



M A G A Z I N E

HET BLAD VOOR DE OPENBARE SECTOR | **Nr. 63** | 2024 |

N I E U W E T I J D — A C V

INTERVIEW

Minister van
Ambtenarenzaken Petra
De Sutter blikt terug.

OP STAP

Achter de schermen
bij de Koninklijke
Sterrenwacht.

MEMORANDUM 2024

De sociale bescherming
van overheidspersoneel
staat onder druk.

Hoe is't?

Inge & Nico strijden voor meer welzijn bij Defensie

03 In beeld

Europese manifestatie in Brussel.

04 Op stap ...

... in de gebouwen van de Koninklijke Sterrenwacht.

06 Memorandum 2024

Onze standpunten over de sociale bescherming van ambtenaren en hun pensioen.

10 Interview

Minister Petra De Sutter in gesprek met Johan Lippens van ACV Openbare Diensten.

14 Onmisbaar openbaar

Leestip: het boek over 100 jaar ACV Openbare Diensten.

04

15 De vraag

Ontdek je verlofmogelijkheden aan het einde van je loopbaan (en tijdens).

16 Rapport lokale besturen

Hoe tevreden ben jij met je job? Doe mee aan onze nieuwe bevraging!

19 De stelling

Besparen op openbare diensten leidt tot een lager begrotingstekort.

20 De militant

Inge en Nico proberen het taboe over mentale gezondheidsproblemen te doorbreken.

22 De klant

Zwemmen met met Leefschool Klavertje 4 uit Nevele.

NT | EDITIE N°63 |
COLOFON

CONCEPT & REDACTIE
The Fat Lady

COVER
Anton Coene

COÖRDINATIE
Dorien De Wit,
Pers & Communicatie
ACV Openbare Diensten

DRUK
Roularta Printing
www.roulartaprinting.be

VERANTWOORDELIJKE UITGEVER
Ilse Heylen
Helihavenlaan 21,
1000 Brussel

Wil je NT Magazine niet langer op papier ontvangen? Laat het weten via nt@acv-csc.be en dan verwijderen we jouw persoonsgegevens uit ons NT-bestand.

Reacties kan je sturen naar de redactie via: nt@acv-csc.be

IN BEELD

Vandaag kampen we in Europa met een slabakkende economie, een energiecrisis en oorlogen in Oekraïne en in Israël. Toch schuift de Europese Commissie opnieuw de norm naar voren dat het begrotingstekort van de lidstaten niet boven de 3 procent van het bbp mag komen. Concreet zou dat neerkomen op besparingen in de sociale zekerheid, de openbare diensten en in investeringen. Tegen dat blinde besparingsbeleid zeiden duizenden militanten van het ACV en de andere (Europese) vakbonden op 12 december vorig jaar 'nee'. Wij vinden dat de Commissie eindelijk de kant van de werknemers moet kiezen met investeringen, betere lonen en duurzame jobs!

12 december 2023
Europese
manifestatie
in Brussel

FOTOGRAFIE
Tim Dirven

Elke maand trekken we door Vlaanderen, op zoek naar opvallende verhalen bij de openbare diensten.

VANDAAG: DE KONINKLIJKE STERRENWACHT VAN BELGIË IN UKKEL

UKKEL

Het miezert als we aankomen. De Belgische vlag wappert op het dak van het majestueuze gebouw, midden in een immens domein in hartje Ukkel. Dit is ook de thuisbasis van het KMI. We parkeren netjes op de bezoekersplaatsen, die consistent in het Nederlands én het Frans zijn aangeduid 'Visiteurs - Bezoekers'.

In het gebouw van de Koninklijke Sterrenwacht van België (KSB) horen we enkel nog Engels. "Dat is de voertaal", legt communicatie- en informatieverantwoordelijke Hilde Langenaken uit. "Onderzoekers komen van overal in de wereld." In tegenstelling tot wat mensen misschien denken, is de KSB geen museum, maar een onderzoeks-instituut. "Wij doen op hoog niveau aan onderzoek over de ruimte, de aarde en de zon. Dat trekt veel buitenlandse talenten aan."

"Onderzoekers komen van overal in de wereld."



TEKST
Nathalie De Bisschop

FOTOGRAFIE
Anton Coene

Dat onderzoek gebeurt in opdracht van de Belgische Staat, geen onbelangrijk detail. In tegenstelling tot universiteiten houden ze bij de KSB alle metingen bij die ze ooit hebben gedaan en doen: over aardbevingen, gravimetrische metingen, zonneactiviteit, ruimte-activiteit en astrologische fenomenen. "Wij hebben gegevens over alle aardbevingen die ooit in ons land hebben plaatsgevonden. Als er informatie nodig is over de bevingen in een bepaalde regio, dan is ons archief van onschatbare waarde."

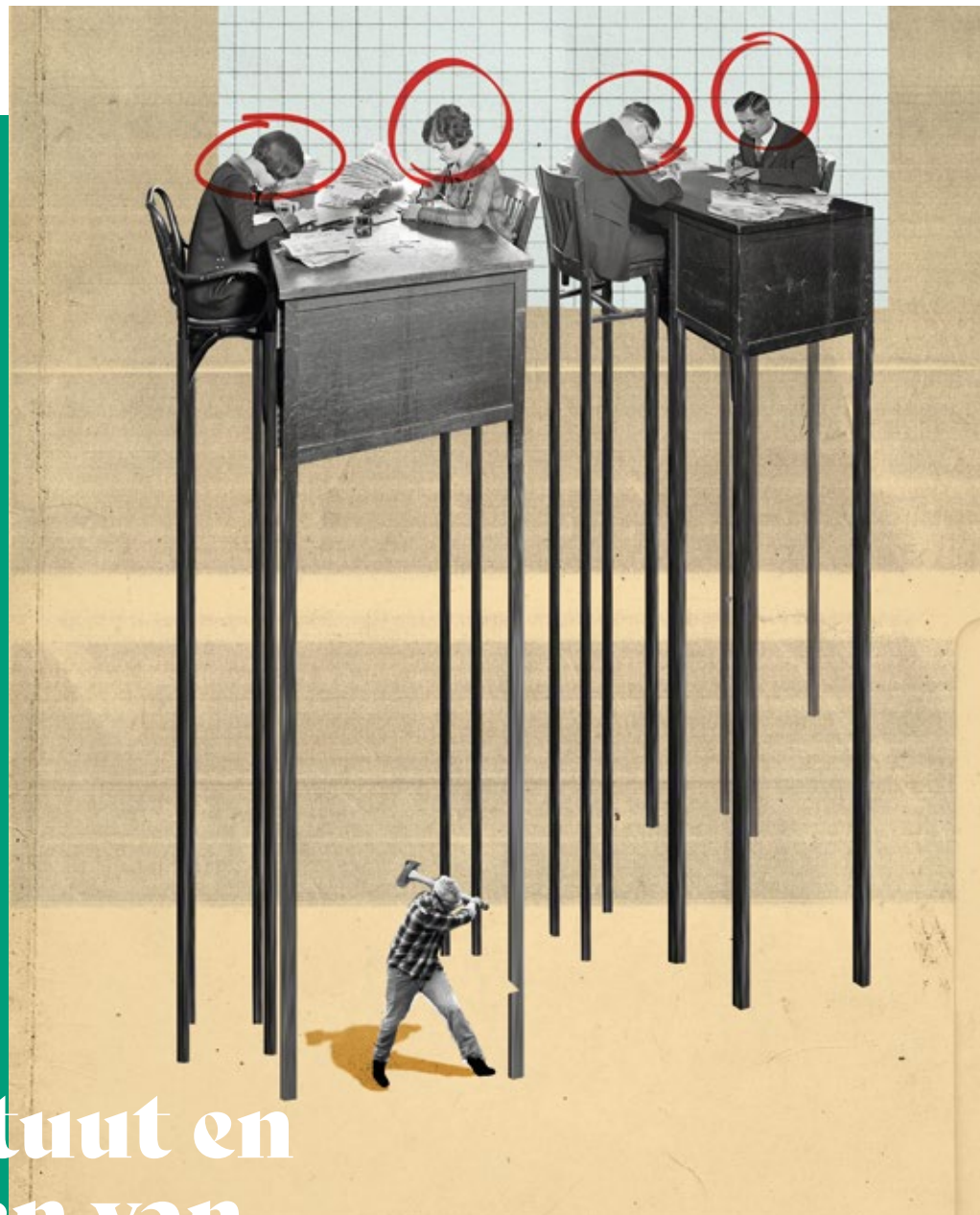
THUIS VAN DE OFFICIËLE BELGISCHE KLOK

Ook de tijdsdienst maakt deel uit van het KSB. "Wij hebben hier de officiële klok van België staan, in een beveiligd en gekoeld laboratorium", legt Hilde uit. "Voor een gewone mens is een seconde meer of minder niet zo belangrijk, maar voor de beursgang bijvoorbeeld kan het een wereld van

verschil maken. Zo kunnen de banken een rechtstreekse verbinding maken met onze server."

"De meeste andere dingen die je hier ziet, zijn eigenlijk museumstukken", gaat Hilde verder. "Vroeger hadden onderzoekers grote instrumenten nodig. Nu hebben ze vaak enkel hun computer nodig om de data die via satellieten binnenkomen te analyseren." Zo blijft ook een van de laatste overblijvende telescopen in Ukkel ongebruikt. "Die werkt nog, maar alles wat je ermee kan ontdekken hebben we al ontdekt."

Hilde werkt al meer dan dertig jaar voor de KSB en is er onder meer verantwoordelijk voor de communicatie, de bibliotheek, het museum en het archief. "Binnen zes jaar ga ik met pensioen. Ik doe mijn job heel graag, maar ik ga blij zijn als ik kan genieten van rust en wat meer tijd kan spenderen met mijn kleinkinderen."



Het statuut en pensioen van ambtenaren blijven kop van jut

Met de verkiezingen in zicht stelde ACV Openbare Diensten het Memorandum 2024 op om het belang van een goede publieke dienstverlening te benadrukken. In vijf edities van NT Magazine gaan we er dieper op in. In dit nummer: de sociale bescherming van ambtenaren en langdurig zieken die onder druk staat. Onze eisen voor de eindeloopbaan en het fabeltje over (te) hoge ambtenarenpensioenen ontkracht.

TEKST Willem-Jan van Ekert
BEELD Debora Lauwers

Recente hervormingen van de personeelsstatuten geven meer autonomie aan lokale en Vlaamse overheden. Het gevolg is dat de rechten van het personeel worden beperkt, de ongelijkheid toeneemt en de jobs minder aantrekkelijk worden. En dat komt de burger niet ten goede. Statutaire tewerkstelling biedt op al die vlakken de beste waarborg. Ze moet dan ook de norm blijven en richtinggevend zijn bij elke harmonisering.

SITUATIE IN VLAANDEREN

De vakbonden bereikten geen akkoord over de hervorming van het ambtenarenstatuut bij de Vlaamse overheid. **Ilse Remy, eerste verantwoordelijke Vlaamse overheid bij ACV Openbare Diensten:** “Na vier jaar onderhandelen, kwam de regering terug op eerder gemaakte afspraken. Enkel personeelsleden met gezagsfuncties (inspectiefuncties en functies met politie bevoegdheden, red.) zouden nog benoemd worden. Daar komen dankzij ons de binnenvaartbegeleiders bij. Intussen hebben we wel een akkoord dat een aantal garanties biedt voor al het personeel. We blijven niet akkoord met de afbouw van de vaste benoemingen, maar het vijfsporenbeleid van de Vlaamse regering (over de rechtspositie, loopbaan en beloning, ziekteregeling en re-integratie, uitstroom en pensioen) bevat ook positieve maatregelen. Zo hebben we een ontslagbescherming, een betere verloning en mogelijkheden tot bevordering voor de contractuelen verkregen.”

EN FEDERAAL?

Heeft de federale overheid de sociale bescherming van haar personeel dan beter geregeld? **Johan Lippens, eerste verantwoordelijke federale overheid bij ACV Openbare Diensten:** “De statutaire benoemingen bestaan nog, al is er een ‘maar’ aan verbonden. Meer en meer worden de rechten van contractuelen en statutairen gelijkgetrokken. Ten nadele van die laatste groep. Zoals het nieuwe evaluatiesysteem waarbij de overheid statutairen vlotter kan ontslaan. Ook een aantal rechten rond verloning worden gelijkgesteld aan die van contractuelen. We hebben onlangs beroep aangetekend bij de Raad van State omdat het aantal verlofdagen van de statutairen verminderde. Soms zitten de veranderingen ook in kleine dingen, zodat je de vraag moet stellen of er nog voordelen aan het statuut verbonden zijn. En dan eindigen we met een situatie die nog slechter is dan bij de Vlaamse overheid. Want daar zijn onze collega’s er wel in geslaagd om een aantal garanties voor contractuelen vast te leggen.”

Een sleuteldossier is dat van de bijkomende specifieke opdrachten voor contractuelen. De federale wet zegt dat iedereen statutair wordt aangeworven op enkele uitzonderingen na: bij vervangingen en voor bijkomende specifieke opdrachten. Die laatste categorie is nu zodanig uitgebreid terwijl veel van die opdrachten gewoon tot de kerntaken van de overheid behoren. Gevangenisbewaarders, bijvoorbeeld.

Op die manier neemt het percentage contractuelen meer en meer toe. Minister De Sutter zet zich wel in voor de statutaire tewerkstelling, maar als daar volgend jaar iemand anders zit met andere ideeën dan kan het snel keren.”

ZIEKTE, RE-INTEGRATIE EN INVALIDITEIT

Een goede sociale bescherming van langdurig zieken is belangrijk. De recente wijziging van het re-integratietraject gaat in de goede richting. Net als de in de steigers staande omvorming van het pensioen wegens lichamelijke ongeschiktheid naar invaliditeit voor ambtenaren.

Maar er is nog veel werk aan de winkel. Zo moet wie het werk niet kan hervatten beter beschermd worden. Wie dat wel kan, moet méér kansen krijgen zonder loonverlies, want soms is een hervatting in de oorspronkelijke functie niet meer mogelijk.

We willen ook een betere erkenning van beroepsziekten: van de kankers die brandweertlieden kunnen ontwikkelen als gevolg van hun werk tot burn-out en uitputting bij medisch personeel. Johan Lippens: “Op federaal niveau worden langdurig zieken door Medex en Empreva opgevolgd om het werk te hervatten. Voor de personeelsleden die dat niet kunnen, gebeurt er ofwel niets ofwel krijgen ze een dossier met een medisch pensioen als mogelijk resultaat.”

Bij de Vlaamse overheid is de situatie anders. Ilse Remy: “Langdurig zieke contractuelen krijgen nu een toelage bovenop de ziekte-uitkering. Nieuwe statutairen worden niet langer gedurende de volledige ziekteperiode aan 100 procent betaald.”

TIJD VOOR EEN POSITIEF PROJECT

De overheidspensioenen werden het afgelopen decennium flink hervormd. Zo moeten we verplicht drie jaar langer werken en we verwachten dat het gemiddeld overheidspensioen met 13 procent zal dalen.

Er zijn ook heel wat eindeloopbaanregelingen afgebouwd en het akkoord over de zware beroepen werd niet uitgevoerd. Een verdere verarming van gepensioneerden willen we absoluut voorkomen. **Joris Lermytte, stafmedewerker pensioenen en lokale besturen voor ACV Openbare Diensten**, vindt dat het tijd wordt voor een positief project.

“De pensioenen van meer en meer contractuelen zijn gelukkig beter beschermd. Het begon met één procent bijdrage voor het aanvullend pensioen van de werkgever bovenop het loon, maar enkel bij lokale besturen. Nu is drie procent de norm bij alle besturen. In Vlaanderen en heel wat lokale besturen stijgt die vanaf dit jaar naar vijf procent en meer.

De negatieve evolutie geldt voor de statutaire medewerkers. Voor hen zal het pensioen dalen. Dat wordt nu berekend over de laatste tien jaar in plaats van de laatste vijf, de studiejaren en de contractuele jaren tellen niet meer mee. Vandaar de daling met 13 procent. Nu ligt een overheidspensioen gemiddeld nog zo’n 28 procent hoger dan een werknemerspensioen, maar je mag niet vergeten dat het over twee verschillende groepen gaat. Ambtenaren hebben gemiddeld een langere loopbaan en zijn gemiddeld hoger geschoold. Wij willen de pensioenbescherming van de contractuelen laten evalueren in de richting van die van de statutairen. Op termijn zouden die twee groepen eenzelfde pensioen moeten krijgen. Daarvoor is een aanvullende bijdrage van ongeveer 8 procent nodig.”

GOEDE IDEEËN EINDELOOPBAAN

“We hebben een aantal goede ideeën rond eindeloopbaan. Zo moet men vanaf 55 jaar de kans krijgen om minder te werken en op vervroegd pensioen kunnen vanaf 60 jaar, vanaf 42 jaar loopbaan. Nu is dat pas vanaf 63 jaar. De pensioenleeftijd moet op 65 jaar blijven.

Vandaag zijn de zorgberoepen net als uitvoerende functies in technische diensten, huisvuilophalers

In verhouding tot het inkomen hebben de zelfstandigen voortaan de hoogste pensioenen.

Joris Lermytte, stafmedewerker pensioenen en lokale besturen voor ACV Openbare Diensten



en penitentiair beampten, nog altijd niet erkend als zwaar beroep. In 2018 hadden we een akkoord daarrond maar de vorige en huidige regering hebben dat niet uitgevoerd. Bij een volgende regering moet dat opnieuw op de tafel komen omdat het Rekenhof vaststelde dat het huidige systeem veel andere zware beroepen uitsluit.”

KIJK NAAR DE UITKERINGSRATIO

“Een ambtenarenpensioen bedraagt netto gemiddeld 2.084 euro en een werknemerspensioen 1.486 euro. Maar die cijfers gaan over de huidige gepensioneerden. Dat is weinig richtinggevend voor de toekomst. Daarom is het interessanter om te kijken naar de uitkeringsratio. Die geeft aan hoe een gemiddeld pensioen evolueert ten opzichte van het gemiddeld inkomen. De afgelopen decennia werd het pensioen van de zelfstandigen stelselmatig verhoogd. De pensioenen van ambtenaren blijven zo goed als gelijk, contractuelen gaan eerst licht omhoog om vervolgens weer te dalen. In verhouding tot het inkomen hebben de zelfstandigen voortaan de hoogste pensioenen.

Er zijn enkele kritische rapporten van de Nationale Bank geweest over de pensioenen die waarschijnlijk richtinggevend zullen zijn voor een volgende regering. Een piste die dan in beeld komt, is om het gemiddeld pensioen te laten dalen. Het probleem is dat onze pensioenen al vrij laag zijn. Wij vrezen dat de druk op de ambtenarenpensioenen niet zal afnemen.”

“Wij misten in deze legislatuur onderhandelingen over de filosofie.”

Vicepremier **Petra De Sutter** is minister van Ambtenarenzaken, Overheidsbedrijven, Telecommunicatie en Post in de regering-De Croo. Met de verkiezingen in zicht blikt ze terug op haar legislatuur, samen met **Johan Lippens**, eerste verantwoordelijke federale overheid voor ACV Openbare Diensten.

Minister De Sutter begon in 2020 aan haar ambtstermijn met veel respect voor de ambtenaar en voor het statuut. “We kwamen uit een periode van jarenlange afbouw van de publieke sector, op financieel vlak, op het vlak van personeelsbestand en van statuten. Mijn ambitie was vanaf het begin om die negatieve evolutie om te buigen en ervoor te zorgen dat mensen fier konden zijn op hun federale ambt.”

Waar kijkt u tevreden op terug?

PDS: “Het aantal mensen dat we aantrokken, nam in die drie jaar toe. En ondanks de opgelegde 2 procent besparing, hebben we toch geïnvesteerd in bepaalde prioritaire domeinen. We botsen heel vaak tegen de limieten van de besparingen. Maar toen er nieuwe gevangenissen werden gebouwd, deden we er alles aan om nieuwe mensen aan te trekken. Hetzelfde bij Fedasil. De regering investeerde veel in de veiligheidsarchitectuur van ons land en in de gezondheidszorg.”

Was dat niet ‘gewoon’ het gevolg van de coronapandemie?

PDS: “We traden aan net na de eerste catastrofale coronagolf. Die golf had gezorgd voor een groeiend respect voor zorgmedewerkers. Tijdens de regeringsonderhandelingen waren zij prioriteit. Ook de veiligheidsdepartementen werden goed bedeed. Het gevolg was natuurlijk dat andere departementen het mes op de keel gezet kregen en dat enkel ad-hocmaatregelen genomen konden worden. Op lange termijn is dat geen goed beleid. Ik pleit voor een langetermijnvisie op het personeelsbestand dat vertrekt van de kerntaken.”

De voorbije jaren waren dus zuiver crisisbeleid?

PDS: “Politiek werkt altijd voor de korte termijn, dat zit ingebakken in ons systeem. Het beleid is ook gestuurd door het feit dat we geen marges hebben. Ook de volgende regering zal het heel moeilijk hebben. Europa wil

nieuwe en nog strengere begrotings- en besparingscriteria opleggen.”

JL: “De drugsproblematiek in Antwerpen is een typisch voorbeeld van een kortetermijnbeleid. De regering koos terecht voor een aanpak om drugs op te sporen. Maar daarbij vergat men maatregelen te nemen in de verwerkingsketen van de opgespoorde drugs. Ten koste van de veiligheid van onze douaniers.”

In uw interview voor NT Magazine, kort na uw aantreden, zei u dat u van de overheid de aantrekkelijkste werkgever wilde maken. Is dat gelukt?

PDS: “Een mooie graadmeter daarvoor is het aantal sollicitanten bij de federale overheid. In 2017 waren dat er 89.000, in 2023 125.000. Het aantal voltijdse equivalenten steeg met 2.000 tot 60.500. Dat is misschien niet veel maar we zaten ervoor in een dalende lijn. Die is omgebogen in tijden van arbeidskrapte.”

JL: “Het aantal ambtenaren is inderdaad gestegen maar we zien toch een discrepantie. Ambtenaren solliciteren ook voor jobs die opengesteld zijn voor aanwerving. Dat vervalst de cijfers. Bij dat aantal zit bijvoorbeeld een groot deel penitentiair bewakingsassistenten voor de nieuwe gevangenissen. Om aantrekkelijk te zijn moet je ook investeren in infrastructuur, zodat het personeel niet in verouderde gebouwen moet werken. Dat is nu vaak nog wel het geval.”

JL: “Het heeft ook te maken met de monitoring zelf. Want er zijn mensen die weigeren om in de statistieken te komen. Dat trekt de cijfers ook wat scheef. Wat ook speelt zijn de gevolgen van de besparingen waardoor departementen centraliseren en moeilijker bereikbaar zijn voor personen met een handicap.”

PDS: “We hebben daarom voor hen de vergoeding voor het woon-werkverkeer opgetrokken. Om op je vraag door te gaan: ook wat het sectoraal akkoord betreft, had ik

meer willen doen. We hebben lang onderhandeld over een voorakkoord en over de inhoud waren we heel tevreden. Aan de regeringstafel struikelde het over het budget. Anderzijds hebben we de maaltijdcheques al in januari 2024 ingevoerd in plaats van in april 2024. Dat gaat over een netto koopkracht van 950 euro op jaarbasis. Minder dan we wilden, maar er is een ongelijkheid met andere sectoren weggewerkt. De vakbonden vroegen voor het akkoord 300 miljoen per jaar, terwijl wij twee miljard moesten besparen. Dat geld was er niet.

De maaltijdcheques zijn toch goed voor 40 miljoen op jaarbasis. Ik heb daar hard voor moeten vechten. En voor het eerst sinds 20 jaar was er een voorstel voor baremieke verhogingen. De eindejaarstoelage probeerden we er ook bij te betrekken, maar als het over centen gaat heeft elk departement zijn eigen noden. Je kunt daar een regering over laten vallen, maar vergeet niet dat we drie ontzettend moeilijke jaren hadden: corona, de oorlog in Oekraïne, een energiecrisis en inflatie waardoor we met een groot begrotingstekort zitten en een schuldratio die jaren vraagt om weg te werken.”

Wat is er blijven liggen uit het sectoraal akkoord?

JL: “De afspraken over het tuchtregime en de shiftregeling, dat zijn diensten waar er 24u op 24u personeel aanwezig moet zijn. Dit was belangrijk voor ons omdat we daar op wettelijke grenzen stoten.

JL: “Wat wij vooral misten in deze legislatuur waren onderhandelingen over de filosofie achter aanwervingen. De insteek van de voorzitters van de FOD’s is zoveel mogelijk contractuelen inschakelen omdat ze dan niet via Selor moeten passeren. Maar het hele debat over wat nu echt de bijkomende specifieke opdrachten zijn waarvoor contractuelen in dienst genomen kunnen worden, werd niet gevoerd. Hetzelfde met het evaluatiedossier. Voor ons is dat dé gemiste kans tijdens deze legislatuur. In het beste geval was daar een mooie evaluatieprocedure uit gekomen, gebaseerd op een geïntegreerd hr-beleid met aandacht voor heroriëntering en loopbaan.”

PDS: “Ja, maar we hebben wel veel dossiers behandeld: 80, waarvan 46 met een unaniem akkoord en 34 met een of meerdere niet-akkoorden.”

JL: “In absolute cijfers bent u koploper. We hebben nog nooit

maar misschien heeft dat ook te maken met het feit dat wij probeerden om de situatie van het federale ambt op heel veel punten te verbeteren. Binnen de politieke context van zeven partijen met uiteenlopende visies. Grondige hervormingen konden wij binnen deze regering niet doen. We hebben dan ook veel kleine stapjes moeten zetten.”

JL: “Bij de gelijktrekking van de arbeidsomstandigheden tussen contractuelen en statutairen zagen we een afbouw bij die laatste categorie. Ik denk aan het onbezoldigd verlof om dwingende redenen. Dat leidt in de praktijk soms tot schrijnende situaties. Recent sprak ik iemand die het verlof gebruikte om een weduwenpensioen te kunnen behouden en die dit jaar door dat besluit in de problemen zal komen.”

PDS: “Anderzijds hebben we alles in stelling gebracht om komaf te maken met het medisch pensioen, terwijl we van onze coalitiepartners ‘forget it’ te horen kregen. Je moet daarvoor ook met de deelstaten praten omdat het om gemengde bevoegdheden gaat. We zijn bijna rond en dat zal voor een groep mensen die op jonge leeftijd definitief arbeidsonbekwaam werd en ongewild in de armoede geduwd wordt veel betekenen. We hebben verder het recht op deconnectie doorgevoerd en wat telewerk betreft hebben we onze doelstellingen behaald. Ook voor de telewerkvergoeding hebben we bakens verzet. De maximale vergoeding is reglementair 148,73 euro per maand. Maar we weten allemaal dat werkgevers dat niet geven. In de private sector is het gemiddelde 37 euro, voor de federale ambtenaren is dat 54,50 euro per maand. Dus zo slecht doen we het niet, hé?” ☘

"HET EVALUATIEDOSSIER WAS DÉ GEMISTE KANS TIJDENS DEZE LEGISLATUUR."

Johan Lippens

Over welke zaken bent u minder tevreden?

PDS: “Een diverse ambtenarij is belangrijk, maar dat is nog geen realiteit. Hoe hoger op de ladder, hoe minder vrouwen. We zijn dat aan het keren. We moeten meer inspanningen doen om mensen met een migratieachtergrond aan te werven. Het aantal medewerkers met een handicap blijft ondermaats. We willen naar dat streefcijfer van 3 procent, maar we zitten amper boven de 1 procent. In 2022 gingen we van 1,06 naar 1,09 procent, te weinig om echt tevreden over te zijn. Sommige departementen doen het net goed, andere slecht. Dat kan ook te maken hebben met de aard van de job. Want ik kan me voorstellen dat het bij cipiers, politie of defensie iets moeilijker ligt om mensen met een handicap aan te nemen.”



"DE VAKBONDEN VROEGEN 300 MILJOEN PER JAAR TERWIJL WE TWEE MILJARD MOESTEN BESPAREN."

Petra De Sutter

We zien ook een verschuiving van evaluatie naar tuchtmaatregelen. Die procedure moet herbekeken worden. We zitten in de bizarre situatie dat er ofwel een terechtwijzing voor de ambtenaar volgt, ofwel onmiddellijk aan het loon gezeten wordt. Die inhoudingen op wedden kunnen tot 36 maanden gaan en worden steeds vaker toegepast.”

PDS: “Dan moeten we dat nog meenemen, op zijn minst voor een volgend regeerakkoord.”

zoveel comité B’s gehad. Dat moet ik toegeven. De kanttekening daarbij is dat we kwantitatief veel deden maar dat de inhoudelijke onderhandelingen over de richting die we moeten uitgaan een pak minder waren dan in het verleden. We kregen zelden dossiers te zien voordat ze op de ministerraad terecht kwamen. Daardoor hebben we enkel onderhandelingen gevoerd die veel te juridisch-technisch waren.”

PDS: “Daar heb je wel een punt, Johan,

Ontdek onze geschiedenis 100 jaar ACV Openbare Diensten

De geschiedenis van onze vakbond is ook de geschiedenis van onze samenleving. Dat blijkt uit het onderzoek en het boek dat ACV Openbare Diensten maakte samen met KADOC-KU Leuven. Het is de eerste keer dat onze syndicale geschiedenis zo grondig werd onderzocht en toegankelijk gemaakt voor een breed publiek.



Afdelingshoofd onderzoek Peter Heyrman:

“Dit boek is pionierswerk, een term die historici niet licht in de mond nemen. Er bestaat ontzettend weinig onderzoek naar de syndicale werking in het algemeen en over ACV Openbare Diensten in het bijzonder. Dit boek vormt een mooie aanzet, maar er is meer onderzoek nodig naar de thema’s die aan bod komen.

Er staan heel wat mijlpalen in het boek, zoals de invoering van het ambtenarenstatuut in 1937, het zogenaamde statuut Camu. In een woelige politieke en economische periode was dit statuut broodnodig om tot meer uniformisering te komen in de wildgroei en willekeur aan statuten en arbeidsvoorwaarden. De christelijke arbeidersbeweging speelde daarbij een belangrijke rol.”

Op onze website vind je binnenkort een link naar de digitale versie van het boek. Een verkorte versie van het boek is nu al beschikbaar en de eerste 15 lezers die ons een antwoord kunnen geven op de wedstrijdvrage: 'Wat was de naam van dit ledenblad voordat het NT Magazine werd?', krijgen een exemplaar van ons. Stuur je antwoord naar nt@acv-csc.be.

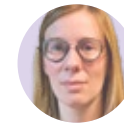
Onderzoeker Arno Demeulemeester:

“Ik vond het interessant om te zien dat bepaalde thema’s blijven opduiken en dat er altijd al een spanningsveld is geweest tussen de politiek en openbare diensten. Als het fout gaat in de samenleving wijzen politici al te graag naar de overheid als zondebok. Dat fenomeen van ‘bureaucratic bashing’ als bliksemafleider voor politiek falen vond ik erg interessant. De overheid wordt door tegenstanders vaak als een monolithisch blok voorgesteld, terwijl dit boek net de diversiteit van de ambtenarij toont. En die rijkheid aan profielen en dienstverlening illustreert hoe groot de maatschappelijke meerwaarde van sterke publieke diensten is.”



Archivaris en copywriter Yvon Eikenaar:

“Ik was het meest verrast over de evolutie van vrouwen bij de overheid. Je weet natuurlijk wel dat vrouwen heel lang niet als gelijkwaardig werden beschouwd. Maar het blijft verbazen hoe er met vrouwelijke ambtenaren werd omgegaan. En tot niet eens zo lang geleden! Tijdens de crisisjaren van de jaren 1930 werd het loon van vrouwelijke ambtenaren, wiens man ook ambtenaar was, met een kwart verlaagd. In 1934 werden vrouwen zelfs van alle overheidsjobs uitgesloten, met uitzondering van de schoonmaak. Tot 1963 werden vrouwen in het onderwijs automatisch ontslagen als ze trouwden. Pas in 1975 werd de eerste cao over de gelijke verloning van mannen en vrouwen afgesloten. Opvallend: de vakbond hield de ongelijke behandeling van vrouwen lang mee in stand omdat ze vasthielden aan het katholieke ideaalbeeld van de vrouw aan de haard. Vandaag is de situatie anders en blijft de vakbond strijden voor de gelijke behandeling van mannelijke en vrouwelijke ambtenaren.”



VRAAG AAN
ANNICK
VANDERHENST

Vakbondsconsulent

IK WERK BIJ EEN LOKAAL BESTUUR EN WIL GRAAG MINDER WERKEN VOOR IK MET PENSIOEN GA. KAN DAT?

“Ik geef altijd advies op maat van de individuele situatie. Stel dat je als ambtenaar een zelfstandige activiteit uitoefent in bijberoep, dan kan dat je mogelijkheden om minder te werken beïnvloeden.”

“Wil je je loopbaan onderbreken met een premie, dan heb je een motief nodig: voor iemand zorgen of een opleiding volgen”, aldus Annick. “Bij de betaalde verlopen kan je kiezen tussen de thematische verlopen van de RVA, of het Vlaams zorgkrediet. De uitkeringen van de RVA zijn hoger dan het Vlaams zorgkrediet, dus ik geef altijd de raad om eerst een thematisch verlof op te nemen. De cumulatiemogelijkheden met een zelfstandige activiteit zijn ook ruimer; nog een reden om eerst te kiezen voor een thematisch verlof”.

“Je kan ook altijd onbetaald verlof opnemen”, aldus Annick,

“dan heb je geen motief nodig én dit verlof kan je onbeperkt cumuleren met een zelfstandige activiteit, ten minste als die niet onverenigbaar is met de functie.” Onbetaald verlof is soms een recht, in andere gevallen een gunst.

Er bestaan vier vormen van thematische verlopen: verlof voor medische bijstand, ouderschapsverlof, palliatief verlof en verlof voor mantelzorg. Het Vlaams zorgkrediet kan je opnemen voor vijf motieven: de zorg voor een zwaar ziek gezins- of familielid tot de 2^{de} graad, de zorg voor je kind(en) tot en met 12 jaar, de zorg voor jouw kind met een handicap, palliatieve zorg of een erkende opleiding volgen.

“Voor het pensioen telt een thematisch verlof altijd volledig mee, zowel voor statutairen als contractuelen. Zowel voor

het bedrag als om te kijken of je met vervroegd pensioen kan gaan.”

Zorgkrediet en onbetaald verlof kunnen gedurende een bepaalde periode meetellen. Die verschilt onder meer naargelang je statuut, het type verlof, de omvang van de onderbreking, de leeftijd en de verlopen die je al hebt opgenomen. “Dus als je van plan bent om voor je met pensioen gaat verlof op te nemen, laat je dan eerst adviseren door je vakbondsconsulent”, besluit Annick. 🗨️

Meer info over je loopbaan onderbreken en de bijhorende uitkeringen vind je terug op de website.



ZIT JIJ MET VRAGEN WAAR JE NIET
DIRECT EEN ANTWOORD OP WEET? STUUR ZE
DOOR NAAR [NT@ACV-CSC.BE](mailto:nt@acv-csc.be)

In oktober van dit jaar zijn het opnieuw gemeenteraadsverkiezingen. Het ideale moment om nu een tevredenheidsenquête te lanceren bij het personeel van lokale besturen. Met de resultaten kunnen de nieuwe besturen dan aan de slag. Ons eerste rapport in 2018 leverde niet alleen interessante inzichten op, het zorgde ook voor échte veranderingen op de werkvloer.

TEKST
Eva Hugaerts

Met deze peiling naar arbeidstevredenheid krijg je als medewerker de kans om je mening te geven. Je kan deelnemen als je werkt voor een stad of gemeente, een OCMW, de provincie, in een woonzorgcentrum, een openbaar ziekenhuis, huisvestingsmaatschappij, intercommunale of hulpverleningszone. Alle resultaten gieten we in een rapport voor elk bestuur en je ontvangt ook je persoonlijke tevredenheidsscore. Wij berekenen de tevredenheid van het personeel en sporen sterktes en zwaktes op. We maken onze rapporten bekend voor de verkiezingen. Op die manier is duidelijk wat er leeft bij het personeel. Na de verkiezingen is het aan de nieuwe bestuursploeg om ermee aan de slag te gaan.

In 2018 was globaal 74 procent van de personeelsleden van lokale besturen tevreden met hun job. Er kwamen ook heel wat verbeterpunten naar voren: over arbeidsomstandigheden, loon, emotionele belasting, combinatie werk en privé ... Veel besturen en directies namen onze rapporten ter harte en gingen ermee aan de slag: van stad Lommel tot WZC Molenkouter in Wichelen. Wat daar precies veranderde naar aanleiding van hun specifieke rapport, lees je hier.

Laat je stem horen en vul onze enquête in!

De anonieme bevraging duurt 12 minuten.
Jij en je collega's kunnen deelnemen via www.rapportlokalbesturen.be of deze QR-code.
Hoe meer deelnemers, hoe luider onze stem zal klinken!

HET RAPPORT VAN DE LOKALE BESTUREN

Hoe tevreden ben jij met je job?
Doe mee aan onze nieuwe bevraging!



WZC MOLENKOUTER WAS IN 2018 DE BESTE VAN DE KLAS

Benigne Pieters is gewestelijk secretaris ACV Openbare Diensten regio Aalst-Oudenaarde en verantwoordelijk voor heel wat woonzorgcentra in de streek. WZC Molenkouter in Wichelen behaalde in 2018 de zeer hoge algemene tevredenheidsscore van 9,17 op 10 (ten opzichte van 7,44 op 10 als algemeen gemiddelde). Maar er waren ook drie pijnpunten: het loon, de combinatie werk en privé en de fysieke en emotionele belasting. Is de situatie vandaag verbeterd? Volgens Benigne wel: "De directrice, Els Meuleman, staat vaak op de vloer om te weten wat er leeft onder het personeel. Ze schuift ook aan bij sollicitatiegesprekken om ervoor te zorgen dat mensen die starten goed worden begeleid."

Beter loon

"Sinds de bevraging zijn er in de Vlaamse openbare ouderenzorg IFIC-barema's ingevoerd waardoor de lonen voor heel wat zorgmedewerkers zijn verhoogd. In Molenkouter zijn er met de directie besprekingen geweest om de functieomschrijvingen van medewerkers te analyseren om vervolgens de juiste IFIC-functie te kunnen implementeren. In de praktijk kwam het er vaak op neer dat medewerkers ook taken deden die niet in hun functieomschrijving stonden. Op deze manier werden alle taken en handelingen geïnventariseerd en gekoppeld aan het juiste IFIC-barema."

Los van de invoering van de IFIC-barema's, deed de directie zelf ook een extra inspanning om het loon te verhogen. "Naar aanleiding van het eerste rapport werden de maaltijdcheques verhoogd naar het maximale bedrag."

Hoger welzijn ondanks personeelstekort

Hét pijnpunt momenteel in de zorg is het enorme personeelstekort. En dat weegt op de twee andere verbeterpunten die in Molenkouter naar voren kwamen: de combinatie werk en privé en de fysieke en emotionele belasting. De directie probeert op verschillende manieren het tekort en

de daaruit voortvloeiende werkdruk te beperken. Benigne: "Net als in andere woonzorgcentra doen ze een beroep op interimkrachten om tekorten op te vangen. We zijn daar als vakbond geen voorstander van, we zien liever dat mensen vast in dienst komen. Maar de situatie is vandaag zo nijpend dat het soms niet anders kan."

Normaal gezien worden interim's pas ingeschakeld in uiterste nood, maar in Wichelen gaan ze er flexibeler mee om. "Ze doen het ook om te zorgen dat vaste medewerkers hun verlof kunnen opnemen. Want dat zie je vaak gebeuren: de medewerkers kunnen door het personeelstekort hun verlof niet opnemen en moeten het overdragen naar het volgende jaar. Dat ze in Molenkouter wel hun verlof kunnen opnemen, verhoogt het welzijn."

Aandacht voor opleiding

Een andere manier om personeel in dienst te houden is door zorgkundigen om te scholen tot verpleegkundigen. Benigne: "Dat is mogelijk via project Vorming 600 en dat gebeurt ook in Wichelen. Het vraagt wel een grote inspanning door het personeel, maar die inspanningen leveren op termijn resultaten op. Het personeelsverloop ligt er lager dan in andere woonzorgcentra in de regio."

"NIEUWE BESTUREN WISTEN DANKZIJ ONS RAPPORT HOE ZE HUN PERSONEEL GELUKKIGER KONDEN MAKEN"

In Limburg ging gewestelijk secretaris Els Kerkhofs na het eerste rapport langs bij verschillende besturen. "Voor elk bestuur had ik een eigen 'rapportje' gemaakt met hun sterktes en verbeterpunten, en enkele tips en tricks. Dankzij de wetenschappelijk onderbouwde bevraging konden de besturen de resultaten ook niet negeren. De afgelopen jaren heb ik opgevolgd of ze met de verbeterpunten aan de slag gingen. Als we merken dat het de verkeerde kant op gaat, trekken we aan de alarmbel."





Goud waard

Voor steden en gemeenten waar in 2019 een nieuwe bestuursploeg aan de slag ging, waren de rapporten goud waard. “Dankzij onze bevraging kregen ze op een dienblaadje gepresenteerd wat ze beter konden doen om hun personeel gelukkiger te maken.”

Zo’n positieve ommekeer merkte Els bijvoorbeeld bij de stad Lommel. “Lommel behaalde in 2018 een vrij goede globale score van 7,34/10. Maar er waren ook verbeterpunten. De medewerkers gaven aan dat ze meer betrokken wilden worden bij het bestuur om samen te vernieuwen. Net als bij andere besturen wilden ze ook graag meer waardering zien voor hun werk, beter geïnformeerd worden en meer opleidingsmogelijkheden krijgen.” En daar wordt effectief werk van gemaakt. “De nieuwe bestuursploeg en nieuwe algemeen directeur gooiden het over een heel andere boeg en hebben de hele organisatie herbekeken. Ze werken samen met de vakbonden aan die vernieuwing en heel wat van de uitdagingen uit ons rapport worden aangepakt. Dat gebeurt niet boven de hoofden van de medewerkers, maar samen met het personeel.”

Resultaten vergelijken

Els kijkt erg uit naar de resultaten van deze tweede bevraging. “Dan kunnen we vergelijken. Kinrooi bijvoorbeeld scoorde de vorige keer een hoge 8,11/10, maar de voorbije jaren kreeg ik verschillende signalen die wijzen op een daling van de arbeidstevredenheid bij de medewerkers. Denk aan een groot personeelsverloop en meer berichten van onze leden, want die horen we meestal pas als het niet goed gaat. De nieuwe bevraging zal bevestigen of mijn vermoedens kloppen, en duidelijk maken waar het precies verkeerd loopt.”

Impact fusies op arbeidstevredenheid

De voorbije jaren fuseerden ook vier gemeenten in Limburg tot de nieuwe gemeenten Oudsbergen en Pelt. “Het frappante bij de twee fusies is dat het telkens om twee besturen ging met een totaal verschillende organisatie(cultuur): modern en open versus strikter en meer gereguleerd. Bij de twee nieuwe gemeenten namen de algemeen directeur en personeelsdirecteur van de striktere gemeente het leiderschap over. We merkten dat het cultuurverschil groot was en dit leidde tot frustraties en problemen. Vanuit onze vakbondswerking hebben we hier gewerkt aan openheid en overleg. We zijn dan ook benieuwd naar de resultaten van de nieuwe bevraging en zullen de fusiegemeenten een spiegel kunnen voorhouden en aangeven wat er beter moet.”

De nieuwe bestuursploeg van Lommel ging met de vakbonden aan de slag. Heel wat uitdagingen uit het vorige rapport werden aangepakt.

Stelling

Besparen op openbare diensten leidt tot een lager begrotingstekort

Deze stelling is ☐ waar ☐ onduidelijk ☐ niet waar
☐ waarschijnlijk ☒ onwaarschijnlijk

Intro

Het begrotingstekort van het bbp stijgt in 2023 tot 4,3 procent bbp en blijft stijgen. Tekorten laten ook de staatsschuld toenemen. Tegen 2026 zouden we een schuldratio van 110 procent bereiken, wat van België één van de slechte leerlingen binnen Europa zou maken. De volgende regering moet volgens de Nationale Bank 10 miljard vinden om het begrotingstekort niet verder te laten stijgen. Dan wordt er gekeken naar besparingen op openbare diensten, maar is dat de beste keuze?

Omschrijving

In 2019 lagen de overheidsuitgaven in België 4,5 procent van het bbp hoger dan het gemiddelde van de buurlanden, volgens de Nationale Bank. We geven vooral meer uit aan economische zaken en algemeen bestuur. Bij economische zaken gaat het vooral om loonsubsidies voor ondernemingen, zoals vrijstellingen van bedrijfsvoorheffing en het systeem van de dienstencheques. Samen liggen die uitgaven 2,2 procent van het bbp hoger dan bij onze burens. In totaal gaat het om ongeveer 10 miljard euro belastinggeld. Aan algemeen bestuur geven we 1,8 procent van het bbp meer uit aan de wetgevende en uitvoerende organen, fundamenteel onderzoek en de openbare schuld. Die hoge werkingskosten van de staat vloeien onder meer voort uit de regionalisering van allerlei bevoegdheden en ons ingewikkeld belastingstelsel (zie NT nr. 61).

Europese begrotingsregels

De aanbeveling voor budgettaire orthodoxie van de Nationale Bank komt voort uit de hernieuwde begrotingsregels van de Europese Commissie. Die regels waren tijdens de corona- en energiecrisis even in de kast beland, maar nu haalt de Commissie ze weer boven. Europa wil dat de lidstaten opnieuw afkloppen op een staatsschuld onder de 60 procent van het bbp en een begrotingstekort onder de 3 procent. De 14 landen, waaronder het onze, die daar niet aan voldoen moeten hun begrotingstekorten elk jaar met minstens 0,5 procent laten dalen. De roep om besparingen klinkt dus weer luider.

Conclusie

Is besparen wel verstandig, is de vraag. De VS en Japan functioneren prima met een schuldgraad van respectievelijk 123 en 255 procent. Het is ook helemaal niet zeker dat besparingen leiden tot een lager begrotingstekort en staatsschuld. Net zo goed fnuiken ze de economische groei en drijven ze de rentes op. Op lange termijn dreigen ook de maatschappelijke doelstellingen uit beeld te verdwijnen: een sterke en koolstofneutrale economie. Besparingen geven extreme partijen wind in de zeilen. En ten slotte kunnen besparingen de goede werking van openbare diensten onderuithalen. Dan gaan de dienstverlening aan de burgers en onze maatschappelijke welvaart erop achteruit.

Kortom: besparingen op de openbare diensten leiden niet automatisch tot een lager begrotingstekort. De relatie tussen beide is complexer. Net zo goed kunnen besparingen het omgekeerde effect hebben en is finaal de burger het slachtoffer.

"Ook mensen van wie je het niet verwacht, kunnen mentale problemen hebben."

TIPS VAN INGE EN NICO

- Durf zeggen hoe het écht met je gaat tegen je collega's, familie of vrienden
- Wees eerlijk
- Blijf jezelf

Militanten Inge en Nico volgden de opleiding 'Eerste Hulp bij Psychische Problemen', georganiseerd door het Rode Kruis. Het is een van de initiatieven van ACV Defensie om het taboe rond mentale gezondheidsproblemen te doorbreken. Broodnodig, want één op de vier mensen wordt geconfronteerd met psychische problemen.

Inge: "Het is heel erg nodig dat we mentale problemen aanpakken: hier op Kleine Brogel zijn er op anderhalf jaar tijd zeven zelfdodingen geweest. En deze week alleen al kreeg ik berichtjes van twee collega's die het moeilijk hebben. Dat had ik helemaal niet zien aankomen. Dankzij de cursus van het Rode Kruis herken je

Inge Wandels werkt sinds 1995 bij Defensie op Kleine Brogel en zit nu een jaar of zeven op het secretariaat. Sinds 2015 is ze militant bij ACV Openbare Diensten.

Nico Janssens startte in 2000 bij Defensie op Kleine Brogel. Sinds twee jaar werkt hij bij het supportteam dat verantwoordelijk is voor het rollend materieel van de F16. Hij is militant sinds 2021.

TEKST
Kaat De Man

FOTOGRAFIE
Anton Coene

beter de signalen, en kan je sneller ingrijpen. Ik weet nu dat je mensen soms zélf moet aanspreken. Ook mensen van wie je het niet verwacht, kunnen mentale problemen hebben."

Nico: "Van ACV Openbare Diensten kregen we een sweater met daarop de boodschap 'hoe is 't eigenlijk écht met jou?'. Zo tonen we dat we er zijn voor collega's. We laten ze voelen dat ze er niet alleen voor staan. Want niet iedereen praat even makkelijk over de dingen waar ze mee zitten. In die cursus kregen we handvatten om die gesprekken aan te pakken. Tegelijkertijd leerden we wanneer het tijd is om collega's door te verwijzen, bijvoorbeeld naar professionele hulpverleners."

Inge: "Zoveel mensen hebben een rugzakje. Zelf heb ik een hele tijd loopbaanonderbreking moeten nemen door problemen op het werk. Dat is de reden waarom ik militant geworden ben. Ik wil ervoor zorgen dat mijn collega's niet met dezelfde problemen kampen als ik destijds."

Nico: "Dat was ook mijn motivatie twee jaar geleden. Door mijn job kom ik op de hele basis: ons team is verantwoordelijk voor al het rollend materieel van de F16. Zo zie en hoor ik dat er hier en daar wel ruimte is voor verbetering."

Inge: "Waarom dat hier zo'n groot probleem is, weet ik niet. Misschien omdat militairen vaak mannen zijn, en zij moeilijker over hun gevoelens praten? Hoe dan ook: in de toekomst willen we graag iets structureel opzetten rond het mentale welzijn van collega's. Het idee is er al. Nu moeten we kijken wat er mogelijk is, en hoe we dat kunnen toepassen op de werkvloer." 🗨️

Scan de QR-code voor meer info over de campagne van ACV Defensie.



WERKGELUK

Vakbondsconsulent Annick beantwoordt in deze NT een vraag over mogelijkheden om minder te werken. Ook in de vorige editie kwam dit onderwerp al aan bod. En de vele lezersmails die we daarover ontvingen tonen aan dat werk en privéleven combineren niet zomaar evident is voor iedereen.

Minder werken kan voor sommigen een goede oplossing zijn. Maar je werk anders beleven of leuker, aangenamer, verrijkender maken, kan ook veel doen. Om te weten te komen wat mensen daarvoor nodig hebben, lanceert onze sector lokale besturen een grote bevraging over arbeidstevredenheid bij personeelsleden van alle lokale besturen. Ook onze collega's van Defensie vragen via hun campagne 'Hoe is't écht met je?' aandacht voor het mentaal welzijn van militairen.

Vorig jaar organiseerden we bij onze leden nog een grote enquête over werkgeluk. Volgens de resultaten heeft 80 procent te veel werk. En een even groot percentage heeft last van te veel stress. Een thema waar we dus op moeten blijven inzetten. Want gelukkige werknemers zijn gemotiveerder en minder vaak ziek. Daar wint iedereen bij.

Ilse Heylen is voorzitter van ACV Openbare Diensten





DE KLANT

“We vinden het belangrijk dat elk kind de kans krijgt te leren zwemmen.”

WIE

Thierry De Bo,
sportleerkracht bij Leefschool
Klavertje 4 in Nevele

KLANT BIJ

Zwembad Den Boer
in Lievegem

TEKST
Eva Hugaerts

FOTOGRAFIE
Thomas De Boever

Deze voormiddag komt het tweede, vijfde en zesde leerjaar hier zwemmen. Onze buschauffeur rijdt voortdurend heen en weer. Door de zwembeurten aansluitend in te plannen, sparen we twee ritten uit. En dat is goed, want het transport naar het zwembad is de grootste kost van het schoolzwemmen.

Door een verandering in de leerplannen is zwemmen minder belangrijk geworden. Daarom kiezen sommige scholen ervoor om niet elk leerjaar te laten zwemmen. Toch merken we dat we snel onze zwembeurten moeten inplannen, omdat er zwembaden verdwijnen.

Bij ons gaat elke klas wel zwemmen, vanaf de kleuterklas. Onze focus op zwemmen betekent natuurlijk keuzes maken, maar we willen elk kind de kans bieden om te leren zwemmen. Niet alleen omdat het als sport zoveel voordelen biedt, maar ook omdat zelfredzaamheid in het water een belangrijke levensvaardigheid is. De verschillen tussen de kinderen zijn groot: veel kinderen, zeker uit gemeenten waar geen zwembad is, gaan niet naar het zwembad in hun vrije tijd. Als school niet kiezen voor zwemmen versterkt alleen maar de ongelijkheid. Daar passen wij voor.”

IN 'T KORT

Dringend nood aan duidelijkheid bij RVA

Op donderdag 18 januari voerde ACV Openbare Diensten samen met de andere vakbonden actie aan het RVA-kantoor in Brussel. We willen duidelijkheid over de geplande hervorming. Maar nog belangrijker is dat er haalbare voorwaarden komen voor personeel en klanten.

Al sinds 2014 wordt de RVA hervormd. Na al die tijd is er nog altijd geen duidelijk plan waar die hervorming naartoe gaat. Voor vakbonden en personeel is de maat nu vol: zij willen duidelijkheid. Ilse Van Dooren, vast afgevaardigde ACV Openbare Diensten: “De ideeën van de top houden nooit rekening met werknemers of klanten. Het aantal kantoren en medewerkers werd teruggedroefd. Met stijgende werkdruk en verminderde dienstverlening tot gevolg.” De nieuwe plannen voorspellen weinig

goeds: nog minder kantoren, verre verplaatsingen voor het personeel en zelfs nieuwe functie-invullingen. Ilse Van Dooren: “Wij zijn al jaren vragende partij om samen met de directie een haalbaar plan uit te werken waarbij werknemers en klanten centraal staan. Maar al onze pogingen voor ernstig sociaal overleg worden van tafel geveegd. RVA-medewerkers worden nu behandeld als marionetten: zonder enige vorm van overleg beslist men welke rol zij nog hebben binnen de organisatie of over de locatie waar ze hun job moeten uitvoeren.”

5.500 handtekeningen voor een job zonder geweld

Na onze enquête over agressie op het werk organiseerden we van december tot eind januari ook een petitie. 5.500 mensen zetten hun handtekening en vragen dringend maatregelen voor meer veiligheid op het werk. Met de verzamelde handtekeningen stappen we naar de politiek. Want agressie mag niet langer geaccepteerd worden als 'soms part of the job'.

20 miljoen

FEDERALE AMBTENAREN BESPAREN
20 MILJOEN EURO DOOR
ENERGIEZUINIGER TE WERKEN

De kantoren van de federale overheidsdiensten worden sinds vorige winter verwarmd tot maximaal 19 graden. Sommige personeelsleden kwamen zelfs werken met een dekentje. Die inspanningen van het personeel leverden een stevige besparing van 20 miljoen euro op. ACV Openbare Diensten vraagt nu dat de federale ambtenaren daarvoor worden beloond.

Gestoffeerde schoffies

Waar is de tijd gebleven dat we in gepaste kleding op het werk verschenen. Voor dames was een lange broek uit den boze. Er werd van hen een zedige lange rok verwacht. Buiten 35 graden of meer: heren droegen een das. Een nostalgisch stemmetje in het hoofd zegt dat er in die tijd met fatsoen tegen en over elkaar gesproken werd.

TOT SLEDT
Gepaste kleding (blauw kostuum, stropdas, kraakwit overhemd) lijkt nu het handelsmerk geworden voor onfatsoen. In driedelig pak fulmineert men bij voorkeur tegen de 'andere', variërend van migrant tot Waal. Angst creëren levert helaas stemmen op. Extreemrechts heeft (al dan niet met goedkeuring of steun van Poetin en Xi Jinping) het vizier gericht op de EU. Vlaams Belanger Tom Vandendriessche verwijt het Europees Parlement - de instelling die hem maandelijks keurig netjes 7.316,63 euro, een forfaitaire vergoeding van 4.778 euro en een dagvergoeding van 338 euro uitbetaalt - met het migratiepact een 'omvolking' (terminologie uit nazi-Duitsland en een verkiezingsleuze van VB)

van de Europese bevolking te organiseren. De lijst van dit soort gekostumeerde branieschoppers is eindeloos, gaat letterlijk en figuurlijk over alle grenzen heen en vormt niet alleen een smet op het nobele beroep van kleermaker maar op alles wat staat voor een democratische samenleving. Concrete, positieve ideeën over waar we met de samenleving naartoe willen heeft men niet, het enige wat hun ogen doet fonkelen is macht.

We hebben het over politici die na de verkiezingen beslissen over onze sociale zekerheid, over de bescherming van de zwakkeren en over solidariteit tussen groepen mensen en gemeenschappen binnen Europa. Een warme wollen trui is wat we nu meer dan ooit nodig zullen hebben. En geen populistische, Trumpiaanse kletspraat.

