



Opschrift

Vergadering van 12 januari 2026

Nummer: 2026_MV_00061

Onderwerp:

Mondelinge vraag van raadslid Julie Steendam: Vraag bij hoogdringendheid: Staking bij IVAGO

Raadslid(-leden):

Julie Steendam - PVDA

Bevoegd: Sofie Bracke

Omschrijving van de vraag

Toelichting:

Vandaag brak bij IVAGO een staking uit, reeds de tweede van het jaar.

Op 8 januari kregen volgens de vakbonden “Mensen in het ziekenhuis plots te horen dat hun polis niet meer in orde is”. Het bleek om een administratief misverstand te gaan, dat intussen is opgelost. De werkonderbreking toont wel een structurele diepe onvrede van onze vuilnisdiensten met hoe ze als personeel behandeld worden.

Deze ochtend besloot zowat 90% van de werknemers om het werk opnieuw neer te leggen. De vakbonden verklaren onvrede met de CAO-onderhandelingen. Volgens hun verklaring worden hun voorstellen nauwelijks gehoord, en plant de directie aanpassingen aan de prestatiepremie, waardoor het personeel financieel afgestraft zou worden in geval van afwezigheid door ziekte, ouderschapsverlof, klein verlet en arbeidsongeval.

Vraag:

Hoe reageert u als schepen op deze onvrede bij het IVAGO-personeel?

Antwoord

Ik heb tijdens de onderhandelingen voor het meerjarenplan hard gestreden voor de werkzekerheid binnen Ivago. Waar op veel andere domeinen bespaard werd, investeren we fors in netheid. We voorzien extra middelen en mankracht. Zoals jullie weten komen er zelfs 15 mensen bij om onze straten en pleinen proper te maken en om sluikestort aan te pakken. We besparen geen euro op lonen en andere premies.

In navolging van de budgetonderhandelingen hebben de vakbonden, de directie en het bestuur van IVAGO de voorbije weken samengezeten over een nieuwe CAO voor de komende 3 jaar. De huidige CAO liep immers af eind 2025.

De grootste wijziging zit inderdaad in de prestatiebonus. De naam zegt het zelf: een extra bonus bovenop het loon om werknemers te belonen om aanwezig te zijn. Bij IVAGO bestaat zo'n systeem, maar lag de lat wel heel erg laag. Zo had een persoon die slechts 28% van de dagen aanwezig was al recht op een prestatiebonus van 3% van zijn jaarloon. 3% extra loon om minder dan een derde van de tijd te komen werken. Dat krijg je toch niet uitgelegd? Dat bedrag liep ook nog op. 55% van de tijd komen werken gaf recht op een extra prestatiebonus van maar liefst 6%. Je mocht zelfs 18% van de tijd afwezig zijn, dan nog kreeg je een bonus van 9%. Dat zie je in geen enkel gezond bedrijf.

Elke Gentenaar beseft het: de dienstverlening van IVAGO moet beter. Mensen moeten erop kunnen vertrouwen dat hun afval tijdig wordt opgehaald. Dat is nu niet het geval: omdat het ziekteverzuim de pan uit swingt. Om de aanwezigheid van werknemers te stimuleren, verhogen we daarom die limieten. Een werknemer krijgt per kwartaal pas een prestatiebonus als hij 88% tot 90% van de dagen aanwezig is. Wie 92% aanwezig is, krijgt een bonus van 7%. Wie 95% aanwezig is, 10%. (zelfs hoger dan bij vorige systeem).

Ik zou eerlijk gezegd niet liever hebben dan elk kwartaal iedereen 10% bonus te geven, dat zou betekenen dat iedereen 95% van de tijd aanwezig is en de dienstverlening prima loopt! Helemaal geen sprake van een besparingsoefening.

Met deze aanpassing hopen we de aanwezigheid te verhogen. Uiteraard beseft ik dat hiervoor ook heel wat andere maatregelen nodig zijn, los van de verloning. Ik denk dan aan de veiligheid, cultuur, leiderschapstijl, etc. Daar maakt de directie ondertussen ook hard werk van.

En nogmaals, het gaat om een extra prestatiebonus, het woord zegt het zelf: voor geleverde prestaties. Bij IVAGO gaat het zelfs niet om een bepaalde prestatie, gewoon om aanwezigheid. Uiteraard kies je niet voor ziekte of een arbeidsongeval, daar kan je niets aan doen, maar het gaat hier wel om een éxtra bonus. Vergelijk het met een maaltijdcheque. Die krijg je ook enkel als je aan het werk bent, dat lijkt me niet meer dan logisch.

We voeren dit systeem ook heel bewust in op kwartaalbasis, net om de mensen alle kansen te geven. Wie geveld wordt door de griep bijvoorbeeld, zal dat pas 1 kwartaal voelen, maar kan de andere kwartalen wel nog altijd de maximum bonus krijgen.

We leggen de lat nu op 88% aanwezigheid, zodat 2,5 dagen ziekte per kwartaal nog altijd betekent dat je de hoogste premie krijgt. (5 dagen afwezig nog altijd 7% bonus, 7 dagen afwezig nog altijd 4%).

In het systeem van vandaag zijn er werknemers die al jaren afwezig zijn en al jaren maar liefst 9% extra prestatiebonus krijgen, zonder een dag te werken, terwijl ze wel moeten vervangen worden op de werkvloer.

Afwezigheden zoals ouderschapsverlof zijn keuzes die mensen wel zelf maken en die door IVAGO ook altijd worden toegestaan en ondersteund. Maar ouderschapsverlof is niet te rijmen met een prestatiebonus aangezien er dan niet gepresteerd wordt. Ook in het oude systeem telde ouderschapsverlof trouwens niet mee. Is dus niet nieuw.

En wat me enorm stoort: de procedure met de vakbonden voor een nieuwe CAO loopt nog. De onderhandelingen werden formeel afgerond op dinsdag 6 januari. Op woensdag

7 januari werd vervolgens aan de vakbonden een ontwerp van protocol bezorgd. De vakorganisaties hebben nu wettelijk 15 dagen om schriftelijk opmerkingen over te maken. Is dat het geval, dan zijn we verplicht om een nieuwe bijeenkomst met de vakbonden samen te roepen, en te antwoorden op die opmerkingen. Dat de vakbonden dit niet respecteren, en in de plaats kiezen om te staken, begrijp ik niet. Dat heb ik hen ook duidelijk gemaakt deze namiddag, in een kort gesprek op IVAGO. Ik steek me dus niet weg, maar mijn boodschap is duidelijk.
