

maandblad, verschijnt niet in augustus
afgiftekantoor 9099 Gent X

september 2007 - 63.08

Tribune

intersectoraal
eisencahier
2007-2008

**nog veel werk
voor toekomstige
regering**

Inhoud

Inhoud en colofon	2
Wedstrijd	2
Algemeen	3
Spoor	9
Gazelco	13
Tram Bus Metro	14
De Post	16
Telecom	18
Federale Overheidsdiensten	20
Vlaamse Overheidsdiensten	25
Lokale en regionale besturen	32
Onderwijs	34
Cultuur	38
Agenda	39

colofon

Hoofdredactie en verantwoordelijke

uitgever:

Chris Reniers

Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel

Tel: 02-508 58 11 Fax: 02-508 58 40

chris.reniers@acod.be

Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be



Redactie:

Filip Baeckelandt, Hugo Deckers, Jef De

Doncker, Richard De Winter, Jos Digneffe,

Mil Luyten, Laurette Muylaert, Guido

Rasschaert, André Vandekerckhove, Jean

Van Mechelen

Eindredactie:

Robin Productions, Aalst

Vormgeving:

Robin Productions, Els De Waele

Drukkerij:

Roto Smeets, Brussel

Wedstrijd

Oxfam Solidariteits- agenda

Luc Valenberghs (Ravels), Jos Van Landeghem (Borgerhout), Lieve Morlion (Gent), Kenneth Lefevre (Kortrijk), Marijke Van Der Auwera ('s-Gravenwezel), Ron Vroman (Bellegem), Jan Van Pamel (Bredene), Marc Verbeelen (Tongeren), Kris Borghijs (Bornem) en Jacques Rademakers (Hoboken) stuurden vorige maand de correcte antwoorden in en winnen een exemplaar van 'De achterkant van de Amerikaanse droom' van Barbara Ehrenreich.

De juiste antwoorden waren:

- TRUST staat voor 'Trade Union Vision on Sustainable Transport'.
- Koning Leopold II opende op 23 juli 2007 de haven van Zeebrugge.
- Een goede kennis van het Nederlands is volgens Anissa Temsamani een conditio sine qua non voor een hogere slaagkans in het onderwijs.

Nieuwe prijs: een Oxfam Solidariteitsagenda 2008

Mis geen enkele afspraak en duid nu reeds 1 mei 2008 in het vuurrood aan. Met de Oxfam Solidariteitsagenda werk je mee aan een betere wereld.

Vragen:

- Wat is de belangrijkste opdracht van de preventieadviseur-arbeids-geneesheer?
- Waarvoor staat de afkorting ZOC?
- Wie was de voorganger van de nieuwe VRT-baas Dirk Wauters?

De antwoorden voor de wedstrijd mogen naar chris.camps@acod.be worden gestuurd

Als je het mij vraagt

Wachten op witte rook

De federale verkiezingen liggen nu 73 dagen achter ons en het ziet er niet naar uit dat er snel een nieuwe regering komt. Wat zijn je bedenkingen bij de lopende regeringsonderhandelingen?

Karel Stessens: "Het is momenteel nog koffiedik kijken. Ik kan enkel vaststellen dat de onderhandelingen niet de goede richting uitgaan voor wat de openbare sector betreft. Samen met onze studiedienst heb ik de tweede onderhandelingsnota van formateur Leterme doorgenomen en daarin vinden we flinke besparingen terug voor veel overheidsdepartementen. Blijkbaar is het de bedoeling heel wat personeel te laten afvloeien en niet te vervangen. Het is nogal makkelijk zulke beslissingen te nemen aan de onderhandelings tafel, zonder rekening te houden met de gevolgen op het terrein. In bepaalde overheidsdiensten zal er nog maar net genoeg personeel zijn om de taken uit te voeren, terwijl in andere diensten een schrijnend personeelstekort zal ontstaan. Die ambtenaren zijn daar nodig als de overheid haar rol wil spelen en de verantwoordelijkheden wil opnemen die ze verplicht is aan de Belgische bevolking."

Een concept dat regelmatig opduikt in het discours van de onderhandelaars is 'minimale dienstverlening in de openbare sector'. Wat denk je daarvan?

Karel Stessens: "Volgens mij krijgen politici veel te vaak en te snel een microfoon onder de neus geduwd bij het minste probleem. Ze voelen zich dan gedwongen onmiddellijk een verklaring af te leggen zonder eerst goed na te denken. Vandaar dat ze op de propen komen met ideeën als 'minimale dienstverlening'. In mijn ogen is dat een oplossing die er geen is. Samen met onze sectoren en militanten buigen we ons momenteel over de 'minimale dienstverlening'. We bouwen een argumentatie op die aantoonde dat de invoering daarvan eigenlijk geen zin heeft, meestal ondoelmatig is en zelfs onveilig kan zijn."

Denk je dat er sprake is van een verborgen agenda om de vakbonden aan te pakken door middel van een 'minimale dienstverlening'?

Karel Stessens: "Daar heeft het veel van weg. Veel politici en bedrijfsleiders suggereren dat de problemen in bijvoorbeeld het openbaar vervoer worden veroorzaakt door stakingen. Dat is echter een foute analyse. Wanneer we in het verleden kijken, zien we dat het overgrote deel van de werkonderbrekingen veroorzaakt wordt door technische problemen ten gevolge van ondermaatse investeringen. Uit Franse cijfers blijkt zelfs dat dit voor 97% van de werkonderbrekingen het geval is. Met andere woorden, het zijn niet de stakingen die ervoor zorgen dat de reizigers geen gebruik kunnen maken van het openbaar vervoer.

Vakbonden staken trouwens niet enkel met de arbeidsomstandigheden en -voorwaarden van de werknemers in het achterhoofd. We willen ook de dienstverlening voor de reizigers verbeteren. Staken om een gebrek aan investeringen aan de kaak te stellen, is daar een voorbeeld van. Gebruikers van openbare diensten willen geen 'minimale dienstverlening', maar juist een 'maximale dienstverlening'. En dat kan je enkel realiseren als je voldoende investeert."

Wat denk je dan van de voorstellen in de onderhandelingsnota over het onderbrengen van de overheidsbedrijven in de portefeuille van de minister van Financiën?

Karel Stessens: "Het lijkt me dat je 'in de portefeuille' hier nogal letterlijk mag nemen. Ik vind het een grote stommiteit. Momenteel zijn De Post, de NMBS en Belgacom de bevoegdheid van de minister van Overheidsbedrijven. Als je deze bevoegdheid daar weghaalt, verbreek je de directe band tussen de bevoegde minister en het overheidsbedrijf. Volgens mij zet zo'n operatie gewoon de deur open voor privatiseringen. De minister van Financiën krijgt op die manier toegang tot de aandelen



Karel Stessens (voorzitter ACOD)

portefeuille van die overheidsbedrijven. Zo kunnen ze ingezet worden in financiële operaties, bijvoorbeeld om de begroting in evenwicht te houden. En dat met het personeel als inzet!"

We hebben al veel gesproken over wat er allemaal uitlekt met betrekking tot de regeringsonderhandelingen. Maar hoe zit het eigenlijk met de eisen van de ACOD zelf ten aanzien van de toekomstige regering?

Karel Stessens: "Vorige maand hebben we onze eisenbundel ingediend bij formateur Leterme. Je kan deze bundel nalezen op de volgende pagina's van deze editie. Ik vind het bedroevend dat het alweer najaar is en dat de besprekingen over een intersectorale cao nog moeten beginnen met een regering die er nog niet eens is. Voor het zoveelste jaar moeten we opnieuw wachten op de regering om actie te ondernemen, want de vorige heeft er ook niet veel werk van gemaakt. Ik vind dat de politieke wereld wel eens aan de burgers duidelijk mag maken dat er voor het overheidspersoneel nog geen cao 2007-2008 is afgesloten. En dat terwijl de meeste werknemers uit de private sector al een cao hebben. Ik stel me dan ook de vraag of aan de onderhandelingsstafel wel rekening wordt gehouden met het personeel van de overheid."



Intersectoraal eisencahier 2007-2008

Op het Federaal Comité van 19 juni keurde de ACOD haar intersectoraal eisencahier 2007-2008 goed. Op 16 juli maakten we het over aan formateur Yves Leterme, zodat hij er rekening mee kan houden bij de vorming van een nieuwe regering. Het eisencahier bevat de eisen, vragen en verzuchtingen van onze organisatie wat betreft de openbare sector. Vanzelfsprekend gaat het hier slechts om grote lijnen – het is aan de onderhandelingstafel dat alles tot in de details moet worden uitgewerkt. Van belang is dat er nu zo snel mogelijk met daadwerkelijke onderhandelingen in het Comité A gestart wordt. We zetten alles nog eens op een rijtje...

1. Een goede sociale dialoog

Goed voorbeeld van de overheid

België is een klein land, maar in de internationale context spelen we een belangrijke rol. Meer dan eens wordt ons overlegmodel als voorbeeld genomen om elders in de wereld langdurige conflicten op te lossen. Het overlegmodel stoelt op het wederzijdse respect van alle betrokken partijen en biedt alle mogelijkheden om tot een oplossing te komen. De overheid moet het goede voorbeeld geven. Het is daarom zeer jammer te moeten vaststellen dat juist diezelfde overheid als werkgever de sociale dialoog niet ernstig neemt. Als voorbeeld kan dit tellen. Dat dit ook voor de overheid zelf gevolgen heeft, staat buiten kijf. De stabiele, regulerende rol van de overheid wordt steeds meer uitgehold. Dit heeft als gevolg dat ons zo geroemde overlegmodel op termijn een stille dood zal sterven en dat zelfs de geloofwaardigheid van het overheidsbeleid in vraag zal worden gesteld.

Sociaal overleg, ieders verantwoordelijkheid

Dat het sociaal overleg in de openbare sector geen eenvoudige materie is, kan men ons niet verwijten. Onze overheidsstructuur is ingewikkeld, maar is een integraal resultaat en gevolg van de politieke inbreng in ons overlegmodel. De structuren zijn wat ze zijn en als vakbond hebben we ons hieraan aangepast. Anderzijds hebben de verschillende betrokken partijen de rol van het globaal sociaal overleg voor de openbare sector bevestigd. Het is dan ook jammer te

moeten vaststellen dat afspraken dode letter blijven. Dienen we niet hetzelfde mechanisme in te bouwen dat geldt in de sociale onderhandelingen van de privésector, waar getekende cao's bindend en afdwingbaar zijn? Het heractiveren en respecteren van overheidswege van de bestaande onderhandelingsstructuren is genoeg garantie om tot een win-winsituatie te komen voor elke betrokken partner.

Concrete prioriteiten voor 2007-2008

- *Onmiddellijke uitvoering van aangegane afspraken uit het verleden.*
- *Bindend karakter en afdwingbaarheid van de ondertekende protocollen, een oplossing voor bepaalde lacunes waarbij bepaalde overheden uitgesloten worden van het syndicaal statuut of waar er nog steeds geen uitvoeringsbesluiten zijn.*
- *Heractiveren en respecteren van de bestaande onderhandelingsstructuren.*
- *Er dienen genoeg middelen vrijgemaakt te worden om een algemeen akkoord 2007-2008 mogelijk te maken.*

2. Tewerkstelling

Overheid en privésector zijn verschillend

De plaats die de overheid als werkgever in onze maatschappij inneemt, is zeer specifiek. Als ruggengraat van onze maatschappij is de overheid bij uitstek de stabiele en regulerende factor. Tewerkstelling bij deze overheid moet dan ook beantwoorden aan zeer specifieke eisen. De overheid heeft dit ten volle beseft door de statutaire tewerkstelling in het leven te roepen. Enkel dit statuut geeft genoeg garantie om deze rol waar te maken. We beseffen als vakbond maar al te goed dat we volop in een evoluerende maatschappij leven, waar elk proces onderhevig is aan evolutie. Ook het ambtenarenstatuut evolueert. Als vakbond hebben we hier eveneens een verantwoordelijkheid. Statutaire tewerkstelling dient opnieuw de regel te worden.

De overheid, een sociale werkgever

Een van de prioriteiten van de overheid is het stimuleren van de tewerkstelling. Meer nog dan vroeger wordt er de klemtoon op gelegd dat de arbeidsmarkt een afspiegeling dient te zijn van onze maatschappij. Alle geledingen dienen

hun plaats in deze arbeidsmarkt in te kunnen nemen. Hierbij dient rekening gehouden te worden met evenwichten zoals man/vrouw, autochtonen/allochtonen, ouderen/jongeren, arbeidsgehandicapten enzovoort. Als de grootste werkgever van ons land kan de overheid dan ook niet anders dan hier het voortouw nemen. Maatregelen en plannen mogen dan ook geen dode letter blijven en onmiddellijk uitgevoerd te worden.

Comité A

Het comité A moet zijn rol ten volle kunnen spelen in deze materie.

De eisen:

- *statutaire tewerkstelling heeft voorrang.*
- *ook laaggeschoolden moeten aan bod komen.*
- *diversiteit: man/vrouw, jongeren/ouderen, autochtonen/allochtonen, arbeidsgehandicapten enzovoort.*
- *geen uitzendarbeid binnen de overheid.*
- *vervangingsplicht bij loopbaanonderbreking/tijdskrediet.*

3. Arbeidsvoorwaarden - geldelijk aspect

We eisen ook dat de overheid binnen de openbare sector de arbeidsvoorwaarden minstens mee laat evolueren met de globale evolutie.

De overheid dient daarom haar belofte uit het verleden om binnen de schoot van het comité A een observatorium op te richten over de evolutie van lonen en loopbanen in de openbare sector, na te komen en onmiddellijk uit te voeren.

De eisen:

- *loonsverhogingen in de openbare sector dienen te evolueren op dezelfde wijze als in de privésector.*
- *vakantiegeld op hetzelfde niveau voor iedereen.*
- *een volwaardige eindejaarspremie.*
- *aanneembare diensten bij loopbaanonderbreking moeten worden verhoogd.*
- *integratie van de haard- en standplaatstoelage in de barema's.*
- *zoals al voorzien in de privésector: een belastingvermindering op het overloon van 65 uren bijkomend per jaar per loontrekende.*

4. Arbeidsvoorwaarden - kwalitatieve aspecten

Steeds meer wordt door iedereen die betrokken is bij arbeid de kwaliteit van de tewerkstelling naar voor geschoven als een belangrijk en determinerend aspect. Ook uit wetenschappelijke hoek wordt dit bevestigd.

De overheid als grootste werkgever van dit land kan hier niet achterblijven. Integendeel, de overheid dient haar voortrekkersrol uit het verleden weer op te nemen. Daarom moet ze onmiddellijk de nodige maatregelen nemen om dit te verwezenlijken.

Loopbaanopbouw, invoeren van nieuwe HR-processen zoals functieclassificatie en competentie management, vorming en opleiding, ... het zijn belangrijke aspecten waarin de overheid de rol van de syndicale organisaties dient te erkennen en te valideren.

De eisen:

- *aandacht voor de kwaliteit van het werk, ook specifiek naar belastende beroepen.*
- *hervredering van de werklast van personeelsleden gekoppeld aan leeftijd.*
- *eenvormige HR-procedures met eerbiediging van het syndicaal statuut.*
- *uitvoeringsbesluiten nemen m.b.t. de wet van 17.05.2007, tot wijziging van de wet van 03.07.1967 m.b.t. de arbeidsongevallenregeling.*



5. Pensioenen

Overheidspensioenen zijn een integraal onderdeel van de statutaire tewerkstelling. Het behoud van dit aparte pensioenstelsel is dan ook meer dan verantwoord.

Binnen dit stelsel dienen een aantal onrechtvaardigheden een oplossing te krijgen. Anderzijds mogen we ook niet blind zijn voor de realiteit op het terrein. De contractuele tewerkstelling binnen de overheid neemt toe. Voor hun pensioenvorming vallen deze ambtenaren terug op het privé-stelsel. Het is dan ook niet meer dan billijk dat een kwaliteitsvolle tweede pensioenpijler voor de contractuelen wordt uitgewerkt.

De eisen:

- *een kader voor de tweede pijler contractuelen zonder de vaste benoeming noch het huidig pensioenstelsel in gevaar te brengen.*
- *vakantiegeld: aanpassing toekenningsvoorwaarden / verhoging minimumplafond.*
- *herbekijken regeling cumulaties overlevingspensioenen*
- *wegwerken discriminatie nevenactiviteiten gepensioneerden privé-stelsel/ publiek stelsel - aanvangsjaar.*
- *verhogen absoluut maximumplafond.*
- *terbeschikkingstelling van genoeg middelen zodat controle door de vakbonden op het nieuwe perequatiemechanisme mogelijk wordt.*
- *schrapping van de solidariteitsbijdrage, zoals in het interprofessioneel eisencahier.*

6. Sociale relaties

Ons overleg moet steunen op het bestaan van goede sociale relaties. Een voorwaarde daarvoor is het respect dat iedere partij opbrengt voor de andere betrokken actoren. Gemaakte afspraken dienen nagekomen te worden binnen de voorziene termijnen. Elke partner dient over voldoende middelen te beschikken om de onderhandelingen te voeren. Afgevaardigden moeten op een afdoende manier beschermd worden, ook de contractuelen.

De eisen:

- *invoeren sociale bemiddeling bij plaatselijke conflicten.*
- *bescherming contractuele afgevaardigden.*
- *syndicale premie gepensioneerden.*
- *optrekken syndicale premie.*

7. Europa

Europa is niet meer weg te denken uit onze samenleving. We worden dagdagelijks geconfronteerd met de beslissingen die op Europees vlak worden genomen. Ook de openbare sector is onderhevig aan de Europese besluitvorming. Elke overheid in dit land heeft vroeg of laat te maken met Europese regelgeving of besluitvorming. We eisen dan ook als vakbond een platform waarop elke Europese richtlijn, die mogelijk van toepassing kan/zal worden op de openbare sector, besproken wordt. Het comité A dient de nodige middelen te krijgen om dit platform te ontwikkelen.

De eisen:

- *ontwikkelen platform waar toekomstige Europese richtlijnen besproken worden die mogelijk een invloed zullen/kunnen hebben op de openbare sector.*

Vraag om reglementering casinokapitalisme

In juni van dit jaar vroeg het ABVV aan de vice-premiers Freya Van Den Bosch (sp.a) en Laurette Onkelinx (PS) ervoor te zorgen dat ons land Europese en internationale initiatieven zou ondersteunen om de investeringskapitaalfondsen transparanter te maken en aan regulering te onderwerpen.

Onder investeringskapitaalfondsen verstaat het ABVV het nieuwe gezichten van de 'financierisering' van de economie, namelijk de 'hedge funds' en de 'private equity funds'. Die fondsen zijn enkel geïnteresseerd in het maken van een zo groot mogelijke winst op de kortst mogelijke termijn (zie ook interview John Monks in Tribune 63.03 maart 2007).

Europese regelgeving

De methodes die deze fondsen gebruiken om dat doel te bereiken zijn onder meer een drastische verlaging van de

kosten en van de tewerkstelling of het ondergraven van de bestaande sociale relaties en overleg.

Voor het ABVV is een Europese regelgeving voor die fondsen een absolute noodzaak. Europa mag er zich niet vanaf maken met een niet-afdwingbare gedragscode. Het ABVV vroeg ook een duidelijke stand van zaken over de rol van die fondsen in België en hun invloed op de economische structuur en de werkgelegenheid. Op een parlementaire vraag hierover kon de minister van Economie immers geen antwoord op geven.

Alarmbel

Het ABVV vroeg de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven dit thema aan te kaarten onder sociale partners. Al in maart 2007 trok het ABVV – samen met het IVV, het EVV en 22 vakbonden uit 15 landen – aan de alarmbel na afloop van de OESO-conferentie over 'financierise-

ring' van de economie. De vakbonden richtten een oproep tot de leiders van de G8 en vroegen hen een regelgevende oplossing te bieden voor de steeds grotere greep van de investeringskapitaalfondsen en hun destabiliserende effecten op de economie en op de werkgelegenheid in de ondernemingen waarvan ze de controle overnemen.

Amendementen

Het ABVV had ook amendementen in die zin ingediend op het congres van het EVV eind mei en met andere vakbonden contacten gelegd om gegevens uit te wisselen en de krachten te bundelen. De vakbeweging wil een debat ten gronde over dit nieuwe type van werkgevers zonder gezicht, en in het bijzonder over hun invloed op de economie, de rechten van de werknemers en de werkgelegenheid.

Bron: Echo-ABVV



Infonamiddagen gepensioneerden in Gistel en Kortrijk

Gewestelijk Secretaris Marleen Creton kwam in Gistel toelichting geven over de veranderingen en de voorstellen tot verandering voor de gepensioneerden in de periode van het voorbije jaar tot nu.

Zo kwamen onder meer de perequatie, de tweede pensioenpijl voor de contractuelen in de openbare sector, het omniostatuu en het eisencahier 2007-2008 met de voorstellen voor gepensioneerden aan bod. Tevens werd een kort overzicht gegeven van de nog geplande activiteiten door het Gewest. Tenslotte stond muzikale animatie op het programma.

De gepensioneerden van Kortrijk hielden een infonamiddag waarop nationaal vormingsmedewerker Patrick De La Bruyère de nieuwe perequatie uit de doeken deed. Het politieke luik werd nader toegelicht door Algemeen Secretaris Chris Reniers.

Gewestelijke Secretaris Marleen Creton gaf nog een kort overzicht van de nog geplande activiteiten voor de gepensioneerden in de nabije toekomst. Gezien de grote opkomst mag de infonamiddag als geslaagd worden beschouwd.



Fietstocht Damse polders

Op woensdag 18 juli fietsten de senioren van de ACOD-afdeling Brugge door het mooie landschap van de Damse polders. De sportieve gepensioneerden spraken nu al af om volgend jaar opnieuw een fietstocht te organiseren.

Bent u ook geïnteresseerd in de activiteiten van de senioren uit Brugge? Lees dan telkens de aankondigingen in de Tribune of contacteer Jan Samson (0473/86.17.22 of samson.jan@telenet.be)



Nieuws uit de Brusselse Intergewestelijke Verhuis sector Spoor

In de loop van de maand september worden de kantoren van de sector Spoor overgebracht van de huidige zaal E naar de tweede verdieping van de gebouwen in de Congresstraat. Deze verhuis zal onvermijdelijk gepaard gaan met storingen op het informaticanet en de telefoonlijnen, waardoor ACOD Spoor misschien minder gemakkelijk te bereiken zal zijn.

Wie er niet in slaagt de afdeling te contacteren via de gewoontelijke kanalen, kan bellen naar de telefooncentrale van de Intergewestelijke op het nummer 02/226.13.11 of een mail sturen naar brussel@acod.be.



Permanentie werkloosheid ACOD Congresstraat

Vanaf 1 oktober 2007 zal er een permanentie werkloosheid zijn voor de leden van ACOD Brussel. Men kan er terecht op maandagvoormiddag en woensdagnamiddag, op het gelijkvloers van de ACOD in de Congresstraat, 17 – 19 te 1000 Brussel.

Hertekent formatienota spoorweglandschap?

De eerste formatienota van Yves Leterme bevat slechts enkele alinea's over de NMBS, maar die zouden het spoorweglandschap wel eens grondig kunnen wijzigen.

De formateur wil de gewesten o.a.

- laten toetreden tot de respectieve raden van bestuur bij de NMBS
- afzonderlijke beheerscontracten laten afsluiten met de NMBS
- de mogelijkheid geven om bovenop de federale dotaties aan de spoorwegen ook bijkomende – volgens hen noodzakelijke – projecten te financieren.

ACOD Spoor is niet echt te vinden voor die voorstellen. Het is belangrijk dat we ze kritisch onder de loep leggen en klaarstaan om te reageren indien ze bewaarheid worden. Gewesten binnenhalen in de raden van bestuur terwijl de vertegenwoordigers van het personeel daar met alle mogelijke middelen buiten worden gehouden, gaat tegen alle logica in. Het zou beter zijn de gewesten gewoon een zijte te geven in het strategisch comité. Zo kunnen ze mee helpen de strategie van de NMBS-groep bepalen zonder zich rechtstreeks te moeten inlaten met het dagelijks bestuur.

De formatienota behoudt onvoorwaardelijk de 60/40-verhouding in de verdeling van de federale overheidsmiddelen. ACOD Spoor vraagt zich echter af of bijkomende investeringen vanuit de gewesten de federale dotatie niet zullen doen dalen. In dat geval doemt al snel het spookbeeld op van een Nationale Spoorwegmaatschappij met twee snelheden. Een zinnetje als "Aan een zee (dus havens) grenzen heeft zijn voor- en nadelen, maar zeker ook zijn infrastructurale consequenties", was even duidelijk geweest en had waarschijnlijk minder kwaad bloed gezet.

De formatienota bevat ook een passage waarvan blijkbaar niemand wakker ligt, maar die wel eens grote gevolgen kan hebben voor



het financiële reilen en zeilen binnen de NMBS-groep. Punt 8.8 op pagina 75 leest: "Om belangenconflicten te voorkomen, is het belangrijk een onderscheid te maken tussen de rol van de staat als aandeelhouder, die belang heeft bij de werking van een overheidsbedrijf, en als regelgever, die de spelregels bepaalt en toeziet op de naleving ervan. In dit kader onderzoekt de regering of de participaties van de Belgische staat in een aparte vennootschap, in casu de FPIM (de federale participatie- en investeringsmaatschappij) kunnen ondergebracht worden." Gaat dit ook op voor de NMBS-groep en spelen we binnenkort de zeggenschap over onze eigen centen kwijt? Van degelijk bestuur gesproken...

Jos Digneffe
voorzitter ACOD Spoor

Invoering toelage talenkennis

In uitvoering van punt 9 van het protocol van sociaal akkoord wordt een toelage voor functionele tweetaligheid van het besturingspersoneel Tractievoertuigen ingevoerd.

De toelage wordt per volledige maand uitbetaald aan de personeelsleden die erkend worden als functioneel tweetalig en effectief tewerkgesteld zijn in een omgeving waar die tweetaligheid vereist is. De volgende graden komen daarvoor in aanmerking: bestuurder rangering, (eerste) treinbestuurder, technisch ondersectorchef Instructie tractie, (eerste) technisch sectorchef Instructie tractie, drijver speciale werktuigen van de baan, bankwerker-be-

stuurder van spoor- en wegvoertuigen, adjunct drijver speciale werktuigen van de baan, (eerste) planningman-drijver speciale werktuigen van de baan.

De premie wordt vastgesteld op een maandelijks brutobedrag van 30 euro aan 100%. De toelage wordt, retroactief met ingang van 1 oktober 2006, uitbetaald met de bezoldigingstaat van september 2007. De uitbetaling gebeurt volgens de vereffeningscoëfficiënt van toepassing voor de bezoldigingen ($\times 1,4002$) met de bezoldigingstaten onder de code x282, x382, x582.

Voor het statutaire personeel is de toelage onderworpen aan inhoudingen ten voordele van de RSZ (sector Geneeskundige Zorgen) en van de Kas voor de Sociale Solidari-



teit en aan de bedrijfsvoorheffing. Voor het niet-statutaire personeel is de toelage onderworpen aan inhoudingen ten voordele van de RSZ en aan de bedrijfsvoorheffing. Tegelijkertijd wordt de beoordelingscoëfficiënt K1 talen (productiviteitspremies) afgeschaft. Deze wordt vervangen door de nieuwe coëfficiënt K1 affecteerbaarheid. Deze waarde wordt bepaald in functie van de bijzondere benuttingsomstandigheden waaraan het besturingspersoneel van sommige reeksen onderworpen is.

ACOD Spoor neemt akte van dossier B-Cargo

Op de nationale paritaire commissie van 17 juli kwamen de dossiers B-Cargo, New-Passengers en Infrabel aan bod. Dat gebeurde in die volgorde op vraag van ACOD Spoor. We willen vooral dat het dossier B-Cargo vordert om zoveel mogelijk de onzekerheid van het betrokken personeel weg te nemen. Veel vragen rond de risico's en verantwoordelijkheden op het terrein blijven immers onbeantwoord.

Het dossier B-Cargo is erg onduidelijk. Er zijn personeelsleden die kozen voor een B-Cargo-beroep, maar ook een groep die blijft om de overgang mogelijk te maken. De laatsten zitten in een transitiekader, wat inhoudt dat ze geen kans maken op een job bij een van de nieuwe bedrijfseenheden New-Passengers en Infrabel. Het was ook belangrijk dit dossier te bekijken in het licht van het nieuwe takenpakket van de toekomstige Cargo-graden. De oprichting daarvan gebeurde in 2004, maar de theorie moest nog aan de praktijk worden getoetst en ook een evaluatie is nodig.

Verwarring en frustratie

Het evaluatiedocument dat we in de nationale paritaire commissies van 6 en 21 september vorig jaar ontvingen, somde alle acties op die ondernomen waren om de nieuwe Cargo-graden te starten. Een risicoanalyse en het advies CPS ontbraken echter. Ondertussen ontving ACOD Spoor uit verschillende werkzetsels en gewesten het bericht dat

een en ander zeer verwarrend verliep. De opdrachten en de invulling van de te verrichten taken bleken tegenstrijdig. De kennis van de infrastructuur (ARGSI), de invulling van de veiligheidsfuncties, de waardering voor de rangeerders die inspanningen hadden geleverd om schouwingen uit te voeren in het kader van hun Cargo-beroep, de waardering voor de schouwers ondanks hun opleiding en ervaring op het terrein,... het zijn maar enkele van de heikele punten die stevast terug de kop opstaken. Bovendien werden – op papier – functies zoals operator besturing opgericht, zonder de essentiële opleiding en omkadering.

Bijsturing

In de nationale commissie PBW werd dan een evaluatie voorgelegd op basis van het systeem NERAS. Het ging hier echter om een opvolging van de Cargo-activiteiten. Van een risicoanalyse en een advies CPS was nog geen spoor. Tijdens de nationale paritaire commissie van april maakten we nogmaals onze standpunten duidelijk en drongen we aan op een risicoanalyse en een advies CPS. De vele en harde discussies in de nationale paritaire organen leidden uiteindelijk tot een fikse bijsturing en opsplitsing van de voorgelegde documenten:

- Oprichting van graden en bevorderingsonderafdeling Productie Cargo bij de directie B-Goederen (bericht 86 H-HR 18 juli 2007)
- Bijzondere bepalingen die worden

genomen bij de omzetting van de Cargo-beroepen in graden (bericht 87 H-HR 18 juli 2007)

- Toegangsvoorwaarden tot de graad van wagenshouwer (bericht 88 H-HR 18 juli 2007) en treinbestuurder (bericht 89 H-HR 18 juli 2007)
- en Schouwingstoelage Cargo (doc. 218/11).

Human Resources plant dat tegen 1 november de kaders gekend zijn, zowel voor B-Cargo, Infrabel en New-Passengers. Na de reglementaire invulling van de posten kan worden overgegaan tot de aanvulling met nieuwe kandidaten.

ACOD Spoor stelt vast dat de theorie en de praktijk niet altijd hand in hand gaan. Wij volgen samen met de gewestelijke verantwoordelijken het dossier B-Cargo nauwgezet op in het belang van de veiligheid van het personeel, de haalbaarheid van de nieuwe taken en de inhoud van de nieuwe graden. Een brochure 'Cargo Update' met onze standpunten en de belangrijkste reglementaire bepalingen is verkrijgbaar via de website acod-spoor.be of via de gewestelijke bestendig afgevaardigde.

Jean Pierre Goossens

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

Personeel van de beweging

Een nieuw document 'Personeel van de beweging – aanvraag om overplaatsing en verandering van specialiteit' biedt de mogelijkheid om een specialiteit aan te vragen voor de ex-bedienden van de beweging. Dit document behandelt de volgende graden: adjunct-onderstati-

onschef, onderstationschef 2^{de} klasse, onderstationschef, onderstationschef 1^{ste} klasse, eerste onderstationschef, adjunct-stationschef, eerste adjunct-stationschef, inspecteur van de beweging.





Factageklerken en exploitatieklerken

De onderhandelingen besteedden ook de nodige aandacht aan de graden factageklerken en exploitatieklerken en de daaraan verbonden bevorderingsgraden. Omdat deze graden in de toekomst verdwijnen, vond ACOD Spoor dat er nieuwe carrièremogelijkheden moesten worden uitgebouwd, zowel bij B-Cargo als bij New-Passengers. Via een P24 en de reglementaire bepalingen is een invulling van een nieuwe graad (adjunct-onderstationchef of onderstationchef) mogelijk. Toch vindt ACOD Spoor dat het ook mogelijk moet worden om via gesloten proeven in de gebruikelijke organieke graden over te gaan.

Operatoren besturing

Er blijven heel wat vragen rond de taken van de theoretisch opgerichte graad van operator besturing, zoals bijvoorbeeld over de omkadering en de maximale actieradius. Tot nu toe is die 35 km, maar sommigen bij Cargo ijveren voor reeksen waarin de overschrijding van die actieradius de regel en niet de uitzondering wordt. Volgens ACOD Spoor houdt dat risico's in voor de veiligheid door gebrek aan lijnkennis en brengt het de tewerkstelling en het beroep van treinbestuurder in het gedrang. Ritten van meer dan 35 km moeten voorbehouden blijven aan treinbestuurders.

Bij B-Cargo leven trouwens nog andere merkwaardige ideeën. Zo wil men twee categorieën van operatoren besturing creëren: een om de treinen te vormen en een andere om treinen te slepen. Dit staat lijnrecht tegenover een vrij recente operatie om de polyvalente inzetbaarheid van treinbestuurders en bestuurders rangeringen te verhogen. Via een premiestelsel wou men de kennis van de treinbestuurders op het vlak van tractiematerieel en het aantal lijnen uitbreiden. En nu zou men die polyvalentie weer afbouwen door ze opnieuw op te delen?

Wat met de overheveling van personeelsleden?

In het kader van het project 'New Passengers' worden de commerciële en operationele activiteiten die momenteel door de directie I-Netwerk worden uitgevoerd, overgeheveld naar de directie B-Reizigers (bericht 90 H-HR). Tijdens de paritaire subcommissie van 4 juli werd overeengekomen dat dit gebeurt vanaf 1 november.

Heel wat vragen

Al van in het begin van de onderhandelingen hadden wij heel wat vragen en opmerkingen die te maken hadden met onze zorg om dit dossier op een voor het personeel zo positief mogelijke manier af te ronden. Deze vragen hadden te maken met het kader en effectief, het aantal over te hevelen posten en personeel, het eventuele verdwijnen van de commerciële activiteiten in kleinere entiteiten en de gevolgen voor de personeelsleden, maar ook met wat er zou gebeuren met het personeel dat op niet-vrijwillige basis wordt aangewezen op een post, de vergoedingen en compensaties en dergelijke meer. Herstructureringen en transfers brengen immers altijd wel ongemakken mee voor een deel van het betrokken personeel.

Procedures

De aanduiding voor de overhevelingen gebeurt per werkzettel op basis van de volgende principes:

- personeelsleden volgen hun activiteit wanneer hun prestaties uitsluitend of hoofdzakelijk voor 85% uit reizigersactiviteiten bestaan.
- personeelsleden die reizigersactiviteiten uitvoeren die 10 tot 85% van hun prestaties uitmaken, worden aangewezen ten belope van het aantal over te hevelen betrekkingen of de va-

cant gebleven betrekkingen na de eerste operatie, door eerst een beroep te doen op vrijwilligers. Deze worden onderling gerangschikt volgens hun graadanciënniteit. Bij gebrek aan vrijwilligers komen de personeelsleden met de minste graadanciënniteit eerst in aanmerking.

De maatschappij stelde voor om bij deze overhevelingen rekening te houden met de prestaties die werden geleverd drie maanden vóór de operatie. Wij hebben verkregen dat men rekening houdt met de prestaties van de laatste zes maanden voor de overheveling. Dit vonden wij een meer relevante referentieperiode.

Er werd ook een beroepsprocedure ingebouwd, wat voor ons een onmisbare schakel is in dit dossier. Personeelsleden die opmerkingen hebben over hun aanduiding kunnen deze voor onderzoek kenbaar maken aan de gewestelijke paritaire commissie van hun district. Indien geen akkoord wordt bereikt, wordt de klacht voor beslissing overgemaakt aan de directie H-Human Resources.

Oprichting bevorderingsonderafdeling

In hetzelfde project 'New Passengers' kadert ook de oprichting van een nieuwe bevorderingsonderafdeling 'Personeel van de reizigersstations' en dit met ingang van 1 januari 2008. Deze omvat de graden adjunct-stationschef Reizigers (1^{ste} groep), eerste adjunct-stationschef Reizigers (2^{de} groep-1^{ste} trap) en inspecteur van de beweging Reizigers (2^{de} groep-2^{de} trap). Overgangsmaatregelen en vrijstellingen voor selectieproeven werden voorzien. Deze maken deel uit van het bericht 90 H-HR van 18 juli 2007. Voor alle inlichtingen kan men steeds terecht bij de gewestelijk bestendig afgevaardigde.



Gepensioneerde bedienden surfen mee

Vanaf nu is de link 'gepensioneerden' ook geactiveerd op onze website www.acod-spoor.be. Allen daarheen!

De Lijn werft aan

Ben je op zoek naar een toffe en boeiende job? De Lijn zoekt chauffeurs voor heel Vlaanderen. Neem contact op met onze ACOD-afgevaardigden voor meer info.

- **Antwerpen:** Luc Vervoort
luc.vervoort@acod.be - 03/213.69.40
- **Limburg:** Willy Claes
willy.claes@acod.be - 011/30.09.89
- **Oost-Vlaanderen:** Werner Roelandt
werner.roelandt@acod.be - 09/269.93.36
- **Vlaams Brabant:** Ronnie Danckaert
ronnie.danckaert@acod.be - 016/22.31.50
- **West-Vlaanderen:** Guido Steelandt
tbm.acod@belgacom.net - 059/70.18.22.



Oproep kandidaturen voor congressen

In alle Vlaamse provincies worden komend najaar de gewestelijke statutaire congressen gehouden. Wie zich kandideert wil stellen voor een bepaald mandaat, vindt hieronder de praktische gegevens.

Congres ACOD-TBM Limburg

Op 16 oktober 2007 vindt het gewestelijk statutair congres van de ACOD-TBM Limburg plaats. Volgende mandaten worden tijdens dit congres ingevuld:

- gewestelijk secretaris: Willy Claes, uittredend en herverkiesbaar
- gewestelijk voorzitter: Jos Huybrechts, uittredend en herverkiesbaar.

De schriftelijke kandidaturen moeten vóór vrijdag 28 september 2007 gestuurd worden naar de voorzitter, Koningin Astridlaan 45 te 3500 Hasselt.

Congres ACOD-TBM Antwerpen

Op 15 oktober 2007 richt de ACOD-TBM Antwerpen haar vierjaarlijks gewestelijk statutair congres in. Tijdens dit congres moeten volgende mandaten opnieuw worden ingevuld:

- gewestelijk secretaris: Luc Vervoort, uittredend en herverkiesbaar
- gewestelijk voorzitter: Dirk Moonen, uittredend en herverkiesbaar.

De kandidaturen voor deze plaatsen moeten vóór vrijdag 28 september 2007 gestuurd worden naar de voorzitter, Ommeganckstraat 47-49 te 2018 Antwerpen.

Congres ACOD-TBM Oost-Vlaanderen

Op 19 oktober 2007 wordt het vierjaarlijks statutair congres van de ACOD-TBM Oost-Vlaanderen gehouden. Volgende mandaten moeten tijdens dit congres weer worden ingevuld:

- gewestelijk secretaris: Werner Roelandt, uittredend en herverkiesbaar
- gewestelijk voorzitter: Rudi Aerts, uittredend en herverkiesbaar
- gewestelijk onder-voorzitter: Guy Vanhoutte, uittredend en herverkiesbaar.

De schriftelijke kandidaturen moeten vóór 28 september 2007 gestuurd worden naar de voorzitter, Bagattenstraat 158 te 9000 Gent.

Congres ACOD-TBM Vlaams-Brabant

Op 6 november 2007 houdt de ACOD-TBM Vlaams-Brabant haar vierjaarlijks gewestelijk statutair congres. De volgende mandaten moeten tijdens dit congres worden toegewezen:

- gewestelijk secretaris: Ronnie Danckaert, uittredend en herverkiesbaar

- gewestelijk voorzitter: Marcel Conter, uittredend en herverkiesbaar.

De schriftelijke kandidaturen voor deze functies moeten ten laatste op vrijdag 12 oktober 2007 toekomen bij de voorzitter, Maria Theresiastraat 121 te 3000 Leuven.

Congres ACOD-TBM West-Vlaanderen

Op 9 november 2007 richt de ACOD-TBM West-Vlaanderen haar vierjaarlijks statutair congres in. Tijdens dit congres worden de volgende mandaten opnieuw toegewezen:

- gewestelijk secretaris: Guido Steelandt, uittredend en herverkiesbaar
- gewestelijk voorzitter: Roger Rau, uittredend en herverkiesbaar
- gewestelijk onder-voorzitter: Ronald Strubbe, uittredend en herverkiesbaar.

De kandidaturen voor deze functies moeten vóór vrijdag 12 oktober 2007 gestuurd worden naar de voorzitter, Sint-Niklaasstraat 8 te 8400 Oostende.

Contactpersoon TBM:

Jean Van Mechelen
Tel.: 02/508.58.84
e-mail: tbm@acod.be

Het blijven woelige tijden bij De Post

De geslaagde nationale staking van 25 mei voor een billijke, haalbare dienstverlening heeft geleid tot moeilijke onderhandelingen tussen De Post en de vakbonden. Voor sommige eisen werd een overeenkomst bereikt, voor andere niet. Een kort overzicht met enige verduidelijking.

Overeenkomsten voor Mail

Om het personeelstekort op te vangen is De Post bereid om 50% van de BEO-contracten die in 2007 vervallen, om te zetten in contracten van onbepaalde duur. Voeg daar de personeelsleden aan toe die zich bevinden in een zone waar minder werkzoekenden zijn, en we komen tot een situatie waarbij de personen met een positieve evaluatie wel degelijk een perspectief hebben op een contract van onbepaalde duur. Het onderhoudspersoneel mag niet langer worden ingezet in het kader van de uitreiking.

Voor de reorganisatie van de distributie en de ongelijkheid tussen de uitreikingsdiensten worden van september tot november dienstnazichten uitgevoerd en dit zonder negatieve impact voor de titularissen van de betrokken diensten. Tegelijkertijd wordt in Mail een aangepaste procedure uitgetest om beter om te gaan met unanieme negatieve adviezen in de zonale overleg comités (ZOC).

Tot slot is er een concreet voorstel voor een regeling van het mogelijk verlies van de nachtpremie bij Transport.

Overeenkomsten voor Retail

Een duidelijke verbetering werd aangebracht aan het communicatieschema als gevolg van de hergroepering van de kantoren. De eerste ZOC's in verband met de tweede golf van geplande sluitingen vinden ten vroegste in september plaats.

De werkdruk op het terrein zal van nabij worden opgevolgd en een eerste evaluatie wordt besproken met de vakbonden op het paritair comité van 22 november.

We vestigen de aandacht op de maatregel die wordt ingevoerd in het kader van de hergroepering van de kantoren om zo de personeelsleden de garantie te bieden dat de nieuwe dienst zich zal bevinden binnen een straal van 35 km van hun woonplaats.

Geen overeenkomst Mail bedienden

Wij bereikten geen overeenkomst voor de reorganisatie Mail bedienden, wat voor velen toch de hoofdreden van de staking was. De resultaten van de onderhandeling zijn voor ACOD onvoldoende: een gegarandeerde minimumbezetting en de mogelijkheid voor oudere medewerkers om in hun eigen kantoor te blijven.

ACOD wil deze reorganisatie momenteel niet invoeren omdat:

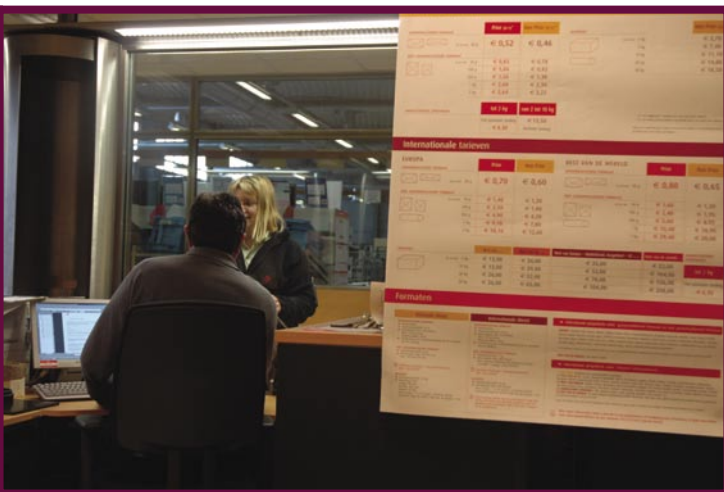
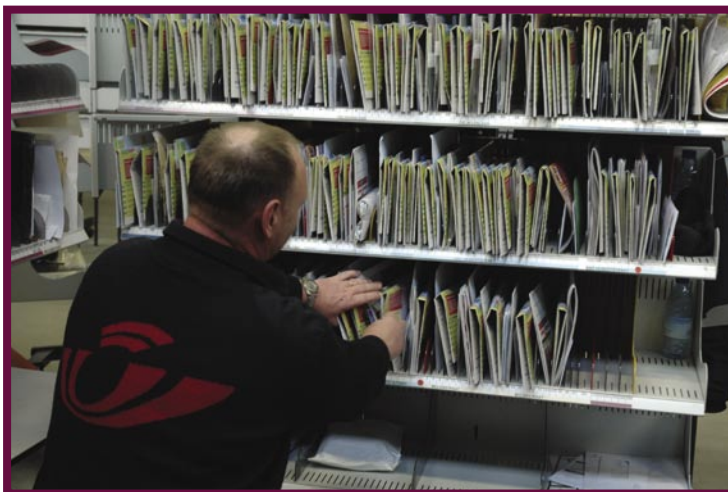
- de basis (zowel postmeesters als bedienden) ons laten weten dat de voorgestelde reorganisatie een kwaliteitsvolle dienstverlening in het gedrang brengt.
- de ondersteunende programma's die de reorganisatie mogelijk moeten maken nog niet optimaal werken. We denken onder andere aan ROMA, SUMO, e-HR.
- De Post vorig jaar de belofte deed in 2007 geen dienstreorganisatie bedienden uit te voeren. We weten dat die belofte gedaan werd voor Refocus, en de bedienden toen allen bij Retail zaten, maar het gaat toch over dezelfde personen. Belofte maakt schuld.

Stakingsaanzegging

De koppigheid waarmee het bedrijf deze reorganisatie wil doordrukken in september, maakt overleg eigenlijk overbodig. Het deed ons zelfs besluiten niet naar het overleg te gaan. Het bedrijf repliceerde op 26 juli met een uittreksel uit het syndicaal statuut: "Zoals het syndicaal statuut aangeeft (art.2 §4 en art.3 van de Richtlijnen) maken afwezigheden het overleg niet ongeldig. De directie zal dan ook verplicht zijn om op basis van de vastgelegde vergaderingen van de ZOC's telkenmale aan de syndicale partners de beslissing van het bedrijf i.v.m. de concrete organisatie en de concrete opstartdatum mee te delen."

ACOD is verontwaardigd over deze werkwijze en diende een stakingsaanzegging in. We zullen alle acties naar aanleiding van de invoering syndicaal ondersteunen en zelfs aanmoedigen.

Jef De Doncker





Absenteïsme bij De Post stijgt, maar waarom?

Begin augustus stuurde Johnny Thijs, gedelegeerd bestuurder van De Post, een brief naar de werknemers in het kader van de strijd tegen het absenteïsme. Thijs merkt op dat het absenteïsme weer stijgt en stelt: "De afgelopen 12 maanden betaalde De Post dus ongeveer 3200 mensen zonder dat ze werkten." Dit is een verkeerde voorstelling van de feiten, waartegen ACOD zich krachtig verzet.

ACOD is voorstander van het correct uitvoeren van elke functie. Het is

echter zo dat personeelsleden die ziek zijn met een doktersattest niet zomaar thuis zitten en betaald worden zonder te werken. De werkdruk bij De Post is zeer hoog, de arbeidsomstandigheden zijn niet optimaal en regelmatig worden werknemers het slachtoffer van een arbeidsongeval. Hierin ligt vast en zeker een verklaring voor het stijgend absenteïsme bij De Post. Per slot van rekening zijn postmannen en -vrouwen geen robots.

ACOD vindt dat de controle op het

absenteïsme op een menselijke manier moet worden uitgevoerd. Misbruiken zijn niet aanvaardbaar, want die gebeuren op de kap van de werkende collega's. ACOD vraagt dan ook dat De Post een ernstig onderzoek voert naar de recente stijging van het absenteïsme. Laat ons het resultaat daarvan afwachten en dit vervolgens bespreken tijdens onderhandelingen met de vakbonden. Op basis daarvan kunnen we dan concrete maatregelen treffen. Nu daarover een uitspraak doen, is al te voorbarig.

Herstel

In Tribune 63.07 van juli is een foutje geslopen in het artikel over de totale liberalisering in 2011 (pagina 16). De wekenlange staking vond plaats in Gent 1, het uitreikingskantoor, en niet in Gent X.

Contactpersoon De Post:

Jef De Doncker

e-mail: jozef.de_doncker@acod.be

Kerncentrale Doel

Voorstellen directie liggen op tafel

Naar aanleiding van de recente discussies tussen directie en vakbonden van de kerncentrale van Doel, heeft de directie nu enkele voorstellen gedaan rond personeelsvoorziening. Ondertussen zijn ook de jaarlijkse aanpassingen van de verplaatsingsvergoedingen vastgesteld.

De Belgische kerncentrales en het daarmee gepaard gaande debat over alles wat te maken heeft met nucleaire energie, zijn de laatste maanden niet weg geweest uit de belangstelling. Zo hebben regering, politieke partijen, verbruikers(organisaties), milieuorganisaties, Electrabel en haar concurrenten elk uitvoerig hun meningen geventileerd via allerhande kanalen.

Een andere betrokken partij, die in dit debat veel minder aan bod komt, is het personeel. Welke toekomstperspectieven zijn er voor degenen die in deze tak van de energiesector dagelijks hun boterham moeten verdienen? Het is normaal dat zij nerveus worden van de onzekerheden die dergelijke aanhoudende debatten, met wisselende uitkomsten, met zich meebrengen.

Dit alles wordt nog verscherpt door de discussies tussen directie en vakbonden, die vlak vóór de zomervakantie bijna tot een ernstig sociaal conflict leidden. Een aantal zittingen van het verzoeningsbureau van het Paritair Comité heeft ertoe geleid dat de directie enkele voorstellen heeft gedaan om de hangende problemen op te lossen. Deze hebben voornamelijk te maken met classificatie en personeelsvoorziening. Gazelco wacht af hoe dit nu concreet ingevuld wordt en tracht de personeelsbelangen te vrijwaren, zonder een aantal maatschappelijke bezorgdheden uit het oog te verliezen.

CAO dienstverplaatsingen

In uitvoering van de beslissingen genomen in het kader van de sectorale CAO van 13 mei 2004 over de dienstverplaatsingen en overplaatsingen, moeten jaarlijks in juli bepaalde bedragen worden aangepast.

- Gebruik van een privé-voertuig:

Conform artikel 10 van de CAO worden de effectief gereden kilometers vergoed volgens het staatsbarema inzake reiskosten, ongeacht het vermogen van het gebruikte privé-voertuig. Dit bedrag volgt de evolutie van de vergoeding van de federale ambtenaren. Sinds juli 2005 wordt de jaarlijkse aanpassing van de kilometervergoeding automatisch vastgelegd door een koppeling aan het algemene indexcijfer van de consumptieprijzen. Voor de periode van 1 juli 2007 tot 30 juni 2008 wordt deze kilometervergoeding vastgesteld op:

$$0,2903 \text{ euro} \times 106,13 / 104,79 = 0,2940 \text{ euro} / \text{kilometer.}$$

- Mobiliteitstoelage:

Artikel 14 van de CAO voorziet ook de toekenning van een mobiliteitstoelage aan de werknemers die hun dagtaak/opdracht ambulant vervullen en hierdoor de afstand tussen hun woon- en werkplaats buiten de diensturen afleggen. Indien de totale afstand tussen de woonplaats en de werf of tijdelijke tewerkstellingsplaats, en terug niet meer dan 40 km is, bedraagt deze mobiliteitstoelage 6,25 euro per dag, geïndexeerd op 1 juli van elk jaar. Voor de periode van 1 juli 2007 tot 30 juni 2008 is deze toelage gebracht op:

$$6,25 \text{ euro} \times 105,40 / 98,73 = 6,6722 \text{ euro} / \text{dag.}$$

Van zodra de totale afstand tussen de woonplaats en de werf of tijdelijke tewerkstellingsplaats, en terug meer dan 40 km en niet meer dan 130 km is, wordt de mobiliteitstoelage per gereden km verhoogd met 0,23 euro, geïndexeerd op 1 juli van elk jaar. Voor de periode van 1 juli 2007 tot 30 juni 2008 is deze toelage gebracht op:

$$0,23 \text{ euro} \times 105,40 / 98,73 = 0,2455 \text{ euro} / \text{kilometer.}$$



Contactpersoon Gazelco: Filip Baeckelandt - GSM: 0475/52.58.01 - Tel.: 02/508.58.67
e-mail: filip.baeckelandt@acod.be

Externe mobiliteit Recente beslissingen

Het paritair comité van 19 juli heeft een aantal belangrijke beslissingen genomen in verband met de 'externe mobiliteit'.



Een eerste beslissing betreft het externe project e-ID Card, meer bepaald het inzetten van Belgacom-personeelsleden als tijdelijke loketmedewerkers in Belgische gemeenten.

Dit project loopt op zijn laatste benen voor heel wat personeelsleden met verlof wegens opdracht. Aan het begin van het project was bepaald dat deze medewerkers op het einde van de inzettingsperiode naar Belgacom zouden terugkeren. In de meeste gevallen bedroeg deze periode drie jaar.

De sociale partners, de overheid en Belgacom hebben nu het concept 'externe mobiliteit' ontwikkeld. Dit laat onder meer toe deze 'tijdelijke' opdracht een permanent karakter te geven, op voorwaarde dat de gemeentelijke administratie van tewerkstelling vooraf akkoord gaat. Deze mogelijkheid wordt geboden aan alle personeelsleden van Belgacom die ingezet zijn als tijdelijke loketmedewerker, onafhankelijk van het feit of ze in reconversie waren op het moment dat hun verlof wegens opdracht begon.

Brieven

Binnenkort stuurt de FOD Binnenlandse Zaken een brief naar het College van Burgemeester en Schepenen van de gemeente van tewerkstelling, met de vraag hun beslissing rond een definitieve aanwerving kenbaar te maken. Het betrokken personeelslid kan dan kiezen tussen een definitieve functie bij de gemeente of een terugkeer naar Belgacom.

Vier maanden vóór het einde van het verlof wegens opdracht zal Belgacom aan de betrokken personeelsleden een brief sturen met een salarissimulatie. Deze brief bevat de volgende elementen:

- een vergelijking tussen het salaris bij Belgacom en dat bij de FOD Binnenlandse Zaken
- informatie over de bruto vertrekpremie en een berekening van het pensioen bij Belgacom.

De personeelsleden wier verlof wegens opdracht eindigt op 30 september, 31 oktober en 30 november krijgen deze brief binnenkort in de bus. Wie voor het Peterschap opteerde, kan zijn eindeloopbaan niet presteren bij de FOD Binnenlandse Zaken.

Eenmalige premie

Aan de personeelsleden wordt een eenmalige (vertrek)premie

toegekend die volgens de volgende formule wordt berekend: $[(N - 12/12) \times \text{de baremieke maandwedde}] - 1000 \text{ euro}$.

Daarbij staat N voor het aantal jaren dienstanciënniteit zoals bedoeld in bijlage 7 van het reglement over het beheer van de functies en van de human resources in het kader van het BeST-Plan, uitgedrukt in volle maanden /12. De inzettingsperiode – de tijd waarbij het personeelslid in verlof wegens opdracht is tot aan de benoeming – wordt mee opgenomen in de berekening. De baremieke maandwedde is gelijk aan die van de maand voorafgaand aan de definitieve benoeming bij de FOD Binnenlandse Zaken. De vermindering met 1000 euro is gelijk aan de premie die bij de start van het verlof wegens opdracht werd betaald.

Afwijking inschaling

Opgelet: binnen dit concept wordt afgeweken van de inschaling in de overeenstemmende weddenschaal. Ambtenaren die vast benoemd worden bij de FOD Binnenlandse Zaken en die in hun autonome overheidsbedrijf in een hoger niveau zijn benoemd en/of ingeschaald, worden benoemd in niveau C en automatisch ingeschaald in de hoogste weddenschaal van dit niveau. Concreet betekent dit dat een personeelslid 2b dat ingeschakeld is in het tijdelijk project e-ID Card en benoemd wordt bij de FOD Binnenlandse Zaken, automatisch ingeschaald wordt in de hoogste weddenschaal van niveau C.

Toepassing cao 22 maart 2007

Door de goedkeuring in het paritair comité van 22 maart 2007 van het dossier over artikel 29bis van de wet van 21 maart 1991, konden personeelsleden in reffectatie en in disponibiliteit deelnemen aan selecties in het kader van de externe mobiliteit. Indien zij vóór de inwerkingtreding op 1 oktober van deze cao hun stage aanvaarden, hebben zij recht op een loonbijpassingspremie, die gedurende drie jaar het bedrag van het referentiejaarloon bij Belgacom garandeert. Dit referentiejaarloon bestaat uit:

- het baremiek salaris
- het vakantiegeld
- de eindejaarspremie
- de marktpremie
- de promotiepremie
- de haard- of standplaatstoelage
- de anciënniteittoelage.

Exclusief andere premies, toelagen, vergoedingen, evaluatiepremie, individuele en sales bonus en collectieve bonus.

Loonbijpassingspremie

De loonbijpassingspremie wordt eenmalig berekend en draagt het verschil tussen:

- het referentiejaarloon bij Belgacom op voltijdse basis bij aanvang van het verlof wegens opdracht en
- de jaarlijkse baremieke bruto wedde die de begunstigde bij de aanvang van zijn verlof wegens opdracht zal genieten bij de openbare overheid, op voltijdse basis, rekening houdend met zijn graad en anciënniteit. Deze wedde is inclusief het vakantiegeld, de eindejaarspremie en de haard- en standplaatstoelage, maar exclusief andere premies, toelagen en vergoedingen.

De betaling van de loonbijpassingspremie met betrekking tot de duurtijd van de stage gebeurt op de laatste dag van de maand volgend op de aanvang van het verlof wegens opdracht. Bij een definitieve benoeming uit hoofde van een externe mobiliteit die definitieve statutaire betrekkingen biedt, wordt de loonbijpassingspremie voor het resterende deel van de periode van drie jaar, samen met de eenmalige premie uitbetaald.

In geval van vervroegde stopzetting van het verlof wegens opdracht op initiatief van het personeelslid of van de openbare overheid, wordt het gedeelte van de reeds betaalde loonbijpassingspremie dat betrekking heeft op de resterende duur van de opdracht, teruggevorderd.

Eenmalige premie baremieke maandwedde x N

N staat voor de dienstanciënniteit bedoeld in bijlage 7 van het reglement over het beheer van de functies en van de human resources in het kader van het BeST-Plan daags voor het vertrek met verlof wegens opdracht, uitgedrukt in volle jaren. De baremieke maandwedde is de wedde – exclusief premies, toelagen en vergoedingen – daags voor het vertrek met verlof wegens opdracht.

Statutaire personeelsleden

Het betreft het statutaire personeel. Vanaf 1 oktober 2007 is de cao van toepassing en kunnen alle statutaire personeelsleden van Belgacom zich inschrijven voor de externe mobiliteit in toepassing van artikel 29bis van de wet van 21 maart 1991. Ook deze personeelsleden hebben recht op een loonbijpassingspremie.

Loonbijpassingspremie

Deze premie wordt eenmalig berekend voor de periode vanaf de aanvang van de externe mobiliteit tot en met de maand waarin het personeelslid de leeftijd van 65 jaar bereikt. De premie bestaat uit het verschil tussen:

- de baremieke jaarwedde, het baremieke weddecomplement, de haard- en standplaatstoelage en de complementen zoals bedoeld in artikelen 31 en 46 van het geldelijk statuut, op voltijdse basis bij Belgacom bij aanvang van het verlof wegens opdracht en
- de baremieke jaarwedde en de haard- en standplaatstoelage die de begunstigde in zijn functie zal genieten bij de openbare overheid op voltijdse basis, gebaseerd op de gelijkwaardige weddenschaal.

Er wordt geen rekening gehouden met het vakantiegeld, de eindejaarspremie, de marktpremie, de promotiepremie, de anciënniteittoelage, de evaluatiepremie, de individuele- en salesbonus, de collectieve bonus noch met andere premies, toelagen en vergoedingen.

Als de weddenschaal bij de openbare overheid lager is dan de schaal die het personeelslid bij Belgacom genoot, wordt de loonbijpassingspremie berekend alsof het personeelslid bij de openbare overheid zou genieten van de gelijkwaardige weddenschaal.

Uitbetaling

De als gelijkwaardig beschouwde weddenschaal voor de personeelsleden van niveau 1 en deze van de verkoopskrachten met een klasse tussen S0 en S8 en bekleed met een basisgraad 2b, worden door de cao vastgelegd.

De loonbijpassingspremie wordt maandelijks uitbetaald tijdens het verlof wegens opdracht. In geval van benoeming uit hoofde van externe mobiliteit wordt het saldo van de loonbijpassingspremie samen met de eenmalige premie uitbetaald.

In geval van vervroegde stopzetting van het verlof wegens opdracht op initiatief van het personeelslid of van de openbare overheid, wordt het saldo van de loonbijpassingspremie niet uitbetaald.

Het is mogelijk dat tijdens de stageperiode van de personeelsleden van niveau 1 en S0 tot 8 bekleed met een basisgraad 2b, een koninklijk besluit wordt gepubliceerd dat retroactief equivalente weddenschaal definieert die een negatieve financiële impact kunnen hebben voor de personeelsleden. In dat geval compenseert Belgacom het verschil voor de duurtijd van de reeds gepresterde periode.

Eenmalige premie

De eenmalige premie toegekend in het kader van de externe mobiliteit bedoeld in artikel 29bis van de wet van 21 maart 1991, wordt berekend in functie van de dienstanciënniteit bedoeld in bijlage 7 van het reglement over het beheer van de functies en van de human resources in het kader van het BeST-Plan daags voor het vertrek met verlof wegens opdracht en het baremieke loon (exclusief premies, toelagen en vergoedingen), daags voor het vertrek met verlof wegens opdracht. Dit gebeurt op basis van de volgende formule: $(60 \times \text{baremieke maandwedde} \times N) : 100$. Daarbij is N de hogervermelde dienstanciënniteit in volle maanden uitgedrukt /12 en is de baremieke maandwedde het baremieke jaarsalaris /12.



Pensioenrechten

Er zijn ook beslissingen getroffen rond het pensioen. De pensioenrechten van de personeelsleden van Belgacom die gebruik maken van de externe mobiliteit, worden geregeld door titel VI, hoofdstuk, II van de programmawet van 11 juli 2005. Een aanpassing vond plaats door de programmawet van 27 december 2006 en het Koninklijk Besluit van 19 april 2006 houdende uitvoering van de artikelen 55 en 56 van de programmawet van 11 juli 2005. Dit betekent dat er tot aan de pensioenleeftijd (van 60 tot 65 jaar) een berekening plaatsvindt alsof het personeelslid zijn carrière zou hebben verdergezet bij Belgacom. Er wordt dus altijd een dubbele berekening uitgevoerd. De meest gunstige is van toepassing.

Andere projecten

Ten slotte zijn er de personeelsleden van het autonoom overheidsbedrijf Belgacom die worden ingezet in andere projecten. Hieronder wordt verstaan:

- de ambtenaren ingeschakeld bij de coördinatie van de uitreiking van de elektronische identiteitskaarten
- de ambtenaren ingeschakeld voor de organisatie en invulling van de neutrale calltaking van de alarmcentrales 112, 101 en 100
- de ambtenaren ingeschakeld in het kader van de uitvoering van de vijfjaarlijkse herzieningen inzake het recht op de inkomensvervangende tegemoetkoming en op de integratietegemoetkoming
- de ambtenaren ingeschakeld in het kader van de controle op het rookverbod in openbare plaatsen en versterking van de gezondheidscontrole Saniport-Luchthaven
- de ambtenaren ingeschakeld in het kader van de verwezenlijking van het elektronisch werkgeversdossier en de verbetering van de kwaliteit van de dienstverlening.

Deze ambtenaren zijn vast benoemd in de niveaus B, C of D en genieten, drie jaar na het begin van hun stage, van de inschaling in de overeenstemmende weddenschaal. Het volledige dossier is beschikbaar op aanvraag: tel. 02/508.59.19.



Sociale verkiezingen BICS en BAC

Wie stelt zich kandidaat?



Als alles loopt zoals voorzien, worden in BICS en BAC volgend jaar voor het eerst sociale verkiezingen georganiseerd. Wat houden deze verkiezingen in en wie kan kandideren?

Eerder dit jaar heeft de Raad van State fundamenteel bezwaar gemaakt tegen een ontwerp van koninklijk besluit over de sociale verkiezingen. Het gerechtelijk orgaan vindt het niet kunnen dat er enkel verkiezingen voor de ondernemingsraad (OR) komen in bedrijven met meer dan 100 werknemers. Alleen de wet van 1948 kan de wettelijke basis zijn voor de organisatie van de verkiezingen, stelt de Raad van State. Deze wet legt de organisatie van een OR vast vanaf 50 werknemers.

Veroordeling

De Europa Unie veroordeelde België voor de niet-omzetting van de Europese richtlijn over de informatie in bedrijven. Ons land kreeg tot eind juni de tijd om de richtlijn alsnog om te zetten, zoniet kunnen hoge dwangsommen en een boete volgen. Tot nu toe is deze omzetting nog steeds niet rond. Normaal kiezen in mei 2008 ruim 1,2 miljoen werknemers in bijna 6000 ondernemingen hun vertegenwoordigers in de OR's en comités voor preventie en bescherming op het werk (CPBW's). Voorwaarde is wel dat de rel tussen de aftredende bewindsliden minister van Werk Peter Vanvelthoven (sp.a) en premier Guy Verhofstadt (Open VLD) rond twee uitvoeringsbesluiten over de vierjaarlijkse sociale verkiezingen opgelost raakt en de koning alsnog de voornoemde besluiten ondertekent. Dit wordt wellicht een taak voor de volgende regering. Als alles normaal verloopt, start de procedure voor de

verkiezingen reeds in december van dit jaar.

BAC en BICS

Binnen de sector Telecom Vliegwezen moeten Brussels Airport Company (BAC) – het geprivatiseerde voormalige overheidsbedrijf BIAC – met een goede 800 personeelsleden en Belgacom International Carrier Services (BICS) – een vennootschap van privaat recht – met ongeveer 300 werknemers voor de eerste maal sociale verkiezingen organiseren.

Momenteel zijn de sociale relaties binnen BAC nog gestoeld op het publiekrechtelijke systeem. Bij BICS is in afwachting van de eerste sociale verkiezingen een vakbondscomité geïnstalleerd.

Wat houden de verkiezingen in?

Aan de hand van de sociale verkiezingen wordt de werknemersafvaardiging aangeduid in de OR en het CPBW. De kandidaten worden voorgedragen op lijsten die door de vakbonden worden samengesteld. Elk kiesgerechtigd personeelslid kan zijn stem uitbrengen.

Wie kan kandidaat zijn?

De wettelijke voorwaarden om te kandideren zijn eenvoudig. Men moet:

- verbonden zijn met de onderneming door een arbeids- of leerovereenkomst. Alhoewel dit voor de ex-statutaire personeelsleden van BAC strikt genomen niet het geval is, kunnen ook zij aan de sociale verkiezingen deelnemen.
- behoren tot de werknemerscategorie waarvoor de kandidaat zijn kandidatuur indient.
- zes maanden ononderbroken anciën-

niteit hebben op de dag van de verkiezingen.

Er is geen nationaliteitsvoorwaarde.

Kandidatenlijsten

De kandidaten worden voorgedragen op lijsten die verschillen naargelang het gaat om de verkiezing van de afvaardiging in de OR of het CPBW. Voor de OR worden vier lijsten voorzien: de arbeiders, de bedienden, de jeugdige werknemers en de kaderleden. Voor het CPBW zijn er drie lijsten: de arbeiders, de bedienden en de jeugdige werknemers.

Oproep kandidaten

In beide bedrijven zijn de ACOD-militanten er zich ten volle van bewust dat een zware taak op hun schouders rust. Zij moeten niet enkel hun collega-werknemers overtuigen van het belang van de verkiezingen en van de overlegstructuren, ook moeten zij alert blijven voor alle problemen waarmee het personeel te maken krijgt.

Wie zich geroepen voelt de belangen van de personeelsleden te verdedigen en de verdeel- en heerspolitiek van de directie in te perken, kan zich kandidaat stellen bij André Vandekerckhove, vice-voorzitter ACOD sector Telecom, Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel.

Eens de concrete data van de verkiezingen bekend zijn, worden voor de kandidaten vormingssessies georganiseerd.

Contactpersoon Telecom:

André Vandekerckhove

Tel.: 02/508.59.19

e-mail:

andre.vandekerckhove@acod.be

FOD Sociale Zekerheid

Nieuws

Voor de federale overheidsdienst Sociale Zekerheid is er onder andere nieuws over de afschaffing van de prikklok, het pilootproject Novo, contractuele personeelsleden van het DG Gehandicapten en een warm welkom aan de gewezen postmensen.

NOVO

Het pilootproject van Ambtenarenzaken wordt voortgezet. De overheid liet in april een enquête houden door een privé-firma (AOS). Via een elektronisch formulier vroeg men aan alle personeelsleden hun mening over hun huidige of toekomstige werkomgeving. De resultaten van deze enquête werden aan de personeelsleden beloofd, maar zijn nog niet meegedeeld. De belofte was dat dit zou gebeuren tijdens de workshops, die voor het overleg werden georganiseerd. Bovendien zijn er nog twee nieuwe enquêtes op komst over de waarden en de werking van de chefs.

Wat gebeurde er met de contractuele personeelsleden?

Binnen het DG Gehandicapten zijn een aantal contractuele personeelsleden laureaat van aanwervingsexamens, waaronder het laatste van niveau C. In januari 2007 hadden de diensthoofden van dit DG aangekondigd dat een reeks contractuele personeelsleden, die deel uitmaakten van een reserve, zouden worden geregulariseerd. Vandaag blijkt dat aan deze personeelsleden gesprekken met verschillende FOD's werden voorgesteld, maar niet voor onze FOD. Deze toestand is betreurenswaardig want zo dreigen we personeelsleden te zien vertrekken van wie de anciënniteit, bekwaamheid en kennis zeer kostbaar zijn.

Welkom aan de gewezen postmensen

Maar er is ook goed nieuws voor het dossier over de integratie van de gewezen personeelsleden van De Post in onze, en in alle andere FOD's. Dankzij de volharding van de afvaardiging ACOD AMiO, bijgestaan op het hoogste niveau door onze bestendigen, hebben we via comité B een herziening verkregen van dit dossier. De vroegere postpersoneelsleden werden in ruime mate opgelicht bij hun integratie in de federale baremaschalen. Dit behoort nu gelukkig tot het verleden. De nieuwe regels, die in een koninklijk besluit zijn gegoten, bieden hen nu de mogelijkheid tot een rechtvaardigere en beter omkaderde mobiliteit.

Noëlla Liesenborghs

Niet meer prikken

Op het basisoverlegcomité van 27 maart verklaarde ACOD AMiO zich niet akkoord met de afschaffing van de prikklok in het project Domino. Dit zou uitgebreid worden voor alle personeelsleden, nadat die in 2008 naar het gebouw van Financiën zijn overgeheveld.



FOD Volksgezondheid

Arbeidsreglement: vervolg en nog niet einde

Het arbeidsreglement en de bijlagen ervan zijn sinds begin maart van kracht. ACOD AMiO herhaalde in een brief aan de overheid dat we niet akkoord gingen met de bijlage over de variabele uurregeling. Tot nu kwam er nog geen enkele reactie op deze brief.

Nu wil de overheid de invoering van de bepalingen evalueren. ACOD zal zeker enkele hangende kwesties op de agenda zetten van het volgende basisoverlegcomité, zoals o.a.:

- de personen die inspectie- en controletaken verrichten
- de personen die opdrachten in het buitenland vervullen
- het secretariaat van de Commissies, die na 19 uur plaatsvinden.

Noëlla Liesenborghs

FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg

Berichten uit het tussenoverlegcomité

Op 25 juni werd nog snel voor de vakantie een vergadering van het tussenoverleg gehouden. Onder andere het personeelsplan 2007 en de regeling rond de ziektemeldingen kwamen aan bod.

Personeelsplan

Het personeelsplan 2007 werd voorgelegd, ditmaal met alle mogelijke nuttige informatie om het plan meer diepgaand te bekijken en te evalueren. Om te beginnen maakten we duidelijk dat we teleurgesteld waren over de dalende tewerkstelling in niveau D en C. Bovendien wezen we erop dat er onvoldoende wervingen zijn voorzien in deze niveaus. Hetzelfde fenomeen is vast te stellen bij de Rosetta's waar men 14 niveaus A en B zou werven, maar slechts 2 in niveau C en geen in niveau D. De startbanen werden toch uitgevonden om de lagergeschoolden in te schakelen in het arbeidsproces? Voor ons is dit een pure vorm van goedkope tewerkstelling van hogeropgeleid personeel. Tot slot hebben we ook ons misnoegen uitgedrukt over de dalende trend op het gebied van de globale tewerkstelling over de laatste jaren. Toch gaven we ons akkoord aan dit personeelsplan, alleen al om de schaarse bevorderingen die in 2007 worden gepland niet op de heling te zetten.

Ziektemeldingen

Wat betreft de regeling rond de ziektemeldingen werden onze amendementen op de voorgelegde tekst weerhouden. Zo geldt deze regelgeving niet alleen voor afwezigheden wegens ziekte, maar ook bij een arbeidsongeval. We vroegen eveneens de regeling voor de verplaatsingskosten in de tekst op te nemen. Tot slot merkten we op dat deze nota bij het arbeidsreglement moet worden gevoegd.

We namen akte van het feit dat de heer Schmitt de nieuwe preventieadviseur wordt ter vervanging van de heer Tousseyn, met een opdracht van 60% van een voltijdsequivalent.

Operatie Spring 08

De voorzitter wist ons iets meer te vertellen over de Operatie Spring 08. Deze operatie omvat vier projecten rond de interne en externe werking van het departement. Midden september ontvangt al het personeel hierover concrete informatie. We merkten daarbij op dat de terugloop van het personeelseffectief die al jaren aan de gang is, de werking van sommige diensten dreigt te hypothekeren. Dit fenomeen zal wellicht door deze operatie worden bevestigd.

Loopbaan technisch deskundige

Aansluitend op de vergadering van 24 mei herhaalden we onze vraag tot het opstarten van de onderhandelingen over de loopbaan van technisch deskundige, secretaris van paritaire comités. Het koninklijk besluit waarop werd gewacht, is onder tussen gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 14 juni (KB van 7 juni). De overheid twijfelt eraan of dit nog wel een lopende zaak is. Volgens ons is het dat wel omdat het de uitvoering is van een al bestaand akkoord. Er wordt advies gevraagd aan Ambtenarenzaken en Begroting en tegen begin september wordt ons een ontwerp tekst bezorgd.

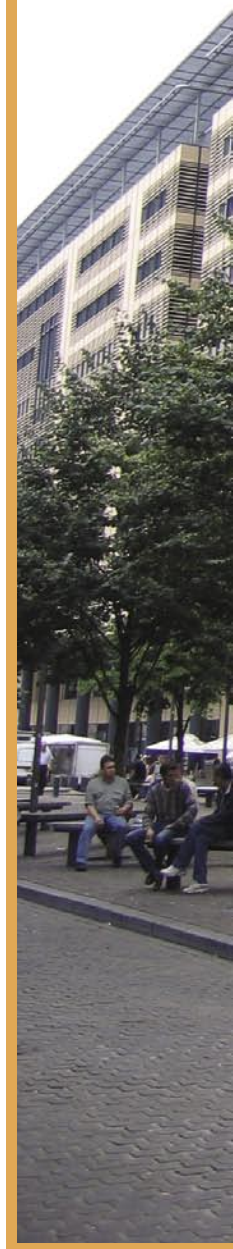
Compensatie- en recuperatiedagen

ACOD stelde de vraag om de personeelsleden die deelnemen aan bevorderingsexamens met proeven die in het weekend worden afgenomen, te compenseren met een dag dienstvrijstelling. Wij menen dat de inspanning van die personeelsleden, die eveneens nuttig is voor de administratie, een compensatie verdient. Op sommige FOD's gebeurt dit al. De overheid was enigszins positief hierover en de vraag wordt aan het directiecomité voorgelegd.

ACOD vroeg eveneens om een recuperatiedag toe te kennen aan het personeelslid dat 4/5 werkt en bloed geeft op de inactiviteitsdag. Er zijn almaar meer tekorten aan bloed, dus iedere stimulans daartoe dient te worden overwogen. De overheid wijst erop dat de omzendbrief van de FOD P&O hierover niets voorziet. Ook deze vraag wordt in het directiecomité besproken.

Tot slot werd er teruggekomen op onze vragen over het restaurant. De voorzitter onderstreepte dat hij het personeel in de FOD wenst te houden. Hij wil de werkzekerheid van het terbeschikkinggestelde personeel waarborgen. Het departement zal hierover een vergadering organiseren met de vzw.

Noëlla Liesenborghs





Sociale Dienst Volksgezondheid en Sociale Zekerheid

Nieuwe restaurant- beheerder

Na een wervingsprocedure georganiseerd door Selor, koos de vzw Sociale Dienst een restaurantbeheerder.

De nieuwe restaurantbeheerder treedt in augustus in dienst ter vervanging van supervisor Johan Schaerlaeken. Deze laatste zorgde ervoor dat de restaurants van de Sociale Dienst bleven draaien. Hij doet reeds jarenlang al het mogelijke opdat de ambtenaren van de verschillende FOD's elke dag een maaltijd krijgen aangeboden, zelfs in zeer moeilijke omstandigheden.

De andere vakbonden hebben zich spijtig genoeg niet geschaard achter ons voorstel om Johan Schaerlaeken te behouden in de functie van administratief restaurantbeheerder. ACOD AMiO betreurt het dat de ervaring en deskundigheid van deze persoon niet worden benut in het belang van de Sociale Dienst.

Aan de nieuwe beheerder worden alle kansen geboden. ACOD AMiO zal al het nodige doen om de werkgelegenheid, de arbeidsvoorwaarden en de kwaliteit van de maaltijden te blijven waarborgen.

Noëlla Liesenborghs

Contactpersoon Federale Overheid:

Guido Rasschaert

Tel.: 02/508.58.63 -

02/508.58.64

e-mail:

guido.rasschaert@acod.be

Welzijn op het werk

De rol van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer

Elke werkgever – zowel in de privé- als in de publieke sector – is volgens de welzijnswetgeving verplicht om een risicoanalyse uit te voeren in zijn bedrijf, dienst, instelling of agentschap. Op basis van deze risicoanalyse moet hij preventiemaatregelen nemen. Daarvoor moet hij zich laten bijstaan door de interne en/of externe dienst voor preventie en bescherming op het werk, in het bijzonder door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer.

Taken

De bijzonderste opdracht van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer is preventiemaatregelen nemen voor het gezondheidstoezicht op de werknemers. Daarom is hij belast met het uitvoeren van medische onderzoeken waar de werknemers, of toch sommigen van hen, aan onderworpen zijn volgens de bepalingen van het koninklijk besluit van 28 mei 2003.

Onderzoeken

De onderzoeken die de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer kan uitvoeren, zijn hoofdzakelijk:

- onderzoeken die gebeuren in het kader van de voorafgaande gezondheidsbeoordeling
- onderzoeken naar aanleiding van de periodieke gezondheidsbeoordeling
- onderzoeken voorafgaand aan de werkhervatting, bij de werkhervatting en tijdens de procedure voor reïntegratie
- specifieke onderzoeken waaraan bepaalde categorieën van werknemers onderworpen zijn zoals werknemers tijdens de zwangerschap of lactatie, jonge werknemers, studenten, stagiairs of uitzendkrachten.

Deze medische onderzoeken gebeuren in principe tijdens de gewone werkdagen, behalve als het gaat om een medisch onderzoek in het kader van een voorafgaande gezondheidsbeoordeling, een medisch onderzoek voorafgaand aan een werkhervatting of een

medisch onderzoek tijdens de procedure voor reïntegratie van de werknemer. De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer is dus helemaal geen controlearts.



Het is dus zeker zijn taak niet om na te gaan of een werknemer al dan niet ongeschikt is.

De kosten voor het medisch onderzoek en de eventuele verplaatsingskosten om zich naar het medisch onderzoek te begeven, vallen ten laste van de werkgever.

Beslissingen en beroep

Na het medisch onderzoek stelt de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer zijn diagnose. Zowel werknemer als werkgever ontvangen hiervan een exemplaar. De diagnose kan het volgende vermelden:

- ofwel dat de werknemer voldoende geschikt is om het overeengekomen werk uit te oefenen of voort te zetten (eventueel mits enkele aanpassingen).
- ofwel dat de werknemer voor een bepaalde periode of definitief moet worden overgeplaatst naar een andere functie (eventueel met de vereiste aanpassingen en onder de gestelde voorwaarden).
- ofwel dat de werknemer voor een be-

paalde periode definitief ongeschikt is om het overeengekomen werk uit te voeren of voort te zetten.

De werknemer die niet akkoord gaat met de beslissing van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer, kan hier tegen binnen de zeven werkdagen beroep aantekenen bij de geneesheer-arbeidsinspecteur van de Medische Arbeidsinspectie.

Gevolgen

Een belangrijk gevolg van de beslissing van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer is het feit dat de werkgever rekening moet houden met deze beslissing. Hij moet dus bijvoorbeeld de werknemer die geschikt werd verklaard, tewerkstellen of blijven tewerkstellen, eventueel met enkele functionele aanpassingen die de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer heeft aanbevolen. Wanneer de werknemer tijdelijk of definitief ongeschikt werd verklaard, mag de werkgever weigeren om hem tewerk te stellen. Eventueel en voor zover mogelijk, kan de werkgever op basis van de aanbevelingen van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer aan de werknemer tijdelijk of definitief een andere functie of werkpost aanbieden.

De arbeidsgeneesheer-preventieadviseur staat eveneens ter beschikking van werknemers die klachten of vragen hebben rond ongewenst grensoverschrijdend gedrag op het werk (geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag).

Richard De Winter

Sociale Zekerheid

Wat staat er op de agenda?

Het ziet er naar uit dat het najaar op syndicaal vlak vrij druk wordt, als we even nagaan welke overlegpunten op de agenda's staan van de basisoverlegcomités. Een overzicht.

HVW

- de bespreking van een nieuwe organisatiestructuur. De directie wil moderniseren en stelt daarom een aangepaste hiërarchische organisatie voor.
- het arbeidsreglement.
- het personeelsbehoefte- en personeelsplan voor 2008.
- de bespreking van de projecten die met de voogdijoverheid overeengekomen waren in de bestuursovereenkomst.
- de controle welzijn op het werk in de gebouwen van de HVW.

HZIV

- de bespreking van het personeelsbehoefte- en personeelsplan voor 2008.
- de betrekkingen te begeven in niveau B.
- de aanpassing en rapportering van de diverse projecten van het bestuursplan.
- de activiteitsindex voor het Centraal Bestuur.
- de controle welzijn op het werk.

RKW

- de controle en bespreking van de projecten van het bestuursplan.
- het personeelsbehoefte- en personeelsplan 2008.
- de controle op de toepassing van het goedgekeurd arbeidsreglement.
- welzijn op het werk.

RIZIV

- de verdere bespreking van het arbeidsreglement.
- de bespreking van het personeelsbehoefte- en personeelsplan voor 2008.
- de hospitalisatieverzekering met bespreking van de modaliteiten.
- de uitbouw van de loopbaan verpleegkundigen niveau B.
- de bespreking over het nog aan te vatten project kostenprijsberekening.
- welzijn op het werk, met in het bijzonder de grondige renovatiewerken.

RVA

- de aanpak van de werkorganisatie en de rol van het management daarin.
- de budgettaire middelen en de bespreking van het personeelsbehoefte- en personeelsplan.
- wat met de PWA?
- de bespreking van de stress enquête.

RVP

- het project 'workflow' zal zeker een invloed hebben op de organisatiestructuur en de tewerkstellingscijfers voor statutairen en contractuelen.
- de controle en vraag naar structurele maatregelen om de gestegen werkdruk op te vangen.
- de bespreking van het bestuursplan 2008.
- de bespreking van het personeelsbehoefte- en personeelsplan voor 2008.
- welzijn op het werk, meer bepaald de stress onderzoeksresultaten.

RSVZ

- de controle en bespreking van het opleidingsplan voor de tweede helft van het jaar.
- de toestand van de vacante statutaire betrekkingen en de aanvang van de bespreking personeelsplan 2008.
- de bespreking van de lopende projecten van het bestuursplan.
- welzijn op het werk, met de belangrijkste lopende dossiers over de renovatie van de gebouwen.

Freddy Stox

Overgang militairen naar Calog Politie eindelijk mogelijk

Op 13 juli werd het koninklijk besluit voor de overplaatsing van bepaalde militairen naar het administratief en logistiek kader van de politiezones (Calog) gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad. Dit besluit heeft een terugwerkende kracht tot 1 mei 2007.

De Wet van 16 juli 2005 voorzag met artikel 5 dat de terbeschikkingstelling de termijn van één jaar niet mocht overschrijden. Nadat de knoop doorgehakt was wat betreft de financiering van de overgeplaatste militairen naar de politiezones, werd eind 2006 gestart met het opstellen van een ontwerp van koninklijk besluit voor de regeling van de overplaatsing en een ontwerp koninklijk besluit voor het nieuwe Calog-statuut. Vrij snel werd echter duidelijk dat geen van beide in werking kunnen treden op het ogenblik waarop de eerste militairen hun jaar van terbeschikkingstelling beëindigen. Om dit probleem op te lossen werd een amendement ingediend om de Wet van 16 juli 2005 te wijzigen. Hierdoor kunnen de in de loop van het jaar 2006 terbeschikkinggestelde militairen alsnog die

overgang doen. Met de publicatie van dit koninklijk besluit kunnen alle overgeplaatste militairen genieten van het nieuwe Calog-statuut dat geconcretiseerd werd door de wet van 1 maart 2007 en gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad op 14 maart 2007.

De politiezones moeten nu, via de gemeente- of politieraad, zonder verwijl de beslissing van overplaatsing nemen voor de militairen die de maximale periode van terbeschikking bereikt of overschreden hebben. Om de administratieve en statutaire regularisatie mogelijk te maken hebben beide bevoegde ministers beslist de periode van terbeschikkingstelling te verlengen tot 31 december 2007. Alles is nu wettelijk geregeld en de bevoegde ministers van Binnenlandse Zaken en Landsverdediging zijn belast met de uitvoering van dit besluit.

Luc Maes

De nieuwe loopbaanmogelijkheden

Er is een akkoord tussen de Vlaamse overheid en de vakbonden over de concrete uitvoering van de bepaling uit de laatste cao over de verruiming van de loopbaanmogelijkheden. We geven hierover de nodige toelichting.

Leidinggevende functies niveau A

Tenzij een personeelslid kan doorstoten naar afdelingshoofd (of top) worden vanaf nu permanente doorgroei-mogelijkheden gecreëerd voor de personeelsleden van rang A1 naar A2. Dit zal kunnen naar een leidinggevende functie, omschreven als het lager leidinggevend kader N-2. Hieraan wordt een financiële loopbaan verbonden die begint in de salarisschaal A211 en na tien jaar schaalanciënniteit overgaat in A212, met graadbenaming van directeur. Parallel komt er de graad en loopbaan van directeur-arts, -ingenieur, -informaticus (A221-A222). De voorwaarde om te kunnen bevorderen is zes jaar relevante ervaring en slagen in een selectietest. Deze relevante ervaring kan men zowel intern binnen de overheid, als extern hebben verworven. Bovendien is het mogelijk dat de prestaties als contractueel personeelslid worden gevalideerd.

Expertenfuncties niveau A

Daarnaast komt er een expertenloopbaan voor functies die veeleer een beroep doen op de inhoudelijke vak-expertise met de graad van adviseur. De beginsalarisschaal is A211, die na 10 jaar schaalanciënniteit overgaat in A212. Parallel komt er de loopbaan adviseur-arts, -ingenieur, -informaticus met de financiële loopbaan A221-A222. Hier is de bevorderingsvoorwaarde eveneens zes jaar relevante ervaring. De expertenloopbaan kan doorlopen naar rang A2E, met de graadbenaming van senior adviseur en de salarisschaal A213, toegankelijk vanuit rang A2 zowel voor hen die een leidinggevende functie hebben als voor hen met een expertenfuntie. De voorwaarde is acht jaar relevante ervaring. Ten slotte wordt het mogelijk om van rang A1 rechtstreeks op te klimmen naar A2E. De voorwaarde is dan twaalf

jaar relevante ervaring.

De bevorderingen in de expertenfunties zijn steeds gekoppeld aan het slagen in een competentietest. Daarbij geldt de algemene bepaling van het personeelsstatuut dat het slagen zeven jaar geldig blijft.

Leidinggevende functies niveau B, C en D

In niveau B, C en D blijft de huidige klassieke hiërarchische loopbaan eerste, tweede en derde rang bestaan. Dit zijn dus de bevorderingsloopbanen B1-B2-B3, C1-C2-C3 en D1-D2-D3, maar wel met andere anciënniteitsvoorwaarden. Bevorderen naar de tweede en derde rang zal kunnen vanuit de eerste rang vanaf ofwel zes jaar schaalanciënniteit in de eerste rang ofwel vanaf zes jaar relevante ervaring. Tot nu was acht jaar schaalanciënniteit de voorwaarde en telde relevante ervaring niet. Iemand die al in de tweede rang is, heeft sowieso voldoende schaalanciënniteit. Bevorderen naar de leidinggevende functie op B3, C3 of D3 blijft afhankelijk van het slagen in een competentietest voor de leidinggevende capaciteiten.

Expertenloopbaan niveau B, C en D

In niveau B, C en D komt er eveneens een expertenloopbaan. Expert wil zeggen dat men vooral kijkt naar vakkennis en vakkunde. Om te bevorderen vanuit B1, C1 of D1 naar een expertenfuntie op de tweede rang is de voorwaarde zes jaar relevante ervaring. Hierbij is dus geen sprake van schaalanciënniteit als voorwaarde.

Er wordt ook een expertenfuntie voorzien op de derde rang. In niveau B is dat senior hoofddeskundige (B3E), in niveau C senior hoofdmedewerker (C3E) en in niveau D senior hoofdas-sistent (D3E). Vanuit B2, C2, D2 kan men bevorderen naar respectievelijk B3E, C3E, D3E mits acht jaar relevante ervaring. Om te bevorderen vanuit B1, C1, D1 naar B3E, C3E, D3E is telkens twaalf jaar relevante ervaring vereist. De aanstelling in een senior functie is verbonden aan het slagen in een competentietest. Dit slagen blijft zeven jaar

geldig.

Voor de volledigheid vermelden we dat er tussen de leidinggevende loopbaan en de expertenloopbaan geen on-doordringbare muur bestaat. Met andere woorden de loopbaan D3 leidinggevend hoofddassistent en D3 senior hoofddassistent zijn beide toegankelijk voor iedereen van de rangen D1 en D2 die aan de voorwaarden voldoet. Ook op de derde rang zijn graadveranderingen mogelijk, mits men slaagt voor de competentietesten.

Wat verandert niet?

Op de eerste en tweede rangen van niveau B, C, en D blijven de nu al bestaande 'families' van loopbanen bestaan. In niveau D bijvoorbeeld zijn dat assistent, technisch assistent, speciaal assistent en schipper/motorist. In niveau C zijn dat medewerker, technicus en scheepstechnicus. Dat onderscheid blijft bestaan in de leidinggevende loopbaan en in de expertenfunties.

De bestaande functionele loopbanen blijven onveranderd. Op de tweede rangen worden aan de expertenfunties dezelfde salarisschalen toegekend als aan de nu bestaande leidinggeven-de functies. Bijvoorbeeld: de hoofdmedewerker behoudt de salarisschalen C211-C212. De hoofdmedewerker-expert krijgt eveneens de salarisschalen C211 en C212.

Zoals nu blijft er op de rangen B3, C3 en D3 slechts één salarisschaal bestaan, respectievelijk B311, C311 en D311. Bijvoorbeeld: de leidinggevend hoofddeskundige en de senior hoofddeskundige krijgen de salarisschaal B311, zonder verdere functionele loopbaan.

De algemene regel blijft dat men vastbenoemd moet zijn om te kunnen bevorderen en dat alle expertenfunties bevorderingsfuncties zijn. Het is ook een stap vooruit dat onder relevante ervaring de jaren gepresteerd als contractueel kunnen worden gevalideerd voor zowel leidinggevende als expertenfunties. Welke beroepservaring juist in aanmerking komt als relevante ervaring dient per functie te worden bepaald en duidelijk in de vacaturemelding worden neergeschreven.

De budgetten

De invoering van de nieuwe loopbanen staat of valt met de aanpassing van de personeelsplannen. In de cao 2005-2007 en ook in het nu ondertekende protocol staat uitdrukkelijk dat de N-2 functies (niveau A) en de expertenfuncties (in alle niveaus) nieuwe functies zijn, door upgradering van bestaande functies. Dergelijke wijziging vraagt een aanpassing van het personeelsplan. Functies upgraden kost geld. Daarom worden er budgetten vrijgemaakt: 3,6 miljoen euro in 2008; 6,25 miljoen euro in 2009 en vanaf 2010 recurrent 8,05 miljoen euro. Elke entiteit (departement, agentschap) krijgt zijn deel berekend op basis van de personeelsaantallen. De upgradering van één functie kost ongeveer 10.000 euro, dus komt 8,05 miljoen euro overeen met ongeveer 805 bevorderingsfuncties.

Een personeelsplan moet telkens een bevorderingsplan omvatten. Bij dat alles hebben we een stok achter de deur: in het protocol is opgenomen dat de vrijmaking van de budgetten en de overmaking ervan aan de entiteiten is verbonden aan de opmaak en de goedkeuring van de personeelsplannen, met inbegrip van de bevorderingsplannen. Onze afgevaardigden zullen erover moeten waken dat binnen hun entiteit die upgradingen in de personeelsplannen worden opgenomen en uitgevoerd. Uiteraard kan bij hen altijd meer informatie worden verkregen.

Hilaire Berckmans

Contactpersoon Vlaamse Overheid:

Hilaire Berckmans - Tel.:
02/508.58.64 - e-mail: hilaire.
berckmans@acod.be



Openbare Vlaamse Afvalstoffenmaatschappij

Opgeruimd staat netjes

Op 26 juni organiseerde het VMW-Vormingsfonds een informatiesessie met als thema 'OVAM: opgeruimd staat netjes!' Ook voor de vakbond is het leefmilieu een belangrijke uitdaging waarmee wij ecologisch, economisch en sociaal rekening moeten houden. Gastsprekerster was mevrouw Henny De Baets, administrateur-generaal van het OVAM-agentschap.

Historiek, missie en financiering

OVAM werd in 2004 opgericht als intern verzelfstandigd agentschap, maar bestaat feitelijk reeds sedert 2 juli 1981 onder de benaming Openbare Afvalstoffenmaatschappij voor het Vlaamse Gewest. Door het verzekeren van een duurzaam beheer van afvalstoffen en materialen, door het voorkomen van bodemverontreiniging en

door de realisatie van bodemsanering draagt OVAM bij tot een beter leefmilieu en een hogere levenskwaliteit.

OVAM put haar financiële middelen uit de begroting van het departement Leefmilieu, Natuur en Energie, het MINA-Fonds (Milieu en Natuur), het FFEU (Financieringsfonds voor Schuldafbouw en Eenmalige Investeringsuitgaven), het BBF en de eigen ontvangsten. In totaal omvatten de werkingsmiddelen

en beleidskredieten voor het jaar 2007 ruim 67 miljoen euro.

Activiteiten en resultaten

OVAM ontplooit een waaier aan decretale opdrachten zoals onder andere ambtshalve bodemsaneringen, verwijdering van dierlijk afval, financiële ondersteuning van gemeenten en provincies inzake preventie en selectieve inzameling van afvalstoffen of de subsidiëring van de welbekende kringloopcentra. Opdat OVAM ook een betere naambekendheid zou verwerven, zijn er naast de publicaties, de website en de elektronische nieuwsbrieven ook de deelnames aan evenementen, studiedagen en beurzen.

OVAM boekt vandaag een positief resultaat. Zowat 75% van ons huishoudelijk afval wordt gesorteerd en 75% van het bedrijfsafval krijgt een nuttige toepassing. Het is vooral belangrijk dat de afvalberg niet meer stijgt met de economische groei.

Uitdagingen voor de toekomst

OVAM heeft voor zichzelf de bakens uitgezet voor de komende vijf jaar met de strategische doelstellingen. Zo wil het agentschap prioritair uitvoering geven aan het nieuwe bodemsa-

nerings- en beschermingsdecreet, de regelgeving inzake grondverzet bijsturen en een aantal sectorfondsen oprichten voor de alternatieve financiering van bodemsanering. Zeer ambitieus wil OVAM het afvalbeleid verruimen naar een duurzaam materialenbeleid. Een belangrijk deel van de inzet betreft ook de voorbereiding van het Europees voorzitterschap in 2010.

Mevrouw Henny De Baets hield eveneens een pleidooi voor homogene bevoegdheidspakketten in het kader van een nieuwe staatshervorming. Het leefmilieu mag dan een gewestbevoegdheid zijn, onder meer productnormering is nog altijd een federale bevoegdheid. Door het feit dat in Wallonië het milieubeleid niet meteen een prioriteit is en op het vlak van leefmilieu de normen lager liggen, kiezen sommige Vlaamse bedrijven voor delocalisatie. Zonder schroom mag worden gesteld dat Vlaanderen in Europa koploper is in milieuwetgeving en in vele gevallen verder gaat dan de Europese normen. OVAM telt 346 personeelsleden om haar opdrachten uit te voeren, waarvan de helft contractuelen. Voor de administrateur-generaal is dit een zwak punt om gemotiveerde personeelsleden te behouden. Zij opteert ervoor om het aantal statutaire personeelsleden te verhogen tot een 70/30-verhouding. Recentelijk werden de procedures ingezet om 63 contractuele betrekkingen om te vormen tot statutaire betrekkingen.

Richard De Winter



Mandaattoelage topmanagement

Toch een akkoord

In de vorige Tribune hadden we het reeds over het niet-akkoord van de drie vakbonden rond de invoering van een mandaattoelage voor het topmanagement. Blijkbaar een vervelende zaak voor de Vlaamse regering, want die vroeg in juli om de onderhandelingen te heropenen. Deze bijkomende onderhandelingen resulteerden in een protocol van akkoord. Dit heeft vooral te maken met de verkregen engagements voor de andere personeelsleden. We vatten deze samen.

Gestructureerd overleg

De Vlaamse minister van Bestuurszaken zal de vakbonden consulteren alvorens zijn beleidsbrief 2008 op te maken en voor te leggen aan het Vlaams parlement. De eerste vergadering tussen minister Bourgeois en de vakbonden vindt plaats op 16 september. In het engagement is opgenomen dat er een ernstig gestructureerd overleg komt met de politieke en de administratieve top. Wij hopen om in dat kader afspraken te kunnen maken over hoe ver het topmanagement kan gaan bij de interpretatie en de toepassing van het Raamstatuut.

Meer budgetten

Er worden meer budgetten ter beschikking gesteld voor de loopbanen van de andere personeelsleden. Het gaat hier over de uitvoering van punt 6.2 van het Vlaams sectoraal akkoord, namelijk het optrekken van de doorgroei mogelijkheden voor de personeelsleden van rang A1 en van niveau B, C en D.

Op rang A2 worden bevorderingsbetrekkingen gecreëerd (deels leidinggevend, deels experten) die kunnen worden ingenomen door personeelsleden van rang A1. Binnen niveau B, C en D worden expertenloopbanen opgericht. Deze functies zullen zich situeren op de tweede en de derde rangen binnen de drie niveaus. Het betreft bijkomende betrekkingen en loopbanen, die parallel lopen aan de huidige bestaande hiërarchische loopbanen.

Voor de maatregel vermeld in punt 6.2. over de doorgroei mogelijkheden van het sectoraal akkoord 2005-2007 (dit wil zeggen voor de functie van lager kader N-2 en de functies van de niet-leidinggevende loopbaan in niveau A, B, C en D) wordt vanaf 2008 op recurrente wijze een bijkomend budget van 1,8 miljoen euro ter beschikking gesteld. Daardoor kunnen, uitgaande van een gemiddelde kostprijs van 10.000 euro voor de omvorming van bestaande betrekkingen, 360 dergelijke functies gecreëerd worden in 2008 (i.p.v. 180) en 625 functies in 2009 (i.p.v. 445). Vanaf 1 december 2009 kun-

nen er 805 functies (i.p.v. 445) worden ingevuld.

Personeelsplannen

Samengevat wil dit zeggen dat er vanaf 2009 3,6 miljoen euro recurrent meer ter beschikking komt voor de bijkomende loopbanen op de rang A2 en binnen niveau B, C en D. Dit resulteert in 805 bijkomende bevorderingsfuncties in plaats van 445. Dit gegeven was cruciaal voor onze beslissing. Hoe kunnen we echter controleren dat die bijkomende betrekkingen er komen? Dat dient te gebeuren via de aanpassing van de personeelsplannen, waarover moet overlegd worden met de vakbonden. Daarover zijn er trouwens afspraken opgenomen in het protocol over de uitvoering van de verruimde doorgroei mogelijkheden.

Engagement salarisprogressie

De Vlaamse regering bevestigt op papier haar engagement om bij de invoering van een nieuw beloningsbeleid voort te bouwen op de consensusnota van 10 mei 2004 van het Raadgevend Comité Beloningsbeleid. Daarbij formuleerde de ambtelijke top samen met de vakbonden voorstellen voor de invoering van de functiefamilies, de functieweging en -waardering en de uitwerking van een vernieuwd beloningsbeleid. In die consensusnota staat dat bij een nieuw beloningsbeleid de huidige salarisprogressie op basis van de weddeanciënniteit en de schaalanciënniteit wordt gerespecteerd. De nota vermeldt eveneens dat alle functies (van hoog tot laag) worden gevat bij de invoering van de functiefamilies en de functieweging.

Standpunten ongewijzigd

Net zoals de andere vakbonden gaf ACOD op die basis een protocol van akkoord. De verruimde loopbaanmogelijkheden en het engagement voor het behoud van de nu bestaande salarisprogressie gaven daarbij de doorslag. Het is ook de eerste maal dat we door een minister vooraf worden uitgenodigd bij de opmaak van zijn beleidsverklaring. Dit neemt echter niet weg dat onze standpunten over de invoering van de mandaattoelage onveranderd blijven. De opmerkingen die we formuleerden in het protocol van niet-akkoord werden dan ook integraal overgenomen in het nieuwe protocol.

Hilaire Berckmans

Sportdag van de Vlaamse ambtenaar

Een regeling die niets regelt

Op donderdag 20 september vindt de 18de officiële "Sportdag van de Vlaamse Ambtenaar" plaats. Wellicht zal het Vlaams personeelsblad '13' er uitgebreid aandacht aan zal besteden. Al jarenlang is de Vlaamse Sportdag een paradepaard van de Vlaamse regering(en).

De omzendbrief op 28 juni 2007 van Geert Bourgeois, Vlaamse minister bevoegd voor bestuurszaken, was dan ook een onaangename verrassing, verspreidde. De brief heeft als titel "regeling van dienstvrijstelling voor Boterhammen in het park en de Sportdag van de Vlaamse ambtenaar". Als je verder leest, blijkt dat er eigenlijk helemaal niets geregeld wordt. In tegenstelling tot voeger is er geen veralgemeende dienstvrijstelling meer voor de Vlaamse sportdag. Het komt voortaan

aan de leidend ambtenaar van elke entiteit toe om te beslissen of er wel dan niet dienstvrijstelling wordt toegestaan voor die activiteiten.

Wij weten ook wel dat die handelswijze theoretisch in overeenstemming is met de organisatiestructuur van de Vlaamse overheid en met het raamstatuut. Volgens de ACOD is het echter een spijtig en verkeerd signaal. Voor een stuk blaast men tegelijk wam en koud over het belang dat men hecht aan de Vlaamse sportdag. Het getuigt bovendien van weinig politieke moed. Wellicht zal men in de toekomst deze paraplus nog dikwijls gebruiken om de politieke verantwoordelijkheid af te schuiven.

Bij deze wordt het nogmaals het belang van de arbeidsreglementen on-



derstreept. Voor elke entiteit dient een arbeidsreglement te worden opgesteld. Het is aangeraden om dienstvrijstellingen die niet verankerd zijn in het Vlaams personeelsstatuut, expliciet op te nemen in het arbeidsreglement.

Hilaire Berckmans

Invloed verminderde prestaties op anciënniteit

Blijkbaar ontbreekt het soms aan de juiste informatie over de invloed van deeltijdse prestaties op de berekening van de geldelijke anciënniteit. Dit zijn de regels en ons standpunt.

Voor alle duidelijkheid: een vastbenoemd personeelslid met verlof voor deeltijdse prestaties blijft de volledige anciënniteitsrechten behouden. Een contractueel personeelslid met een arbeidsovereenkomst voor deeltijdse prestaties bouwt de anciënniteit op pro rata zijn arbeidsregime. Een contractueel personeelslid met een halftijds contract zal dus dubbel zo lang moeten

wachten op een tussentijdse overgang, dan een statutair personeelslid met verlof voor deeltijdse prestaties (50%). Een contractueel personeelslid met een voltijdse arbeidsovereenkomst dat een deeltijdse loopbaanonderbreking neemt, blijft wel van de volledige anciënniteitsrechten genieten en krijgt dus op de normaal voorziene tijdstippen zijn baremieke verhogingen.

De contractuele personeelsleden – met uitzondering van het VDAB-instructiepersoneel – hebben geen functionele loopbaan en blijven dus steken in de eerste salarisschaal van de wervingsrang. Daarnaast moet een halftijds

werkend contractueel personeelslid ook nog eens dubbel zo lang wachten op zijn baremieke verhoging. Hij kan dus quasi nooit het hoogste barema bereiken.

ACOD pleit ervoor om dit mechanisme af te schaffen, zodat iedereen – ongeacht het statuut of het werkregime – aangepaste baremieke verhogingen krijgt met dezelfde frequentie als de statutaire personeelsleden.

Richard De Winter

Intergewestelijke Brussel

Statutair congres ACOD Parastatalen Brussel

Volgende mandaten moeten op het congres worden toegevoegd: algemeen secretaris, voorzitter, ondervoorzitter en twee verificateurs der rekeningen. De huidige mandatarissen zijn uittreidend en herkiesbaar.

Kandidaturen moeten schriftelijk toekomen vóór 31 oktober 2007 bij de voorzitter van de sector: Daniel De Baets, Congresstraat 17/19 te 1000 Brussel.

ZiekenhuisNetwerk Antwerpen

Toch niet zo'n positief verhaal

Door het Valentijnsakkoord van februari 2003 tussen Stad Antwerpen en het OCMW werden alle OCMW-ziekenhuizen ondergebracht in één gemeenschappelijke privaatrechtelijke structuur: de vzw ZNA. Dit was zeker niet de keuze van de 6000 personeelsleden. De beslissing werd politiek opgedrongen door het voormalige College onder het mom van het behoud van de tewerkstelling. De ware redenen waren veeleer de financiële tekorten die het College niet langer wenste te dragen.

Teleurstellende financiële resultaten

De financiële afspraken die werden gemaakt door het management waren bijzonder ambitieus. In 2003 was er nog een tekort van 38 miljoen euro. Dit moest worden teruggedrongen in 2004 tot 17 miljoen euro, in 2005 tot 6 miljoen euro en in 2006 diende men break-even te draaien.

De inleveringen die werden gevraagd van het personeel waren dan ook aanzienlijk: vermindering of afschaffing van het aantal verlof- en compensatiedagen, geen betaalde schafttijd, geen voorafbetaling van het loon voor de statutairen, een afbouwkader voor de statutaire tewerkstelling en dergelijke meer. Ook van de geneesheren werd een ernstige financiële inspanning gevraagd.

Vanaf 2004 werden constant (te) optimistische berichten de wereld ingestuurd, gaande van 'uitstekende resultaten' tot een 'zeer tevreden personeel dat zich thuis voelde in de nieuwe structuur'.

Midden dit jaar vielen de maskers echter af. De vooropgestelde cijfers werden niet gehaald: de jaarrekening van 2006 sloot af met een verlies van 5 miljoen euro. Gelukkig was er nog een spaarpotje, anders was het verlies opgelopen tot 15 miljoen euro. Nu wordt hardop gefluisterd dat 2007 eveneens met een verlies zal worden afgesloten en 2008 misschien ook nog wel.



Ontevredenheid en frustraties

Dit jaar werd een tevredenheidsenquête gehouden onder het personeel op initiatief van Mimi Lamote, voorheen topmanager van C&A en E5 Mode, en bij ZNA nieuw aangeworven als verantwoordelijke voor o.a. de interne en externe communicatie.

De resultaten van de enquête waren ontluisterend. De positieve verwachtingen die werden vooropgesteld, maakten plaats voor argwaan, onduidelijkheid, onzekerheid en vooral gelatenheid. De verwijten naar het managementcomité waren vernietigend: het management heeft vaak een verborgen agenda, manipuleert mensen, heeft geen toekomstperspectief en houdt weinig rekening met de 'gevoeligheid' van medewerkers en dokters. Het vertrouwen naar het management is dus sterk verminderd tot quasi volledig verdwenen. Conclusie: weinig tevreden personeelsleden en veel te veel frustraties.

Er heerst een algemeen gevoel van onpersoonlijkheid, van een gebrek aan appreciatie en respect. Kortom, de kloof tussen management en organisatie is bijzonder groot geworden. Door een teveel aan veranderingen is het overzicht bij de personeelsleden volledig weg. Waar in

2004 het veranderingstraject vertrok van positieve verwachtingen en een duidelijke strategie, evolueerde dit vanaf 2005 en in 2006 naar 'te veel en te snel' tot 'medewerkers die de organisatie niet meer volgen'.

Verwachtingen en uitdagingen

De verwachtingen van het personeel voor het management zijn correct en terecht: opnieuw creëren van vertrouwen en betrokkenheid, een eerlijke en frequente dialoog, appreciatie en respect, het geven van meer verantwoordelijkheid, interne klantgerichtheid, maar er is vooral een grote nood aan duidelijkheid. De vakbonden hebben hier nog een knelpunt aan toegevoegd: de verschillen tussen de statutaire personeelsleden (die als een uitstervende personeelscategorie worden beschouwd) en de contractuele personeelsleden die vallen onder het paritaire comité van de privésector (ziekenhuizen). Dit alles werkt negatief op de werkvloer en is nefast voor een goede werksfeer.

De uitdagingen zijn dus enorm. Om de werking van ZNA (terug) op het goede spoor te zetten, dient men acties te ondernemen op basis van de enquêteresultaten. Het ma-

nagement zal de afspraken moeten nakomen, wil men opnieuw een positieve werksfeer verkrijgen.

Opnieuw beginnen

Wij willen niet vooruitlopen op de toekomst, maar misschien kan het nieuwe OCMW-decreet, dat begin volgend jaar wordt verwacht, voor een oplossing zorgen: al het personeel zou dan terug onder een openbare structuur komen. Voor deze oplossing moet er echter een parlementaire en dus politieke wil zijn, maar ook het management moet een duidelijke keuze maken voor deze optie. Het personeel is alvast vragende partij. Dit zou pas een veranderingsproces zijn dat door het personeel wordt gedragen. En daar gaat het tenslotte toch om: een stevig draagvlak creëren voor een goed draaiende organisatie met gemotiveerd personeel?

Contactpersoon LRB:

Mil Luyten - Tel.: 02/508.58.25

e-mail: mil.luyten@acod.be

Oproep kandidaturen LRB Brussel

Het statutair congres van ons LRB-gewest gaat door op 20 maart 2008. Overeenkomstig de statuten moeten de volgende mandaten worden bekleed:

- voorzitter
- Franstalige vice-voorzitter
- Nederlandstalige vice-voorzitter
- federaal secretaris
- gewestelijk secretaris
- 3 controleurs van de rekeningen
- de mandaten in het FUB – LRB.



De oproep voor de kandidaten start op 20 september 2007 en wordt afgesloten op 26 november 2007 om 17 uur. Kandidaturen kunnen worden gestuurd naar Rudy Janssens, federaal secretaris LRB-Brussel, Congresstraat 17 – 19, 1000 Brussel.

In memoriam Christiane Van Moerkerke

Op 15 juli overleed plotseling Christiane Van Moerkerke. Zij was gedurende 20 jaar militant voor het schoonmaakpersoneel en één van onze vurigste syndicalisten. Bij elke betoging of staking was zij present en zorgde ze voor de nodige animatie met aangepaste liedjes. Wij willen namens heel de sector onze gevoelens van medeleven betuigen.

Militant in de kijker

Martine Demol

Ieraar S.O. informatica



Dit seizoen zet Tribune elke maand een militant in de kijker. In deze editie bijt Martine Demol de spits af. Zij is syndicaal afgevaardigde aan het K.T.A. Sint-Agatha-Berchem en tevens lid van het uitvoerend bestuur van onze sector.

Hoe ben je in het onderwijs beland?

Martine Demol: "Toen ik in 1978 afstudeerde als handelsingenieur aan de VUB in Brussel, had ik zeker niet de intentie in het onderwijs aan de slag te gaan. Ik startte mijn loopbaan in het Centrum voor Bedrijfseconomie aan de VUB. Daar werd ik door Willy Vandeborne, toenmalig gewestelijk secretaris van ACOD Onderwijs Brussel, gecontacteerd om een interimjob in het onderwijs waar te nemen. Dit beviel me zodanig, dat ik het onderwijs niet meer verlaten heb. Na een aantal interims werd ik in 1985 vast benoemd als leraar S.O."

Aangezien je in een Brusselse onderwijsinstelling werkt, zal de migrantenproblematiek je niet vreemd zijn. In je 28-jarige loopbaan heb je wellicht zelfs de evolutie op dat gebied van nabij meegemaakt. Hoe heb je dat ervaren?

Martine Demol: "In de beginperiode heb ik vijf jaar in Ukkel gewerkt, in een instelling waar haast geen migranten waren. Nadien heb ik lesgegeven in Anderlecht, waar ik voor het eerst migranten in de klas had. Maar pas in de instelling waar ik nu lesgeef, heb ik de migrantenproblematiek echt leren kennen. Persoonlijk heb ik enkel positieve ervaringen met migranten, waarschijnlijk omdat ik lesgeef in een specifieke specialiteit en kleine groepen heb, maar niet alle collega's zijn even enthousiast. Vooral in het BSO is het veel moeilijker, wegens de grootte van de groepen. Het is voornamelijk het taalprobleem dat deze jongeren enorme parten speelt, met alle gevolgen vandien."

Tijdens de RTC over de Brusselse onderwijsproblematiek werd voorgesteld allochtone ouders te sanctioneren als ze niet deelnamen aan de oudercontacten. Wat vind je daarvan?

Martine Demol: "Dit is discriminerend, helemaal niet drem-pelverlagend en dus geen goede oplossing."

Waarom zie jij een mogelijke oplossing?

Martine Demol: "Uiteraard moet getracht worden de allochtone ouders meer bij de onderwijsinstellingen van hun kinderen te betrekken. Je zou bijvoorbeeld lessen Nederlands voor de ouders kunnen organiseren."

Hoe ben je syndicaal actief geworden en word je voor je syndicaal werk gewaardeerd?

Martine Demol: "Ik ben altijd sociaal voelend geweest. Solidariteit is voor mij geen ijdel woord. Vandaar dat ik mij in de vakbond altijd thuis heb gevoeld.. Het lag dan ook voor de hand dat ik Marc Borremans als syndicaal afgevaardigde in onze school opvolgde, nadat hij in 1999 verkozen werd tot bestendig secretaris voor de regio Brussel. Wat de waardering betreft: zowel leden als niet-leden doen regelmatig een beroep op mij, ik hoop tot ieders tevredenheid."

Waarom moet ACOD in de toekomst meer accenten leggen, vind jij?

Martine Demol: "Een eerste punt is de noodzaak om jonge militanten te vormen, dit is onontbeerlijk. Ik denk dan in eerste instantie aan technische vorming. Ten tweede is het nodig de leden op de meest efficiënte manier te informeren, dit kan de besluitvorming enkel maar ten goede komen."

Als ACOD bewaken wij voornamelijk de rechten van het personeelslid. Wat ervaar jij momenteel als de grootste bedreiging voor het personeel?

Martine Demol: "De grootste bedreiging voor het personeel is de afbraak van het sociaal statuut. Verder is de schoolopdracht een grote bron van ergernis. In theorie klinkt het mooi om alle taken die leerkrachten nu al vrijwillig op zich nemen, te 'waarderen'. Maar in de praktijk vrees ik voor minder autonomie van de individuele leerkracht en meer werkdruk. De differentiële verloning ten slotte vind ik gevaarlijk: zo worden collega's concurrenten van elkaar, wat het teamwerk zeker niet ten goede komt."

Tekst buitengewoon congres 30 november 2007

Oproep inbreng ideologische lijn

De politiek-pedagogische commissie die werd opgericht naar aanleiding van het laatste statutaire congres van onze sector, heeft haar werkzaamheden afgerond. De leden worden nu verzocht hun mening te geven over de congrestekst.

Zoals het hoort in een democratische organisatie, hebben de leden het laatste woord. Tijdens ledenvergaderingen in de regio en provincies zal de congrestekst voorgelegd worden om geamendeerd te worden.

De omvangrijke visietekst is opgedeeld in twee delen. Het eerste deel is de congrestekst die als toelichting kan worden gelezen bij de in het tweede deel geformuleerde resoluties. Dit zijn de twaalf resoluties die geamendeerd kunnen worden.

Discussie

De data voor de geplande ledenvergaderingen worden aangekondigd in de volgende Tribune. We dringen erop aan deel te nemen aan deze discussie, die de ideologische lijn van ACOD Onderwijs voor de komende jaren vastlegt.

De tekst is beschikbaar op het ledengedeelte van de website van ACOD Onderwijs (www.acodonderwijs.be). Wie nog geen toegang heeft tot het ledengedeelte, kan een paswoord aanvragen via de website. Leden die de tekst niet via internet kunnen raadplegen of afdrucken, kunnen hem steeds opvragen op het nationale secretariaat (tel. 02/508.58.80).

Eindconclusie 'onvoldoende'

Wat zijn de gevolgen van een negatieve evaluatie?



In navolging van het artikel 'Functiebeschrijving en evaluatie' in de vorige Tribune, gaan we nu dieper in op de gevolgen van een evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende'.

Voor een goed begrip: het gaat hier om een definitieve 'onvoldoende'. Dit betekent dat ofwel het personeelslid niet in beroep is gegaan en daarmee aangeeft de evaluatie te aanvaarden, ofwel het College van Beroep de evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' niet heeft vernietigd.

Er wordt een onderscheid gemaakt tussen personeelsleden die aangesteld zijn als tijdelijke voor beperkte duur, en personeelsleden die vast benoemd zijn of aangesteld zijn als tijdelijke voor doorlopende duur. In beide gevallen is de regelgeving zo opgesteld dat de gevolgen van het ontslag zich beperken tot het ambt en de instelling (eventueel pedagogische entiteit) waar de 'onvoldoende' is toegekend.

Bepaalde duur

Een personeelslid dat aangesteld is voor bepaalde duur en in een instelling een definitieve evaluatie 'onvoldoende' krijgt, wordt ontslagen in die instelling en voor het ambt waarvoor hij de evaluatie 'onvoldoende' kreeg.

De diensten die de medewerker vóór

het ontslag presteerde in het ambt waarvoor hij werd ontslagen in de instelling of in andere instellingen van de inrichtende macht of desgevallend de scholengemeenschap, worden niet meer in aanmerking genomen bij de berekening van het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in het ambt van ontslag in de instelling waar hij werd ontslagen.

Het personeelslid behoudt wel zijn prestaties in andere instellingen van de inrichtende macht of desgevallend de scholengemeenschap en kan deze aanwenden om in die andere instellingen het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in te roepen.

Voorbeelden

- Een personeelslid presteert gedurende drie schooljaren voltijds als leraar S.O. (vak Latijn), maar krijgt op het einde van het derde schooljaar een definitieve evaluatie 'onvoldoende'. Het personeelslid wordt ontslagen en verliest de gepresteerde dagen om zijn recht op TADD te kunnen inroepen.

- Een personeelslid presteert gedurende drie schooljaren halftijds als leraar S.O. (vak Latijn) in instelling A en halftijds als leraar S.O. (vak Latijn) in instelling B. Beide instellingen behoren tot dezelfde inrichtende macht. In de

loop van het derde schooljaar krijgt hij een definitieve evaluatie 'onvoldoende' in instelling A. Het personeelslid wordt ontslagen in instelling A, maar blijft in dienst in instelling B. Bovendien verliest het personeelslid de gepresteerde dagen in instelling A om zijn recht op TADD te kunnen inroepen in instelling A, maar behoudt zijn gepresteerde dagen in instelling B. Het personeelslid is op 1 september van het vierde schooljaar TADD-gerechtigd in alle instellingen van de inrichtende macht behalve in instelling A.

Doorlopende duur

Een personeelslid dat tijdelijk aangesteld is voor doorlopende duur en in een instelling voor een bepaald ambt twee opeenvolgende definitieve evaluaties 'onvoldoende' krijgt of in een instelling voor een bepaald ambt drie definitieve evaluaties 'onvoldoende' krijgt in zijn loopbaan, wordt ontslagen in die instelling en voor dat ambt.

Het personeelslid verliest zijn recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in de desbetreffende instelling en voor het betrokken ambt. Ook de prestaties in deze instelling en voor dit ambt komen niet meer in aanmerking om het recht op TADD op te bouwen in een andere instelling van de inrichtende macht.

Het ontslag heeft echter geen effect op eventuele aanstellingen van doorlopende duur in andere instellingen van de inrichtende macht of scholengemeenschap, ook niet als die steunen op diensten die werden gepresteerd in de instelling waar het personeelslid werd ontslagen. Een personeelslid dat aangesteld is als TADD-er een eerste definitieve evaluatie 'onvoldoende' heeft gekregen, kan in afwachting van een nieuwe evaluatie geen aanspraak maken op een uitbreiding van zijn tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in de instelling en voor het ambt in kwestie.

Vast benoemd

Een personeelslid dat vast benoemd is en in een instelling voor een bepaald ambt twee opeenvolgende definitieve evaluaties 'onvoldoende' krijgt of in een instelling voor een bepaald ambt drie definitieve evaluaties 'onvoldoende' krijgt in zijn loopbaan, wordt ontslagen in die instelling en voor dat ambt. De diensten gepresteerd voor het ontslag komen niet in aanmerking om het recht op een TADD te krijgen in de instelling waar het ontslag gegeven is. Ook prestaties in andere instellingen kunnen niet aangewend worden om het recht op TADD te bekomen in de instelling waar het personeelslid ontslagen is.

Het ontslag heeft geen effect op eventuele aanstellingen van doorlopende duur in andere instellingen van de inrichtende macht of scholengemeenschap.

Dat de gevolgen van het ontslag na een evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' beperkt blijven tot de instelling waar de 'onvoldoende' werd gegeven, kan logisch lijken maar werd door sommige inrichtende machten niet als evident beschouwd. Wie de regelgeving erop na leest, stelt vast dat deze niet vereenvoudigd is, maar dat de rechten van het personeel beter beschermd worden dan voordien.



Ook betaald themaverlof voor academisch personeel universiteiten

Zoals andere personeelsleden in het onderwijs krijgt het academisch personeel van de universiteiten loopbaanonderbreking voor palliatieve zorgen, bijstand aan of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid en voor ouderschapsverlof.

Deze regeling betreft 6600 proffen, docenten, (praktijk)assistenten en doctorandi die op de loonlijst van de Vlaamse universiteiten staan. Het bijzonder academisch personeel heeft via een eigen statuut al een aparte regeling. Hiermee wordt een belangrijke eis van ACOD ingewilligd, met name het aantrekkelijker maken van de combinatie werk-privé.

De vergoedingen worden gelijkgesteld met die van de Vlaamse ambtenaren. Voor een volledige onderbreking bedraagt de vergoeding netto 615,56 euro, met daar bovenop een Vlaamse premie van 110,31 euro. Let op: deze laatste

premie moet men afzonderlijk aanvragen. Deeltijdse premies hangen samen met de leeftijd: voor 50-plussers is dit iets meer.

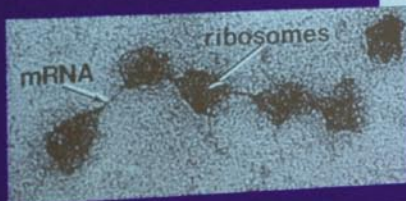
Duur verlof

De duur van het verlof voor palliatieve zorgen bedraagt een maand met eventuele verlenging. Als het om zwaar zieke gezins- of familieleden gaat, is dit 12 maanden voltijds of 24 maanden deeltijds. Dit wordt verdubbeld als de patiënt jonger dan 16 jaar is.

Bij ouderschapsverlof is het 3 maanden voltijds, 6 maanden halftijds of 15 maanden een vijfde.

Met deze maatregel wil men voorkomen dat bepaalde medewerkers door omstandigheden in hun privéleven hun academische loopbaan niet verder kunnen ontwikkelen.

- eiwitsynthese (translatie)
- messenger RNA of mRNA
- in cytoplasma: ribosomen op mRNA
 - polyribosomen of polysomen



Buitenlandse programma's Europa in het klaslokaal

Reeds heel wat jaren lopen allerlei Europese projecten in het onderwijs. We lichten enkele ervan toe.

Op 31 december 2006 namen we afscheid van de vroegere programma's Socrates en Leonardo da Vinci. Op 1 januari 2007 hebben ze immers plaats gemaakt voor het nieuwe 'Een Leven Lang Leren Programma'. Tegelijkertijd zijn de Vlaamse agentschappen Socrates en Leonardo da Vinci versmolten tot een nieuw agentschap, EPOS. Dit staat voor 'Europese Programma's, Onderwijs, Opleiding en Samenwerking'.

Programma's

De voormalige acties van Socrates en Leonardo da Vinci blijven bestaan tot 2013, onder de naam 'sectorale programma's'. Het Comenius-programma heeft betrekking op het basisonderwijs, het secundair onderwijs en de lerarenopleiding. In dit kader zijn er heel wat mogelijkheden rond mobiliteit en uitwisseling.

Het Erasmus-programma komt tegemoet aan diegenen die formeel hoger onderwijs, hoger beroepsonderwijs of hogere

beroepsopleidingen geven of volgen. Dit alles kadert in het realiseren van een Europese ruimte voor hoger onderwijs.

Het Grundtvig-programma heeft betrekking op alle vormen van volwassenenonderwijs en vorming.

Het Leonardo da Vinci-programma is er voor de opleidings- en leernoden van allen in het beroepsonderwijs en de beroepsopleidingen (behalve op tertiair niveau) en van de organisaties en instellingen die dergelijk onderwijs en opleidingen verstrekken of mee mogelijk maken.

Contactpersoon Onderwijs:

de auteur van het artikel - Tel.: 02/508.58.80
e-mail: hugo.deckers@acod.be

Na een verdiende vakantie

Onze medewerkster, Suzy Calluy, was ook tijdens haar vakantie actief op onderwijsvlak. Ze reisde naar Madagascar en bezocht daar een plaatselijk schooltje. Hoewel in Madagascar ook een leerplicht bestaat, sturen lang niet alle ouders hun kinderen naar school. Om het syndicale vuur wat aan te wakkeren, liet Suzy alvast wat ACOD-jasjes achter.



Minister Vandenbroucke antwoordt Lerarenopleiding vs. flexibiliserings- decreet

“Naast de hervorming van de lerarenopleiding blijft het flexibiliseringsdecreet onverkort van kracht. Het is dus ook van toepassing op de vernieuwde lerarenopleiding. Het is mogelijk om vroeger dan 2010 af te studeren in het nieuwe systeem van de lerarenopleiding. Hogescholen kunnen op grond van vrijstellingen die verleend zijn door middel van EVC's en EVK's, vroeger dan 2010 de nieuwe diploma's uitreiken. De hogeschool beslist wel autonoom over het toekennen van vrijstellingen op basis van EVC's en EVK's. Wat betreft de verdeling van de financiële middelen waarin ik heb voorzien voor de hervorming van de geïntegreerde lerarenopleiding secundair onderwijs, heb ik de VLHORA gevraagd een ver-

deelsleutel voor te stellen, gelet op de positieve ervaringen bij de verdeling van de financiële injectie. Het advies is gevraagd tegen het einde van de maand juni, zodat ik bij het begin van het volgende academiejaar deze middelen ter beschikking kan stellen van de hogescholen. Ik heb informeel vernomen dat VLHORA een verdeelsleutel voorstelt op basis van de opgenomen studiepunten, maar ik wacht het officiële antwoord af.”

Gepensioneerde collega's in goede handen bij ACOD onderwijs

Uittredend SPA-minister van Pensioenen Bruno Tobback heeft uitdrukkelijk een oplossing geëist voor de 500 leerkrachten die door een informaticaprobleem minder pensioen krijgen. Op zijn vraag komen de verschillende pensioendiensten samen om ervoor te zorgen dat de leerkrachten binnen een redelijke termijn hun volledig pensioen ontvangen, met achterstallende én intresten.

VRT

Openbare omroep tussen twee vuren?

Dirk Wauters, de nieuwe baas van de openbare omroep, moet vanaf september volop aan de slag om de openbare omroep in de komende jaren in goede banen te leiden. Dat wordt een verre van eenvoudige opdracht, gezien de erfenis waarmee hij geconfronteerd wordt.

Piet Van Roe – Wauters' tijdelijke voorganger – heeft ingezien dat de middelen waarmee de VRT de aangegane verbintenissen in de beheersovereenkomst moet realiseren, volstrekt ontoereikend zijn. De inkt van de teksten waarin de visies van voormalig gedelegeerd bestuurder Tony Mary en voormalig algemeen directeur televisie Aimé Van Hecke werden gegoten was nog niet droog, of de personen die na hun vertrek op de Reyerslaan de verantwoordelijkheid kregen, beseften dat dit een 'mission impossible' was.

De mogelijke extra inkomsten uit onder meer de privatisering van het zenderpark laten op zich wachten en de voorziene inkomsten uit reclame gaan zeker niet in stijgende lijn. Bovendien wordt de marge die gelaten wordt om creatief te zijn op het vlak van nieuwe inkomstenbronnen, bijzonder strak afgebakend.

Personeel

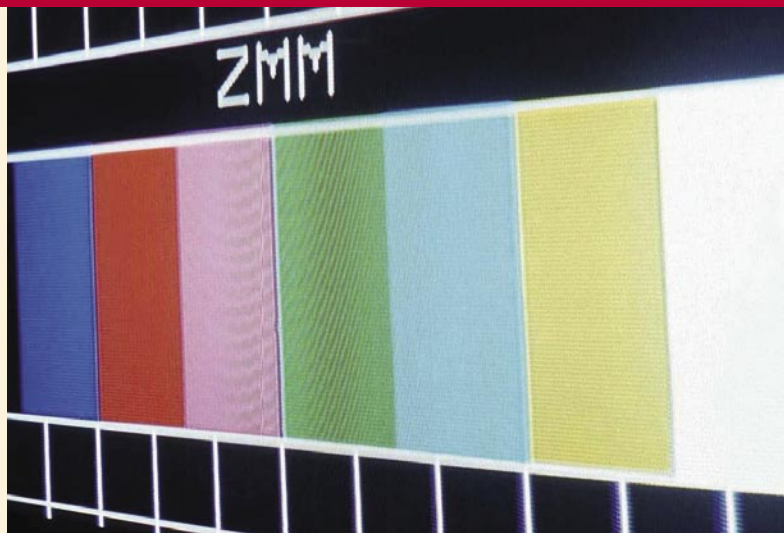
Maar de financiële situatie is lang niet het enige probleem waarmee de nieuwe gedelegeerd bestuurder moet afrekenen. Het personeel binnen de openbare omroep heeft de laatste jaren zoveel herstructureringen, machtswissels en beleidsverschuivingen moeten ondergaan, dat het zo langzamerhand aan het einde van zijn Latijn is. De medewerkers zijn gedurende al die jaren het beste van zichzelf blijven geven om de openbare omroep programma's te schenken die het blijkbaar goed doen bij de kijkers en de luisteraars. Dit gegeven is zeker in de allereerste plaats hun verdienste. Maar ze voelen zich daarvoor zeker niet altijd even gewaardeerd.

Dit gevoel heeft met verschillende factoren te maken, maar de onzekerheid voor de toekomst is wel de rode draad. Kunnen onze personeelsleden – naast de kernopdracht van de nieuwsgaring – zich nog verder inzetten voor een reeks activiteiten waarin ze altijd toonaangevend zijn geweest, zoals de productie van eerste klas fictieprogramma's, of wordt dit in de toekomst een te dure aangelegenheid? Worden we binnenkort geconfronteerd, omwille van geldgebrek, met de vraag naar een nog hoger werkritme? Op verschillende plaatsen zit men nu al op het tandvlees.

Wat gaat men doen aan de kloof tussen jonge en oudere personeelsleden? In veel gevallen uit deze kloof zich in een overdreven inzet van de ene en verwaarlozing door de andere groep.

Herziening werkstelsels

Op de tafel van het sociaal overleg tussen directie en vakbonden liggen dus tal van hete hangijzers klaar. Deze onderhandelingen zijn gestart om voor de komende jaren een sectoraal



akkoord af te sluiten.

De vakbonden hebben duidelijk gemaakt waar de grote pijnpunten liggen en vragen de directie daar wel degelijk rekening mee te houden. Het is zeer de vraag welke inspanning de directie zich wil getroosten om aan de verzuchtingen van het personeel tegemoet te komen.

Na deze moeilijke klus staat ook nog de globale herziening van alle werkstelsels op het programma. Dat dit een bijzonder explosieve materie is, weten zowel directie als medewerkers. De nieuwe baas zal dus zeer behendig moeten zijn als hij deze aartsmoeilijke klus wil klaren in een klimaat van sociale rust. Een goede dialoog met de vakbonden is dus broodnodig.

Wauters' voorganger heeft als nieuwigheid ingevoerd dat vakbonden en het voltallige directiecollege elkaar een drietal keer per jaar ontmoeten. In het korte tijdperk van Van Roe is dit tweemaal gebeurd: een eerste maal als opwarming en een tweede keer in een geladen klimaat waar de vakbonden vrij scherp de pijnpunten in het beleid hebben toegelicht.

Open dialoog

In de toekomst willen we het bij deze contacten over een andere boeg gooien. Het is onze bedoeling met alle directieleden de grote problemen van het huis te bespreken. We willen het onder meer hebben over wat intern wordt geproduceerd, wat wordt uitbesteed en hoe op dat vlak grenzen moeten worden getrokken. Ook willen we spreken over een personeelsbeleid dat een gezonde werkbasis vormt, zodat de medewerkers in de eerste plaats hun werk goed kunnen doen zonder dat ze daarbij belast worden met allerlei procedures. We beseffen dat de VRT in een snel evoluerend medialandschap onderhevig zal blijven aan voortdurende aanpassingen, maar we benadrukken dat reorganisaties niet om de haverklap nodig zijn. Na de vakantie wordt het dus voor niemand een makkelijke periode. De vakbonden binnen de VRT staan er om bekend voor een open dialoog te kiezen en niet meteen naar de grove borstel te grijpen. Het moet echter duidelijk zijn dat om deze politiek in de toekomst te kunnen verderzetten, een beleid nodig is waar het personeel zich goed bij voelt. Daar zullen de vakbonden zeker op toezien.

Contactpersoon Cultuur: Laurette Muylaert

GSM: 0477/32.38.61

e-mail: laurette.muylaert@acod.be

West-Vlaanderen

Verwendag gepensioneerden Brugge

Op 27 september organiseert ACOD West-Vlaanderen de tweede speciale verwendag voor haar gepensioneerden. Dit jaar gaan we naar Brugge om er de stad te bezoeken, een boottocht op de Reien te maken en het Chocolademuseum te verkennen. We komen samen om 8.30 uur aan het station van Brugge en rond 17.30 uur zit ons dagje erop.

De deelnameprijs bedraagt 20 euro per persoon voor alle bezoeken, aperitief, warm middagmaal, koffie en enkele consumpties. Inschrijvingsgeld te storten vóór 19 september op rekeningnummer 877-5021402-16 van ACOD Gewest West-Vlaanderen, met vermelding van naam, adres en sector. Na inschrijving ontvangt men een brief met de praktische afspraken. Het aantal inschrijvingen is beperkt, dus snel inschrijven is de boodschap.

Herfstwandeltocht

Op 22 september organiseert de afdeling Veurne van ACOD West-Vlaanderen haar herfstwandeltocht in de mooie rustige straten van Steenkerke, Avenkapelle, Zoutenaai en Eggewaarskapelle. Er is keuze tussen wandelingen van 5, 11, 20, 25 en 32 km lang. De deelnameprijs bedraagt 1,5 euro. Inschrijven kan van 7 tot 15 uur in Café Central, Zuidburgweg 74 te Veurne (dichtbij het station). Meer info bij Joël Hullaert (058/31.26.40).

Oost-Vlaanderen

Algemene ledenvergadering pensioen

Op 1 oktober geeft Algemeen Secretaris Chris Reniers een uiteenzetting over het pensioen in Taverne Den Dries in Wetteren. De activiteit begint om 19.30 uur. Alle leden zijn uitgenodigd.

Jaarlijks feest gepensioneerden

Op 16 oktober organiseren de gepensioneerden van ACOD Oost-Vlaanderen hun jaarlijkse feest met gratis koffie en gebak voor de leden en hun partner. Het feest begint om 13.30 uur in de feestzaal van het Dienstencentrum van Gentbrugge, Braemkasteelstraat 29, 9050 Gentbrugge. Dit jaar brengen Clown Rocky en Gary Hagger, bijgestaan door twee live muzikanten, een spetterend programma met muziek, zang en humor.

Inschrijven kan vóór 9 oktober op de secretariaten in Gent (09/269.93.33), Dendermonde (052/21.11.60) of Aalst (053/79.00.46) of via uw sector. Deelname in de kosten: 2,50 euro per deelnemer, bij inschrijving te storten op rekening nr. 877-1407301-38 van ACOD Algemeen, Bagattenstraat 160, 9000 Gent, met vermelding 'Feest 16-10-2007' en het aantal personen.



*met steun van de stad
Gent
Dienst Receptieve Ruimten*

Brabant

Jaarvergadering gepensioneerden

Op 10 oktober 2007 organiseert ACOD Vlaams-Brabant haar jaarvergadering voor gepensioneerden in Leuven, Maria-Theresiastraat 121 (ACOD-gebouw).

Het programma ziet er als volgt uit: onthaal en aperitief (11.45-12.15 uur), diner/buffet (12.15-13.45 uur), toespraken Karel Stessens (voorzitter ACOD) en Chris Reniers (algemeen secretaris ACOD) (14.15-15.00 uur), dessertbuffet en koffie (15.30 uur). Vanaf 13u30 speelt het Duo Classic Illustration.

Er worden geen individuele uitnodigingen verstuurd. Inschrijven is verplicht en kan alleen nog via het intersectorale gewest (ACOD Leuven) of door overschrijving van 8 euro per persoon op rekeningnummer 877-7992801-14, met vermelding van '10/10/07 gepensioneerden'. Nadien wordt een inschrijvingsbevestiging verstuurd.

Limburg

Uitstap gepensioneerden

Op 20 september organiseert ACOD Limburg een daguitstap naar de stad Kortrijk. Op het programma staan een rondleiding met gids en in de namiddag een begeleide busronddrit met als thema 'Kortrijk en het Leielandschap'. Achteraf is er nog tijd om te winkelen. De groep vertrekt aan het station van Hasselt om 7 uur. Het vertrek terug naar Hasselt is voorzien om 17 uur.

De deelnameprijs is 20 euro per persoon, inclusief bus, gids en warme maaltijd. Inschrijven kan door storting van 20 euro op rekeningnummer 878-3022001-55 van ACOD - Limburg of door betaling bij Jean Theunis (0486/126.320), vóór 10 september.

Mechelen

Gewestelijk statutair congres

Op 8 maart 2008 houdt het Gewest Mechelen zijn statutair congres. Enkele mandaten worden hernieuwd en daarom doen we een oproep tot kandidaturen.

De volgende kameraden zijn uittredend en herkiesbaar:

- gewestelijk voorzitter L. Van Den Broek
- gewestelijk ondervoorzitter W. Hens
- gewestelijk intersectoraal bestendig secretaris R. Staes
- gewestelijk administratief secretaris/penningmeester G. Barra
- twee verificateurs voor de Financiële Controlecommissie R. Cauwenbergh en J. Pletinckx.

Het Gewestelijk Intersectoraal Bestuur zal ter bekachtiging aan het Gewestelijk Statutair Congres voorgelegd worden. Voor alle mandaten moet men minstens 5 jaar militant zijn en alle ordewoorden van onze centrale opgevolgd hebben. De gewestelijke sectoren zijn de enige instanties die een kandidatuur mogen voordragen. De schriftelijke kandidaturen moeten uiterlijk tegen 15 september 2007 gericht worden aan de Gewestelijk Intersectoraal Secretaris van de ACOD, Stationsstraat 50, 2800 Mechelen.

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

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

Zin in een dagje Parijs voor maar 22 euro?

Wie zich voor de eerste keer wil laten verbazen door de Parijse klassiekers of juist op zoek wil gaan naar de best bewaarde geheime plekjes van de lichtstad, houdt 15 september best vrij. Dan rijdt Linx+ i.s.m. Viva-SVV voor slechts 22 euro heen en weer tussen Gent Sint-Pieters of Antwerpen en Parijs. Vertrek in België om 7 uur, vertrek in Parijs om 20 uur.

Meer info en reserveren?

*Voor opstapplaats Gent Sint-Pieters:
tel. 09/333.57.76 of Mariella.roels@socmut.be.*

*Voor opstapplaats Antwerpen:
tel. 03/285.43.21, 03/285.43.58 of Annick.Haesen@socmut.be.*

Na inschrijving wordt het rekeningnummer doorgegeven.

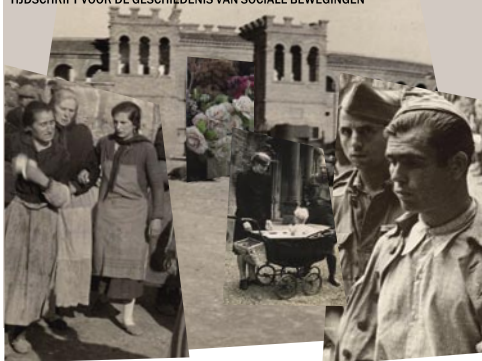
Stem voor de mooiste foto en bepaal mee wie de publieksprijs wint

Op de website www.bewogenfotografen.be kunt u stemmen op één van de 35 geselecteerde foto's die zijn ingestuurd voor de fotowedstrijd. Maar liefst 160 amateurfotografen hebben zich laten inspireren door het thema van dit jaar: 'UNSEEN/verborgen arbeid'. Naast de drie door de jury aangeduide winnaars is er ook een publieksprijs te vergeven. Wie wil meedoen, kan surfen naar de website van Bewogen Fotografen (www.bewogenfotografen.be) en een stem uitbrengen. Stemmen kan nog tot 1 oktober.

De prijzen worden uitgereikt op 13 oktober 2007 in de namiddag in het FotoMuseum te Antwerpen. De eerste prijs is een week vakantie in één van de Florealclubs naar keuze ter waarde van 1000 euro, aangeboden door Dienstenthuis. De tweede en derde prijs zijn respectievelijk 500 euro en 250 euro. De winnaar van de publieksprijs krijgt een mooi boekenpakket, samengesteld door Snoecks. Op 13 oktober wordt ook de fotowedstrijd van volgend jaar aangekondigd.

Brood & Rozen

TUJDSCHRIFT VOOR DE GESCHIEDENIS VAN SOCIALE BEWEGINGEN



Driemaandelijks tijdschrift met rijkelijk geïllustreerde artikelen en wetenschappelijke bijdragen over de geschiedenis van sociale bewegingen

Inhoud van BROOD & ROZEN 2007/2 ■ EDITO ■ **Paule Verbruggen**, Niños, brigadistas en onverwerkt verleden. ■ BIJDRAGEN ■ **Bert Govaerts**, Comandante Georges Kopp (1902 - 1951). De Belgische vriend van George Orwell. - **Widukind De Ridder**, 'Loon naar werk' rond 1900. De invloed van loonsystemen op arbeid, arbeidsverhoudingen en management. ■ OPGEMERKT ■ **Rita Calcoen**, De 'foto's Corman' over de Spaanse Burgeroorlog. Een unieke vondst? - **Bob Reinalda**, Internationale beïnvloeding van de Belgische sociale politiek. Proefschrift van Jasmien Van Daele, UGent, 2007. ■ BRONNEN ■ **Rik De Coninck**, Archief van ABVV-syndicale delegatie Papierfabriek van Langerbrugge. - Rik De Coninck, Interview met Alex Van Wynsberghe. - **Martijn Vandenbroucke**, Archief van Bert Van Hoorick. - Sofie Vrielynck, Archieven van organisaties voor migranten. - **Martijn Vandenbroucke**, Archief van sm Het Beste Boek. - **Martijn Vandenbroucke**, Archief van Max Buset. ■ PUBLICATIES ■ **Joris van Parys**, Naar een beter lot. Cyriel Buysse en de verkiezingen van 1894. Voorpublicatie uit de biografie Het leven, niets dan het leven. Cyriel Buysse en zijn tijd. **Eric Geerkens & Luc Peiren**, Eric Geerkens, Hendrik Ollivier, Luc Peiren, Hubert van Humbeeck, Anne Vincent, Honderd jaar P&V (1907-2007). De unieke geschiedenis van een coöperatieve verzekeringsmaatschappij. ■ RECENSIE ■ **Vincent Scheltiens**, Antony Beevor, De strijd om Spanje. De Spaanse Burgeroorlog 1936-1939.

Abonnementen en losse nummers:

Individueel: 19 euro
Bibliotheken en archieven: 19 euro
Organisaties: 38 euro
Buitenland: 40 euro
Los nummer: 5 euro (+ 2 euro portkosten)
[T] 09 224 00 79 - [F] 09 233 67 11
[E] broodenrozen@amsab.be
[W] broodenrozen.amsab.be

unseen

BEZOEK
www.acodonline.be