

TRIBUNE



**ZORGT DEZE REGERING
NOG VOOR JOU?**

inhoud

inhoud en colofon	2
wedstrijd	2
algemeen	3
spoor	8
tram bus metro	12
de post	14
gazelco	18
telecom	19
federale overheidsdiensten	21
vlaamse overheidsdiensten	24
lokale en regionale besturen	27
onderwijs	31
cultuur	37
agenda	40

colofon

Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

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

Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be



Redactie:

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

Eindredactie:

Robin Productions, Aalst

Vormgeving:

Robin Productions, Els De Waele

Drukkerij:

Roto Smeets, Olmen

online



www.acodonline.be



www.facebook.com/acod.abvv



@ACOD_ABVV

wedstrijd

FNAC-geschenkbond

Winnaars

Anja D'Hoker (Eeklo), Viviane Lens (Keerbergen), Luc Leye (Nieuwpoort), Adriana Machielsen (Mont-Saint-Guibert en Benedikte Claeyns (Kurne) winnen een prachtige Mediamarkt-geschenkbond. Zij wisten dat Yvette Laes haar loopbaan bij 'De Post' begon in 1979, dat federaal secretaris Willy Vandenberghe de opdracht gaf om een nieuwe website uit te werken voor de sector LRB en dat er in 2018 voor het eerst sociale verkiezingen georganiseerd werden bij de Belgische Spoorwegen?

Nieuwe prijs:

FNAC-geschenkbond

Vragen

- In het Vlaamse distributienetbeheer is een grootschalige fusie op til. Eandis en Infrax smelten samen tot Fluvius. In 2019 komt er wellicht nog een derde partner bij. Wie?

- In Vlaanderen kwam er een fusie tot stand van het beleidsdomein DAR, het beleidsdomein BZ en de Studiedienst Vlaamse Regering met als gevolg één departement. Hoe heet dit departement?

- Welke kostenbesparing stelt Sacha Dierckx, wetenschappelijk medewerker bij de progressieve denktank Minerva, alvast voor bij bpost?

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 "Dit regeringsbeleid verdient een onvoldoende"

Vorige week kwamen tienduizenden vakbondsleden en -militanten op straat om te betogen tegen het pensioenbeleid van de regering-Michel. Het enthousiasme bij de aanwezigen bleek erg groot.

Chris Reniers: "Dat is weinig verwonderlijk. Niet alleen de betogers, maar ook de rest van de bevolking is het grondig beu opgezaagd te zitten met een regering die niet de minste visie heeft op de pensioenproblematiek. Elke langetermijnvisie ontbreekt, net als plannen voor een duurzame financiering of oplossingen om iedereen een waardig pensioen te gunnen. Het enige recept dat deze regering kent, is 'besparen'. Natuurlijk zijn de mensen ongerust als je al vier jaar van een dergelijk pensioenbeleid achter de rug hebt! Het is ook bijzonder schrijnend te lezen dat de meerderheid van de 65-plussers in armoede zouden terechtkomen indien ze geen eigen huis zouden bezitten. Dat bewijst nog maar eens dat de pensioenen in België veel te laag zijn. Het is onmogelijk een normaal leven te leiden met enkel je wettelijk pensioen als inkomen. Ook het scenario waarbij mensen hun huis moeten 'opeten' om te overleven, komt steeds vaker voor. Tegelijk kunnen steeds minder mensen een eigen huis verwerven omdat het te duur wordt. Vooral het toenemend aantal eenoudergezinnen komt daardoor in grote onzekerheid terecht. Voor de toekomst belooft dat alvast weinig goeds."

We zijn nu een jaar voor de federale verkiezingen. Hoe heeft de regering-Michel het tot nu toe gedaan?

Chris Reniers: "Wat betreft de openbare diensten, hebben we enkel afbouw en verminderde dienstverlening gezien. Daardoor tast de regering de koopkracht van de gezinnen dagelijks aan. De regering had ook meer jobs, een begrotingsevenwicht en een afbouw van de staatsschuld beloofd. Ook daar is niets van in huis gekomen. Als er al iets beweegt in de Belgische economie en jobcreatie, is dat vooral te danken aan Eu-

ropese maatregelen en een opleving van de internationale economie. Het eigen regeringsbeleid werkt eerder afremmend dan stimulerend.

Als mensen gaan kijken naar hun eigen situatie, zal iedereen moeten vaststellen dat behalve voor wie superrijk was of het al erg goed had, het leven er enkel moeilijker op is geworden. De vooruitzichten op een goede oude dag verminderen en het streven om de volgende generatie het beter te laten hebben dan de huidige is verloren gegaan. Dat is een schandelijke zaak. Kortom, we zijn nu een jaar voor de verkiezingen en de regering is al in lopen-de zaken. Je kan het draaien en keren als je wil, maar deze regering verdient een onvoldoende."

Ook op het vlak van de menselijke relaties krijgt deze regering vaak kritiek. Ze wakkert conflicten eerder aan dan ze op te lossen.

Chris Reniers: "Op ethisch vlak scoort de regering-Michel inderdaad bijzonder laag. Ze hanteert een conflictmodel, waarbij ze bevolkingsgroepen tegen elkaar opzet en steeds hard uit de hoek komt tegen wie het niet eens is met haar standpunten. Daardoor zijn we terechtgekomen in een samenleving die alsmaar minder leefbaar is. Het mentaal welbevinden van de burgers neemt af, langdurige depressies nemen toe, en de verbondenheid en vredevolle omgang gaan langzaam maar zeker verloren. De verantwoordelijkheid van bepaalde regeringspartijen in deze is bijzonder groot. Conflictvolle communicatie, waarbij 'wij' worden opgezet tegen 'zij' en 'wij' altijd veel beter, groter, mooier en sterker zijn dan 'zij', blijft immers niet zonder gevolgen. De rol van de samenleving om mensen te laten 'samenleven' gaat zo verloren. Er is niets mis met debat en verschillen van mening, maar het doel moet uiteindelijk wel zijn dat we komen tot een samenleving waarin iedereen zijn of haar plaats vindt, zonder discriminatie op welk vlak dan ook. We moeten alles op alles zetten om die evolutie te keren, zowel op econo-



misch, sociaal, ecologisch als ethisch vlak. Het is tijd om een einde te maken aan het verdeelbeleid en in te zetten op samenwerking."



Vertrouwelijkheidsbeleid ACOD

Wat doen we met je persoonlijke gegevens?

De ACOD voert een strikt vertrouwelijkheidsbeleid. We nemen je privéleven immers heel ernstig en verwerken je persoonlijke informatie met zorg. Dit vertrouwelijkheidsbeleid geldt voor de ACOD en alle vakbondsactiviteiten van de ACOD.

Door ons vertrouwelijkheidsbeleid zijn we in overeenstemming met de nieuwe Europese GDPR-wetgeving ('General Data Protection Regulation') over de verwerking en de bescherming van de persoonsgegevens, die op alle door de ACOD ingewonnen persoonsgegevens wordt toegepast. De ACOD respecteert zo het privéleven van haar leden en waakt erover dat de persoonlijke informatie, die je meedeelt, vertrouwelijk wordt verwerkt.

We zijn transparant over welke gegevens we verzamelen en waarom. We beschermen je gegevens als een waardevol bezit. We verkopen je gegevens niet aan derden en zullen dat ook in de toekomst niet doen. Dit vertrouwelijkheidsbeleid legt uit waarom we persoonlijke gegevens van en over jou verzamelen, zij het rechtstreeks of indirect, en op welke manieren we die gebruiken.

Aanwenden van de ingewonnen informatie

De ACOD verwerkt je persoonsgegevens voor de hiernavolgende doeleinden:

1. Om gebruik te maken van haar diensten.
2. Communicatie en/of vorming.
3. Vakbondspropaganda.
4. Vakbondsactiviteiten.

Gebruikmaken van de diensten van de ACOD

Wanneer je lid wordt van de ACOD, wordt er gevraagd de persoonsgegevens te vermelden die absoluut noodzakelijk zijn om zowel de doelstellingen van de ACOD, als de dienstverlening of prestaties te leveren, waartoe je lidmaatschap van de ACOD je toegang verleent. De gegevens worden gebruikt in het kader van de syndicale opdrachten van de ACOD, om je de best mogelijke dienstverlening te bieden, en worden bewaard op beveiligde servers of servers van een derde. Deze gegevens worden nooit gecombineerd met andere persoonsgegevens die op jou betrekking hebben, ongeacht de herkomst ervan. Wanneer je ons een e-mail of andere be-

richten stuurt, kunnen we deze bewaren. Soms vragen we je persoonlijke details, die relevant zijn omdat ze betrekking hebben op de situatie in kwestie.

Berichten

Elk lid krijgt automatisch het ledenblad Tribune. Als je dat niet wenst, kan je dat gratis laten weten aan de eindredactie, waarvan de gegevens zijn vermeld op het ledenblad (zie pagina 2).

Verzenden aan derden

We mogen informatie die je ons bezorgt, alleen naar derden verzenden als dit nodig blijkt om de hierboven vermelde doelstellingen te verwezenlijken. In bepaalde gevallen kan de informatie intern gedeeld worden. Onze bedienden moeten het vertrouwelijke karakter van je persoonsgegevens respecteren. Worden als interne dienst beschouwd: alle instellingen waarbij de ACOD is aangesloten, zowel op nationaal als op internationaal niveau. De ACOD verzendt nooit persoonsgegevens naar andere partijen, waarmee ze geen gegevensverwerkingsakkoord heeft afgesloten. Mocht dit wel het geval zijn,

dan worden met deze partijen de nodige schikkingen getroffen om de beveiliging van je persoonsgegevens te verzekeren. Bovendien verzendt de ACOD geen informatie, die je aan derden bezorgt, behalve als dit wettelijk vereist en toegestaan is. Ook kunnen we persoonsgegevens met derden delen als je ons daartoe schriftelijk de toestemming geeft. Je hebt het recht om deze toestemming op elk moment in te trekken. De ACOD verzendt buiten de EU geen enkele informatie over jou die afbreuk doet aan de eerbiediging van het privéleven.

Bescherming van de informatie

De ACOD bewaart de persoonsgegevens niet langer dan strikt noodzakelijk voor de doeleinden waarvoor ze bij wet bezorgd of vereist zijn. Je hebt het recht te vragen om je gegevens te raadplegen en met ons contact op te nemen om de gegevens te wijzigen of te vragen ze te verwijderen. Deze handelingen worden uitgevoerd volgens de in de statuten van de ACOD toegelichte procedures en termijnen. Je mag je verzetten tegen het verzenden van je persoonsgegevens (of een deel ervan) door ons of door onze derden en vragen om deze gegevens naar jou te

verzenden, hetzij rechtstreeks, hetzij naar één van je derden, die je hebt gekozen. Om aan zo'n verzoek tegemoet te komen, vragen we je je te identificeren.

Deze identificatie moet gebeuren op basis van een schriftelijke vraag aan je beroepssector.

De ACOD tracht je persoonsgegevens naar best vermogen te beschermen door technische en organisatorische maatregelen toe te passen, waarvan hier alvast een paar voorbeelden:

- Alle personen die kennis kunnen nemen van je gegevens in naam van de ACOD, zijn gebonden om de vertrouwelijkheid te respecteren.
- We hanteren op al onze systemen een beleid met gebruikersnaam en wachtwoord.
- De persoonsgegevens worden opgeslagen, zodat ze bij technische of fysieke incidenten kunnen worden gerecupereerd.
- Onze bedienden zijn op de hoogte van het belang van de bescherming van de persoonlijke gegevens.

Recht om te corrigeren en te verwijderen

Zoals voorzien door de wetgeving over de bescherming van het privéleven, mag je

altijd je gegevens gratis wijzigen en verwijderen. Het volstaat dat je schriftelijk contact met ons opneemt via je beroepssector.

Heb je klachten over de verwerking van je persoonsgegevens, gelieve dan rechtstreeks contact met ons op te nemen. Je hebt ook het recht om klacht in te dienen bij de Commissie voor de Bescherming van het Privéleven, een onafhankelijke controle-instantie die erop toeziet dat de gegevens van persoonlijke aard met zorg worden aangewend en beveiligd en dat je privéleven ook in de toekomst beschermd blijft. Meer informatie via: <http://www.privacycommission.be>.

Aanpassing van het vertrouwelijkheidsbeleid

De ACOD behoudt zich het recht voor om dit vertrouwelijkheidsbeleid te wijzigen.

Guido Rasschaert

Vragen? Contacteer info@acodonline.be of schrijf naar ACOD t.a.v. Guido Rasschaert, Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel

Herinnering ledenvergaderingen Verkiezing gewestelijk intersectoraal bestendig secretaris ACOD Gewest Vlaams-Brabant

Op 14 juni 2018 verkiest ACOD Gewest Vlaams-Brabant een nieuwe gewestelijke intersectorale bestendige secretaris (GIBS). Conform de statuten, organiseren de gewestelijke sectoren algemene ledenvergaderingen met stemming op de volgende datums.

De ledenvergaderingen vinden plaats op:

- ACOD Spoor: 24 mei om 18.30 uur in het ACOD-gebouw in Leuven.
- ACOD Overheidsdiensten Vlaamse pijler: 25 mei om 9.30 uur in het ACOD-gebouw in Leuven.
- ACOD Overheidsdiensten Federale pijler: 5 juni om 9.30 uur in het ACOD-gebouw in Leuven.
- ACOD Overheidsdiensten Afdeling BHV: 4 juni om 9.30 uur in het ACOD-gebouw in Brussel (Fontainasplein 9-11).
- ACOD Onderwijs: 29 mei om 19.00 uur in het ACOD-gebouw in Leuven.
- ACOD Telecom: 28 mei om 18.30 uur in het ACOD-gebouw in Leuven.
- ACOD Gazelco: 1 juni om 10.00 uur in het ACOD-gebouw in Leuven.
- ACOD Post: 4 juni om 18.30 uur in het ACOD-gebouw in Leuven.
- ACOD TBM: 5 juni om 10.00 uur in het ACOD-gebouw in Leuven.
- ACOD LRB: 5 juni om 19.00 uur in het ACOD-gebouw in Leuven.
- ACOD Cultuur: 4 juni om 15.00 uur in het VRT-gebouw, August Reyerslaan 52, VIP-bar, Brussel.

Willy Peeters
GIBS ACOD Vlaams-Brabant

Veiligheid op het werk

Aantal arbeidsongevallen stijgt in België

Het aantal arbeidsongevallen in ons land stijgt voor alle leeftijdscategorieën. Bovendien bestaan er persoonlijkheidskenmerken die het risico vergroten.

Ten opzichte van 2015 steeg het aantal arbeidsongevallen in België in 2016 in alle leeftijdscategorieën. Bij de 20- tot 29-jarigen is het percentage hoger dan het gemiddelde. De andere leeftijdscategorieën 'scoren' lager dan gemiddeld. Het aantal ongevallen met definitieve arbeidsongeschiktheid toont een omgekeerde verdeling. Hier vertoont de categorie 20 tot 29 jaar een lager percentage dan het gemiddelde. Het cijfer stijgt naargelang het slachtoffer ouder wordt.

Meer ongevallen, minder zware gevolgen

De jonge werknemers zijn dus vaker het slachtoffer van ongevallen, maar met minder zware gevolgen. Dit kan voor een stuk verklaard worden door een algemeen betere gezondheidstoestand bij jongeren dan bij oudere collega's en dus een snellere/betere genezing. Kijken we naar de werknemers jonger dan 20 (3 procent van de actieve bevolking), dan stellen we vast dat het aantal ongevallen in die categorie veel hoger ligt dan het gemiddelde en nog in stijgende lijn gaat.

In het statistisch verslag over de openbare sector onderstreept het Federaal Agentschap voor Beroepsrisico's dat het grootste deel van de ongevallen bij het begin van de loopbaan voorvalt. Zo'n 14 procent van de ongevallen op de werkplaats in de openbare sector heeft zich tijdens de eerste 11 maanden van de tewerkstelling voorgedaan. Hoe meer anciënniteit, hoe lager de kans op arbeidsongevallen.

Risicofactoren

Er bestaan 'verzwarende' factoren die in combinatie met een jonge leeftijd het risico op arbeidsongevallen en beroepsziekten verhogen, onder andere geslacht, handicap en migratieachtergrond. Jonge jongens lopen meer risico gevaarlijke arbeid te verrichten en om slachtoffer te zijn van verwondingen dan jonge meisjes. Deze cijfers zouden echter misleidend

kunnen zijn, omdat meisjes vaker een informele job uitoefenen, waardoor ze 'onzichtbaar' zijn en minder voorkomen in de officiële statistieken. Allerlei vormen van druk, intimidatie, pesterijen of ongewenste intimiteiten komen vaak voor en zelfs als beide geslachten ermee te maken kunnen hebben, blijven dat toch vooral problemen voor vrouwen.

Migratieachtergrond

Het percentage arbeidsongevallen bij arbeidsmigranten behoort tot de hoogste, alle groepen samengenomen. Personen onder de 30 vertegenwoordigen ongeveer 70 procent van de internationale migratiestromen. De taalbarrière kan het risico op arbeidsongevallen en beroepsziekten voor arbeidsmigranten vergroten. Als deze laatste de taal van het gastland niet of slecht begrijpen, kan het voor hen moeilijk zijn om de regels en procedures inzake veiligheid en gezondheid op het werk na te le-

ven. Ze lopen ook het risico waarschuwingen en informatie op etiketten van chemische producten niet goed te kunnen lezen. Culturele criteria, hun preciaire statuut of de noodzaak om vóór alles een inkomen te verwerven, kunnen de arbeidsmigranten ertoe brengen om hun bezorgdheden met betrekking tot veiligheid en gezondheid te verzwijgen.

Handicap

Jongeren met een handicap blijken vaker blootgesteld aan risico's van uitsluiting, isolement, intimidatie en misbruik. Verder zijn hun educatieve en economische perspectieven vaak ook beperkter, zo blijkt uit cijfers van Unicef.

• Bron: De Nieuwe Werker



Arbeidsongevallen

10 nuttige tips

1. Wanneer je een arbeidscontract hebt, ben je zeker dat je goed verzekerd bent tegen arbeidsongevallen.
2. Eis een degelijk onthaal van je werkgever en van de vakbondsafgevaardigden (indien er in het bedrijf of de organisatie zijn). Wat is je job en welke zijn de veiligheidsvoorschriften?
3. Vraag de nodige beschermende kledij en persoonlijke beschermingsmiddelen (veiligheidsschoenen, handschoenen, oordopjes,...). Je werkgever moet je die gratis bezorgen.
4. De werkgever moet de eerste zorgen kunnen toedienen, dus er moet een EHBO-kist zijn en jij moet ook weten waar die is. Meestal staat dat in het arbeidsreglement.
5. Er zijn taken die minderjarigen en/of jobstudenten niet mogen doen. Als je twijfelt, neem dan zeker contact op met je vakbond.
6. Een ongeval op de weg naar en van het werk is ook een arbeidsongeval.
7. Bij een arbeidsongeval worden dokters-, apotheek- en verpleegkosten én het loonverlies vergoed door de arbeidsongevallenverzekering van de werkgever. Je eigen ziekenfonds speelt een belangrijke rol, want de arbeidsongevallenverzekering vergoedt meestal met vertraging. Bewaar een bewijs van alle medische kosten.
8. Meld een arbeidsongeval altijd en onmiddellijk, klein of groot, zowel bij je werkgever, de preventieadviseur en bij de vakbondsafgevaardigde. Een collega die erbij was, kan eventueel getuigen en vraag zeker ook een kopie van de aangifte. Verwittig ook zelf je ziekenfonds.
9. Hervat het werk pas wanneer de dokter dat zegt.
10. Jouw gezondheid en die van je collega's is belangrijker dan de statistieken van je bedrijf. Ga na of je ongeval werd ingeschreven in het bedrijfsregister voor arbeidsongevallen, zodat ver-

gelijkbare ongevallen in de toekomst vermeden kunnen worden.

Jobstudent en arbeidsongeval?

De ABVV-jongerenmedewerkers van Magik? staan voor je klaar met alle info die je nodig hebt bij de overstap van de schoolbanken naar de arbeidsmarkt. Ook met al je vragen over studentenarbeid kan je bij hen terecht. Of het nu gaat om je contract, kindergeld of een arbeidsongeval, wij zorgen dat je snel de correcte info krijgt. Meer weten? Kijk voor contactadressen op www.magik.be, mail naar info@magik.be of bel naar 02 289 01 50. Op onze site vind je tevens hun handige brochures en kan je je inschrijven voor de Mag.

• Bron: De Nieuwe Werker





1 mei

De sociale strijd is nog lang niet gestreden

Op 1 mei vierden we de 'Dag van de Arbeid'. Een steeds weerkerende vraag is of het nu een actie- of feestdag is. Wel, laat het voor eens en altijd duidelijk zijn dat het onder kameraden een feestdag is, maar dat het naar buiten toe een actie-dag blijft. Het ABVV schoof dit jaar drie thema's naar voren: een rechtvaardige fiscaliteit, een waardig pensioen en een volwaardige koopkracht voor iedereen. Ook voor de spoor mannen en -vrouwen zijn deze thema's van groot belang.

Pensioen

De hervorming van de pensioenen die minister Bacquellaine wil doorvoeren, zijn nefast voor iedereen die aan het spoor werkt, alsook voor allen die in de openbare diensten aan de slag zijn. Het optrekken van de pensioenleeftijd tot 67 jaar is op allen van toepassing en wanneer de wet op de zware beroepen gestemd wordt, zullen de preferentiële tantièmes verdwijnen. Het gevolg hiervan is dat het pensioenbedrag zal verminderen. Kort gezegd: langer werken voor minder pensioen! Ondertussen zijn de vier criteria bepaald waaraan voldaan moet zijn om erkend te worden als een zwaar beroep. Maar zoals

steeds, is de vooropgestelde enveloppe die hiervoor voorzien wordt totaal onvoldoende. Het komt erop neer dat het eigenlijk een besparingsoperatie is die verkocht wordt als een modernisering van de pensioenen.

Het systeem van tantièmes bij de spoorwegen is een goed systeem dat, mits kleine aanpassingen, verder verbeterd kan worden. Maar het is duidelijk dat men het kind met het badwater wil weggooien om nog verder te besparen op de kap van de werknemers van de openbare diensten. Om ervoor te zorgen dat we op een aanvaardbare leeftijd en met een waardig pensioen onze oude dag tegemoet zouden kunnen gaan, zou het beter zijn het systeem dat goed is, te behouden en te corrigeren.

Fiscaliteit

Anderzijds blijft de regering cadeaus uitdelen aan de rijken. De Kaaimantaks die met veel bombarie werd aangekondigd om de grote vermogens te belasten, heeft vorig jaar amper 5 miljoen euro opgebracht in plaats van de 510 miljoen die minister Van Overtveldt liet inschrijven in de begroting. Toch blijft deze minister volharden in de

boosheid en wil hij niet spreken van een mislukking.

Als personeel van de spoorweg komen wij, met hetgeen we verdienen, zeker niet in aanmerking voor de Kaaimantaks en bovendien weet de dienst van de belastingen beter dan de meesten onder ons hoeveel wij verdienen. Een rechtvaardige fiscaliteit zou ervoor kunnen zorgen dat er voor de spoorwegen voldoende middelen voorzien kunnen worden om een goede, duurzame en betaalbare dienstverlening uit te bouwen voor de échte belastingbetalers.

Koopkracht

Wat de koopkracht betreft, kan het voor ons als spoorwegpersoneel een stuk beter. Momenteel zijn er werkgroepen om een herwaardering van het beroep van treinbestuurder te herbekijken. Ook voor de andere beroepen hebben we gevraagd dat de verloning tegen het licht wordt gehouden. De besprekingen hiervoor moeten nog aangevat worden.

1 mei is van ons!

We kunnen stellen dat 1 mei nog steeds brandend actueel is. Een aantal jaar ge-

leden waren er mensen die dachten dat alles verworven was en dat 1 mei een oubollige bedoening is. Niets daarvan is waar, veel van onze sociale verworvenheden worden momenteel in vraag gesteld en langs alle kanten door rechts aangevalen. Zelfs de 'Dag van de Arbeid' wordt geclaimd door rechtse partijen. Het Vlaams Belang, destijds het Vlaams Blok, houdt zelfs sinds de jaren '90 een 1 meimanifestatie en ook andere partijen zoals de MR houden tegenwoordig een 1 meiviering. Een korte geschiedenisles is dan ook opportuun. De oorsprong van 1 mei ligt in de Verenigde Staten, meer bepaald in Chicago, waar op 1 mei 1886 een demonstratie van arbeiders en vakverenigingen uit de hand liep en er tientallen slachtoffers

vielen. De Tweede Internationale besliste daarna tijdens haar eerste congres in 1889 om vanaf 1 mei 1890 van deze dag een strijddag te maken voor de achturedag. In verschillende landen, waaronder ook België, werden die dag grote manifestaties georganiseerd om de invoering van de achturedag op te eisen. Ook de katholieken lieten zich niet onbetuigd en met zijn encyciek 'Rerum Novarum' formuleerde paus Leo XIII een antwoord op de groeiende aanhang van het socialisme. Dit wordt jaarlijks gevierd op Hemelvaartsdag. Dat rechtse partijen 1 mei proberen te kapen, is niet nieuw. In Duitsland besliste Hitler op 10 april 1933 om van 1 mei 1933 een 'Feestdag van de nationale arbeid' te

maken en dit op voorstel van Josef Goebbels. Zo werden een groot aantal vakbondsleiders naar Berlijn gelokt om ze te kunnen arresteren en ze af te voeren naar concentratiekampen.

We zien tegenwoordig dat het 'in' is om militanten van de vakbond te 'bashen' en ze steeds opnieuw in een slecht daglicht te brengen. Daaraan zie je dat de sociale strijd nog lang niet gestreden is, maar integendeel brandend actueel. Eén ding is zeker, 1 mei is en blijft van 'ons'!

Ludo Sempels

Nieuwtjes uit de spoorwegsector RailTelex

Manifestatie #16mei - Het spoor garandeerde een maximale ondersteuning

Op het Nationaal Uitvoerend Bureau van dinsdag 24 april besliste ACOD/CGSP Spoor/Cheminots om de interprofessionele betoging tegen de pensioenhervormingen van woensdag 16 mei maximaal te ondersteunen en geen stakingsaanzegging in te dienen. ACOD/CGSP heeft de voorbije maanden talrijke acties gevoerd tegen de onrechtvaardige pensioenhervormingen van deze regering. Een geslaagde nationale manifestatie moest het orgelpunt worden van de voorbije actiemaanden. We waren dan ook opgetogen een massa manifestanten te hebben mogen begroeten in de treinen en de stations. Het spoorwegpersoneel heeft haar solidariteit betuigd met een maximale dienstverlening. De sociale strijd van en voor alle burgers werd meer dan ooit door een locomotief getrokken. We wensen onze waardering hiervoor te uiten!

De roltrappen hebben nu ook aankondigers

Jarenlang vecht ACOD Spoor Gewest Limburg voor een opwaardering van het station Hasselt, hoofdstad van de provincie Limburg. De roltrappen van het station worden voor altijd geassocieerd met ACOD Spoor. Maar de inspanningen leiden tot



nog meer resultaat. Sinds kort worden de perrons van station Hasselt opgewaarderd met aankondigingsborden. Elektronische nog wel! Bovendien zal het station gerenoveerd worden. Het stationspersoneel van Hasselt gaat eindelijk het gevoel krijgen te mogen werken in een station die naam waardig. Meer nog, het gaat zover, dat niet-bevriende politieke partijen ACOD Spoor Limburg gebruiken als referentie voor parlementaire vragen...



Voldoende plaats op de parking. En toch...

De NMBS werkt verder aan een doorgevoerde centralisering van ondersteunende diensten op de operationele werkvloer. In district Noordoost worden bepaalde diensten gecentraliseerd in Antwerpen. Gezien de parking in Antwerpen al volzet is, zullen er kantoren gehuurd moeten worden. De vastgoedprijzen in Antwerpen lijken ons niet goedkoop. Waar is dan de besparing? En wat is de meerwaarde om mensen vlak voor hun pensioen nog te verplaatsen? Ondersteuning moet persoonlijk en dichtbij de mensen zijn. Wij zijn PRO een goede dosis gezond verstand in dit dossier.

"Als onze pensioenen te laag zijn, moeten we langer werken" (*)

(Minister van Pensioenen Daniel Bacquelaine in De Tijd van 7 april 2018)

Op vrijdag 30 maart heeft de beperkte ministerraad aangekondigd dat het pensioenstelsel van het rijdend personeel van de NMBS wordt afgeschaft. Voortaan wordt dit stelsel opgenomen in het algemene stelsel voor de zware beroepen. Een overgangperiode van 20 jaar wordt voorzien. Bovendien gaf de federale regering ook haar goedkeuring aan de criteria voor de zware beroepen en de coëfficiënten die op de loopbaan zouden toegepast worden. Minister Bacquelaine is nu belast met

het opstarten van het sociale overleg over de zware functies. De regeringsbeslissing bevestigt dat momenteel over dit dossier helemaal geen overleg wordt gepleegd, ondanks de beweringen van sommigen... ACOD Spoor had dan ook gelijk om eind 2017 en begin 2018 acties te voeren. We blijven gekant tegen de toepassing van deze nieuwe bepalingen die het pensioenstelsel van al het spoorwegpersoneel in het gedrang brengen: afschaffing van de tantièmes, zowel voor het rijdende als voor het sedentaire personeel. Hierdoor zal geen enkel lid van het spoorwegpersoneel nog voor de leeftijd van 60 jaar met pensioen kunnen gaan en worden de pensioenen van alle spoorwegpersoneelsleden naar beneden herzien. ACOD Spoor zal binnen haar instanties de stand van zaken evalueren en op gepaste wijze reageren.



Minister van pensioenen Daniel Bacquelaine © Debby Termonia

Daniel Bacquelaine: 'Als onze pensioenen te laag zijn, moeten we langer werken'

Jasper D'hoore

N-VA stelt zich vragen over premies spoorwegpersoneel...

Blijkbaar is de aanval op de pensioenen van de spoorwegmannen en -vrouwen nog niet genoeg voor de regering. Nu stelt zelfs de N-VA zich vragen over de premies van het spoorwegpersoneel. "Er zijn te veel verschillende premies", vindt de partij. Dat dit komt door de diversiteit aan specialiteiten binnen de spoorwegen, is hen blijkbaar totaal vreemd. Benieuwd of ze akkoord gaan met het implementeren van



N-VA Kamer
@nvakamer

"Op de duur kun je voor alles een premie uitvinden. Sommige dingen horen volgens ons bij de job. Ze moeten niet apart vergoed worden. Anders krijg je een onontwarbaar kluwen, zoals nu" zegt @inez_deconinck (N-VA)

de premies in de loonschalen, dan worden ze ook verrekend in het pensioen. Op onze vraag of ze hiermee akkoord gaan, bleef de N-VA opmerkelijk stil. Maar ondertussen hebben ze het spoorwegpersoneel weer kunnen 'framen' als een bende profiteurs. De N-VA scoort graag op de kap van het spoorwegpersoneel. Dat is duidelijk.

Veiligheidsfunctie treinbegeleiding

Er circuleerden de laatste tijd veel geruchten omtrent een mogelijke afschaffing van de veiligheidsfunctie van treinbegeleid(st)ers. Onze militanten hebben de geruchten zelf niet (verder) verspreid, maar contact opgenomen met hun gewestelijke secretarissen voor verder onderzoek. Op nationaal niveau werden directie Treinbegeleiding en andere bronnen hierover aangesproken. We hebben gevraagd om duidelijk te communiceren naar het treinbegeleidingspersoneel toe. Het resultaat van onze tussenkomst werd onlangs naar alle treinbegeleiders via Itris gecommuniceerd door de directeur van directie Transport: "De afgelopen dagen circuleerden allerlei berichten over de recente veranderingen aan de certificering van de treinbegeleiders. In dat kader willen we enkele zaken verduidelijken. De wet van 23/11/2017 verandert de Spoorcodex als volgt: de veiligheidsdienst (DVIS) levert niet langer de certificaten voor de treinbegeleiders aan. Sinds december 2017 voert NMBS deze taak voor de treinbegeleiders uit. We willen onderstrepen dat dit een puur administratieve verandering is. Dit heeft geen enkele impact op de inhoud van de functie van de treinbegeleider (dit blijft dus een veiligheidsfunctie) en ook niet op de voorwaarden om het certificaat

te bekomen. We hopen dat deze verduidelijkingen antwoord bieden op jullie terechtte vragen." Een pluim voor onze militanten die dit kordaat aangepakt hebben. We blijven natuurlijk alert. Het dossier One Man Car werd niet voor niets door ACOD Spoor op de agenda geplaatst.

Kids' Days

Dankzij de Sociale Werken en RailCare zijn er opvangmogelijkheden tijdens de zomervakantie voor de kinderen van statutaire werknemers in actieve dienst. Je kind moet tussen 3 en 13 jaar oud zijn en begunstigde van de Sociale Solidariteit om te kunnen deelnemen aan Kids' Days. De opvang is zonder overnachting, maar met een maaltijd en gezonde tussendoortjes. Er zijn activiteiten rond bepaalde thema's en op maat van elke leeftijd. Dit jaar is het aanbod nog ruimer en worden er ook Kids' Days georganiseerd in Hasselt. Kostprijs: maximaal 5 euro per dag en per kind, voor een periode van maximaal 20 dagen. RailCare past het verschil met de volle prijs volledig bij. Interesse? Vul dan snel het inschrijvingsformulier in (zie site Railcare) en stuur het op naar Railcare. Op het inschrijvingsformulier vind je ook de kalender met de activiteiten per locatie. Je hebt tijd tot 12 juni 2018 om je kind(eren) in te schrijven. Meer info? Aarzel niet om contact op te nemen met H-HR.357 – FSW: sociale hulp/sociale dienst via mail of telefonisch: 02/525 91 12 of 02/525 39 97.

Gunther Blauwens



Satirisch spoorwegcursiefje De Stomme van het schoon verdiep

Ergens op een schoon verdiep in een havenstad zitten een paar getrouwen na te genieten van een lunch die gekokkereld werd op 't fornuis van een exclusief restaurant. Op de achtergrond speelt 'Les Flamandes' van Jacques Brel.

"Het moet gezegd, het fornuis van de – ahum – sociale keuken in de Warande is er niets tegen", zegt één van de tafelenoten. De Franstalige ancien van het gezelschap neemt de onvoorziene voorzet graag aan: "Ah oui, c'est une cuisine Belge hein, niet een cuisine Flamande, n'est pas?" "Sst!", zegt zijn assistent, "hij komt er juist aan!"

Een norse man met een geel-zwarte sjerp – hij heeft de rode kleur ritueel afgebrand volgens ingewijden – stormt de zaal in en richt zich onmiddellijk tot de zaalwachter: "Zet die ploot af!" De zaalwachter verdwijnt even snel als de plaat stopgezet wordt.

"Geen liefhebber van het betere Brusselse chanson, mon ami?"

"Absoluut niet, geef mij maar Strauss en Wagner! Maar we gaan het nu hebben over mijn jongensdroom. Ik wil stationschef zijn."

"Pardon, chef de gare?"

"Je hebt me goed verstaan, en niet bij de NMBS, hé! Daar was mijn vader al bij. Neen, ik wil mijn eigen spoorwegen hebben."

"Met een sociaal weefsel, statutaire zekerheid, werk- en loonzekerheid,... heel de rimram?", vraagt de andere, die vaak met

vakbonden samen zit en onbewust de syndicale retoriek overneemt.

"Zijt gij goed zot? Het is niet omdat ik als kind van een cheminot heb kunnen studeren dankzij die zekerheden, hé. Ik heb dat niet meer nodig. Ik heb een overheidsjob en ik verdien wat extra door vooral niet aanwezig te zijn op Brusselse vergaderingen. Neen, ik wil mijn eigen spoorwegen. Arbeiders vind ik wel via onderaannemers die mensen ronselen op de parking."

"Enne, heeft mijnheer de stationschef een gedacht van waar en hoe?"

"In de haven ligt 1000 kilometer spoornet. We lanceren een gerucht dat we niet te spreken zijn over het personeel van Infra-bel dat het treinverkeer regelt in de haven. We willen het spoornet overkopen, zodat we het beter kunnen doen. De mensen geloven toch alles. Mijn communicatieteam is volop bezig met de framing. We gaan eerst vragen stellen over de premies van het spoorwegpersoneel, waardoor we ze nog eens kunnen afschilderen als profiteurs, de heisa rond de vliegers van den Stef en onze eigen 'the Bold and the Beautiful'-historie komen me trouwens goed uit."

De derde man frons zijn gezicht: "Is dat wel... koosjer? Ik zit met die mannen van de vakbond geregeld samen, die gaan er niet mee kunnen lachen en..."

Hij kan zijn zin niet afmaken.

"Alsof mij dat iets kan schelen. Ze mogen nog met 100.000 op straat komen of staan, we negeren ze compleet. Zoals we

dat van dag één doen. Straks gaan jullie nog geloven in sociaal overleg, zeker?"

Beide toehoorders schudden verschrikt 'neen'. De laatste keer dat ze durfden het woord sociaal en overleg in één zin uit te spreken, werden ze op weekend gestuurd naar een oud klooster in godbetert Overijse, waar ze samen met een lokale fils-à-papa-groepje schild en vrienden de hitparade van de jaren dertig moesten meezingen. Die ervaring willen ze nooit meer meemaken.

"Dus?"

"We zorgen voor een entretien tussen onze grote chef van de rails et le chef d'haven. Tout de suite!"

De would-be stationschef knikt goedkeurend, draait zich om naar de deur en verlaat de zaal. In gedachten denkt hij aan zijn meesterplan: de spoorwegen regionaliseren, is op termijn het land splitsen.

De zaalwachter, rood gesyndiceerd, kijkt of de man weg is, bladert door zijn vinylcollectie en zet een plaat op. 'La Belle Gigue' van André Bialek galmt in de zaal. De twee overgebleven mannen kijken de andere kant op.

Gunther Blauwens

• Referenties: *Tijd.be* - Antwerpen plant overname 1000 kilometer spoornet in haven <https://www.tijd.be/nieuws/archief/Antwerpen-plant-overname-1-000-kilometer-spoornet-in-haven/9998922>



Tevredenheidsenquête Slecht rapport voor De Lijn

Eind april doken in de media voor De Lijn zeer confronterende cijfers op uit de tevredenheidsmeting bij de reizigers. Het verwonderde ACOD TBM hoegenaamd niet dat de reiziger te kennen heeft gegeven het beu te zijn om de gevolgen van het beleid van de minister van Mobiliteit te moeten ondergaan.

Op elk van de bevraagde domeinen scoorde De Lijn merklijk lager dan vorig jaar en zo herbevestigde de meting duidelijk de neerwaartse trend die bestaat sinds het bedrijf aan besparingen is onderworpen.

Op zoek naar uitvluchten

Door De Lijn en het kabinet werden ijverig verklaringen gezocht die toch maar de aandacht zouden kunnen afleiden van de foute beleidskeuzen. ACOD TBM heeft zich tegen die beleidskeuzen steeds verzet en

we bekritiseerden ze ook met duidelijke argumenten. Onze voorspelling dat de maat meer dan vol is, wordt nu door de reizigers bevestigd. Eén op de drie van de bevroegden van de enquête – allemaal bus- en tramreizigers – zou De Lijn niet aanbevelen.

Al geruime tijd wordt er veel media-aandacht besteed aan de kwalen van De Lijn. Ook de reizigersorganisaties, de ‘supporters van het openbaar vervoer’, allerlei middenveldorganisaties en de seniorenverenigingen in Vlaanderen hebben zich de afgelopen tijd beklagd en stevig verzet tegen het beleid bij De Lijn. Maar kregen zij gehoor? Deed De Lijn iets met die zware kritiek? Werden er ernstige inspanningen gedaan om het tij te doen keren? Het antwoord is even beschamend als simpel: neen! De Lijn heeft zich enkel toegespitst op perceptie.

Perceptie, enige wat telt

ACOD TBM stelt dat er ruim onvoldoende inspanningen zijn gedaan om iets te verbeteren aan de zwakke punten van De Lijn. De enige echte grote inspanning was piekeren over: hoe gaan we dat blijven uitleggen in de pers en wat kunnen we nog allemaal verzinnen om dit te blijven verkopen? Hoe kunnen we van een negatief verhaal een positief maken tegen de volgende verkiezingen? En die uitleg kwam er... Het ‘fake news’ en ‘de alternatieve feiten’ volgden elkaar in razend tempo op. Het afgelopen jaar werden de meest hilarische verklaringen in de media gelanceerd. ACOD TBM vroeg zich bij momenten af of de woordvoerders van De Lijn dat eigenlijk nog met hun beroepseer kunnen blijven verenigen. Zo hebben we gehoord dat er niet minder reizigers zijn bij De Lijn, maar meer. Dat de reizigers helemaal niet af-

haken. Dat de gepensioneerden nu liever rijden met tram of bus omdat ze er mogen voor betalen en dat een gratis abonnement hen nooit voldoening heeft geschonken. Dat de kostprijs van een enkel ticketje dat van 2 naar 3 euro is opgetrokken, geen opslag met 50 procent is.

Zo werd evengoed aan het publiek verkocht dat het ingevoerde 'overstapmodel' in plaats van rechtstreekse lijnen eigenlijk een betere dienstverlening is dan voorheen. Zo werd ontkend dat vroegere gebruikers van belbusdiensten systematisch naar andere vervoersmodi worden verwezen en afgestoten worden van De Lijn.

Een openlijke erkenning in de media van het aantal diensten en ritten die afgeschaft werden door gebrek aan personeel of voertuigen is er nooit gekomen. Integendeel, er werd gegoocheld met cijfers om de mensen ervan te overtuigen dat er nog nooit zoveel geld in De Lijn is gestoken dan nu.

Dat het budget voor investeringen enkel een inhaalbeweging is voor de desinvesteringen van de afgelopen jaren, kregen we helaas niet te horen in de verklaringen. En dat de exploitatiekosten helemaal geen miljard euro zijn, zoals de voorzitter van De Lijn met grote voldoening blijft beweren, maar dat dit budget wegens besparingen ondertussen gezakt is tot 845 miljoen en geen cent meer in 2017, dat kan het publiek enkel via ACOD TBM vernemen.

Ballon doorprikt

Dankzij de 'tevredenheidsenquête' ziet de waarheid eindelijk het licht. De reiziger zegt duidelijk: 'niet goed bezig'. ACOD TBM voegt daar meteen aan toe dat dat ook geldt voor de houding ten aanzien van het personeel. Want mogen we toch, bescheiden maar tevreden, aan het hele verhaal toevoegen dat De Lijn in haar rapport zelf stelt om toch nog één belangrijke sterkte te hebben, namelijk de chauffeurs. Laat het nu uitgerekend die chauffeurs zijn, aan wie de directie geen enkel gehoor wil geven als zij hun mening en aanbevelingen willen geven voor verbeteringen in de exploitatie.

Reorganisatie DL 2020 geen oplossing voor reiziger

Het ministerie en de directie hebben zich duchtig geweerd in de pers. Eind april kondigden ze als reactie op dit slechte rapport aan dat alles radicaal zal veranderen bij De Lijn. Er moet nog maar eens een nieuwe reorganisatie komen, dit keer bij de 'managementstructuren'. In de schoot van het paritair comité hebben we hierover al zeer duidelijk ons ongenoegen geuit.

Dat alle vorige reorganisaties juist naar dit bedroevend slecht rapport van de reiziger heeft geleid, wil men nog steeds niet onder ogen zien. Het management dat de verantwoordelijkheid toch op zich zou mogen nemen, heeft voltallig, en als enigen in het organogram, zich van een geruststellende plaats in de nieuwe structuur verzekerd. Bovendien hebben ze zichzelf nog met extra geld beloofd ook!

Alle anderen zien aan tegen een verlies van tewerkstelling van 286 voltijdse equivalenten. Vele (administratieve en andere) ondersteunende diensten met bekwame en noodzakelijke krachten zullen hierdoor verdwijnen of verschuiven. Hierdoor bestaat het risico dat De Lijn nog verder zal wegzinken en het gebrek aan dienstverlening alleen maar groter zal worden.

ACOD TBM kan zich niet van de indruk ontdoen dat het juist dit is wat men be-

oogt in bepaalde middelen. Wij willen ons echter niet meer vakkundig laten afmaken en zullen ons strijdvaardig blijven verzetten.

Veranderen om te veranderen

De obsessie om te besparen op jobs en middelen bij De Lijn, maakt de directie blind en doof voor elke redelijke argumentatie vanuit personeelszijde. Het doet het bedrijf verzeilen in een impasse van 'veranderen om te veranderen'. Is dat die mooie toekomst voor De Lijn, waar de directie zo vaak naar verwijst? Moeten we binnen één of twee jaar alweer in de krant lezen hoe het openbaar vervoer en de dienstverlening er nog verder op achteruit zijn gegaan? En gaat er dan eindelijk eens een directie of een beleidsminister zijn die daar de verantwoordelijkheid nog wil voor nemen?

Rita Coeck





Opinie

Alles voor de winst, de winst vóór alles bij bpost?

Zo luidde de titel van een opiniestuk van Sacha Dierckx, wetenschappelijk medewerker bij Minerva, een progressieve denktank. Hij slaat de nagel op de kop, zowel vanuit het oogpunt van de burger als voor het personeel van bpost. Een bijzonder interessant interview.

Sacha Dierckx: “bpost, en vooral CEO Koen Van Gerven, krijgen ervan langs. De voorstellen die Van Gerven onlangs deed – duurdere postzegels, minder rode brievenbussen en minder regelmatige postbezorging – werden door publiek en politiek onder vuur genomen. Bovendien is er sterke sociale onrust, omdat de werkdruk bij bpost onhoudbaar hoog ligt, en omdat bpost activiteiten zoals schoonmaak en catering wil outsourcen om te besparen.”

Nog voor deze verklaringen van Van Gerven had ACOD Post hem al onder druk gezet door alle formele vergaderingen, zowel nationaal als regionaal, stop te zetten. En dit tot we een grondige discussie met de CEO en zijn directieleden zouden gehad

hebben over hun toekomstvisie voor bpost op korte, middellange en lange termijn.

Sacha Dierckx: “Tot slot waren er ook de teleurstellende kwartaalcijfers die niet aansloten bij de winstverwachtingen van de private aandeelhouders. Daardoor tuimelde het aandeel op één dag 13 procent lager, en is de marktwaarde van bpost in minder dan twee maanden tijd met 2,4 miljard euro gedaald. Als er één duidelijke conclusie te trekken valt uit deze recente perikelen, is het dat er een fundamentele tegenstelling bestaat tussen de winsthonger en belangen van de private aandeelhouders enerzijds en de belangen van werknemers en klanten anderzijds.”

Verantwoordelijkheid

Sacha Dierckx: “Dat is niet nieuw. In verschillende landen in West-Europa – naast België zijn het Verenigd Koninkrijk en Nederland de beste voorbeelden – heeft de privatisering van postbedrijven geleid tot hetzelfde: minder dienstverlening en hogere

prijzen voor de klanten, slechtere arbeidsvoorwaarden voor de werknemers, royale dividenden voor de aandeelhouders. Ook nu is die tegenstelling pijnlijk duidelijk. bpost is nog steeds een winstgevend bedrijf en het dividend blijft voorlopig gehandhaafd. Maar door de gedaalde beurswaarde deed Van Gerven toch meteen voorstellen om te besparen op de dienstverlening. De reactie van de CEO op de vraag of daar kritiek op zal komen: ‘Ik ben de CEO van een beursgenoteerd bedrijf. Ik moet mijn verantwoordelijkheid nemen.’ Met andere woorden: dividenden eerst, klanten en werknemers zijn minder belangrijk.”

Voor alle duidelijkheid: Van Gerven heeft aangekondigd dat de **winst** voor 2018 waarschijnlijk iets minder zou zijn dan deze van 2017. We spreken hier over miljoenen euro winst. Vergelijk hier de winst van bpost van de laatste jaren:

- 2011: verlies van 67,4 miljoen euro.
- 2012: 171,9 miljoen euro.
- 2013: 248,2 miljoen euro.
- 2014: 296,9 miljoen euro.

- 2015: 287,7 miljoen euro.
- 2016: 308,7 miljoen euro.
- 2017: 291,0 miljoen euro.

Sacha Dierckx: “De vraag blijft: wat nu? Vanuit sommige hoeken klinkt een voorstelbaar pleidooi voor een verdere privatisering. Dat lost fundamenteel natuurlijk niets op. De dienstverlening zal er niet op verbeteren, de prijzen zullen eerder verhogen dan verlagen, en de werknemers zullen zich *nóg* meer kapot moeten werken voor een lager loon. Opnieuw in publieke handen nemen dan? Dat biedt het voordeel dat het niet erg zou zijn dat er wat minder winst gemaakt zou worden – zoals gezegd: bpost is nog steeds winstgevend, alleen verwachten private aandeelhouders meer dan ‘een beetje’ winst. Bovendien is een publiek postbedrijf niet onpopulair. Uit opinieonderzoek in Canada en het VK blijkt dat ongeveer 65 procent van de bevolking vindt dat het postbedrijf een overheidsbedrijf moet zijn. Een publiek postbedrijf levert ook het voordeel dat de sociale functie behouden kan worden. Vooral voor ouderen en mensen die minder digitaal geletterd zijn, kunnen

regelmatische, toegankelijke en goedkope postdiensten belangrijk zijn.”

In België heeft de regering, in het kader van de universele dienstverlening, eenzelfde enquête bevolen. De conclusie daarvan luidt dat de burger meer dienstverlening en een grotere sociale rol voor de postbode wil. Hetzelfde dus dat Sacha Dierckx aanhaalt.

Nóg slechtere arbeidsvoorwaarden dan maar?

Sacha Dierckx: “Maar een publiek postbedrijf lost natuurlijk niet alles op. De brievenpost zal in de toekomst alleen maar afnemen en de digitalisering toenemen. Het alternatief, de e-commercemarkt, is veel concurrentiëler. Ook al is het niet echt efficiënt dat busjes van verschillende spelers dezelfde rondes doen, het lijkt er niet op dat er momenteel veel politieke wil bestaat om van pakjesbedeling een publiek monopolie te maken. Bovendien kunnen private of buitenlandse spelers met zwakkere vakbonden vaak concurreren met *nóg* slechtere arbeidsvoorwaarden en een ‘race

to the bottom’. Het is tevens nog maar de vraag of een publiek bedrijf ook niet rekening moet houden met de mobiliteits- en ecologische gevolgen van zijn activiteiten.”

Nooit zal de brievenpost helemaal verdwijnen, dixit Van Gerven in eerdere interviews. Maar ACOD Post verwijt de CEO dat hij niets doet om het verlies van briefwisseling te beperken. Zo verliest bpost stevast iedere openbare aanbesteding die gemeente- of andere besturen organiseren.

Sacha Dierckx: “Er zijn geen gemakkelijke antwoorden voor de toekomst van het postbedrijf. Eén zaak is duidelijk: het verzoenen van de belangen van winsthongerige aandeelhouders, overwerkte werknemers en bezorgde klanten is een moeilijke taak. Maar als het antwoord van het management het traditionele en luie ‘hogere prijzen, slechtere dienstverlening en slechtere arbeidsvoorwaarden’ is, dan stel ik alvast één kostenbesparing voor: automatiseer de job van CEO.”

Jean-Pierre Nyns

Herstructureringen bij bpost Neen, neen en nogmaals neen!

Het gemeenschappelijk vakbondsfront ACOD-VSOA, die ruim de meerderheid vertegenwoordigen binnen bpost, heeft akte genomen van de veranderingen die worden aangekondigd door het bedrijf. bpost wil de Contact Centers van MRS, Services Operations (Cleaning en Catering) en Job Mobility herstructureren.

Het gemeenschappelijk vakbondsfront ACOD-VSOA zal de voornemens die bpost heeft aangekondigd niet aanvaarden. ACOD en VSOA zeggen:

- Neen aan de outsourcing en de robotisering!
- Neen aan het versjacheren van personeel aan privéondernemingen!
- Neen aan vermomde ontslagen!

We eisen een andere toekomstvisie en respect voor alle werknemers van bpost. Zodra we over concrete dossiers beschikken, zullen we het personeel informeren en samen over acties beslissen.

Geen uitverkoop!

Het gemeenschappelijk vakbondsfront CGSP-ACOD/VSOA-SLFP is het beu dat de CEO Koen Van Gerven en zijn winsthongerige directiecomité en raad van bestuur enkel werken voor de onverzadigbare aandeelhouders en daarvoor het personeel tot de laatste druppel uitpersen. Het gemeenschappelijk vakbondsfront CGSP-ACOD/VSOA-SLFP:

- Zal vechten voor het behoud van de universele dienstverlening!
- Zal blijven strijden tegen uitbesteding,

sociale dumping en robotisering van ons werk!

- Zal zich blijven verzetten tegen de plannen van deze regering om bpost te privatiseren. Ja, voor bpost als openbare dienst!

Directiecomité

Opnieuw is er een wijziging aan de structuur van het management binnen het directiecomité. Deze zoveelste verandering zal de sociale betrekkingen binnen de onderneming destabiliseren. Blijf luisteren naar onze afgevaardigden. De besprekingen en de onderhandelingen dreigen immers lang te duren... Samen werken we aan onze toekomst!

Jean-Pierre Nyns

Een dag op de baan met Peter Geerts, chauffeur bij Transport

"Hopelijk kan bpost in de toekomst meer eigen chauffeurs inzetten"

Na enkele maanden bij de collega's van Retail vertoefd te hebben, gaan we vandaag de baan op met Peter Geerts, chauffeur bij Transport in Antwerpen X.

Peter Geerts heeft er al een loopbaan van bijna 27 jaar opzitten. Een kennis, die 'chef-facteur' was, raadde hem aan om deel te nemen aan de examens bij 'De Post', toen nog Regie der Posterijen. Zo gezegd, zo gedaan en met succes. Peter begon als 'facteur' en na enkele weken uitreiking kon hij aan de slag als chauffeur bij Taxipost.

"Gelukkig", lacht Peter, "want ik ben geen vroege vogel en bij Taxipost begon ik om 11 uur, ideaal." Na Taxipost volgden nog enkele andere functies, onder andere bij de werklidenpool en bij Servipost, om ongeveer 15 jaar geleden bij Transport te belanden. Om daar aan de slag te kunnen, moest Peter eerst zijn rijbewijs C behalen. Hij volgde deze opleiding bij de rijsschool van bpost: FRAC (Formation Rationelle et Accéllérée des conducteurs) en had zijn rijbewijs C op zak. Aansluitend nam hij ook deel aan de opleiding voor het rijbewijs CE, ook met succes.

Het vertrek

Peter zijn dienst is een Flex-dienst (10 tot 19.06 uur, met een pauze van 45 minuten), waardoor hij per dag drie kwartier overuren presteert. "Dat is goed meegenomen om wat extra verlof te kunnen nemen", vindt hij. Eerst haalt hij de sleutels, de map met de boorddocumenten en de scanner af bij Transport. Peter rijdt tweemaal per dag naar New Brussel X. De eerste rit neemt hij lege containers mee. Hij laadt de vrachtwagen en zorgt ervoor dat de containers op een correcte manier worden geplaatst, zodat ze niet heen en weer kunnen bewegen. Als de vrachtwagen vol zit, brengt Peter de horizontale aluminium stang en de spanriemen aan om de lading vast te zetten.

"Dat is belangrijk, want een niet correct geladen vrachtwagen kan worden beboet", vertelt Peter. Het type en aantal containers wordt handmatig in de scanner ingebracht. Nu kunnen we de baan op. Voor vertrek noteert Peter de kilometerstand op het werkblad en steekt hij zijn bestuurderskaart in de digitale tachograaf. Zo worden de rij- en rusttijden geregistreerd.

"Wekelijks worden alle gegevens van deze kaart ingelezen en bijgehouden. Op de kaart zelf blijft de info 28 dagen beschikbaar. De kaart is vijf jaar geldig en moet telkens tijdig worden aangevraagd. Bij het gebruik van een nieuwe kaart moet je je oude kaart nog 28 dagen bijhouden, want bij controle op de baan kunnen deze gegevens worden opgevraagd", preciseert Peter.

Onderweg

Onderweg krijg ik nog heel wat info over de job als chauffeur. Het verkeer is onvoorspelbaar en dus gebeurt het al eens dat Peter niet op de voorziene tijd terug in Antwerpen geraakt. Hij verwittigt

dan tijdig, zodat een collega alvast de tweede rit naar New Brussel X kan overnemen. Het is ook al voorgevallen dat hij zo lang in de file stond, dat hij noodgedwongen op een parking moest gaan wachten omdat de rijtijd anders de 4.30 uur zou overschrijden.

"Wettelijk mag je maximaal 4.30 uur aan een stuk rijden", legt Peter uit. "De tachograaf geeft je een waarschuwing wanneer je 4.15 uur bereikt en dan moet je een parking zoeken en 45 minuten rust nemen. Gelukkig blijft dit de uitzondering."

"Voor het verkrijgen van het rijbewijs C of CE is een medische keuring verplicht", licht Peter toe. "Deze moet om de vijf jaar worden herhaald en wordt op je rijbewijs aangeduid. Los van dit medisch onderzoek, moeten alle professionele bestuurders met een



rijbewijs C of CE tevens een attest van vakbekwaamheid behalen. Ook dit moet om de vijf jaar worden hernieuwd. Hiervoor moet je minstens 35 uur nascholing volgen. De vakbekwaamheid wordt op je rijbewijs aangeduid met de code 95. Ik heb ervoor gezorgd dat de hernieuwing van de vakbekwaamheid samenvalt met de medische schifting. Zo vermijd ik dat ik tweemaal moet lopen om mijn rijbewijs te vernieuwen."

Laden en lossen

Aangekomen in New Brussel X, worden de containers gelost. Peter scant de barcode van New Brussel X. De containers en paletten bestemd voor Antwerpen X staan klaar. Eerst worden de AVCS-etiquetten gescand en dan begint Peter de vrachtwagen te laden. Voor de paletten gebruikt hij de elektrische transpalet. "Hiervoor heb ik indertijd opleiding moeten volgen", merkt Peter op.

Eenmaal alles correct ingeladen, gebruikt Peter opnieuw de horizontale stang en de spanriemen om de lading goed vast te zetten. De tijd aan de kade moet Peter in de tachograaf ingeven als 'werktijd', zodat de rij- en rusttijden correct worden weergegeven. En we zijn weer op weg.

Wat spreekt Peter zo aan in deze job? "Ik heb altijd graag gereden, ik ben graag op de baan. De weg bepaalt je ritme. Als je daarmee om kan, is het een mooie job. Ik maak me nooit druk om de file", verzekert Peter me. Vandaag zit het mee. Geen file te bespeuren

en we zijn op het voorziene uur terug in Antwerpen X. De lading wordt gelost en Peter scant de containers en paletten uit.

De toekomst

Ondertussen is het tijd voor de middagpauze en om even niet over het werk te babbelen. Ik verneem dat Peter bij de collega's beter bekend is als Djingo en zijn vrije tijd goed gevuld is. Bowling, snooker en sporten vullen zijn avonden. Hij rijdt ook graag met de moto en bij mooi weer komt hij met de moto naar het werk. "Ik heb lange tijd als hobby aan mijn auto's gesleuteld en een tijd speedway gedaan (autorace)", vertelt Peter. "Rijden is altijd al een passie geweest, of het nu met de wagen, de moto of de vrachtwagen is."

De lunchpauze is voorbij en Peter maakt zich klaar voor zijn tweede rit naar New Brussel. Nog een laatste vraag: hoe ziet hij zijn toekomst bij bpost? "Deze job blijven doen en ik hoop dat bpost in de toekomst meer eigen personeel kan inzetten, zodat het inschakelen van privéchauffeurs niet meer hoeft. Ik merk dat deze chauffeurs veel minder respect hebben voor het materiaal van bpost."

Ik wens Peter – Djingo – nog veel rijgenot en hoop met hem dat bpost meer chauffeurs met een bpost-contract kan inzetten.

Jean-Pierre Nyns

Koen Van Gerven schokt tijdens een persconferentie "Het zal anders zijn dan vroeger. Ik heb de syndicale partners gezegd dat we uit onze comfortzone moeten stappen."

Ik heb dit een aantal keren moeten nalezen wegens te geschokt. De laatste 15 jaar heeft alles en iedereen die bij bpost werkt, niets anders gedaan dan zijn comfortzone verlaten. Zonder al de besparingen, de flexibiliteit en de inzet van het personeel zou bpost de laatste 5 jaar niet gemiddeld 287 miljoen euro winst maken. Alles bij bpost is iedere dag anders dan vroeger. Het is onvoorstelbaar dat CEO Koen Van Gerven 'anders dan vroeger' en 'verlaten

comfortzone' durft uit te spreken. Hij moet toch beseffen dat dit meer dan een slag in het gezicht van al het personeel en van onze klanten is. Iedereen die vandaag voor hem aan het werken is, moet deze uitspraak als hallucinant ervaren. Als er nog iemand bij bpost in een comfortzone zit, dan zijn het wel de externe consultants. Vet betaald en geen verantwoordelijkheid. En zij vermenigvuldigen zich als een Duracellkonijn op speed.

En wat doet onze hoofdaandeelhouder, de regering, ondertussen? Zij maken onder elkaar ruzie over wie ze in de raad van bestuur van bpost een dik betaald zitje zouden geven. Gaat uiteindelijk een CD&V'er, een NV.A'er of een Open-VLD'er met de prijs lopen?

Jean-Pierre Nyns

Aandacht! Formulieren vakbondspremie

Wanneer de bijlage bij de aanvraag van je vakbondspremie 0,00 euro vermeldt, wil dit niet zeggen dat je niet hebt betaald. Enkel bij betaling via afhouding van je wedde wordt het gestorte bedrag vermeld. Bij betaling via SEPA wordt er 0,00 euro vermeld. Stuur in elk geval je aanvraag naar je gewestelijk secretaris. Indien je geen brief ontvangen hebt om je syndicale premie aan te vragen, vraag dan via je gewestelijk secretaris een duplicaat aan.

Fusiemaatschappij Fluvius Distributienetbeheer in Vlaanderen smelt samen

De directies en raden van bestuur van Eandis en Infrax stellen 1 juli 2018 voorop als startdatum voor Fluvius, de fusiemaatschappij van beide bedrijven. Intussen is er al maanden overleg aan de gang over deze grootschalige integratie.

Ook ACOD Gazelco is zeer nauw betrokken in alle besprekingen die kunnen leiden tot een consensus over alle overgangsbepalingen. In het oog springen vooral de gesprekken over de mogelijke invoering van een 40 urenweek voor het gebaremiseerd personeel van het toekomstige Fluvius en over de mogelijke overgangsmodaliteiten van het contractueel Infrax-personeel naar datzelfde Fluvius.

40 urenweek

Na een uitvoerige consultatie van onze betrokken leden binnen Eandis over een invoering van een 40 urenweek bij Fluvius gaf ACOD Gazelco recent een principeakkoord. Onze doelstelling, namelijk een correcte mogelijkheid tot recuperatie van de extra gepresteerde uren tussen 38 en 40 uur, werd vrijwel volledig bereikt. Er werd opnieuw een belangrijke mate van flexibiliteit ingebouwd in functie van de betrokken werknemers, alsook het principe dat dergelijke extra gepresteerde uren nooit verloren mogen gaan. Indien de recuperatie systematisch gebeurt in dezelfde week, is er eigenlijk geen sprake van langer werken, maar zelfs van minder lang werken op jaarbasis. Voor de ambulante werknemers is dit geen evidentie en hierover zal nog individueel onderhandeld kunnen worden.

In het kader hiervan wil de directie van Eandis ook een aantal sectorale cao's aanpassen (onder andere met betrekking tot de gemiddelde arbeidstijden en de toekenning van maaltijdcheques). Voor de vakbonden is dat niet vanzelfsprekend. ACOD Gazelco heeft al ettelijke keren herhaald geen mandaat te hebben van haar leden om hierover te spreken, maar de directies lijken dit niet te willen horen. Bovendien bleek recent dat ook de werkgevers binnen paritair comité 326 geen uniform standpunt hierover hebben. ACOD Gazelco waarschuwde daar al maanden geleden voor. Het lijkt immers ook voor hen niet evident om zomaar flexibelere deuren open te zetten voor andere bedrijven. De huidige werknemers van Infrax werken reeds in een regime van 40 uur, voor de contractuelen moet hun recuperatiesysteem zo goed mogelijk gevrijwaard of verbeterd worden. De impasse waarin Eandis zich nu zelf geplaatst heeft, lijkt niet eenvoudig oplosbaar.

Contractueel personeel

Ook over de overgangsmodaliteiten voor het contractueel Infrax-personeel hopen we tegen einde juni 2018 een consensus te bereiken. De besprekingen verlopen echter zeer moeizaam. Enkel deze personeelsleden dienen immers in principe een nieuwe



arbeidsovereenkomst te ondertekenen om aan de slag te gaan bij Fluvius. Alle huidige statutair vastbenoemde ambtenaren bij Infrax zullen dan in een vernieuwde opdracht houdende vereniging terechtkomen en blijven hun huidige statuten behouden. Voor de contractuelen zal ACOD Gazelco zorgen dat hun statutaire bepalingen en voordelen zo goed mogelijk behouden blijven. Dit zou kunnen door een aantal voordelen te groeperen of individueel toe te kennen in een zogenaamde 'rugzak'. Hieromtrent worden momenteel nog steeds intensieve besprekingen gevoerd. ACOD Gazelco zal niet aanvaarden dat de betrokkenen relevante voordelen zouden kunnen verliezen. Eén van de belangrijkste discussiepunten was op welke manier eventuele loonverschillen zouden kunnen ingeschaald worden in de baremawerkingen of andere verloningssysteem (kaderleden) binnen het huidige Eandis. ACOD Gazelco zal ervoor zorgen dat het loon minstens behouden blijft bij een eventuele overgang. We hebben steeds herhaald dat niemand een nieuwe arbeidsovereenkomst zou kunnen afsluiten indien de totaliteit aan loon- en arbeidsvoorwaarden niet overeengekomen zou zijn op 1 juli 2018. Een opstart van Fluvius met al het daartoe voorziene personeel is in dat geval op die datum niet mogelijk.

Integan in 2019

Ondertussen werd vernomen dat ook het huidige Integan, een intercommunale in de Antwerpse regio met ongeveer 110 personeelsleden, zal toetreden tot hetzelfde Fluvius, maar dan wel pas op 1 april 2019. We veronderstellen dat deze integratie van contractuelen in Fluvius en de vastbenoemde ambtenaren in de opdracht houdende vereniging op eenzelfde manier zal kunnen verlopen, zoals momenteel via een onderhandelde oplossing nagestreefd wordt voor alle anderen.

Jan Van Wijngaerden

Proximus

Kort nieuws van het paritair comité

Welke dossiers kwamen aan bod op het paritair comité? Dat werd alvast geopend door een merkwaardige verwelkoming...

Op 19 april 2018, de dag na de algemene vergadering met en voor de aandeelhouders, verwelkomde de voorzitter van het paritair comité de aanwezigen met de opmerking "dat hij de aanwezigen van gisteren wenste te bedanken." Aangezien de leden van het federaal secretariaat van ACOD geen aandeelhouders zijn van Proximus, doelde hij alvast niet op onze delegatie. In naam van alle werknemers nodigde de ACOD zowel de voorzitter als alle directieleden wel uit op de manifestatie van 16 mei, in het belang van de pensioenen van alle Proximus-werknemers. Bij publicatie van deze tekst zullen we ook weten we of zij aanwezig waren...

Klachtencontrole

Eén van de belangrijkste dossiers die besproken werden, was het specifiek initiatief in het kader van de 'lighthouseprojecten' die Proximus op stapel heeft gezet om de klachten te verminderen. Enkele 'field visits' hebben ons alvast geleerd dat de statistieken zullen worden opgekuist. Hopelijk worden de problemen ook ten gronde aangepakt, want het echte probleem ligt volgens ACOD bij het gebrek aan kennis en kunde op een bepaald niveau. YOPO's (young potentials) of andere managers die geen structurele oplossing kunnen bieden aan bestaande problemen, of ze nu van technische, menselijke of andere aard zijn, net omdat ze 'het werk niet meer vatten'. Bovendien is er geen HR-dienst meer die corrigerend kan optreden inzake rekrutering (jobcenter) of bijsturing, aangezien ook zij ten prooi gevallen zijn aan het cijferfetisjisme waarvan we vorige maand al spraken. Ondertussen heeft het specifiek initiatief al aangetoond dat dit niet de juiste manier van werken was en 'bewijst' Proximus nogmaals dat ACOD gelijk had door hiermee niet akkoord te gaan. Bovendien blijven er heel wat vragen en opmerkingen over de mensen die tewerkgesteld worden in deze projecten inzake verlofaanvragen, evaluaties, thuiswerk,... of de workload

die door de andere collega's moet worden opgelost.

Zetel Antwerpen

Omtrent het nieuwe gebouw in Antwerpen, heeft ACOD een duidelijke verklaring afgelegd dat dit een afwijking is van de akkoorden van 2013 om geen eigen restaurant uit te baten (boven de 50 maaltijden) en dat dit 'proefproject' geen precedent mag zijn. Het akkoord van 2013 blijft nog steeds geldig.

Meritsysteem

Het meritsysteem en de bijkomende waarde per punt werd eveneens goedgekeurd op het paritair comité, net zoals het

systeem van het niet-recurrent voordeel. Laten we hierbij eveneens opmerken dat dit voordeel ook voor het topmanagement wordt voorzien, terwijl we in de pers lazen dat de CEO 13 keer meer verdient dan de doorsnee werknemer (<https://bit.ly/2lgINBm>). Toegegeven, daarmee doet Proximus beter dan het andere beursgenoteerde overheidsbedrijf bpost (19 keer) en beter dan het gemiddelde van de BEL20-bedrijven (zelfs 50 keer meer), maar ieder weldenkend mens beseft hopelijk dat dit geen economische, noch menselijke reflectie is van de productiviteit, inzet of andere waarden. ACOD Telecom pleit voor een duidelijk lagere maximale loonspanning.

Bart Neyens





foto: Benson Kua

Diversiteit bij Proximus Dag tegen homofobie en transfobie

Op 17 mei 2018 was het de Internationale Dag tegen Homofobie en Transfobie. Ook Proximus is een bedrijf dat diversiteit hoog in het vaandel wil dragen en dat apprecieert de ACOD. We werken samen met tientallen nationaliteiten en zijn trots op een vrouwelijke CEO. Maar waarom wordt het LGBT-thema dan niet opgenomen in het diversiteitsplan?

Tot nu toe wenst Proximus het thema LGBT (Lesbian, Gay, Bisexual en Transgender) helaas niet in het diversiteitsplan op te nemen. Op onze vraag kregen we in 2016 volgend antwoord: "Wie men graag ziet, speelt zich af in de thuisfeer en is niet relevant op het werk. Net door hen niet op te nemen in het charter, willen we benadrukken dat er geen verschil is." De ACOD heeft begrip voor deze insteek, maar vindt dit een gemiste kans: uit een onderzoek van het VLESP uit 2016 blijkt dat 22 procent van de bevroegde haleb's een poging tot zelfdoding ondernam. Bij

transgenders liep dit zelfs op tot 38,7 procent. Onderzoek wijst uit dat een inclusief beleid leidt tot gelukkigere werknemers. We kunnen onze seksualiteit en genderidentiteit niet afzetten wanneer we op de werkvloer toekomen. Uit Vlaams onderzoek van de UGent blijkt ook dat seksuele oriëntatie voor bijna 30 procent van de respondenten hun jobkeuze beïnvloedt. Voor 28 procent beïnvloedt het ook de bedrijfskeuze en voor bijna 34 procent de beroepssector. Een inclusief beleid houden, zou ons dus helpen diversiteit naar een nog hoger niveau te tillen. Proximus zou bijvoorbeeld mee kunnen werken aan de audit van KliQ (zie kader). We hebben hierover ondertussen een vraag gesteld en kijken uit naar het antwoord. Daarnaast zou Proximus kunnen bijdragen aan acceptatie van de LGBT's door bijvoorbeeld in reclamespots ook anders samengestelde gezinnen een rol te geven, waardoor we ook de LGBT-gemeenschap zouden aanspreken.

We durven dan ook hopen dat Proximus dit thema in de toekomst actief zal ondersteunen.

*Patrick Averens
Gendercommissie ACOD Telecom-Vliegwezen VLIQ*

KliQ

KliQ is een vormingsorganisatie met expertise in de domeinen seksuele diversiteit en genderdiversiteit. Je kan bij hen terecht voor vorming en trajectbegeleiding rond diversiteit met een focus op (trans)gender en seksuele oriëntatie. Ze werken op een intersectionele manier. Dat wil zeggen dat ze diversiteit niet reduceren tot één aspect van iemands identiteit, maar naar het totale plaatje kijken.

• Meer info: www.kliqvw.be/werkvloer

Nieuw statuut personeel openbaar ambt Wat wordt het bij de Raad van State?

Wat gaat het worden met dat nieuwe federale statuut? Veel veranderingen en uiteraard geen gelijkschakeling naar boven toe, maar eerder naar beneden. Het zal weer een hele aanmoediging zijn voor die 'vervloekte' ambtenaren, die geduld worden door de bevolking wanneer de mensen hen nodig hebben, maar geminacht wanneer moet worden bespaard... De Raad van State heeft een bijzonder statuut en valt dus niet onder dit federale statuut. Toch wordt ook hier een grondige herziening van het statuut en het arbeidsreglement onderzocht.

Wat gaat er gebeuren?

We weten (officieel) helemaal van niets. In oktober 2017 heeft het eerste overlegcomité (BOC 300) met de nieuwe vertegenwoordigers van de administratie plaatsgehad (de mandaten van de korpsoversten werden aan verkiezingen onderworpen en vier nieuwe korpsoversten werden aangeduid). Op deze bijeenkomst heeft ACOD AMiO, samen met de twee andere vakbonden, uiting gegeven aan de ongerustheid (besproken op de algemene vergadering in gemeenschappelijk front op 25 september 2017) die bij het gemeenschappelijke vakbondsfront en de personeelsleden heerst over verschillende maatregelen, die de nieuwe korpsoversten en de personeelsdirecteur – althans volgens onze bronnen – wilden nemen. Daarop is ons gezegd dat nog geen enkele beslissing is genomen en er dus niets op de dagorde staat...

Voordelen voor het personeel?

Op het BOC 300 van februari 2018 is de vraag van het gemeenschappelijke vakbondsfront opnieuw gerezen en is uiteindelijk toegegeven dat een hervorming van het personeelsstatuut en het arbeidsreglement wordt bekeken. Moeten we ons hierover verheugen? Volgens de overheid wel. Volgens de vakbonden misschien toch niet!

De overheid belooft een soepeler arbeidsreglement. Is het positief dat voordelen, zoals de prikklok en de mogelijkheid om uren te sparen, worden geschrapt, misschien verlofdagen worden afgenomen of vervangen door omstandigheidsdagen, dat telewerk gedeeltelijk wordt ingevoerd,...?

Als deze nieuwe versie voordelig is voor de werknemers, waarom worden bepaalde diensthoofden (degenen die hun personeel verdedigen en 'hun mond durven te openen') dan weggehouden van de vergaderingen tussen de overheid en de diensthoofden? En waarom dringt de overheid er tijdens deze bijeenkomsten bij de diensthoofden op aan om niets te onthullen aan de werknemers en (nog minder aan) de vakorganisaties? Waarom is de werkgroep van de overheid met de vakbonden, die oorspronkelijk in het BOC 300 was voorzien, weggevallen?

Op deze laatste vragen hebben we geen antwoorden. Maar volgens onze bronnen zouden de bekommernissen van de werknemers, die op de algemene vergadering van september 2017 tot uiting zijn gekomen, op de dagorde hebben gestaan.



Waarde werknemers...

Sommige magistraten zullen jullie zeggen dat de vakbondsafgevaardigden overdrijven en jullie voorliegen. Dat we jullie angst willen aanjagen om op die manier nieuwe leden te kunnen maken. Maar wie beduvelt hier wie? Misschien worden uiteindelijk helemaal geen leugens verteld. Wat we wel weten, is dat de overheid zich buigt over nieuwe versies van het statuut en het arbeidsreglement, maar dat de leden van de algemene vergadering nog niet op de hoogte zijn, waardoor er volgens hen dus helemaal niets in het verschiet is. Niets vertellen is niet hetzelfde als liegen.

Neen, waarde collega's, we winnen er niets bij door jullie angst aan te jagen. Welk nut zou dat hebben? Om nieuwe leden te werven, die nadien gaan vertellen dat de vakbonden gelogen hebben en dan hun lidmaatschap opzeggen? Daar hebben we geen enkel belang bij!

Wat voor ons vooral van belang is, is dat jullie inlichtingen krijgen en worden voorbereid om ons te volgen, indien over een paar maanden actie moet worden gevoerd (werkonderbreking, persmededeling met vermelding van de verschillen tussen de werknemers en de magistraten,...). Waarschijnlijk zullen we moeten mobiliseren, maar alleen staan we als vakbonden nergens. Samen kunnen echter wel betere arbeidsvoorwaarden afdwingen of de afbraak van voordelen van het personeel zo veel mogelijk beperken.

Ja, wij roepen de personeelsleden op om zich bij de vakbond aan te sluiten! Ja, wij roepen de collega's op om zich te verenigen en zich voor te bereiden. Ja, personeelsleden – al dan niet aangesloten bij een vakbond – en vakbondsafvaardigingen moeten samenwerken, want alleen samen staan we sterk!

Gino Hoppe



Defensie Nieuw evaluatiesysteem voor de militairen

Op 20 april 2018 werden de onderhandelingen afgerond over de professionele evaluatie van de militairen. We lichten hier kort ons standpunt toe. Zolang het ontwerp van koninklijk besluit niet is verschenen in het Belgisch Staatsblad, is dit nog niet van toepassing. We geven jullie dus een vervroegde inkijk in dit belangrijke dossier.

De professionele evaluatie zal jaarlijks worden opgesteld en zal ten laatste op 31 december van het lopende jaar worden afgesloten. In geval van beroep wordt de professionele evaluatie ten laatste op 31 maart van het volgende jaar afgesloten. Er mag slechts rekening worden gehouden met de professionele evaluatie in een beoordelingsproces over het beheer van het personeel zodra de evaluatie volledig wordt afgesloten.

Het evaluatieproces

Postgesprek

Bij elke op post plaatsing vindt er een

postgesprek plaats. Tijdens het postgesprek brengt de eerste evaluator de geëvalueerde op zijn minst op de hoogte van welke gedragscompetenties zullen worden geëvalueerd. Behalve in geval van overmacht, dient het postgesprek plaats te vinden binnen de vijf weken volgend op de op post plaatsing.

Functioneringsgesprek

Functioneringsgesprekken zijn facultatief en kunnen plaatsvinden op schriftelijke aanvraag van de eerste evaluator of van de geëvalueerde. Indien men dreigt om op één of meerdere generieke gedragscompetenties van de statutaire evaluatie een 'onvoldoende' te krijgen, dan is men verplicht om ten laatste 3 maanden voor de evaluatie een functioneringsgesprek te houden. Op het functioneringsgesprek kan de directe chef (die niet je eerste evaluator is) aanwezig zijn.

Evaluatiegesprek

Bij elke professionele evaluatie vindt een

evaluatiegesprek plaats tussen de geëvalueerde en de eerste evaluator. Indien de eerste evaluator nalaat om tijdig te starten, dan kan de geëvalueerde vanaf 1 oktober drie mogelijke data voorstellen waarop men wenst een evaluatiegesprek te houden. Ook op dit gesprek mag de directe dienstchef aanwezig zijn.

De professionele evaluatie

De professionele evaluatie, zoals de wet voorschrijft, zal bestaan uit drie evaluaties:

De statutaire evaluatie

De statutaire evaluatie heeft als doel te evalueren of je als militair over het vereiste niveau van de vijf gedragscompetenties beschikt, die onmisbaar zijn voor de hoedanigheid van militair.

De postevaluatie

De postevaluatie heeft tot doel de militair bij de uitoefening van zijn functie te begeleiden.

De evaluatie van het potentieel

De evaluatie van het potentieel heeft als doel het potentieel van de militair te evalueren, ten einde bij te dragen aan de bepaling van een toekomstige loopbaan van de militair.

Beroep

Beroep tegen de inhoud

Een beroep instellen tegen de inhoud van één of meerdere evaluaties van de professionele evaluatie is mogelijk bij de tweede evaluator. De geëvalueerde moet minimaal één tot maximaal drie raadgevers aanduiden en deze zullen allemaal gehoord worden door de tweede evaluator. Nadat de tweede evaluator alle partijen gehoord heeft, zal hij beslissen om de evaluatie niet, gedeeltelijk of geheel te wijzigen.

Beroep tegen de procedure

De bezwaren over de procedure kunnen worden ingediend bij de eerste of tweede

evaluator, naargelang er procedurefouten werden gemaakt. Indien er geen gevolg wordt gegeven aan het beroep, dient men dit over te maken aan de korpscommandant.

Indien de korpscommandant meent dat de procedureregels werden geschonden, zal men de procedure herbeginnen. Indien hij/zij meent dat dit niet het geval is, dan wordt het dossier overgemaakt aan de chef van Defensie, die de finale beslissing neemt.

Let op!

Om een volledige professionele evaluatie (de drie luiken) te mogen opstellen, moet de geëvalueerde ten minste 6 maanden de werkpost hebben bezet. Indien dit niet het geval is, dan zal men uitsluitend een statutaire evaluatie organiseren.

Standpunt ACOD

Het doel van een potentiële evaluatie is op zoek gaan naar een aanwezig vermogen

dat nog op ontwikkeling wacht. We moeten helaas vaststellen dat de evaluatie van het potentieel uitsluitend wordt opgesteld door de eerste evaluator, hetgeen toch de nodige beperkingen heeft. Aangezien de eerste evaluator qua toekomstinschatting vrij beperkend is en het voor hem moeilijk tot zelfs vrijwel onmogelijk is om buiten zijn gekende 'frame' te evalueren, zal hierdoor de evaluatie van het potentieel aan objectiviteit verliezen. Er zal door de eerste evaluator heel wat nattevingerwerk nodig zijn om tot een goede evaluatie van het potentieel te komen.

Wij zijn ervan overtuigd dat een evaluatie van het potentieel dient te worden uitgevoerd in het kader van welbepaalde carrièrestappen die men wil zetten. Wanneer je aan een bevordering, sociale promotie of een sollicitatie deelneemt, dan is de informatie over het potentieel van de kandidaat van essentieel belang. Om een goede evaluatie van het potentieel te krijgen, moeten de kwaliteit van de prestaties en de ervaringen in je huidige functie worden beoordeeld. De bedoeling hiervan is

om op een concrete manier elementen te identificeren die relevant zijn en ook een voorspellende waarde hebben voor de prestaties in een toekomstige categorie, graad of functie.

Tevens moet er een degelijke tool zijn die een concrete meting mogelijk maakt van de latente aanwezige competenties. Deze metingen zullen buiten de werkpost van de geëvalueerde dienen te gebeuren, aangezien er onvoldoende meetpunten aanwezig zijn op de eigen werkpost, die meestal van een lagere of andere orde is dan deze die men mogelijk ambieert, om zodoende tot een gedegen resultaat te komen.

Gezien onze bezwaren, hebben we voor dit dossier ons akkoord niet gegeven.

Hans Lejeune

Fedasil Nieuwe evaluatie en geldelijke loopbaan

Via het koninklijk besluit van 24 september 2013 werd de nieuwe evaluatie van toepassing verklaard op het personeel van de federale overheid. Via het KB van 25 oktober 2013 werd de nieuwe geldelijke loopbaan van toepassing op hetzelfde personeel. Dat gold nog niet voor Fedasil.

Tot dusver waren beide koninklijke besluiten nog niet van toepassing voor het personeel van het Federaal Agentschap voor de Opvang van Asielzoekers (Fedasil). Op 23 april 2018 vond er een Sectorcomité XIII plaats, waar een ontwerp van koninklijk besluit werd goedgekeurd door de vertegenwoordigers van de overheid en van de vakbonden om beide KB's ook van toepassing te verklaren op het personeel van Fedasil.

Na publicatie in het Belgisch Staatsblad zullen de personeelsleden van Fedasil op dezelfde wijze geëvalueerd worden als de andere personeelsleden van de federale overheid. Zij zullen tevens dezelfde verloning, gekoppeld aan de evaluaties, ontvangen.

Eddy Plaisier



Vlaamse overheid

De herplaatsingstrajecten en trajecten re-integratie personeel doorgelicht

Op Sectorcomité XVIII kregen de vakbonden een evaluatie van de herplaatsingstrajecten en trajecten in het kader van re-integratie. In 2017 werden 70 nieuwe individuele trajecten opgestart door het Dienstencentrum Talent.

Als we het totale aantal trajecten opsplitsen, tellen we 42 trajecten in het kader van re-integratie en 28 nieuwe herplaatsingstrajecten. Er zijn aanmeldingen voor individuele trajecten uit bijna alle beleidsdomeinen. Wat opvalt, is dat er geen aanmeldingen waren vanuit Landbouw en Visserij. De domeinen met een groot aandeel trajecten zijn Kanselarij en Bestuur, Mobiliteit en Openbare Werken en Omgeving. Voor de groep van herplaatsing werden uitsluitend statutaire personeelsleden aangemeld. Ook voor de groep re-integratie werden voornamelijk statutaire personeelsleden aangemeld. Het grootste deel van de aanmeldingen hebben als reden dat er "geen goede overeenstemming tussen persoon en functie" is. Bij de nieuwe re-integratietrajecten zijn er veel aanmeldingen op vraag van de HR-

contactpersoon van de entiteit waarin het personeelslid werkt. Ook een groot aandeel in de redenen zijn personeelsleden zelf die de vraag richten.

Bij de nieuwe re-integratietrajecten is er een duidelijk overwicht van vrouwelijke personeelsleden. Bij de herplaatsing van personeel is dit meer evenwichtig verdeeld.

Bij alle individuele trajecten is het aandeel personeelsleden dat werkzaam is op niveau A het grootst. De minderheid zit bij personeelsleden op niveau D. Bij de groepstrajecten heeft het niveau D dan wel een groter aandeel.

Een grote groep van de trajecten zijn personeelsleden tussen 39 en 48 jaar. Bij de opgestarte ervaringsstages in 2017 is er een stijging te zien tegenover vorig jaar.

Afgesloten trajecten 2017

In het jaar 2017 werden tevens 27 herplaatsingstrajecten en 45 re-integratietrajecten afgesloten. Van die 72 afgesloten dossiers zijn er 51 waarbij een hernieuwde 'match' tussen personeel en functie mogelijk was. De niet-succesvolle eindigen vaak

in het opnemen van bepaalde verloven, ontslag, (medisch) pensioen en stopzetting door de entiteit.

Daarnaast stellen we vast dat er geen herplaatsing op niveau C of D werd gerealiseerd. Er werden ook weinig vacatures op niveau D opengesteld.

Andere bevindingen

De meerderheid van de individuele trajecten loopt langer dan 1 jaar. Mogelijke verklaringen zijn onder andere de invloed van medische problematieken en het kleiner aandeel werkelijke openstaande statutaire functies.

Daarnaast werden 18 aangemelde vragen besloten met doorverwijzing naar gespecialiseerde dienstverlening. Er zijn tevens 34 niet-reguliere dossiers geregistreerd.

• • •

We zullen als ACOD Overheidsdiensten het beleid rond herplaatsing en re-integratie strikt blijven opvolgen.

Chris Moortgat



Agentschappen Jongerenwelzijn, Kind & Gezin en Vlaams Agentschap voor Personen met een handicap

Aankondiging van een samenvloeiing

Na het paasverlof werden de vakbondsvertegenwoordigers uitgenodigd voor een toelichting door de leidend ambtenaren van de Agentschappen Jongerenwelzijn, Kind & Gezin en het Vlaams Agentschap voor Personen met een handicap. De mededeling luidde dat Jongerenwelzijn en Kind & Gezin samen-smelten tot één agentschap, aangevuld met enkele overkomen-de bevoegdheden van het Vlaams Agentschap voor Personen met een handicap.

Er wordt sterk benadrukt dat het niet gaat om een 'inkanteling' (waarbij het ene agentschap opgaat in een ander), maar wel om de samensmelting tot een nieuwe entiteit. Doel is te komen tot een geïntegreerde en betere dienstverlening "van in de wieg tot jongvolwassene" (zoals één van de leidend ambtenaren het kort omschreef). De doelgroep van deze samenvloeiing zijn kinderen, jongeren en hun gezinnen. Ook jongvolwassen personen met een handicap maken er deel van uit.

Waar staat men nu?

De principiële beslissing is genomen. Dit jaar wordt er verder gewerkt aan de voorbereiding, zeg maar het opzetten van het juridisch kader. Uitgangspunt hierbij is dat Kind & Gezin (K&G) een Intern Verzelfstandigd Agentschap (IVA) met rechtspersoonlijkheid is en Jongerenwelzijn (JWZ) een IVA zonder rechtspersoonlijkheid. Juridisch zullen dit – omwille van een aantal redenen – op papier twee verschillende rechtsvormen blijven. Maar dit is slechts op papier. In de praktijk wordt het één functioneel agentschap met één leidend ambtenaar en de twee rechtsvormen zouden – zo zeggen de leidend ambtenaren – niet merkbaar zijn op de werkvloer.

Het organiek reglement zou er moeten zijn tegen eind dit jaar, waarna de benoeming wellicht begin 2019 van de leidinggevend ambtenaar kan gebeuren. Hoewel het om twee rechtsvormen zou gaan, zal dit nieuwe 'monsteragentschap' aangestuurd worden door één leidinggevend ambtenaar. Het is daarbij geen toeval dat de leidend ambtenaar van het agentschap JWZ dan met pensioen gaat...

De praktische uitrol zal in 2019 starten. Er wordt toch al snel gesproken van een drietal jaar vooraleer alles geëffend zal zijn.

Wat weten we nu al?

Hoewel er wordt benadrukt dat het zeer zeker niet om een besparingsoperatie gaat, is het toch de bedoeling dat er 'efficiëntiewinsten' geboekt worden... Zo gaan omkaderende diensten waar mogelijk samengevoegd worden. Maar hoe, waar en wanneer is nog helemaal niet duidelijk. Zover zegt men nog niet te staan. Ook is men nog niet direct bezig met de vraag waar het nieuwe agentschap gehuisvest zal zijn.

Hoewel de bedoeling van de samenkomst was een toelichting te



krijgen, werd niet nagelaten al te wijzen op enkele bezorgdheden. Wat bij bevorderingen bijvoorbeeld? Juridisch zit je wel met een probleem: of je doet dit intern in de entiteit, of je doet dit breed-uit in de Vlaamse Overheid. Je kan dit moeilijk beperken tot twee juridische entiteiten.

Zo moet het ook de bedoeling zijn tot één arbeidsreglement te komen. Dit lijkt logisch. Maar we waarschuwen dat dit nog niet zo eenvoudig zal zijn, niet in het minst gelet op de onderlinge cultuurverschillen tussen de diverse agentschappen.

Ook de vraag naar hoeveel personen van het Vlaams Agentschap voor Personen met een handicap de overstap moeten maken, kon nog niet concreet beantwoord worden: men moet het eerst eens geraken over welke bevoegdheden precies in die grote, nieuwe entiteit ondergebracht moeten worden. Er wordt vermoed dat de impact hier minimaal zal zijn.

• • •

De leidend ambtenaren beloven wel de vakbonden regelmatig 'updates' te bezorgen en ons van nabij te betrekken (lees: informeren). Een volgende vergadering is na de zomer gepland, maar naarmate de praktische uitvoering eraan komt, zal intensiever overleg volgen. Uiteraard kan je je vragen bezorgen aan ons of je militant. We bundelen deze dan en leggen ze voor aan de overheid.

Eddy Hendryckx, Sylvia L'homme, Jan Van Wesemael

Vlaamse overheid Welke fusies zijn al gerealiseerd?

Op de septemberverklaring van 2014 kondigde Vlaams minister-president Geert Bourgeois besparingen aan op het personeel van De Lijn, VRT, lokale besturen, onderwijs en de Vlaamse Overheid, dit voor een totaal van 100 miljoen euro. We mochten zelf voorstellen doen om dit te realiseren. Eén ervan was de reductie van het aantal departementen en agent-schappen, dus met minder generaals en adjuncten – een echt zinnige besparing... Waar staan we vandaag?

In de regeringsverklaring van de huidige Vlaamse Regering werd dan toch naar ons geluisterd. De centen uit 2014 hebben we echter nooit teruggezien. Om jullie duidelijk te maken dat we toen wel degelijk groot gelijk hadden, geven we hier alvast een opsomming van de sindsdien gerealiseerde fusies.

Beleidsdomein Kanselarij en Bestuur

- Fusie van het beleidsdomein DAR en het beleidsdomein BZ en de Studiedienst Vlaamse Regering met als gevolg één departement Kanselarij en Bestuur.
- Fusie van het Agentschap Geografische Informatie Vlaanderen (AGiV), de Vlaamse Infolijn en een deel van het Agentschap Facilitair Bedrijf (deel e-gov en informatiebeleid), werd het Agentschap Informatie Vlaanderen.

Beleidsdomein Financiën en Begroting (FB)

- Fusie van het Departement FB en het agentschap Centrale Accounting werd het Departement Financiën en Begroting.

Beleidsdomein Internationaal Vlaanderen (iV)

- Fusie van het Departement Internationaal Vlaanderen en het Vlaams Agentschap voor Internationale Samenwerking (VAIS) werd Departement Internationaal Vlaanderen.

Beleidsdomein Economie, Wetenschap en Innovatie (EWI)

- Fusie van het Agentschap Ondernemen (AO) en de bedrijfsgerichte diensten van het Agentschap voor Innovatie door Wetenschap en Technologie (IWT). Agentschap Innoveren en Ondernemen (AIO).
- Fusie van de privaatrechtelijke EVA Fonds Wetenschappelijk Onderzoek (FWO), de privaatrechtelijke EVA Herculesstichting en de meer op lange termijn gerichte IWT-programma's werd Fonds Wetenschappelijk Onderzoek (privaatrechtelijke EVA).

Beleidsdomein Onderwijs en Vorming (OV)

- Fusie van het Departement OV en het Agentschap voor Onderwijscommunicatie (AOC) werd Departement Onderwijs en Vorming.
- Fusie van het Agentschap voor Hoger Onderwijs, Volwassenenonderwijs en Studietoelagen (AHOVOS) en het Agentschap voor Kwaliteitszorg in Onderwijs en Vorming (AKOV) werd Agentschap voor Hoger Onderwijs, Volwassenenonderwijs, Curriculum, Kwalificaties en Studietoelagen (AHOVOKS).

Beleidsdomein Welzijn, Gezondheid en Gezin (WVG)

- Fusie van het Departement WVG en het Agentschap Zorginspectie werd Departement WVG.

Beleidsdomein Cultuur, Jeugd, Sport en Media (CJSM)

- Fusie van het Departement CJSM, het Agentschap Sociaal-Cultureel Werk voor Jeugd en Volwassenen (SCWJV), het KMSKA en het Agentschap Kunsten en Erfgoed (K&E) werd Departement CJM.
- Integratie van het stuk Sport (antidoping) uit het Departement CJSM en het Bloso, werd Sport Vlaanderen.

Beleidsdomein Werk en Sociale Economie (WSE)

- Fusie van het Departement WSE, het Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie (VSAWSE) en het ESF-agentschap werd Departement WSE.

Beleidsdomein Landbouw en Visserij (LV)

- Fusie van het Departement LV en het Agentschap LV werd Departement Landbouw en Visserij.

Beleidsdomein Omgeving

- Fusie van het beleidsdomein LNE en het beleidsdomein RWO werd Beleidsdomein Omgeving.
- Fusie van het Departement LNE, het departement Ruimte Vlaanderen en het Agentschap Inspectie RWO werd Departement Omgeving.

Beleidsdomein Mobiliteit en Openbare Werken (MOW)

- Fusie van Waterwegen en Zeekanaal NV (W&Z) en nv De Scheepvaart (DS) werd De Vlaamse Waterweg.

• • •

We zijn ervan overtuigd dat er geen rendementsverlies is door deze fusies. Maar dat er tijdens dezelfde septemberverklaring werd gesteld dat er nog eens 1950 personeelsleden moesten verdwijnen, wat voor 95 procent nu al gerealiseerd is, is andere koek. Door deze verplichte personeelsreductie voelen de overblijvende leidend ambtenaren zich verplicht om tal van kerntaken uit te besteden aan de privé. Weg overheidspersoneel, weg besparing!

Jan Van Wesemael



Federale gezondheidssectoren Hoe zit het met de uitvoering van het sociaal zorgakkoord?

Eind oktober 2017 werd na lang onderhandelen met de ministers van Volksgezondheid en Werk een nieuw sociaal zorgakkoord gesloten voor de openbare sector (tegelijk met de private zorgsector). Momenteel worden een aantal maatregelen in concrete vorm gegoten door diverse werkgroepen. Een stand van zaken.

In een vorige editie van Tribune werd het sociaal zorgakkoord al een eerste maal toegelicht. Het moest echter ook nog geformaliseerd worden op het Comité A (gemeenschappelijk comité voor alle overheidsdiensten) én het federaal Comité C, wat recent werd afgerond. Nu rest er enkel nog de concrete uitvoering op het 'terrein'. Voor een aantal maatregelen werden werkgroepen – bestaande uit vertegenwoordigers van de werknemers, werkgevers en kabinetten Volksgezondheid en Werk – opgericht. Deze werkgroepen zijn intussen van start gegaan. We geven alvast een beknopte stand van zaken over hun werkzaamheden.

IF-IC en de verloning

In een eerste werkgroep wordt de maat-

regel IF-IC behandeld. De invoering van dit model beoogt dat de werknemers in de toekomst verloond zullen worden op basis van hun functie-inhoud én functiezwaarte, dus niet langer alleen op basis van het diploma. Voor de private zorgsector is deze maatregel momenteel al in uitrol.

De werkgroep voor de openbare sector heeft in eerste instantie gegevens opgevraagd bij de verschillende openbare ziekenhuizen om een beeld te krijgen van de bestaande loonsituatie (Vlaanderen, Wallonië en Brussel). In een eerste formele vergadering eind april werd afgesproken om een theoretische oefening te maken op een aantal functies. Tevens wordt onderzocht of de lijst met de openbare ziekenhuizen nog up-to-date is.

De werkzaamheden binnen deze werkgroep zullen in ieder geval nog behoorlijk wat tijd in beslag nemen, waardoor er dus nog niet meteen iets zal veranderen voor de personeelsleden. Er zal evenmin iets veranderen aan de huidige premies die gekoppeld zijn aan BBT's en BBB's tot de uitrol begint.

Zoals al aangegeven bij de eerste toelichting van het akkoord: indien mocht blijken dat het reeds voorziene budget voor 2018 niet (volledig) kan worden aangewend

voor de uitrol van IF-IC, bepaalt het akkoord dat er naast de versterking van de vzw IF-IC, de versterking van HR-diensten ziekenhuizen en het aanleggen van een buffer voor de eventuele uitrol van IF-IC, een eenmalige verhoging van het vaste gedeelte van de eindejaarspremie met een forfaitair bedrag kan gebeuren.

Tweede pensioenpijler

In een tweede werkgroep moet de oprichting en versterking van de tweede pensioenpijler geconcretiseerd worden. Deze werkgroep onderzoekt op welke manier (en in het licht van de wettelijke basis van de wet op de aanvullende pensioenen, de WAP) een tweede pensioenpijler voor de contractuele personeelsleden van de openbare zorgsector opgericht kan worden. Daarbij zal de piste bekeken worden om aansluiting te zoeken bij het private (bestaande) sectoraal spaarfonds, weliswaar met een aparte structuur voor publiek en privé. De juridische-technische voorbereidingen voor deze werkgroep zijn bezig. Binnenkort al worden de resultaten daarvan verwacht.

Ter herinnering: enkel de werkgevers die een protocolakkoord voorleggen waaruit

federale en vlaamse overheid en lrb

blijkt dat er voor hun contractuele personeelsleden wordt voorzien in een aanvullend pensioen, zullen aanspraak kunnen maken op een deel van het ter beschikking gestelde budget. De stortingen zullen rechtstreeks gedaan worden op de individuele rekening van de werknemer. Er zal in eerste instantie naar een jaarlijkse dotatie van 0,6 procent van het brutoloon gestreefd worden.

Modern loopbaanbeleid

De werkgroep 'Modern loopbaanbeleid' is een tripartite werkgroep die zich buigt over het loopbaanbeleid, de eindloopbaan en de verlofdagen over de hele loopbaan. Dit moet de werknemers de mogelijkheid geven in goede arbeidsvoorwaarden aan het werk te blijven én arbeid en gezin beter te kunnen combineren. In een eerste fase analyseerde de werkgroep de bestaande maatregelen.

De werkgroep is al een paar keer samengekomen, maar er liggen nog geen voorstellen (behoudens enkele 'ballonnetjes') op tafel. Tegen 30 juni zouden er concrete

voorstellen geformuleerd moeten worden, maar dat lijkt op dit moment wat optimistisch.

Hervorming ziekenhuislandschap

De werkgroep 'Hervorming van het ziekenhuislandschap' kwam al enkele keren samen, waarbij de vakbonden meermaals de nadruk legden op de bezorgdheden over het behoud van de tewerkstelling en de loon- en arbeidsvoorwaarden. Een afbraak door de netwerken is uit den boze. Tevens zullen de syndicale organisaties van de publieke sector met de nodige argwaan kijken naar de 'rechtsvorm' die de nieuwe netwerken aannemen.

Het wetsontwerp over de ziekenhuisnetwerken werd goedgekeurd op de ministeraad van 30 maart 2018. Tegen 1 januari 2020 moeten de netwerken gevormd zijn, waarbij ze rekening moeten houden met een aantal criteria: elk algemeen en universitair ziekenhuis moet deel uitmaken van een locoregionaal netwerk, elk netwerk moet rechtspersoonlijkheid hebben (vrij te kiezen), het netwerk moet geogra-

fisch aaneensluitend zijn én in principe kunnen er maximaal 25 netwerken zijn. Over dat laatste is echter nog geen definitief uitsluitsel...

Het sociaalrechtelijk luik over de netwerken – uiteraard van belang voor de werknemers – wordt nog verder besproken in de werkgroep.

Verminderen van stress en andere maatregelen

Ten slotte zullen nog enkele maatregelen, die opgenomen werden in het sociaal akkoord, verder uitgewerkt worden. Het gaat onder andere over de vakantieregeling, de stabiliteit in deeltijdse arbeidsovereenkomsten, het invoeren van bepalingen naar analogie met cao 46 en een algemeen beleid omtrent het verminderen van stress. Op geregelde tijdstippen zal daarover verdere informatie verstrekt worden.

Yves Derycke, voor de sectoren LRB en Overheidsdiensten

Na een ezelsdracht is hij er De nieuwe website: **acodlrb.be**

De geboorte was weliswaar een ezelsdracht (Vlaams Woordenboek: een zwanerschap die op de verwachte datum extreem uitloopt). Maar het resultaat mag er zijn. Kijk zelf maar eens op www.acodlrb.be.

De nood aan een nieuwe dynamische website bestond allang. Maar alvorens hieraan te beginnen, werd de werkgroep communicatie ingeschakeld om de nieuwe website conceptueel uit te werken. We vonden in onze rangen een kameraad die de website verder vorm gaf. Bedankt, Werner.

De website staat nu nog in zijn kinderschoenen en het kind moet nog groeien. Er zal nog veel aan gesleuteld en bijgevoegd worden. Op termijn zal je je kunnen abonneren op nieuwsbrieven waarvan je zelf hebt opgegeven dat je deze wilt ontvangen. Je zal ook over een persoonlijke login beschikken, zodat je gericht naar nieuws zal kunnen zoeken. Jij kan ook meewerken aan de verdere uitbouw. Heb je een interessant weetje,



las je een pakkend artikel, staat er iets op til in jouw bestuur, pen het neer en stuur het door naar je gewestelijke secretaris. Geniet ook van de doopsuiker die we uitdelen. Een pakje ligt klaar in jouw gewestelijk secretariaat.

Hopelijk tot binnenkort op acodlrb.be.

Willy Van den Berge

Aanpassing zorgkrediet

Deur staat open voor georganiseerde sociale uitsluiting

Het Vlaams zorgkrediet blijft voor beroering zorgen. De afschaffing van de vroegere stelsels van loopbaanonderbreking zorgden al voor een moeilijke werk-privébalans, maar de toepassing van het Vlaams zorgkrediet zorgt voor nog meer uitsluitingen.

Deze Vlaamse Regering heeft zich blijkbaar als doel gesteld om de openbare dienstverlening af te bouwen en om verschillende lagen van de bevolking in de kou te laten staan. Kijk maar naar de aanpassing van het zorgkrediet.

Aan de leden van het Comité C1 werd een ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering voorgelegd met als doel de huidige reglementering rond de toekenning van de onderbrekingsuitkeringen voor zorgkrediet te wijzigen. Meer bepaald gaat het om de vraag om een digitale indiening van het Vlaams zorgkrediet te stimuleren. De wijziging blijkt echter om meer te gaan dan 'een stimulering'.

Wijziging besluit

In het oorspronkelijke besluit werd de wijze van indiening als volgt vastgelegd: "De aanvraag wordt ingediend met het papieren aanvraagformulier of, als dat door het departement (Werk & Sociale Economie) ter beschikking wordt gesteld, met een elektronisch aanvraagformulier." Het nieuwe voorstel laat de papieren aanvraag vallen en spreekt enkel nog over een elektronisch aanvraagformulier dat door het departement ter beschikking wordt gesteld.

ACOD LRB heeft hiertegen fel geprotesteerd, daarin gevolgd door de andere vakbonden en zelfs door de werkgevers. Op basis van dit protest werd de tekst aangevuld met de volgende zin: "Indien het voor de werknemer onmogelijk is om gebruik te maken van een elektronisch aanvraagformulier, neemt de werknemer contact op met het departement. Het departement zoekt in overleg met de werknemer naar een passende oplossing om de aanvraag in te dienen." Deze garantie is uiteraard te vrijblijvend.



Redenen voor de wijziging

De administratie binnen het departement Werk & Sociale Economie loopt blijkbaar een veel te grote achterstand op met de verwerking van de papieren aanvragen. Dit heeft uiteraard alles te maken met de verkeerde inschatting van het aantal personeelsleden die nood hebben aan zorgkrediet én met de beperkte personeelsbezetting. Op een bepaald ogenblik bedroeg de achterstand zes maanden en dit kan duidelijk niet gekwalificeerd worden als 'een redelijke termijn'.

De achterstand werd ondertussen enigszins weggewerkt (nu nog 8 weken) door gebruik te maken van jobstudenten en interne verschuivingen van personeel. Ziehier het beleid van onze Vlaamse Regering.

Protocol van niet-akkoord

ACOD LRB is het niet eens met deze wijziging. Een radicale digitalisering zal ervoor zorgen dat sommige personeelsleden niet meer in de mogelijkheid zijn om op eigen kracht hun zorgkrediet aan te vragen. Deze aanpassing komt veel te vroeg en er worden geen garanties gegeven voor een degelijke begeleiding.

Probleem van digitalisering

De digitalisering creëert een steeds grotere afstand voor burgers die digitaal niet mee zijn. Digitalisering zonder begeleiding leidt op die manier tot sociale uitsluiting of tot een versterking van bestaande ongelijkheden. De manier waarop de digitalisering op dit ogenblik wordt ingevoerd, gaat gepaard met een tendens om de verantwoordelijkheid te verhalen op de

lokale en regionale besturen

burgers zelf. Ze moeten zelf zorgen dat ze fysiek toegang hebben tot een computer, tablet of telefoon met internetverbinding. Ze moeten zelf zorgen dat ze voldoende digitaal vaardig zijn. Het hoeft geen betoog dat er op die manier een serieuze digitale kloof ontstaat.

Uiteraard kunnen we de digitaliseringstrend niet tegenhouden. Toch heeft de overheid de plicht om iedereen te betrekken bij het 'Radicaal Digitaal'-verhaal. En hier raken we aan het kernprobleem. Er bestaat in Vlaanderen geen overkoepelend, strategisch uitgetekend kader of beleid voor e-inclusie (zorgen dat onder andere kwetsbare groepen ook mee zijn in het verhaal). De overheid moet bewust stilstaan bij digitale keuzes en bij wat burgers willen en kunnen. Bovendien moet de toegankelijkheid voor alle burgers gewaarborgd blijven. (Lees meer hierover in SAMPOL, 2018, 4: 'Inclusief digitaal is het nieuwe normaal' van Ilse Mariën.)

De cijfers

Onze tegenstand wordt ondersteund door cijfers: 13 procent van de Vlamingen heeft nog nooit internet gebruikt (ICT-monitor 2015), 20 procent voelt zich hulpeloos in de digitale samenleving (Gezinsbond), 15.000 werklozen kunnen niet met een computer werken (digitaal portret VDAB). Gegevens uit Statbel (Algemene Directie Statistiek) bevestigen deze cijfers en duiden verschillende knelpunten aan: 25 procent van de laaggeschoolden heeft nog nooit internet gebruikt. De redenen

waarom men geen internet gebruikt, zijn drievoudig: te hoge uitrustingskosten, te hoge verbindingskosten en het ontbreken van de nodige ICT-vaardigheid. Tot slot nog een cijfer van de EU-SILC-enquête, die het armoederisico becijfert bij de Belgische bevolking: 3 procent van de bevolking beschikt over onvoldoende middelen om een pc aan te schaffen. Bij personen onder de armoedegrens stijgt dit percentage tot 13 procent.

Georganiseerde sociale uitsluiting

Tijdens de onderhandelingen over het zorgkrediet hebben we meermaals gewezen op de problematiek dat aanvragen op een degelijke manier en binnen een redelijke termijn afgehandeld moeten worden. Maar de Vlaamse Regering keek enkel naar de mogelijke besparingen. Ze was niet bereid om te investeren in personeel om deze aanvragen af te handelen. Snel zat men dus met een achterstand van zes maanden. Men zou denken dat de Vlaamse Regering haar blunder snel zou rechtzetten door extra personeel aan te werven en de dienstverlening te verbeteren. Maar nee hoor, men zet jobstudenten in om de problemen uit het verleden op te vangen. Maar erger nog, om de problemen in de toekomst te vermijden, kiest deze Vlaamse Regering voor een beleid van sociale uitsluiting. Enkel digitale aanvragen en geen enkele ondersteuning. Het bijkomende zinnetje dat het departement samen met de werknemer naar een passende oplossing

zal zoeken in het geval men problemen heeft met de digitale aanvraag, is ook lachwekkend. Als men zelfs de tijd niet heeft om de aanvragen te verwerken, kunnen we ons iets voorstellen bij de zoektocht naar een passende oplossing. Eén ding is zeker: het zal snel moeten gaan.

Besluit

ACOD LRB zal dus een protocol van niet-akkoord tekenen ten aanzien van deze wijziging. De aanpassing gebeurt veel te snel. Door de verplichting wordt er een grote groep van personeelsleden uitgesloten. In de lokale besturen werken immers veel personeelsleden die voor hun werk geen pc of internet nodig hebben. De personeelsleden die geen digitale aanvraag kunnen indienen, zijn verplicht om in het moeilijkere traject te stappen (afspraken maken met het departement, werking met een e-ID door een andere persoon,...). Dit tast alleszins het gelijkheidsbeginsel aan. Het behoud van een papieren aanvraag is essentieel.

Deze wijziging is eigenlijk de perfecte samenvatting van het beleid van deze Vlaamse Regering: een afbouw van de openbare dienstverlening (te weinig personeel, te veel achterstand), gekoppeld aan een duidelijke sociale uitsluiting. Een toekomstvisie waaraan ACOD LRB in geen geval wil meewerken.

Willy Van Den Berge, Gert Vlasselaer

Oproep tot kandidaturen Administratief medewerker ACOD LRB gewest Antwerpen-Kempen-Mechelen

De sector LRB van het gewest Antwerpen-Kempen-Mechelen zoekt een administratief medewerker (via detachering).

Schriftelijke kandidaturen worden ten laatste verwacht op 18 juni 2018 op het secretariaat van ACOD LRB, Ommeganckstraat 47-49 in 2018 Antwerpen ter attentie van Viviane Simons, bestendig secretaris. Alleen leden van de ACOD LRB gewest Antwerpen-Kempen-Mechelen kunnen zich kandidaat stellen.

- Meer info bij Viviane Simons via 03 213 69 26 of op het secretariaat 03 213 69 25.

Terugblik 19 x dank



Na 19 jaar in de sector Onderwijs word ik op 1 juni federaal secretaris van het ABVV. Negentien jaar heb ik me zo goed ik kon ingezet voor de personeelsleden in de scholen, centra,... Dat lukte de ene keer al beter dan de andere, maar als ik terugblik, is de balans toch eerder positief. Door te onderhandelen hebben we op verschillende momenten erger kunnen voorkomen en soms ook een overwinning geboekt.

Na 19 jaar vertrekken geeft de kans om terug te blikken. Ik zou dat willen doen aan de hand van 19 bedankingen aan mensen of groepen die in die periode op een specifieke manier een steun zijn geweest. Het probleem met namen noemen is altijd dat je bepaalde namen níet noemt. Daarom deze disclaimer: het is niet omdat je niet genoemd wordt, dat je niet genoemd had kunnen worden. De plaatsen zijn echter beperkt.

Dank aan de leden

Eerst en vooral wens ik de leden te danken voor het vertrouwen dat ze me 19 jaar lang hebben geschonken. Het lid is het ankerpunt van onze organisatie. Steeds heb ik getracht de leden als referentiepunt te nemen, wanneer ik tijdens onderhandelingen een positie moest innemen. Dat

niet ieder lid op ieder moment zich 100 procent kon terugvinden in al onze standpunten, is logisch, maar ik heb wel steeds gestreefd naar een zo groot mogelijke algemene deler.



Dank aan de militanten

Het laatste congres hebben we het nog extra in de verf proberen te zetten: de militanten binnen onze organisatie verdienen onze onvoorwaardelijke waardering. Zij staan – als vrijwilligers – in de eerste lijn en zijn de verbindingsfiguren tussen het professionele kader en de basis. Ik wil alle militanten hartelijk danken voor hun inzet en hoop hen talrijk terug te zien op de talrijke manifestaties die we ongetwijfeld nog zullen houden.



Dank u nummer 3

De afgevaardigden van de basiseducatie wil ik danken voor de kritische, constructieve samenwerking die ik mocht opstarten binnen deze sector. We hebben samen geschiedenis geschreven door een rechtse regering te laten beslissen om een grote groep personeelsleden benoembaar te maken. De weg naar het statuut was voor hen hobbelig en het heeft heel wat tijd gevraagd, maar het resultaat mag er zijn.

Dank u nummer 4

In 1999 ben ik gestart als halftijds adjunct-provinciaal secretaris in de provincie Vlaams-Brabant. Gedurende vier jaar ben ik opgeleid door Roger Vandevenne, die mij wegwijs maakte in de regelgeving en zijn expertise met mij deelde. De specialisatie in het personeelsstatuut – DRP, BVR TBS/OB, wat houden we toch van afkortingen! – maakte dat ik later als adjunct-algemeen secretaris in de voetsporen van Roger ben getreden. Dank, Roger, voor de opleiding en de ondersteuning.



Dank u nummer 5

In het algemeen secretariaat in Brussel heb ik als adjunct-algemeen secretaris samengewerkt met Claude Walgraef, Hugo Deckers en Georges Achten. Claude en Hugo ben ik dankbaar voor de ruimte die ze me lieten om mijn ding te doen in de onderhandelingen en de andere taken waarvoor ik bevoegd was. Georges dank ik voor de weg die we samen hebben afgelegd. Hij was hard voor wie het verdiende en zacht voor wie het nodig had, behoedzaam, maar toch steeds duidelijk en altijd met een sterke syndicale reflex die refereerde naar de basismilitant.

Dank u nummer 6

Ik dank alle collega-secretarissen die op een positieve manier – hier vallen er een paar af – hebben bijgedragen tot het versterken van onze vakorganisatie. Het aantal leden is jaar na jaar gestegen, toch een waardemeter die aangeeft hoe we

gewerkt hebben. Ons ledenaantal is de afgelopen jaren met ongeveer 40 procent toegenomen. Dat is in de eerste plaats het werk van de militanten en de basiswerking, maar toch ook een erkenning van het werk van ACOD Onderwijs in zijn geheel.



Dank u nummers 7 en 8

Nancy Libert wil ik tweemaal bedanken. Een eerste maal voor de periode toen ze het algemeen secretariaat versterkte als stafmedewerker. Ik kon met meer dan een gerust hart op haar steunen om de veelheid aan teksten van de Vlor te screenen, zodat we enkel de knelpunten nog moesten bespreken. Dat kwam bovenop de ondersteuning die ze al bood aan de provincies. Een tweede maal dank ik haar als collega-secretaris. Ze was een collega voor wie het woord loyaliteit betekenis heeft, een collega die meedenkt voor de organisatie en oog heeft voor grotere geheel.

Dank u nummer 9

Het gewicht dragen van een syndicale organisatie is geen evidentie, dat lukt enkel indien je goed omringd bent. Ik dank Luc Van de Cruys voor zijn onverdroten inzet om ACOD Onderwijs op het vlak van de communicatie op de kaart te zetten. Bovendien hebben we een gemeenschappelijk parcours afgelegd: naar dezelfde secundaire school geweest, aan dezelfde school lesgegeven, afgevaardigde van ACOD Onderwijs geweest, beide provinciaal secretaris geworden en finaal onze vakbond gediend op het 'nationaal' secretariaat.

Dank nummer 10

Chris Reniers en bij uitbreiding de leden van de Vlaamse Intergewestelijke van

ACOD wil ik danken voor het vertrouwen dat ze in mij gesteld heeft om namens de ACOD een mandaat op te nemen bij het federale ABVV. Karel Stessens, ondertussen op rust, wil ik danken voor zijn parlevrai, zijn duidelijkheid en zijn vermogen tot relativeren.

Dank u nummer 11

Aan Frans van Hamersveld, Evi De Wolf en Niko Roelant van de juridische dienst: dank voor de geleverde ondersteuning en het begrip wanneer we weer eens tegen een deadline aanleunden en toch nog vroegen om een zaak in te leiden. De discussies waren verhelderend en lieten ons als sector toe om goede beslissingen te nemen.

Dank u nummer 12

Het belang van het gemeenschappelijk front kan in onze sector niet overschat worden. Het vraagt bijkomende inzet en overleg, maar het is dat meer dan waard. Ik dank alle collega's van de andere onderwijsvakbonden die een goede samenwerking mogelijk maakten. Specifiek wil ik hier toch een apart woord van dank richten aan Jos Vanderhoeven van de COC. Met zijn typerende stijl en zijn afgemeten gevoel voor humor, maar vooral met zijn onverdroten inzet is hij jarenlang de motor geweest van het gemeenschappelijk vakbondsfrent. Dank daarvoor.

Dank u nummer 13

Een belangrijke groep mensen die een woord van dank verdienen zijn de mensen van het ministerie van Onderwijs. De ploeg van Hilde Lesage staat open voor gesprek en dialoog en geeft steeds blijk van een grote kennis van zaken. Hun expertise zou door iedere minister gekoesterd moeten worden. Ook iemand als Roger Meert was een rots in de branding wanneer het op personeelsregelgeving aankwam. De contacten met hem verliepen steeds constructief en duidelijk en – binnen het kader van de regelgeving – oplossingsgericht. Roger, dank hiervoor.

Dank u nummer 14

Zoals sommigen weten, neem ik dagelijks de trein van Aarschot naar Brussel. Dit zou een rustige rit kunnen zijn, waar je je voorbereidt op wat de dag brengen zal. Nu

wil het toeval (bestaat dit?) dat ook enkele mensen van de administratie in de regio Aarschot wonen. Guy Janssens, Patricia Van Reet en Evi Verduyck maakten dat soms van een rustige start of einde van de werkdag niet veel in huis kwam. We praatte in alle openheid over het onderwijs en wat er beter zou kunnen. Dank voor de boeiende gesprekken.

Dank u nummer 15

Ook Mieke Vermeiren wens ik te danken. Uren hebben we onderhandeld met wisselend succes voor ons als vakorganisatie, maar steeds vanuit wederzijds respect. Dat goed onderwijs enkel mogelijk is met goede personeelsleden die recht hebben op een statuut dat hen beschermt tegen willekeur, was ook voor Mieke eigenlijk een evidentie.

Dank u nummer 16

Tijdens de onderhandelingen met de overheid waren ook de koepels en het gemeenschapsonderwijs steeds van de partij. Discussies verliepen op het scherp van de snee, maar steeds met luisterbereidheid en meestal ook met zin om op zoek te gaan naar het compromis. De meeste tijd heb ik daar doorgebracht met Paul Wille van KOV (toen nog VSKO, de 'Guimardstraat') en Marc Smets van het gemeenschapsonderwijs. Ik dank hen voor de interessante discussies. Paul Wille specifiek voor zijn tussenkomsten die steeds to the point waren en vaak ook doorspekt met enig gevoel voor humor.

Dank u nummer 17

Raymonda Verdyck wil ik danken voor de boeiende vergaderingen waar we samen keken hoe we het gemeenschapsonderwijs konden versterken. We zaten niet steeds op dezelfde lijn, omdat we soms andere klemtonen wilden leggen. Toch denk ik dat de dialoog belangrijk is en blijft: het gemeenschapsonderwijs is nodig en noodzakelijk en de moeite waard om voor te vechten.

Dank u nummer 18

Bij de start van mijn syndicale loopbaan heb ik mijn vader en moeder bedankt voor de mogelijkheden die ze me geboden hebben om verder te studeren na mijn secundair onderwijs. Dit heeft van hen

inspanningen en opofferingen gevraagd zonder dewelke dat niet mogelijk geweest zou zijn. Ook nu mag een woord van dank niet ontbreken.

Dank u nummer 19

Tot slot wil ik ook mijn vrouw en zoontje betrekken in mijn dankwoord. Dank voor het begrip voor mijn afwezigheden en voor de steun in mijn syndicale werkzaamheden. Ik hoop dat ik op hen kan op blijven rekenen, want het gaat er waarschijnlijk niet beter op worden in de nieuwe job.

Een periode wordt afgesloten en nieuwe breekt aan. Zowel voor mezelf als voor ACOD Onderwijs. Ik wens ACOD Onderwijs een goede vaart. De nieuwe ploeg en de collega die de leiding overneemt, wens ik veel moed, inzet en doorzettingsvermo-



gen om verder te bouwen aan een sterke ACOD Onderwijs. Het ga jullie allemaal goed, het was een eer om de sector Onderwijs te mogen leiden en dienen.

raf.deweerd@acod.be



Vastbenoemd op 1 juli? Zorg dat alles goed afgehandeld wordt

Word je op 1 juli vastbenoemd? Gefeliciteerd! Je hebt een belangrijke stap gezet in je loopbaan.

Je doet er goed aan de administratieve afhandeling van deze procedure op te volgen. Je personeelsverantwoordelijke moet je vaste benoeming immers binnen de drie maanden melden aan het ministerie van Onderwijs.

Je kan dat controleren door een kopie te vragen van de RL-1, het formulier waarmee je vaste benoeming gemeld wordt. Hierop moet je opdracht vermeld staan. De betrekking waarvoor je vastbenoemd bent, moet de code ATO4 hebben. Een voorbeeld: 'onderwijzer 24/24 ATO4' of 'leraar SO geschiedenis 8/21 ATO4'. Als je problemen vaststelt of als je niet zeker bent, kan je best zo snel mogelijk

contact opnemen met onze secretaris in je regio of provincie (www.acodonderwijs.be/contacteer-ons).

raf.deweerd@acod.be

Oproep tot kandidaturen Regiosecretaris ACOD Onderwijs Brussel

Onder voorbehoud van een vacature heeft het regiocomité beslist een oproep tot kandidatuurstelling te lanceren. Om te kunnen kandideren, moet men:

- Lid zijn van ACOD Onderwijs Regio Brussel.
- In orde zijn met de bijdragen.

- In aanmerking komen voor vakbondsverlof.
- Mag men voor de indiensttreding de leeftijd van 60 jaar niet bereikt hebben.
- Voorafgaandelijk de verplichtingen met betrekking tot het financieel en boekhoudkundig beheer onderschrijven.

De kandidatuur dient voor 15 juni 2018 per aangetekend schrijven of tegen ontvangstbewijs binnen te zijn op het volgende adres: ACOD Onderwijs Regio Brussel, t.a.v. de voorzitter, Congresstraat 17-19, 1000 Brussel.

Alle regels op een rij Tijdelijke aanstelling van doorlopende duur (TADD)

Wanneer heb je recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur (TADD)? Hoe en wanneer moet je een aanvraag doen? Hoe kan je aanspraak maken op je recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur? Hieronder worden de regels, die overigens voor alle onderwijsnetten gelden, op een rijtje gezet.

TADD

Tijdig aanvragen

Aanvragen voor TADD moeten vóór 15 juni 2018 met een aangetekend schrijven gebeuren. Wie dit voorrangrecht in het GO! wil aanvragen, moet gebruik maken van het standaardformulier 'Aanvraag tot het verkrijgen van het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur'. Je kan dit formulier aanvragen in je instelling. In de andere netten zijn er geen standaardformulieren. Als je je voorrangrecht daar wil laten gelden, moet je gebruik maken van de formulieren van de inrichtende macht of van een zelf opgestelde brief. Je kan je best vooraf informeren of er bepaalde vormvereisten zijn.

Wanneer verwerf je het recht op een TADD?

Je moet voldoen aan volgende voorwaarden:

- Je hebt op 30 juni 2018 binnen dezelfde inrichtende macht of scholengemeenschap en in hetzelfde ambt een anciënniteit van 720 dagen verworven, gespreid over ten minste drie schooljaren. Je hebt hiervan minstens 600 dagen effectief gepresteerd.
- Je hebt vóór 15 juni 2018 het recht op een TADD laten gelden met een aangetekend schrijven.
- Je hebt in de laatste vijf schooljaren prestaties geleverd in instellingen van de betrokken inrichtende macht of scholengemeenschap.

Ziekteverlof, loopbaanonderbreking of andere afwezigheden worden niet als ef-

fectieve prestaties beschouwd. Bevallingsverlof en verwijdering uit een risico in het kader van bedreiging door een beroepsziekte en/of moederschapsbescherming komen wel in aanmerking, zij het voor maximaal 210 dagen.

Je inrichtende macht is de scholengroep (GO!), het gemeente- of provinciebestuur (officieel gesubsidieerd onderwijs) of de vzw (vrij gesubsidieerd onderwijs).

Hoe berekenen je je anciënniteit?

Om je anciënniteit te bepalen, tel je de dagen waarop je aangesteld was. Zaterdagen en zondagen, feestdagen en vakantiedagen mag je meetellen, indien ze binnen een aanstellingsperiode vallen. Je mag dit aantal dagen niet vermenigvuldigen met 1,2. Een aanstellingsperiode telt volledig mee als je minstens halftijds presteerde, ze telt maar voor de helft mee als je minder dan halftijds presteerde.

Opgelet: als gewone tijdelijke word je ambtshalve ontslagen op 30 juni. De zomervakantie tel je dus nooit mee. Wanneer je ontslagen bent om dringende reden, bij tuchtmaatregel of na een definitieve evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende', dan mag je de voordien gepresteerde diensten meestal niet meer meetellen. Personeelsleden in deze specifieke situatie nemen best contact met hun regio- of provinciaal secretaris.

Voor welk ambt geldt jouw recht op TADD?

De anciënniteit moet opgebouwd zijn in het ambt waarin je je recht op TADD wil

doen gelden. Binnen het ambt van leraar verwerf je automatisch het recht voor alle vakken of specialiteiten waarvoor je het vereiste bekwaamheidsbewijs bezit, ook al geef je andere vakken. Voor de vakken of specialiteiten waarvoor je het voldoende geacht bekwaamheidsbewijs bezit, verwerf je het recht als je de anciënniteit in deze vakken of specialiteiten opgebouwd hebt. Voor de vakken of specialiteiten waarvoor je het bekwaamheidsbewijs 'andere' hebt, kan je het recht op TADD nooit verwerven.

Wie heeft voorrang bij een tijdelijke aanstelling?

De inrichtende machten moeten bij de tijdelijke aanstellingen een bepaalde volgorde respecteren:

1. Eerst de deeltijds vastbenoemde personeelsleden met recht op een TADD.
2. Vervolgens de tijdelijke personeelsleden met recht op een TADD.
3. Ten slotte de tijdelijke personeelsleden die nog geen recht op een TADD hebben verworven.

Enkel in het GO!: personeelsleden die een kandidatuur voor een (gewone) tijdelijke aanstelling hebben ingediend, hebben voorrang op wie dat niet heeft gedaan.

Hoe aanspraak maken op je recht op een TADD?

- Je was al aangesteld als TADD'er: de aanvraag voor TADD loopt over de schooljaren heen. Opgelet: als je bijkomende rechten op een TADD verwerft – in een ander ambt

M-decreet Eindelijk hoognodige bijsturing

of voor andere vakken – dan moet je wel een aanvraag indienen.

- Je bent werkzaam in het gesubsidieerd onderwijs en was de vorige schooljaren niet aangesteld als TADD'er: je moet via een aangetekend schrijven aan de inrichtende macht laten weten dat je gebruik wil maken van je recht op een TADD.

Vraag op het schoolsecretariaat of er voor deze aanvraag standaardformulieren beschikbaar zijn.

- Je bent werkzaam in het GO! en was de vorige schooljaren niet aangesteld als TADD'er: gebruik de standaardformulieren die beschikbaar zijn in iedere instelling van het GO! en in onze provinciale- of regiosecretariaten. Op deze formulieren moet je ook je afwezigheden vermelden. Onder afwezigheden wordt verstaan: iedere werkdag die men niet voor de school presteerde, zoals ziekteverlof, omstandigheidsverlof of periodes van terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aangelegenheden. Bevallingsverlof en verlof wegens moederschapsbescherming mogen wel worden meegeteld met een maximum van 210 dagen en moeten niet in mindering gebracht worden om de effectief gepresteerde dagen te bepalen.

Het is zeer belangrijk het aanvraagformulier correct in te vullen. Aarzel niet om je aanvraagformulier door de regio- of provinciaal secretaris te laten controleren. Indien je vermoedt dat je bij de aanstellingen benadeeld bent, dan moet je onmiddellijk contact opnemen met je regio- of provinciaal secretaris. Je moet immers binnen een bepaalde termijn reageren. Als je langer wacht, is je klacht onontvankelijk.

raf.deweerd@acod.be

Nadat de Vlaamse Regering begint een beslissing heeft genomen over een wijzigingsdecreet van het M-decreet, pakt ze nu uit met een conceptnota 'Bijsturing van het M-decreet'. Wijst dit op een gebrek aan visie of op voortschrijdend inzicht? ACOD Onderwijs denkt beide.

Ondersteuning voor kinderen met gedragsstoornissen of -problemen

Volgens de conceptnota moet er een duidelijk onderscheid gemaakt worden tussen kinderen met een gedragsstoornis en kinderen met gedragsproblemen. Er moet echter een oplossing ten gronde gevonden worden voor de ondersteuning van leerlingen met gedrag- of emotionele stoornissen. De uitwerking hiervan vraagt een fundamentele discussie. Eén van de centrale vragen hierbij is hoe de specialisten (psychiaters) of specialistische centra bij vaststellingen van stoornissen in de klas sneller de nodige diagnostiek in functie van een doorverwijzing naar een aanbod type 3 kunnen stellen.

In afwachting hiervan zal men met scholen en CLB nagaan hoe een doorverwijzing tussen gewoon en buitengewoon onderwijs in dergelijke situaties sneller kan, eventueel als tijdelijke maatregel. Decretaal zal mogelijk gemaakt worden dat het CLB een 'vermoeden van gedragsstoornis' kan uitspreken.

Daarnaast wil men een vorm van interventie aanbieden. De leerkracht moet een signaal kunnen geven voor bijkomende ondersteuning, waarbij een gerichte interventie binnen de 24 tot 48 uur voorzien wordt door een 'FAST-team'. De leerkracht zou dit bij het CLB kunnen aanvragen. Het CLB, de ondersteuningsnetwerken, de pedagogische begeleidingsdienst en de scholen type 3 moeten samen een regionaal aanbod uitwerken. Dit aanbod moet ondersteuning bieden in de klas om via leerlinggerichte interventie het leerkrachtenteam te versterken. Het CLB bekijkt desgevallend samen met de school of de leerlinggebonden proble-

matiek van dien aard is, dat het kind al dan niet betere ondersteuning kan krijgen in de school met type 3-aanbod.

Deze aanpak zal met projectmiddelen gefinancierd worden. Hoeveel deze middelen bedragen is op dit moment van schrijven niet gekend.

Bemiddeling en klachtenbehandeling

Ouders moeten op een laagdrempelige manier bemiddeling kunnen inschakelen. De conceptnota voorziet hiervoor twee niveaus. Het betrokken CLB moet voor de ouders het eerste aanspreekpunt zijn om te praten over eventuele bijsturingen van de redelijke aanpassingen voor hun kind. Het nieuwe netoverschrijdende CLB-samenwerkingsverband neemt de taak op zich om een bemiddelende rol op te nemen wanneer er een meningsverschil ontstaat tussen school, ouders of CLB. Daarnaast worden de reeds bestaande kanalen (Vlaamse bemiddelingscommissie, Unia,...) voor beroep of klachten nog bekender gemaakt.

Wegwerken administratieve belasting door leerlingenpaspoort

Om kinderen door te verwijzen naar het buitengewoon onderwijs, moet de school aantonen welke stappen reeds ondernomen zijn tijdens de schoolloopbaan van de leerling. Die informatie wordt meerdere keren verzameld. De overheid is samen met het CLB bezig om een databank te ontwikkelen: een leerlingenpaspoort dat met de leerling meereist.

Een vlotte toegang voor alle betrokkenen tot informatie over de ondersteuningsnaden van een leerling kan veel planlast voorkomen. Jammer genoeg is het proces tot operationalisering nog lopende en zal het leerlingenpaspoort met bepaling wie welke toegangsrechten krijgt in het kader van 'respect voor de privacy' en het efficiënt verzamelen nog niet voor morgen zijn.

lees verder op pagina 36

Coördinatie ondersteuningsnetwerken

Op dit moment zijn er geen middelen voor het coördineren van de ondersteuningsnetwerken. De overheid wil voor ieder netwerk de mogelijkheid aanbieden om een voltijdse coördinator aan te stellen. Die zorgt ervoor dat ondersteuners hun tijd maximaal op de klasvloer kunnen inzetten.

De overheid wil die middelen halen uit het contingent van de competentiebegeleiders. ACOD Onderwijs vindt het noodzakelijk dat bijkomende middelen voor coördinatie worden voorzien. Het contingent van de competentiebegeleiders dient echter voor de professionalisering en ondersteuning van de leraar. Dit nu gedeeltelijk voor coördinatie inzetten, is niet aanvaardbaar.

Schrappen IQ-grens 60 met gevolg voor berekening van omkadering

De groep leerlingen met een IQ tussen 60 en 70 is een kwetsbare groep. Het is dan ook een goede zaak dat de IQ-grens 60 in het M-decreet geschrapt zal worden. Te veel leerlingen uit deze groep vielen voor de juiste ondersteuning uit de boot. De maatregel heeft een impact op de omkadering van de ondersteuningsnet-

werken. Enerzijds is het aantal kinderen met een verslag type 2 in het gewoon onderwijs beperkt gestegen, anderzijds komen er nu potentieel meer leerlingen in aanmerking om in het gewoon onderwijs school te lopen met een verslag type 2. In het ondersteuningsmodel zullen dus in de voorafname meer middelen (omkadering) worden ingezet voor deze types, waardoor de omkadering in de ondersteuningsnetwerken zal verlagen. Als er opnieuw meer leerlingen ingeschreven worden in het buitengewoon onderwijs, zal dit eveneens een rechtstreeks effect (een daling) op de omkadering van de ondersteuningsnetwerken hebben.

Om dit te vermijden, zal de overheid de enveloppe voor de 'kleine' types loskoppelen van de ondersteuningsnetwerken. Daarnaast wordt voorgesteld dat voor de volgende 5 jaar de ondergrens voor de omkadering van de ondersteuningsnetwerken bepaald zal worden op basis van de telling van 1 februari 2018. Hierbij wordt de garantie ingebouwd dat de scholen die de leerlingen begeleiden, ook effectief de middelen krijgen. Indien de leerlingenaantallen verder blijven dalen in het buitengewoon onderwijs, kan de omkadering nog stijgen voor de ondersteuningsnetwerken.

Verfijnen van de doelgroepen

Het voortschrijdend inzicht zet zich voort bij de verfijning van de doelgroepen. De overheid had tegen beter weten in beslist om kinderen met ernstige taal- en spraakstoornissen onder te brengen in de ondersteuningsnetwerken. Maar de expertise hiervoor leunt zeer dicht aan bij de expertise die vanuit scholen type 7 voor kinderen met een auditieve beperking wordt aangeboden. De doelgroepen zouden opnieuw bijeengebracht worden. Daarnaast stelt de overheid in de conceptnota dat bij de ondersteuning van kinderen met dyspraxie zich een omgekeerde situatie voordoet, waarbij zij beter begeleid zouden worden vanuit ondersteuningsnetwerken omdat hun problematiek een meer algemene benadering vraagt.

• • •

De overheid voert al deze maatregelen uit met het oog op het nieuwe schooljaar. Het is voor ACOD Onderwijs duidelijk dat de conceptnota enkele positieve zaken in het vooruitzicht stelt, maar het toont ook aan dat de overheid niets leert en dat verwarring in het veld zal heersen ten koste van de kinderen en het personeel.

jeanluc.barbery@acod.be



Casestudy: Monty

Geef kunstenaars een echt loon

Dat kunstenaars buitenbeentjes zijn, is stereotiepe beeldvorming die tegen hen wordt gebruikt als het op verloning aankomt. De kunstwereld is hip, trendy en 'anders', klinkt het. De gangbare regels zouden bijgevolg onaanangepast zijn, al te rigide, de vrijheid verhinderen. Nochtans komt de vernieuwing tegenwoordig van werkgevers die kunstenaars gewoon in dienst nemen als werknemer. Zoals Monty in Antwerpen.

Dat kunstenaars doorgaans met korte contracten werken bij verschillende opdrachtgevers en dat hun scheppend werk niet meteen in een klassiek uurrooster past, mag geen excuus zijn om hen dan maar gratis of onderbetaald te laten werken. Beweren dat ze als freelancer maar beter moeten onderhandelen, is te gemakkelijk.

Meer nog dan hun werksituatie, is de economie van de kunstwereld atypisch. Vergeleken met andere beroepen, zijn het namelijk niet de werkgevers die in het merendeel van het inkomen voorzien. Kunstenaars kunnen met hun theaterstuk, tentoonstelling of muziekopvoering dikwijls maar bij een cultuurhuis aan de slag als hun creatie vrijwel klaar is. De meeste arbeid zit er dan al op. Om dat creatieproces te ondersteunen, neemt de overheid een groot deel van de financiering op zich via subsidies en het kunstenaarsstatuut: een sociaal statuut in de werkloosheid met een aantal voordeelregels.

Deze achtergrond is belangrijk om het lopende debat omtrent het cultuurbeleid te begrijpen, en vooral waarom er zoveel te doen was om de strengere interpretatie die de RVA enkele maanden terug tijdelijk toepaste omtrent werken via taakloon.

Ongemakkelijke waarheid

Taakloon is een manier van verloning waarbij je niet met een aantal te presteren uren werkt, maar met een totaalbedrag voor een te volbrengen taak. De eventuele uurregelingen – zoals draaidagen op een set of repetities en speeldiensten van een orkest – zijn in dergelijke gevallen ontoereikend, omdat acteurs en muzikanten thuis hun tekst of partituur moeten instuderen.

Werken met taakloon is populair omdat het scheppende en uitvoerende kunstenaars toelaat om via een voorziene verdeelsleutel hun werktijd in dagen te berekenen en het bewijzen van een aantal gepresteerde dagen is een voorwaarde bij de aanvraag van het sociaal statuut. Voorstanders van werken met taakloon zijn bijgevolg vooral voorstander van dit instrument in functie van het verkrijgen of behouden van een statuut.

Aangezien ook veel techniekers vanwege de onderlinge concurrentie in een preciaire situatie verkeren en sommigen van hen onder de prijs werken om toch maar opdrachten binnen te halen, zijn er ook nogal wat drukkingsgroepen die taakloon willen uitbreiden naar techniekers. Dikwijls gaat het om managementbureaus die hier commerciële belangen bij hebben en dan is de waarheid het eerste slachtoffer in het publieke debat.

De ongemakkelijke waarheid is echter dat je dit om opportunistische redenen – klantenwerving bijvoorbeeld – wel kan verdienen, maar dat je op die manier de sociale organisatie van het werkveld zwakker maakt. Immers, sommige werkgevers en samen



met hen een aantal sociale secretariaten zijn voorstander van het uitbreiden van taakloon naar andere beroepsgroepen, omdat je zo ook een grijze zone creëert waarbij je aan de geldende cao's kan ontsnappen. Want aangezien een taak niet tijdsgebonden is, kan je het precieze aantal te presteren uren en overuren niet bepalen.

Techniekers verliezen zo niet alleen werkuren en de sociale bijdragen die erop betaald moeten worden, waardoor ze sociale rechten kunnen opbouwen, maar ook onvoorziene overuren. Als bijvoorbeeld de opname van een film uitloopt, dan zijn de overuren voor eigen rekening: het taakloon blijft hetzelfde en door het oplopende aantal gepresteerde uren gaat het gemiddelde uurloon in vrije val.

Overbevraging van statuut

Nog een nadeel: door het uitbreiden van taakloon naar (niet-artistieke) techniekers geef je velen toegang tot een statuut voor wie het eigenlijk niet is bedoeld. Met als gevolg dat rechtse beleidsmakers dit oneigenlijke gebruik als aanleiding nemen om het statuut ter discussie te stellen en af te bouwen. Dat hebben we in het verleden al meegemaakt. SMart geeft bij momenten mondeling ruitertlijk toe dat hun praktijken mee de aanleiding waren voor de blokkering van het statuut in 2014.

Het bepleiten van taakloon voor techniekers heeft op termijn dus een dubbel nadeel: een grijze zone in de beschermende regelgeving en een statuut dat onder druk staat. Dan zijn naast de techniekers vooral degenen voor wie het allemaal bedoeld is de pineut: de kunstenaars.

Wat biedt wel een oplossing? Wie iets aan de preciaire situatie van techniekers wil doen, moet ijveren voor een apart sociaal statuut eerder dan het artiestenstatuut te willen openbreken. Nog beter: voor het uitbreiden van de voordeelregels die er al zijn voor techniekers die met korte contracten werken. Eerder dan taakloon te willen uitbreiden in functie van sociale bescherming via een sociaal statuut, is het beter om voor die sociale bescherming zelf op te komen.

'Good practice'

We kunnen het overigens ook zonder een constructie als 'taakloon' doen die als beleidsmatige bananenschil de regelgeving complex maakt en vanwege oncontroleerbaarheid aanleiding geeft tot misbruik. Soms hoor je dat werken met taakloon onmisbaar is omdat je in sommige gevallen moeilijk een aantal uren kan aangeven. Dat kan je eenvoudig oplossen door kunstenaars gewoon voor een periode in loondienst te nemen, voldoende ruim voorzien om hun creatie te vervolmaken.

Dat is de logica die cultuurfactorij Monty in Antwerpen volgde bij hun project 'De Montignards', waarbij ze zes kunstenaars gedurende acht maanden vast in dienst nemen. Daarmee wil Monty ruimte scheppen voor jonge makers om te creëren. Zo moeten ze even niet als een 'ondernemer van het zelf' bezig zijn met administratie, bijklussen om de huur te betalen enzovoort.

Monty wil een cirkel doorbreken: om een inkomen te hebben, moeten jonge makers vandaag ofwel een niet-artistieke job zoeken, ofwel een periode meedraaien in bestaande gezelschappen, waardoor ze geen tijd hebben om zelf iets te maken, ofwel zijn ze overgeleverd aan de ratrace voor steun en ondersteunende faciliteiten van verschillende organisaties.

Terwijl gevestigde waarden structuren konden uitbouwen die nu ook aanspraak kunnen maken op financiering via taxshelter, blijft de jonge generatie achter vanwege een wanverhouding in macht. Om te scoren, worden ze opgejaagd om snel iets te maken – een stuk dat soms slechts een paar keer speelt – en zijn ze ondertussen drukdoende met het uitdenken van het volgende subsidievoorstel.

'Interessantisme'

Dat leidt aldus Denis Van Laeken, directeur van Monty, tot een plaag aan 'interessantisme': jonge makers die aandacht willen vangen met iets speciaals, maar die aandacht niet kunnen vasthouden omdat ze onvoldoende tijd hebben om hun talent te ontwikkelen. Verschillende concurrerende coproductanten, zelf mensen met een vaste job, promoten zichzelf graag als de steungevers aan jong talent. Maar niet zelden gaat het om opportunistische scouting: het aantrekken van makers die een succesnummer in handen hebben. Ze krijgen tijdelijk steun of mogen in residentie komen, zodat de organisatie in ruil haar logo kan toevoegen aan de productie. Maar als er niet meteen een succesvol vervolgnummer is, valt de steun soms even snel weg als ze kwam. Vervolgens begint er een aparte vorm van combiniekunst: op verschillende deuren gaan aankloppen en het land doorkruisen om ergens nog drie weken in residentie te kunnen om vervolgens in een andere stad een maand te mogen repeteren. Zo ben je al moe nog voor je aan een voorstelling toekomt. Het is volgens Van Laeken de verantwoordelijkheid van de bestaande organisaties om jonge makers wat rust te geven via 'tussentijd': geen output produceren, niet toeren, geen sterren scoren in de recensies. Voorzie daarentegen in begeleiding en in een open atelier, waarbij ze om de paar weken vrij kunnen experimenteren voor publiek. Zo kan je vaardigheden opbouwen waarmee je ook een breed publiek kan overtuigen van de noodzaak aan ondersteuning voor kunst en cultuur. Het Monty-motto: 'Übung macht den Meister'. Met boter bij de vis: een echt loon.

Robrecht Vanderbeeken

Uitgelicht

Een artistiek wandtapijt als sociale strijd?

Heel wat culturen hebben de traditie om in een tapijt een hele wereld te verweven. Een beeldverhaal dat oude gebeurtenissen of wijsheden verknoopt in hun collectief geheugen. Een lijnenspel dat een spirituele toegangspoort verbeeldt. Of een verflechting van religieuze met wereldse motieven en personages, horizontaal op verticaal, in wol en niet zelden ook vrij wollig...

Beeldende kunstenaar Sofie Haesaerts maakte een wandtapijt waarin ze onbevange speelt met al die referenties en waardoor ze al doende de kunst van het figuratief verstrengelen zichtbaar maakt: door een decoratieve combinatieleer roepen symbolische betekenissen elkaar op en vullen ze elkaar aan. Dat geeft gelaagdheid of diepte aan een platte tekening. Het kunstwerk wordt tevens begeleid door melodieën uit de populaire cultuur. Ze creëren een ruimtelijke en emotionele sfeer die je als toeschouwer meteen inpalmt.

Haesaerts gaf dit werk de titel 'Alignment' mee, wat zoveel betekent als uitlijnen of een richting aangeven. Ze nodigt de kijker daarmee uit om al dromend zelf knooppunten te verbinden en gedachtestrepen te trekken, of om ook eens op zoek te gaan naar verbondenheid en een groter geheel. Wie even de tijd neemt, kan vrolijk in de collage verdwalen: van Icarus over Neptunus naar Venus of een wit konijn met een magische paddenstoel. (*)

Hoe overleven?

Maar door haar keuze voor een wandtapijt, vervaardigd dankzij secuur vakmanschap en huisvlijt, rijgt Haesaerts voor ons een aantal punten aan elkaar. Deze materiële drager verwijst immers in één rechte lijn naar de wereld van handenarbeid en ambacht. Vanuit de artisanale textielnijverheid trok zich vroeger de eerste industrialisering op gang, met alle gevolgen voor het sociale weefsel van dien. Ook voor de hedendaagse kunstenaar blijft dat een grote confrontatie: hoe kan je als individu zelf je talent ontwikkelen en eigenhandig dingen met verf en natuurlijke materialen creëren in een moderne samenleving die doordrongen is van de grootschalige en geautomatiseerde productie van koopwaar? Hoe overleef je in een commerciële wereld, in die wedloop van winstgerichte bedrijven, zonder zelf een merk te worden dat zijn waar in de markt moet zetten?

Er zijn nogal wat kunstenaars die als marketeers hun bekendheid moeten kopen door aan de lopende band in een nieuw aanbod te voorzien. Om op die manier de eigen marktwaarde te bewaken, zoals de koers van een aandeel. Veel kunst geraakte creatief verwikkeld in een lucratieve speculatiecultuur en belandde in goed bewaakte kluizen in kelders, bijvoorbeeld in Zwitserland. Soms blijven ze daar voor altijd achter slot en grendel, onttrokken van het brede publiek, omdat het voor speculanten die het werk soms zelf nooit hebben gezien, interessanter is ze daar te houden. 'Duty free art', zeg maar. Waardoor alleen het eigendomsbewijs nog de

wereld rondgaat, van de ene private hand naar de andere.

Voortdurende strijd

Met haar suggestieve titel knoopt Sofie Haesaerts nog een ander strikje in het spel der betekenissen. Het woord 'Alignment', zo vertelde een verklarend woordenboek mij, verwijst ook naar het uitzetten van rooilijnen: het aangeven van vastgestelde grenzen tussen openbare en private gronden. Als vakbond die opkomt voor de cultuurwerkers weten we dat dit inzake beleid om een voortdurende sociale strijd vraagt. We moeten menige rode lijn bewaken om ervoor te zorgen dat kunst en cultuur een zaak voor en door de mensen blijft.

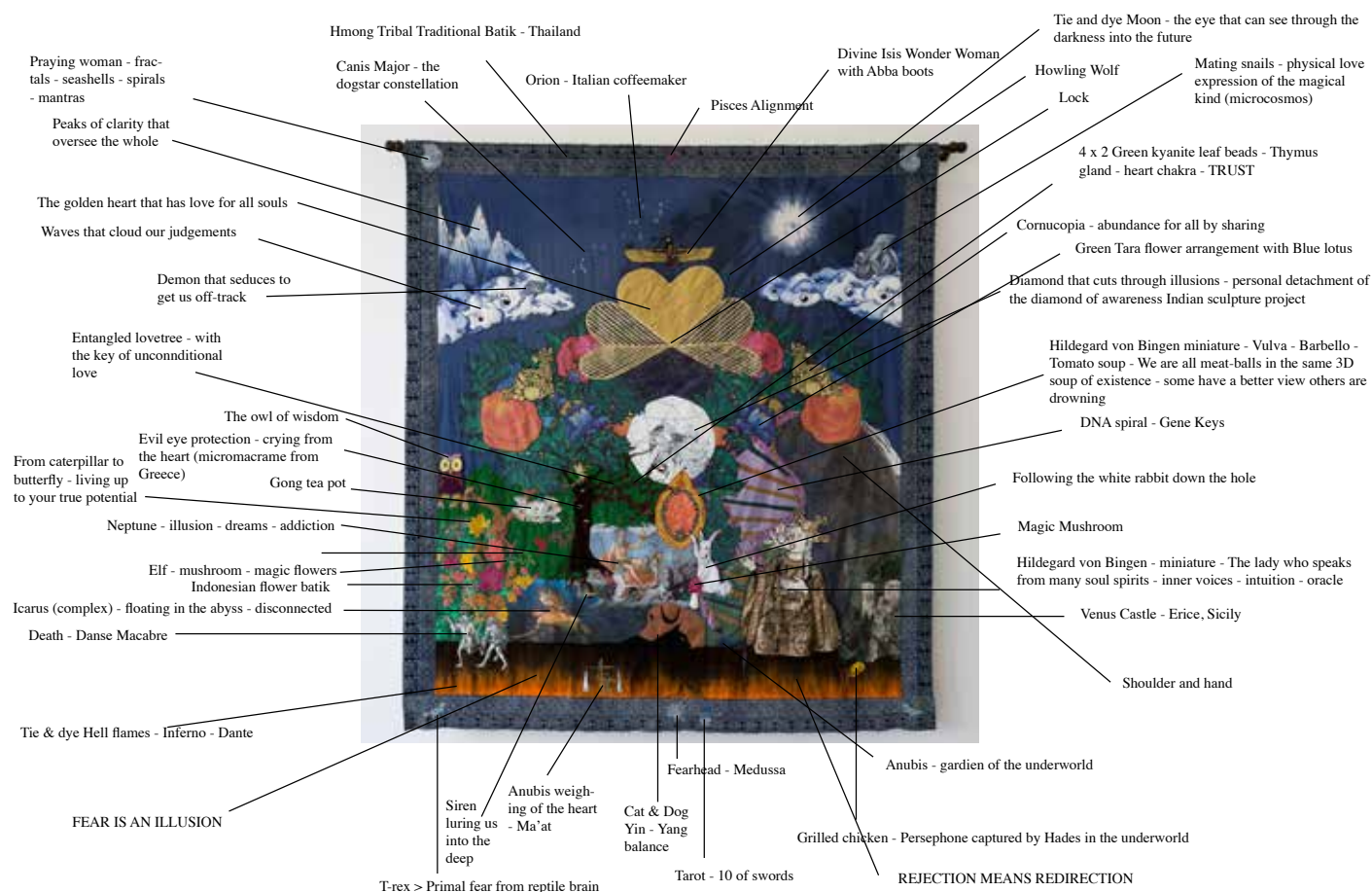
Op een democratische manier, zonder drempels of uitsluiting van wie minder

centen heeft, en met respect voor sociale rechten en onze arbeidswetgeving. Dat vereist ook dat we publieke huizen publiek houden. Zonder dat sponsors ze overwoekeren met hun logo's en privileges in ruil voor wat fiscaal aftrekbare liefdadigheid. Zonder personeel uit te leveren aan private makelaars die van uitbesteding in onderaanneming een hefboom maken om de syndicale verworvenheden af te breken. We moeten er kortom op toezien dat een wandtapijt geen deurmat wordt waar commercianten hun voeten aan vegen. Vandaar dat dit werk ook wel tot zijn recht komt, tentoongesteld aan een muur in de inkomhal van ons vakbondsgebouw, Fontainasplein, ACOD Brussel. Dan weten we als cultuurvakbond weer waarvoor we ons elke dag opnieuw inzetten?

Robrecht Vanderbeeken

(*) Sofie Haesaerts geeft je voor je trip nog een begeleidende horoscoop mee: "Taking your inner child out for ice cream today offers you an unexpected opportunity to mend a past wound. Reconnecting with your innocence gives your creativity a chance to soar to new heights. Your simple intention might be to have fun, but the activation of old memories fixes something you didn't even know was broken. There are very few sorrows that cannot be healed by the unrelenting power of love if you're willing to open your heart and let it in."

Alignment - Sofie Haesaerts - 2015



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



PB-PP
BELGIE(N) - BELGIQUE

Oost-Vlaanderen

Natuurwandeling in de Gentse Bourgoyen

Op donderdagnamiddag 21 juni 2018 organiseren de senioren van ACOD Overheidsdiensten Oost-Vlaanderen een geleide wandeling in de Gentse Bourgoyen. Het natuurcentrum De Bourgoyen ligt aan de rand van het natuurgebied Bourgoyen-Ossemeersen. Over natuur valt uiteraard veel te vertellen. Tijdens de wandeling in dit prachtige natuurgebied leert onze gids Viviane ons hoe we anders naar 'de natuur' kunnen kijken en wat de natuur ons zelf vertelt. De wandeling duurt ongeveer twee uur, we blijven op de aangelegde paden, aangepast schoeisel is evenwel wenselijk.

Afspraak om 13.45 uur aan de ingang van het gebouw Natuurpunt in de Driepikkelstraat 32 in Mariakerke (zijstraat van de Brugsesteenweg). Daar is ook parkeergelegenheid.

Voor wie met het openbaar vervoer komt: tram 1 van Sint-Pietersstation tot halte Korenmarkt, daar overstappen op bus 3 richting Mariakerke, tot halte Driepikkelstraat.

Deelnemers (maximaal 25) schrijven vóór 16 juni in bij Marc Van de Velde, gsm 0479 31 58 30, ofwel heldervelde@skynet.be.

Aan de deelnemers wordt 5 euro gevraagd, vóór 16 juni over te schrijven op rekeningnummer BE39 0003 2515 5619, op naam van Gepensioneerden Overheidsdiensten Gent, Gijzelaarsweg 6, 9000 Gent.

Antwerpen-Kempen-Mechelen

Senioren naar het Heuvelland

Zoals elk jaar organiseren de Senioren ACOD in samenwerking met de sector Telecom hun jaarlijkse busreis. Op donderdag 27 september 2018 richten ze de neus naar West-Vlaanderen, meer bepaald naar het Heuvelland. We gaan op bezoek bij Maria Beuterbille in haar huisje en bij Smokkeltje Pieper. Ook De Schreve en de voormalige smokkelroutes zijn in de buurt. In de namiddag toeren ze nog in het mooie Heuvelland rond met verder een bezoek aan een orgelbouwer en zijn orgelmuseumboerderij.

Uiteraard ontbreken ook nu niet de culinaire hoogstandjes met een koffiekoek in de voormiddag, gevolgd door een driegangen-maaltijd als middagmaal en en 's avonds heb je nog een flinke broodmaaltijd te goed.

Voor deze boeiende Westvlaamse uitstap vragen we 60 euro per persoon. In deze prijs is alles (busreis, gids en maaltijden zonder drank) inbegrepen. Opstapplaatsen zijn er te Rijkervorsel, Berchem en Mechelen

Inschrijving is slechts geldig na storting van de deelnamesom van € 60,00 op rekening BE 14 8778 0015 0383 van ACOD Antwerpen met vermelding S18MB. De inschrijvingen worden afgesloten op 15 september 2018. Graag, ook nu inschrijven via mail bij maurice.hauspie@acod.be of telefonisch op ACOD Antwerpen 03/213.69.20 of ACOD Mechelen 015/41.28.44.

acod
ABVV OPENBARE DIENSTEN

Belastingsservice 2018



Meebrengen !

ID-kaarten+ pincodes van beide belastingplichtigen
Belastingssbrief vorig jaar
Fiscale attesten
Documenten hypothecaire lening(en)
Energiebesparingsattesten

Vlaams-Brabant

Activiteitenkalender seniorenwerking

In samenwerking met ABVV-seniorenwerking, Linx+ en ACOD-senioren organiseren we de volgende activiteiten in 2018. Informatie en inschrijvingen: ABVV-senioren, Maria Theresiastraat 119-121 in Leuven of via senioren.vlbr@abvv.be.

- Donderdag 21 juni 2018: wielermuseum Ronde van Vlaanderen in Oudenaarde.
- Donderdag 5 juli 2018: BBQ – Zoetwaterterras Neerijse.
- Donderdag 6 september 2018: de mijnen van Blegny.
- Donderdag 11 oktober 2018: bedrijfsbezoek Depot – Kringwinkel Antwerpen.
- Woensdag 5 december 2018: bedrijfsbezoek Reynaers Aluminium in Duffel.