

Tribune



1 mei
Solidariteit



inhoud

inhoud en colofon	2
wedstrijd	2
algemeen	3
spoor	10
tram bus metro	14
de post	15
gazelco	20
telecom	22
federale overheidsdiensten	25
vlaamse overheidsdiensten	28
lokale en regionale besturen	32
onderwijs	34
cultuur	39
agenda	40

colofon

Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

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

Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be



Redactie:

Rita Coeck, Raf De Weerd, Jean-Pierre Nyns,
Chris Moortgat, Jean Pierre Goossens, Mil
Luyten, Laurette Muylaert, Gino Hoppe, Bart
Neyens, Jan Van Wijngaerden

Eindredactie:

Robin Productions, Aalst

Vormgeving:

Robin Productions, Els De Waele

Drukkerij:

Roto Smeets, Brussel

online



www.acodonline.be



www.facebook.com/acod.abvv



@ACOD_ABVV

wedstrijd

Fnac-geschenkbon

Winnaars

Eddy Buyens (Ramsel), Marin Hardeman (Renigelst), Bob Coppens (Hoboken), Tara De Beckker (Ranst) en Vicky Liekens (Kampenhout) winnen een prachtige geschenkbon. Zij wisten dat ACOD-militant Marijke De Pauw haar postcarrière startte in Sint-Niklaas, dat 49 OCMW-medewerkers hun job verliezen in Sint-Pieters-Leeuw en dat het Vlaamse decreet basismobiliteit een minimumaanbod aan openbaar vervoer waarborgt.

Nieuwe prijs:

Fnac-geschenkbon

Zin om jezelf of iemand anders te verwennen met een boek, cd, dvd of iets anders? Grijp je kans!

Vragen

- Wat is de titel van het boek dat professor Lieven Annemans schreef over de verspilling en besparingen in de gezondheidszorg?
- Wie is de nieuwe investeerder in NMBS-Logistics?
- Hoeveel culturele organisaties ontvangen er momenteel subsidies in Vlaanderen?

Antwoorden mailen naar

chris.camps@acod.be

of sturen naar Chris Camps,
Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel.

Gelieve je adres te vermelden
bij je antwoorden.

Als je het mij vraagt Omdat het onze verdomde plicht is!

De ACOD riep op om op 22 april voor 24 uur het werk neer te leggen in de openbare sector om zo te protesteren tegen de besparings- en pensioenmaatregelen van de regeringen. De andere vakbonden van de openbare sector steunden die staking niet actief. Zien zij de zaken anders?

Chris Reniers: “Opmerkelijk genoeg delen andere vakbonden onze analyse over het regeringsbeleid wat betreft de openbare sector. Net zoals wij zijn ze tegen de maatregelen die de regeringen van dit land doorvoeren. Het is echter enkel de ACOD die er resoluut voor kiest actie te voeren. Sommigen zullen zeggen dat de ACOD altijd staakt, maar volgens mij hebben we geen andere keuze. De gevolgen voor de openbare sector zijn immers bijzonder zwaar. Op sociaal vlak zien we dat men bespaart op personeel, werkmiddelen en investeringen, waardoor bepaalde openbare diensten hun werk niet goed meer zullen kunnen doen en soms zelfs volledig dreigen te verdwijnen. Op politiek vlak maakt de federale regering geen werk van een tax shift die leidt tot een rechtvaardige fiscaliteit. Ze investeert ook onvoldoende in personeel die grondige belastingcontroles kan uitvoeren. Uiteindelijk hebben de regeringspartijen vooral oog voor sociale fraude, dus arme sukkelaars, terwijl wie zwaar over de schreef gaat en grote fraude pleegt, de straffen daarvoor kan afkopen via rulings en voordelig belastingafspraken.”

En intussen loop de kostprijs van de besparingsfactuur voor de gezinnen enorm op.

Chris Reniers: “Inderdaad, de regering zal een indexsprong doorvoeren waardoor alle gezinnen in België koopkracht zullen verliezen. Hun inkomen stagneert, terwijl de kosten voor onder andere energie, water, onderwijs, kinderopvang en openbaar vervoer stijgen. Die indexsprong zou bovendien voor een loonlastenverlaging moeten zorgen, die op haar beurt de werkgevers de kans zou geven extra jobs te creëren. Maar in realiteit is de indexsprong gewoon een fiscaal geschenk voor die werkgevers. Ze moeten immers niet garanderen dat die jobs er ook effectief komen. Deze regering schraapt duizenden jobs in de openbare sector, om die daarna magisch te laten verschijnen in de private sector. Als ze er al komen, zullen het er veel minder zijn en zal de kostprijs voor wat ooit openbare dienstverlening was flink hoger uitvallen. Van jobcreatie gesproken!”

Globaal komen alle lasten van het besparingsbeleid dus terecht op de schouders van de gezinnen en de werkenden?

Chris Reniers: “Ja, en dat is bijzonder cynisch. Zo blijven we immers de schulden afbetalen die gemaakt werden door de banken en speculanten in de bankencrisis van 2008. Deze regering heeft daar blijkbaar geen lessen uit getrokken, want ze stelt geen goede regelgeving op om zo’n drama in de toekomst te voorkomen. De verantwoordelijken ontspringen de dans en de regering schuift de kosten eenvoudigweg door naar de man en vrouw in de straat.”



Chris Reniers - Voorzitter ACOD

Is staken een antwoord op dit regeringsbeleid?

Chris Reniers: “Niets doen is alleszins geen oplossing. En we kunnen niet wachten om in actie te komen, want deze regeringen nemen elke dag, salomigewijs, negatieve maatregelen op het vlak van tewerkstelling, pensioenen dienstverlening. Ze vernietigt elke dag onze verworvenheden van een goede sociale zekerheid, waaraan we jaren hebben gebouwd, die betaald is en die eigendom is van elke Belg. Als we er met onze staking alleen al maar in slagen deze boodschap nog eens onder de aandacht te brengen, dan hebben we al heel wat bereikt.

Ik ben als ACOD-voorzitter bijzonder fier op al onze leden, militanten en afgevaardigden, die unaniem ervoor kozen niet lijdzaam toe te zien hoe men evolueert naar een rechtse, harde, meer duale samenleving, zonder vangnet voor mensen die het moeilijk hebben, die ziek zijn, die geen werk hebben of geen papieren hebben, waarin kinderarmoede toeneemt en waarin ongelijkheid blijkbaar normaal gevonden wordt. Met onze staking hebben wij op z’n minst getoond dat we dat niet aanvaarden en willen werken aan een sterke, sociale en solidaire samenleving.

Heb je nog een boodschap voor 1 mei?

Chris Reniers: “Zolang de regeringen hun huidige beleid blijven uitvoeren en dergelijke maatregelen blijven doorvoeren, zal de ACOD zich daartegen blijven verzetten omdat het nu eenmaal onze verdomde plicht is! Nu meer dan ooit wens ik aan iedereen een strijd bare 1 mei!”



Interview met Lieven Annemans

"Er moet niet beknibbeld worden op gezondheidszorg om de begroting in evenwicht te brengen"

Lieven Annemans is hoogleraar in de Gezondheidseconomie aan de UGent. In zijn boek 'De prijs van uw gezondheid' stelt hij enerzijds de verspilling en anderzijds de besparingen op de kwaliteit van onze gezondheidszorg aan de kaak. Tribune peilde naar de oorzaken én mogelijke oplossingen.

Hoe omschrijf je de huidige toestand van onze gezondheidszorg?

Lieven Annemans: "We mogen best trots zijn op onze gezondheidszorg. 99,8% van de bevolking is verzekerd via de verplichte ziekteverzekering en heeft zo toegang tot een erg performante en kwaliteitsvolle gezondheidszorg. Die is te danken aan de goede opleidingen voor onze artsen en het verplegend personeel. Bovendien zijn ziekenhuizen – ook openbare – in concurrentie met elkaar, waardoor ze blijven inzetten op innovatie en kwaliteitsverbetering. Wat dat betreft, scoren we trouwens beter dan de gezondheidszorg in onze buurlanden, en zelfs in Scandinavië. Al hebben die laatste

wel het voordeel dat de solidariteit er iets hoger ligt en er meer gelijkheid inzake kwaliteit is."

Is onze gezondheidszorg duurder dan in onze buurlanden?

Lieven Annemans: "Momenteel wordt 10,5% van ons BNP uitgegeven aan gezondheidszorg. Dat is iets boven de Europese middelmaat, op het niveau van Frankrijk, net onder het koppeloton van Zwitserland, Duitsland en Nederland. Opvallend is wel dat bijna een derde van dat bedrag rechtstreeks uit de zak van de patiënten komt. Dat is flink hoger dan gemiddeld. Die uitgaven gebeuren niet zozeer bij de huisarts, maar door bepaalde excessen in de gezondheidszorg, bijvoorbeeld wanneer patiënten soms duizenden euro moeten ophoesten omdat bepaalde behandelingen niet goed gedekt worden door de gemeenschappelijke pot. Wanneer je geen hospitalisatie- of andere ziekteverzekering hebt, draai je zelf op voor de kosten."

Je staat vooral bekend om je aanklacht van de verspilling in de gezondheidszorg. Hoe ontstaat die?

Lieven Annemans: "De betaling per medische handeling is de overheersende manier van betaling in onze gezondheidszorg. Daardoor bestaat de neiging om meer prestaties te leveren dan strikt medisch noodzakelijk is. Dat heeft verschillende oorzaken, die zowel bij de artsen, als bij de ziekenhuizen, als bij de financiering van onze gezondheidszorg liggen. Het gevolg is dat veel geld uitgegeven wordt dat anders ingezet had kunnen worden."

Kan je wat meer vertellen over die oorzaken?

Lieven Annemans: "Een arts die betaald wordt volgens de medische prestaties die hij levert, zal meer verdienen wanneer hij meer medische onderzoeken verricht of behandelingen doet. Soms gebeurt dat doelbewust, maar soms ook uit slordigheid, omdat artsen de richtlijnen onvoldoende

kennen. Ze vragen dan, bijvoorbeeld, ten onrechte een CT-scan aan. De facturen van dergelijke prestaties, overbodig of niet, worden wel altijd doorgerekend aan onze gezondheidszorg.”

Je zei dat ook de ziekenhuizen er soms een rol in spelen.

Lieven Annemans: “Inderdaad, en dat heeft vaak te maken met de financiering van die ziekenhuizen. Ze zijn voor hun werking afhankelijk van de financiering die ze van de overheid ontvangen. Omdat die de laatste jaren terugloopt, hebben ze vaak financiële tekorten. Sommigen vangen dat op door hun artsen te vragen extra – vaak overbodige – medische prestaties te leveren. De ziekenhuizen mogen immers een deel van wat de artsen verdienen, afromen. Hoe meer een arts presteert, hoe meer geld er naar het ziekenhuis terugvloeit. Maar zoals gezegd, gezien hun financiële situatie is het voor vele ziekenhuizen een voor de hand liggende keuze om de financiën aan te zuiveren. Helaas komt daardoor de nadruk van steeds meer ziekenhuizen te liggen op omzetmaximalisatie om het hoofd boven water te houden in plaats van in te zetten op kwaliteit.”

Waarom is die verspilling zo problematisch?

Lieven Annemans: “Mijn pleidooi tegen verspilling is er niet één voor besparingen in de gezondheidszorg. Wel wil ik het geld dat nu onzorgvuldig besteed wordt, herinvesteren in bijvoorbeeld preventieve gezondheidszorg of kwaliteitsverbetering. Ik vind niet dat er moet beknipt worden op de gezondheidszorg om de begroting in evenwicht te brengen.”

Wat vind je van de groeinorm van 1,5% per jaar die de federale regering heeft ingesteld voor de gezondheidszorg. Is dat voldoende?

Lieven Annemans: “Het is goed dat er een groeinorm is, maar hij is onvoldoende om de vergrijzing op te vangen. De groei van de kosten zal in de praktijk hoger oplopen dan die 1,5%, dus zal er toch bespaard moeten worden om de norm te respecteren. Wat wel goed is, is dat er in de eerste besparingsronde van de nieuwe minister minder lineaire besparingen zijn en meer gekozen wordt voor nieuwe, praktische oplossingen, zoals nierdialyse bij mensen thuis.”

at had beter gekund?

Lieven Annemans: “Kwaliteit, duurzaamheid en solidariteit zijn cruciaal voor onze gezondheidszorg. Twee mensen met hetzelfde probleem moeten dezelfde kwalitatieve zorg ontvangen, ongeacht hun inkomen. Dat is nu niet het geval. Wie in armoede leeft, stelt een dokters- of ziekenhuisbezoek uit, omdat de kostprijs gewoon te hoog is. Daardoor zien we momenteel een gezondheidskloof, waarbij armere mensen veel minder goed behandeld worden, omdat ze het geld niet hebben en de solidariteit geleidelijk verdwijnt. Wie in armoede leeft, heeft 15 jaar minder gezonde levensverwachting. Dat is een schande in deze tijd. De samenleving en de regering doen er te weinig aan om daar iets aan te verbeteren.”

Twee mensen met hetzelfde probleem moeten dezelfde kwalitatieve zorg ontvangen, ongeacht hun inkomen. Dat is nu niet altijd het geval.

Is een gratis gezondheidszorg een uitweg?

Lieven Annemans: “Daar ben ik geen voorstander van, want dan wordt gezondheidszorg niet langer als een dienstverlening bekeken. Het werkt overconsumptie in de hand. De gezondheidszorg moet een bepaalde kostprijs hebben, die voor een minimale drempel zorgt. Daarom is het goed dat er remgeld is, al moet daar wel een plafond voor bestaan onder de vorm van een maximumfactuur.”

Welke praktische oplossingen stel je voor om de verspilling tegen te gaan?

Lieven Annemans: “De beste manier is de financiering van de ziekenhuizen te her-

oriënteren, zodat de prikkel om te veel te laten presteren, verdwijnt. Tegelijk zou je de artsen een lager, maar fatsoenlijk loon moeten geven voor hun werk, waarbij het systeem van afhoudingen door de ziekenhuizen verdwijnt. Dan voelen de artsen geen druk meer van de ziekenhuizen en zijn ze zelf verantwoordelijk voor hun prestaties.”

Kan je ook de overconsumptie tegen gaan?

Lieven Annemans: “Dat is een tweede punt: een globaal medisch dossier per patiënt, neergelegd bij een huisarts naar keuze en raadpleegbaar met alle garanties voor de privacy. Zo krijg je een beter zicht op overconsumptie in bepaalde ziekenhuizen of regio's en kan je voorkomen dat patiënten op vier of vijf verschillende plaatsen langsgaan voor hetzelfde onderzoek of dezelfde behandeling. Voor 80% van de Vlamingen bestaat er al zo'n globaal medisch dossier, in Wallonië is het helaas nog maar voor 20% van de bevolking het geval.”

De rol van de huisarts moet dus ook groeien?

Lieven Annemans: “Absoluut! Als die een beter zicht krijgt op de behandeling van zijn patiënt, kan die zowel de patiënt als de artsen beschermen tegen overbehandeling. Hij neemt niet de finale beslissingen, maar behoudt dan wel het overzicht en kan bijsturen waar nodig. Daarvoor moeten huisartsen wel opnieuw meer respect krijgen van specialisten en bovendien moet ook het beroep van huisarts opnieuw aantrekkelijker worden. Dat zal tijd vragen.”

Tegenwoordig probeert men steeds vaker te werken met ziekenhuisnetwerken, in de hoop zo geld uit te sparen. Is dat een goede keuze?

Lieven Annemans: “Niet elk ziekenhuis moet en kan nog alle behandelingen uitvoeren. Dat leidt enkel tot overbehandeling en soms ook tot een gebrek aan kwaliteit, omdat artsen bepaalde behandelingen te weinig moeten uitvoeren. Ik ben dus voorstander van meer specialisatie, waarbij ziekenhuizen per netwerk afspreken welke behandelingen ze nog doen. Daarbij moet gekeken worden naar de aard en dringendheid van de elke behan-

deling. Minder dringende of voorkomende behandelingen kunnen in één ziekenhuis, maar andere moeten dan weer overal beschikbaar zijn. Verder moet er ook over gewaakt worden dat er geen wachtlijsten ontstaan en dat de concurrentie tussen de ziekenhuizen bewaard blijft. Van monopolievorming wordt de patiënt niet beter.”

Een merkwaardig fenomeen dat de kostprijs van de medische behandeling voor patiënten sterk verhoogt, is het ereloonsupplement. Hoe zit dat in elkaar?

Lieven Annemans: “Halverwege jaren ’60 wilden bepaalde artsensyndicaten de status en het inkomen van hun leden beschermen en verhogen. Na de nodige stakingen kregen artsen de toelating om patiënten die in een een- of tweepersoonskamer verbleven een supplement aan te rekenen. Aangezien dat toen nog vrij zeldzaam was en de meeste patiënten met nog meer mensen op een kamer lagen, zag de overheid daar weinig graten in. Dat systeem is sindsdien behouden, al wordt het nu enkel nog toegepast op eenpersoonskamers, aangezien patiënten nu doorgaans met twee liggen en het anders te duur zou worden voor vele patiënten.”

Wat is het gevolg van dat ereloonsupplement?

Lieven Annemans: “De arts mag daardoor een extra bedrag aanrekenen bovenop het normale ereloon dat hij voor de behandeling ontvangt – zonder dat daar een medische rechtvaardiging voor is. Daardoor kan een patiënt soms tot wel driemaal zoveel betalen voor dezelfde medische behandeling als iemand die op een tweepersoonskamer ligt. Als je dan geen hospitalisatieverzekering hebt die dat dekt, kan je voor vervelende verrassingen komen te staan. Bovendien proberen artsen patiënten soms richting eenpersoonskamer te duwen, zagezegt uit medische noodzaak, terwijl dit niet nodig is. Wanneer een patiënt dat weigert, krijgt die soms te horen dat de behandeling dan niet mogelijk is. Ook ziekenhuizen spelen daar soms een rol in, zij kunnen immers ook een deel van dat supplement recupereren.”

Volgens jou moet het ereloonsupplement verdwijnen?

Lieven Annemans: “Er is geen medische of praktische reden die het rechtvaardigt.



Alleen als heel veel personeelsleden solidair hun nek uitsteken en de verspilling aanklagen, kunnen ze iets veranderen.

Ik kan wel begrijpen dat je als ziekenhuis een hogere ligdagprijs hanteert voor een eenpersoonskamer, maar dat moet volledig los staan van de kostprijs voor de medische behandeling. Het regeerakkoord stelt voor de artsentarieven te hervormen. Dan zeg ik: schaf de ereloonsupplementen af en geef een deftig ereloon voor alle artsen, zonder al te veel ongelijkheden tussen de verschillende disciplines.”

Het is bekend dat wie in de gezondheidszorg werkt een zeer zware job uitoefent. Hoe gaan zij om met de verspilling?

Lieven Annemans: “De grote massa verplegenden en verzorgenden zwijgt en werkt plichtsbewust verder. Natuurlijk zien ze de verspilling en de gevolgen daarvan voor de personeelsbestanden en de dienstverlening, maar ze leggen zich er uit een soort fatalisme bij neer. Bovendien vrezen ze ook voor de gevolgen als ze protesteren. Ze zien

hoe de witte raven die ertegenin proberen te gaan, vaak op een muur botsen en eindigen in een burn-out of een andere sector.”

Luisteren directies onvoldoende naar hun personeel?

Lieven Annemans: “Helaas gebeurt dat inderdaad onvoldoende. Alleen als heel veel personeelsleden solidair hun nek uitsteken en de verspilling aanklagen en alternatieven voorstellen, kunnen ze iets veranderen. Beleidsmakers weerleggen het protest vaak met studies die de grote tevredenheid van hun patiënten bewijzen. Gelukkig hebben sommige ziekenhuizen het wel begrepen. Na jaren van inzetten op omzetmaximalisatie en kostenreductie, trekken ze nu de kaart van kwaliteit. Op die manier proberen ze marktaandeel te verwerven en rendabel te zijn, zonder onnodige behandelingen uit te voeren. Spijtig genoeg wordt kwaliteit vandaag nog onvoldoende beloond. Ook dat is een invalshoek die de regering zou moeten gebruiken in haar financieerbeleid. Het is beslist productiever dan een vaste financieringsenveloppe te voorzien waarmee ziekenhuizen het dan maar moeten rooien.”

Wat vind je van de beslissing om het niveau van A2-verpleegkundige af te schaffen?

Lieven Annemans: “Enerzijds verhoogt dat de drempel, omdat je dan enkel nog met een bachelordiploma verpleegkundige kan worden. Anderzijds schept het ook mogelijkheden voor meer en betere specialisatie. Verpleegkundigen kunnen zich zo meer toeleggen op één medisch domein. Je moet er dan wel voor zorgen dat er voldoende verzorgenden voorzien worden voor de zorgtaken – die eigenlijk voor verzorgenden moeten gedaan worden, maar nu nog te vaak door verpleegkundigen moeten gebeuren. Misschien kan zo ieder zijn werk doen: artsen behandelen, verpleegkundigen verplegen en verzorgenden verzorgen. Bovendien gaat het ook de verspilling tegen. Een arts die verpleegkundige taken doet en een verpleegkundige die verzorgt: dat is een stuk duurder. Ook de verlenging van de opleidingsduur kan ervoor zorgen dat de inzetbaarheid van verpleegkundigen erop vooruitgaat. Zo kunnen ze beter voorbereid en opgeleid aan hun carrière beginnen. De kwaliteit van de gezondheidszorg kan er enkel maar wel bij varen.”



Federale Commissie Gezondheidszorgen De ACOD zal Maggie De Block geen rust gunnen

Begin 2015 werden de vakbonden die het personeel van de openbare gezondheidszorg vertegenwoordigen, ontvangen door Maggie De Block, federaal minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid. De minister peilde naar de voornaamste bekommernissen van het personeel. Aan gezien de lijst langer was dan verwacht, liep de vergadering dan ook langer uit dan gepland...

Uiteraard kent minister Maggie De Block de sector zeer goed, maar ze liet meteen ook doorschemeren dat haar mogelijkheden beperkt zijn. Zo zouden haar voorgangers haar weinig of geen dossiers achtergelaten hebben en wou ze ons laten geloven dat er na de staatshervorming nog bitter weinig besluitvorming bij haar zit. De ACOD hecht maar weinig geloof aan dat verhaaltje. De federale overheid heeft nog steeds veel in de pap te brokken op het gebied van gezondheidszorgen. Zo zit bijvoorbeeld de reglementering over de financiering en ook de sleutel van de schatkist nog steeds in haar bevoegdheidsdenpakket.

We spraken af dat de vakbonden een inventaris van te bespreken punten (met documentatie!) zouden opsturen en dat we daarop ons verder overleg zouden

baseren. De eerste afspraak in maart werd intussen afgelast wegens budgetcontrole, maar onze brief met wensen en eisen is alvast vertrokken.

Ons verlanglijstje

De Federale Commissie Gezondheidszorgen van de ACOD koos voor twee lijsten. Lijst A is een inventaris van overeenkomsten uit sociale akkoorden die nooit werden uitgevoerd. Het gaat vooral over het statutair maken van personeel, de maatregelen rond de eindeloopbaan, de financiering van federale maatregelen, de tweede pensioenpijler, de versterking van de inspectie op ziekenhuizen en ROB/RVT, de werklasmeting en de minimumbezetting op diensten. Over die zaken wil ACOD geen debat meer. De akkoorden moeten uitgevoerd worden, zelfs als het niet deze regering is die ze afgesloten heeft. Het personeel heeft al zo weinig op met de akkoorden in de openbare sector, het is dus een kans om het vertrouwen in het overleg te herstellen.

Lijst B is een eerste inventaris van problemen waarvoor we een oplossing eisen. Het debat over de zware beroepen is absoluut ook van toepassing in de gezondheidssector en na de afschaffing van

de diplomabonificatie zeker urgent. De ongelijke behandeling inzake beroepstitels smeekt om een oplossing. Ergonomie en kwaliteit van het werk blijven altijd hoog op de agenda staan. Blijft het project 600 bestaan? Wat met de verpleegkundigen bij de brandweerkorpsen? De ongelijke behandeling tussen statutaire en contractuele zwangere werknemers op risicodiensten blijft aanslepen. Deze problemen zijn slechts een greep uit ons eisenpakket.

Eindelijk zicht op oplossingen?

Minister Maggie De Block zal niet tevreden zijn met deze erfenis, maar de problemen erkennen en creatief naar oplossingen zoeken om de arbeidsomstandigheden van het personeel in de gezondheidssector te verbeteren, zou haar sieren. Na jaren van economen en juristen is er nu iemand van het terrein op deze belangrijke post. Ze kent de diagnose, laat ons nu dringend kijken naar de therapie, en niet eerst en alleen naar de prijs van de behandeling.

Guido Rasschaert

De brief en bijlagen kan je nalezen op www.acodonline.be

Uitbetaling syndicale premie 2014

Zoals ieder jaar, moet je het aanvraagformulier voor de uitbetaling van de vakbondspremie invullen en opsturen. We overlopen de juiste werkwijze.

Wie statutair of contractueel werkt voor een openbare dienst, ontvangt in het eerste kwartaal van 2015 het formulier 'syndicale premie 2014'. Het aanvraagformulier bestaat uit vier delen. Controleer in deel A 'vak bestemd voor de afgiftdienst' of de gegevens juist zijn. Eventuele onvolledigheden of fouten kunnen gewijzigd worden in het deel B van het aanvraagformulier. Het IBAN-rekeningnummer (te vinden in rubriek C 'vak in te vullen door het personeelslid') dient verplicht ingevuld te worden.

Vergeet niet het formulier te ondertekenen! Stuur het vervolgens op naar het secretariaat van de sector of het secretariaat van het intersectoraal gewest (de adressen vind je op deze pagina) of geef het af aan de ACOD-militant op je dienst. Doe dit zeker vóór 1 juli 2015. Hoe vroeger het formulier in ons bezit is, hoe vroeger de premie van 2014 wordt uitbetaald.

Uitbetaald voor 30 september

De syndicale premie 2014 wordt uitbetaald vóór 30 september 2015 en bedraagt maximaal 90 euro. Voor eenzelfde referentiejaar mag men slechts één aanvraagformulier indienen, ook al ontvangt men verscheidene formulieren. De syndicale premie wordt slechts eenmaal uitbetaald.

Sinds 1 januari 2007 zijn vakbondsleden verplicht hun lidmaatschapsbijdrage te storten op een bankrekening om te kunnen genieten van een vakbondspremie. Betalingen aan het loket van de vakbond of aan een afgevaardigde op het werk, kunnen dus niet meer.

Einde van de duplicaten

Sinds 2012 kan de personeelsdienst waarvan je afhangt, je geen duplicaat meer bezorgen, zelfs niet wanneer je formulier is zoekgeraakt, je het nooit ontvangen hebt of het structurele vergissingen inhoudt. Als je je in een dergelijke situatie bevindt, zijn er twee mogelijkheden, indien je wel degelijk recht hebt op je vakbondspremie:

- Ofwel neem je via e-mail of telefoon contact op met je gewest/afgevaardigde/sector of je gaat snel ter plaatse om de ACOD op de hoogte te brengen van het probleem.

- Ofwel stuur je een e-mail naar de vzw Vakbondspremie (adres: sec.asbl-vzw@cgspaceod.be) met vermelding van je naam, voornaam, geboortedatum, lidnummer ACOD als je dat kent, de referentie van je werkgever(s) in 2014 en de eventuele data van in- en uitdiensttreding voor het referentiejaar.

In ieder geval ontvang je van ons een vervangingsformulier dat je ons – indien nodig – verbeterd en/of vervolledigd moet terugsturen. Zodra we dit vervangingsformulier ontvangen hebben, zetten we

de nodige administratieve stappen bij het secretariaat van de Commissie Vakbondspremies, zodat je kan worden betaald.

Let op: alleen aanvragen vervangingsformulieren 2014! Wegens de wettelijke bepalingen over de uitbetaling van de vakbondspremies worden vervangingsformulieren 2013 niet langer aanvaard door de Commissie Vakbondspremies.

Contactgegevens ACOD-gewesten

Antwerpen-Kempen-Mechelen

Ommeganckstraat 47-49, 2018 Antwerpen
gwantwint@acod.be
03/213.69.20

Limburg

Koningin Astridlaan 45, 3500 Hasselt
limburg@acod.be
011/30.09.70

Oost-Vlaanderen

Bagattenstraat 158, 9000 Gent
oost_vlaanderen@acod.be
09/269.93.33

Vlaams-Brabant

Maria Theresiastraat 121, 3000 Leuven
vlaams_brabant@acod.be
016/21.37.20

West-Vlaanderen

Sint-Amandsstraat 112, 8800 Roeselare
west_vlaanderen@acod.be
051/20.25.70

Brussel

Congresstraat 17-19, 1000 Brussel
brussel@acod.be
02/226.13.11

Bericht aan onze leden Hou je ledenfiche up-to-date!

Elk ACOD-lid heeft een persoonlijke ledenfiche, die niet alleen gegevens bevat over je tewerkstelling, maar ook persoonlijke informatie. De ACOD probeert die ledenfiche zo nauwkeurig mogelijk bij te houden. Ook jij kan daar als ACOD-lid een handje bij toesteken.

Verandert er iets op je werk (bijvoorbeeld nieuwe tewerkstelling, ander arbeidsregime) of verander je van adres of rekeningnummer, laat het ons weten. Dan passen wij dit onmiddellijk aan in je ledenfiche. Wijzigingen kan je doorgeven aan je ACOD-gewest. De contactadressen vind je op deze pagina.

Brusselse Intergewestelijke 1 mei: strijdfeest van de arbeid

1 mei is voor de ACOD-militanten de gelegenheid bij uitstek om nieuwe inspiratie op te doen, om elkaar te sterken in vastberadenheid, om hun waarden te verdedigen en op te komen voor een solidaire samenleving. In de aanloop naar deze dag konden de Brusselse leden al deelnemen aan een studiedag rond sociaal overleg in de overheidssector en aan een vakbondsraad van ABVV Brussel, waar het stakingsrecht verdedigd wordt als motor van sociale vooruitgang. Uiteraard is er ook op de dag zelf een heel feestprogramma.

Militantenmeeting

ACOD-gebouw – Fontainasplein – 13.45 uur

Jean-Pierre Knaepenbergh (algemeen secretaris van de Brusselse Intergewestelijke), Philippe Van Muylder (algemeen secretaris van ABVV Brussel), Jef Baeck (voorzitter van de Socialistische Mutualiteiten van Brabant) en Yvan Mayeur (burgemeester van Brussel) spreken over de sociale strijd die we vandaag voeren.

Na de meeting stappen we in optocht naar het Rouppeplein. Fanfare 'Jour de Fête' zorgt daarbij voor de muziek.

(Straat)Animatie

Rouppeplein – 13-20 uur

De talrijke stands op en rond het plein hebben alles te bieden voor een militante en gezellige namiddag. Er is het Solidair Dorp, met voor de kinderen onder andere een schminkstand, een springkasteel en een draaimolen. Uiteraard zijn er ook attracties en infostands voor de volwassenen, opgeleukt met optredens tijdens heel de namiddag.

Optredens

Rouppeplein – 15-20 uur

Izïa

Het is een heel andere Izïa die op ons podium de liedjes uit haar pas verschenen album brengt. Voortaan zingt Izïa in het Frans. Ze maakt hiermee geen bocht, ze evolueert. Izïa is gegroeid en haar nieuwe album getuigt daarvan. La Vague is de soundtrack van een tijd, van onze tijd, waarin de grenzen tussen muziekstijlen vervagen.

Protoje & The Indignation

De 'conscientious reggae' met doordachte en geëngageerde teksten duikt weer op, tot grote vreugde van de liefhebbers. Alle Jamaicaanse kenners zijn het erover eens: Protoje staat voor de vernieuwde reggaebeweging. Zijn nieuwe album uit maart, 'Ancient Future', belooft het succesvolste van zijn carrière tot nog toe te worden. 'Revival roots' brengt de sfeer er vast in op het Rouppeplein op 1 mei.



Man On Fire and The Soul Soldiers

De winnaars van de 'Working Class Live'-wedstrijd zijn negen muzikanten die verslingerd zijn aan de Afro-Amerikaanse cultuur. Ze brengen afwisselend nieuwe composities en covers. Podiumbeest Selim Boudrâa, leader en zanger van de groep, barst van de soul en de funk. We Will Give You Some Soul!

Meer info: www.brusselsmaydayfestival.org



foto: Jan Uytendaele

Gezocht: sociaal overleg bij de NMBS Waar is het respect voor de afspraken?

De NMBS – en in het verlengde helaas ook haar personeel – liggen sinds jaren onder vuur van politiek, media en publieke opinie. Vooral het onevenwicht tussen de kosten en de dienstverlening is velen een doorn in het oog.

Ook ACOD Spoor klaagde al ettelijke keren de buitensporige, overbodige uitgaven aan die de nieuwe structuur van de NMBS veroorzaakt. Kind van de rekening zijn niet alleen de staatskas en de reizigers, maar net zo goed de personeelsleden. De NMBS moet met steeds minder mensen méér doen. De nieuwe opgelegde besparingen, bovenop de niet uitgevoerde overeenkomsten tussen regering en NMBS uit het verre en recente verleden, zullen de zaken er niet op verbeteren.

Pensioenbedrog

In 2007 konden we het pensioenstelsel van de spoor mannen en –vrouwen veiligstellen door de betaling van 296 miljoen euro NMBS-geld aan de staat. Daarmee werd een begrotingstekort aangezuiverd en kregen we in ruil de belofte dat alle spoorwegpensioenen door de staat be-

taald zouden worden. Voorheen waren die nog ten laste van de NMBS voor wie vóór 58 jaar met pensioen ging. Belangrijk detail hierbij: de pensioenberekening gebeurde steeds door de personeelsdienst van de NMBS, wat nu HR-Rail is. Begin april besliste de minister-raad echter dat vanaf 1 januari 2017 de berekening zal gebeuren door de federale overheidsdienst Pensioenen. Over deze beslissing was er geen overleg met ACOD Spoor, ondanks garanties rond overleg bij het schrijven van de wettekst rond de tweeledige structuur in 2013. ACOD Spoor voelt zich bedrogen.

Naar een nieuwe pensioenberekening?

Intussen woedt ook de discussie over de pensioendeler die gebruikt wordt voor de berekening van de spoorpensioenen in combinatie met de leeftijd. De pensioenhervorming heeft de berekeningsbreuken behouden, maar niet op de laatste wedde zoals voorheen, wel op een gemiddelde van de laatste drie jaar. Aanvankelijk bleef de schade nog redelijk beperkt. Maar nu wordt ook de bereke-

ningsdeler ter discussie gesteld. Dit gemeenuevreer kan niet los gezien worden van de discussie over de zware beroepen. Die zouden immers een uitzondering kunnen krijgen in de berekeningswijze van het pensioen. Wijzigingen in de berekening kunnen een pensioenverlies van 200 tot 500 euro betekenen, zelfs al werk je tot 67 jaar.

Opnieuw komt men terug op gemaakte afspraken en opnieuw voelt ACOD Spoor zich bedrogen – net zoals het personeel zich zal voelen eens ze met pensioen gaan.

'Uitgesteld loon' voorbijgestreefd?

Velen van de huidige spoor mannen en –vrouwen begonnen hun carrière met een behoorlijke weddeachterstand op werknemers in de privésector. Een hoger pensioen werd toen beschouwd als een 'uitgesteld loon'. Vandaag is dat nog steeds niet anders. Wie statutair in dienst komt, levert nog steeds in ten opzichte van de privésector. Daarom kiezen velen voor een contractuele betrekking, omdat ze dan kunnen onderhandelen over hun loon. Op het eerste

NMBS

Onderhandelingen over sociaal protocol verlopen moeizaam

Sinds de vorige editie van Tribune heeft ACOD Spoor enkele werkgroepen over de voorbereiding voor een sociaal protocol achter de rug. Een tiental vergaderingen over diverse thema's en knelpunten moeten leiden naar een tekst voor een protocolovereenkomst.

De vergaderingen somden de eisen van ACOD Spoor op, maar ook de wensen en eisen van de twee bedrijven, Infrabel en NMBS. De thema's: werkgelegenheid & personeelsbestand, rekrutering en selectie, loopbanen, wedertewerkingstelling

van beschikbare personeelsleden, einde-loopbaan, werktijdregeling, verlofstelsels, koopkracht, sociaal luik en tot slot welzijn. Voor elk thema werd nagegaan wat er was en wat aangevuld moet worden; Het hoeft niet verwonderen dat er bij sommige thema's enig wenkbrauwgefrons aan te pas kwam. Bij momenten stonden vakbonden en werkgevers lijnrecht tegenover elkaar, zeker in het hoofdstuk welzijn. Dit punt was trouwens een opsomming die de wet voorschrijft en was waarschijnlijk het best vooraf besproken. Eén van de belangrijkste vakbondseisen is immers de

juiste verhouding tussen werk en privé. Tot op heden is dat beslist nog niet het geval. Kijk maar naar alle achterstallige compensatiedagen bij de Belgische spoorwegen.

Jean-Pierre Goossens

CONTACT

Lugil Verschaete | 02 508 59 18 | lugil.verschaete@acod-spoor.be

gezicht lijkt dat voordelig, maar er zijn ook nadelen aan verbonden, die de directie via het sociaal protocol (zie kaderstuk) door de strot van alle werknemers probeert te duwen. Wie betaalt op het einde van de rit de rekening? De statutaire werknemer, die enerzijds zijn statuut uitgehold ziet en bovendien ook op zijn pensioen dreigt te moeten inleveren. Gemaakte afspraken daarover? Die worden door een eenvoudige pennentrek geschrapt.

Welke toekomst voor de mutualiteit?

Ook de mutualiteit van de spoorwegen is een stok waarmee men het personeel wil slaan. Men laat uitschijnen dat dit een dure aangelegenheid is, maar het is apelen met peren vergelijken. Bovendien verliest men een aantal belangrijke, maar cruciale elementen uit het oog, zoals de medische opvolging van de bedienden die een veiligheidsfunctie hebben, de opvolging van de hospitalisatieverzekering en de tarieven voor medicatie. Uiteindelijk is deze mutualiteit zelfbedruipend, draait ze een 'break-even' en kost het de spoorwegwerknemer dus geen eurocent meer.

Beleidsmakers willen af van de mutualiteit en duwt het personeel richting hulpkas. De kostprijs is per titularis is 148 euro duurder, zonder dat die dezelfde diensten dekt als de mutualiteit.

Ondanks de vele pogingen van ACOD Spoor om zowel met de bevoegde ministers of de bedenkers van wetteksten rond de tafel te zitten, vallen alle gesprekken in dovemansoren. Wat vroeger afgesproken werd, telt blijkbaar niet meer. Is dat dan de kracht van verandering? Werknemers laten betalen voor het vergroten van de winsten van grote bedrijven.

Solidariteit tussen openbare en private sector

Jaren van sociale strijd verzekerden voor de spoorwegwerknemers vrij aanvaardbare werkomstandigheden en een aanvaardbare verloning. Wat over de pakweg voorbij 40 jaar opgebouwd is, willen we nu niet in één legislatuur verloren laten gaan. ACOD Spoor pleit voor solidariteit, waarbij niet de openbare sector inlevert, maar waarbij juist werknemers uit de privé de betere sociale verworvenheden van de openbare sector krijgen. Ook daar willen

we samen voor strijden.

Daarom steunden we de algemene staking in de openbare sector van 22 april 2015 waartoe de ACOD opriep. Aan de algemene eisen voegden we nog enkele specifieke aandachtspunten van de sector toe:

- Meer evenwicht tussen werk en privé.
- Aanwervingen om de achterstanden van compensatiedagen in te vullen.
- Een correcte dotatie voor een degelijk openbaar vervoer, wat ook garanties op tewerkstelling inhoudt.
- Het behoud van de afspraken rond pensioenregelingen.
- Erkenning van bepaalde functies in de lijst van de zware beroepen.
- Een evenwichtig sociaal protocol voor de NMBS.
- Het behoud van de spoorwegmutualiteit en de daaraan gekoppelde faciliteiten, zoals herklassering, hospitalisatie,...

De staking was een voorlopig hoogtepunt in een wellicht lange strijd, indien de houding van de beleidsmakers eenrichtingsverkeer blijft.

Jean Pierre Goossens

NMBS-Logistics Een nieuwe toekomst voor het goederenvervoer per spoor?

Na een aantal vergeefse reddingspogingen, wordt het noodlijdende NMBS-Logistics nog maar eens nieuw leven ingeblazen. Het blijft echter afwachten of het deze keer wel lukt en wat de gevolgen zullen zijn voor het personeel.

Eerdere scenario's om B-Logistics van de ondergang te redden, werden naar de prullenmand verwezen. Niet door de vakbonden, want daarmee werd niet gesproken sinds juli 2014. Alleen eind november 2014 was er nog een spoedbijeenkomst over een stakingsaanzegging, maar toen viel er niets nieuws te vernemen over de toekomst van NMBS-Logistics.

Niet veel later haakten overigens ook de havens af in het ambitieus plan om nogmaals de goederensector opnieuw op de sporen te krijgen. Zij stelden hetzelfde vast als wij: het businessplan was weinig hoopgevend. Onze bezorgdheid steeg, gezien hier toch zo'n 1900 mensen actief zijn in de goederenafdeling waarvan de NMBS de grootste aandeelhouder (lees: geldschijter) is.

Achilleshiel

NMBS-Logistics had te kampen met één groot probleem: er mag geen geld gebruikt worden dat bestemd is voor

de openbare dienstverlening. Impliciet bevestigde dit onze stelling dat voor de verzelfstandiging van NMBS-Logistic, er inderdaad geld van openbaar nut besteed werd in deze goederensector. Tot voor 2010 scheen daardoor alles rozegeur en maneschijn, maar nadien groeide de ongerustheid, gezien op 11 maanden tijd er weer een gecumuleerd verlies van 11 miljoen euro ontstond. En dit ondanks de verzelfstandiging van deze goederentak.

Nieuwe overnemer

Nadat de havens definitief hadden afgehaakt begin 2015, dook plots een nieuwe



foto: Marc Ryckaert

investeerder op: ARGOS Soditic. Die bracht meteen 20 miljoen euro nieuw kapitaal in en werd zo meerderheidsaandeelhouder van NMBS-Logistics.

Hoe is dit mogelijk? Aangezien al de helft van het patrimonium en het locomotievenpark van NMBS-Logistics verkocht is – nodig om de voortdurende verliezen te compenseren – wordt de waarde van het bedrijf op 15 miljoen euro geschat. Een lopende lening van ruim 25 miljoen euro aan NMBS wordt omgezet in kapitaal voor de goederentak – dit noemt men een kapitaalsverhoging. Door haar kapitaalsinbreng krijgt ARGOS Soditic zo 66,6% van NMBS-Logistics in handen.

Nog veel werk aan de winkel

Alvorens het zover is, moeten wel nog enkele zaken besproken worden met Europa en zal het businessplan nog verder

onderzocht worden. Ook moeten nog enkele belangrijke hindernissen genomen worden.

In voorbije contacten met NMBS-Logistics merkten we dat het negativisme ten aanzien van het statutair personeel plots omgeslagen is naar grote interesse. Vooral de treinbestuurders en de mensen op het terrein zijn blijkbaar belangrijk om een rendabel bedrijf te krijgen. En op technologisch vlak gaat het ook vooruit. Een camera op de locomotief doet blijkbaar wonderen om personeelstekorten op te lossen...

Een andere uitdaging is het afsluiten van een protocol met de erkende vakbonden. Dit is dringend nodig voor de personeelsleden van B-LFS (Local Freight Service), die de rangeeractiviteiten uitvoeren voor NMBS-Logistics. We wensen garanties voor dit personeel, want gedurende de voorbije jaren waren het wel deze mensen die in de weer waren om de goederensector van de

NMBS-Logistics draaiende te houden. Verder kijken we vol verwachting naar enkele nieuwe groeipijlers, zoals de Swiss Xpress, een veelbelovend project dat de goederentak uit het slop moet halen. Ook wij zijn vragende partij voor een goed businessplan. Hierin volgen we in zekere mate de redenering van de havens. In de voorbije jaren, waar er met enorm veel overheidsgeld putten werden gedempt bij NMBS-Logistics, konden de werknemers met moeite op het einde van de maand de eindjes aan elkaar knopen om hun rekeningen betaald krijgen. Voor hen mag het dus beslist wat beter worden.

Jean Pierre Goossens

Sectorale vorming 2015-2017 Geslaagde start voor nieuwe vormingscyclus

ACOD Spoor startte in maart met een nieuwe cyclus sectorale vorming. Er zijn weer vier sessies van drie dagen in Dinant en Blankenberge. De deelnemers buigen zich over de thema's 'Reglementering bij de Belgische Spoorwegen', 'Communicatie en overlegorganen', 'Liberalisering en privatisering' en 'Be-sluitvorming bij de ACOD'.

De eerste sessie van deze vormingscyclus vond plaats van 25 tot 27 maart in Dinant en focuste op de 'Reglementering bij de Belgische Spoorwegen'. De eerste dag werd het statuut van het personeel en de

bundel 548 (syndicaal statuut) besproken, de tweede dag was het de beurt aan de bundels 541 (dienst- en rusttijden) en 542 (verlof). In werkgroepen zochten de deelnemers antwoorden onder de vakkundige begeleiding van onze animatoren van ACOD Spoor en het ABVV. Nadien volgde een plenaire bespreking en een overzicht van de belangrijkste bepalingen.

De derde dag werden de ervaringen in de praktijk omgezet door een simulatie te maken van een probleem op de werkvloer en hoe hiermee om te gaan. Vooraleer af te sluiten, werd een evaluatie gemaakt, eerst in werkgroep en nadien tijdens de

plenaire zitting. De vormingsverantwoordelijken zorgden voor de nodige antwoorden en verduidelijkingen. Met nog een kort overzicht van de actuele toestand werd de vorming afgesloten.

Ook de bestendig secretarissen en propagandasecretarissen van de verschillende gewesten kwamen langs, zodat de deelnemers met de verantwoordelijke van zijn of haar gewest op een rustige manier kon bijpraten. Een zeer geslaagde vorming, we kijken al uit naar het vervolg in oktober!

Ludo Sempels

Uitbetaling vertraagd Syndicale premie 2014 gepensioneerden

De syndicale premie voor gepensioneerde gesyndiceerde spoorwegwerknemers (vanaf 2004) is het resultaat van een protocolakkoord van 2002 tussen de NMBS en ACOD Spoor. Normaal worden de gelden hiervoor gestort in januari aan ACOD en

vervolgens door ons doorgestort aan de gepensioneerde leden. Tot op heden hebben we de fondsen nog niet ontvangen van HR-Rail en kunnen/mogen we de uitbetaling niet uitvoeren. We blijven aandringen bij de maatschappij

om dit zo snel mogelijk in orde te brengen. Zodra we het geld ontvangen, zal de betaling van de syndicale premie 2014 onmiddellijk gebeuren.

Rudi Dils

Betoging in Antwerpen op 24 maart 2015 Bespaar niet op onze rug!

De openbare sector ligt zwaar onder vuur van de besparingsplannen van diverse regeringen in dit land. Daarom stapte ACOD TBM samen met enkele duizenden andere ACOD-leden, -militanten, -secretarissen en andere sympathisanten schouder aan schouder mee tijdens een grote manifestatie door het centrum van Antwerpen op 24 maart.

Voor De Lijn komt de besparing neer op 115 miljoen euro gedurende de legislatuur 2015-2019. Een deel van de besparing dient betaald te worden door de reiziger, door zware tariefaanpassingen in ruil voor... minder vervoersaanbod. De blinde besparingswoede van de Vlaamse regering treft echter ook de statuten, de arbeidsvoorwaarden, het inkomen en de toekomstige tewerkstelling bij De Lijn.

ACOD TBM stelt al sinds de voorstelling van het besparingsplan:



bespaar niet op onze rug, er zijn alternatieven, ook bij De Lijn. We zullen deze boodschap blijven herhalen: aan de onderhandelings-tafel, maar ook tijdens onze acties!

Dank aan allen die van deze manifestatie het verwachte succes maakten. Samen sterk!

Rita Coeck

Benchmarking technische diensten Eindelijk resultaten in zicht

In uitvoering van de afspraken binnen het paritair comité, zal De Lijn de resultaten van de benchmark 'techniek' kenbaar maken. Eindelijk, want hier zijn enkele jaren overheen gegaan.

Voor de uitvoering van de studie werd het bureau Berenschot gekozen. Tijdens een netwerkvergadering met de vakbonden op 13 mei 2015 zullen de resultaten toegelicht worden. Tijdens deze vergadering

zal eveneens tijd worden uitgetrokken om te debatteren over de toekomst van de technische diensten. Vervolgens staat op 28 mei, tijdens de ondernemingsraden in de verschillende entiteiten van De Lijn, de voorstelling van de resultaten van de benchmark op de agenda.

Rita Coeck

De Lijn Eisenbundel 2015-2016

ACOD TBM is volop bezig aan een syndicale eisenbundel voor 2015 en 2016. We zullen aftoetsen met die van de andere vakbonden bij De Lijn om – indien mogelijk – een eisenbundel in gemeenschappelijk vakbondsfront in te dienen. In elk geval staat de bespreking van de syndicale eisenbundel op het programma van het paritair comité van 3 juni 2015.

Rita Coeck

Oproep kandidaturen ACOD TBM Brussel

Op 2 en 4 juni 2015 zijn er syndicale verkiezingen van de plaatselijke afvaardigingen van ACOD TBM in de Brusselse Intergewestelijke. Daarom deze oproep voor kandidaturen.

Om aan de voorwaarden te voldoen, moeten de kandidaten:

- Beantwoorden aan de statutaire voorwaarden.
- Een schriftelijke kandidatuur indienen, gericht aan Rachik Mohsine (voorzitter van ACOD TBM Brussel) en Dario Coppens (regiosecretaris), beiden in de Congresstraat 17-19 in 1000 Brussel. Een ontvangstbewijs zal per kerende post verstuurd worden.

Kandideren kan tot 15 mei 2015 om middernacht.

Dario Coppens

ACOD Post vecht voor je toekomst

De broodroof bij bpost moet stoppen

Na jaren van (soms moeilijke) hervormingen is bpost een performant modern bedrijf geworden, met een nettowinst van 296,6 miljoen euro in 2014. Jaar na jaar strijken de aandeelhouders stevige dividenden op, met de Belgische Staat als meerderheidsaandeelhouder op kop. Daarbij wordt al snel vergeten dat de goede bedrijfsresultaten en uitstekende dienstverlening vooral te danken zijn aan de inzet van het personeel – ondanks de voortdurende druk om efficiënter te werken. Het is deze toewijding die deze rechtse regering negeert. Ze wil blijkbaar haar kip met de gouden eieren slachten en zet de deur open voor ontslagen, mini-jobs en schijnzelfstandigen. ACOD Post geeft enkele voorbeelden.

Het krantencontract

Momenteel is bpost het enige bedrijf dat voldoende georganiseerd is om de kranten overal in het land op tijd in de brievenbus te krijgen. Twee rapporten van officiële commissies bevestigen dat. Deze rapporten werden vakkundig door de nieuwe

coalitie onder de mat geveegd. Zij laten twee concurrenten toe om een offerte in te dienen voor de bedeling van kranten. Daarmee staat de deur open voor goedkope schijnzelfstandigen. Dat daarmee liefst 3500 voltijdse jobs bij bpost verloren zullen gaan, lijkt hen niet te deren.

Het beheerscontract

Hier pleegt de federale regering gewoon contractbreuk door van het afgesproken en contractueel vastgelegd bedrag 16,5 miljoen euro minder uit te betalen. Bovendien is ze van plan deze vergoeding in de toekomst nog fundamenteel te verlagen.

Privatisering

De regeringspartijen hebben herhaaldelijk gesproken over de privatisering van bpost. Daarmee plaatsen ze naast de dienstverlening aan de burger, ook het inkomen van 26.000 gezinnen op de helling.

Een grens is bereikt

Het personeel kan niet oneindig inleveren. Er moet een evenwicht komen tussen werk en vrije tijd, tussen bedrijfsresultaten en het belang van de werknemers, tussen noodzakelijke besparingen en leefbare werkomstandigheden. De tijd waarin arbeiders 14 uur per dag moesten werken voor een minimumloon, is al lang voorbij en willen we niet opnieuw zien. De aanhoudende druk om te presteren is de norm.

ACOD Post vecht op een constructieve manier voor de toekomst van bpost, waarin het personeel correct betaald wordt en in veilige omstandigheden kan werken. ACOD Post bedankt voor een toekomst waar de regering en aandeelhouders alle winsten opstrijken en de personeelsleden als uitgeperste citroenen achterlaat. Samen vechten we voor onze toekomst!

Jean Pierre Nyns

Lees meer over onze 'boterhammenactie' op p16.



Halve boterhammen tegen de broodroof

ACOD Post wil dat er een einde komt aan de 'broodroof' bij bpost. We zullen geen 'halve' jobs bij bpost aanvaarden, want halve jobs zijn halve boterhammen. Daarom deelde ACOD Post bij wijze van ludiek protest tijdens de ACOD-betoging tegen de besparingen in de openbare diensten op 24 maart in Antwerpen meer dan 700 halve boterhammen uit. De manifestanten wisten de kraakvers gebakken broden met uitstekende 'preparé' wel te smaken – net zoals sp.a-voorzitter Bruno Tobback, die de duizenden vakbondsmilitanten een hart onder de riem kwam steken. Hij beloofde ons ook een bezoekje op de werkvloer. Daar komen we in een volgende editie op terug.



Welke wijzigingen? Nieuwe regels voor ziekteverlof

Op 1 maart veranderde de procedure om je ziek te melden. We gaan na wat hetzelfde blijft en overlopen de wijzigingen.

Wanneer begint ziekteperiode?

Tot nu toe werd je loon bij ziekte berekend op het moment dat het HRCC het medisch attest ontving. Sinds 1 maart wordt je loon berekend op basis van de ziektegegevens die je in het begin van de procedure meedeelt. Door die verandering kunnen veel looncorrecties worden vermeden. Uiteraard moet je het attest nog altijd aan het HRCC bezorgen.

De afwezigheid melden

De procedure om een afwezigheid te melden, verandert niet: vóór je vacatie begint, meld je aan je onmiddellijke chef of aan de prestatiebeheerder (voor de MSO-medewerkers) of aan het HRCC (voor de andere medewerkers) dat je ziek bent. Na het doktersbezoek laat je op dezelfde manier weten hoelang je afwezig zal zijn. Het is

belangrijk dat de afwezigheidsgegevens die je opgeeft, overeenstemmen met de gegevens op het medisch attest.

Dienstherhvatting (centrale diensten, MRS, FM, Cleaning of Maintenance)

Sinds 1 maart hoeft je niet meer te bellen naar het HRCC wanneer je opnieuw aan de slag gaat na de periode die op het medisch attest staat. Je moet echter nog wel je chef of de prestatiebeheerder verwittigen, zodat die het werk kan plannen. Als je vroeger dan op het attest staat opnieuw aan de slag gaat, moet je wel nog naar het HRCC bellen. Dat is heel belangrijk.

Dienstherhvatting (MSO)

Er verandert niets: je moet nog steeds je onmiddellijke chef of prestatiebeheerder op de hoogte brengen wanneer je de dienst hervat.

Jean-Pierre Nyns



Meerwaarde voor militanten Vorming via sociale promotie

In een tijd waarin zowel binnen als buiten de bedrijven een aantal waarden en verworvenheden ter discussie staan, is er bij de vakbond hoe langer hoe meer nood aan goed geïnformeerde en goed opgeleide militanten op alle niveaus. Om in een syndicale context een aantal militanten op te leiden en te vormen, bestaat er het systeem van 'verlof voor sociale promotie'. Hoe werkt het?

Het 'verlof voor sociale promotie' is een vorm van vormingsverlof waarbij elke syndicale organisatie de mogelijkheid heeft om voor haar militanten een aantal dagen dienstvrijstelling te verkrijgen om opleidingen en informatiesessies te organiseren. De cursus voor sociale promotie behandelt materies die te maken hebben met:

- De persoonlijke vorming (algemene cultuur, moraal, gezin, mens in de maatschappij, evenals de oriëntatie en de organisatie van de studie door lectuur).
- De sociale wetgeving in de ruime zin, zoals veiligheid en hygiëne op het werk, evenals de beroepsorganisaties.
- Het maatschappelijke, economische en burgerlijke leven.

Het aantal dagen vrijstelling dat jaarlijks ingezet kan worden, blijft beperkt tot 10 dagen per persoon.

Wat is het belang van vorming?

Met alle lopende veranderingen en reorganisaties is het zeker bij bpost niet eenvoudig om actief te zijn als ACOD-militant. Daarom hecht ACOD Post meer dan ooit belang aan om deze opleidingsmogelijkheid ten volle te benutten om onze militanten te ondersteunen, zodat ze onze leden de best mogelijke service kunnen aanbieden.

Het uiteindelijk doel is de verdediging van de belangen – en dit in de ruimste betekenis van het woord – van de werknemers van bpost. Het spreekt vanzelf dat bpost zelf ook belang heeft bij goed opgeleide en correct geïnformeerde syndicale partners.

ACOD organiseert drie soorten sociale promotie

1 Intersectorale vorming

Op regelmatige basis worden er vormingen ingericht die over een langere periode lopen en waarbij geïnteresseerde militanten uit de verschillende regio's en verschillende sectoren (post, spoor, telecom, lokale en regionale besturen,...) een meer algemene syndicale opleiding krijgen. ACOD Vorming leert hen door middel van groepsdiscussies, oefeningen, tekstanalyses, rollenspel en debatten, inzichten en houdingen aan die gebaseerd zijn op de waarden waar ACOD voor opkomt. ACOD Post vaardigt telkens ook enkele militanten af.

2. Basisvorming voor de 'nieuwe' militanten

Dit is een vorming van vier dagen, al dan niet gesplitst in meerdere periodes, waarbij we medewerkers die nog niet zo lang militant zijn, opleiden in een aantal basisvaardigheden zoals het personeelsstatuut, het syndicaal statuut, de rol van de militant, hoe communiceren,... Zo begon op 23 en 24 maart een enthousiaste nieuwe groep van 20 militanten aan dit vormingstraject.

3. 'Gewone' sociale promotie

Elke regionale afdeling van ACOD Post organiseert jaarlijks een aantal dagen sociale

promotie voor de regionale militanten. Tijdens deze vormingsdagen worden de deelnemers uitgebreid geïnformeerd over de stand van zaken van de actuele dossiers en lopende onderhandelingen. Daarbij kunnen de plaatselijke militanten hun visie en die van de leden laten kennen. Ook moeilijkheden op het terrein worden besproken. Voor deze sociale promoties proberen we telkens enkele verantwoordelijken van bpost uit te nodigen om interessante actuele dossiers te komen toelichten. Hierbij kunnen onze militanten kennismaken met een aantal managers en rechtstreeks van hen de visie van bpost vernemen. Het is tegelijk de bedoeling om rechtstreeks feedback te geven over wat er wel en niet goed gaat in deze dossiers, en wat de mogelijke moeilijkheden en valkuilen zijn. Om dit alles te kunnen blijven verbeteren, vragen we bij elke sociale promotie feedback aan de deelnemers en geven we hen de mogelijkheid om nieuwe onderwerpen aan te brengen.

Iedereen wint bij gevormde militanten

ACOD Post beseft dat het aanvragen of toekennen van deze dienstvrijstellingen erg gevoelig ligt in de kantoren, zeker als deze vrijstellingen in concurrentie zijn met gevraagde verloven of andere afwezigheden. Toch zijn we ervan overtuigd dat sociale promotie belangrijk genoeg is om maximale inspanningen te leveren om deze zo veel mogelijk te kunnen laten plaatsvinden – en dat in het belang van het personeel en van bpost. Dat laatste vergeten een aantal managers nog te vaak.

Jean-Pierre Nyns

Belastingen aangiftejaar 2014 Vermijd problemen bij het invullen van je belastingbrief

Je hebt ongetwijfeld gemerkt dat wegens een verandering in het informaticasysteem van bpost je twee fiscale fiches 281.10 ontving. ACOD Post herinnert je eraan dat wie zijn of haar belastingaangifte op papier invult, de bedragen van de beide fiches moet samentellen en de totalen nadien moet invullen in de respectievelijke rubrieken op de belastingaangifte. Wie zijn of haar aangifte via Tax On Web invult, hoeft niets te doen.

Heb je problemen met het invullen van je belastingaangifte? Wist je dat je ABVV/ACOD deze samen met jou invult? Neem contact op met je gewestelijk secretaris om de regionale zitdagen te kennen.

Jean-Pierre Nyns



bpeople-barometer Vul de enquête in!

De bpeople-enquête werd omgedoopt tot bpeople-barometer. Het verschil met de voorgaande edities is dat de bevraging nu niet meer gelijktijdig naar alle medewerkers wordt verstuurd, maar wordt gespreid over het ganse jaar. Indien je in februari 2015 geen bevraging ontving, dan krijg je er één op 18 mei, 17 augustus of 16 november.

De enquête is zowel voor bpost als voor de vakbonden een belangrijk meetinstrument. De resultaten worden immers op het nationale niveau besproken en geëvalueerd. Wij raden je dan ook graag aan om de bevraging ingevuld terug te sturen. Meedoen is dus de boodschap!

En maak je geen zorgen, we kunnen de onafhankelijke verwerking en de vertrouwelijkheid van je antwoorden garanderen.

Jean-Pierre Nyns

ACOD Post start Jongeren- en Diversiteitscommissie

Ons militantenbestand is in de loop der jaren sterk uitgebreid en veranderd. Veel meer dan vroeger willen jongeren, andersvaliden, allochtonen en genders zich inzetten voor de ACOD. Onze vakbond begrijpt dat voor deze leden ook niet-werkgerelateerde problemen een belangrijke rol spelen in hun dagelijks leven.

Om de specifieke problemen rond geaardheid, kleur, religie en afkomst aan te pakken, start ACOD Post nu een Jongeren- en Diversiteitscommissie op.

Ben je lid of militant bij ACOD Post en heb je zin om aan dit project mee te werken? Aarzel dan niet om in te schrijven bij Isabelle.Dhondt@acod.be.

Jean-Pierre Nyns

Infonamiddag senioren ACOD Post West-Vlaanderen Ben ik te zwaar verzekerd voor ziekte?

Op dinsdag 9 juni 2015 organiseren de senioren van ACOD Post West-Vlaanderen een infonamiddag met als thema 'Ben ik niet oververzekerd en betaal ik dus niet te veel voor mijn ziekte- en hospitalisatieverzekering?'. Een specialist van het zieken-

fonds geeft toelichting.

De infonamiddag start om 14 uur in het ACOD-gebouw, St-Amandstraat 112 in 8800 Roeselare. Napraten kan bij een kopje koffie en een koffiekoek. Inschrijven kan tot donderdag 4 juni 2015

bij Bruno Derveaux (0476 898 039 – bruno.derveaux@acod.be) of bij Chris Coucke (0749 448 086).

Militant in de kijker: Didier Van Nieuwenhuyze

"Wie geen lid is, kan het nog altijd worden"

Didier Van Nieuwenhuyze werkte jarenlang met tijdelijke contracten en rolde van de ene baan in de andere. Dus zocht hij naar meer werk- en financiële zekerheid. Didier nam – met meer dan 12.000 andere kandidaten! – deel aan het examen van postman-uitreiker, slaagde en belandde zo in de wervingsreserve. Een examen later kon hij aan de slag in Deinze, niet ver van Aarsele-Tielt, waar hij woont. Sinds enkele jaren is hij ook militant van ACOD Post.

Hoe verliep de integratie in je nieuwe job?

Didier Van Nieuwenhuyze: "Nogal heftig, want ik begon in volle verkiezingsperiode en ondervond dus meteen de problematiek van de grote hoeveelheid verkiezingsdrukwerken aan den lijve. Na anderhalf jaar kon ik al 15 diensten, waaronder Taxipost-ritten en het openhouden van een halte (loketdienst). Ook had ik al 215 overuren bijeen gesprokkeld door 6 dagen op 7 te werken. Het was een harde leerschool en ik moest echt wel doorbijten. Daarom pleit ik nu zo fel voor een goede opvang van nieuwe werknemers. Zij zijn immers de toekomst van het bedrijf."

Zorgt je lengte (bijna 2 meter) voor problemen tijdens het werk?

Didier Van Nieuwenhuyze: "De werkposten zijn gelukkig in de hoogte verstelbaar, dus dat lukt nog. De afmeting van mijn e-bike zorgde wel voor problemen. Blijkbaar is het niet zo eenvoudig om een fiets met groter kader te krijgen. Aangezien mijn probleem net zo goed geldt voor collega's met een kleine gestalte en rugklachten kan veroorzaken, moet bpost echt wel inzien dat aangepast materiaal onmiddellijk en altijd beschikbaar moet zijn. Ik heb trouwens ook problemen met te kleine regenkledij, waardoor mijn uniform steeds nat wordt. En ja, ik ben ook nog eens linkshandig! Bij het sluiten van mijn correspondentie moet ik dus steeds een draaibeweging maken met de pols. Dat is niet ergonomisch en het vraagt ook meer tijd, waardoor ik met moeite de norm voor het sluiten haal."

Je begeleidt de arbeidsgeneesheer tijdens het bedrijfsbezoek. Welke ervaringen heb je daarmee?

Didier Van Nieuwenhuyze: "Dat doe ik als ACOD-vertegenwoordiger in de kantoren in West-Vlaanderen. Samen met de arts en de preventieadviseur bekijken we de infrastructuur, alsook de werkmiddelen van de collega's. Opmerkingen worden genoteerd en daarna besproken op de regionale comités preventie en bescherming. Dat is een zeer verrijkende ervaring, omdat ik met zoveel collega's in contact kom. Het is bovendien fijn wanneer we een probleem of mistoestand kunnen oplossen. Want, geef toe,



kwaliteit van de werkmiddelen en veiligheid zijn toch echt wel belangrijk en daar kan nooit genoeg aandacht voor zijn."

Hoe werd jij militant?

Didier Van Nieuwenhuyze: "Hendrik Van Walleghem, voorzitter van ACOD Post West-Vlaanderen, zag dat ik sociaal geëngageerd ben en ook nogal rad van tong. Van het één kwam het ander – een beslissing waar ik geen spijt van heb. De ACOD laat haar militanten niet in de steek, maar biedt hen de nodige ondersteuning via gestructureerde vormingen. Bij de Intersectorale Kaderopleidingen kom je in contact met collega's uit andere sectoren. De communicatietechnieken en het leren omgaan met conflictsituaties zijn zeer praktijkgericht en leerrijk. Momenteel is het moeilijk om nog nieuwe militanten te vinden. De werkdruk is zeer hoog en goed militantenwerk vraagt toch wel wat extra van je tijd. Opvolgers-militanten vinden onder de DA's is niet zo evident. De meesten weerhouden er zich van om een mogelijke confrontatie met het bedrijf aan te gaan uit schrik voor een contractverbreking. Dat is jammer. Iedereen weet toch dat bedreigingen op termijn altijd contraproductief eindigen. Ik probeer steeds voor iedereen op te komen: wie nog geen lid is, kan het immers nog altijd worden."

Hoe zie jij de toekomst van bpost?

Didier Van Nieuwenhuyze: "We moeten het krantencontract behouden en inspelen op de groeiende pakjesmarkt. Wellicht zal van het personeel dan nog meer flexibiliteit en aanpassingen gevraagd worden, maar dan eisen we daar uiteraard een billijke vergoeding voor. De winsten die het personeel voor het bedrijf genereren, mogen immers niet enkel en alleen naar de aandeelhouders stromen. Ik geef onze nationale vertegenwoordigers van ACOD Post graag mee dat een gegarandeerde vijfddagenweek, voldoende personeel en een stabiel sociaal leven na de dagtaak zeer belangrijk zijn voor het personeel om kwaliteitsvol te presteren."



Energievisie van de federale regering **Komt er ooit een Belgisch energiebeleid?**

Blijkbaar wordt er in regeringskringen stilaan nagedacht over een visie op een nationaal energiebeleid. Of is dat alleen een illusie?

Voorlopig blijft alles nog zeer vaag en ook de teksten op de website van de federale minister van Energie doen vermoeden dat er nog niet veel gebeurd is. Een triest bilan na meer dan 10 jaar van liberalisering, die vooral onze industrie kapot heeft gemaakt en helemaal niet de gewenste resultaten opleverde.

Een zoveelste energievisie

Enig grasduinen op de website van federaal minister van Energie Marie-Christine Marghem leert ons het volgende:

“Op initiatief van Marie Christine Marghem, minister van Energie, Leefmilieu en Duurzame Ontwikkeling, heeft de Minister-raad de “Fundamenten voor een energie-visie” goedgekeurd. Deze Visie vormt een basis voor de werkzaamheden die moeten worden opgestart om te komen tot een interfederale Visie. Ze stelt de richting voor van de socio-economische en milieuveranderingen voor een periode van minstens 20 tot 25 jaar.

De federale Regering heeft zich op die manier geëngageerd om alles in het werk te stellen om voor België een betrouwbare, betaalbare en duurzame energiebevoorradingszekerheid te garanderen. Het is de bedoeling om een optimaal evenwicht te bereiken tussen de drie grote principes: de bevoorradingszekerheid, het concurrentievermogen en de energiekost, en de impact

ervan op het klimaat en de bescherming van het milieu. In het kader van de Visie zal België haar afhankelijkheid van fossiele brandstoffen beperken door de consumptie te verminderen en alternatieven te ontwikkelen in termen van productiebronnen. België wil ook onderzoek en ontwikkeling stimuleren en een stabiel investeringsklimaat verzekeren.

Er zullen werkgroepen worden opgericht die de federale en gewestelijke Regeringen en alle betrokken actoren samenbrengen rond verschillende thema's om deze Visie door middel van concrete acties om te zetten in een ambitieus interfederaal pact.

Er wordt voorzien om rond de volgende materies te werken: de energiemix, de verbetering van het vraagbeheer als bijdrage aan de bevoorradingszekerheid, de kost

van het energiebeleid, de fiscaliteit en de socio-economische impact, internationale samenwerking in het domein van de energie, het naleven van de Europese engagementen, het leefmilieu en de mobiliteit, de opslag. Het pact zal de prioriteiten vastleggen, evenals de kalender, de uitvoering van de getroffen maatregelen, de middelen en de uit te voeren controles.

Een constructieve samenwerking tussen de federale Regering en de Gewesten is essentieel. Daarom werden de collega's van de Gewesten uitgenodigd om de werkzaamheden zonder verwijl op te starten. Het is de bedoeling om, samen met de Gewesten, een antwoord te bieden op de hoogdringendheid wegens het uitblijven van een interfederaal visionair energiebeleid.

De Regering heeft de energiemarkt in België onderzocht en heeft het volgende vastgesteld:

- De grote onzekerheid over het heropstarten van de reactoren Doel 3 en Tihange 2.
- De geprogrammeerde sluiting van thermische centrales in 2015 en de daarop volgende jaren.
- De onmogelijkheid om op korte termijn buitenlandse capaciteit op het Belgisch net te integreren.

Op basis daarvan beslist de Regering:

- Aan Elia te vragen dat ze haar inspanningen voor een verdere ontwikkeling van de interconnectiecapaciteit voortzet.
- De bepalingen van de energie-efficiëntie-richtlijn (2012/27/EU) om te zetten voor

wat betreft de federale bevoegdheden aangaande vraagbeheer.

- De maatregelen te onderzoeken voor meer flexibiliteit van het aanbod, zoals investeringen in nieuwe capaciteit.
- Een energie-transitiefonds te creëren met als doel Onderzoek & Ontwikkeling in innoverende projecten te stimuleren, zoals de productie en opslag van energie. De modaliteiten van dit fonds zullen later gedefinieerd worden.
- De reactoren Doel 1 en 2 te verlengen voor een periode van tien jaar. De exploitatieduur van deze reactoren zal 2025 niet overschrijden. Het akkoord van het FANC, dat de voorwaarden betreffende de beveiliging en de veiligheid zal vastleggen, is daarbij een onvoorwaardelijke essentiële voorwaarde voor de verlenging van deze reactoren.
- Erover te waken dat de voorwaarden voor een effectieve concurrentie op de Belgische productiemarkt worden aangemoedigd. In dat kader moet ook de exploitant aangemoedigd worden om de mogelijkheden te onderzoeken, om derden te laten investeren in de eigendomsstructuur en het conform maken van de reactoren Doel 1 en Doel 2.
- Aanbevelingen vragen, onder meer aan de CREG, om het buiten bedrijf stellen te voorkomen van conventionele productie-eenheden, zoals gas en warmtekrachtkoppeling (WKK) die hun levenscyclus nog niet beëindigd hebben, door te waken over de rentabiliteit van deze eenheden.

Bijgevolg wordt het mandaat gegeven aan de minister van Energie, Leefmilieu, en Duurzame Ontwikkeling om één voorontwerp van wet aan de Ministerraad voor te leggen om:

- Een energie-transitiefonds te creëren.
- De bepalingen van de energie-efficiëntie-richtlijn (2012/27/EU) voor wat betreft de federale bevoegdheden betreffende vraagbeheer om te zetten.
- De reactoren van Doel 1 en Doel 2 met een periode van 10 jaar te verlengen.

Bovendien krijgt de minister van Energie het mandaat om de modaliteiten van deze verlenging te onderhandelen met de operatoren."

Geen resultaat zonder samenwerking

ACOD Gazelco stelt vast dat er in het verleden al verschillende visies ontwikkeld werden op een mogelijk nationaal energiebeleid, maar dat het steeds daarbij gebleven is zonder een echt energiebeleid uit te voeren in functie van alle betrokkenen in België.

Dat zou de partijgrenzen en dus ook de regeringen moeten overschrijden, en onderbouwd moeten zijn door een onafhankelijk en doorgedreven technisch, sociaal en economisch inzicht. Wij hopen dat we hierin ook één van de actieve betrokken actoren zullen zijn, waarvan sprake in de hierboven vermelde teksten.

Jan Van Wijngaerden



Belgacom

Nieuws van het paritair comité

Economische en Financiële Informatie

De documenten over de Economische en Financiële Informatie (EFI) 2014, inclusief de jaarrekeningen en beheersverslagen, werden op 6 maart 2015 bezorgd aan de vakorganisaties. Het verslag van de commissarissen over EFI stelde vast dat de informatie conform werd bevonden aan de wettelijke vereisten en gebruikelijke beroepsnormen.

De informatie werd toegelicht tijdens de EFI-werkgroep op 12 maart 2015, in aanwezigheid van de commissarissen en vertegenwoordigers van de Belgacom-directie. De commissarissen moeten formeel bevestigen dat aan de algemene vergadering van aandeelhouders een verklaring zonder voorbehoud afgelegd zal worden over de jaarrekening, en dat aan alle wettelijke en reglementaire voorschriften inzake de economische en financiële informatie werd voldaan.

Experience@work

Het concept 'Experience@work' werd ontwikkeld door de initiatiefnemers Hazel-HeartWood, Axa, KBC en Belgacom nv, met ondersteuning van SD Worx, Business & Society en de VDAB. Dit project werd gelanceerd via een 'Multi Company Mobility Center (MC)²' in de vorm van een CVBA, die opgericht wordt door de vier initiatiefnemers. Dit center verzekert de 'matching' tussen beschikbare profielen en noden van voornamelijk kleinere bedrijven. De doelgroep bij Belgacom bestaat uit de werknemers in de reconversie-pool zonder enige leeftijdsvoorwaarde. De opdrachten zijn steeds op vrijwillige basis. De medewerkers uit de reconversiepool blijven op de payroll van de oorspronkelijke werkgever, terwijl ze hun diensten aanbieden aan een ander bedrijf via een dienstenovereenkomst.

Collectieve bonus 2015

Er is een overeenkomst over een col-



lectieve bonus voor 2015 (bepaald conform art. 62 van de wet van 21 maart 1991). Het gaat om een niet-recurrent resultaatsgebonden voordeel, waarbij de winstverdeling vrij van belastingen en sociale bijdragen uitgekeerd kan worden. De bedrijfsresultaten waaraan de uitbetaling gekoppeld is, zijn de KPI's zoals vastgesteld door de 'board'. Het voorstel 2015 behelst het gemiddelde van de KPI-resultaten van de vier business units zonder de operationele kasstroom.

Hiermee voldoet Proximus aan de voorschriften voor beursgenoteerde ondernemingen. Het dossier wordt ter griffie bij de FOD WASO neergelegd, ten laatste op 30 april 2015.

Collectieve bonus voor Leadership/Extended Leadership

Er is ook een overeenkomst over de toekenningsmodaliteiten voor een niet-recurrent resultaatsgebonden voordeel ten behoeve van de werknemers die deel uitmaken van het Leadership/Extended Leadership van Belgacom (collectieve bonus 2015: LT/ELT). Dit dossier stelt voor om het niet-recurrent resultaatsgebonden voordeel ook te gebruiken voor de medewerkers van Leadership en Extended leadership (LT & ELT), zoals voor alle andere medewerkers van Belgacom nv. Voor het LT en ELT werd een 'Short Term Incentive'-programma ontwikkeld waarbij de collectieve bonus volledig gebaseerd is op het behalen van de Belgacom-groep KPI's. Dit voorstel brengt geen extra kosten te weeg voor de onderneming. De specifieke maatregelen blijven ongewijzigd van toepassing om de loonkosten voor LT & ELT onder controle te houden in het kader van het dossier 'workforce cost flat' van 2014.

Organisatie HPO Technology Services Platforms & Cloud

De divisie Services Platforms & Cloud (SPC) ontwikkelt, opereert en onderhoudt platformen en klantenapplicaties. Voorts monitort en behandelt SPC end-to-end incidenten voor alle technische domeinen op een volcontinue basis.

Met dit dossier wenst TEC/SPC een organisatie te creëren die duidelijk en transparant is. De wijzigingen beogen een meer wendbare organisatie, beter voorbereid op de technologische evoluties van morgen.

Activiteiten die bijeen horen, worden ver-

der gegroepeerd. Het overgrote deel van de medewerkers behoudt dan ook zijn of haar functie. Er zijn evenwel enkele wijzigingen met impact op de entiteit:

- 17 transfers naar andere departementen of divisies.
- 12 wijzigingen van functiecode.
- Geen impact op de standplaats.
- 6 medewerkers komen door de evolutie van de activiteiten in reconversie.
- Concrete posities zullen worden voorgesteld (4), conform de HR-regels.
- Opening van 15 posities via jobinfo op niveau M2.
- Een specifiek initiatief voor 6 2A-medewerkers met promotiemogelijkheden.

Organisatie HPO Technology Information Technology Services

De missie van de ITS-divisie is het leveren en ondersteunen van betrouwbare, duurzame en kostbewuste informatietechnologiediensten en oplossingen op een tijdige, kwalitatieve en professionele manier, zodat de interne klanten hun huidige en toekomstige doelstellingen kunnen verwzen. De nieuwe ITS-organisatie heeft de volgende impact op het personeel:

1. Een beperkt aantal verschuivingen van teams tussen de operationele departementen om:
 - Een correcte balans in verantwoordelijkheden te behouden.
 - De teams toe te laten voldoende focus te houden op een goede kwaliteit, zowel in oplevering van de projecten als in de dagelijkse ondersteuning van de business.
 - Specifieke teams, die de IT-agenda voor transformatieprojecten gestart en tot nu toe begeleid hebben, te integreren.

2. Door de evolutie van de secretariaats-ondersteunende activiteiten is er binnen ITS slechts nood aan 2 managementassistenten en 1 technicus senior secretary. De niet weerhouden managementassistenten zullen, volgens de geldende HR-regels, kunnen solliciteren voor een functie in lijn met hun vaardigheden.

Vakantieverlof en zaterdagprestatie

Er is ook een dossier over de toekenning van vakantieverlof binnen de departementen CBU/SLS/TLS en CUO/CFF (ASA) en de toekenning van de zaterdagprestatie aan de operatoren Front Office CBU/SLS/TLS.

Er is een akkoord over de toekenning van vakantieverlof binnen de departementen SLS/TLS en CUO/CFF(ASA).

Dit dossier betreft een nieuwe versie van het akkoord over de toekenning van het vakantieverlof binnen het vroegere departement CBU/CCA. Dit akkoord, goedgekeurd in het paritair comité op 24 april 2014, formaliseerde afwijkende regels met het oog op een optimalisatie van de organisatie van de arbeid en de toekenning van de vakantieverloven in de specifieke context van dit departement. Herstructureringen binnen Belgacom en de evolutie van de aan bepaalde teams toegekende taken maakten een herziening van dit akkoord noodzakelijk.

SBN [Social BeNefits] punt (financiële resultaten WLU 2014)

Het boekjaar 2014 voor Work-Life is afgesloten met een overschot van 1.984.142 euro, waarvan 965.857 euro voor de actieven en 1.018.285 euro voor de niet-actieven. Het budget voor 2015 werd goedgekeurd.

Bart Neyens



Belgocontrol Verloningssysteem contractuele medewerkers

Na maandenlang aandringen bezorgde Belgocontrol ons op 30 april 2015 een overzicht en analyse van de verloning van de contractuele personeelsleden. We kregen van de 'onafhankelijke' deskundigen dezelfde presentatie als de managers. Die hadden de studie immers besteld om te achterhalen of de lonen marktconform zijn.

De studie nam alle Belgische informatica- en telecommunicatiebedrijven in rekening, aangezien ze het best aansluiten bij de beroepen en specialiteiten van Belgocontrol. Het bedrijf wil dat de lonen competitief zijn in vergelijking met de arbeidsmarkt. Als basis werd de analyse voor 2009 gebruikt, die ook rekening houdt met de variabele elementen, zoals het niet-recurrent voordeel. De luchtverkeersleiders – aangezien niet contractueel – maken geen deel uit van de studie.

Aanbevelingen

Uit de resultaten blijkt dat Belgocontrol in vergelijking met andere ondernemingen

heel weinig in 'variabel' loon (forfaitaire kosten, bedrijfswagen, gsm, hospitalisatieverzekering) investeert. De onderzoekers bevelen het volgende aan:

- Een echt loonbeleid dat niet langer specifiek rekening houdt met de anciënniteit, maar met de expertise.
- Rekening houden met de werkomgeving (ergonomie, gezelligheid,...).
- Een betere communicatie over de lonen.
- Kostenbeheersing met een gesloten envelop.
- Geen harmonisatie tussen weddenscha- len van statutaire en contractuele personeelsleden, wegens onmogelijk.

De dienst HR heeft nog niet beslist of dit verloningssysteem in 2015 prioriteit zal krijgen.

Commentaar ACOD Telecom Vliegwezen

We zijn teleurgesteld dat deze analyse niet ter beschikking wordt gesteld van de vakorganisaties om de betrokken medewerkers hierover te informeren.

Volgens ons zijn de voorgestelde slides onvoldoende transparant. De waarden van de referentiecurven zijn te generiek (geen waarden). De bewering dat een statutair personeelslid zich voor een equivalente functie boven de referentiecurve bevindt, is kort door de bocht.

Overigens herinneren we eraan dat volgens het huidige systeem één keer per jaar een loonherziening voorzien is voor personeelsleden die in eenzelfde functie evolueren: één keer na het eerste anciënniteitsjaar, in juli, bij een indiensttreding tijdens het eerste semester of in januari, bij een indiensttreding tijdens het tweede semester.

We houden ook vast aan het principe dat bij een overgang naar een nieuwe functie met een hoger competentieprofiel, er een verhoging blijft van 50% van het verschil. Na een periode van initiatie/opleiding wordt het loon opgetrokken tot de curve 100%.

Eric Halloin

ACOD in het verzet tegen de besparingen Onderhandelen indien mogelijk, actie wanneer nodig

Hoewel de ACOD zich de voorbije maanden constructief opstelde in de schaarse gesprekken met vertegenwoordigers van de federale regering, moesten we vaststellen dat die geen enkele onderhandelingsmarge schept. Net als de Vlaamse regering, houdt de federale stuurs vast aan haar regeerakkoord, waaraan blijkbaar geen komma veranderd mag worden.

In die omstandigheden kunnen wij niet langer aarzelen. We hebben dan ook verschillende acties gevoerd over heel Vlaanderen, soms alleen, soms in gemeenschappelijk front. Op 22 april volgde bovendien een algemene staking in de openbare sector, waartoe de ACOD als enige opriep.

Tegen de besparingen in de openbare sector, de indexsprong, en het gebrek aan een rechtvaardige fiscaliteit en een fatsoenlijk werkgelegenheidsbeleid heeft het ABVV nu ook een petitie lopen. Aarzel niet om deze te ondertekenen via <http://www.abvv.be/petitie>.

Gino Hoppe



FOD Sociale Zekerheid De ontdekking van de hemel (en de val in de hel)

Bij de FOD Sociale Zekerheid blijft de overheid 'innoveren'. Onder de flitsende benamingen 'Modernisering' of 'Nieuw overheidsmanagement' moet verstaan worden dat de overheid oude managementtechnieken uit de privésector overneemt en ze vervolgens ongewijzigd toepast in de openbare diensten. Zo'n ruwe overname kan wel eens naar een mijnenveld leiden...

De 'revolutionaire' managers van de FOD Sociale Zekerheid gaan er gemakshalve vanuit dat de private en openbare sector hetzelfde doel nastreven: winst maken en geen diensten verlenen aan de bevolking. Ook enige zorg om de eventuele psychosociale schade die deze technieken kunnen veroorzaken bij het personeel, schuiven

ze graag terzijde. Net als in de privé, verdwijnt sociaal overleg met de vakbonden naar de achtergrond en wordt het personeel pas na het nemen van de beslissingen geïnformeerd.

De FOD Sociale Zekerheid is een laboratorium van de nieuwe werkorganisaties van de openbare diensten geworden. In dit 'laboratorium' (dat de overheid regelmatig laat bezoeken door zowel openbare als privé-instellingen uit binnen- en buitenland) zijn de personeelsleden net proefkonijnen geworden! 'Werk' verwordt in de hoofden van deze revolutionaire managers tot een soort van geluksbeleving. Ze gaan vrolijk voorbij aan het feit dat het personeel ultiem zijn werkkraacht verkoopt om brood op de plank te brengen. De realiteit is alvast minder idyllisch dan

de managers laten uitschijnen – zeker in het licht van de recente budgettaire beperkingen op de werking. Een klein overzicht van deze deregulering, van het arbeidsrecht ten gunste van de overheid en van de vaststelling dat het management de personeelsleden rechten ontzegt, kan je lezen in het artikel op de website: <http://www.acod-overheidsdiensten.be/portal.php?mod=news&ID=50>

Kortom, wees 'happy, trendy en sexy' en alles zal beter gaan...

Jean-Pierre Van Austrève

Burn-out stijgt bij de federale overheid Wanneer je bezwijkt onder de werkdruk...

De federale administraties ondergaan nu al jarenlang de ene besparingsmaatregel na de andere – wanneer er een nieuwe regering gevormd wordt of wanneer een nieuwe budgetcontrole nodig is. De huidige rechtse regering gaat op dit elan verder en schakelt hierbij zelfs nog een versnelling hoger. De gevolgen voor het personeel blijven dan ook niet uit. De werkdruk wordt ontzettend zwaar.

Binnen deze legislatuur plant men maar liefst 12% besparingen op personeel, 28% op werkingsmiddelen en 33% op investeringen. De normale werking van een aantal federale administraties én de dienstverlening voor de burgers komen hierdoor in het gedrang. De laatste jaren werd er noodgedwongen enkel nog maar zeer selectief nieuw personeel aangeworven. De norm hierbij was tot voor kort één vervanging op vijf uitdiensttredingen.

Steeds meer met steeds minder

Alsof dat alles nog niet genoeg was, heeft men bovenop nog een wervingsstop ingevoerd. In een aantal federale diensten is de toestand daardoor schrijnend. De situatie zal echter nog verder verslechteren indien de nieuwe maatregelen een feit zullen worden. Met de meeste diensten werden er immers beheerscontracten afgesloten, contracten waarbij allerlei doelstellingen werden vastgelegd. Het halen van de opgelegde doelstellingen was in het verleden al een moeilijke opgave. Wanneer er nu nog eens extra bespaard zal worden, dan dreigt het behalen er-

van een vrijwel onmogelijke opdracht te worden. Bovendien wordt de reglementering die door de federale diensten dient te worden toegepast, om de haverklap gewijzigd. De te behandelen dossiers worden steeds complexer. Omwille van de evaluaties en de koppeling van deze evaluaties aan de lonen en de loopbanen, en de gevolgen hiervan, wil men echter kost wat kost toch de opgelegde doelstellingen behalen. Men eist daarom steeds meer van de betrokken personeelsleden.

Personeel raakt opgebrand

Uiteraard blijft zo'n beleid niet zonder gevolgen. Alsmaar meer personeelsleden kunnen de werkdruk niet langer aan en krijgen te kampen met stress of zelfs burn-out. Dat heeft ernstige gevolgen voor de betrokkenen zelf, maar zeker ook voor de collega's. Het herstelproces voor wie het slachtoffer wordt van een burn-out, duurt

ettelijke weken. Intussen blijven de collega's wel achter met steeds meer werk. De werkdruk die al hoog was, neemt voor de achterblijvers daardoor exponentieel toen, waardoor zij zelf wel eens de volgende potentiële kandidaten zouden kunnen zijn voor een burn-out.

In tegenstelling tot de besparingspolitiek die de laatste decennia werd gevoerd op de werking van de federale ambtenarij, zou de regering beter investeren. Deze ambtenaren vormen immers de enige waarborg voor een neutrale en objectieve behandeling van de dossiers.

De ACOD meent dat men als burger ook verder moet worden geholpen zonder voorafgaand een lidgeld of een premie te moeten betalen, of simpelweg zonder kleur te moeten bekennen. Maar dit past uiteraard niet binnen de visie van de huidige regering.

Eddy Plaisier, Gino Hoppe



Generieke proeven ACOD helpt bij de voorbereiding van het examen

De ACOD organiseert nog voor de zomer twee voorbereidingen voor de aanwervings- en bevorderingsexamens Module 0 en Module 1:

- Op dinsdag 26 mei 2015 voor de bevordering-aanwerving naar niv C en D.
- Op donderdag 28 mei 2015 voor de bevordering-aanwerving naar niv A en B.

Inschrijven ten laatste tegen 15 mei bij vannoten@acod.be.

Mocht je al ingeschreven zijn voor een examen bij Selor, kan je de datum nog altijd wijzigen, zodanig je onze voorbereiding kan volgen.

Voor alle duidelijkheid: we geven geen syndicale vrijstelling, betalen wel de verplaatsingskosten en bieden een broodjesmaaltijd aan.

Gino Hoppe

Besparingen bij Defensie

Het leger wordt hoe langer hoe leger

ACOD Defensie kijkt met grote verbijstering naar de besparingsplannen van de federale regering voor het Belgisch leger. De geschiedenis lijkt zich te herhalen. De regering is blijkbaar van plan opnieuw een groot aantal kazernes te sluiten en het aantal militairen nog maar eens drastisch terug te dringen. We kunnen enkel vaststellen dat het personeel de dupe is van de besparingen.

Sinds 1988 met het plan-Charlier heeft het departement Defensie onafgebroken en ernstig bijgedragen aan het aanzuiveren

van de begroting. Meer dan één hervorming werd doorgevoerd. Indien dit nieuwe besparingsplan realiteit wordt, zullen behalve de afvloeiingen opnieuw duizenden personeelsleden aan de slag moeten op tientallen of soms meer dan honderd kilometers van de woonplaats. De goede werking van het Belgisch leger zal in het gedrang komen wegens een ernstig tekort aan werkingsmiddelen. Het is dan enkel nog wachten tot er zich een ernstig incident voordoet.

In 1985 telde België 10 miljoen inwoners en hadden we een leger van 100.000 man-

schappen. 30 jaar later tellen we meer dan 11 miljoen inwoners en gaan we naar een leger van pakweg 22.000 personeelsleden. Veiligheid heeft haar prijs en we kunnen alleen maar besluiten: het Belgisch leger loopt hoe langer hoe leger. De ACOD zal zijn instanties bijeenroepen, personeelsvergaderingen in de kazernes organiseren en kijken welke gepaste acties we kunnen ondernemen.

Luc Maes, Eddy Plaisier



Comité B

Regeling overuren weldra geactualiseerd

Na lang uitstel zal het Regentbesluit van 30 maart 1950 over de buitengewone prestaties (lees: overuren) weldra dan toch worden geactualiseerd. Dat valt af te leiden uit een nota aan het Comité B. De ACOD heeft zich akkoord verklaard met het ontwerp van actualisering, voor zover het Regentbesluit uitsluitend dient om buitengewone situaties te dekken en niet om te leiden tot chronische overuren op plaatsen waar eigenlijk personeel aangeworven zou moeten worden.

Roland Vansaingèle



Verzet tegen de besparingen Acties en stakingen onverantwoord? Niet als je naar de feiten kijkt!

Het ABVV en de ACOD komen vaak onder vuur te liggen als we overgaan tot syndicale acties, zeker als het om stakingen gaat. ACOD Overheidsdiensten blijft echter haar stelling trouw dat staken alleen kan wanneer gesprekken niets uithalen. Momenteel is de afbouw in de openbare sector bijzonder zwaar en leiden gesprekken tot niets. Kortom, we hebben geen enkele keuze.

Om een volledig zicht te krijgen op de situatie waarin het personeel van de Vlaamse overheid, haar agentschappen en departementen zich bevindt, moeten we eerst heel even terug naar het verleden.

2008-2009: resultaat na acties

Na de nodige acties en stakingsdagen konden we via het sectoraal akkoord 2008-2009 een substantiële koopkrachtverhoging afdwingen. De harde acties leverden uiteindelijk op 1 januari 2009 een lineaire baremieke verhoging van 2% op met een maximum van 50 euro bruto per maand aan index (1,4282) voor in totaal 28.000 personeelsleden. Dat kwam neer op een gemiddelde nettoverhoging op jaarbasis van meer dan 800 euro per personeelslid.

2009-2014: de afbraak begint

Voor de volgende regeerperiode (2009-2014) werd afgesproken dat er een budget ter beschikking gesteld zou worden van 20,7 miljoen euro, waarvan bijna 15,5 miljoen euro voor koopkracht en 5,25 miljoen voor kwalitatieve maatregelen. Er zouden twee



sectorale akkoorden volgen, één voor de periode 2010-2012 en één voor 2013-2014.

Met schaarsere middelen werd ook in het sectoraal akkoord 2010-2012 qua koopkracht een redelijke verhoging bereikt, want ook hier ging iedereen erop vooruit. De vakbonden drongen erop aan het de koopkrachtverhoging vooral in dit akkoord te plannen – achteraf bekeken een meesterzet. Maaltijdcheques stegen van 5 naar 7 euro, de fietsvergoeding steeg van 15 naar 21 cent en de eindejaarstoelage ging met 9% omhoog. Er was ook een afspraak over warme maaltijden in de VAC's Gent en Brugge. Tijdens de Septemberverklaring 2012 maakte de Vlaamse regering echter een begrotingstekort bekend. Ze wilden 100 miljoen euro verhalen op het Vlaams personeel uit de overheidsdiensten (departementen en agentschappen), De Lijn, de VRT en het onderwijs. Begin december werd door de topmensen van ACV, ACOD en VSOA een Raamakkoord ondertekend waarin we moesten toegeven en daarbij niet anders konden dan het budget voor een sectoraal akkoord 2013-2014 op te offeren.

2014-2019: meer afbouw zonder visie

Voor de regeerperiode 2014-2019 werden we al op de hoogte gesteld dat er geen budget is voor een sectoraal akkoord. Men zegt dat er geen is, maar men bedoelt dat Vlaanderen aan zijn personeel geen geld wil geven.

Ondertussen mogen we niet vergeten dat de Vlaamse regering tijdens de legislatuur 2009-2014 2700 banen deed verdwijnen bij haar diensten. Deze operatie zet zich voort met een vastberaden intentie om tijdens de legislatuur 2014-2019 nog eens 1950 banen te laten verdwijnen. Dit alles kan niet zonder de dienstverlening aan de burger, aan de bedrijven, aan de gemeenten, aan de belastingbetaler af te bouwen.

Intussen gaat de Vlaamse begroting voor 700 miljoen euro in het rood, maar is er wel geld voor Uplace, een fel betwist project van 480 miljoen euro, waar wellicht iemand beter zal van worden, maar zeker niet de burger. De werkingsmiddelen van de diensten worden dusdanig beknot, dat ze enkel nog branden gaan kunnen blussen. Het te verwachten gevolg? N-VA en Open VLD zullen be-



weren dat gezien de gebrekkige werking best alles geprivatiseerd zou worden. Dat sommige diensten niet meer toegankelijk zullen zijn voor iedereen en de openbare sector een jachtterrein wordt voor de privésector, nemen ze er graag bij. CD&V blijft verontrustend stil in heel deze discussie.

De indexsprong

De indexsprong van 2% die de Vlaamse regering op vraag van de federale regering wil doorvoeren, mag met zijn (voorlopig) eenmalige 2% dan nog beperkt lijken, dat betekent voor een jonge werknemer toch maar liefst 20.000 euro minder koopkracht op de hele loopbaan. Dat zijn dus ook 2% minder uitgaven in de economie en dus investeringen in jobs voor kleine zelfstandigen. Komt die indexsprong er ook in de openbare sector? Het staat weliswaar niet in het regeerakkoord – een zinnetje dat we tot vervelens toe horen, maar in dit geval graag toch een herhaald horen.

Langer werken

Twee jaar langer werken slaat als een tang op een varken, zeker in het licht van de jongeren- én ouderenwerkloosheid. Duizenden zoeken naar werk en wie zijn rust verdiend heeft, mag niet vertrekken – toch niet zonder zwaar pensioenverlies. En wat te denken van het ontbreken van de eindeloopbaanmaatregelen en een discussie over de zware beroepen die al maanden in het verdomhoekje gedrukt wordt? Het overleg over de eindeloopbaan- en pensioenproblematiek van de openbare sector verloopt alleszins veel te moeizaam.

Acties zijn nodig

Jarenlange besparingen en inleveringen snijden in de koopkracht. Voeg daar nog de afbouw van het pensioen aan toe en het is overduidelijk dat het personeel van de Vlaamse overheid op het



tandvlees zit en in grote onzekerheid verkeert. In tegenstelling tot wat de rechterzijde van de politiek en ook enkele media beweren, wil de vakbond het debat wél aangaan. Helaas zit er aan de overzijde een regering die niet wil onderhandelen, maar zich vastberaden verstoopt achter een regeerakkoord dat niet is gemaakt voor de burger, laat staan voor de ambtenaar. Het wil enkel en alleen de rijken rijker maken, de middenklasse onderuit halen en de armen verarmen. Dat kan de ACOD niet laten gebeuren.

Jan Van Wesemael

AMVD-personeel Besparingen zetten scholengroepen onder druk

Ook in de onderwijssector zullen de besparingen van de Vlaamse regering zich weldra laten voelen. De scholengroepen zien hun budgetten krimpen, wat uiteraard grote druk zet op de werkingsmiddelen van de scholen. Het administratief, meesters-, vak- en dienstpersoneel (AMVDP) dreigt eens te meer het kind van de rekening te worden.

Vele scholengroepen zoeken naar alle mogelijke oplossingen om het hoofd boven water te houden. De ACOD is zich bewust van de moeilijke evenwichtsoefening die ze moeten maken. Bij het zoeken naar financiële oplossingen kan het echter niet

zijn dat het personeel de dupe wordt van de besparingen. Ieder personeelslid zet zich met hart en ziel in voor de school en leerlingen. Dat geldt niet alleen voor het onderwijzend personeel, maar ook voor het omkaderende AMPVDP. Blijven investeren in personeel is de beste garantie voor kwaliteitsvolle scholen en onderwijs. Iedereen in de scholengemeenschap draagt daartoe bij. We zien echter dat sommige scholen, noodgedwongen, gedeeltelijk willen besparen op het AMVD-personeel. Sommigen willen gaan besparen op het toekennen van aantal werkuren en willen inzetten op urenvermindering. Anderen overwegen om geheel of gedeel-

telijk uit te besteden om zo de kosten te verminderen. Uitbesteden is echter veel duurder en de kwaliteit vaak een stuk lager. De scholen waar men vroeger een gehele of gedeeltelijke uitbesteding heeft gedaan, komen daar nu allemaal op terug en nemen die activiteiten opnieuw in eigen handen. Op termijn blijkt het dus geen oplossing. De ACOD aanvaardt geen van beide oplossingen en zal daartegen protesteren indien nodig. Het AMVDP zal op ons kunnen rekenen om de belangen te verdedigen.

Chris Moortgat



Agentschap Natuur en Bos 2.0

Leerling-tovenaars reorganiseren bij Agentschap voor Natuur en Bos

Het Agentschap Natuur en Bos, onder leiding van administrateur-generaal Marleen Evenepoel, maakt zich op voor de grootse reorganisatie sinds zijn bestaan. De ACOD heeft evenwel grote vragen bij de reorganisatie 'ANB 2.0', die al zou starten op 1 juli 2015.

Volgens de ACOD moet er aan de reorganisatie een kosten-batenanalyse voorafgaan. We stellen voor de Inspectie Financiën advies te vragen over de budgetneutraliteit van deze operatie. Ook een 'second opinion' van onafhankelijke experts over de noodzaak en aanpak van deze reorganisatie zou niet misstaan. We hebben grondige redenen om een eventuele reorganisatie uitgebreider te analyseren:

- In deze reorganisatie wordt te weinig rekening gehouden met de besparingen. Er worden nieuwe activiteiten ontplooid, maar het is niet duidelijk hoe dit gecombineerd zal worden met de opgelegde be-

sparingen. Is er een kerntakenplan?

- Er is geen bewijs dat de verandering ook een verbetering zal zijn. We hopen van wel, maar we hebben geen feiten of cijfers gekregen waarin dat zichtbaar wordt.

- De praktische uitwerking ontbreekt grotendeels. We begrijpen dat hieraan gewerkt zal worden. Maar pas als die uitwerking er is, kunnen mensen zinvol kiezen of aangewezen worden. Dienstaanwijzingen kunnen, maar een keuze op basis van voldoende informatie, uit vrije wil en passend bij het talent is altijd beter.

- Functies blijven, verdwijnen of worden ontduddeld op basis van criteria die niet consequent toegepast worden. Functies ontduddelen omdat iemand incompetent zou zijn, is een schijnoplossing. Dat voor sommige nieuwe of leidinggevende functies gesolliciteerd moet worden en voor andere niet, valt moeilijk uit te leggen.

- Het personeelsplan moet aangepast worden. Alles in het huidige plan wringen, beperkt de perspectieven voor perso-

neelsleden, blokkeert bevorderingen en statutariseren en creëert nieuwe onbillijkheden.

De ACOD wil bij het overleg over het nieuwe personeelsplan niet vertrekken van voldongen feiten door te snel doorgevoerde dienst aanwijzingen. Bovendien willen we zorgvuldig kijken naar de weging van de nieuwe functies. Dat was nu niet mogelijk.

Het huidige voorstel is voor de ACOD onverteerbaar. Bij een ongewijzigde situatie zullen acties volgen – hopelijk in gemeenschappelijk front en anders alleen, zoals zo dikwijls de laatste tijd.

Jan Van Wesemael

Agentschap Maritieme Dienstverlening en Kust

Acties en staking tegen langer werken?

ACOD Overheidsdiensten diende op 25 maart 2015 een stakings- en actieaanzegging voor onbepaalde duur in bij het agentschap Maritieme Dienstverlening en Kust (MDK). Al sinds 2001 dringt ACOD aan voor oplossingen met betrekking tot de eindeloopbaanproblematiek van deze personeelsleden. Door de nabijgevoerde pensioenhervorming van de regering-Michel is dit probleem nog acuter.

Sinds 2012 kaart de ACOD de eindeloopbaanproblematiek van het personeel van het agentschap MDK aan via tal van acties en stakingen. Bemiddelingspogingen lopen spaak en elke aanzet naar een oplossing ontbreekt.

De nieuwe pensioenhervorming van de regering-Michel dreigt de leeftijd voor een vervroegde uitstap nog voor eind 2015 verder op te trekken, intussen al naar 63 jaar. Opmerkelijk, gezien bijvoorbeeld de Nederlandse collega's van de loodsen al op hun 57ste kunnen stoppen. Ook bij andere 'zware' openbare diensten, zoals brandweer, politie en penitentiaire instellingen, bestaan mogelijkheden om vroeger te stoppen met werken, zoals het verlof voorafgaand aan pensioen (VVP). Voor wie

werkt bij het agentschap MDK is hier echter geen sprake van.

Erkenning als zwaar beroep gevraagd

De erkenning als zwaar beroep door de federale overheid zou hier een gedeeltelijke oplossing voor kunnen bieden. Dit is dan ook een eis die ACOD zeker mee zal nemen naar het nog op te richten Nationaal Pensioencomité en het Comité A.

Intussen worden de cruciale onderhandelingen rond de zware beroepen echter op de lange baan geschoven en liet het VBO ons alvast weten dat het wel nog 10 jaar zou duren eer er een lijst komt met zware beroepen. Uiteraard geldt de problematiek van de zware beroepen niet alleen voor MDK. Maar we moeten ergens van start gaan.

Regering snijdt in de pensioenen

Ook de algemene pensioenmaatregelen van de regering-Michel hebben een grote impact op de pensioenen van het personeel van het agentschap MDK. Zo valt het pensioen van een beginnende loods meer

dan 30% lager uit dan dit van zijn oudste collega's. Ook de andere personeelscategorieën binnen het agentschap worden zwaar getroffen. Door het opdelen van de hervormingen door de federale overheid (pensioenbonus, diplomabonificatie, mozaïekwet) hebben onze leden al een aantal zware financiële dobbers te slikken gekregen.

Echt overleg?

Dat de pensioenproblematiek een federale materie betreft, mag geen excuus zijn om aan Vlaamse kant stil te zitten. Samenwerking tussen beide bestuursniveaus zal evenwel nodig zijn voor een duurzame oplossing. De ACOD dringt er bij de betrokken ministers Weyts en Bacquelaire dan ook op aan om snel met ons aan de onderhandelingstafel te gaan zitten om in de eerste plaats begeleidende maatregelen uit te werken voor het personeel van het agentschap MDK en om een duurzame oplossing uit te werken.

Jan Van Wesemael

foto: Akinom



Week van de zorg Een pluim voor het personeel van de zorgsector

Naar aanleiding van de week van de zorg zette ACOD LRB het personeel van de zorgsector in de bloemetjes, of beter gezegd in de pluimen. Een job in de zorgsector is immers niet altijd even evident, zeker niet nu er zwaar bespaard wordt in de zorgsector.

Het personeel in de zorgsector heeft het niet altijd even makkelijk. Je wil immers iedereen met evenveel zorg omringen, maar door de besparingen op personeel is dit niet altijd even evident. Zorgen voor mensen moet je zelf ook op een menselijke manier kunnen doen, met voldoende gekwalificeerd personeel, voldoende rust en een correcte verloning. Het personeel in de zorgsector tot 67 jaar laten werken, hoort niet thuis in deze bekommernis.

ACOD LRB wil met onze hulde aan het personeel uit de publieke zorgsector de aandacht vestigen op hun rol in de samenleving. Zorg voor mensen is immers een maatschappelijke opdracht die thuishoort in het rijtje van de publieke dienstverlening. Daarom moet de zorgsector voldoende middelen krijgen toegewezen om die maatschappelijke rol op een kwalitatieve manier te kunnen uitoefenen.

Samen met het ABVV ijvert de ACOD voor een eerlijke fiscaliteit, zodat de overheid voldoende middelen kan inzetten voor een kwalitatieve dienstverlening met voldoende gekwalificeerd en gemotiveerd personeel. Onderfinanciering en commercialisering van de zorg horen dan ook niet thuis in het maatschappelijk model waar wij voor staan.

Mil Luyten

Lees ook het interessante interview met gezondheidseconoom Lieven Annemans op pagina 4 in deze Tribune.



In memoriam Toine Van Laeken

Met spijt in het hart neemt de sector kennis van het plotse overlijden van kameraad Toine Van Laeken, militant in hart en ziel.

Toine werkte als scheepswerktuigkundige bij het sleepbedrijf van het Gemeentelijk Havenbedrijf Antwerpen en was steeds zeer sociaal begaan met zijn werkmakkers. Na een passage als vertegenwoordiger in het BOC en comité preventie en bescherming, werd hij in 1988 afgevaardigde voor ACOD LRB Antwerpen. Ook na zijn pensioen bleef Toine mee op de barricades staan, zelfs tijdens de laatste stakingsacties stond hij paraat.

Vele militanten zullen Toine ook kennen als gedreven vormingsanimator van de ACOD, waarbij hij ook voor de muzikale omlijsting zorgde.

We zullen Antoine missen. De sector betuigt zijn medeleven aan de familie.



Politie

Geen akkoord voor de wet over diverse bepalingen

Een ontwerp van 'Wet houdende diverse bepalingen' werd voorgelegd aan het onderhandelingscomité voor de politiediensten. Die wet wil in één keer allereerste maatregelen doorvoeren. Of deze wezenlijke verbeteringen doorvoeren in het belang van het personeel, is maar de vraag. Samen met het ACV, heeft de ACOD besloten geen akkoord te geven.

Een wetsontwerp houdende diverse bepalingen zal door de regering aan het parlement worden voorgelegd. Bedoeling is deze goedgekeurd te krijgen voor de zomer. Om die reden werd dan ook een onderhandelingscomité voor de politiediensten op 3 april 2015 belegd. In afwachting van goedkeuring in de Kamer en publicatie in het Belgisch Staatsblad geven we al enkele geplande wijzigingen mee.

Interventienummer in plaats van naamplaatje

Voor bepaalde interventies kan het naamplaatje vervangen worden door een interventienummer. In de toekomst zal dit interventienummer bestaan uit vijf cijfers, die afgeleid zijn van het identificatienummer van de politieambtenaar of de agent van politie. Op die manier behoudt een personeelslid van het operationeel kader

gedurende zijn gehele loopbaan bij de geïntegreerde politie hetzelfde interventienummer. Dit was tot dusver niet het geval, omdat de regelgeving een nummer verleende waarin ook de politiezone of politiedienst verwerkt was.

Graadanciënniteit

Het personeelslid dat over dertien jaar graadanciënniteit beschikt, mag zijn graad laten voorafgaan door het kwalitatief 'eerste'. Deze valorisatie is van toepassing op alle personeelsleden van de geïntegreerde politie, ongeacht of ze statutair of contractueel, personeelslid van het operationeel kader of personeelslid van het administratief en logistiek kader zijn. Een geldelijke valorisatie is echter niet gepland.

Gesco's

Als gevolg van het akkoord van de Vlaamse regering 2014-2019, dat de regularisatie van de gesubsidieerde contractuelen bij lokale besturen plant, die inging op 1 april 2015, dreigt er een juridisch vacuüm te ontstaan voor sommige contractuelen bij de lokale politie. Er wordt nu bepaald dat de benoemde overheid de mogelijkheid heeft om een contractueel personeelslid dat niet langer een betrekking bekleedt

die gefinancierd wordt door tijdelijke of wisselende middelen onder het stelsel van een arbeidsovereenkomst, in dienst te houden. Het gaat om ongeveer 500 personeelsleden.

De ACOD kan zich niet vinden in deze regeling, omdat er geen enkele garantie is dat die personeelsleden een nieuwe arbeidsovereenkomst zullen krijgen. Dit was dan ook de voornaamste reden waarom de ACOD geen akkoord gaf voor het voorstel van de wet houdende diverse bepalingen.

Beschermingsassistenten

Het wetsontwerp voorzag ook in een overgang van de beschermingsassistenten van de 'veiligheid van de staat', belast met het uitvoeren van opdrachten van persoonsbescherming en in dienstactiviteit bij de buitendiensten van de 'veiligheid van de staat', naar de federale politie. Zij zouden een bijzondere personeelscategorie binnen de federale politie vormen. De overheid deelde mee deze materie in een afzonderlijke wet te regelen. In een volgende bijdrage komen we hier zeker nog op terug.

Eric Picqueur



Jobverlies onderwijspersoneel gedeeltelijk afgewend Voorstel van ACOD redt honderden jobs

Bij het aantreden van de regering werd meteen duidelijk dat ook van het onderwijspersoneel een 'inspanning' gevraagd zou worden. Alleen het basisonderwijs zou ontzien worden. Ondertussen zijn de besparingen bekend. Met een constructief tegenvoorstel wist ACOD Onderwijs alvast honderden jobs te redden. Maar de strijd is nog lang niet afgelopen.

In eerste instantie wilde de regering de besparing doorvoeren om voor het jaar 2015 een begroting in evenwicht te realiseren. Recentelijk is gebleken dat dit niet langer haalbaar is. Zelfs de minister-president heeft moeten inzien dat een tekort op de Vlaamse begroting niet het einde betekent van de wereld – of van Vlaanderen, want daartoe is zijn perspectief beperkt.

Besparingsvoorstel met grote gevolgen

Men wilde de besparing verdelen over de verschillende onderwijsniveaus, met een onbegrijpelijk zware inspanning voor de CLB-sector. Het basisonderwijs zou ontzien worden. Het hoger onderwijs ook, maar dat zou wel getroffen worden door de vermindering van de financiële enveloppe. Alles samen moesten de loonkosten in 2015 verminderd worden met ongeveer 28 miljoen euro.

Aangezien maatregelen op het personeel meestal slechts vanaf het nieuwe schooljaar resultaat hebben, moet deze besparing dus gerealiseerd worden op vier maanden tijd (september tot en met december). Een maximale impact zou 1700 jobs in het gedrang brengen. Bovendien zou in 2016 een besparing van 112 miljoen euro gerealiseerd worden, wat veel meer is dan de beoogde doelstelling van 46 miljoen euro.

Eerste gesprekken

Tijdens de voorafgaande informele gesprekken hebben wij steeds benadrukt dat wij zoveel mogelijk jobs wensten te behouden. Ook het optrekken van de prestatienoemers in de tweede en derde graad van het secundair onderwijs naar 22 – de natte droom van sommige inrichtende machten – was voor ons van bij het begin

onaanvaardbaar. Wij hebben duidelijk gemaakt dat er in dat geval voor de rest van de legislatuur geen sprake meer kon zijn van een loopbaan debat.

Constructief voorstel van ACOD Onderwijs

Vervolgens heeft ACOD Onderwijs, net zoals bij het raamakkoord, een constructief voorstel gedaan om een besparing op de loonkosten te verwezenlijken zonder jobs in het gedrang te brengen. Dit voorstel bestaat erin het aantal benoemde personeelsleden op te voeren. Dat zorgt immers voor een daling van de loonkosten, omdat de werkgeversbijdrage voor een vastbenoemde beduidend lager ligt dan voor een tijdelijk personeelslid.

Wat betekent dit concreet voor het personeel? De benoemingen worden vervroegd van 1 januari naar 1 juli. Er komt een bijkomend benoemingsmoment op 1 oktober voor de personeelsleden die pas op 1 september TADD'er worden.

In een volgend nummer van Tribune zullen we de procedure uitgebreid uiteenzetten. Bovendien kan er in 2015 bijvoorbeeld ook in overgedragen lesuren – naar het volgende schooljaar of van de ene school naar de andere – benoemd worden. Het vervroegd benoemen zal voor alle onderwijsniveaus gelden, dus ook voor het basisonderwijs.

Hierdoor kan meer dan de helft van de besparing gerealiseerd worden zonder jobverlies!

Verzet tegen verhoging werkdruk

Jammer genoeg volstaat deze maatregel niet. Daarom zal er ook ingegrepen worden op de vervangingsmogelijkheden. Veertien dagen voor een vakantieperiode zal een afwezig personeelslid niet meer vervangen kunnen worden. Dit geldt voor alle onderwijsniveaus, behalve het basisonderwijs. Ook deze maatregel zullen we later verder toelichten.

Dat het niet vervangen van afwezige collega's jobs kost en daarnaast de werkdruk verhoogt voor de andere collega's, staat buiten kijf. Wij verwerpen deze maatregel met de grootst mogelijke stelligheid en zullen alles in het werk stellen om deze zo

spoedig mogelijk ongedaan te maken.

Slimme ingreep

Dankzij ons voorstel – besparen door sneller en ruimer te benoemen – blijft het jobverlies beperkt tot enkele honderden, hoewel wij ook dat veel te veel vinden. Het benoemen op 1 juli heeft een bijkomend positief effect. De termijn tussen de vacantverklaring en de benoeming wordt korter, zodat er geen vacant verklaarde betrekkingen kunnen wegvallen of geschrapt worden. Ook het benoembaar maken van overgedragen uren – zowel tussen instellingen als naar het volgende schooljaar – maakt dat de inrichtende machten in 2015 minder middelen in handen hebben om vacante uren oneigenlijk af te schermen.

Geen verdeel-en-heers

ACOD Onderwijs is allesbehalve gelukkig met de steeds weerkerende besparingsoefeningen. In plaats van te investeren in het onderwijspersoneel wordt er steeds opnieuw op de personeelsmiddelen beknot. Opmerkelijk is dat er altijd eerst naar het secundair onderwijs wordt gekeken, alsof men daar in luxe leeft.

ACOD Onderwijs vertegenwoordigt alle personeelsleden, van het kleuteronderwijs tot de universitaire instellingen. Wij zullen niet toestaan dat de verschillende niveaus tegen elkaar worden uitgespeeld. De terechte noden van bijvoorbeeld het basisonderwijs moeten opgelost worden door bijkomende investeringen, niet door middelen te onttrekken aan de andere niveaus.

raf.deweerd@acod.be

Op de pagina hiernaast zie je enkele foto's van onze recente acties tegen de besparingen



Interview met Ivo Roggemans "CLB's verdienen meer waardering en middelen"

Ivo Roggemans is sinds 2012 voorzitter van onze commissie Leerlingenbegeleiding. Hij studeerde aan de Arbeidershogeschool in Brussel en behaalde er het diploma 'sociaal adviseur'. Zijn engagement heeft hij meegekregen van zijn leerkrachten en van thuis.

Ivo: "Mijn vader was ambtenaar op het ministerie van Arbeid. Tijdens bezoeken aan bedrijven en kleine ondernemingen leerde hij oog en oor te hebben voor mensen die het minder goed hadden of verloren liepen in de structuren van dit land. Zo deed hij op zijn manier aan dienstbetoon. In mijn job als maatschappelijk werker in het CLB van Mechelen word ik iedere dag met de sociale realiteit geconfronteerd. Dat heeft de kiem voor mijn syndicaal engagement gelegd. Tien jaar geleden heeft Walter Hens, die toen nog adjunct-provinciaal secretaris was voor Mechelen, mij opgenomen in het afdelingsbestuur. Ik ben geen 'volksman' of een 'tribuneman'. Ik voel me best in de beslotenheid van een vergaderlokaal of wanneer ik een tekst kan schrijven."

Nu ben je voorzitter van één van de zes statutaire commissies van ACOD Onderwijs. Waarom heb je daarvoor gekandideerd?

Ivo: "Ik heb meer dan 30 jaar ervaring in de CLB-sector en wilde die ten dienste stellen van ACOD en van mijn collega's. Toen mijn provincie me wilde voordragen voor dit mandaat, heb ik in dank aanvaard. Ik hoop dat we met ons werk in de commissie een vinger aan de pols kunnen houden en dat we een klankbord kunnen zijn voor een kleine groep binnen het onderwijs. Bovendien kunnen commissieleden uit verschillende sectoren – CLB, opvangcentra en leerlingenbegeleiding – en verschillende provincies hun ervaringen met elkaar delen. Uiteraard hopen we dat de ACOD dit alles kan vertalen in beleid."

Voor de leden van je commissie verandert er veel: transitie van de opvangcentra van Onderwijs naar Welzijn, Integrale Jeugdhulp en bovendien absurde bespa-

ringen voor de CLB's, het M-decreet voor de CLB en voor de scholen. Hoe houden zij in deze tsunami het hoofd boven water?

Ivo: "Uiteraard worden niet alleen de leden van de commissie getroffen, maar ook hun collega's in het veld. Laat ik het zo stellen: wij houden het hoofd enkel en alleen boven water omdat wij het hart op de juiste plaats hebben en omdat we beseffen dat je als hulpverlener geen mensen in de kou laat staan of op een wachtlijst plaatst. Dat betekent overuren kloppen, 's avonds en in het weekend thuis voortwerken, middagpauzes overslaan en ga zo maar verder. Maar het betekent ook meer uitval door ziekte, uit noodzaak deeltijds werken, burn-out, ontgoocheling en frustratie, uitkijken naar een andere job..."

Hoe werkt de leerlingenbegeleiding in andere Europese landen?

Ivo: "Ons systeem is uniek in Europa en men benijdt ons dat. Het zo geroemde Finse onderwijssysteem komt het dichtst in de buurt. Daar zorgt elke gemeente voor extra (gratis) ondersteuning van haar scholen en levert de juiste omkadering, volgens de behoeften en de vragen van de scholen."

In Finland is er slechts één onderwijsnet en dat is een flinke besparing. In andere landen betalen scholen zeer veel geld voor een beperkt, extern hulpaanbod. Vaak engageren ze zelf een hulpverlener die op één terrein expertise heeft. In een aantal landen bestaat de hulp vooral uit extra, ondersteunende leerkrachten in de klas. Dit alles zou voor onze beleidsmensen een signaal moeten zijn om hun CLB meer te koesteren en dus meer middelen te geven in plaats van minder."



Oproep kandidaturen

Gezocht: 'secretaris in opleiding' voor ACOD Onderwijs West-Vlaanderen

Op 1 januari 2016 wordt Jean-Luc Barbéry adjunct-algemeen secretaris voor ACOD Onderwijs. Zijn plaats in het gewest West-Vlaanderen komt dus vrij en het algemeen secretariaat van ACOD Onderwijs biedt de mogelijkheid om het mandaat van 'secretaris in opleiding' in te richten met het oog op een vlotte overgang van de werking in het gewest. Hoe wordt dit mandaat ingevuld?

Voor de invulling van dit mandaat, dat be-

gint op 1 september 2015, dient een 'secretaris in opleiding' verkozen te worden op een algemene vergadering. Kandidaten moeten op het ogenblik van de verkiezing minstens vier jaar militant van ACOD Onderwijs zijn en alle ordewoorden van ACOD Onderwijs hebben opgevolgd.

De kandidaturen voor 'secretaris in opleiding' ACOD Onderwijs West-Vlaanderen moeten aangetekend ingediend worden vóór 15 mei 2015 bij ACOD Onderwijs

West-Vlaanderen, t.a.v. Jean-Luc Barbéry, Sint-Amandsstraat 112 in 8800 Roeselare.

Met het oog op de indiensttreding op 1 september 2015 vindt de verkiezing plaats tijdens de algemene ledenvergadering van ACOD Onderwijs West-Vlaanderen op woensdag 3 juni 2015 om 15 uur in het ACOD-gebouw, Sint-Amandsstraat 112 in 8800 Roeselare.

Schooljaar 2015-2016

Oproep tot kandidaten voor een tijdelijke aanstelling in het GO!

Wil je je loopbaan beginnen in een instelling van het gemeenschapsonderwijs (GO!)? Dan doe je er goed aan een paar regels te volgen. Anders riskeer je dat je uit de boot valt of pas in laatste instantie een aanbieding krijgt. Hoe pak je dat aan? Een beknopte handleiding.

1. Wanneer zich kandidaat stellen?

Wie voor het schooljaar 2015-2016 een tijdelijke aanstelling beoogt in een instelling van het GO!, moet vóór 15 juni 2015 een aanvraag indienen. Ook laatstejaars-studenten kunnen zich kandidaat stellen. Zij moeten uiterlijk op 15 oktober 2015 de scholengroep(en) waarvoor zij kandideren, een kopie bezorgen van hun intussen behaald diploma of van het voorlopig attest. Vastbenoemde personeelsleden, die een tijdelijke aanstelling ambiëren in een ander wervingsambt dan het ambt van vaste benoeming of in een andere instelling dan die van hun affectatie (tijdelijk andere opdracht = TAO), kunnen best ook een aanvraag voor een tijdelijke aanstelling indienen.

2. Hoe zich kandidaat stellen?

Kandidaten voor een tijdelijke aanstelling moeten zich elektronisch aandienen. De toepassing hiervoor (Elektronisch Kandidaten Tijdelijken) vind je op de jobsite van het GO! Onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap (www.go-jobs.be). Hiervoor aanmelden kan enkel via een elektronische identiteitskaart (eID), een vreemdelingenkaart of een token. Boven-dien is hiervoor een persoonlijke pincode, een kaartlezer en software nodig. Let op: wie een nieuwe pincode of een token moet aanvragen, dient er rekening mee houden dat dit een drietal weken in beslag kan nemen.

Heb je geen toegang tot het internet of ben je niet in het bezit van een kaartlezer, dan kan je hiervoor terecht in iedere instelling van het GO!

Kandidaten die al voor het schooljaar 2014-2015 gekandideerd hebben, krijgen in april een e-mailbericht met de vraag hun kandidatuur elektronisch te her-nieuwen voor het schooljaar 2015-2016.

Wie echter tegen 15 mei 2015 geen e-mailbericht heeft ontvangen, kan best zelf het initiatief nemen om zijn kandidatuur elektronisch te vernieuwen.

Kandidaten die problemen ondervinden met de aanmeldprocedure via elektronische identiteitskaart, vreemdelingenkaart of token, kunnen de volgende sites raadplegen:

- <http://eid.belgium.be/be/nl/>
- <http://sma-help.fedict.belgium.be/nl/faq-list?cat=5>

3. Hoelang is de kandidatuur geldig?

Een kandidatuur is slechts geldig als ze wordt ingediend binnen de vastgelegde termijn. Ze geldt voor alle geselecteerde wervingsambten van alle instellingen van de scholengroepen waarvoor men zijn aanvraag doet.

georges.achten@acod.be

Tijdelijke aanstelling van doorlopende duur Hoe verkrijg je een TADD?

1. Wanneer en hoe moet je TADD aanvragen?

Aanvragen voor TADD moeten vóór 15 juni 2015 met een aangetekend schrijven gebeuren. Wie dit voorrangrecht in het GO! wil aanvragen, moet gebruik maken van het standaardformulier 'Aanvraag tot het verkrijgen van het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur'. Je kan dit formulier aanvragen in je instelling. In de andere netten zijn er geen standaardformulieren. Als je je voorrangrecht daar wil laten gelden, moet je gebruik maken van de formulieren van de inrichtende macht of van een zelf opgestelde brief. Je kan je best vooraf informeren of er bepaalde vormvereisten zijn.

2. Wanneer verwerf je het recht op een TADD?

Je moet voldoen aan de volgende voorwaarden:

- Je hebt binnen dezelfde inrichtende macht of scholengemeenschap en in hetzelfde ambt een anciënniteit van 720 dagen verworven, gespreid over ten minste drie schooljaren. Je hebt hiervan minstens 600 dagen effectief gepresteerd.
- Je hebt vóór 15 juni 2015 het recht op een TADD laten gelden met een aangetekend schrijven.
- Je hebt in de laatste vijf schooljaren prestaties geleverd in instellingen van de betrokken inrichtende macht of scholengemeenschap.

Ziekteverlof, loopbaanonderbreking of andere afwezigheden worden niet als effectieve prestaties beschouwd. Bevallingsverlof en verwijdering uit een risico in het kader van bedreiging door een beroepsziekte en/of moederschapsbescherming komen wel in aanmerking, zij het voor maximaal 210 dagen.

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

3. Hoe berekenen je je anciënniteit?

Om je anciënniteit te bepalen, tel je de

dagen waarop je aangesteld was. Zaterdagen en zondagen, feestdagen en vakantie-dagen mag je meetellen, indien ze binnen een aanstellingsperiode vallen. Je mag dit aantal dagen niet vermenigvuldigen met 1,2. Een aanstellingsperiode telt volledig mee als je minstens halftijds presteerde. Ze telt maar voor de helft mee als je minder dan halftijds presteerde. Opgelet! Als gewone tijdelijke word je amtsshalve ontslagen op 30 juni. De zomervakantie tel je dus nooit mee. Wanneer je ontslagen bent om dringende reden, bij tuchtmaatregel of na een definitieve evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende', dan mag je de voordien gepresteerde diensten meestal niet meer meetellen. Personeelsleden in deze specifieke situatie nemen best contact met hun regio- of provinciaal secretaris.

4. Voor welk ambt geldt je recht op TADD?

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

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

5. Wie heeft voorrang bij een tijdelijke aanstelling?

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

- Eerst de deeltijds vastbenoemde personeelsleden met recht op een TADD.
- Vervolgens de tijdelijke personeelsleden met recht op een TADD.
- Ten slotte de tijdelijke personeelsleden die nog geen recht op een TADD hebben verworven.
- Alleen in het GO!: personeelsleden die

een kandidatuur voor een (gewone) tijdelijke aanstelling hebben ingediend, hebben voorrang op wie dat niet heeft gedaan.

6. Hoe maak je aanspraak op een TADD?

- Je was al aangesteld als TADD'er. De aanvraag voor TADD loopt over de schooljaren heen.
- Opgelet! Als je bijkomende rechten op een TADD verwerft (in een ander ambt of voor andere vakken), dan moet je wel een aanvraag indienen.
- Je bent werkzaam in het gesubsidieerd onderwijs en was de vorige schooljaren niet aangesteld als TADD'er. Je moet via een aangetekend schrijven aan de inrichtende macht laten weten dat je gebruik wil maken van je recht op een TADD. Vraag op het schoolsecretariaat of er voor deze aanvraag standaardformulieren beschikbaar zijn.
- Je bent werkzaam in het GO! en was de vorige schooljaren niet aangesteld als TADD'er. Gebruik de standaardformulieren die beschikbaar zijn in iedere instelling van het GO! en in onze provinciale- of regiosecretariaten. Op deze formulieren moet je ook je afwezigheden vermelden. Onder afwezigheden wordt verstaan: iedere werkdag die men niet voor de school presteerde, zoals ziekteverlof, omstandigheidsverlof of periodes van terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aangelegenheden. Bevallingsverlof en verlof wegens moederschapsbescherming mogen wel worden meegeteld met een maximum van 210 dagen en moeten niet in mindering gebracht worden om de effectief gepresteerde dagen te bepalen.

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

georges.achten@acod.be

Visienota Kunsten

Schenkt minister Gatz klare wijn of troebel bier?

Iedereen in de kunstensector keek uit naar de Visienota Kunsten van Vlaams minister van Cultuur Sven Gatz. Wat zal de toekomst brengen na de toch wel heel zware besparingen in de sector? De nota is helaas weinig verhelderend.

Subsidieloterij?

Minister Sven Gatz (Open VLD) vraagt de culturele organisaties hun nieuwe subsidieaanvraag tegen oktober in te dienen. Voor de 262 organisaties die nu subsidies ontvangen, is dat allerm minst een geruststelling. De minister stelt dat hij zowel de top als de basis van de sector wil versterken. De Vlaamse grote instellingen zoals De Singel en Kunsthuis krijgen meer armslag, maar ze moeten ook 'kleine spelers' onder hun hoede nemen. Hoe dit precies georganiseerd moet worden, is absoluut niet duidelijk.

Nog een rondje 'samenwerken'

Ook tussen de drie grote stadstheaters (Het Toneelhuis, NTGent en KVS) en de drie grote orkesten (de Filharmonie, het Kunsthuis en Brussels Philharmonic) wil de minister meer samenwerking zien, net als het koor van het Kunsthuis en het Vlaams Radio Koor. Naar de praktische voordelen daarvan hebben we het raden. De minister fuseerde al het Koninklijk Ballet van Vlaanderen en de Vlaamse Opera tot het Kunsthuis. De positieve resultaten daarvan zijn ons onduidelijk en ook de gesprekken over loon- en arbeidsvoorwaarden zijn er nog niet afgelopen. Is dat dan een voorbeeld van een efficiëntiewinst?

Geeft de samenwerking tussen de grote stadstheaters de mogelijkheid om, bijvoorbeeld, een groter repertoire te spelen? Volgens ACOD Cultuur zou elke grote stad een theater moeten hebben. De zalen zitten overigens momenteel vol. Waarom dan nog meer samenwerking?

De orkesten laten fusioneren is geen nieuw idee, maar ook hier heeft ACOD Cultuur sterke twijfels over de meerwaarde. Er is nu al niet genoeg werk voor al de studenten klassieke muziek die afstuderen in Vlaanderen. De drie orkesten hebben zeker voldoende opdrachten en elk hun eigen repertoire. Waarom dan nog eens een schaalvergroting, tenzij louter en alleen besparen een doel is.

Verbreden met welk budget?

In de nota lezen we dat de minister meer aandacht wil voor minder populaire genres, zoals jazz en wereldmuziek. Kinder- en jeugdtheater zou meer ondersteuning krijgen, net als het maken van documentaires. Daar kunnen we uiteraard niet tegen zijn. Alleen vragen we ons af waar de minister het budget wil vinden. Over concrete budgetten vermeldt de nota immers weinig. Zo zal er over het budget van 2017 pas volgende lente meer duidelijkheid komen. En voor het overige stelt minister Gatz dat de organi-

saties andere geldbronnen moeten opzoeken buiten de subsidies en ticketverkoop. Daarvoor wil hij een witboek opstellen, microfinanciering, crowdfunding en fiscale stimuli introduceren. Mooie woorden, maar toch te vaag. ACOD Cultuur blijft op haar honger.

Wat met het Kunstenaarsstatuut, VIA, gesco's en VRT?

Voor de kunstenaars introduceert minister Gatz de 'kunstenaars-toelage', een renteloze lening waarmee ze uitgaven kunnen prefincieren en via aflossingen terugbetalen. We nemen aan dat dit vooral bedoeld is voor de 'kunstenaar-ondernemer'. De minister wil ook het sociaal statuut van de kunstenaars verbeteren. ACOD Cultuur is daar ook vragende partij voor en wil er zeker over samenzitten, want het huidige statuut stelt in de praktijk weinig voor.

Dat is trouwens niet het enige dossier waarin ACOD Cultuur graag wat meer evolutie zou zien. Ook het 'VIA voor de kunsten' willen we verlengen. Daarvoor schreven we de minister overigens al aan, samen met de werkgever – helaas zonder antwoord tot nog toe.

Voorts wil ACOD Cultuur ook de eindejaarspremie verhogen op het niveau van de eindejaarspremie in het sociaal-cultureel werk, net zoals in het VIA social profit. Tot slot vragen we ons ook af wat er nu gaat gebeuren met de gesco's. We willen de gesco-tewerkstelling zeker behouden en zullen geen verdere afbouw aanvaarden. ACOD Cultuur is echter zeer bezorgd over de plannen die op tafel liggen en vraagt dringend overleg hierover.

En wat met de nieuwe beheersovereenkomst voor de VRT? Volgt de minister hierin zijn liberale lijn, met meer oog voor de markt dan voor kunst en cultuur? In de visienota laat de minister weinig in zijn kaarten kijken. We blijven achter zonder garanties, maar zijn des te meer op onze hoede.

Laurette Muylaert



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

België - Belgique

P.B. - P.P.

9099 Gent X

BC 10105

Antwerpen

ACOD Antwerpen-Kempen-Mechelen Senioren naar het theater

De seniorencommissie van ACOD AKM trekt op zondag 31 mei om 15 uur naar de theatervoorstelling 'Het 3de rijk in de 4de Wijk' van Jan Christiaens sr. in het Multatulitheater, Lange Vlierstraat 5, Antwerpen.

Deze bekende auteur beschrijft in dit stuk de periode 1940-1945, de jaren van de Tweede Wereldoorlog. Honger, koude en ellende teisteren de wijk. Met veel humor tracht men te overleven. Er wordt geweend, gevloekt, gelachen, gedanst en gezongen.

Deelnemen kan voor 12 euro per persoon, maar de inschrijvingen zijn beperkt. Mail daarvoor naar maurice.hauspie@acod.be of bel naar 03/213.69.20 (Antwerpen) of 015/41.28.44 (Mechelen). Je inschrijving wordt daarna slechts geldig na betaling van 19 euro per persoon op op rekening BE 14 8778 0015 0383 van ACOD Antwerpen met vermelding S15MUL.

West-Vlaanderen

Oostende Seniorennamiddag

Op 30 april zijn de gepensioneerden en bruggepensioneerden van het ACOD steunpunt Oostende welkom op de seniorennamiddag in 'Ten Stuyver' (Stuiverstraat 357 te Oostende). Samen met de leden van het ABVV, Sp.a en Bond Moyson kunt u genieten van een muzikale namiddag met koffie en versnaperingen. De activiteiten vangen aan om 15u en deelname is gratis. Inschrijven is wel verplicht en kan tot 28 april op het nummer 0494/64 47 94.

1 mei-ontbijt

De militanten en afgevaardigden van het steunpunt Oostende zijn welkom van 8 tot 9.30 uur op het 1 mei-ontbijt in het ACOD-lokaal (Nieuwpoortsesteenweg 11 in Oostende). Deelname is gratis en inschrijven kan bij voorzitter Graziella Baeckelandt (494/64 47 94). Na het ontbijt vervoegen wij de 1 meimanifestatie.

Veurne

Infoavond 'De toekomst van de vakbond'

De afdeling Veurne organiseert op vrijdag 22 mei 2015 een informatieavond over 'De toekomst van de vakbond'. Iedereen is vanaf 20 uur van harte welkom in café de Nieuwstad 'bij Bolle', Brugsesteenweg 121 in 8630 Veurne.

Brussel

Hulp bij belastingaangifte

ACOD Brussel helpt haar leden hun belastingaangifte in te vullen. Je kan daarvoor terecht in het ACOD-gebouw in de Congresstraat 17-19 in Brussel op dinsdag 9, woensdag 10 en donderdag 11 juni telkens van 8.30 u tot 12 u (laatste toegang om 11.30 u) en van 14 u tot 16 u (laatste toegang om 15.30 u).

Om je op een snelle en efficiënte manier te helpen, is het absoluut noodzakelijk dat je de volgende documenten meebrengt:

- identiteitskaart en pincode (ook die van je wettelijke samenwonend partner)
- origineel aangifteformulier
- voorbereidend document
- loonfiches (salaris, vakantiegeld, werkloosheidsuitkeringen, mutualiteit,...)
- attesten (hypothecaire lening, levensverzekering, pensioensparen, giften,...)

- eventueel bewijsstukken (bankafschriften, facturen, btw-ontvangstbewijzen,...).

Oost-Vlaanderen

Belastingservice 2015

Op 8, 15, 22 en 29 juni kan je van 8u30 tot 12u en van 13u tot 16u terecht bij ACOD Oost-Vlaanderen (Bagattenstraat 158, 9000 Gent) voor hulp bij het invullen van je belastingbrief. Breng zeker mee: identiteitskaart(en) en bijhorende pincode(s), belastingbrief van vorig jaar, fiscale attesten, documenten van hypothecaire lening(en) en energiebesparingsattesten.



**De ACOD wenst al haar leden en hun familie
een sociale, solidaire, stijdbare en sterke 1 mei toe.**