

Tribune

Aanval op ambtenaren

**We laten ons niet
omverwerpen**



Inhoud

Inhoud en colofon	2
Wedstrijd	2
Algemeen	3
Spoor	7
Tram Bus Metro	10
De Post	12
Gazelco	16
Telecom	17
Federale Overheidsdiensten	23
Vlaamse Overheidsdiensten	26
Lokale en regionale besturen	31
Onderwijs	33
Cultuur	39
Agenda	40

colofon

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

Redactiesecretariaat:
Chris Camps - chris.camps@acod.be



Redactie:
Rita Coeck, Hugo Deckers,
Jef De Doncker, Jan Vanwesemael, Jean
Pierre Goossens, Mil Luyten, Laurette
Muylaert, Guido Rasschaert, André
Vandekerckhove, Jan Van Wijngaerden

Eindredactie:
Robin Productions, Aalst

Vormgeving:
Robin Productions, Els De Waele

Drukkerij:
Roto Smeets, Brussel

Wedstrijd Verrassingsprijs

Winnaars USB-sleutel

Kristel Remes (Brasschaat), Susy Peeters (Noorderwijk), Pierre Thomas (Harlebeke), Dirk Leyemberg (Deurne) en Marie-Madeleine Bauters (Evergem) winnen een USB-sleutel. Zij wisten dat perequatie de tweejaarlijkse aanpassing is van de ambtenarenpensioenen aan de loonstijgingen van de actieve ambtenaren, dat de regering maar liefst 674 miljoen wil besparen in de begroting 2013 voor de openbare sector en dat ETF staar voor Europese Transportfederatie.

Nieuwe prijs: Verrassingsprijs

Wegens succes herhaald: we ontvingen zoveel antwoorden op onze prijsvraag de voorbije maand dat we jullie opnieuw de kans geven op een USB-sleutel!

Vragen

- Wie is de staatssecretaris voor Asiel en Migratie en wie is de staatssecretaris voor Ambtenarenzaken?
- Welk agentschap van de Vlaamse Overheid wordt afgekort aangeduid met MDK?
- Hoe noemt het project loopbaanbegeleiding voor uitvoerende kunstenaars?

Antwoorden mailen naar

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



www.acodonline.be



www.facebook.com/acod.abvv



[@ACOD_ABVV](https://twitter.com/ACOD_ABVV)

Als je het mij vraagt Sociaal overleg? Welk sociaal overleg?

2012 was geen te best jaar voor de meeste werkende Belgen. In vele bedrijven vielen vele ontslagen. De ontslagronde bij Ford Genk wellicht de meest pijnlijke en opvallende. Ook de openbare sector kwam zwaar onder druk te staan door de besparingsplannen vanuit de politiek. ACOD-voorzitter Karel Stessens en algemeen secretaris Chris Reniers over de actualiteit...

Chris Reniers: "De ontslagen in de private sector waren het voorbije jaar echt massaal en ook in de openbare sector wordt er erg meegeleefd met de getroffen werknemers en hun families. Tegelijk versterkt het ook onze syndicale strijd tegen de afbraak van de openbare diensten, die steeds grotere dimensies aanneemt. De bestaande en aangekondigde besparingsplannen raken aan de wervelkolom van de openbare dienstverlening. Ze zijn een excuus uit liberale hoek om de openbare diensten – die ze al jaren in het vizier hebben – te ontmantelen en door te schuiven naar de privé. Getuige daarvan de recente uitlatingen van de gouverneur van de Nationale Bank Luc Coene over het zogezegde teveel aan ambtenaren in ons land. Organisaties als Voka stappen maar al te graag mee in dat verhaal!"

Karel Stessens: "De cijfers van Luc Coene over het teveel aan ambtenaren zouden best wel eens nader onderzocht mogen worden. De federale en de Vlaamse overheden hebben immers de voorbije jaren door verschillende besparings- en afslankoperaties al zwaar ingeleverd op werkingskosten en personeel. Op het federale niveau wordt één op drie ambtenaren niet vervangen en in Vlaanderen zijn er al 2000 ambtenaren minder. Het is onjuist te beweren dat op die niveaus grote overschotten aan personeel bestaan en dat ze blijven groeien."

Chris Reniers: "Luc Coene vergelijkt zijn Belgische cijfers graag met die van andere Europese lidstaten. Volgens hem behoren we tot de koplopers van Europa, maar volgens mij gaat hij daarbij wel erg kort door de bocht. België heeft een – door de politieke overheden gewilde – complexe staatsstructuur. Daar hangt uiteraard een prijskaartje aan vast: zowel wat betreft werkingskosten als wat betreft personeel. Bovendien is onze staatsstructuur in voortdurende evolutie. Een groot deel van taken verschuift van niveau: doorgaans van het federale naar dat van de gemeenschappen, gewesten of het lokale – meestal op vraag van die laatste. Denk maar aan de roep om meer veiligheid, openbaar vervoer en dergelijke. Uiteraard zijn daar dan ook meer middelen en mensen voor nodig."

Karel Stessens: "Het is schijnheilig en bovendien populistisch dat de politiek die mantra gewillig overneemt. Ze hebben het immers zelf gezocht. Hoeveel bestuursniveaus, parlementen, ministers en kabinetten kent België niet? Die ontwikkelen allemaal wetgeving. Daarbij worden nooit vragen gesteld. Het gevolg van die regelgeving is wel dat je ook personeel moet hebben om het allemaal in praktijk



Chris Reniers - Algemeen secretaris

toe te passen. Het is dus de politiek die stuurt en door haar drang naar eigen bestuur de nood aan extra personeel in zich draagt."

Een van de opvallende figuren in het hele besparingsverhaal is staatssecretaris van Ambtenarenzaken Hendrik Bogaert. Hoe verloopt de samenwerking met hem?

Karel Stessens: "Welke samenwerking? De staatssecretaris houdt geen rekening met het sociaal overleg en voert enkel een aankondigingspolitiek in de media. Blijkbaar is hij vergeten dat we ondertussen wel bezig zijn met de voorbereiding van de zesde staatshervorming. Daardoor zullen een groot aantal ambtenaren van de federale overheidsdiensten overgeheveld worden naar de gewesten en gemeenschappen. Daarover is nog niet het minste overleg geweest. Neem het voorbeeld van het personeel van de kinderbeijlslag. Die dienst verschuift van het federale naar het gewestelijk niveau. Waar de 2500 ambtenaren aan de slag zullen moeten is volstrekt onduidelijk. Hoe kan Hendrik Bogaert beweren een goed manager te zijn als hij dat uit het oog is verloren? Daar zou de staatssecretaris toch de leiding van moeten nemen? Maar voorlopig beperkt hij zich tot grote verklaringen over de 'weldaden' van zijn besparingsoperaties..."

Chris Reniers: "(vult aan) ... en kondigt hij initiatieven aan waarvan niemand weet wat ze precies inhouden. Zo schaft staatssecretaris Bogaert een aantal regelingen af in verband

met promoties en loopbaanmogelijkheden voor federale ambtenaren. Het personeel heeft zich daarvoor ingezet en houdt er ook sterk aan vast. Hij schrapt ze met een pennentrek en zet niets in de plaats. Ja, een verklaring over een grote hervorming die op stapel staat, dat wel, maar wat die precies inhoudt? Als vakbond hebben we er het raden naar..."

Begin 2012 was de pensioenhervorming van Vincent Van Quickenborne het hete hangijzer. Ondertussen en na diens vertrek lijkt de storm daarrond wat te zijn gaan liggen...

Chris Reniers: "Schijn bedriegt! De discussie mag dan al wat meer op de achtergrond zijn geraakt, maar zijn vervanging door Alexander De Croo hebben het dossier evenmin vooruit geholpen. De voorbije maanden hebben we van hem geen uitnodigingen ontvangen om te spreken over eventuele aanpassingen in de pensioenhervorming van de openbare sector. Die hervorming is trouwens nog niet af. De uitvoeringsbesluiten zijn wel gestemd, maar zijn administratie kan er ondertussen maar moeilijk aan uit hoe de nieuwe wetgeving toe te passen. En wat met de cumul, langer blijven werken, onbeperkt bijverdienen en de hervorming van de pensioenbonus in de openbare sector? Er is nog geen overleg over geweest. De pensioenhervorming blijft nattevingerwerk zonder een coherent verhaal."

De vakbonden krijgen nog al eens het verwijt conservatief en verouderd te zijn. Een terecht oordeel?

Chris Reniers: "Een klassiek verwijt vanuit liberale hoek. Open VLD-voorzitter Rutten beschuldigde ons er onlangs van de kop in het zand te steken omdat we niet meegaan in het liberale verhaal van besparingen en hervormingen wat betreft arbeidsmarkt, loopbaan en pensioen. Wel, hun verhaal van 'flexibiliteit', dat zogezegd het leven voor de mensen makkelijker zou maken, zou hun leven juist slechter maken. Het betekent langer werken, meer werken, minder verdienen en minder collectief overleg en onderhandelingen. Kortom: een verhaal van survival of the fittest."

Karel Stessens: "Het is dan ook triestig vast te stellen de huidige besparingen de mensen die hun inkomen uit hun loon halen en de openbare diensten waarop die mensen beroep doen, het zwaarst belasten. Wie echter z'n inkomen uit kapitaal haalt, komt er goedkoop vanaf. Wat kan je anders besluiten wanneer je rijke Fransen massaal naar het 'belastingparadijs' België ziet vluchten?"

Chris Reniers: "Vakbonden zouden meegaan in het besparingsverhaal als we ook maar de indruk hadden dat het rechtvaardig zou zijn. De sterkste schouders zouden de zwaarste lasten van de besparingen moeten dragen. Niets is minder waar. De werknemers en de openbare diensten zijn het grootste slachtoffer, terwijl fraudeurs en grote vermogens als vette vissen hun weg mogen vervolgen. Bovendien zet men de gewone burgers als sukkelaars tegen elkaar op: werkenden en werkzoekenden, jongeren en ouderen, zieken en gezonden, werknemers uit de privé en de openbare diensten... Terwijl ze juist allemaal solidair en schouder aan schouder zouden moeten staan om te manifesteren tegen de besparingspolitiek!"



Karel Stessens - Voorzitter ACOD

Ondertussen lijkt met de door de regering aangekondigde loonstop ook het sociaal overleg rond een interprofessioneel akkoord in ons land voor minstens twee jaar begraven...

Karel Stessens: "Een trieste mijlpaal... Onder druk van de rechtse krachten stelt de regering dat de loonkloof in vergelijking met de buurlanden te groot is. De stijging van de lonen zou daarom afgeremd moeten worden, door middel van een loonstop. Er komt dus geen algemeen loonakkoord: de lonen zullen enkel nog stijgen volgens de barema's en de index. En dan nog: het gaat eigenlijk om een uitgekleden index, waarvan ook solden en witte producten deel zullen uitmaken. Op die manier heeft de regering eigenlijk het sociaal overleg opgeblazen. En echt sociaal akkoord is niet meer mogelijk; er is enkel ruimte voor sectoraal overleg, waarbij de sterkste sectoren wellicht meer uit de brand kunnen slepen dan de kleinere, zwakkere sectoren..."

Brusselse Intergewestelijke blikt vooruit

Een nieuw jaar: hét moment om plannen voor te stellen en te beginnen met de uitvoering ervan. De Brusselse Intergewestelijke (BIG) geeft alvast wat tekst en uitleg bij wat op stapel staat.

Nadenken over de toekomst

In 2012 hielden alle geledingen van de ACOD hun statutaire congressen. Op deze sleutelmomenten van interne democratie, van bezinning over onze werking voor de openbare diensten en voor hun werknemers, zijn resoluties opgesteld die wij nu vorm moeten geven.

Zo bestudeerden we de toekomst van ons links syndicalisme en we bekeken daarbij zowel het statuut als de vakbondsstructuren (zie Tribune van oktober 2012). Dit essentiële beraad over de zin van de vakbondswerking en over de middelen die we moeten inzetten om onze doelstellingen te bereiken, wordt het centrale thema van het buitengewoon statutair congres van de ACOD in juni 2014. Kort daarna volgt een congres van het federale ABVV, waarop de beschouwingen en ideeën van de verschillende centrales over hun toekomst besproken worden vanuit de invalshoek van de confederalistische koers die ons land gaat varen en de gevolgen daarvan voor de openbare instellingen en onze vakbondsstructuren.

Zichzelf in vraag stellen om te versterken

Ter voorbereiding van deze strategische congressen zal de Brusselse Intergewestelijke in werkgroepen samen met de Vlaamse en de Waalse Intergewestelijke, de toekomstperspectieven van onze Centrale uittekenen. We zullen er onze congresresoluties verdedigen en ook de richtsnoeren die uit de interne debatten zijn voortgekomen. Om deze werkzaamheden te stimuleren, zal de BIG in de loop van dit jaar informatiedagen en debatten organiseren over de zesde staatshervorming. De Brusselse instellingen worden er voorgesteld en bestudeerd, zodat we een duidelijke kijk krijgen op de gevolgen van deze staatshervorming voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Beter informeren

Om onze aangeslotenen – en vooral de nieuwe leden – beter te informeren over onze Centrale, hebben we een onthaalbrochure gemaakt die begin februari beschikbaar is. Daarin staat uitgelegd waarom je – ook in 2013 – maar beter bij de vakbond aansluit. Onze Intergewestelijke wordt kort gekaderd binnen de ABVV-structuur en haar werking binnen de Brusselse openbare diensten, en de dienstverlening aan de leden wordt toegelicht. Alle sectoren worden erin voorgesteld, zodat ieder zijn eigen sector kan terugvinden en tegelijk een overzicht heeft van alle openbare diensten die de ACOD vertegenwoordigt en verdedigt. Deze brochure zal bij het onthaal liggen en je kan ze ook krijgen bij de sectoren.



Hiermee zetten wij alvast dit nieuwe jaar in. Over de voortgang van de andere werkzaamheden houden we je in de Tribune regelmatig op de hoogte.

Jean-Pierre Knaepenbergh
www.cgsp-acod-bru.be



Het secretariaat en het voltallige team van de Brusselse Intergewestelijke van de ACOD wenst je een strijdbaar 2013. Nu de burgers het zwaar te verduren krijgen en de openbare diensten onder vuur liggen, moeten we nog harder vechten voor sociale rechtvaardigheid en solidariteit. Laten we in 2013, gesterkt door onze idealen, stevig weerwerk bieden en voortbouwen aan een rechtvaardiger en solidaire wereld.



Internationaal vakbondswerk

Bezoek aan Zuid-Afrikaanse partner SAMWU

Na het PSI-congres in Durban (zie Tribune 69.01) bezocht een ACOD-delegatie SAMWU (South-African Municipal Workers Union), de Zuid-Afrikaanse vakbond voor lokale en regionale besturen. Zowel de ACOD als haar sector LRB steunen een project van deze vakbond. Een kennismaking kon moeilijk uitblijven en de verschillende partijen onderzochten waar nog concrete samenwerking mogelijk is.

(Zwarte) vakbonden: relatief nieuw

Hoewel hedendaags Zuid-Afrika een moderne indruk geeft, moet het nog steeds historisch ingewortelde ongelijkheden overwinnen: tussen rassen, gender en klasse. Verder bedraagt het analfabetisme nog 60 à 70 procent, is er een werkloosheid van 40 procent, een wijdverspreid drankmisbruik en – deels hieraan gelinkt – geweld tegen vrouwen en kinderen. Zuid-Afrika telt drie vakbondsfederaties. SAMWU maakt deel uit van COSATU, die politiek gelinkt is aan het ANC. Een strategische keuze, die er echter het vakbondswerk niet altijd makkelijker op maakt. SAMWU is de grootste vakbond voor lokale overheidswerknemers; een sector die voor 90 procent gesyndicaliseerd is. Vroeger was er binnen de lokale overheden enkel een puur blanke werknemersvertegenwoordiging. Er ging dan ook nauwelijks geld naar zwarte lokale overheden en vakbonden werden er niet erkend. Geleidelijk aan kwam daarin toch verandering en in 1987 werd SAMWU opgericht vanuit de zwarte vakbonden uit Kaapstad en Durban en enkele kleinere organisaties verspreid doorheen de rest van het land.

Strijdpunten

SAMWU streed van meet af aan voor het principe 'gelijk loon voor gelijk werk'. Zwarte werknemers werden sowieso minder betaald dan blanke, maar er bestonden ook grote verschillen tussen de ongeveer 800 gemeenten onderling. Vandaag nog wordt gestreden om de arbeidsomstandigheden en loonsvoorwaarden binnen de lokale besturen te standaardiseren. Een eerste stap was het verkrijgen van een indeling van de lokale besturen in acht verschillende looncategorieën. Verder werkt SAMWU mee aan de uitbouw van het sociaal overleg en onderhandelingsrechten. Zo wil de vakbond met slechts één werkgever voor heel de sector onderhandelen, in plaats van lokaal steeds opnieuw te moeten onderhandelen. SAMWU ijvert ook voor kwaliteitsvolle dienstenlevering en verzet zich tegen privatisering, de opdeling van vaste en losse werknemers, outsourcing, enz. Kortom, een gelijkaardige strijd en dus genoeg raakpunten voor ACOD en SAMWU om informatie en strategieën uit te wisselen.

Weldaden van liberalisering?

De democratisering van Zuid-Afrika in 1994 ging gepaard met een neoliberale herstructurering van de staat zou immers de ongelijkheid van de apartheid tegengaan. Helaas kwam de welvaartsstaat er niet in gelijke mate voor blank en zwart. De privatisering hakt stevig in op de openbare diensten en de corruptie tiert welig. Op lokaal niveau groeide een kloof tussen burgers en bestuur, waarbij die laatste haar taken niet vervult, maar juist rekent op

de gemeenschap om haar verantwoordelijkheid op te nemen. Ze noemen het participatie, maar eigenlijk is het een verdoezelde liberalisering, gericht op het drukken van de staatsuitgaven. Lokaal bestaan er zo gemeentepartnerschappen om meer werklozen aan de slag te krijgen. Een hoge werkloosheid mag echter geen excuus zijn om een goedkope arbeidsmassa te creëren. Geen wonder dat de vakbonden hard reageerden tegen de lage verloning in dit initiatief.

Ook bij de IDP's (integrated development programs), die in overleg met de gemeenschap onrechtvaardigheden moeten aanpakken en meer middelen bij de arme bevolking moeten krijgen, kunnen vraagtekens worden geplaatst. Eenzijdig opgesteld door technocraten zorgen ze vooral voor schijninspraak.

SAMWU verzet zich hiertegen door via sensibilisering en overleg de jarenlange kloof tussen vakbond en gemeenschap te overbruggen en zo via het sociaal overleg de spreekbuis te zijn voor de hele gemeenschap. In Kaapstad resulteerde dit in de oprichting van een Local Labour Forum dat een echte sociale dialoog moet tot stand brengen tussen vakbond, civiele maatschappij en lokale regering. SAMWU wil zo het sociaal overleg opnieuw aanzwengelen en de discussie opstarten rond inhoud en kwaliteit van de openbare dienstverlening. Ook SAMWU blijft erop hameren: openbare diensten zijn cruciaal in de strijd tegen armoede.



Foto: Fabian 318

Herstructurering NMBS-groep Kortsluiting?

Er is eindelijk een beslissing gevallen rond de herstructurering van de NMBS-groep: verrassend (want zonder overleg met de vakbonden), omstreden (want wat is het verschil tussen twee of drie bedrijven) en bovendien het resultaat van een onbegrijpelijke manier van werken op het kabinet van Mobilititeit. Wat is er aan de hand?

Tijdspad

Net voor het jaareinde, een maand na afgifte van de syndicale visienota, ontvingen de vakbonden van de minister een uitnodiging voor verder overleg. Daar kregen we op 20 december 2012 te horen dat hij met het document naar de kern zou gaan op 21 december. Deze uitnodiging was dan ook niet meer dan een mededeling van de minister over wat hij gewijzigd had. Bijsturing na de vele vergaderingen was dus geen optie.

Blijkbaar is dit de nieuwe politieke cultuur van de minister: we zouden op 15 januari 2013 terug samen zitten, en er zouden antwoorden komen op onze opmerkingen en vragen. Op de kern van 21 december 2012 werd het document niet goedgekeurd. Onze gesprekspartners in de kern hadden onze opmerking meegenomen en ter discussie gelegd.

Op 8 januari 2013 kregen we de mededeling dat uiteindelijk de herstructureringsnota van de NMBS-groep opnieuw geagendeerd is op de kern van 9 januari. Onze telefoon stond meteen roodgloeiend, want blijkbaar wou de minister op 14 januari de trein nemen naar Charleroi. Wat dan met het overleg de 15'de? Het vertrouwen in een goede afloop van dit dossier was al niet hoog en verdween bij deze volledig. In de late namiddag kwam dan plots een uitnodiging van de minister voor overleg later op de avond.

Inhoud nieuwe structuur

De beslissing van het kernkabinet wijzigt de werkperimeters van de twee spoorbedrijven en de H-HR-Rail (Personeelsdienst) verandert ook:

- ICT-telecommunicatie zou bij Infrabel komen
- de veiligheidsdienst wordt volledig onderdeel van de NMBS
- grote stations worden onderdeel van de NMBS (mogelijkheid tot extra inkomsten)
- H-HR-Rail zou voor 60 procent van de Staat zijn en voor 40 procent van de twee andere spoorbedrijven.

Onze vraag naar een geïntrigeerde maatschappij kreeg geen politieke steun. Een akkoord hebben met een erkende vakorganisatie is blijkbaar onbelangrijk, want de minister zit met zijn hoofd in Charleroi. Helaas kunnen we hem dus geen A-attest meegeven: hij is gebuisd (en blijkbaar niet zinnens terug te komen voor een tweede zit).

Nog veel vragen

Voor de precieze gevolgen van de herstructurering blijft het koffiedik kijken. De beschikbare documenten beschrijven vooral de huidige situatie (die we maar al te goed kennen), maar wat de gevolgen zijn voor personeel en reizigers is al-lerminst duidelijk. Het sociale luik is zeer beperkt omschreven, vraagt om nog veel invulling en om beveiligingsleutels voor statuut en personeel. Dat zal dus deel uitmaken van onderhandelingen met een volgende minister. Het kabinet blijft, hopelijk zal het dan ook waken over de reeds besproken punten. Verder bevat het document enkel wat politiek geschuif met geld en macht. Tel alle passages over de herstructurering samen en je krijgt met moeite vier pagina's gevuld.

Wil men absoluut de fouten en ervaringen van andere spoorwegondernemingen overdoen? Zijn adviezen en studies over structuren van spoorwegorganisaties echt waar-deloos? Worden reizigers voor de zoveelste maal voor een paar jaar met een kluitje in het riet gestuurd? Wil men de ergernis van de spoormannen en -vrouwen verder aanmoedigen? Is het de bedoeling de spoorweggroep volledig te ontmantelen? Op vrijwel al deze vragen kan men 'ja' antwoorden. Dat moet toch afgeleid worden uit de houding van zowel de politiek, als van de verantwoordelijken van de NMBS-top.

Daarom hoeft de uitkomst van dit dossier echter niet voor iedereen slecht te zijn: 'elk nadeel heb z'n voordeel'. Plannen worden gesmeed, afspraken worden gemaakt – zonder dat die daarom in het belang zijn van reizigers of werknemers. Die laatsten lijken soms zelfs een noodzakelijk kwaad. Laat staan dat er enige visie wordt ontwikkeld op lange termijn.

Onze opties

ACOD Spoor kan de politieke beslissing verwerpen en re-ageren tegen het afwijzen van de geïntegreerde structuur. Of we kunnen een kans geven aan overleg over het sociale luik en onze krachten bundelen om voldoende veiligheidsleutels te hebben voor het personeel en de werking van het sociaal overleg. Een eerste toelichting over de nieuwe structuur die we op 10 januari 2013 gaven aan een 300-tal leden en militanten veroorzaakte zeer uiteenlopende reacties. Het is belangrijk goed te analyseren, de juiste conclusies te trekken en efficiënte acties te ondernemen in het belang van zowel de reizigers als van het personeel. Een gemeenschappelijk front – zowel voor overleg als voor eventuele acties – is cruciaal. Op 15 januari besprak het uitvoerend bureau de verschillende gevoeligheden binnen de gewesten en nam het een besluit over de te volgen strategie. Het is slechts het begin van de afhandeling van dit dossier dat nog een hele weg vol hindernissen en spanningen heeft af te leggen.

Jean Pierre Goossens

Contactpersoon spoor: Rudy Verleysen
GSM: 0479/86.25.56
e-mail: rudy.verleysen@acod-spoor.be



Ontmoeting met CEO Infrabel

Op 13 december 2012 vond een ontmoeting plaats tussen een delegatie van ACOD/CGSP en Infrabel. We werden ontvangen door Luc Lallemand, gedelegeerd bestuurder Infrabel; Luc Vansteenkiste, directeur-generaal I-I; Kristof De Mulder, dienstchef I-I 6, en Nico Van Wijk, personeelsverantwoordelijke Infrabel.

Na een korte inleiding door de nationale secretarissen over het waarom van deze bijeenkomst werden de afgevaardigden aan het woord gelaten. De volgende zaken werden aangekaart:

- de problematiek van de veiligheid en meer specifiek de veiligheid bij werken met aannemers
- de prestaties, dienstroosters en de moeilijkheden hier rond
- de nodige aanwervingen om de vele pensioneringen op te vangen
- de filière Sporen.

De heer Lallemand schetste eerst kort de financiële toestand met als pijnpunt de vermindering van de dotaties voor de uitbouw en instandhouding van het Net en de gevolgen hiervan. Wat betreft de veiligheid was de heer Lallemand zeer duidelijk. Voor hem is veiligheid de absolute prioriteit en is het niet toelaatbaar dat er zou gewerkt worden in onveilige omstandigheden.

Wat betreft de prestaties zal de heer Vansteenkiste tijdens de volgende vergadering met de verantwoordelijken van Area's de puntjes op de i zetten om de reglementering te laten naleven.

In verband met de aanwervingen kondigde de heer Lallemand aan dat er een goedkeuring is om dit jaar nog 163 vakbedienden en gespecialiseerde vakbedienden Sporen aan te werven. Ook naar volgend jaar is er al een goedkeuring om in een bijkomende aanwerving te voorzien in deze categorie. Voor de herwaardering van de vakbedienden en gespecialiseerde vakbediende Sporen herhaalde hij dat dit deel uitmaakt van het te onderhandelen sociaal akkoord.

We hebben zeer duidelijk gesteld dat voor de ACOD/CGSP dit belangrijke dossier prioriteit is en blijft. We verwachten dan ook op korte termijn initiatieven van Infrabel Infrastructuur om tot een oplossing te komen.

Ludo Sempels

Slotconferentie (Het gevoel van) onveiligheid in personenvervoer per spoor

Op 5 december 2012 vond te Brussel de slotconferentie plaats van het project 'Onveiligheid en het gevoel van onveiligheid in het personenvervoer per spoor'. Daar werden de gezamenlijke aanbevelingen van de Europese sociale partners ondertekend.

Deze aanbevelingen zijn het resultaat van de werkzaamheden in de verschillende werkgroepen die tot stand kwamen met de steun van de Europese Unie. Het project werd logistiek onderbouwd door de EVA-Akademie voor milieuvriendelijk vervoer uit Berlijn. De resultaten worden gepubliceerd in de gids 'Bevordering van de veiligheid en het gevoel van veiligheid ten opzichte van geweld door derden in de Europese spoorwegsector'.

Voorafgaand aan de finale conferentie van het Europese project kwam een derde werkgroep samen te Sofia van 25 tot 27 september 2012. Centraal in deze werkgroep waren de thema's sociale dialoog en sociale overeenkomsten met betrekking tot de veiligheid in de spoorwegsector. De vertegenwoordigers van de sociale partners Europese Transportfederatie (ETF) en de Gemeenschap van Europese Spoorwegen (CER) analyseerden de huidige wettelijke bepalingen en bedrijfsovereenkomsten in de verschillende lidstaten.

Tijdens de finale conferentie te Brussel werd er duidelijk op gewezen dat alleen gezamenlijke actie leidt tot meer succes in het streven naar meer veiligheid in het personenvervoer per spoor. Vertegenwoordigers van de ETF en de CER hebben gewerkt rond de volgende onderwerpen: sensibiliseren, opzetten van een speciaal centrum voor analyse in de lidstaten, rapportering en analyse, veiligheidsbeheer en technische maatregelen, preventieve training, nazorg, juridische partnerschappen en het behoud van de openbare orde, implementeren van goede praktijken, dialoog met politici, andere belanghebbenden en de sociale partners (maatschappelijke en sociale dialoog), de omstandigheden waaronder openbare dienstencontracten worden afgesloten en afsluiten van sociale overeenkomsten. Een regelmatige evaluatie van de doeltreffendheid van de getroffen maatregelen is onontbeerlijk, aldus de deelnemers aan het project.

Alois Weis, CEO van EVA-Akademie, wees erop dat in de loop van het project een akkoord werd bereikt tussen spoor-



bedrijven en vakbonden: "Ik ben blij dat we een gemeenschappelijk standpunt hebben uitgewerkt. Er is een consensus dat het optreden tegen geweld in het openbaar vervoer alleen succesvol kan zijn als alle belanghebbenden in onderling overleg handelen. Alleen een gezamenlijke aanpak leidt tot succes. Geweld tegen werknemers is een ernstig misdrijf."

"Werken in het gezamenlijke project was zeer nuttig en belangrijk", zei Guy Greivelding, voorzitter van de sectie Spoorwegen van de ETF. "Ik hoop dat de aanbevelingen nu worden toegepast en dat we greep krijgen op het probleem van geweld."

Karim Zéribi, EU-parlementariër en groen politicus, analyseerde het onderwerp vanuit politiek opzicht: "Er mag geen verdere liberalisering van het spoorvervoer zijn zonder rekening te houden met de sociale aspecten. Arbeidsomstandigheden en sociale omstandigheden zijn nauw verbonden. We kunnen niet doorgaan met het vervoer per spoor te ontwikkelen zonder rekening te houden met het veiligheidsaspect." Nadia Elhaggagi van de Europese Commissie, DG Werkgelegenheid, presenteerde de activiteiten van de Europese Commissie ten aanzien van geweld door derden.

Aan het eind van de conferentie werd het charter met aanbevelingen ondertekend door Dr. Libor Lochman (CER), Dr. Rudolf Müller (voorzitter Europees Comité van de Sociale dialoog sector spoorwegen), Sabine Trier (ETF) en Guy Greivelding (voorzitter van de sectie spoorwegen ETF). De Nederlandstalige versie van de tekst met aanbevelingen is te raadplegen op onze site www.acod-spoor.be

Rudy Verleysen

Nieuwe loonstrookjes

Vanaf de uitbetaling van de wedde van januari 2013 wordt een gewijzigde lay-out van het loonstrookje ingevoerd. Dit loonstrookje wordt aangemaakt vanuit een HR-Console H2R. Deze console haalt zijn gegevens uit de SAP. De bedrijven Infrabel en NMBS hebben er echter voor gekozen elk hun eigen SAP-applicatie toe te passen. Dit is pas sinds begin 2012 gekend. H2R bundelt de gegevens en verwerkt ze tot informatie van de loonsamenstelling op uw loonstrookje. Deze gegevens zijn gebaseerd op de huidige reglementering en ze zullen preciezer gedefinieerd zijn. Contacteer gerust uw bestendig afgevaardigde bij vragen hierover.



ACOD TBM wint proces tegen De Lijn

ACOD TBM werd enkele jaren geleden geconfronteerd met een beslissing van De Lijn die zeer nadelig – en in onze ogen onwettelijk – was voor een buschauffeur van entiteit Antwerpen. Het ACOD-lid had de pech te worstelen met een langdurige ziekte en leed daardoor onrechtmatig financieel nadeel.

De feiten

De betrokkene werd 50 jaar in 2005 en diende een schriftelijke vraag in tot het verkrijgen van een vermindering van zijn arbeidsprestaties tot 80 procent in het kader van het stelsel van tijds-krediet. Dit werd hem ook toegekend. In 2007 werd hij arbeidsongeschikt wegens ernstige ziekte. Volgens het pensioenplanreglement van De Lijn kan iemand in dat geval aanspraak maken op een aanvullende ziektevergoeding gedurende de eerste 24 maanden van zijn ziekte en een aanvullende rente op de mutualiteituitkeringen na 24 maanden ziekte.

Begin februari 2009 deed de betrokkene een aanvraag tot stopzetting van het tijdskrediet en verzocht hij De Lijn het tewerkstellingspercentage op te trekken naar 100 procent. Het verzoek werd ingewilligd, wat inhield dat hij met ingang van 1 maart 2009 terug als voltijds in dienst werd beschouwd. Vanaf mei 2009 echter werd in toepas-

sing van het pensioenplanreglement een aanvullende toelage op de mutualiteituitkeringen betaald. Volgens ACOD TBM was dat onvoldoende. Voor de berekening van deze aanvullende uitkering werd er namelijk rekening gehouden met een tewerkstellingspercentage van 80 procent. Daarmee konden ons lid en ook ACOD zich niet akkoord verklaren, aangezien hij vanaf maart 2009 terug voltijds in dienst was bij De Lijn.

Interpretatie pensioenplanreglement

De voorbije drieënhalf jaar trachtte ACOD TBM vruchteloos het oneerlijke hiervan te doen inzien door De Lijn. Helaas stoten wij op een hardnekkig en definitief verzet. In de vaste overtuiging dat onze collega onrecht werd aangedaan, besloten wij om met deze zaak naar de arbeidsrechtbank te stappen. Wat deze buschauffeur overkwam, kon met ieder ander personeelslid ook gebeuren. Wij wilden voor eens en altijd duidelijkheid over de rechten van een langdurige zieke bij De Lijn.

In april 2010 lieten wij de vzw IBP De Lijn dan ook dagvaarden met een vordering voor achterstallige toelagen op de mutualiteituitkering. Na een hele wederzijdse discussie of de vordering al dan niet onontvankelijk was, volgde

er in juni 2011 een vonnis waarin onze vordering als gegrond werd verklaard. De vzw werd in gebreke gesteld en veroordeeld tot het betalen van de achterstal aan de betrokkene.

Verzet van De Lijn

Helaas was dit verhaal nog niet ten einde. Terwijl ACOD TBM steeds in de overtuiging bleef dat het onverantwoord was een ernstig ziek personeelslid om de oren te blijven slaan met punten en komma's – om toch maar niet de volledige 'bijpassing De Lijn' te moeten uitkeren – besloot de werkgever zelfs nog in hoger beroep te gaan.

Het arbeidshof oordeelde echter dat de bepalingen van het pensioenplanreglement (AZV2) in die zin moeten worden begrepen dat de rente tijdens de ziekteperiode van de werknemer bepaald wordt in functie van het arbeidsregime dat van toepassing zou zijn als deze werknemer niet ziek zou zijn. Tevens blijkt uit geen enkele wettelijke bepaling, dat een werknemer pas zou kunnen overschakelen van een deeltijdse naar een voltijdse arbeidsregeling op het ogenblik van de beëindiging van een ziekteperiode. Kortom, het hoger beroep dat De Lijn aantekende werd niet gegrond verklaard.

Hoewel het voor de werkgever zeer eenvoudig had kunnen zijn om de cij-

fergegevens van de achterstallige renteberekening te analyseren en te controleren op hun juistheid, gaf de werkgever er de voorkeur aan onze berekening in het algemeen af te wijzen. Dit belette echter niet dat het arbeidshof de Vlaamse Vervoersmaatschappij De Lijn veroordeelde tot het betalen van alle achterstallige toelagen, vermeerderd met de intresten, en de gerechtskosten.

Duidelijke uitspraak

Met deze uitspraak hebben wij een duidelijk precedent, dat wij zullen gebruiken voor elk ander personeelslid dat in dezelfde omstandigheden verkeert. Hiermee wordt onze visie bevestigd dat de rente moet berekend worden op basis van het tewerkstellingspercentage 'van toepassing op het ogenblik van de uitbetaling' en niet op basis van het tewerkstellingspercentage van toepassing op het ogenblik van de aanvang van de arbeidsongeschiktheid.

Wij betreuen ten eerste dat een werknemer, die trouwens meer dan 30 jaar trouwe dienst uitvoert bij De Lijn, zo moet knokken voor zijn rechten en zeker wanneer hij lijdt onder ernstige gezondheidsproblemen. Dat de werkgeverszijde zelfs nog in hoger beroep ging, siert De Lijn volgens ons absoluut niet.

De betrokken buschauffeur is uiteraard zeer tevreden met de uitspraak. Onze collega zal behalve het ontvangen van de achterstallige toelagen – verhoogd met intresten – voortaan maandelijks kunnen rekenen op een volledige bijpassing op zijn mutualiteituitkering. Hij hoeft zich zo enkel nog te concentreren op zijn gezondheid.

Rita Coeck

Contactpersoon TBM:
Rita Coeck - Tel.: 02/508.58.84 -
e-mail: tbm@acod.be



MIVB

Mooi begin van het nieuwe jaar

Om het jaar in stijl te beginnen, biedt de sector ACOD TBM Brussel haar leden de beste wensen aan voor het nieuwe jaar. Ook in 2013 zullen wij via onze paritaire organen blijven ijveren om goede leef- en werkomstandigheden voor al de werknemers van de MIVB af te dwingen.

Wij kunnen dit jaar alvast met goede vooruitzichten openen. Dankzij de steun van onze ACOD-afgevaardigden zijn we erin geslaagd een cao af te sluiten voor de personeelsleden die de leeftijd van 56 jaar bereikt hebben en 40 jaar carrière tellen, de zogenaamde Canada Dry. Ook voor de bedrijfsrestaurants hebben wij al een akkoord in de wacht gesleept. Het budget wordt nagenoeg verdrievoudigd en opgetrokken van 80.000 tot 250.000 euro. Bovendien zullen er in de cafetaria's voortaan opnieuw verse broodjes verkrijgbaar zijn. Het zo belangrijke veiligheidsplan zit eveneens weer in de lift. Verschillende vergaderingen werden al gepland en worden strikt opgevolgd.

Via deze weg willen we ook iedereen bedanken voor het vertrouwen dat we van jullie, onze leden, genieten. Dankzij jullie zijn we nog steeds de grootste vakbond bij de MIVB. Ons doel is en blijft zoveel mogelijk mensen te helpen en te begeleiden in hun dagelijks werk met een wenk naar de toekomst en dan denken we hier natuurlijk meer specifiek aan de voorzetting van de brugpensioenregeling. Samen met al onze leden kijken wij hoopvol uit naar 2013.

Dario Coppens





Aanvulling bij cao 2012-2013 voor bpost

Op het paritair comité van 20 december 2012 werd een kaderakkoord gesloten tussen bpost en de vakbonden (met uitzondering van CSC-TRANSCOM). We geven een overzicht van de grote lijnen van dit kaderakkoord.

Welzijn personeel (dossier bpeople)

In de geest van artikel 5.2 van de cao 2012-2013 over het welzijn op het werk, zal bpost er voor zorgen dat de onderneming beter wordt voorbereid op de veroudering van de bevolking en op het penibel karakter van bepaalde activiteiten. Het bedrijf wenst te beantwoorden aan de behoeften en de karakteristieken van de medewerkers en in het bijzonder de fysieke conditie van de oudere medewerkers. Enkele aandachtspunten zijn ergonomie, stress en gezondheidsplan.

Hulppostmannen (akkoord DA)

Bovenop de coachtoelage hebben de hulppostmannen met ingang van 1 januari 2013 tevens recht op de peterschapstoelage. Ook wordt hen de tweetaligheidstoelage toegekend volgens de bepalingen van de betreffende reglementering.

Niet-recurrente bonussen

De voorwaarden om ook in 2014, op basis van de resultaten van 2013 en de klantentevredenheid, een niet-recurrente bonus uit te betalen zijn vastgesteld.

Eindeloopbaan

Punt 4 van de tekst van de cao 2012-2013 voorziet in de verbintenissen om nieuwe vormen van eindeloopbaanregelingen te onderzoeken, afhankelijk van de maatregelen die door de regering zouden worden genomen en meer bepaald het vastleggen van "nieuwe halftijdse loopbaanonderbrekingsmodaliteiten ten gunste van de statutaire en contractuele personeelsleden van 55 jaar of ouder, die verenigbaar zijn met de nieuwe regels en de nagestreefde doelstelling om een overgang naar het loopbaaneinde te verzekeren". Dit is de nieuwe halftijdse LBO.

Op dit ogenblik is er een politiek akkoord over de loopbaanonderbreking en de gevolgen op de pensionering, zodat deze verbintenis kan verwezenlijkt worden. Daarom wil bpost gedurende de periode vanaf 1 januari 2013 tot en met 31 december 2013, de mogelijkheid bieden aan zijn personeelsleden die minstens 55 jaar oud zijn en dit wensen, te opteren voor een minder belastende arbeidsregeling door middel van een stelsel van halftijdse specifieke loopbaanonderbreking om zo hun actieve aanwezigheid in het bedrijf te verlengen (zie hierna: A. Stelsel halftijdse specifieke LBO). Rekening houdend met de gewijzigde inhoud van het beroep van postbode en wat blijkt uit de studies over de haalbaarheid van Visie 2020, worden bijzondere halftijdse eindeloopbaanmaatregelen aangeboden aan de uitreikers (zie hierna: B. Stelsel halftijdse specifieke 2 dagen/3 dagen LBO).

A. Stelsel halftijdse specifieke LBO

Dit stelsel is mogelijk voor alle personeelsleden die dat wensen, maar wel onder de volgende voorwaarden. De leeftijdsvoorwaarde is minimum 55 jaar zijn tussen 1 januari 2013 tot en met 31 december 2013. De anciënniteitsvoorwaarde is minimum een bedrijfsanciënniteit van 10 jaar tellen bij bpost op het tijdstip van de aanvang van de halftijdse specifieke LBO, die ten vroegste kan lopen vanaf 1 januari 2013 en ten laatste tot en met 1 januari 2014.

De personeelsleden die voor dit stelsel halftijdse specifieke LBO kiezen, krijgen bovenop hun wedde, die berekend wordt op basis van hun verminderde prestaties, de volgende tegemoetkomingen: een onderbrekingsuitkering ten laste van de RVA (zie hierna punt 1) en een aanvulling bij de uitkeringen van de RVA ten laste van bpost (zie hierna punt 2). Bovendien ontvangen ze een aanvullende tussenkomst ten laste van bpost, die bedoeld is om volledig of gedeeltelijk de periode van loopbaanonderbreking te valideren of te compenseren voor het pensioen (zie hierna punt 3).

1. Onderbrekingsuitkering ten laste van RVA

De personeelsleden die een halftijdse specifieke LBO genieten, ontvangen een maandelijks forfaitair vervangingsinkomen ten laste van de RVA, waarvan het bedrag als volgt is vastgesteld:

Maandelijks forfaitair brutobedrag ten laste van de RVA voor een halftijdse loopbaanonderbreking vanaf 55 jaar	Maandelijks forfaitair netto bedrag ten laste van de RVA voor een halftijdse loopbaanonderbreking
469,65 euro bruto	305,28 euro netto of 389,11 euro netto (indien het personeelslid alleen leeft of enkel samenwoont met een of meerdere kinderen waarvan minstens een ten laste is)

Dit door de RVA toegekende maandelijks forfaitaire vervangingsinkomen is wat momenteel van toepassing is. Bpost kan zich niet verbinden ten opzichte van een eventuele wijziging van de desbetreffende wetgeving (meer bepaald: hoogte van de bedragen, fiscaliteit).

2. Aanvulling bij uitkeringen RVA

Bpost zal haar personeelsleden in loopbaanonderbreking maandelijks een aanvulling bij de uitkeringen van de RVA uitbetalen. Het bedrag daarvan schommelt naargelang het personeelslid. Voor de sorteersers van de postkantoren (als er een volledige toelage voor nachtprestaties is), de postmannen sorteercentra (+ algemene dienst, als er een volledige toelage voor nachtprestaties is), sorteersers internationale zendingen (als er een volledige toelage voor nachtprestaties is) en de loketbedienden (+ algemene dienst) bedraagt de aanvullende tegemoetkoming 40 procent van de maandelijks bruto uitke-



ring ten laste van de RVA. Voor alle andere personeelsleden bedraagt de aanvullende tegemoetkoming 30 procent van de maandelijks bruto uitkering ten laste van de RVA.

Deze aanvulling bij de uitkeringen van de RVA wordt gekoppeld aan een aanwezigheidsvereiste: deze zal maandelijks betaald worden op het einde van de maand van de prestaties, door het bedrag van de aanvulling te vermenigvuldigen met het aantal effectief gepresteerde dagen, gedeeld door het aantal te presteren dagen. Worden beschouwd als effectief gepresteerde dagen: moederschapsbescherming; jaarlijkse vakantie; inhaalrust; feestdagen; afwezigheid wegens arbeidsongeval, een ongeval op de weg van of naar het werk en beroepsziekte; verlof voor sociale promotie; dienstvrijstelling conform artikel 35 van het syndicaal statuut; syndicaal verlof conform artikel 36 van het syndicaal statuut; vaderschaps- en adoptieverlof; geboorteverlof voor een meemoe-der.

Deze aanvulling bij de uitkeringen van de RVA wordt niet onderworpen aan sociale zekerheidsbijdragen. Er wordt bedrijfsvoorheffing op ingehouden op basis van het artikel 2.12.A 1° b van bijlage III van het K.B. tot uitvoering van het W.I.B. 1992. Bij de belastingsaangifte natuurlijke personen, wordt deze aanvulling belast als vervangingsinkomsten.

De verplichting van bpost om deze aanvulling bij de uitkeringen van de RVA te betalen vervalt als een wetswijziging tot gevolg zou hebben dat de kosten ervan voor de werkgever stijgen. In dergelijk geval verbinden de partijen zich ertoe om een alternatieve oplossing te bespreken en te vinden, waarbij de kosten voor bpost gelijk blijven. In dat geval zou het personeelslid evenwel zijn loopbaanonderbreking zonder vooropzeg kunnen beëindigen om terug te keren naar bpost in zijn oud arbeidsstelsel.

3. Aanvullende tegemoetkoming ten laste van bpost

Bij deze aanvullende tegemoetkoming ten laste van bpost om de periodes van loopbaanonderbreking te valideren of te compenseren met het oog op het pensioen van de personeelsleden, wordt een onderscheid gemaakt tussen de statutaire en de baremiek contractuele personeelsleden.

Bpost vergemakkelijkt het nemen van loopbaanonderbreking van zijn statutaire personeelsleden door aan de ambte-

naar een aanvullende tegemoetkoming te verlenen die hem toelaat de periode van loopbaanonderbreking te valideren overeenkomstig het K.B. 442. Deze tegemoetkoming valt onder hetzelfde sociaal en fiscaal stelsel als de aanvulling bij de uitkeringen van de RVA. Concreet zal deze tegemoetkoming 7,5 procent bedragen van het verschil tussen de wedde (benoemingsbarema) die men had ontvangen als statutair personeelslid, mocht men voltijds in dienst gebleven zijn, en de wedde die men effectief ontvangt voor de halftijdse prestaties. Deze tegemoetkoming wordt gedurende een maximumperiode van 48 maanden betaald, ten vroegste vanaf de eerste dag van de 13'de maand volgend op de aanvang van de specifieke loopbaanonderbreking zoals voorzien in het huidig raamakkoord. Deze tegemoetkoming wordt hetzij aan de P.D.O.S., hetzij rechtstreeks aan de ambtenaar gestort, zoals hierna beschreven.

Zolang het statutair personeelslid geen volledige loopbaan heeft voor de toepassing van het recht op het pensioen, zal bpost rechtstreeks een tegemoetkoming van 7,5 procent aan P.D.O.S. storten, voor zover het statutair personeelslid formeel de verplichting aanvaardt tot storting van deze tegemoetkoming van 7,5 procent berekend op basis van het bruto geïndexeerd barema (halftijds). Als gedurende de periode van 48 maanden, de gelijkstelling van de periodes van loopbaanonderbreking niet meer noodzakelijk blijkt, zal de storting van de aanvullende tegemoetkoming rechtstreeks aan het statutair personeelslid gebeuren tot het verstrijken van deze periode van 48 maanden en volgens de hierna beschreven voorwaarden.

Als het statutair personeelslid wegens zijn loopbaan of zijn gezinstoestand geen validering moet doen van de periodes

van loopbaanonderbreking, wordt de tegemoetkoming van 7,5 procent rechtstreeks aan de ambtenaar gestort. Deze storting vormt een belastbare premie, niet onderworpen aan RSZ en wordt maandelijks betaald gedurende een periode van maximum 48 maanden, vanaf ten vroegste de eerste dag van de 13'de maand die volgt op de aanvang van de halftijdse specifieke LBO. Deze tegemoetkoming wordt maandelijks betaald op het einde van de maand van de prestaties, volgens dezelfde bepalingen als de aanvulling bij de uitkeringen van de RVA.

Voor de baremiek contractuele personeelsleden wordt de tegemoetkoming van 7,5 procent rechtstreeks aan het personeelslid gestort. Deze storting vormt een belastbare premie, niet onderworpen aan RSZ en wordt maandelijks betaald gedurende een periode van maximum 48 maanden, vanaf ten vroegste de eerste dag van de 13'de maand die volgt op de aanvang van de halftijdse specifieke LBO. Deze tegemoetkoming wordt maandelijks betaald op het einde van de maand van de prestaties, volgens dezelfde bepalingen als de aanvulling bij de uitkeringen van de RVA.

B. Stelsel halftijdse specifieke 2 dagen/ 3 dagen LBO

Voor de uitreikers die dit wensen geldt het stelsel halftijdse specifieke 2 dagen/3 dagen LBO. Met uitreiker wordt bedoeld elk personeelslid dat gehecht is aan de functie van uitreiker of uitreiker algemene dienst en dat behoort tot de



functieklasse D3. De leeftijdsvoorwaarde voor dit stelsel is minimum 54 jaar zijn tussen 1 januari 2013 tot en met 31 december 2016.

Uitreikers die minder dan 55 jaar oud zijn, kunnen slechts toetreden tot dit stelsel mits ze niet reeds, voor hun 54^{ste} verjaardag, hun recht op halftijdse loopbaanonderbreking volgens het algemeen stelsel van loopbaanonderbreking opgebruikt hebben. Als dit recht opgebruikt is, kunnen zij slechts toetreden tot de halftijdse specifieke 2 dagen/3 dagen LBO vanaf 55 jaar. Als dit recht gedeeltelijk opgebruikt is voor de leeftijd van 54 jaar, kan men slechts toetreden tot de halftijdse specifieke 2 dagen/3 dagen LBO voor de leeftijd van 55 jaar voor het overblijvende aantal maanden halftijdse loopbaanonderbreking volgens het algemeen stelsel van loopbaanonderbreking.

De anciënniteitsvoorwaarde is minimum een bedrijfsanciënniteit van 10 jaar tellen bij bpost op het tijdstip van de aanvang van dit stelsel, die ten vroegste kan lopen vanaf 1 januari 2013 en ten laatste tot en met 1 januari 2017.

De uitreikers die voor dit stelsel kiezen, ontvangen bovenop hun wedde op basis van hun verminderde prestaties, de volgende tussenkomsten: een onderbrekingsuitkering ten laste van de RVA (zie hierna punt 1), een aanvulling bij de uitkering van de RVA ten laste van bpost (zie hierna punt 2). Bovendien ontvangen ze een aanvullende tegemoetkoming ten laste van bpost, bedoeld om de volledige of een deel van de periode van loopbaanonderbreking te valideren of te compenseren, voor het pensioen (zie hierna punt 3).

1. Onderbrekingsuitkering ten laste van RVA

De uitreikers met loopbaanonderbreking ontvangen een maandelijks forfaitair vervangingsinkomen ten laste van de RVA wijzigend naargelang men meer of minder dan 55 jaar oud is:

Maandelijks forfaitair brutobedrag ten laste van de RVA voor een halftijdse loopbaanonderbreking beneden 55 jaar	Maandelijks forfaitair nettobedrag ten laste van de RVA voor een halftijdse loopbaanonderbreking
314,38 euro bruto	220,07 euro netto of 260,47 euro netto (indien de uitreiker alleen leeft of enkel samenwoont met een of meerdere kinderen waarvan minstens een ten laste is)
Maandelijks forfaitair brutobedrag ten laste van de RVA voor een halftijdse loopbaanonderbreking vanaf 55 jaar	Maandelijks forfaitair nettobedrag ten laste van de RVA voor een halftijdse loopbaanonderbreking
469,65 euro bruto	305,28 euro netto of 389,11 euro netto (indien de uitreiker alleen leeft of enkel samenwoont met een of meerdere kinderen waarvan minstens een ten laste is)



Dit maandelijks forfaitair vervangingsinkomen toegekend door de RVA is zoals het vandaag van toepassing is. Bpost kan zich niet verbinden inzake een mogelijke wijziging van de wetgeving terzake (meer bepaald het bedrag van de uitkering, fiscaliteit).

2. Aanvulling bij uitkering RVA

Bpost voorziet maandelijks aan de uitreikers in halftijdse specifieke 2 dagen/3 dagen LBO een aanvulling bij de onderbrekingsuitkering ten laste van de RVA. Het bedrag van deze aanvullende tussenkomst bedraagt 300 euro per maand. Dit bedrag verhoogt met de indexering. De aanvulling bij de uitkering van de RVA wordt betaald volgens de modaliteiten die voorzien worden bij dit punt voor de halftijdse specifieke LBO voor alle personeelsleden (zie A.2).

3. Aanvullende tegemoetkoming ten laste van bpost

Deze aanvullende tegemoetkoming ten laste van bpost om de periodes van loopbaanonderbreking te valideren of te compenseren voor het pensioen van de uitreikers, wordt betaald volgens dezelfde modaliteiten die voorzien worden bij dit punt voor de halftijdse specifieke LBO voor alle personeelsleden (zie A.3), maar ze zal kunnen betaald worden gedurende een maximale periode van 72 en niet 48 maanden.

De uitreikers die de halftijdse specifieke 2 dagen/3 dagen LBO wensen, moeten de eerste week 2 dagen (donderdag en vrijdag) werken en de volgende week 3 dagen (maandag, dinsdag en woensdag).

Contactpersoon De Post: Jef De Doncker
e-mail: jozef.de_doncker@acod.be

Uitbreiding tijdskrediet bij EDFLuminus

Op 8 januari ondertekende Gazelco opnieuw een bedrijfscao, die aan meer personeelsleden van EDFLuminus toelaat om in het systeem van tijdskrediet te stappen.

Via een dergelijke cao kan de algemeen geldende drempel van 5 procent verhoogd worden; dit is de drempel van het totaal aantal personeelsleden dat tegelijkertijd in het systeem van tijdskrediet kan zijn. In dit geval is het een verhoging tot 7,5 procent tot einde 2013. Hierbij wordt een overeengekomen voorkeur- en planningsmechanisme gehanteerd en moet aan de beschreven voorwaarden voldaan worden.

Gazelco vindt dit een goed voorbeeld van pogingen die ondernomen worden om de job werkbaar te houden via een keuzemogelijkheid om het privé- en het professionele leven in balans te brengen. We zullen er dan ook voor ijveren om ook andere bedrijven in onze sector hiertoe te overtuigen.

Jan Van Wijngaerden



Hospitalisatieverzekering veiliggesteld?

Voor veel actieve gebaremiseerde personeelsleden in de sector Gas en Electriciteit (PC 326) geldt eenzelfde polis voor de hospitalisatieverzekering, die administratief beheerd wordt door Ethias. De betrokken bedrijven zijn onder andere Electrabel en gereguleerde bedrijven, zoals bijvoorbeeld Eandis. Voor alle toepassingsmodaliteiten kan contact worden opgenomen met de syndicale afvaardiging van Gazelco.

Wegens reeds lang stijgende kosten van hospitalisaties in eenpersoonkamers (annex aangerekende supplementen) dreigt de onvoldoende patronale financiering het behoud ervan in gevaar te

brengen tegen einde 2013, indien hieraan niets verandert. Gazelco heeft via lange onderhandelingen verkregen dat er nu een voorstel op tafel ligt waarbij de financiering, op basis van het huidige gekende cijfermateriaal, door middel van indexeringsmechanismen naar het verleden en de toekomst, veiliggesteld kan worden.

Daartegenover staat dat de huidige franchise voor eenpersoonkamers van 75 euro (die soms verminderd wordt in het kader van een lokaal sociaal fonds) verhoogd zou worden tot 125 euro indexeerbaar. Dit zou kunnen betekenen dat, mits akkoord, zowel de uitbrei-

de medische dekking, alsook de financiering veiliggesteld zouden worden.

De andere syndicale organisaties verklaarden zich al akkoord met franchises van 250 tot 500 euro (schriftelijke documenten hiervan zijn voorhanden). Gazelco heeft het huidige voorstel verkregen door (alweer) alleen betere condities af te dwingen, later natuurlijk bijgetreden door de anderen na het inzien van hun veel te snelle toegevingen. Zodra een schriftelijk akkoord bereikt is, zullen wij hierover gedetailleerder informeren.

Jan Van Wijngaerden

In memoriam Sonia Dupuis

Met grote bedroefdheid vernam het federaal secretariaat van ACOD Gazelco het overlijden van Sonia Dupuis op 29 december 2012. Sonia was een zeer gedreven syndicaal afgevaardigde voor onze sector. Ze stond bekend voor haar opvallend en doortastend optreden in de dossiers waarin zij zich vastbeet. Sonia bekleedde tal van mandaten voor onze vakorganisatie in het PC326, in ondernemingsraden, CPBW's, in de syndicale afvaardiging en diverse interne syndicale bestuursmandaten (Gewestelijk en Federaal Uitvoerend Bureau van Gazelco). Steeds lag haar focus ook op de verdediging van specifieke vrouwenbelangen, classificatiedossiers en het beheer van Sociale Fondsen voor collega's. ACOD Gazelco betuigt haar diepste medeleven met haar gezin en familie.





Belgacom Voorakkoord cao 2013-2014

Op 13 december 2012 kwam een voorakkoord tot stand tussen Belgacom en het gemeenschappelijk vakbondsfront van ACOD-VSOA. Wij nodigen de collega's van ACV-Transcom dan ook uit om zich hierbij aan te sluiten.

Alvorens we dit voorakkoord aanvaard hebben, zijn we niet over één nachtje ijs gegaan. Onze technische werkgroep volgde op geregelde tijdstippen de vooruitgang in de onderhandelingen op en formuleerde veel amendementen. Het federaal bureau van 10 december besloot bij unanimité om een voorakkoord te ondertekenen. Geen enkele democratische regel werd hierbij overtreden. Het federaal comité van 19 december heeft met 98,1 procent vóór en 1,9 procent tegen, het mandaat van het federaal bureau tot ondertekening van een voorakkoord bevestigd, alsook het voorakkoord zelf. De algemene vergaderingen die georganiseerd worden, zijn veeleer infovergaderingen.

Alles heeft te maken met de voorbehoudclausule. Die stelt dat bepalingen opgenomen in het voorakkoord die in tegenspraak zouden zijn met de in te voeren wettelijke bepalingen (die momenteel betrekking hebben op de

privésector) over de loonnorm, niet uitvoerbaar zijn zonder dat dit de geldigheid van de andere bepalingen en verbintenissen beïnvloedt.

Homeworking

Thuiswerken wordt gefaseerd ingevoerd tussen april 2013 en januari 2014 in de verschillende diensten van BGC, waarbij men op vrijwillige basis, mits akkoord van de N+1, maximaal 40 procent van de arbeidstijd op weekbasis van thuis of vanuit een satellietkantoor kan werken. Of men mag thuiswerken hangt af van functie-, persoonsgebonden en omgevingsfactoren, en de technische uitrusting thuis. Op basis van de functiegebonden criteria komen momenteel niveau 1 en equivalente verkoopfuncties in aanmerking, met uitzondering van functies die gebonden zijn aan een specifieke locatie. Vanaf prestatiecyclus 2013 bevatten de prioriteitenfiches voor 2b medewerkers duidelijke en meetbare prioriteiten, waardoor die functies dan ook in aanmerking komen voor thuiswerk.

Cafetariaplan

Het nieuwe cafetariaplan moet meer flexibiliteit bieden aan medewerkers op het vlak van mobiliteit, maar ook

meer bewustwording creëren over de impact van mobiliteitskeuzes op bedrijfskosten en maatschappij. Het cafetariaplan is van toepassing op alle medewerkers M1/V1 en M2/V2. De garantie op bedrijfswagens opgenomen in de transitieregels blijft behouden (Telindus, Proximus, Skynet). Het cafetariaplan is niet van toepassing voor de medewerkers van de ex-filialen. Het nieuwe cafetariaplan wordt in principe van toepassing vanaf 1 november 2013.

Er is een zwart (milieuvriendelijk) en een groen (milieuvriendelijk) mobiliteitsplan. Zwarte mobiliteit: kunnen niet genieten van de extra flexibiliteit van het groene plan. De personeelsleden met een reizende functie (het plan laat de medewerker toe om alle dagen met de wagen naar het werk te komen, zonder enige beperking op de brandstofkaart) en de personeelsleden met een sedentaire functie (het plan laat de medewerker toe om alle dagen met de wagen naar het werk te komen. De brandstofkaart wordt begrensd op woon-werk kilometers X 2 X 217d + 26.000 privé kilometers/jaar). De groene mobiliteit: men besteedt een mobiliteitsbudget aan brandstofkaart en/of parking en/of openbaar vervoer.



Nieuwigheden IN: hogere valorisatie van wagenbudget (560 i.p.v. 450 euro voor M2/V2 en 680 i.p.v. 550 euro voor M1/V1, zelfde wagenlijst), andere waardering van de brandstofkaart voor het woon-werkverkeer (op basis van abonnement openbaar vervoer), andere waardering parking (1200 i.p.v. 900 euro).

Nieuwigheden OUT: internationale brandstofkaart, raillease (abonnement om trein en bedrijfswagen te combineren), optimalisatie van wagenbudget dankzij Flexdrive (bijv. huur grotere wagen voor vakantie of verhuis, skibox, fietsenrek,...) en Bike Lease (bijv. combinatie van bedrijfswagen met plooi- of elektrische fiets).

Nieuw Ambassador Plan

Is ten laatste van toepassing op 1 oktober 2013.

Voor vaste lijn: onbeperkt internet, onbeperkt nationaal (vast en mobiel) bellen met de vaste lijn. Na 17 uur, weekend en feestdagen gratis bellen (enkel naar vaste lijnen) naar een aantal Europese en internationale landen, alsook Belgacom TV.

Mobiel: onbeperkt nationale oproepen (vast en mobiel), onbeperkt sms'en, 1GB internet op smartphone/maand en toegang tot het 4G netwerk.

Voor vast en mobiel is er Wifi@home te gebruiken op alle mogelijke toestellen (smartphone, tablet, laptop); Wifi Fon Spots, dit is onbeperkt internet vanaf smartphone, tablet of laptop; 500 MB/maand voor tablet of laptop indien geen Wifi-netwerk beschikbaar is of voor smartphone indien data abonnement al opgebruikt is.

Voor het gedeelte vaste lijn, internet en Belgacom TV wordt een maandelijkse bijdrage gevraagd van 15 euro (wordt

vandaag betaald door medewerkers met een vaste lijn met internet en Belgacom TV). Voor het mobiele gedeelte blijft het voordeel alle aard gelden van 150 euro per jaar. Voor de medewerker met een vaste lijn en Belgacom TV die niet over internet beschikt, wordt een maandelijkse bijdrage van 10 euro gevraagd. Voor de medewerker met een vaste lijn en internet die niet over Belgacom TV beschikt, wordt een maandelijkse bijdrage van 5 euro gevraagd. De medewerker kan voor eenzelfde prijs onbeperkt bellen en sms'en (vast en mobiel nationaal) en over verhoogde mobiele data abonnementen beschikken (inclusief 4G netwerk). Het plan is eenvoudiger en transparanter, en de medewerkers beschikken over dezelfde promoties en diensten als onze klanten.

Opleiding en ontwikkeling

Naast de bestaande functionele academies voor specifieke doelgroepen worden generieke academies opgericht voor de personeelsleden van niveau 2 tot en met 4. Hierin worden generieke vaardigheden getraind zoals bijv. organisatievermogen of mondelinge communicatie, die gemeenschappelijk zijn voor meerdere functies of functiefamilies. Hierop kan men inschrijven om binnen de eigen functie te evolueren of om een nieuwe wending te geven aan de loopbaan. Om dit proces te ondersteunen wordt in 2013 eerst een competentietool ontwikkeld, dat een overzicht geeft van welke vaardigheden nodig zijn per functie/functiefamilie en welke trainingen aanbevolen worden om een bepaalde vaardigheid te ontwikkelen.

Specifiek voor de leidinggevendenden worden twee trajecten uitgewerkt. Voor de ervaren teamleaders komt er een vijfdaagse opleiding waarin de eigen leiderschapskwaliteiten, samenwerken binnen een team en managen van de strategie aan bod komen. Deze opleidingen worden top-down geïmplementeerd en per divisie. De nieuwe teamleaders krijgen binnen het jaar na het opnemen van hun functie een opleiding van vijf en een halve dag: een halve dag over de rol van teamleader, vier dagen over efficiënt leiderschap en één dag over HR-richtlijnen en procedures.

Managementstijl

BGC bezorgt aan alle teamverantwoordelijken een nota die de belangrijkste gedragingen van een goed leider binnen BGC beschrijft. De nadruk ligt op coaching, ontwikkeling, respect in het management van personeel en de voortdurende ontwikkeling van elke teamverantwoordelijke in deze domeinen.

Work-Life Unit

Belgacom NV waarborgt dat de diensten Work-Life Unit en Social Unit tot en met 31 december 2014 deel blijven uitmaken van het departement Labor Relations van de divisie Group Human Resources. Er wordt op 1 januari 2014 een extra dotatie voorzien ten gunste van het sociaal nivelleringsfonds van 480.375,90 euro.

Occasioneel verlof

Vanaf april 2013 kan een personeelslid eenmaal per kalenderjaar genieten van een periode van occasioneel verlof van vijf opeenvolgende werkdagen.

Omstandigheidverlof

Uitbreiding van het recht op vier dagen omstandigheidverlof 'huwelijk' tot 'verklaring van wettelijk samenwonen' door het personeelslid, eenmalig tijdens de loopbaan.

Eerste schooldag

Ouders met schoolgaande kinderen die ten laatste het eerste middelbaar aanvatten (voor mindervalide kinderen alle schooljaren), hebben recht op twee uur dienstvrijstelling op de eerste schooldag.

Uurroosters

Uitbreiding van de glijdende werktijd van 7.30 tot 18 uur en uitbreiding van principes glijdende uurregeling voor niet-centrale diensten.

Parttime regimes

Uitbreiding van het parttime regime 50 procent naar 1 week werken/1 week vrij en van het parttime regime 80 procent naar 4 weken werken/1 week vrij, met uitzondering van de diensten waar het werk dit niet toelaat.

Tijdsparrekening

Biedt personeelsleden de mogelijkheid een deel van hun inkomen (individuele/verkoopsbonus, eindejaarspremie en/of 13'de maand) op te sparen in dagen (beperkt tot 20 op jaarbasis) die kunnen worden opgenomen onder de vorm van dienstvrijstelling in het kader van een vol- of halftijdse eindeloopbaanregeling (of per volledige week vanaf 55 jaar). Dit programma treedt in werking in 2014 (eerste keuze begin 2014 over de bonus van het jaar 2014, betaald in 2015).

Afscheidspakket pensionering

Het programma 'eindeloopbaan gratificatie' wordt aangepast om beter rekening te houden met de lange loopbanen. De brutowaarde van het afscheidspakket verhoogt tot 35 euro per jaar anciënniteit, zonder plafond (plafond van 1239,47 euro is afgeschaft). Dit hervormde programma wordt toegepast op het moment van pensionering voor de medewerkers in dienstactiviteit vanaf 1 januari 2013.

Jubilarisfeest

Vanaf 2013 wordt het jubilarisfeest in Vlaanderen en in Wallonië georganiseerd. De grotere nabijheid moet de

deelname faciliteren van een groter aantal medewerkers. Om medewerkers doorheen hun hele carrière te erkennen wordt het jubilarisfeest voor 25 en 35 jaar anciënniteit uitgebreid naar medewerkers met 15 jaar anciënniteit. Ook de managers worden op de hoogte gebracht van de mijlpalen in de carrière van hun medewerkers, wat het jubileum minder onpersoonlijk maakt en dichter bij het team brengt.

Tewerkstellingsstrategie

Deze strategie vergt een continue evenwichtsoefening opdat de beschikbare competenties optimaal bijdragen tot de realisatie van de huidige en toekomstige bedrijfsdoelstellingen. Hierbij wordt uitgegaan van enkele belangrijke principes:



- er wordt een belangrijke focus gelegd op interne mobiliteit (met respect van de huidige regels) waarbij voor de invulling van open posities voorrang wordt gegeven aan interne medewerkers, op voorwaarde dat zij de nodige competenties of het nodige potentieel hebben om deze activiteiten optimaal op zich te nemen.

- Belgacom investeert in belangrijke mate in vorming en opleiding, waarbij een belangrijke focus wordt gelegd op kritische functionele competenties en leiderschapscompetenties voor coaches en leidinggevend.

- in geval van externe werving verkiest Belgacom CDI contracten in de meerderheid van de aanwervingen. In bepaalde functies en domeinen wordt er aangeworven via CDD contracten, waarbij securisatieoefeningen toelaten

over te stappen naar CDI contracten.

- verdere HR hefboomen uitwerken ter optimalisatie van de inzetbaarheid van het personeel met als doel sociale oplossingen voorstellen aan personeelsleden en tegelijk bijdragen aan de langetermijnevoluties van het bedrijf.

Voorts zijn er ook afspraken over

- Gap-beheer: het doel is om aan de RVO's trimestrieel de lijst te bezorgen van de entiteiten die op zijn minst één vertrek hebben gekend, bovenop de volledige lijst. De RVO bepaalt voor welke entiteiten in de opgegeven lijst een gesprek over de workforce moet plaatsvinden. Het is aan Belgacom om aan de RVO's de opening van een gesloten betrekking te vragen of de creatie van een nieuwe betrekking (overeenkomstig cao 2011-2012) via de grote punctuele business reorganisatie dossiers.

- outsourcing: grondige evaluatie van de activiteiten, beheersen van de kwaliteit door uitbreiden van de hotlines onder de verantwoordelijkheid van Legal en Purchasing.

- Specifiek Initiatief: de argumentatie hiervoor moet in de WG SOC steeds zorgvuldig overwogen worden, zodat dit niet de regel wordt.

- interim: overeenkomstig de richtlijnen van de sociale inspectie doet Belgacom enkel een beroep op interimarbeid volgens de wettelijke mogelijkheid ter vervanging van een vaste contractuele werknemer. Interimarbeid vormt de uitzondering en kan pas nadat er nagegaan werd de openstaande functie in te vullen met een interne aanwerving of een aanwerving met een contract van bepaalde tijd.

- missie en detacheringen: vanaf 1 februari 2013 vereist elke missie die wordt toegekend, het voorafgaande akkoord van de RVO's volgens dezelfde aanvraagmodaliteiten als de detachering in het belang van de dienst. Belgacom voorziet de reglementaire mogelijkheid tot een uitzonderlijke vraag tot detachering in het belang van de dienst waarvan de totale duurtijd de 24 maanden overschrijdt, indien deze vraag past in het kader van een project van die aard dat een overschrijding van die maximale duurtijd verantwoord is.

Zware functies

- zware beroepen (volgens de letter van de wet)



De personeelsleden die diensten met continuïteit presteren, kunnen nu zodra ze de leeftijd van 50 jaar bereiken, opteren om op vrijwillige basis in reconversie te stappen. (S&S_GHR_LBR/SOC091215/CP100518/116). Het betreft medewerkers bij SDE NEO IPR en bij SDE CIS ISD specifiek de teams NSC, CCD NCC, PSC Conn+ en ROC.

- fysiek zware functies

Er wordt aan de huidige drie fysiek zware functies een functie toegevoegd, nl. de 2A033*074 technicus lasser. De personeelsleden die tot deze functie behoren, kunnen nu zodra ze de leeftijd van 50 jaar bereiken, opteren om vrijwillig in reconversie te stappen. Samen met de business onderzoeken we welke maatregelen de inzetbaarheid van deze personen kunnen verhogen. Daarnaast zorgen we ook dat de maatregel beter gekend én begrepen is.

- psychisch zware functies

Operatoren in een call center met verkoopobjectieven (Phone Sales V6 en V5) en verkopers tewerkgesteld in een shop (Retail Sales V6, V5, V4) die reeds 10 jaar (gecumuleerd) in die functies zijn tewerkgesteld en/of de leeftijd van 50 jaar hebben bereikt of overschreden, kunnen een aanvraag doen bij het job center voor begeleiding tot professionele heroriëntering. Indien noodzakelijk kan de consultant die persoon doorverwijzen naar SUN. Bij de afsluiting van dit onderhoud ontvangt men een voorstel tot vorming voor een van de opties (track BCU en Track Job Center: voorbereiding op JI,...) en/of een afspraak voor een field visit.

- andere zware functies.

Belgacom maakt een analyse over de uitvoering van andere zware functies.

Verbetering statuut arbeiders

In de snel evoluerende telecomcontext gebruiken we meer hoofdarbeid vereisende technologieën, methodes en procedures. Daarom wordt het bediendestatuut ingevoerd voor alle medewerkers van Belgacom met ingang van 1 januari 2013. Dit maakt geen verschil voor de statutaire arbeiders, enkel voor de contractuelen. Belangrijkste impact: de opzegtermijnen van 35 tot 121 dagen als arbeider worden opgetrokken naar 3 maanden per schijf van 5 jaar anciënniteit

als bediende. De RSZ-bijdrage is verschillend, wat meestal (afhankelijk van de persoonlijke situatie) leidt tot een iets hoger nettoloon. De gewone verlofdagen worden vanaf 2013 doorbetaald door BGC en niet het jaar nadien samen met het dubbel vakantiegeld door de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie. Als je verlof neemt, wordt je loon vanaf dan gewoon doorbetaald (= enkel vakantiegeld). Dubbel vakantiegeld wordt door BGC betaald in april i.p.v. in mei/juni door de RJV. De berekening van de ontslagvergoeding of opzegtermijn is gelijk aan wie met dezelfde anciënniteit altijd bediende was.

Absenteïsme

Het doel is een modern ziektebeleid voeren, in lijn met de marktsituatie, dat niet langer een competitief nadeel vormt. Hiervoor wordt gewerkt op vijf terreinen:

- binnen de twee jaar volgen alle teamleaders een trainingsmodule die hen leert hiermee om te gaan, incl. situaties zoals alcohol- en drugsmisbruik.

- preventie wordt een belangrijke peiler; samenwerking CPP en WLU zorgt voor een betere ondersteuning hierin.

- het aangifteproces wordt herdefinieerd. Het personeelslid moet persoonlijk zijn ziekte melden en zijn ziekteattest binnen de 48 uren na artsconsultatie opsturen. De opvolgprocedures worden herdefinieerd.

- wie op 'verhoogd toezicht' komt, krijgt een brief met de informatie dat hij of zij een hoger ziekteverzuim heeft qua frequentie en duur dan het gemiddelde binnen Belgacom en dat HR vanaf dan steeds medische controle zal sturen. Men komt op 'verhoogd toezicht' vanaf een ziektefrequentie van 4 dagen in hetzelfde kalenderjaar waarvan minimum 2 dagen ziek zonder dokter, of vanaf een ziektefrequentie van 4 dagen in hetzelfde kalenderjaar en bovendien reeds meer dan 16 werkdagen ziekte.

Er wordt onderzocht met de RVO's of er een onderscheid kan gemaakt worden qua evaluatie, controle en behoud/stopzetten van voordelen tussen personen met een ernstige ziekte en personen met een ziekte die niet als dusdanig wordt erkend.

Prestatiebeheer en verloning 2b

Het betreft het prestatiebeheer van de 2b-M4 populatie aangepast aan hun specifieke noden door verduidelijking van de verwachtingen over de activiteiten en de prestaties van de medewerkers via de op puntstelling van de prioriteitenfiches en de introductie van de notie van individuele, meetbare prioriteiten en door de invoering van een verhoging van het referentiejaarloon van de M4 die het baremiek plafond van de hoogste weddeschaal heeft bereikt. Op dat moment is er een verhoging van het RJL gelinkt aan de evaluatiescore, uitgekeerd onder de vorm van een marktpremie voor de statutaire en de gebaremiseerde contractuele medewerkers en onder de vorm van salaris voor de niet-gebaremiseerde contractuelen. Dit bedrag maakt integraal deel uit van het RJL en wordt dus in aanmerking genomen in de pensioenbasis gebruikt om de rechten op aanvullend pensioen te definiëren.

De timing is mei van elk jaar op basis van de toegekende evaluatiescore voor de prestaties van het voorgaande jaar, met eerste toekenning in 2014, op basis van prestatiejaar 2013, overeenkomstig de implementatie van het nieuwe

prestatiebeheer. De bevoegde diensten maken een analyse van de mogelijkheid, opportuniteit, directe en indirecte financiële gevolgen, juridische aspecten en collaterale risico's gelinkt aan het in aanmerking nemen van deze verhoging van de verloning in het statutair pensioen.

Score en bedragen	Zeer goed	Goed
1'ste verhoging boven het plafond	300 euro	300 euro
Volgende verhogingen	150 euro	150 euro

Ambassador plan niet-actieven

Vanaf het 3'de trimester van 2013 kan men beschikken over pack's zoals aangeboden aan het grote publiek. We informeren zelf de niet-actieven over dit nieuwe plan.

Nieuwe derde baremieke schaal contractuele personeelsleden niveau 4

De gemiddelde stijging voor de personeelsleden die genieten van deze nieuwe derde weddeschaal bedraagt 7,18 procent. 45 procent van de contractuele personeelsleden van niveau 4 worden verloned volgens de derde weddeschaal in 2013. De contractuele personeelsleden van niveau 4, die in 2013 een graadanciënniteit hebben van minimum 18 jaar, zullen de toekenning van de derde weddeschaal bekomen op de verjaardatum van de vooruitgang van hun geldelijke anciënniteit, of op 1 juli voor de niet-gebaremiseerde contractuele personeelsleden die begunstigde zijn van de garantie. Vanaf 2014 zullen de contractuele personeelsleden van niveau 4 de toekenning van de derde weddeschaal bekomen

in het jaar waarin ze een graadanciënniteit van 18 jaar bereiken en op de verjaardatum van de vooruitgang van hun geldelijke anciënniteit, of op 1 juli voor de niet-gebaremiseerde personeelsleden die begunstigde zijn van de garantie.

Niet-recurrent voordeel

Belgacom wenst opnieuw voor 2013 en 2014 een beroep te doen op het systeem van het niet-recurrent resultaatsgebonden voordeel voor de uitbetaling van de collectieve bonus. Hiervoor worden afzonderlijke collectieve overeenkomsten afgesloten.

Specifiek initiatief kaderleden niveau 1

Belgacom verbindt zich ertoe de nodige initiatieven te nemen om de juridische kwestie van het baremiek complement/baremiek salaris (baremieke tunnel) te regelen voor de medewerkers die sinds 1997 werden gepromoveerd tot kaderlid van niveau 1.

Maaltijdcheques

Op 1 januari 2014 wordt de waarde van een maaltijdcheque opgetrokken tot 7 euro (verhoging van de werkgeversbijdrage met 1 euro). De werknemersbijdrage van 1,09 euro per cheque en de toekenningregels van de cheques blijven ongewijzigd.

Contactpersoon Telecom:

André Vandekerkhove - Tel.: 02/508.59.19

e-mail: andre.vandekerkhove@acod.be

The Brussels Airport Company Het laatste woord?

Op 18 december 2012 ontvingen wij een mededeling van de directie over de cao Marktconform Loonbeleid voor niet-kaderleden (cao 2 april 2009, aangepast op 7 oktober 2011 ten gevolge van invoering functieklasse 7), die elk respect voor de geëigende procedures overboord kieperde. Met veel zin voor realisme hebben we geantwoord op deze wel zeer voorbarige mededeling. We drukken beide teksten hierbij af.

De ACOD zal op de eerstvolgende ondernemingraad gepast tussenkomen. Het federaal bureau van 7 januari heeft met unanimité aan het vakbondscmité het mandaat gegeven om rekening houdend met alle elementen ten gepaste tijde een stakingsaanzegging in te dienen en over te gaan tot acties. Uiteraard gaan we het IPA afwachten, maar de cao Marktconform Loonbeleid had wel de bedoeling om t.a.v. een aantal Belgische bedrijven de loonvorken te bepalen op het 50'ste percentiel.



Foto: Saah



Mededeling Belgacom

"Geachte secretarissen, leden van de vakorganisaties,

De cao stelt m.b.t. de bepaling van het budget voor uitvoering van de cao het volgende:

'...Om de drie jaar, na de globale benchmark studie, wordt in de maand december door de directie van The Brussels Airport Company een budget – in de vorm van een percentage op de loonmassa van de niet-kaderleden – vastgelegd dat nodig is om de mediaanpositie aan te kunnen houden. Het jaarlijks budget voor de periode 2010 tot en met 2012 bedraagt 1,5 procent van de salarismassa van de niet-kaderleden. In uitzonderlijke omstandigheden (marktevolutie en/of bedrijfsresultaten) kan een bijstelling van dit budget nodig zijn. De directie en de vakbonden zitten dan samen om de grootte van de bijstelling te bepalen. In december 2012 wordt het jaarlijks budget voor de periode 2013 tot en met 2015 vastgelegd, in december 2015 wordt het jaarlijks budget voor de periode 2016 tot en met 2018 vastgelegd, enzovoort...'

In overeenstemming met deze cao dient de directie van TBAC in december 2012 een budget voor de periode 2013-2015 vast te leggen. Voor dergelijke beslissingen worden meerdere elementen in overweging genomen. Van doorslaggevend belang hierbij zijn de huidige en toekomstige economische context, alsook de recente verklaring met betrekking tot de loonevolutie in ons land. De huidige economische context is niet gunstig en de vooruitzichten evenmin, dit zowel op macro-economisch vlak als specifiek voor de luchtvaart. Zoals toegelicht tijdens de Ondernemingsraad van november 2012 zijn de gevolgen hiervan op onze luchthaven duidelijk voelbaar.

Daarnaast is er de recente verklaring van premier Di Rupo: de regering heeft beslist over een belangrijke daling van de loonkost die de ondernemingen benadeelt ten opzichte van hun concurrenten in het buitenland. De regering schuift een klaar en duidelijke ambitie naar voren: het progressief wegwerken van de loonkloof met onze drie buurlanden, uiteraard in overleg met de sociale partners. Daarom nodigt de regering de sociale partners uit om in het kader van het volgende Interprofessionele Akkoord in 2013 en 2014 geen loonsverhogingen toe te kennen bovenop de indexering en de baremieke verhogingen.

Gelet op bovenvermelde elementen voorzien wij binnen TBAC geen budget voor uitvoering van de cao Loonbeleid in de jaren 2013 en 2014. Wij engageren ons evenwel om – indien na het interprofessioneel overleg enige marge voor loonkostontwikkeling zou mogelijk blijken – deze beslissing te herevalueren in het licht van de economi-

sche context en bedrijfsresultaten op dat moment. Ook voor 2015 lijkt gegeven bovenstaande het nu reeds bepalen van een budget niet opportuun. Wij zullen het budget voor 2015 bepalen in december 2014.

Arnaud Feist (CEO), Veronique Vogeeler (director HR & Corporate Communication)"

Reactie ACOD Telecom

"Mijnheer de gedelegeerd-bestuurder, geachte directie,

Ik verwijs naar uw mededeling van 18 december 2012 met betrekking tot de cao Marktconform Loonbeleid voor niet-kaderleden. Deze cao voorziet dat niet-kaderleden op de mediaan betaald worden. Om dit te realiseren voorziet de cao dat:

- er om de drie jaar een globale benchmarkstudie wordt uitgevoerd, op basis waarvan de mediaanpositie kan worden bepaald.*
- na deze benchmarkstudie (om de drie jaar) in december, door de directie van TBAC een jaarlijks budget wordt vastgesteld om de betaling op de mediaan uit te voeren.*

U somt in uw mededeling van 18 december een reeks elementen op waarmee de directie van TBAC bij de vaststelling van haar budget voor de periode 2013-2015 dient rekening te houden, maar u vergeet daarbij het belangrijkste element, namelijk de resultaten van de globale benchmarkstudie. Wij verzoeken u derhalve de resultaten van deze studie kenbaar te maken en het budget op basis daarvan vast te stellen, wat noodzakelijk is opdat u 'de mediaanpositie zou kunnen aanhouden', zoals de cao het voorschrijft.

De cao biedt u de mogelijkheid om in uitzonderlijke omstandigheden een bijstelling van dit budget met de vakbonden te onderhandelen. Mocht u op een bepaald ogenblik van oordeel zou zijn dat er uitzonderlijke omstandigheden voorhanden zijn die ertoe leiden dat het vooropgestelde budget niet kan worden toegepast en er niet verder marktconform kan worden verloned, dan verzoeken wij u deze omstandigheden toe te lichten aan de vakbonden en de impact ervan te begroten, zodat directie en vakbonden vervolgens samen kunnen zitten om de grootte van een eventuele bijpassing van het vooropgestelde budget te bespreken.

Wij verzoeken u met aandrang zo snel mogelijk de nodige stappen te zetten voor een correcte uitvoering van de cao met betrekking tot het Marktconform Loonbeleid voor niet-kaderleden. Wij herhalen onze eis om zo snel mogelijk met de directie en vakbonden rond de tafel te zitten om te onderhandelen over de wijze om 0,3 procent in het kader van de loonnorm voor de periode 2011-2012 retroactief in te vullen.

De uitvoering van de bij cao vastgestelde verloningspolitiek van een bedrijf (of dit nu verloning op de mediaan, 60'ste percentiel, 75'ste percentiel of volgens enige andere norm is) én de uitvoering van de koopkrachtbepalingen van het IPA (of voor de periode 2011-2012, het desbetreffend KB tot vaststelling van de loonnorm) mogen evenwel niet verward worden.

Wat betreft de onderhandelingen voor de periode 2013-2014 is het voor de ACOD nog te vroeg om hierover gesprekken aan te gaan. Wij zullen hier te gepasten tijde, middels de indiening van ons eisencahier 2013-2014, op terugkomen.

André Vandekerckhove, voorzitter ACOD Telecom Vliegwezen

Civiele Bescherming

Minister knoopt opnieuw gesprekken aan

Eind november en begin december 2012 werden de vakbonden uitgenodigd door de minister van Binnenlandse Zaken Joëlle Milquet (cdH). De vraag om een gesprek kwam oorspronkelijk al wel van ons, want de zenuwen bij het personeel zijn meer dan gespannen.

Bij haar aantreden had de minister beloofd dat ze ook bijzondere aandacht zou hebben voor de toekomst van de Civiele Bescherming, maar in de loop van 2012 hebben we daar maar weinig van gemerkt. Het overleg met de administratie was niet van die aard dat het vertrouwen toenam. Zo bestond er een plan, maar dat mocht politiek nog niet meegedeeld worden. Toen we toevallig in het bezit kwamen van een vertrouwelijke nota over een eventuele sluiting van Jabbeke, was het hek helemaal van de dam. Er kwam bovendien geen opening aangezien de regering lang bezig was met het opstellen van de begroting 2013.

ACOD stelde de volgende zeer pertinente vragen aan de minister:

- wat met de toekomst van de civiele be-

scherming, meer specifiek de integratie in de brandweerzones en de eventuele sluiting van Jabbeke?

- welk beleid zal men voeren ten aanzien van oudere werknemers? Hoe ver staat het nu eigenlijk met het verlot voorafgaand aan het rustpensioen, zoals bij cipers en brandweer?

- staatssecretaris Bogaert (CD&V) schafte de gecertificeerde opleidingen af, wat komt er in de plaats voor de agenten van de Civiele Bescherming? Het risico bestaat dat ze nu helemaal tussen twee stoelen vallen.

- het niet vervangen van operationele agenten die afvloeien is een ramp voor de paraatheid. Is het echt de bedoeling van de dienstverlening tot een absoluut minimum te herleiden?

De antwoorden waren duidelijk voor de grote punten, maar voor vele andere specifieke zaken zullen we moeten onderhandelen. De minister verklaarde dat er zeker nog een toekomst is voor de Civiele Bescherming en de colonne van Jabbeke blijft open en beschikbaar. Onmiddellijke onderhandelingen over de openstaande

dossiers moeten worden opgestart: de premie voor het dragen van een gaspak en het verlot voorafgaand aan het rustpensioen. Wat betreft de herziening van de procedure in het kader van het al dan niet operationeel zijn (VO2max), zal de minister samen met de administratie bekijken wat er mogelijk is. Een globale herziening van de werking van de Civiele Bescherming zal ook de onderhandelingsstafel passeren.

ACOD is tevreden over het feit dat het overleg opnieuw wordt geopend. We zijn echter ook sceptisch en niet naïef: de verkiezingen van 2014 zullen in 2013 vrij snel de temperatuur in de regering bepalen en de kloof tussen beloven en uitvoeren is in ons land dikwijls veel te breed. Voor het personeel op de werkvloer is het belangrijk dat men in de praktijk zaken ten goede ziet veranderen en dan zal vanzelf het vertrouwen opnieuw terugkeren. Met dank aan Lucy Romain van de colonne van Crisnée, kersvers voorzitter van ACOD Civiele Bescherming.

Guido Rasschaert

FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

Een sociaal debacle

Dat staatssecretaris Bogaert er de beuk inzet, weten we ondertussen allemaal. Wat kan worden afgenomen van de ambtenaren wordt ook afgenomen: dag voor bloedgift, competentietoelage, bestaande compensaties voor uitzonderlijk gepresterde uren, enzovoort.

Deze aanpak werkt ook aanstekelijk op andere niveaus en dus, na het afschaffen van het feest van het ministerie, ging op onze FOD nu ook het kerstdiner voor de bijl. Veel personeelsleden hebben spontaan en afwijzend gereageerd op deze beslissing van de directie. Ze hebben gelijk! Heel wat collega's over alle niveaus heen keken er, zoals alle voorgaande jaren trouwens, naar uit en voelden zich in de kou gezet. Deze jaarlijkse activiteit was dé gelegenheid

om informele sociale contacten te leggen en te onderhouden, elkaar beter te leren kennen en de collegialiteit tussen de diensten te bevorderen. Daarin wordt nu de besparingshakbijl gezet. Als zinnebeeld kan dit tellen, en verder maar geld weggooien aan teambuilding, onzinnige studies, peperdure consultants, en dergelijke. Ons eens zo sociaal gerenommeerd departement heeft de laatste tijd veel van zijn pluimen verloren...

Dit alles zet het personeel er onder andere toe aan, wat sneller te gaan denken aan hun pensioen. Ook zij hebben gelijk, want de sfeer op de werkvloer geraakt immers echt verzuurd. Reden te meer voor het Comité van ACOD AMiO om op 4 december 2012 een al-

gemene ledenvergadering rond de hervorming van het overheidspensioen te organiseren. Samen met de kameraden en bureaus van de FOD Volksgezondheid werd er aandachtig geluisterd naar een zeer duidelijke uiteenzetting, waarna talrijke vragen werden gesteld en beantwoord.

Het Comité programmeert begin 2013 een tweede vergadering specifiek over de pensioenen van het contractueel personeel. Informatie hierover volgt later.

Wie zei ook weer dat het nog steeds 'keitof' werken is op de FOD?

Jean-Pierre Van Autrève

Crisisberaad met de staatssecretaris voor Asiel en Migratie

De drie vakbonden hebben in december 2012 overleg gepleegd met staatssecretaris Maggy De Block (Open VLD) en haar kabinet, versterkt door de administratie Dienst Vreemdelingenzaken.

Eerst was er de mededeling van de minister dat in Vottem een vleugel zal opengaan voor bewoners die problemen maken voor zichzelf en/of voor hun omgeving, zoals personeel en andere bewoners. ACOD is tevreden met deze beslissing maar eist voorafgaand overleg over het aantal personeelsleden, de aangepaste vorming enz. We hebben de belofte dat dit zal gebeuren. Bij het verschijnen van dit artikel zou dat overleg al moeten rond zijn.

We hebben namens ACOD in zeer duidelijk termen de grote problemen waarmee onze mensen geconfronteerd worden, aan de staatssecretaris uitgelegd. De belangrijkste zijn: besparingen op het aantal personeelsleden door niet te vervangen, zware achteruitgang in de loopbaan door afschaffing van gecertificeerde opleidingen plus premie – dit was een beslissing van staatssecretaris Bogaert (CD&V) – geen uitzicht op eindeloopbaanbegeleiding en bescherming bij agressie.

Besparingen personeel

De staatssecretaris gaat eindelijk akkoord met onze analyse dat men nooit kan besparen op ploegwerkers zonder structureel in problemen te komen. Ze belooft met ingang van 1 januari 2013 een volledige vervanging van het veiligheidspersoneel in ploegdienst.

Afschaffing gecertificeerde opleidingen

Eindelijk heeft de staatssecretaris begrepen dat dit een ramp is voor het personeel in de centra. Ze gaat akkoord om ons te steunen tegen de plannen van Bogaert en dat kan door voor het veiligheidspersoneel zelf, samen met ons, alternatieven uit te werken. Begin 2013 start een technische werkgroep die een project moet uitwerken. We moeten dus tijdig een eigen visie op een loopbaan op papier hebben. De staatssecretaris gaat akkoord om het op deze wijze aan te pakken en als we een consensus vinden, zal ze dit project binnen de regering verdedigen.

Eindeloopbaan

Ons voorstel om iedereen hetzelfde toe te kennen zoals in de gezondheidssector (12 dagen per jaar extra vrij per schijf van 5 jaar vanaf 45 jaar, zonder loonverlies en met volledige vervanging) is niet aanvaardbaar, want volgens de staatssecretaris is dat bij volledige uitvoering op zich niet betaalbaar. De staatssecretaris vindt wel dat we iets moeten doen in plaats van af te wachten tot we geconfronteerd worden met een overwicht aan werknemers die de werkdruk in zo'n omgeving niet meer aankunnen.

In de loop van februari moeten we proberen een kader uit te tekenen, dit wil zeggen proberen een basisovereenkomst te bereiken die dan stapsgewijze kan worden uitgevoerd. Eigenlijk is het basisidee vrij simpel: zorg dat mensen die op een bepaalde leeftijd het werk

niet meer aankunnen, de mogelijkheden krijgen om aangepast werk te krijgen. De staatssecretaris herhaalt dat ze niet akkoord gaat met het idee dat elke oudere werknemer de druk niet meer aankan en bovendien wil ze de discussie aangaan over de leeftijd. We zien echt uit naar het debat begin februari.

Besluit

We stellen vast dat er nu op zijn minst een kalender vastligt om ten gronde in debat te gaan en dat er een wil is om naar oplossingen te zoeken en tot besluiten te komen. Bij het begin van het nieuwe jaar verdient eenieder een kans. We hebben echter ook zeer duidelijk laten voelen dat de politieke overheid die kans krijgt, maar ook niet meer dan dat. We waren immers eind december klaar om overal het werk neer te leggen, want het personeel is het meer dan beu en wil concrete realisaties zien. In februari komen de ACOD-afgevaardigden samen om een evaluatie te maken. Is die onvoldoende, dan zullen we direct reageren.

Guido Rasschaert

Contactpersoon Federale Overheid: Guido Rasschaert
Tel.: 02/508.58.63 - 02/508.58.64
e-mail: guido.rasschaert@acod.be



Vlaamse Landmaatschappij Hospitalisatieverzekering voor gepensioneerden afgeschaft?

Naar aanleiding van een informatieve bevraging van de vzw Sociale Dienst van de Vlaamse overheid die aan alle VOI's gericht was, deelde de VLM mee dat ook de premie voor de hospitalisatieverzekering van de gepensioneerden ten laste wordt genomen. De Vlaamse Landmaatschappij neemt sinds mensenheugenis de hospitalisatieverzekeringspremie voor de gepensioneerden ten laste via zijn eigen Sociale Dienst. Bestuurszaken meent echter dat dit in de toekomst niet meer kan.

De afdeling Regelgeving meldt dat het ten laste nemen van deze premie vanaf 1 januari 2013 moet worden stopgezet. Voor de VLM wordt wel toegestaan dat, bij overgangsmatregel, de premie verder mag ten laste genomen worden voor de gepensioneerden die statutair personeelslid waren op de datum van de omvorming van het pensioenstelsel van de aanvullende pensioenregeling bij Ethias (met keuze rente/kapitaal) naar de overheidspensioenregeling via de Pool der Parastatalen., dus 1 januari 1983.

De gratis hospitalisatieverzekering werd bij de Vlaamse overheid ingevoerd voor zijn personeel dankzij het sectoraal akkoord 1999-2000. Daarin staat dat gepensioneerden en nevenverzekerden op eigen kosten tegen voordelige tarieven de verzekering bij pensionering konden voortzetten. Dit brengt geen fiscale, noch RSZ-problemen mee.

We begrijpen niet waarmee Regelgeving problemen heeft. Zij stellen dat voordelen voor gewezen werknemers op het sectorcomité XVIII moeten worden onderhandeld. Dit is nieuw, ongezien en een leugen. Geen enkel voordeel dat een sociale dienst toekent, zelfs niet voor de actieven, wordt besproken op het sectorcomité. De voordelen die de Sociale Dienst van de VLM toekent, met inbegrip van de hospitalisatieverzekering voor gepensioneerde ex-werknemers, zijn opgenomen in een reglement waarover in het EOC wordt overlegd. Dat moet door de raad van bestuur worden goedgekeurd en kan worden geschorst door de regeringscommissarissen en zelfs vernietigd door de minister. Dit is nooit gebeurd, dus is de vraag: waar bemoeit Bestuurszaken zich mee?

De invoering van de hospitalisatieverzekering bij de Nationale Landmaatschappij (NLM) gebeurde ter compensatie van het wegvallen van sommige voordelen door de invoering van het federaal personeelsstatuut en de staatspensioenregeling bij de NLM. Personeelsleden van de NLM werden op 1 januari 1983 onderworpen aan de wet van 28 april 1958 en genoten van dan af aan van een staatspensioen. Tot dan was dit voor de statutairen een werknemerspensioen, dat voor het verschil met een staatspensioen aangevuld werd door de NLM die hiervoor een groepsverzekering afsloot met Omob (nu Ethias). Die tegoeden werden overgedragen naar de federale pensioenkas.

Het statuut van de NLM werd vervangen door het statuut van het rijkspersoneel. Door die overgang vervielen enkele voordelen, onder meer op het vlak van loopbaan en toelagen. Het was eveneens niet meer mogelijk om bij pensionering het kapitaal van de groepsverzekering volledig te laten uitkeren in plaats van maandelijks aanvullende uitkeringen.

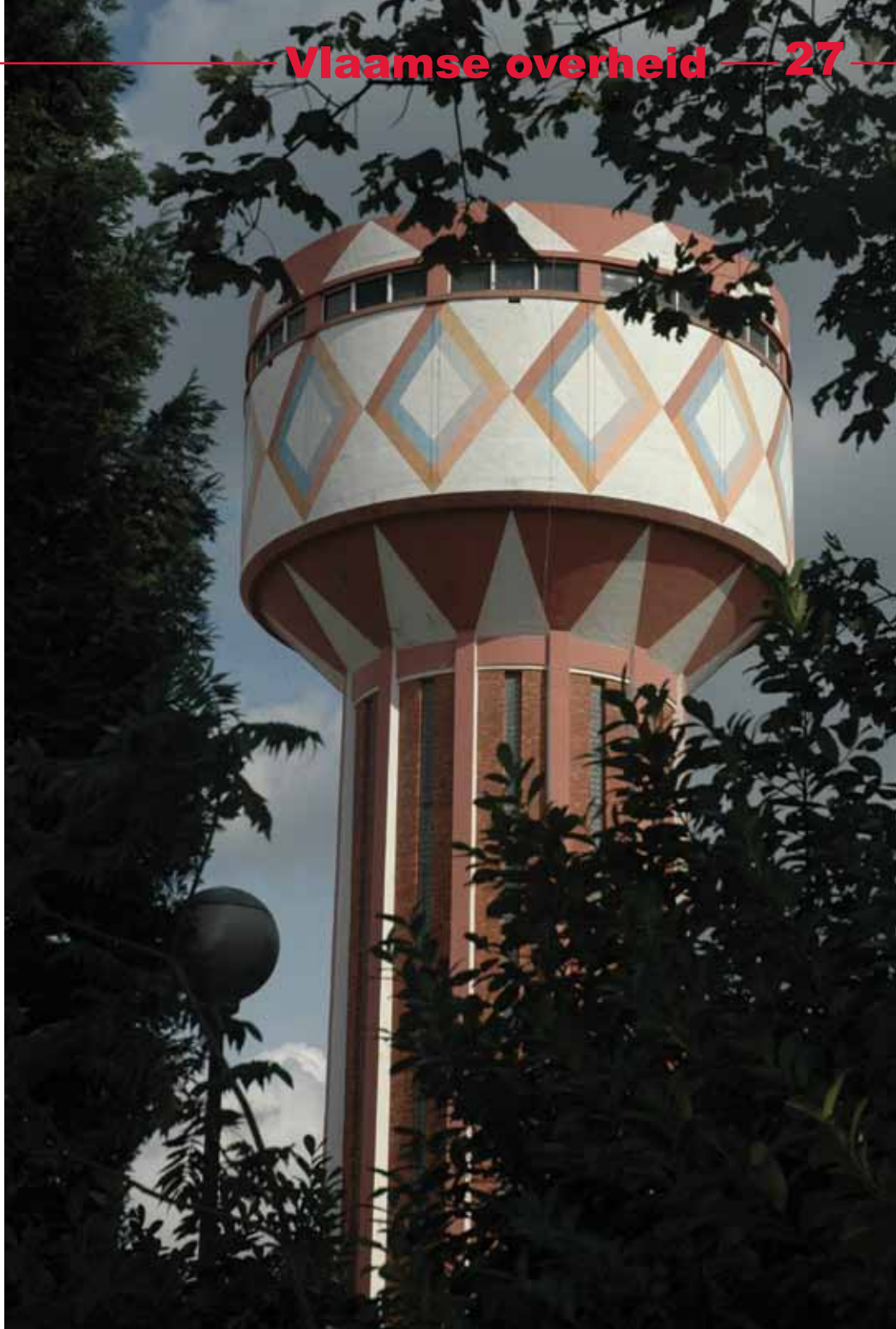
Wanneer de NLM werd ontbonden, werd in het oprichtingsdecreet van 29 december 1988 bepaald dat de personeelsleden die van de NLM aan de VLM werden toegewezen, hun administratieve en geldelijke anciënniteit behielden met alle reglementair toegekende rechten verworven in de instelling waarvan ze afkomstig waren. De ten laste neming van de hospitalisatieverzekering voor de personeelsleden en de gepensioneerden werd door de raad van bestuur van de NLM goedgekeurd en is dus een reglementair verworven recht.

Ingevolge het overleg in het EOC waarin ACOD meldde dat dit punt geagendeerd wordt in het sectorcomité, zal de VLM deze besprekingen afwachten vooraleer hierover te communiceren. Uit het overleg in het EOC bleek dat de VLM geen vragende partij is voor deze maatregel.

De VLM is niet de enige die door de dwaze interpretatie van de cao 1999-2000 kan worden getroffen. Ook de Vlaamse Huisvestingsmaatschappij zit in hetzelfde schuitje en er zijn er zeker nog anderen waar de regeling voor gepensioneerden in vraag wordt gesteld. Wij hebben deze problematiek geagendeerd op het sectorcomité van 11 januari, ook al hoort het daar niet thuis. Hopelijk zegeviert het gezond verstand en is er op het moment van publicatie van deze Tribune al een oplossing gevonden.

De Vlaamse overheid beseft niet wat de impact is van hun interpretatie: mensen van 65 jaar en ouder geraken gewoon niet meer aan een betaalbare hospitalisatieverzekering. Dit is een zware aanslag op de ex-werknemers met niet in te schatten gevolgen, en dus politiek en menselijk onverantwoord.

Jan Van Wesemael



Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening

De emmer die de tank deed overlopen

Dat het de laatste tijd meer dan rommelt bij de VMW is geen nieuws. Als vakorganisatie trachten wij de soms rare kronkels van de directie en de raad van bestuur te volgen, maar eenvoudig is anders. Vooral als er bovenop de commotie van altijd, er zich iemand geroepen voelt om zich te begeven aan een extra rondje 'vakbonden jennen'.

Hierbij een citaat uit een mail gestuurd door Evelyn Becu, directeur Personeel en (wan)Organisatie VMW, naar de vakbonden als gevolg van een motie van

wantrouwen ingediend door die vakbonden: "De directie Personeel en Organisatie doorloopt momenteel een optimalisatietraject over haar rol, werking en structuur met het oog op een betere dienstverlening. Om een goed zicht te hebben op de beoordeling van de huidige dienstverlening en de gewenste dienstverlening, is een vragenlijst opgemaakt. Alvo-rens deze vragenlijst te bezorgen aan leidinggevend- en aan de leidinggevend- van de Centrale Directies.

Ik wil echter mijn excuses aanbieden voor twee vragen die in deze vragenlijst zijn opgenomen, namelijk vraag 36 'Het behartigen van de belangen van de medewerker is een rol van P&O veeleer dan van de vakbond' en vraag 32 'Het is in de VMW de rol van P&O om de contacten met de vakbond te onderhouden'.

Deze vragen zijn ongepast en horen niet thuis in het kader van de vraagstelling zoals hierboven geschetst. Ik kan enkel bevestigen dat deze vragen zonder opzet in de vragenlijst zijn opgenomen en dat het geenszins de bedoeling was om met deze vragen de syndicale prerogatieven zoals opgenomen in het syndicaal statuut, in vraag te stellen".

Deze verontschuldiging kwam er op uitdrukkelijke vraag van de vakbonden na een gesprek met de voorzitter van de raad van bestuur de heer Asselman en de directeur-generaal de heer Van den Steene. Geen van beiden had de enquête vooraf gelezen. De excuses zijn gegeven, maar het probleem is hiermee niet van de baan. De verontschuldigingen van mevrouw Becu worden slechts aanvaard als ze gemeend zijn. Dit is niet haar eerste misstap, maar één van de vele. Voor ACOD moet het de laatste zijn.

Tijdens het gesprek met de voorzitter en de directeur-generaal werden nog enkele andere pijnpunten voorgelegd, die zeker in de loop van januari of februari moeten worden uitgeklaard.

In de Tribune van mei 2012 legden we uit dat de functieclassificatie werd opgestart en dat voor Berenschot werd geop- teerd. Dit proces is gestart, maar zal volgens onze inschat-ting minstens lopen tot eind 2013, veeleer voorjaar 2014. We moeten daarbij vaststellen dat de directie vooral het kader met nieuwe personeelsleden met nieuwe functies niveau K (universitair niveau) is aan het volstuwen. Hiervoor beroept men zich op een benchmark, dit is een vergelijking met an- dere waterfirma's. Men vergeet hierbij dat de VMW het proces van waterwinning tot waterbedeling met alle tussenlig- gende stappen zelf uitvoert en sommige andere van deze processen uitbesteedt. Als men bijvoorbeeld de grondwer- ken en de meteropname door externen zou laten uitvoeren – wat niet verstandig zou zijn – dan zou het niet abnormaal zijn dat er procentueel meer hooggeschoolden zijn dan nu. Met andere woorden, de directie vergelijkt appels met pe- ren. Bovendien vraagt men aan de vakorganisaties advies over deze functies en functiebeschrijvingen, maar veegt men zijn voeten aan dit advies.

Eveneens op personeelsvlak stellen we vast dat er te weinig uitvoerend personeel is. De core business is de verkoop van water. Hiervoor zijn grondwerkers nodig, mensen die de

aansluitingen doen, maar ook meteropnemers, tekenaars, enz. Hierop moet de VMW inzetten.

Een derde pijnpunt was een voorstel dat in de maak was om de directieleden een managementtoelage toe te kennen aan een gemiddelde van 10 procent op het jaarloon. Nochtans moeten we vaststellen dat het personeelsbeleid dramatisch is en dat de VMW zich in de rode cijfers heeft gewerkt door wanbeleid in het algemeen. Zo is de maximum waterprijs vastgelegd door de FOD Economie. Ook is vastgelegd dat elk gezin een aantal m3 gratis water toebedeeld krijgt. De VMW heeft zich echter met hart en ziel gestort op het proces van waterontharding. Dit is kwalitatief zuiverder water, dat beter is voor de wasmachine en elk ander waterverbruikend toestel, maar dat wel opmerkelijk duurder is in productie. Doordat de FOD de prijzen plafonneert, kan de VMW zijn hogere kosten niet in rekening brengen wat resulteert in verlies. Bovendien installeert de VMW een business unit die voor grote bedrijven een oplossing zoekt op maat, goedko- per voor de klant, maar niet voor de VMW. Goed manage- ment?

Het vierde pijnpunt is er al één van jaren. We vragen uit- drukkelijk dat de directeur-generaal zelf de maandelijkse vergaderingen van het TOC voorziet. We betonen alle respect voor de huidige voorzitter, maar moeten al te vaak vaststel- len dat deze slechts tussenpersoon is en zo belangrijke be- slissingen telkens met een maand moet uitstellen. Hierdoor gaat soms kostbare tijd verloren en gaan sommige zaken hun eigen leven leiden met alle gevolgen van dien.

Het vijfde pijnpunt is het sectoraal akkoord 2013-2014. Nor- maal moesten wij voorstellen indienen tegen eind 2012. Bij het afsluiten van de vorige cao beloofde de voorzitter van de raad van bestuur dat het personeel van de VMW een verhoging van de eindejaarstoelage zou krijgen, en dit bui- ten hun cao, op voorwaarde dat ook het personeel van de Vlaamse overheid die zou krijgen. Dit zal gebeuren voor het Vlaams overheidsperoneel einde 2013. We houden de heer Asselman aan zijn woord van toen. Ook de fietsvergoeding zou dezelfde weg moeten volgen en dus stijgen naar 21 cent. Voor de cao 2013-2014 hebben we gevraagd om vooraf de enveloppe te kennen, dit wil zeggen hoeveel geld is er ter beschikking? We hebben zelf al een aantal voorstellen in het achterhoofd, maar het is zinloos om te spreken zonder be- dragen te kennen.

Het wordt een druk voorjaar, maar de ACOD-militanten to- nen zich alvast strijdbaar. Deze emmer deed de tank overlo- pen. Hopelijk beseft men dit bij de VMW en is men zo wijs om een clash te vermijden.

Jan Van Wesemael

Contactpersoon Vlaamse Overheid:

Chris Moortgat - Tel.: 02/508.58.64

e-mail: chris.moortgat@acod.be



Agentschap Maritieme Dienstverlening en Kust Stand van zaken acties pensioendossier

Bij de jaarwende maakt men nogal eens gemakkelijk een stand van zaken op wat betreft de 'hangende' dossiers. Een van deze dossiers bij het Agentschap Maritieme Dienstverlening en Kust (MDK), tussen de vele andere, is belangrijk voor alle operationele diensten van dit Agentschap. Voor alle duidelijkheid, en niet onbelangrijk in ons verhaal, dit is een intern verzelfstandigd agentschap zonder rechtspersoonlijkheid. Het gaat hier om het dossier langer werken voor hetzelfde (of minder) pensioen, gemeenzaam het 'pensioendossier' genoemd.

Achtergrond

U herinnert zich ongetwijfeld nog de kerstperiode 2011 waar een zekere Van Quickenborne als een winterstorm door het pensioendossier raasde. Het leverde voor de 'ambetantenaren', een term waarmee deze excellentie – ondertussen gevlucht onder de idyllische Kortrijkse Broeltorens – zijn 'respect' voor het overheidspersoneel uitdrukte, een serieuze beknipteling op van hun in het verleden verworven rechten zoals vervroegde uitstap pas mogelijk op 62 jaar, berekening aan de hand van de laatste 10 in plaats van 5 jaar, afbouw rechten in aanmerking komende pensioenstelsels, enzovoort.

ABVV en ACOD konden dit niet laten voorbijgaan: met velen protesteerden wij tegen deze hervormingen die

vooral – onder het voorwendsel van de onbetaalbaarheid van onze sociale zekerheid – de aanzuivering van de overheidsschuld op het oog hadden en niet het welzijn van zij die naar het einde van hun actieve beroepsleven nood hebben aan een rustiger tempo. Dit laatste is zeer zeker ook (maar niet uitsluitend) het geval voor de personeelsleden van MDK die niet in een 'nine to five'-job werken. Wij eisten dan ook om de pensioenrechten te behouden. Een uitstap op 60 moest mogelijk blijven aan de geldende voorwaarden.

Actie

Omdat we nul op het rekwest kregen, werd een stakingsaanzegging ingediend die effectief in werking trad op 13 februari 2012. De 'fallback'-positie was dat naar een gepaste eindelooppbaanregeling voor deze personeelsleden zou worden gestreefd. ACOD was de motor van de actie en werd hierin gevolgd door de andere representatieve vakverenigingen en de beroepsverenigingen van loodsen. Sommige verenigingen vonden het nodig het oorspronkelijke eisenpakket dat ACOD stelde, uit te breiden.

Op vrijdag 17 februari werd een akkoord afgesloten tussen de vakbonden en de overheid. Voor de volledigheid geven we hier nogmaals de tekst mee van dit akkoord: "Conclusies van de bijeenkomst van vertegenwoordigers

van de Vlaamse regering met ACOD, ACV-Transcom en VSOA. Vlaams minister Hilde Crevits zal overleg plegen met de representatieve vakbonden met betrekking tot de manier waarop de loodsdienst op een duurzame wijze zal geoptimaliseerd worden. Een werkgroep van het Sectorcomité XVIII zal op korte termijn opgestart worden om, in voorbereiding van het sectoraal akkoord 2013-2014, maatregelen met betrekking tot de eindelooppbaanproblematiek te bespreken." De nacht voordien had diezelfde overheid blijkbaar al een akkoord met de BvL, de beroepsvereniging van loodsen, waarin de verhoging van het pensioen voor de loodsen centraal stond.

Verdere verloop

Binnen de ruime context van de pensioenbesprekingen in de schoot van Comité A kon uit de brand worden gehaald dat voor zware beroepen men op 50-jarige leeftijd 4/5'de zal kunnen werken zonder verlies van pensioenaanwettigheid. Deze jaren zullen dus volledig in aanmerking komen voor de berekening van het pensioen, weliswaar rekening houdend met opgenomen periodes van loopbaanonderbreking vóór de leeftijd van 50 jaar. Er is ook een gunstiger overgangperiode om alsnog, onder voorwaarden, aan 60 jaar te kunnen uitstappen.

Wat de meer specifieke context betreft van het afgesloten akkoord na de sta-

king binnen MDK, kwam het er concreet op neer dat er parallel overleg zou gebeuren over de eindeloopbaanproblematiek (een op te richten werkgroep binnen de schoot van het Sectorcomité XVIII) en overleg tussen het kabinet Crevits, MDK en de vakbonden over de duurzame optimalisatie van de werking van de loodsdienst.

Eindeloopbaan

Wat het eerste luik van het akkoord betreft, moesten we jammer genoeg al zeer vlug vaststellen dat de Vlaamse overheid niet zinnens is middelen vrij te maken voor de eindeloopbaan van personeelsleden in zware beroepen. Alles moest gebeuren met de zeer schaarse middelen die in 2010 voorzien werden voor het sectoraal akkoord 2013-2014. Dat de omstandigheden sindsdien door het optrekken van de pensioenleeftijd grondig gewijzigd zijn, is aan de Vlaamse overheid blijkbaar totaal voorbijgegaan. Die bleef bij haar standpunt dat dit binnen de zeer beperkte middelen van het SA 13-14 moest gebeuren, quid dat er ook nog ruimte moest blijven voor andere maatregelen binnen dit sectoraal akkoord. Een lege doos dus, en zelfs een uiteengespatte zeepbel na de septemberverklaring van minister-president Peeters. Met de daarin opgelegde besparingen zijn al de middelen voor het SA 13-14 immers verdwenen. ACOD is dan ook niet bereid in een werkgroep te stappen, waarvan men al op voorhand weet dat deze niets zal opleveren.

Optimalisatie werking loodsdienst

Wat het tweede luik van het akkoord betreft, was de overheid er als de kippen bij om de gesprekken over de duurzame organisatie van de loodsdiensten op te starten. Nog voor eind februari kregen we een uitnodiging in onze mailbox. Los van de inhoudelijke voorstellen die op de vergadering van 2 maart 2012 gecommuniceerd werden, stelde ACOD zeer duidelijk ten eerste bereid te zijn mee te werken aan een performant en operationeel loodswezen (nog altijd binnen de schoot van de overheidsdiensten), dat we daar zelfs duidelijke ideeën over hebben, maar dat we pas kunnen praten op het ogenblik dat de werkgroep over de einde-

loopbaanproblematiek is opgestart. Het kabinet Crevits ging akkoord met deze eis.

Enige verbazing dan toch als we enkele maanden later, vlak voor de zomer, worden uitgenodigd voor een informele vergadering waarin de overheid enkele voorstellen formuleerde over de verhoging van de pensioenen voor bepaalde beroepscategorieën binnen MDK en – ter compensatie – de oprichting van een raadgevend comité. Deze derde dimensie was echter het gevolg van de verbintenis die de overheid met andere partijen dan de vakbonden was aangegaan. ACOD is hier dus allerm minst door gebonden.

Uit beleefdheid zijn we toch gaan luisteren. We kregen daar een zeer theoretisch voorstel te horen over een verhoging van het pensioen met een voorbeeld – het zal geen toeval zijn – uitgewerkt voor loodsen. De ruimte in deze Tribune laat ons niet toe in detail te gaan, maar het komt er op neer dat alles alvast een 'nul-operatie' moet worden voor de overheid. Met andere woorden, je kan als werknemer even goed maandelijks wat van je inkomen op een termijnrekening sparen en dat zal je dan evenveel opbrengen als wat nu voorgespiegeld wordt als 'extra' pensioen. Dat er zeer grote vragen blijven over de manier waarop dit dan voor alle betrokken functies binnen MDK moet worden gerealiseerd (sommigen zitten heel dicht tegen de maximale grenzen van wat kan binnen het niveau), wordt door enkele protagonisten van deze denkpiste gemakkelijksheidshalve vergeten.

Geen raadgevend comité

Begrijp ons niet verkeerd, ACOD is voorstander van integratie van premies in het loon. Dit is op zijn minst interessanter voor het pensioen. Maar niet tegen elke prijs! Het is niet de bedoeling dat een dergelijke integratie met een significant inkomensverlies gepaard gaat. En het is al helemaal niet de bedoeling dat in ruil voor de integratie van bepaalde toelagen in het loon we een dienst wensen te verkopen aan het havenpatronaat. Want uiteindelijk is dit de bedoeling van de installatie van een raadgevend comité. In dit orgaan zouden – naast vertegen-

woordigers van de overheid en door diezelfde overheid aangeduide marionetten van de representatieve en erkende organisaties – onder meer de havenpatroons zetelen, vertegenwoordigers van de havengebonden ondernemingen en een vertegenwoordiger van de scheepsagenten. Dit is duidelijk hét opstapje naar een raad van bestuur van een EVA van publiek recht. Totaal onaanvaardbaar voor ACOD die de organisatie van de beloodsing binnen de schoot van de openbare sector wil behouden. Bovendien zouden alle overleg- en onderhandelingstructuren die nu opgericht zijn in de schoot van het syndicaal statuut, nog slechts 'ceremoniële praatbarakken' worden. In de gedachtegang van een raadgevend comité ligt nu al vervat dat de partijen 'alle overeengekomen afspraken naleven'. Ruimte voor onderhandelingen over personeelsmateries binnen de bestaande organen zal er dus niet meer zijn.

En nu?

We werden eind november opnieuw uitgenodigd op het kabinet Crevits voor een overleg over de efficiëntie van het Loodswezen. In een gemotiveerd schrijven lieten we weten niet te willen deelnemen aan deze vergadering, zolang de werkgroep eindeloopbaanproblematiek niet van start is gegaan en zolang er sprake blijft van de oprichting van een raadgevend comité. In een poging ons toch aan tafel te krijgen, werden we enkele weken later uitgenodigd om in een informele werkgroep te gaan praten over de pensioenproblematiek. We maakten nogmaals ons schrijven van enkele weken eerder over.

Als de overheid ACOD terug aan tafel wil zien, dan zal ze toch met onze opmerkingen rekening moeten houden. Als vertegenwoordigers van het personeel proberen we de rechten van al onze leden te verdedigen. Wij doen niet mee aan het spel waarbij gezwaaaid wordt met de wortel van het – weliswaar zelf betaalde – hoger pensioen, waarbij we dan in ruil aan de rechten van datzelfde personeel, of een deel ervan, zouden laten raken. Niet met ACOD!

Eddy Hendryckx



Foto: Moody 75

Interview Dirk Van Himste

“We moeten kritisch blijven, zelfs voor een links bestuur”

Op 14 oktober vonden gemeenteraadsverkiezingen plaats die het lokale politieke landschap grondig hertekenden. De drie traditionele partijen gingen verder achteruit en de N-VA realiseerde een lokale verankering. Voor het regio-secretariaat van ACOD LRB was dat de aanleiding om in de verschillende gewesten een rondvraag te doen over de gevolgen van de uitslagen voor de werking van onze vakbond op het terrein. Regiovoorzitter Rik Cappelle en federaal secretaris Mil Luyten spraken met Dirk Van Himste, bestendig secretaris van ACOD LRB Oost-Vlaanderen.

Hoe ziet het lokale politieke landschap eruit in Oost-Vlaanderen na de voorbije gemeenteraadsverkiezingen?

Dirk Van Himste: “De politieke constellaties in Oost-Vlaanderen zijn dermate gewijzigd dat de vroegere rode bastions – behalve dan in Gent – een N-VA bestuur of alleszins een ruime N-VA vertegenwoordiging in het bestuur krijgen. Rond Gent blijft nog een blauwe gordel bestaan, maar de provinciehoofdstad heeft nu een rood-groen-blauwe coalitie, met een uitgesproken links zwaartepunt. Daar verwacht ik dat de komende zes jaar duidelijke linkse accenten worden gelegd in het beleid.”

Zijn er steden waar er aanwijzingen zijn dat er fundamentele wijzigingen in het beleid op stapel staan?

Dirk Van Himste: “We stellen nu reeds vast in Sint-Niklaas, waar de N-VA deel uitmaakt van de coalitie, dat er één procent besparingen per jaar op het personeel worden aangekondigd. Ik vermoed dat we daar met heel veel aandacht mee moeten omgaan – zonder daarom het sociaal overleg te ondermijnen of te blokkeren. Ook de situatie in Aalst, waar iemand die vroeger bij het Vlaams Blok het zeventig-puntenprogramma mee hielp schrijven tot schepen is benoemd, zullen we op de voet volgen.”

Je verwacht dus dat de lokale verankering van de N-VA zich ook zal laten voelen in het beleid, net zoals in de andere provincies?

Dirk Van Himste: “Inderdaad. We konden dat al vaststellen tijdens het politiek debat dat we in Gent organiseerden net voor de gemeenteraadsverkiezingen. De N-VA verklaarde daar bij monde van Siegfried Bracke dat er vijf procent moest bespaard worden op het personeel. Nu al zien we op verschillende plaatsen dat men dit ook daadwerkelijk wil en zal uitvoeren.”

De situatie Gent is nog vrij positief verlopen. De fusielijst sp.a-Groen heeft gewerkt. De bundeling van de progressieve krachten kon een stevige dam tegen de N-VA opwerpen. Moeten we in die bundeling van progressieve krachten ons heil voor de toekomst zien?

Dirk Van Himste: “Dat heeft zeker geholpen en ook in de toekomst mag het als een voorbeeld dienen. Wel niet te verwaarlozen in Gent is de figuur van Daniël Termont. Die legde een lovenswaardig traject af als burgemeester en is bovendien een goed mens en een degelijk manager. Zijn rol in de goede score van de sp.a en in het verlengde van de fusielijst, is cruciaal gebleken.”

Kortom, goed beleid kan de groei van de N-VA voorkomen?

Dirk Van Himste: “Zeker, maar dat betekent niet dat we als linkse vakbond niet kritisch moeten blijven voor een links bestuur. We moeten voortdurend de vinger aan de pols blijven houden en het reilen en zeilen in de gemeenten goed in de gaten houden. De slechte financiële conjunctuur zal er hoe dan ook voor zorgen dat vele besturen – ook die waar linkse partijen deel van uitmaken – zullen proberen te besparen op personeel, personeelskosten en openbare dienstverlening.”

In november hakten zowel de federale als de Vlaamse overheid enkele belangrijke knopen door inzake besparingen en budgettaire saneringen. Tot op heden zijn de lokale besturen niet rechtstreeks gevat door maatregelen. Toch zal ook het lokale niveau de dans inzake besparingen niet ontspringen. Verwacht jij in de onmiddellijke toekomst ingrijpende maatregelen?

Dirk Van Himste: "Mijn vrees is dat tijdens de komende legislatuur op lokaal niveau het accent zal liggen op besparingen en herstructureren. Wij weten allemaal dat de makkelijkste manier van besparen saneringen bij het personeel zijn. Volgens mij komt dit omdat men arbeid is beginnen definiëren als een economische wetmatigheid, die zich enkel nog vertaalt in geld. Dat is een totaal verkeerde benadering. Persoonlijk ben ik voorstander van een bredere visie, met de mogelijkheid van het verder statutariseren van het personeel en met een kwalitatieve openbare dienstverlening als doelstelling."

Je haalde eerder al Sint-Niklaas aan als een stad waar gewijzigd beleid zit aan te komen. Kan je daar wat meer over vertellen?

Dirk Van Himste: "Wat me in Sint-Niklaas vooral stoort is dat net de linkse groep binnen de coalitie het heft in handen moet nemen om de besparingen effectief door te voeren. Het zijn net de socialisten in de coalitie die een schepenambt bekleden in die beleidsdomeinen waar zal moeten worden bespaard. Men had moeten stellen dat als N-VA zo de mond vol heeft van besparingen, ze die dan zelf maar moest uitvoeren door haar verantwoordelijkheid in die beleidsdomeinen op te nemen. In de huidige situatie zullen wij als linkse vakbond moeten protesteren tegen de linkse bestuursgroep die ons eigenlijk goed gezind is. Conflicten vallen dus helaas niet uit te sluiten."

Besparingen leiden tot sociale onrust en commotie bij het personeel. Dat leidt dan weer tot misnoegdheid bij een stuk van de bevolking – waarvan ook dat personeel deel uitmaakt. Zal het vertrouwen in de traditionele partijen dan niet nog verder achteruitgaan met het zicht op de verkiezingen in 2014?



Dirk Van Himste: "Ik hoop alvast dat de linkse partijen in de coalities dit soort taferelen zal kunnen voorkomen."

Om even terug te komen op Gent: verwacht je wijzigingen van beleid inzake woonzorgcentra, kinderopvang en ziekenhuizen?

Dirk Van Himste: "Een stad van het formaat als Gent zal in de toekomst zeker nood hebben aan een verdere uitbreiding van opvang. De vergrijzing van de bevolking is een gekend fenomeen. Er zal ondanks de budgettaire situatie echt bijkomende opvang moeten worden gecreëerd, zowel op het vlak van kinderen als van ouderen. Ik kan me moeilijk voorstellen dat er nog verder bespaard wordt op personeel, integendeel zelfs. Op het vlak van de ziekenhuizen is er in Gent een ontzettend grote concurrentie om geschoold personeel te vinden. Meer kwalitatieve jobs en statutaire betrekkingen zijn hierin een belangrijk instrument. Dat zien we vandaag al in Jan Palfijn en bij het OCMW in het algemeen."

In Vlaanderen is er een acuut tekort aan kinderopvang. Voorziet het bestuursakkoord in Gent hier iets over?

Dirk Van Himste: "Er is beslist om de opvang uit te breiden. Wij weten echter dat men via hetzelfde contingent aan personeel meer dienstverlening wil geven, wat volgens ons geen goede zaak is voor de dienstverlening. Daarom is het beter van de nood een deugd te maken en de extra vraag naar kinderopvang aan te grijpen om heel wat extra mensen aan een job te helpen."

Vorig jaar werd je bestendig secretaris voor de sector LRB in Oost-Vlaanderen. Vordien specialiseerde je je vooral in politiedossiers. Wat is je ervaring tot op heden in het kluwen van beroepscategorieën waarmee je nu te maken krijgt?

Dirk Van Himste: "Het is een zeer positieve ervaring geweest. Ik werk met een goede ploeg van medewerkers – een mooie erfenis van mijn voorganger. Ik bouw onze werking dus voort op en met dit team. Ook onze uitvoerende instantie – ons Gewestelijk Uitvoerend Bureau – zorgt voor de nodige ondersteuning. Allen samen vormen we een degelijke onderbouw voor een sterk syndicalisme waarmee we alle huidige en toekomstige problemen kunnen opvangen. Al de verschillende beroepscategorieën proberen we zoveel mogelijk te betrekken in onze werking. Elk verlangt een specifieke aanpak, zonder daarbij in corporatisme te vervallen. Dat vraagt heel wat energie, maar tegelijk maakt het de job ook heel boeiend, dankbaar en uitdagend."

Oproep kandidaturen Bestendig Secretaris-Propagandist Vlaams-Brabant

In de vorige editie van Tribune kon je het droeve overlijden lezen van Paul Scherens, Bestendig Secretaris in Vlaams-Brabant. Sector LRB Vlaams-Brabant wil zo als mogelijk overgaan tot de aanduiding van een nieuwe secretaris. De kandidaturen uit het gewest moeten ten laatste op 1 maart 2013 toekomen bij het Secretariaat van de Vlaamse Regio, t.a.v. de Voorzitter Vlaamse Regio Rik Capelle, Fontainasplein 9/11, 1000 Brussel.

Interview Jean Pierre Verhaeghe

Het onderwijs kan niet alle problemen oplossen

Doctor Jean Pierre Verhaeghe is als wetenschappelijk medewerker verbonden aan de Vakgroep Onderwijskunde (UGent) en het Centrum voor Schooleffectiviteit en -Evaluatie (KU Leuven). Daarnaast is hij voorzitter van het Lokaal Overlegplatform (LOP) Basisonderwijs van Gent en ook van de Commissie Diversiteit van de VLOR. Met andere woorden, de geknipte man voor enkele vragen over thema's als LOP-werking en sociale mix op school.

In het verleden is in Tribune al aandacht besteed aan de LOP-werking, maar dan meer gericht op een gespecialiseerd publiek, namelijk onze ACOD-afgevaardigden in de LOP's. In dit artikel willen we deze materie toelichten voor een veel ruimere doelgroep: onze leden, de leerkrachten en schoolafgevaardigden. Kan u daarom nog eens kort de rol en de betekenis van de LOP's uiteenzetten?

Jean Pierre Verhaeghe: "In het lokaal overleg komen onderwijsverstrekkers en niet-onderwijsverstrekkers die ook stakeholder zijn in het onderwijsproces, samen om het gelijkemansbeleid lokaal vorm te geven. In 2002 was de opvatting dat zo een ambitieus project niet van bovenaf kon worden opgelegd. Ten eerste moet je voor de algemene regels die op Vlaams niveau waren vastgelegd een lokaal draagvlak vinden en ten tweede moet je die algemene regels lokaal invullen. Als je naar de verschillende LOP's kijkt, dan zie je wel wat verscheidenheid. In Gent hebben we steeds de klemtoon gelegd op inschrijvingsbeleid en onderwijsparticipatie, om zo segregatie en discriminatie tegen te gaan. Wij hebben ervoor gekozen ons niet te bemoeien met wat in de klas gebeurt."

De LOP-werking bestaat nu al tien jaar. Merkt u een wezenlijk verschil of mentaliteitswijziging in vergelijking met de periode van uw aantreden als voorzitter van het LOP basisonderwijs Gent? Wat heeft die tien jaar werking opgeleverd?

Jean Pierre Verhaeghe: "Er is sprake van een mentaliteitswijziging bij schooldirecties. Er is meer openheid naar samenwerking, lijkt me. Men beseft dat de onderwijsproblemen in Gent niet kunnen worden opgelost enkel en alleen door gewoon voor eigen deur te vegen. Afspraken zijn nodig. Toen ik in 2008 – we waren op dat ogenblik al zes jaar aan het werk – het idee van een centraal aanmeldingssysteem ten berde bracht, deed ik de ronde van de scholen om de principes uiteen te zetten. In een vergadering stak een directrice haar hand op en vroeg of dat betekende dat ze hun leerlingen niet meer zelf zouden kunnen kiezen. Dat mocht toen eigenlijk al zes jaar niet meer..."

Het beseft dat je als school moet openstaan voor alle kinderen, moet langzaam groeien. Bepaalde scholen blijven vinden dat zij eigenlijk het recht hebben om alleen of vooral kinderen binnen te nemen van ouders voor wie hun school de eerste keuze is. Dat is in een stad met veel wijkgebonden capaciteitsproblemen niet haalbaar, al komt in Gent toch



nog altijd driekwart van de kinderen die aangemeld worden uiteindelijk toch in de school van hun eerste keuze terecht. Er zal altijd een spanningsveld blijven bestaan, is men een school voor iedereen of is men een school voor een veeleer select publiek?"

U hebt als voorzitter van het LOP basisonderwijs van Gent contact met voorzitters van andere LOP's. Denkt u dat LOP's overal in Vlaanderen even nodig zijn?

Jean Pierre Verhaeghe: "Even nodig? (aarzelt en denkt lang na) Ik denk: principieel wel. Ik krijg natuurlijk wel signalen dat ze niet overal even goed of even vlot werken."

De maatschappij legt het onderwijs almaar meer taken op. Vindt u dat de middelen die het onderwijs krijgt, volstaan om deze toeneemende belasting op te vangen?

Jean Pierre Verhaeghe: "Al die verwachtingen ten aanzien van het onderwijs, zoals je die terugvindt in lezersbrieven en in allerlei uitlatingen van gewone mensen, bekende Vlamingen en politici in bijvoorbeeld talkshows, vind ik een beetje overspannen. Soms heb ik de indruk dat mensen vinden dat het onderwijs alle problemen moet oplossen. Als er sprake is van homobashing of tienerzwangerschappen of van noem

eender welk probleem, dan vraagt men onmiddellijk wat het onderwijs eraan doet. Ik denk dan dat het onderwijs maar één schakel is in de oplossing van zulke problemen. Alsof het gedrag van twintigjarigen alleen bepaald is door wat ze op school geleerd hebben. De school kan natuurlijk een brugfunctie vervullen tussen de buurt en het gezin, de school kan haar taak breder of smaller invullen en ga zo maar voort, maar die schuldinducerende houding jegens het onderwijs vind ik verre van correct."

Het nieuwe inschrijvingsdecreet wil onder meer de sociale mix bevorderen. Denkt u dat de verplichte invoering van een sociale mix zal zorgen voor wezenlijke verschuivingen?

Jean Pierre Verhaeghe: "Het instrument is er – en het is zeker een verbetering tegenover wat we hadden – maar het resultaat hangt van verschillende zaken af.

Op de eerste plaats de ouders: als die niet bewegen, gaat er niets veranderen. Dat wordt heel duidelijk als je kijkt hoe die dubbele contingentering voor kansarme en kansrijke leerlingen werkt. Stel dat de verhouding die je nastreeft 40 procent kansarmen en 60 procent kansrijken bedraagt. Bij een capaciteit van 20 (voor bijvoorbeeld de instappertjes), wil dat zeggen dat er 8 plaatsen gereserveerd worden voor kansarme leerlingen en 12 voor kansrijke leerlingen. Die reservering duurt maar zolang de voorrangperiode voor kansarm/kansrijk loopt, dat is minstens twee weken. Binnen die periode wordt elke leerling onmiddellijk ingeschreven, tenminste zolang er plaats is in zijn contingent. Als er vier kansarme leerlingen langskomen, worden die onmiddellijk ingeschreven. Komen er in die periode 18 kansrijke leerlingen langs, dan worden slechts de eerste twaalf onmiddellijk ingeschreven. De overige zes worden 'uitgesteld'. Op het einde van de voorrangperiode wordt dan vastgesteld dat er in het contingent voor kansarmen nog vier ($8 - 4 = 4$) plaatsen overschieten. Die gaan naar de eerste vier van de zes uitgestelde kansrijke leerlingen. Het systeem werkt natuurlijk ook in de andere richting.

Krijgen we op die manier een betere sociale mix? Tot op zekere hoogte

wel. Die vier kansarmen die tijdens de voorrangperiode langskomen, krijgen hun voorbehouden plaats. En de twaalf kansrijken die eerst langs kwamen, krijgen in elk geval de voor hen voorbehouden plaats. Maar er komen in ons voorbeeld toch geen acht kansarmen in die groep, simpelweg omdat er zich geen acht (tijdig) aangeboden hebben. En de verhouding 40-60 liet toch veronderstellen dat je er acht had mogen verwachten. Je moet dus ook de ouders meekrijgen.

"De rol van de vakbond is in de eerste plaats erop toezien dat wat afgesproken wordt, ook haalbaar is voor het personeel."

Dat geldt ook omgekeerd als je 'zwarte' concentratiescholen weer meer gemengd wil maken. Als je de kansrijke ouders niet weet te overtuigen om langs te komen, maakt het niet uit welke verhouding je vooropstelt. Complementair aan de dubbele contingentering heb je dus ook acties aan de basis nodig. Scholen moeten ouders (uit hun buurt) ervan kunnen overtuigen dat ze hun kinderen kwaliteitsvol onderwijs kunnen bieden.

We hebben hier een voorbeeld waarin de vraag naar een plaats in één van beide contingenten hoger was dan het aanbod. Dan leidt de dubbele contingentering naar een iets evenwichtiger samenstelling van de groep. Als alles meezit, kun je zelfs aardig in de buurt van de gewenste sociale mix komen. Als in beide contingenten het aanbod echter groter is dan de vraag, zal er helemaal niets veranderen. Als daarentegen in beide contingenten het aanbod kleiner is dan de vraag, evolueer je trefzeker in de richting van de gewenste sociale mix. Het systeem van de dubbele contingentering werkt dus alleen maar als er in minstens een deel van de scholen een zeker capaciteitstekort is."

In sommige andere landen bestaat er niet zoiets als vrije schoolkeuze, tenzij je natuurlijk voor een privéschool kiest. Je gaat gewoon naar de openbare school van je buurt. Denkt u dat zoiets de sociale mix bevordert?

Jean Pierre Verhaeghe: "Ik heb daarover recentelijk een workshop gevolgd in Barcelona. Wat stellen we vast? In veel Europese landen werd de keuze voor een openbare school bepaald door de woonplaats. Men is dit principe aan het verlaten en voert 'free parental choice' in. Men maakt zich daarbij zorgen dat er segregatie zou ontstaan. Maar de realiteit is, dat in bepaalde gebieden die segregatie nu al bestaat. In de Verenigde Staten moedigt men ouders aan om hun kinderen op de bus te zetten en ze naar een school in een ander gebied, weg uit het getto, te sturen. Voor Vlaanderen geldt evenwel dat wij geen echte gettobuurtten hebben, zoals bijvoorbeeld Parijs. Als Gentenaars over een Turkenbuurt spreken, dan bedoelen ze een buurt waar maximaal 50 procent van de mensen van Turkse origine zijn. Buitenlandse collega's zeggen dat – om een sociale mix te realiseren – je 'catchment area' groter moet zijn dan één buurt en dat je desnoods twee buurten aan elkaar moet koppelen. Als je immers uitgaat van één buurt, dan word je geconfronteerd met gesegregeerd wonen en met gesegregeerde scholen.

Het is alleszins niet zo eenvoudig. In een recente Europese studie stelt men dat 'free parental choice' juist een van de factoren is die leiden tot segregatie. Als ik mijn buitenlandse collega's hoor, dan denk ik echter dat het allemaal een beetje genuanceerder is."

Het nieuwe inschrijvingsdecreet houdt onder meer de mogelijkheid in om een elektronisch aanmeldingssysteem in de scholen te gebruiken. Niet alleen op technisch vlak is dat een hele klus, ook afspraken rond toegankelijkheid voor iedereen (ook kansarmen, allochtonen,...), communicatie, en dergelijke horen erbij. Wat zijn volgens u de positieve kanten van zo'n elektronisch systeem en op welk gebied kan het nog verbeterd worden?

Jean Pierre Verhaeghe: "De mogelijkheid om leerlingen vooraf aan te melden is in de eerste plaats in het leven geroepen om wachtrijen voor de scho-

len te vermijden. Het is dus bij uitstek een instrument om een mismatch tussen vraag en aanbod aan te pakken.

Een bijkomend voordeel is dat je er de dubbele contingentering voor kansarm en kansrijk efficiënter mee kan organiseren. Dat is vooral van belang in gebieden waar die dubbele contingentering eventueel ook al bij de voorrangsgroepen 'broers en zussen' en 'kinderen van personeelsleden' of eventueel andere voorrangsgroepen toegepast moet worden.

De positieve kant van elektronisch inschrijven is dat de verwerking van de gegevens vlug en efficiënter verloopt. Ik kan me niet voorstellen dat je voor het Gentse basisonderwijs, met een honderdtal vestigingsplaatsen, de verwerking van de aanmeldingen anders zou kunnen doen dan met goede software. Een manuele verwerking van deze aanmeldingen is enkel mogelijk voor een groep van vijf of zes scholen. Het is wel van belang dat alle scholen van het LOP-gebied in het aanmeldingssysteem opgenomen zijn. Ik heb hier altijd voor gepleit en het heeft heel wat moeite gekost, omdat sommigen in het begin dachten dat het alleen van belang was voor scholen waar wachtlijsten zijn.

Een bijkomend voordeel van een elektronisch aanmeldingssysteem is dat we de ouders al heel veel informatie kun-

nen laten invoeren en de scholen dus minder werk hebben. Dat voordeel wordt nog groter als we erin slagen het centrale aanmeldingsregister te koppelen aan de administratieve schoolsoftware.

Natuurlijk komt nu de vraag: wat met de kansarmen? We hebben dat in Gent opgevangen door er in de eerste plaats voor te zorgen dat die ouders bereikt worden. Hier spelen de intermediaire organisaties, die ook in het LOP vertegenwoordigd zijn, een grote rol. Zij hebben contact met de kansarme ouders en moeten hen helpen bij de aanmelding. Bovendien hebben wij afgesproken dat iedere school moet openstaan voor ouders die geen toegang hebben tot het internet of die digitaal ongeletterd zijn.

Wij vragen de ouders voor hun kind minstens vijf scholen te kiezen. Het mogen er ook meer zijn, desnoods honderd. De enige voorwaarde die we stellen, is dat ze die scholen een rangorde geven volgens hun voorkeur. Het heeft bij een elektronisch aanmeldingssysteem geen enkel voordeel om de keuze van de ouders tot bijvoorbeeld drie of vijf te beperken. Ouders moeten zich vooraf wel goed informeren over de scholen. Het heeft geen enkele zin dat ze ook scholen aanvinken waar ze

bij nader inzien hun kind toch liever niet naartoe sturen. Dat veroorzaakt achteraf alleen maar extra verloop van leerlingen."

Ook de vakbonden zijn in principe in elk LOP vertegenwoordigd via hun afgevaardigde. Welke rol kunnen zij volgens u spelen binnen het LOP?

Jean Pierre Verhaeghe: "De rol van de vakbond is in de eerste plaats erop toezien dat wat afgesproken wordt, ook haalbaar is voor het personeel. Het hangt er ook vanaf welke acties een LOP ontplooit. Sommige LOP's houden zich bijvoorbeeld ook bezig met het klasgebeuren of ontwikkelen didactisch materiaal. Ook de beslissingen die het LOP neemt omtrent het inschrijvingsbeleid, heeft gevolgen voor het personeel. Ik hoor vaak klachten over de geringe stabiliteit van de lestijden en lesuren die de anderstalige nieuwkomers genereren. Vaak verdwijnt met die nieuwkomer niet alleen een aantal lestijden of lesuren, maar ook een personeelslid én expertise. Een goed toeleidingsplan kan voor meer stabiliteit zorgen."

De volledige versie van het interview kan je nalezen op www.acodonderwijs.be.

Nieuw !!! Brochure bevallingsverlof



Omdat onze leden vaak met dezelfde vragen geconfronteerd worden, heeft het algemeen secretariaat besloten een reeks brochures uit te geven. De eerste drie zijn vorig schooljaar verschenen: Loopbaanonderbreking, Ziekteverlof en Deeltijds werken. Nu is er ook een brochure over bevallingsverlof.

Deze brochures worden enkel aan leden van ACOD Onderwijs bezorgd. Leden die een van de brochures willen ontvangen, sturen een mail naar onderwijs@acod.be (met duidelijke vermelding van hun naam en van de gewenste brochures).



Het rustpensioen in het onderwijs

Wat wijzigde op 1 januari 2013?

Een van de eerste maatregelen van de regering Di Rupo waren de wijzigingen in de pensioenwetgeving voor de overheidssector (Wet van 28 december 2011). Door de leeftijds- en loopbaanvoorwaarden te verstrengen wil men bereiken dat de personeelsleden later kunnen gebruikmaken van de mogelijkheid om vervroegd met pensioen te gaan. De eerste effecten van deze maatregel hebben uitwerking sinds 1 januari 2013.

Opgelet: de maatregelen die hieronder beschreven worden, gelden in de eerste plaats voor het rustpensioen. Voor het pensioen wegens lichamelijke ongeschiktheid zijn niet dezelfde wijzigingen ingevoerd.

Algemene regel rustpensioen

Aan de bestaande regelgeving om van een rustpensioen te genieten vanaf 65 jaar, wijzigt er niets. Dit betekent concreet dat al wie vastbenoemd is, de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt en een loopbaan van 5 jaar kan bewijzen, recht heeft op een overheidspensioen. Voor de loopbaanvoorwaarde van 5 jaar komt de diplomabonificatie niet in aanmerking.

Leeftijds- en loopbaanvoorwaarde vervroegd pensioen

Bij de verstrenging van de leeftijds- en de loopbaanvoorwaarde voor een vervroegd pensioen wordt er een onderscheid gemaakt tussen zij die onder de algemene regel met tantième (= loopbaanbreuk) 1/60 vallen (voor het onderwijs zijn dit de personeelsleden van de CLB's en het statutair MVD-personeel) en zij die onder de bijzondere regeling met tantième 1/55 vallen (de overige personeelsleden van het onderwijs).

Algemene regel tantième 1/60

Voor CLB- en MVD-personeel met tantième 1/60 werd de pensioenleeftijd van 60 jaar waar men tot 2012 op vervroegd pensioen kon gaan, vanaf dit jaar met 6 maanden verhoogd. Deze zal jaarlijks met 6 maanden blijven verhogen om in 2016 op 62 jaar te komen. Ook de minimale loopbaanvoorwaarde, die in 2012 maar 5 dienstjaren bedroeg, werd vanaf dit jaar opgetrokken tot 38 jaar, in 2014 tot 39 jaar en vanaf 2015 tot 40 jaar.

Om te bepalen of men voldoet aan de nieuwe loopbaanvoorwaarden zullen de diensten die meetellen voor de vast-

stelling van het recht op een pensioen van de overheidssector, in aanmerking genomen worden, zonder onderscheid tussen deeltijdse en voltijdse diensten. Zowel volledige als onvolledige kalenderjaren komen in aanmerking, net als de militaire dienstplicht en de diensten als gewetensbezwaarde en de diplomabonificatie. Ook de periode van TBS voorafgaand aan het rustpensioen, de gratis aanneembare en gevalideerde periodes van volledige loopbaanonderbreking tellen mee. Dit geldt ook voor de niet-gevalideerde, doch valideerbare periodes van volledige loopbaanonderbreking, indien die gesitueerd zijn vóór 1 januari 2011.

Indien een personeelslid onvoldoende dienstjaren in de overheidssector heeft, worden ook eventuele diensten als werknemer of als zelfstandige in aanmerking genomen. Dit gebeurt volgens de specifieke regels van toepassing op het pensioenstelsels van de werknemers of de zelfstandigen, met inbegrip van de gelijkgestelde periodes.

In afwijking op deze algemene regel kunnen personeelsleden die een lange loopbaan hebben opgebouwd, alsnog vroeger met rustpensioen gaan:

- in 2013 op 60 jaar bij een loopbaan van 40 jaar
- in 2014 op 60 jaar bij een loopbaan van 40 jaar
- in 2015 op 60 jaar bij een loopbaan van 41 jaar
- vanaf 2016 op 60 jaar bij een loopbaan van 42 jaar of op 61 jaar bij een loopbaan van 41 jaar.

Bijzondere regel tantième 1/55

Voor de overige personeelsleden uit het onderwijs met tantième 1/55 geldt dat voor de vaststelling van de vereiste loopbaanduur de dienstjaren met tantième 1/55 proportioneel zwaarder doorwegen dan de dienstjaren met tantième 1/60. De dienstjaren met tantième 1/55 worden vermenigvuldigd met een bepaalde coëfficiënt die door de overheid werd bepaald en in de tijd evolueert (zie tabel).

De verhogingscoëfficiënt is van toepassing op alle werkelijk gepresteerde diensten, op alle verloven gelijkgesteld met dienstactiviteit en met behoud van bezoldiging en eveneens op de periode van TBS voorafgaand aan het rustpensioen. Ze is echter niet van toepassing op de diplomabonificatie en de periode van legerdienst of gewetensbezwaarde.

Overzichtstabellen

Algemene regel loopbaanbreuk 1/60

Jaar	Min. leeftijd	Loopbaanvoorwaarde in jaren	Coëfficiënt	Leeftijd bij lange loopbaan	Loopbaanvoorwaarde in jaren
2013	60,5	38	1	60	40
2014	61	39	1	60	40
2015	61,5	40	1	60	41
Vanaf 2016	62	40	1	60	42
				61	41

Bijzondere regel loopbaanbreuk 1/55

Jaar	Min. leeftijd	Loopbaanvoorwaarde in jaren	Verhogingscoëfficiënt	Leeftijd lange loopbaan	Loopbaanvoorwaarde in jaren	Verhogingscoëfficiënt
2013	60,5	34,84	1,0910	60	36,68	1,0908
2014	61	35,76	1,0909	60	36,68	1,0908
2015	61,5	36,68	1,0908	60	37,59	1,0910
2016	62	36,68	1,0908	60	38,51	1,0909
				61	37,59	1,0910
2017	62	37,58	1,0644	60	39,43	1,0654
				61	38,51	1,0649
2018	62	38,50	1,0390	60	40	1,0500
				61	39,42	1,0401

Wijziging refertewedde pensioenberekening

Sinds 1 januari 2012 wordt in alle pensioenregelingen van de overheidssector de pensioenberekening uitgevoerd op basis van de gemiddelde wedde van de laatste 10 dienstjaren. Uitzondering op deze regeling geldt voor de personeelsleden die de leeftijd van 50 jaar reeds bereikt hebben op 1 januari 2012: hun pensioen wordt nog steeds berekend op basis van de gemiddelde wedde van de laatste vijf dienstjaren.

Nieuwe procedure aanvraag overheidspensioen

Sinds 1 januari 2013 is de procedure voor de aanvraag van een overheidspensioen grondig gewijzigd. De aanvraag kan enkel nog elektronisch gebeuren. Het personeelslid moet voortaan rechtstreeks bij de PDOS het sterk vereenvoudigde aanvraagformulier voor het rustpensioen indienen. Dit formulier kan men downloaden van de website van de PDOS: www.pdos.fgov.be. Het moet door het personeelslid ingevuld en ondertekend worden en vervolgens per post opgestuurd worden naar het adres dat vermeld staat op het formulier. Omwille van de onduidelijkheid rond de bewijskracht van een ingescand document, zal de PDOS veiligheidshalve geen pensioenaanvraag per e-mail aanvaarden. De PDOS brengt de werkgever zelf op de hoogte van de pensioenaanvraag van het personeelslid. In dit bericht zal de PDOS eveneens meedelen of de betrokkene voldoet aan de loopbaanvoorwaarde bij aanvraag van een vervroegde pensionering.

georges.achten@acod.be

Zijn wegwerpdoctores nog te verantwoorden?

"Je moet er veel voor opgeven: vrije tijd en zekerheid. Dankzij het Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek konden we doctoreren en verschillende postdocs doen. Maar hoe prestigieus die mandaten ook zijn, ze bieden geen toekomstgaranties. [...] Je bent in de dertig en werkt keihard, maar van een vast contract is geen sprake. Lenen voor een huis is dan lastig." Aan het woord zijn de zussen Marlies en Margriet Van Bael, respectievelijk hoogleraar chemie aan de Universiteit van Hasselt en hoogleraar fysica aan de KU Leuven (DMuze, 6 oktober 2012).

De cijfers liegen er niet om. Terwijl de KU Leuven jaarlijks 600 doctoraten aflevert, komen er maar 70 plaatsen Zelfstandig Academisch Personeel (ZAP) vrij. Aan de UGent verdedigden vorig jaar 502 onderzoekers hun proefschrift en werden er 80 ZAP-betrekkingen open verklaard (De Standaard, 15 en 16 september 2012).

Het is uiteraard onrealistisch alle statuten als communicerende vaten te verbinden, maar er zou minstens moeten worden voorzien in een kader dat gelijke tred houdt met het stijgend aantal studenten. Naar aanleiding van die piekende populatie aan de UGent en de KU Leuven (met een mijlpaal van 40.000 in oktober 2012) wees hoogleraar Marc De Vos (UGent, VUB) er in het tv-programma Terzake op dat dit een enorme druk legt op de kwaliteit van het onderwijs, omdat het aantal docenten niet evenredig toeneemt.

Nochtans, zo blijkt uit de reeds geciteerde cijfers, is er een voldoende groot reservoir aan gekwalificeerd potentieel om die nood te lenigen. Ook de wil is er. Een recente enquête wees uit dat alvast 80 procent van de 141 bevroegde postdocs een academische carrière ambieert (De Standaard, 15 en 16 september 2012). De meerderheid van de geïnterviewden kwam dan nog uit het biomedische vakgebied dat in verhouding met andere – vooral humane – wetenschappen een grotere doorstroming kent naar de niet-academische wereld. Een redelijke koppeling van

het aantal vacante ZAP-mandaten aan het stijgende aantal studenten is dus niet enkel wenselijk, maar ook praktisch mogelijk.

Een even relevante optie is de creatie van een duurzaam middenkader van postdoctoraal of andere gekwalificeerde onderzoekers die niet langer in golven van ongeveer drie jaar deels of volledig op de wip worden gezet. Een meer structurele inschakeling, zowel in onderwijs als onderzoek, heeft ook een gunstig effect op de wetenschappelijke uitstraling van de betrokken vakgroep, en bij uitbreiding van de universiteit. Een voortgezette tewerkstelling van extra krachten verlicht de druk op de kwaliteit van het onderwijs, schept ademruimte voor ZAP'ers die zelf terug meer onderzoek kunnen verrichten én draagt bij tot de uitbouw van een eenduidige en sterke wetenschappelijke identiteit van een onderzoekseenheid. Hoe kunnen opleidingen zich anders blijvend profileren op de aanwezige expertise en kennis wanneer die grotendeels komen en gaan op het ritme van de beurs- en budgettermijnen?

Bovendien stoot het economisch, maar ook en vooral principieel en ethisch te-

gen de borst dat de tijdelijke investering van publiek geld in de specialisatie en ontwikkeling van een onderzoeker, na een beperkt aantal jaren in de meerderheid van de gevallen, zomaar wordt weggegooid. Dat is, opnieuw met de woorden van Marc De Vos, niet minder dan 'een verkwisting van talent en verkwisting van middelen'.

Die verspilling dreigt zelfs in vele gevallen ongelukkig genoeg al bij de aanvang van het mandaat. Wie weinig toekomstperspectief heeft, zal zich mogelijk minder moeite getroosten om die tijdelijke periode ten volle wetenschappelijk te valoriseren. Een bestendige verankering van meer onderwijs- en onderzoekspersoneel is dus niet alleen opportuun voor de betrokkene, de studenten en de universiteit, maar zorgt ook voor een meer redelijke besteding van publieke middelen.

Koen Aerts, Danny Bellens

Contactpersoon Onderwijs:
de auteur van het artikel
Tel.: 02/508.58.80





Nieuws uit de culturele sector

VIA Kunsten in uitvoering

In het kader van het Vlaams Intersectoraal Akkoord voor het paritair comité 304 werd op 5 december 2012 een cao goedgekeurd die ecocheques invoert voor werknemers die werken met contracten van bepaalde duur voor hetzij werkgevers die hun subsidie ontvangen op basis van het kunstendecreet, het decreet Lokaal Cultuurbeleid, het decreet Vlaams Jeugd- en kinderrechtenbeleid of het circusdecreet, hetzij de nominatim gesubsidieerde organisaties voor zover ze behoren tot het paritair comité 304 Vermakelijkheidsbedrijf. Het gaat over de organisaties die structureel of projectmatig worden gesubsidieerd.

Werknemers die aan de voorwaarden voldoen ontvangen ecocheques à rato van 10 euro per gewerkte (of gelijkgestelde) dag. De maximale te ontvangen waarde moet voor 2012 nog worden bepaald, want eerst moet het totale aantal begunstigden worden geïdentificeerd. Het maximumbedrag zal nooit meer dan 250 euro per individu kunnen bedragen. Voor de betaling van deze ecocheques is er een bedrag voorzien van 219.000 euro om te verdelen in 2012.

Er zal gekeken worden naar het referentiejaar 2011 om een snelle betaling te kunnen uitvoeren. De betaling zal gebeuren door het Sociaal Fonds voor Podiumkunsten in het voorjaar 2013.

Heb je vragen dan kan je steeds contact opnemen met Maarten Bresseleers, via mail naar maarten@podiumkunsten.be of tel. naar 02/201.30.03.

Aanvullende premie voor kunstenaars

De Vlaamse regering kende op 14 december 2012 een subsidie toe van 481.000 euro aan het Sociaal Fonds voor Podiumkunsten van de Vlaamse Gemeenschap voor de aanvullende premie voor kunstenaars in dienst bij structureel gesubsidieerde werkgevers in het paritair comité 304. Dit is een stijging van 2,5 procent ten opzichte van 2011. Toen kregen 2524 kunstenaars een aanvullende premie gestort op hun individuele rekening.

Bedragen séjourgeld

In 2011 werd door de RSZ duidelijk gemaakt aan de sociale partners dat de séjourgeld van de cao Podiumkunsten en de cao Muziek niet aanvaardbaar waren. Ze waren veel te hoog in vergelijking met wat de Sociale Zekerheid kan aanvaarden als kostenvergoeding. Die wordt beperkt tot 6 euro maximum en 10 euro indien er geen voorzieningen zijn zoals toilet, en dergelijke.

Er werd maandenlang onderhandeld over de hoogte van de bedragen. Eindelijk werd een akkoord bereikt met de RSZ over maximaal 6 euro voor een lichte maaltijd en maximaal 18 euro voor een hoofdmaaltijd. Het akkoord is beperkt tot de leden van OKO en de Belgische Spektakel Vereniging. In het Franstalige gedeelte van België werd nog geen akkoord bereikt tussen de sociale partners. Indien er nu meer wordt uitbetaald dan de maximale bedragen, dan zal de RSZ deze beschouwen als loon en dus sociale bijdragen innen.

Je kan de cao vinden op www.acodcul-

tuur.be. De lonen van de cao Podiumkunsten en de cao Muziek werden geïndexeerd op 1 januari 2013. Die kan je ook op onze site vinden.

Loopbaanbegeleiding uitvoerende kunstenaars

Eind september 2012 kreeg onder andere het Sociaal Fonds voor Podiumkunsten groen licht van het Europees Sociaal Fonds voor de uitwerking van een project loopbaanbegeleiding voor uitvoerende kunstenaars, genaamd Inter.mezzo.

Voor wie is deze loopbaanbegeleiding? Voor professionele uitvoerende kunstenaars zoals dansers, acteurs, muzikanten, zangers of circusartiesten, die al enige artistieke ervaring hebben opgebouwd, met een loopbaanvraag.

Wat biedt loopbaanbegeleiding? Coaching bij het actief in handen nemen van de verdere uitbouw of heroriëntering van je loopbaan, dit houdt in beter zicht krijgen op je persoonlijke kwaliteiten en competenties, uitbouwen van je netwerk, inzetten van je competenties in andere functies en sectoren (indien je dit wenst) en/of zoeken naar een goed evenwicht tussen werk en privé. Na een kennismakingsgesprek ga je samen met je coach aan de hand van gespreksmomenten, oefeningen en opdrachten je loopbaandoel verduidelijken en vertalen naar een stappenplan. Een traject kan enkele weken of maanden duren, afhankelijk van je eigen noden.

Interesse? Je kan terecht voor vragen, opmerkingen of input rond het project bij christa@podiumkunsten.be.

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

België - Belgique
P.B. - P.P.
9099 Gent X
BC 10105

Rood Seniorenfeest

Op dinsdag 23 april organiseren De Voorzorg, ABVV Mechelen-Kempen, Linx+, S-plus en de sp.a de 14'de editie van het Rood Seniorenfeest in Sporthal Provinciaal Sport- en Recreatiecentrum De Nekker (Nekker-spoel-Borch 19, 2800 Mechelen). Vanaf 12.30 uur kan je er terecht voor optredens van Freddy Birset, Matthias Lens, Bandit en Willy Sommers & The Golden Bis Band.

Het gewest Oost-Vlaanderen organiseert gratis busvervoer, om 10u45 aan de Park en Ride te Gentbrugge. Het vervoer is gratis, maar inschrijving voor het feest bedraagt 10 euro pp. Schrijf je in 09 269 93 33 of oost_vlaanderen@acod.be. De betaling dient te gebeuren via storting op het nummer BE24 8771 4073 0138 met vermelding van naam en aantal personen. Meer info over vervoer vanuit de ACOD-gewesten volgt in de komende edities van Tribune.

Antwerpen

Antwerpen-Kempen-Mechelen Bubbels en Babbels

Het voorbije jaar 2012 was voor de provinciale seniorencommissie Antwerpen druk, boeiend en gevarieerd. Ook in 2013 staan er verschillende interessante activiteiten op het programma. We beginnen op dinsdag 5 februari om 14 uur in het Bondsgebouw van de ACOD, Ommeganckstraat 47 in Antwerpen, met een vermoedelijk druk bezochte nieuwjaarsreceptie. Algemeen secretaris Chris Reniers en minister van Staat Willy Claes spreken over de politieke actualiteit. Graag vooraf je aanwezigheid op deze nieuwjaarsbijeenkomst aankondigen met een mailtje aan nadine.marechal@acod.be of telefonisch op 03/213.69.20. Verdere inlichtingen over de activiteiten van de seniorencommissie kan men verkrijgen door te mailen naar maurice.hauspie@acod.be.

Antwerpen-Kempen-Mechelen Zitdagen info pensioenen

Voor pensioenvragen kunnen de senioren

van het gewest Antwerpen-Kempen-Mechelen terecht in:

- Antwerpen: elke 2'de dinsdag van de maand, telkens van 14 tot 17 uur, lokaal 318/2, 3'de verdieping van het Bondsgebouw, Ommeganckstraat 47-49, 2018 Antwerpen.

- Mechelen: elke 3'de dinsdag van de maand, telkens van 14.15 tot 16.30 uur, gebouw ACOD, Stationstraat 50, 2800 Mechelen.

Voor sector LRB: elke 4'de dinsdag, telkens van 9 tot 12 uur, lokaal 318/2, 3'de verdieping van het Bondsgebouw, Ommeganckstraat 47-49, 2018 Antwerpen.

Let wel: om praktische redenen vragen we vooraf een afspraak te maken met het secretariaat op het nummer 03/213.69.20 voor Antwerpen of 015/41.28.44 voor Mechelen of 03/213.69.25 voor LRB.

Er zijn geen zitdagen in de (grotere) schoolvakanties. De zitdagen van het voorjaar 2013 vinden dus plaats op 12 februari, 19 februari en 26 februari; 12 maart, 19 maart en 26 maart; 16 april en 23 april (geen op 9 april wegens paasverlof); 14 mei en 21 mei (zitdag LRB 28 mei vervalt wegens groepsuitstap); 11 juni, 18 juni en 25 juni 2013.

West-Vlaanderen

West-Vlaanderen afdeling Oostende Senioren-shownamiddag

Het seniorenbestuur van de afdeling Oostende organiseert op 2 maart 2013 haar animatie- en shownamiddag in zaal Ten Stuyver, Stuiverstraat 357 te 8400 Oostende. De animatie wordt voorzien door Gino di Lukaz. Het optreden start om 14 uur (deuren vanaf 13.30 uur). Tijdens de pauze worden wafels en koffie geserveerd. Algemeen secretaris Chris Reniers zal om 15 uur een toelichting geven over enkele actuele thema's. Om deel te nemen aan deze namiddag kan je toegangskarten à 7 euro voor leden en 8 euro voor niet-leden kopen in de afdeling Oostende, Nieuwpoortsesteenweg 11 op 7 en 21 februari 2013 of via overschrijving op het rek. nr. BE88001610475741 van de Rode Senioren met vermelding van naam en aan-

tal kaarten.

Voor bijkomende inlichtingen: telefoneren naar E. Knockaert 0474/78.72.60, J. Proot 059/26.60.70, G. Vanhoutte 059/27.98.07 of G. Baeckelandt 0494/64.47.94.

West-Vlaanderen afdeling Roeselare Nieuwjaarsreceptie

Op zondag 24 februari 2013 organiseert de afdeling Roeselare haar algemene ledenvergadering met nieuwjaarsreceptie vanaf 11 uur in het ACOD-gebouw, St. Amandstraat 112 in Roeselare. Inschrijven vooraf noodzakelijk vóór 17 februari 2013 via luc.deschep-per@skynet.be of via 0471/97.04.46.

West-Vlaanderen afdeling Oostende Familiedag in Plopsaland

Op 28 april 2013 organiseert de afdeling Oostende haar eerste Familiedag in Plopsaland De Panne. Een dag voor jong en oud, voor de hele familie met een gevarieerd aanbod. Vanaf 9 uur kan je je aanmelden aan het meet- en greetingpoint. Daar krijg je tickets en een plannetje, zodat je kan beginnen aan een gratis zoektocht waaraan enkele leuke prijzen verbonden zijn. Leden die een abonnement van het park bezitten zijn eveneens welkom mits een seintje aan het afdelingsbestuur. Zij nemen automatisch gratis deel aan de zoektocht. Het park heeft een gevarieerd aanbod afgestemd op alle leeftijden. Plopsaland De Panne is vlot bereikbaar met de trein, de tram en via de autosnelweg.

Toegangsprijzen voor die dag: kinderen kleiner dan 85 cm gratis, kinderen tussen 85 cm en 1 meter 9,99 euro, kinderen groter dan 1 meter en volwassenen 22 euro en 70-plussers 9,99 euro. Inschrijven kan enkel via overschrijving op het rek. nr. BE88 001610475741 met vermelding van Plopsaland, uw naam en het aantal personen (bijv. 2 vol. en 2 kind.) waarvoor men betaalt. Bijkomende inlichtingen: tel. naar G. Baeckelandt 0494/64.47.94.