

Tribune



**LAAT JE NIETS
WIJSMAKEN
EN
GET
INDEXED**

Inhoud

Inhoud en colofon	2
Wedstrijd	2
Algemeen	3
Spoor	10
Tram Bus Metro	14
De Post	16
Gazelco	17
Telecom	19
Federale Overheidsdiensten	21
Vlaamse Overheidsdiensten	24
Lokale en regionale besturen	30
Onderwijs	33
Cultuur	38
Agenda	40

colofon

Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

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

Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be



Redactie:

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

Eindredactie:

Robin Productions, Aalst

Vormgeving:

Robin Productions, Els De Waele

Drukkerij:

Roto Smeets, Brussel

Wedstrijd Rundskop

Winnaars iTunes Gift Card

Anne-Marie Stevesyns (Gent), Hilde Landsheere (Maarkedal), Mie Valvekens (Rilaar), Alex Hetwer (Brussel) en Cindy Gerrits (As) winnen een iTunes Gift Card. Zij wisten dat postbodes in de toekomst gebruikmaken van het Mobile Device, de Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening haar naam veranderde in De Watergroep en dat op 23 april de 14'de editie plaatsvindt van het Rood Seniorenfeest in Sporthal Provinciaal Sport- en Recreatiecentrum De Nekker in Mechelen.

Nieuwe prijs: Rundskop

Goed voor een Oscarnominatie vertelt de film van Michael Roskam met Matthias Schoenaerts in de hoofdrol over verloren onschuld en vriendschap, over schuld en boete, misdaad en straf, maar ook over conflicterende verlangens en de onmogelijkheid van herstel.

Vragen

- Op welke website kan je de petitie-campagne gestart door de ACOD Jongeren ondertekenen om de index in ons land te beschermen?
- Ongeveer hoeveel werknemers betoogden op 21 februari in Brussel om de regering een duidelijk signaal te geven?
- Door de justitiehervorming worden de 27 gerechtelijke arrondissementen teruggebracht tot 12. Welke zijn die 12 arrondissementen?

Antwoorden mailen naar

chris.camps@acod.be

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



www.acodonline.be



www.facebook.com/acod.abvv



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

Als je het mij vraagt Besparen als nieuw geloof?

Onlangs merkte je op dat er een ideologische strijd gaande is om de openbare diensten af te bouwen. Kan je daar iets meer over vertellen?

Karel Stessens: “Als ik luister naar de rechtse stemmen op federaal, Vlaams en lokaal niveau, hoor ik steeds hetzelfde verhaal: er zijn te veel ambtenaren en de openbare diensten kosten te veel. Het is een populistische mantra die ze blijven herhalen in de hoop dat iedereen het uiteindelijk zal geloven. Tijdens hun gesprek vertellen ze echter nooit hoeveel mensen of hoeveel geld er dan wel nodig is om de openbare diensten goed te laten functioneren. Hun pleidooi voor lineaire besparingen is dus wel erg gemakkelijk. Er zit trouwens een pervers kantje aan, want als de openbare dienst na de afbraak niet meer naar behoren werkt, kunnen ze daarover beginnen klagen. De mislukking op voorhand in een plan inbouwen, is eigenlijk voorkennis. Zeker als je weet dat ze die voorziene mislukking dan aangrijpen om aan te tonen dat de openbare diensten ‘het niet kunnen’ en daarom naar de privé moeten doorgeschoven worden. Het werkt bovendien bijzonder demotiverend voor het personeel van de openbare diensten, eender waar ze werken of in welk statuut.”

Ook bij de nieuwe begrotingsonderhandelingen zullen de openbare diensten wellicht bovenaan liggen wanneer gezocht moet worden naar mogelijke besparingen.

Karel Stessens: “Als de loonlast voor de federale ambtenaren 6 miljard euro bedraagt en je moet 2,8 miljard euro besparen op je budget, dan kan je dat niet bij het personeel alleen halen. Dan moet je op andere terreinen kijken. Het wordt dus dringend tijd dat de regering zoekt naar extra inkomsten via een meer rechtvaardige inkomensverdeling. Ik denk dan vooral aan de opheffing van het bankgeheim, de strijd tegen de fiscale fraude, een grondige herziening van het systeem van notionele intresten, een belasting van meerwaarden en een verschuiving van de belasting op arbeid naar andere inkomensvormen.”

Opmerkelijk is wel dat steeds meer gepleit wordt om de begrotingsdiscipline te laten vieren en minder strikt te besparen. Wordt er eindelijk naar de vakbonden geluisterd?

Karel Stessens: “Tot voor enkele weken werden we met onze standpunten nog voor gek verklaard, maar nu krijgen we toch gelijk. Het aanhoudende besparingsverhaal maakt mensen bang: ze houden hun portefeuille toe en potten hun geld op. Getuige daarvan de 238 miljard euro die op spaarboekjes geparkeerd staat. Daartegenover staat dat België een flinke staatsschuld heeft. Ergens klopt er dus iets niet in het verhaal. De regering moet inspanningen doen om het vertrouwen van de consumenten te herstellen. Ik denk daarbij aan een publieke staatslening die gebruikt wordt voor investeringen in infrastructuurwerken en die bovendien meer opbrengt dan wat je momenteel op een spaarboekje krijgt. De bevolking is zeker rijp voor zo’n initiatief om de economie te helpen aanzwengelen.”



Karel Stessens - Voorzitter ACOD

Ook in de buurlanden blijkt zo’n koerswijziging ingezet: ook daar blijft het besparingsverhaal geen vruchten af te werpen.

Karel Stessens: “Daar is de situatie meestal nog dramatischer dan in België. Wij konden steeds rekenen op de openbare diensten, op een sterk sociaal vangnet en de index om onze koopkracht deels te beschermen. Overigens geven ook steeds meer belangrijke economen het besparingsverhaal op, al blijven ze wel pleiten voor een afschaffing van de index. Maar ja, ik vergeef het hen, want ze hebben dat zo met de paplepel zo ingekregen. Als vakbond zullen we die afbraak zeker niet toestaan. Ik verwijs dan ook graag naar ‘Getindexed.be’, de petitieactie die onze ACOD Jongeren opstartten om de index te beschermen. Daarover kan je meer lezen op de volgende bladzijden in deze editie van Tribune.”

De voorbije weken waren er veel syndicale acties. Hoe kijk je daarop terug?

Karel Stessens: “Bijna 10.000 federale ambtenaren uitten op 7 februari hun ongenoegen over de gang van zaken bij de federale overheid. Twee weken later februari trokken 40.000 à 50.000 manifestanten door Brussel voor fiscale hervormingen, voor sterke openbare diensten, voor een oplossing voor het statuut arbeiders-bedienden, voor de index en voor een degelijk interprofessioneel akkoord. En op 14 maart was er ondanks het koude weer een massale militantenconcentratie van Europese vakbonden als protest tegen besparingen en sociale afbouw en om op te roepen tot initiatieven voor economische relance. Ik denk dat de politici bij deze gewaarschuwd zijn!”

Steun de index, bescherm je koopkracht

Getindexed.be

Sinds enkele jaren verkeert Europa in een economische crisis. België kon zich in die storm relatief goed staande houden dankzij onze sociale welvaartsstaat, onze sterke sociale zekerheid en ons uniek systeem van de automatische loonindexering. Cijfers hebben aangetoond dat dit laatste het instrument bij uitstek is om de koopkracht van de Belgen te vrijwaren. En een stabiele koopkracht is wat een economie – en zeker één in crisis – nodig heeft.

Index onder druk

Helaas wegen de gevolgen van de crisis steeds zwaarder door en ondanks alle aangetoonde voordelen ligt het indexmechanisme onder vuur door binnenlandse en Europese liberale krachten. Zij zien het liefst van al de index verdwijnen, omdat ze er een bedreiging in zien voor de competitiviteit van het bedrijfsleven. Volgens ons zou het afschaffen of uitkleden van de index de Belgische economie juist veel kwetsbaarder maken voor de gevolgen van de crisis. Bovendien zou het voor de Belgische bevolking een onmiddellijke verarming betekenen. Zonder een automatische indexering van lonen en uitkeringen zouden we elk jaar zo'n 2 à 3 procent aan koopkracht inboeten.

Petitielcampagne

Daarom startten de ACOD Jongeren een petitielcampagne om de index te beschermen, onze welvaartsstaat te behouden en de gevolgen van de crisis zo goed mogelijk op te vangen. Met deze petitie kan je jouw uitdrukkelijke steun uitspreken voor het behoud van de index. Alleen zo kunnen we onze sociale welvaartsstaat behouden en de gevolgen van de crisis zo goed mogelijk opvangen. Wil jij ons verzet tegen de aanvallen op de index ondersteunen? Teken dan onze petitie, 'like' ons op Facebook en deel ons campagnefilmje met al je collega's, vrienden en familie.



Hoe de petitie ondertekenen?

Surf naar www.getindexed.be en klik op 'Teken nu' of op 'Steun'. Je voornaam, naam, gemeente en e-mailadres volstaan. Op de campagnesite vind je ook tal van interessante nieuwsitems en een woordje uitleg over hoe de index werkt. Wil je je uitdrukkelijke steun voor de index uitspreken door in de fotocarrousel te verschijnen? Mail dan je foto en quote naar getindexednow@gmail.com en dan voegen we je toe.

Waar vind je ons op Facebook?

De Getindexed-campagne leeft ook op Facebook via de fanpagina www.facebook.com/getindexed.be. Breng ons een bezoekje en druk je steun voor de index uit door onze fanpagina te 'liken'.

Filmje kijken?

Je zou ons een groot plezier doen indien je ons Getindexed-filmje deelt via Facebook, Twitter of mail. Het filmje legt beknopt uit wat de gevolgen zouden zijn indien er geen index was. Je kan het vinden op Youtube via de link http://youtu.be/051-ExZ_Lxs.

De index onderuitgehaald

Eind februari maakten de media melding van goed nieuws: de inflatie daalt en de prijsstijgingen van de producten vertragen dus sterk. In december 2012 bedroeg die nog 2,23 procent, in januari van dit jaar 1,46 procent en in februari 1,19 procent. Bovendien daalde ook de inflatie op de gezondheidsindex van 1,48 naar 1,09 procent. Een schitterende evolutie, ware het niet dat de daling minder te maken heeft met een daling van de prijzen maar vooral te 'danken' is aan de nieuwe samenstelling en berekening van de index.

Een uitholling van de index?

De federale regering geraakte het voorbije jaar door Europese en binnenlandse rechtse en liberale invloeden ervan overtuigd dat het systeem van automatische indexering ons opzadelt met te hoge loonkosten. Die zouden de competitiviteit van de bedrijven onherroepelijk aantasten. Als oplossing ging de regering over tot een loonstop en een hervorming van de index. Eind 2012 besliste de regering daarom ook soldenproducten in de indexkorf op te nemen om zo 'het consumptiepatroon van de Belg beter te weerspiegelen'. Een opmerkelijke keuze, aangezien de solden beperkt blijven tot specifieke periodes en dergelijke prijzen dus nauwelijks als representatief voor het ganse jaar kunnen worden beschouwd. In de loop van 2013 zullen ook discountproducten opgenomen worden in de indexkorf, waardoor steeds meer de vraag rijst of de nieuwe indexberekening de gemiddelde consumptie wel correct weergeeft. En alsof dat nog niet genoeg is, heeft de regering ook de verrekening van de energieprijzen verder afgevlakt, waardoor de index hoe langer hoe meer een schim van zichzelf dreigt te worden.

Gevolgen indexmanipulatie

Door aanpassingen en de nieuwe berekeningswijze zal een gemiddelde werknemer meteen 90 euro per jaar bruto verliezen, ongeveer 0,25 procent van het jaarlijks loon. Snijden in de lonen tijdens een economische stilstand of recessie is waanzin. Burgers zullen minder consumeren, waardoor de economie nog vertraagt. Ook de competitiviteit van de bedrijven gaat er niet op vooruit. De binnenlandse consumptie die verloren gaat door een verlaging van de lonen, zou gecompenseerd moeten worden met groeiende export, anders krimpt de economie. Wanneer echter in heel Europa een dergelijk beleid gevoerd wordt, boekt men geen millimeter aan competitiviteitswinst. Het leidt enkel tot een 'race to the bottom' in lonen en arbeidsomstandigheden. De situatie in landen als Spanje, Griekenland of Portugal bewijst dit. Het feit dat de Belgische regering zich in dit verhaal inschrijft, getuigt zowel van een gebrek aan een economische, als sociale langetermijnvisie. De ACOD en het ABVV zullen het belang van de binnenlandse koopkracht blijven bepleiten en de rol die de index hierin speelt, blijven verdedigen.

Als we nu eens de automatische indexering in heel Europa invoerden?

Tijdens een vergadering van het Comité Werkgelegenheid van de EU deed het ABVV de voordelen van onze automatische loonindexering uit de doeken.

Het ABVV benadrukte dat de automatische indexeringssystemen in België voldoende gediversifieerd zijn om al te grote schokken in de inflatie te voorkomen. Bovendien is een dergelijk me-

chanisme niet nefast voor de werkgelegenheid, zoals sommigen stellen. De automatische indexering verhinderde niet dat er in België meer banen gecreëerd werden dan in de drie buurlanden.

Het ABVV stelde dan ook voor dat de Commissie de mogelijkheid zou onderzoeken om, met respect voor de nationale overlegmodellen, een der-

gelijk mechanisme veralgemeend in te voeren. Het zou de gezinsconsumptie opkrikken en door het herstel van de binnenlandse vraag voor een echte economische relance zorgen.

Bron: Echo-ABVV.



Interimarbeid in openbare diensten Met een kluitje in het riet

Jong en gediplomeerd: het is niet langer een succesformule voor vast werk. Steeds meer jongeren moeten het stellen met interimcontracten, om tussen de opdrachten door vooral veel te wachten.

Vers van de schoolbanken en zonder werkervaring hebben jongeren vaak niet de mogelijkheid om ergens vast aan de slag te gaan. Interimtewerkstelling is dan een noodoplossing. Vooral de werkgever profiteert daarvan: je maakt pas kans op vast werk als je heel flexibel opstelt, niet te veeleisend bent en heel erg je best doet. En dan nog worden jongeren vaak eindeloos aan het lijntje gehouden. Gevolg: jongeren verliezen de moed en aanvaarden uiteindelijk een minderwaardig arbeidsstatuut. Met een opeenvolging van korte contracten in allerlei jobs doen ze bovendien nooit genoeg relevante ervaring op en blijven ze kansloos op de arbeidsmarkt. Bovendien moeten jongeren in een dergelijke situatie vaak bij de ouders blijven wonen, aangezien ze door de onzekere werkomstandigheden geen huurcontract krijgen, laat staan een lening kunnen aangaan voor een eigen huisje of appartement. Jongeren zonder ouderlijke steun komen ook vaker in de armoede terecht.

Flexibiliteit: een eenrichtingsstraat

De jonge interimwerker staat tussen twee vuren: meer flexibiliteit op de arbeidsmarkt gevraagd door de werkgevers en de vereiste van een vast arbeidscontract om een woning te huren (laat staan kopen). Uitzendkrachten kunnen bij een bank onmogelijk een woningkrediet krijgen. Alle gulle belastingvoordelen die aan een hypothecaire lening gekoppeld zijn, gaan dus aan hun neus voorbij. Maar daar stopt het niet. De uitzendkracht moet onmiddellijk inzetbaar zijn – niet evident voor jonge ouders. Plaatsen voor kinderopvang zijn schaars en je moet ze lang op voorhand reserveren. Je kinderopvang plots starten of stoppen omdat je een uitzendopdracht krijgt of verliest, aanvaardt geen enkel kinderdagverblijf of onthaalmoeder. Die onmiddellijke inzetbaarheid en onvoorspelbaarheid weegt soms zwaar door. In het slechtste geval moet je een interimjob laten schieten en mis je de broodnodige inkomsten.

ACOD tegen interimwerk ...

Interimarbeid is verboden in de openbare diensten en de ACOD blijft zich daartegen verzetten. Tijdelijke verhoging van het werk, vervanging van een afwezig personeelslid en uitzonder-

lijk werk – redenen voor interim in de privé – kunnen opgevangen worden door een contractuele aanwerving. Interimarbeid kost bovendien meer aan de staat en dus de belastingbetaler, want ook het interimkantoor moet een vergoeding krijgen. Toch scharen heel wat politici zich achter de zogenaamde noodzaak om 'flexibel' te kunnen inspelen op de personeelsnoden van de openbare diensten met het oog op een 'efficiënt' personeelsmanagement. Het geeft hen immers de mogelijkheid hun achterban via een interimcontract aan te werven en zo de objectieve aanwerving die de neutraliteit van de overheid garandeert, te omzeilen. Ook deontologische codes binnen de openbare diensten lopen gevaar, want een uitzendkracht is niet gebonden aan enige zwijgplicht. Tot slot is uitzendarbeid ook interessant voor beleidsvoerders omdat ze zo een aantal boekhoudkundige controles kunnen omzeilen. Interimarbeiders worden namelijk niet als personeel, maar als goederen en diensten gefactureerd. Zo wordt de schijn gewekt dat er bespaard wordt op personeel.

... maar niet tegen de uitzendkracht zelf!

Hoewel nog niet wettelijk toegelaten in de openbare sector, bestaat interim-

Europa in essentie

Acties voor behoud sociale rechten

De crisis in de eurozone en de Europese bezuinigingsmaatregelen hebben in vele Europese landen geleid tot aanhoudende aanvallen op de sociale dialoog en het arbeidsrecht. ETUI, het onderzoeks- en vormingscentrum van het EVV, bracht onlangs een studie uit met als titel 'The crisis and national labour law reforms: a mapping exercise'. Daaruit blijkt hoe de eurozone gebruikt wordt om de arbeidswetgeving te dereguleren en de stelsels van collectieve onderhandelingen in de meeste Europese landen te ondermijnen. ETUI belooft regelmatig nationale updates op zijn website. Aansluitend ondertekenden meer dan 330 juristen uit 25 lidstaten, Kroatië, Noorwegen en Zwitserland – allen gespecialiseerd in sociaal- en arbeidsrecht en bijna allemaal uit universitaire kringen – een manifest om te protesteren tegen dergelijke afbraak, omdat die tot het verdwijnen van het Europees sociaal model kan leiden. Ze roepen op de fundamentele sociale rechten te respecteren en te promoten, vooral in verband met alle crisisgerelateerde maatregelen.

Meer info: <http://www.etui.org/en/News/Labour-lawyers-manifesto-urges-EU-leaders-to-respect-fundamental-social-rights>

Initiatief voor jongerentewerkstelling

In februari werd op Europees niveau beslist 6 miljard euro uit te trekken voor een 'jongerengarantie'. Die garandeert dat elke jongere in de vier maanden na het afstuderen of na het ingaan van de werkloosheidsperiode, een kwaliteitsvolle job, bijkomende training, leeropleiding of stage wordt aangeboden. In maart volgt al een eerste vergadering tussen de Europese sociale partners over het kwaliteitskader voor stages. Hoewel ontoereikend, is de goedkeuring van deze jongerengarantie een stap in de juiste richting. De echte uitdaging blijft echter de creatie van en garantie op (kwaliteitsvolle) jobs. Daarvoor zijn investeringen en een sociaal contract noodzakelijk. De crisis zal pas ten einde zijn als de werkloosheid teruggedrongen is, niet vanaf het herstel van de markten.



Investeren in een sociaal Europa

De lancering van het sociaal investeringspakket kan als langverwachte erkenning beschouwd worden van de noodzaak ook te investeren in de sociale dimensie binnen Europa. Meer dan enkel aanbevelingen zijn consequente budgetten nodig voor een echt investeringspakket gericht op de herlancering van groei en tewerkstelling en de uitbouw van sociale cohesie. De Europese vakbond vraagt daarom een bijkomende investering van 1 procent van het Europese BNP.

De aanbevelingen zelf laten overigens te wensen over. De Commissie blijft aansturen op een gemakkelijke toegang voor private dienstverleners in de sociale en gezondheidssector, en laat zich inspireren door de voorstellen van Business Europe, de Europese organisatie van werkgevers uit de privésector. Die lanceerde een model voor 'publiek-private samenwerking voor een sociaal beleid in het algemeen belang'. Dat zou de levering van sociale diensten 'efficiënter' en 'kosteffectiever' maken. Ervaringen uit het voorbije decennium tonen echter aan dat de vermarkting van het sociaal beleid en de commercialisering van sociale dienstverlening geenszins garant staan voor toegankelijke en kwaliteitsvolle sociale diensten, integendeel. De ACOD keurde tijdens haar congres van 2008 reeds een resolutie goed rond de gevaren en aandachtspunten van publiek-private samenwerking en bracht een brochure uit die deze uitgebreid uit de doeken doet.

Meer info: resolutie en brochure op www.acodonline.be

werk al wel in de postsector, de lokale en regionale besturen, de culturele sector en de energiesector. Ook in de gevangenissector (gezondheidswerkers en keukenpersoneel), de Vlaamse overheidsdiensten (bijvoorbeeld VMW en OVAM) en het hoger onderwijs begint het binnen te sijpelen. Als socialistische vakbond neemt de ACOD het op voor wie in een achteruitgestelde positie zit. We zijn tegen uitzendarbeid, niet tegen interimwerkers of tegen wie door het statuut misbruikt wordt. Delegees moeten aandacht hebben voor de specifieke arbeidsomstandigheden van de interimarbeiders. Veiligheidsrisico's kunnen aangekaart worden in de CPBW's of overlegcomités. Uitzendkrachten hebben drie keer meer kans op een arbeidsongeval dan gewone werknemers. Ga dus na of zij wel een degelijke opleiding voor de job kregen, of ze wel het geschikte gereedschap, werkkledij en beschermingsmiddelen ontvingen om veilig te werken. Informeer hen ook duidelijk over hun rechten. Zo is de werkgever verplicht om vacante plaatsen in de organisatie aan de interimkracht bekend te maken, zodat zij zeker hun kans op een vaste betrekking kunnen grijpen.

Brusselse Intergewestelijke 40.000 vastberaden militanten trekken door Brussel



De betoging van 21 februari was een succes. 40.000 werknemers trokken in gemeenschappelijk front door de straten van Brussel om de regering een duidelijk signaal te geven: ze willen niet langer opdraaien voor een crisis die niet door hen werd veroorzaakt.

De grote opkomst toonde aan dat werknemers de sociale achteruitgang, die het resultaat is van onrechtvaardige en ongepaste politieke maatregelen, niet langer pikken. Een syndicale reactie op de druk op de lonen, de werkgelegenheid en de sociale zekerheid kon dan ook niet uitblijven. De Brusselse Intergewestelijke eist een einde aan de aanvallen op de openbare diensten, een van de grootste werkgevers van Brussel. Deze aanvallen gebeuren in naam van de crisis en de door ons gehekkelde bezuinigingen die alleen maar de lonen, solidariteit en openbare diensten onder druk zetten. Als gevolg van deze besparingen worden de zwaar bevochten sociale verworvenheden systematisch afgebouwd, wat leidt tot een verarming van ons gewest. De gevolgen hiervan zullen ons nog duur te staan komen. Hoewel de economie enkele maanden geleden nog voorstander waren van deze bezuinigingen, moeten ze vandaag toegeven dat ze alleen maar nadelige effecten hebben op de opleving van de economie.

De mobilisatie was een succes. Onze eisen werden gedeeltelijk door de regering ingewilligd. Het ABVV neemt opnieuw deel aan de onderhandelingen van het Interprofessioneel Akkoord en de regering deed zowel gunstige toegevingen aan de werknemers, als aan de werkgevers. Hoewel we verheugd zijn over een verhoging van de sociale uitkeringen (pensioenen, werkloosheids- en invaliditeitsuitkeringen) in een arme regio als Brussel en over een opwaardering van



het minimumloon, blijven wij kritisch over de financieringsbronnen van deze maatregelen. Ze zijn immers ten laste van de gemeenschap en worden grotendeels verkregen door rechtstreekse verminderingen (10 tot 12 procent) van de patronale sociale bijdragen of door een vermindering van de persoonlijke bijdragen (in het geval van het minimumloon). Deze bijdragen zullen de sociale zekerheidskassen niet spijzen, waardoor het tekort op termijn nog groter wordt.

Tot slot zal de modernisering van de arbeidstijd, zoals gevraagd door de werkgeverszijde, leiden tot een toename van de flexibiliteit (verdubbeling van het aantal overuren, vlotende uren) wat het evenwicht tussen werk en privéleven kan verstoren.

Na afloop van de betoging was het gezelligheid troef. De Brusselse kameraden konden zich verwarmen en te goed doen aan een barbecue voor de kantoren van de Congresstraat die, met de steun van onze Intergewestelijke, georganiseerd werd door de sector TBM.

Jean-Pierre Knaepenbergh

Buitengewoon congres Brusselse Intergewestelijke

Zoals afgesproken op het statutaire congres van juni 2012 organiseerde de BIG op 26 februari 2013 een buitengewoon congres om artikel 15 over de modaliteiten voor de verkiezing van het secretariaat en de voorzitter, te wijzigen.

Eerst heeft dit congres de verkiezing van Jean-Pierre van Autreve (sector AMiO) bekrachtigd. Voor de statutaire periode 2012-2016 is hij verkozen in de functie van voorzitter. Daarna is de herziening van de statuten aangekaart, op basis van een voorstel van het secretariaat, waarbij

de herziening dit jaar volgens de volgende kalender verloopt:

- tot eind maart kunnen de sectoren amendementsvoorstellen indienen.
- in april wordt een stand van zaken opgesteld in het UBBIG.
- dan gaat het secretariaat aan de slag om tegen 20 december 2013 het ontwerp van nieuwe statuten in te dienen.
- vervolgens worden de teksten bekrachtigd door de sectorcongressen en uiteindelijk gaat het statutaire congres van BIG in mei 2014 over tot de bekrachtiging van de nieuwe statuten.

Alle sectoren hebben zich via nominale stemming akkoord verklaard. Na deze mooie eenparigheid hebben de voorzitter en de vicevoorzitter de congresgangers bedankt voor hun opbouwende ingesteldheid. Het belang van moderne en samenhangende statuten wordt benadrukt. De statuten moeten ook beantwoorden aan een dubbele logica, in de schoot van onze federale structuren en tegenover de buitenwereld, om een sterke tegenmacht te kunnen uitbouwen.

Abortionright.eu

Petitie voor het recht op abortus

Het recht op abortus blijft tot op de dag van vandaag een internationale bekommernis. Op de website www.abortionright.eu kan je het 'Charter voor het recht op abortus' ondertekenen en zo je steun uitspreken voor dit vrouwenrecht.

Het recht op abortus is een democratische verworvenheid op het vlak van volksgezondheid en gelijke kansen. De toegang tot abortus is een recht en ka-

dert in het zelfbeschikkingsrecht over het eigen lichaam, de keuzes voor het eigen leven, de keuze om al dan niet een zwangerschap te plannen en daarover zelf te beslissen (of in samenspraak met de partner). Het is een fundamenteel recht van alle vrouwen. Abortus moet toegankelijk zijn voor alle vrouwen. Dat veronderstelt onder meer een geografische bereikbaarheid, maar ook het wegwerken van financiële drempels. Vrouwen en mannen die dat wensen

moeten een beroep kunnen doen op de nodige begeleiding. Daarom is er ook nood aan goede sensibiliseringscampagnes en relationele en seksuele vorming voor jongeren, opdat ze goed geïnformeerd zijn en vrije keuzes kunnen maken. Voorts moet het aanleren van abortustechnieken integraal deel uitmaken van de basisopleiding van artsen en gezondheidswerkers. Abortus is een persoonlijke keuze: deze keuzevrijheid moet beschermd worden.

Senioren Antwerpen-Kempen-Mechelen

Nieuwjaarsreceptie groot succes

Begin februari nodigde de provinciale seniorencommissie Antwerpen-Kempen-Mechelen haar leden uit om samen het nieuwe, en hopelijk positieve, jaar 2013 te vieren. De belangstelling was enorm, ongetwijfeld ook dankzij de aanwezigheid van minister van Staat Willy Claes, die commentaar gaf bij de maatschappelijke en politieke

actualiteit. Zijn conclusie, dat de groei stilaan tot zijn einde komt en dat er meer aandacht naar de herverdeling van de rijkdom moet gaan, werd op een staande ovatie onthaald. Algemeen secretaris Chris Reniers ging daarop voort en waarschuwde voor de aanval van conservatieve krachten op de solidariteit en voor het terugschroeven

van de sociale verworvenheden. Ook haar visie kon op ruime bijval rekenen. De toespraken werden afgerond met bubbels en een babbel.

Meer info over de seniorencommissie Antwerpen-Kempen-Mechelen: nadine.marechal@acod.be of maurice.hauspie@acod.be of 03/213.69.20.

Marie-José Wellens op pensioen

Eind 2012 zag de ACOD een 'straffe madam' met pensioen vertrekken. Marie-José Wellens drukte de voorbije jaren onmiskenbaar haar stempel op verschillende aspecten van de vakbondswerking van de ACOD. Ze was jarenlang voorzitter van de ACOD Vrouwencommissie en slaagde er zo in de positie van vrouw in de vakbond en de samenleving te verbeteren. Onder haar voorzitterschap evolueerde de Vrouwencommissie naar de huidige Gendercommissie. Een belangrijke verschuiving, die het genderdebat in

de vakbond verbreedde en verdiepte. Verder was ze ook lange tijd voorzitter van haar sector Overheidsdiensten en zullen vele militanten zich haar herinneren als een levendige animator tijdens de syndicale vorming. Ondanks al deze bezigheden bleef Marie-José ondertussen aan de slag bij de Sociale Inspectie. Kortom, Marie-José was als vakbondsvrouw een voorbeeld van engagement, inzet en toewijding voor vele jonge militanten. We wensen haar nog vele fijne en ongetwijfeld goed gevulde jaren toe!



Stuur ons je e-mailadres!

Om je nog sneller te bereiken en om onze communicatie en dienstverlening te verbeteren roept de ACOD je op om ons je e-mailadres te bezorgen. Zo kunnen we je in de toekomst makkelijker

contacteren en op de hoogte houden van de laatste nieuwtjes! Bezorg ons je voornaam, naam, geboortedatum en e-mailadres op één van de voor jou toepasselijke e-mailadressen:



- senioren: senioren@acod.be
- jongeren: jongeren@acod.be
- overige: info@acodonline.be



Aanwervingen NMBS-Groep? Schone schijn

Enkele weken terug verklaarde de NMBS in een persmededeling dat ze 1000 personeelsleden zal aanwerven. Mooie cijfers, maar ze verbergen opmerkelijke verschuivingen in het personeelsbestand van de spoorwegen. Als je het cijferwerk doet, kan je enkel vaststellen dat de ruim 1000 personen die men zal aanwerven, ruim onvoldoende zijn om de tekorten op te vangen, laat staan de personeelsleden te vervangen die de NMBS verlaten.

Spel met cijfers

De begroting NMBS-operator voor 2013 start op 1 januari 2013 met 18.471 FTE (voltijdsequivalenten). Op 1 december 2012 stonden er in de begroting nog 18.774 ingeschreven, dus op enkele weken tijd waren er al 303 FTE minder dan voorzien. Het werkelijke aantal FTE was op 1 januari 2013 18.365.

Het is niet de eerste keer dat de cijfers uiteenlopen: op 1 januari 2012 waren er 19.054 FTE begroot, doch slechts 18.896 FTE in dienst. Hier ook dus 60 FTE minder dan voorzien.

Het verhaal is overigens niet anders bij Infrabel. Het personeelsbestand daar is begroot op 12.169 FTE, terwijl het in werkelijkheid om 11.551 FTE gaat. Op 1 januari 2012 bedroeg het begrote aantal nog 12.227 FTE.

Bij B-Holding zitten ze 141 FTE onder hun budget, maar daar komt een budget vrij, waardoor via een inhaalbeweging er 60 FTE meer zullen zijn op 1 januari 2014.

Gevolgen voor personeel en reizigers

Dit fenomeen is niet nieuw. Sinds enkele jaren en ondanks de afspraken in het protocol van 2008, zitten de FTE steeds in een dalende lijn. Een personeelsbegroting in het begin van het jaar die ruim lager is dan de gemaakte begroting op het einde van het voorgaande jaar, laat uiteindelijk sporen na. Werknemers voelen dit onder de vorm van een verhoogde werkdruk. Als vakbond verzetten we ons dan ook tegen dergelijke goednieuwsshow's. Dit is schone schijn voor het grote publiek, terwijl datzelfde publiek – de treinreiziger – er tegelijk het slachtoffer van is. Dat de werkdruk stijgt, blijkt uit de cijfers van de achterstallige compensatie en rustdagen, en in het niet kunnen opnemen van de verlof- en kredietdagen. Infrabel kiest voor de gemakkelijkste weg door dagen (onder bepaalde voorwaarden) uit te betalen. Hoewel de achterstand bij de NMBS groter is, bestaat er volgens de afgevaardigden in de nationale paritaire commissie on-

voldoende budget. Wat dan met de 303 FTE die niet aanwezig zijn, maar wel voorzien in het budget?

Investerings gevraagd

Dit vertoon bestaat al sinds de splitsing van de NMBS in 2005. Mooie slides, opgesmukte cijfers, mooie uitleg,... dit lukte een paar jaar, tot veel ouderen de NMBS verlieten. Ook de vervanging hield de schijnbaar gunstige cijfers een tijdje in stand, gezien een jongere minder weegt op de personeelskosten. In die beginfase liep alles nog op wieltjes, maar ook hier wrekt het zich, door onvoldoende in hen te investeren. Opnieuw moeten ook de treinreizigers het ontgelden.

Lapmiddelen worden bij de vleet bovengehaald: automaten voor de reisdocumenten, meerkosten als je als reiziger persé een internationaal biljet aan het loket wil kopen, inschakelen van aannemers voor onderhoudswerken, afschaffen van bedrijfsrestaurants omdat de B-Holding te duur is (en uiteindelijk gaat de NMBS hetzelfde doen als de B-Holding). Maar geen investeringen in eigen personeel, terwijl zij elke dag hun uiterste best doen om de reiziger centraal te stellen. De reden voor dit alles? Blijkbaar zijn er hogere politieke doelstellingen...

Veel vragen, weinig antwoorden

De minachting ten aanzien van het eigen personeel zal zich op korte termijn wreken. We merken dat het personeel de erkenning wil dat het verdient, het respect voor hun privéleven. De beloften op de roadshows moeten realiteit worden en niet bij loze woorden blijven. Het personeel wil duidelijkheid rond de herstructurering. Wie zal de leiding krijgen? Hebben ze een echte spoorwegvisie (en hopelijk een betere visie dan het investeringsplan 2013-

2025, waar helemaal geen visie inzit, tenzij een regionaliseringsvisie)? Wat met het goederentransport? ACOD Spoor kan wat dit laatste betreft enkel herhalen wat we sinds 2008 aanhaalden (toen nog rond het Cargodossier): geen oog hebben voor het spoortransport en niet investeren als regering in spoortransport, kost banen. Dit zijn broodnodige jobs om zuurstof te geven aan de werknemers in alle andere sectoren. Niet investeren betekent dat het minder interessant wordt voor de bedrijven om zich te vestigen in onze

havens en industriële centra. Niet alleen de spoorwegwerknemers, maar alle werknemers worden het moe om steeds de besparingen te aanhoren. De ene besparing dwingt de andere besparing af. Indicatoren binnen Europa pleiten ondertussen voor een nieuw investeringsbeleid. Blijven verwijzen naar de lonen als schuldige, is als luisteren naar een grijsgedraaide plaat en bovendien onjuist.

Jean Pierre Goossens

Nationaal Comité Sociale Werken De toekomst van de sociale solidariteit

We brengen een kort verslag uit van de jaarlijkse bijeenkomst van het Nationaal Comité Sociale Werken, die dit jaar plaatsvond op 28 februari.

ACOD-CGPS betuigde eerst zijn diepe gehechtheid aan de gratis hospitalisatieverzekering op basis van een tweepersoonskamer ten voordele van de actieve personeelsleden, gepensioneerd en andere rechthebbenden. Dit voordeel, toegekend vanaf 1 januari 2007, moet worden beschouwd als een verworven recht. De toekomstige, eventuele herstructurering van de NMBS Groep mag in geen geval als voorwendsel dienen om dit voordeel te minimaliseren. Twee belangrijke aspecten van de hospitalisatieverzekering moeten absoluut behouden blijven: gratis voor alle rechthebbenden en de financiering door de NMBS Holding of een ander onderdeel van de NMBS Groep.

Verder merkten we op dat tijdens het jaar 2012 geen grote verwezenlijkingen te noteren vallen in het kader van de Sociale Solidariteit. Uiteraard zijn er gunstige evoluties waar te nemen op het vlak van de terugbetalingen of tussenkomsten, zoals een gift bij huwelijk of wettelijke samenwoning en de thuiszorg voor zieke kinderen. Er dient echter opgemerkt te worden dat er voor dit laatste al een principeakkoord was in 2011.

ACOD Spoor dringt erop aan dat er een speciale werkgroep komt die zich buigt over de toekomst van de sociale

solidariteit en de voordelen die kunnen worden toegekend. We denken o.a. aan:

- gratis gezondheidszorg voor kinderen voor bezoeken en overleg met artsen, verpleging en kinesitherapie;
- een verhoogde bijdrage voor tussenkomst in een sportabonnement;
- een verhoogde bijdrage voor de aankoop van een bril en contactlenzen;
- een verhoogde bijdrage voor gehoorapparaten, behandelingen bij een orthodontist;
- terugbetalingen voor de behandelingen van ogen met een laser;
- een geschenk voor kinderen die de leeftijd van 17 jaar bereiken;
- een bijdrage voor screenen van het gehoor bij jonge kinderen;
- de toekenning van drie tussenkomsten voor vakanties voor kinderen in plaats van de huidige twee tussenkomsten;
- voor de vakanties van de gepensioneerd een verhoging van het maximum voor de berekening van de tussenkomst van de Sociale Solidariteit.

Verder moeten de nodige middelen worden vrijgemaakt voor de creatie van een website van de Kas van de Geneeskundige Verzorging en de Sociale Solidariteit. Het is ondenkbaar dat dit in de huidige tijden niet realiseerbaar is. Het zou een belangrijk middel zijn voor het vinden van informatie.

Er werd ook gevraagd om de bijeenkomsten van het Nationaal Comité Sociale Werken tweemaal per jaar te laten plaatsvinden. Op het einde van het jaar



kan een balans worden opgemaakt van de resultaten van het afgelopen jaar en zo de krachtlijnen uit te tekenen voor het komende jaar. Tijdens de bijeenkomst in juni kan een tussentijdse evaluatie gemaakt worden over de stand van zaken van de doelstellingen die door de sociale partners bij aanvang van het nieuwe werkjaar werden gesteld.

Nieuwe gezichten in de gewesten **Spoor**

In de gewesten Antwerpen, Brussel en Leuven zijn sinds kort drie nieuwe bestendig afgevaardigden voor de sector Spoor actief: Marc Bogaert voor het gewest Antwerpen, Brecht Vandermeiren voor het gewest Brussel en Gunther Blauwens voor het gewest Leuven.



Marc Bogaert



Brecht Vandermeiren



Gunther Blauwens

Nieuwe sessie opleiding militanten gaat van start

Te Pont à Lesse, bij Dinant, verzamelden een 45-tal militanten voor een nieuwe sessie van opleidingen. Van 27 tot 29 februari werd de eerste module

afgewerkt: 'Problemen aanpakken binnen de NMBS-structuur'. De vierde en laatste module van de sessie is voorzien voor november 2014.





Tendinopathie opgenomen in lijst beroepsziekten

Wanneer een pees of spier geblesseerd geraakt of overmatig geprikkeld wordt, kan een peesontsteking ontstaan. Dit gebeurt meestal door activiteiten of factoren waardoor een bepaalde spiergroep extra belast wordt. Ook heel wat spoorwegwerknemers verrichten arbeid waarbij de bovenste ledematen extra worden belast.

Het Koninklijk Besluit van 12 oktober 2012 met de lijst van de beroepsziekten die aanleiding geven tot schadeloosstelling en tot vaststelling van de criteria waaraan de blootstelling aan het beroepsrisico voor sommige van deze ziekten moet voldoen, heeft de volgende ziekte aan de lijst toegevoegd: "Aandoeningen van de pezen, peesscheden en spier- en peesaanhechtingen van de bovenste ledematen veroorzaakt door overbelasting van deze structuren als gevolg van krachtige, repeterende be-

wegingen of als gevolg van ongunstige houdingen."

Voor de erkenning van dergelijke aandoening als beroepsziekte volstaat het dus niet dat het slachtoffer aan deze ziekte lijdt, maar zal hij of zij ook moeten aantonen tijdens de tewerkstelling blootgesteld te zijn geweest aan het risico van de ziekte, m.a.w. tendinopathie van de bovenste ledematen als gevolg van krachtige, repeterende bewegingen of als gevolg van ongunstige houdingen.

Statutaire personeelsleden van de NMBS Groep zullen voortaan als slachtoffer van deze beroepsziekte erkend worden indien ze, in overeenstemming met de bepalingen van paragraaf 11 van het ARPS 572, bewijzen dat de geleden schade:

- veroorzaakt is door "aandoeningen

van de pezen, peesscheden en spier- en peesaanhechtingen van de bovenste ledematen veroorzaakt door overbelasting van deze structuren als gevolg van krachtige, repeterende bewegingen of als gevolg van ongunstige houdingen"; - het gevolg is van het feit dat ze voldoende blootstonden aan het beroepsrisico van die ziekte tijdens hun dienst bij de NMBS Groep.

Niet-statutaire personeelsleden vallen integraal onder de toepassing van de wetten betreffende de preventie van beroepsziekten en de vergoeding van de schade die uit die ziekten voortvloeit, gecoördineerd op 3 juni 1970 en zullen dan ook in overeenstemming met de bepalingen van deze wetten erkend en vergoed worden door het Fonds voor de Beroepsziekten.

Rudy Verleysen

Uitnodiging algemene ledenvergadering senioren Brussel

De jaarlijkse algemene ledenvergadering van de seniorenwerking vindt plaats op dinsdag 7 mei 2013 om 14 uur, Congresstraat 17-19 zaal B, te Brussel. Een nationaal secretaris

(NL + FR) komt de actuele toestand toelichten. Een drankje en hapje worden aangeboden door het gewest aan de deelnemers.



ACOD TBM op Europese toer

Begin september stapte ACOD TBM in een Europees project gericht op de versterking van de capaciteit van vakbonden om via het sociaal overleg gezondheid en veiligheid op de werkvloer te verbeteren.

Het Europese neoliberale beleid tast de kwaliteit van het openbare stadsvervoer aan en de arbeidsvoorwaarden in de transportsector zijn erop achteruitgegaan. Gezondheid en veiligheid in het openbare stadsvervoer zijn heel belangrijke thema's in het kader van de arbeidsvoorwaarden. Lokale openbare transportvakbonden uit twee 'nieuwe' EU-lidstaten, namelijk Bulgarije en Roemenië, en de twee 'oude' lidstaten Frankrijk en België, wisselen ervaringen en goede praktijken uit. Rita Coeck, federaal secretaris van de sector, en Claudy Vickévorst, voorzitter van het Waalse deel van de sector en secretaris van het gewest Luik, vertegenwoordig-

den België in het overleg. Zij deden de situatie bij De Lijn en TEC uit de doeken.

Tijdens de ontmoetingen, die respectievelijk in Boekarest, Sofia en Brussel plaatsvinden, worden tal van thema's besproken die een impact hebben op de veiligheids- en gezondheidssituatie op de werkvloer. Onder andere geweld op de werkvloer, arbeidstijd, technologische vooruitgang, inspraak van werknemers bij arbeidsaanpassingen en de toekomstige uitdagingen binnen de sector, komen aan bod. Hierbij wordt eerst en vooral onderzocht of de zaken degelijk gereguleerd werden op Europees en/of nationaal niveau. Vervolgens wordt nagegaan of die reglementering ook effectief kan afgedwongen worden in de praktijk. En daar knelt duidelijk het schoentje, zo blijkt uit de gesprekken met onze Roemeense en Bulgaarse kameraden.

Het overleg tussen de verschillende vakbonden moet deze er uiteindelijk toe aanzetten om proactief de risico's in de lokale transportsector aan te pakken via een beter inzicht in wetgeving, overlegstructuren en procedures. Vooral wat overlegorganen, en sociale dialoog betreft, kunnen onze vrienden uit het voormalig Oostblok heel wat opsteken van de Franse en Belgische delegatie.

Een globaal overzicht van de discussies en conclusies wordt gepland tijdens een afsluitende conferentie in juli 2013. Daarop volgt een publicatie die de informatie en debatten, gebeurtenissen en ervaringen uit het project bundelt. Want zelfs nu, na vergelijking van onze sterk verschillende overlegorganen, blijkt eens te meer hoe sterk we hier in België





als vakorganisatie staan. We kunnen echter nooit slagkracht genoeg hebben om de veiligheid en gezondheid van onze werknemers te verzekeren. De contacten met onze kameraden uit de andere Europese lidstaten, zijn niet alleen heel leerrijk, maar zullen zeer zeker op termijn vruchten afwerpen bij de transportvakbonden in de nieuwe EU-lidstaten. Vakbondswerk en solidariteit kunnen en mogen niet stoppen aan onze landgrenzen.



De Lijn Werkgelegenheidsplan voor 45-plussers

Vanaf dit jaar moeten bedrijven een werkgelegenheidsplan opstellen om het aantal 45-plussers in de onderneming te behouden en/of te verhogen, zo ook dus De Lijn. Wettelijk gezien moet de werkgever het eerste plan uiterlijk eind maart 2013 voorleggen.

Om toch maar te voldoen aan de strikte timing, legde De Lijn plots haar werkgelegenheidsplan 2013 voor aan de ondernemingsraden van eind februari. ACOD TBM betreurt eens te meer dat dit plan niet vooraf aan de nationaal en de gewestelijk secretarissen werd bekendgemaakt alvorens dit aan onze gemandateerden in de ondernemingsraad voor te schotelen. De ACOD-mandaten in de ondernemingsraden namen daarom dit plan in ontvangst, zonder zich hierover uit te spreken.

Ondertussen legden wij de voornemens van de directie onder de loep en stellen we vast dat de voorgestelde maatregelen

een bevestiging zijn van de bestaande toestand bij De Lijn. Met andere woorden, een oplistings van de mogelijkheden die er nu al bij De Lijn bestaan om werk en privé beter te combineren. Ook wordt de aanbeveling in de verf gezet om gezond te leven en te letten op de voeding.

De ambities van ACOD TBM liggen op het vlak van een goed werkgeversplan wel een stuk hoger dan het advies aan personeelsleden om verse groenten te eten! Om de personeelsleden bij De Lijn effectief aan te moedigen om langer aan het werk te blijven, verwachten wij concrete stimulansen. Aanmoedigingen die ernstige inspanningen van werkgeverszijde en financiële middelen zullen vereisen. Op korte termijn willen wij daarom tot een cao op bedrijfsniveau komen in de geest van de algemeen bindend verklaarde cao 104 ter zake. De onderhandelingen met de directie hierover moeten kortelings worden opgestart.

Acties in de technische diensten Oostende

Op 4 maart legden de techniekers in Oostende het werk neer door een actie in gemeenschappelijk front. Het niet naleven van duidelijke afspraken over inzet van extern personeel lag hiervan aan de basis.

ACOD TBM heeft haar mening nooit verborgen gehouden en blijft gekant tegen de inzet van externe krachten tenzij in zeer uitzonderlijke gevallen, die steeds onder sociale partners bespreekbaar zijn. De cijfers tonen duidelijk aan dat 'ter beschikking gesteld personeel', zoals dit genoemd wordt, een pak duurder uitvalt dan eigen personeel in vast dienstverband. Zelfs in tijden van besparingen is dit een element waar de verantwoordelijken bij De Lijn blijkbaar niet om malen.

Gesprekken met de basis over de problematiek van het ontbreken van wisselstuk-

ken en over de inzet van extern personeel ziet de directie Techniek van de centrale diensten bovendien niet zitten: "niet vandaag en morgen ook niet". Zoals al zo vaak gezegd, schort er dus duidelijk iets aan het sociaal overleg bij De Lijn. Om een syndicale actie alsnog te vermijden werd meer dan een week voordien aangedrongen op gepaste maatregelen vanuit de directie, en op de juiste toepassing van eerder gemaakte afspraken met de vakbonden. Toch verkoos men te wachten tot de vakbonden het wapen van de staking hanteerden.

Voor de ACOD TBM is het duidelijk: het is nu genoeg geweest. Externen aan het werk bij De Lijn? Enkel indien écht noodzakelijk en enkel in samenspraak met de vakbonden, zoals trouwens bij cao werd vastgelegd.

Contactpersoon TBM:

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

bFit van bpost

Een gezonde werknemer is een goede werknemer

In het kaderakkoord van 20 december 2012 nam bpost zich voor om haar personeelsleden te ondersteunen in de verbetering van hun fysieke conditie. Concreet engageert bpost zich tot het uitwerken van een gezondheidsplan: campagnes over water, voeding, anti-tabak, herziening van het aanbod van de bedrijfsrestaurants en het aanzetten tot deelname aan sportieve evenementen. De naam van dit project: bFit.

Je levensstijl blijft niet thuis

Bpost stelt vast dat de gezondheid van haar personeelsleden beneden het gemiddelde ligt, terwijl het werk almaar zwaarder wordt. Bovendien veroudert het personeelsbestand gaandeweg en is dus extra aandacht voor de gezondheid en fitheid van die doelgroep cruciaal voor een goede werking van het postbedrijf.

Gezondheidskeuzes zijn een privé-aangelegenheid, maar ze beïnvloeden wel de manier waarop je je werk doet. Bpost verplicht geen deelname aan het bFit-project, maar zal haar personeel wel informeren, sensibiliseren en voor de nodige omkadering in een letterlijk 'gezonde' bedrijfscultuur zorgen.

Voordelen

Gezonde werknemers werken beter, zijn meer gemotiveerd, hebben meer energie voor het gezin na de werkuren, zijn gelukkiger, hebben een hogere levensverwachting en een beter zelfbeeld. Ook bpost kan zo rekenen op meer betrouwbare werknemers die een betere dienstverlening aan de klant kunnen bieden.

Op lange termijn wil bpost met bFit een blijvende verandering in de gezondheidsgewoontes realiseren door sensi-

bilisering, stimulering en begeleiding. Werknemers worden zich bewust van hun levensstijl en kunnen zo hun eigen gezondheid in handen nemen.

Uitwerking project

In eerste instantie (2013) focust het project op sensibilisering, om dan in de latere fases (2014-2017) over te gaan tot activering en verder opvolging van de resultaten. Een breed kader zal de nodige ruimte scheppen voor concrete, lokale gezondheidsacties. Die kunnen de vorm aannemen van sponsoring van sportinitiatieven (waarvan de regels en het proces momenteel worden vastgelegd), waarbij in samenwerking met vakbonden en werknemers de gedetailleerde inhoud wordt vastgelegd.

Meer info volgt ongetwijfeld de komende maanden op de werkzetels.

Jef Pauwels met pensioen

Op 1 april 2013 gaat Jef Pauwels, intergewestelijk secretaris van ACOD Post, na een rijk gevulde carrière met pensioen. Hij begon bij De Post einde 1973 als bediende en verlaat het bedrijf nu in het niveau H (vroeger beter gekend als niveau 1).

Toen Jef werkte op de personeelsdienst van de Gewestelijke Directie Antwerpen werd hij door de verantwoordelijke van ACOD Post gevraagd om vakbondsman te worden. Sinds september 1990 was hij vrijgestelde sectorverantwoordelijke en via gewestelijke secretaris Antwerpen en voorzitter VLIIG-Post werd hij uiteindelijk inter-

gewestelijk secretaris. In deze functie kon hij zich volledig uitleven, zowel in onderhandelingen met De Post als met de communicatie naar onze besturen, militanten en leden. Hierbij viel zijn dossierkennis en gedrevenheid buitengewoon op. Een nog grotere verdienste van Jef ligt ongetwijfeld in zijn inspanningen en innovatie in het kader van de vormingen. Vele militanten hebben via Jef de nodige input gekregen om onze leden vakkundig bij te staan. Hij benadrukte hierbij steeds het geven van eerlijke en juiste informatie naar elk lid, ook als dit niet steeds gemakkelijk is om te doen.



We wensen Jef nog vele gelukkige jaren en hopen hem nog vaak te ontmoeten op vakbondsactiviteiten.

Reconversie energiedistributie

Stilaan worden de meningen en strategieën kenbaar gemaakt vanuit Eandis en Infrax over de mogelijke toekomst na 2018 van het distributienetbeheer in Vlaanderen. Onder hetzelfde regelgevende kader, waarbij de gemeenten en steden instaan voor de distributie van elektriciteit en aardgas, hebben de lokale besturen aan hun werkmaatschappijen Eandis en Infrax een andere structuur gegeven. Eandis verzamelt de werking van zeven gemengde distributienetbeheerders en voert deze opdracht uit met eigen personeel, terwijl Infrax de werking van vier zuivere distributienetbeheerders verzamelt en het personeel operationeel laat zijn vanuit de zuivere intercommunales.

Eandis verklaarde recentelijk dat een fusie van de huidige zeven gemengde distributienetbeheerders voorbereid wordt, wat volgens hen best gepaard zou gaan met de invoering van een eenheidstarief voor al hun middenspannings- en middendrukklanten. Hieraan wordt het debat gekoppeld over een mogelijke integratie van de beide werkmaatschappijen in één groot bedrijf, dat in Vlaanderen kan instaan voor de energiedistributie. Bovendien

zoekt Eandis naar ruimere samenwerkingverbanden met andere nutsbedrijven uit verschillende sectoren. Zo werd recent Synductis opgericht, door Eandis en de watermaatschappijen TMVW en IWVA, om samen werken uit te voeren in functie van nutsvoorzieningen. Schaalvergroting is dan ook het sleutelwoord in de communicatie die Eandis momenteel hanteert in hun visie op lange termijn.

Infrax daarentegen blijft een meerwaarde verdedigen, zowel naar tarieven als dienstverlening toe, van het blijven bestaan van de autonomie van de gemeenten en steden alsook van twee werkmaatschappijen in Vlaanderen. Dit zou de concurrentie aanscherpen en bijgevolg een goede zaak zijn voor de consument. Grotere steden in Vlaanderen stellen zich de vraag of het voor hun inwoners niet beter zou zijn om, via bijvoorbeeld een regie, volledig autonoom hun eigen energiedistributie waar te nemen. Hun hoge densiteit aan aansluitingen kan mogelijk op die manier goedkopere distributietarieven opleveren voor hun bevolking. De hamvraag hierbij is natuurlijk welke solidariteit Vlaanderen wil voor

haar ganse bevolking samen en welke standpunten hierin politiek worden bepaald. En dan mogen we de komende verkiezingen niet uit het oog verliezen op alle mogelijke beleidsniveaus, want die kunnen ook op dat vlak de kaarten herschudden.

Gazelco en de ACOD zullen mee het maatschappelijk debat voeren rond de mogelijke evoluties die zich ook in dit segment van de energiesector aftekenen. In deze materie zijn de hoogte van de distributienettarieven en de kwaliteit van de dienstverlening belangrijke parameters voor de bevolking. Als syndicale organisaties streven wij het welzijn van alle tewerkgestelde collega's na in deze sector. Ook bij eventuele fusies of andere schaalvergrotingsoperaties moeten wij er allen samen naar streven om de best mogelijke loon- en arbeidsvoorwaarden te bewerkstelligen voor alle betrokkenen. Met veel aandacht voor een verdere uitbouw van kwaliteitsvolle tewerkstelling in onze sector zullen wij elk debat hieromtrent aangaan, ondersteund door onze militante achterban.

Jan Van Wijngaerden





Een lawine van reorganisaties

De lijst van ondernemingen in onze sector die reorganisaties aankondigen, wordt steeds langer. Dit is gedeeltelijk te verklaren door het nog steeds verschuivende marktaandeel van de leveranciers. Het totaal aantal klanten vermindert niet, maar de prijzenpolitiek van verschillende leveranciers doet klanten overstappen naar de onderneming met de meest interessante prijzen. We worden bovendien alsmaar meer geconfronteerd met aankondigingen van sluitingen van productiecentrales. Zo werden ingrijpende aanpassingen aan het geïnstalleerde productiepark of aan het aantal productie-uren aangekondigd bij: Electrabel (Ruien, Herdersbrug, Drogenbos, Rodenhuijze, Les Awirs, Doel, Tihange,...), ED-FLuminus, E.on, Electrawinds en T-Power.

Voorstanders van de gehele reconversie van het Belgische productiepark ten voordele van hernieuwbare energiebronnen beweren dat deze energieomschakeling een massale tewerkstelling zal teweegbrengen. Sommigen spreken van een creatie van jobs ten belope van maximum 60.000. Blijkbaar stijgt het ingeschatte aantal jobs met het aantal studies dat hierover plaatsvindt. We stellen vast dat velen met te-

werkstellingscijfers goochelen om de eigen visie mee te argumenteren. Veel minder belangrijk lijkt het echter erop aan te komen om juiste cijfers te verspreiden, die ook aangeven in welke sectoren deze zouden tot stand komen (met diverse arbeidsvoorwaarden), in hoeverre het gaat over structurele en dus niet tijdelijke tewerkstelling en of het gaat over in België gecreëerde jobs. Dit alles los van de essentiële vraag of ons land zich wel enkel op hernieuwbare energiebronnen kan baseren voor de energiebevoorrading.

Gazelco blijft aan alle beleidsniveaus onze visie van de nood aan een gediversifieerd productiepark uitleggen, dat autonoom aan de energiebehoeften van België kan voldoen en dat ook garanties biedt aan het personeel via een verankering van hun tewerkstelling in ons land. Reeds vele maanden geleden zou het uitrustingsplan van België gepubliceerd moeten zijn, maar nog steeds heeft de federale regering hierover geen uitgeschreven standpunt. Dat blijft nefast voor onze sector.

Jan Van Wijngaerden

Belgacom

Cao 2013-2014: enkele belangrijke onderdelen

Bij het ter perse gaan van deze Tribune zijn de werkzaamheden voor het opstellen van de juridische teksten van de cao 2013-2014 achter de rug en goed-gekeurd door het paritair comité van 28 maart. Er zijn toepassingsdata die vallen vóór de officiële goedkeuring van de cao. Daaraan wordt een mouwgepast en deze worden met terugwerkende kracht toegepast.

Gelijkschakeling statuut arbeider-bediende

Wij willen even de gelijkschakeling van het statuut arbeider-bediende, en in het bijzonder de implementatie, toelichten.

Het onderscheid arbeider-bediende wordt door de wetgever gemaakt en gaat terug op het onderscheid tussen 'handenarbeid' en 'hoofdarbeid'. Hieraan is tot op heden een verschillend statuut verbonden voor personeelsleden met een arbeidsovereenkomst (contractuele personeelsleden). Belgacom heeft samen met de vakbonden vastgesteld dat de arbeidersfuncties binnen de telecomcontext danig en stelselmatig zijn geëvolueerd in de richting van meer 'hoofdarbeid'.

Wij zijn altijd voorstander geweest van een gelijkwaardige verloning, ongeacht het statuut. Voor statutaire personeelsleden is er trouwens nooit een onderscheid geweest in de arbeidsvoorwaarden (feitelijke gelijkschakeling). In de cao gaan de sociale partners er mee akkoord om arbeiders dezelfde arbeidsvoorwaarden te geven als bedienden. Het statuut van bediende is globaal voordeliger dan het statuut van arbeider. Belgacom zou dit statuut willen toekennen vanaf 1 januari 2013.

De belangrijkste verschillen zijn:

- De proefperiode is langer voor bedienden dan voor arbeiders.
- De bedienden hebben een langere opzegtermijn dan arbeiders.
- Het loon wordt bij Belgacom één maal per maand uitbetaald.
- De carenzdag is al in een vorige cao afgeschaft.
- De eventuele tijdelijke werkloosheid is bij Belgacom niet van toepassing.

- Bij willekeurig ontslag ligt de bewijslast bij de werkgever; bij Belgacom wordt elk ontslag systematisch gemotiveerd.
- Het gewaarborgd loon is gunstiger voor bedienden, maar bij Belgacom gelijkgesteld door de aanvullende invaliditeit.
- Het vakantiegeld is gemengd, maar globaal gelijk. Het enkel vakantiegeld wordt voor bedienden onmiddellijk uitbetaald en het dubbel vakantiegeld is iets ruimer voor arbeiders.
- De bijdrageregeling RSZ is voor de arbeiders hoger, namelijk 108 procent van het brutoloon. De bediende betaalt minder bijdragen en heeft dus een hoger nettoloon.

Voor de statutaire arbeiders verandert er in de praktijk niets. Als er een paritair akkoord is, kunnen zij in principe op 1 januari 2013 zonder problemen worden omgezet.

Voor de contractuele arbeiders is er best een voorafgaandelijk formeel akkoord met de RSZ om de implementatie van de bijdrageregeling te kunnen uitvoeren. Het voorstel van Belgacom is om dit voor de ganse contractuele arbeiderspopulatie in te voeren per 1 januari 2013 met de sociale aangifte voor het eerste trimester 2013.

Het statuut van bediende kan dan uitgerold worden in maart 2013, met hoe dan ook terugwerking op 1 januari 2013.

Er worden ook overgangsmaatregelen voorzien:

- Aan de arbeidsovereenkomsten die reeds beëindigd of in opzeg zijn vóór de ondertekening van het akkoord op 28 maart, wordt niets meer gewijzigd (geen aanvullende opzegvergoedingen of verlengde opzegtermijnen).
- Lopende proefperiodes voor arbeiders worden niet verlengd.
- Voor regularisaties van ziekteperiodes sinds januari 2013 moet contact worden opgenomen met de RSZ en de mutualiteiten (de regularisatie is bijzonder complex en heeft geen impact op personeelsleden met aan-



vullende ziekteverzekering), dus in principe geen regularisatie.

- Reeds opgenomen vakantiedagen kunnen worden geregulariseerd bij akkoord RSZ.
- Om de sociale bijdrageregeling retroactief te kunnen laten ingaan, dient de toestemming van de RSZ te worden afgewacht. Dit zou voor de ondertekening van het akkoord moeten geweten zijn.

Prestatiebeheer en loonpolitiek 2B

De herziening van het prestatiebeheer beoogt de modernisering van het kader van het human resources beleid waarbinnen de 2B-M4 personeelsleden evolueren. Het betreft het beter behouden van de verwachtingen met betrekking tot activiteiten en prestaties van medewerkers en het op meer gedifferentieerde wijze erkennen van hun persoonlijke bijdragen.

In lijn met dit vernieuwde prestatiebeheer zal een herziene 2B-M4 loonpolitiek nieuwe salarisperspectieven bieden aan de 2B-M4 personeelsleden waarvan het salaris in de huidige loonpolitiek definitief is begrensd. Deze jaarlijkse loonsverhoging is gekoppeld aan de evaluatievermelding en zal identiek zijn ongeacht het dienstverband (statutair en contractueel) en de uitgeoefende M4 functie.

De eerste toepassing van dit verho-

gingsmechanisme boven het baremische plafond vindt plaats in 2014, op basis van de nieuwe benaderingswijze van de prestatie-evaluatie.

Wat het prestatiebeheer van de 2B-M4 populatie betreft, worden vanaf prestatiejaar 2013 nieuwe prioriteitenfiches uitgewerkt met als doel de oppuntstel-

ling van de coherentie van de prioriteitenfiches en de introductie van individuele meetbare prioriteiten.

Lijst van de betrokken functies

adjunct-technicus administratieve steun	kok
adjunct-technicus graaf- en herbestravingswerken	operator parttime/split
adjunct-technicus printapparatuur & prépress	operator/telefonist (of senior operator)
adjunct-technicus technico-administratief	polyvalent stielman
adjunct-technicus laswerken (koper en optische vezel)	restaurantmedewerker
adjunct-technicus autobestuurder	schoonmaker
adjunct-technicus BDC	technisch medewerker cleaning-restaurant
adjunct-technicus daily site operations	technisch medewerker site operations-restaurant
adjunct-technicus elektricien	technicus eindapparatuur
adjunct-technicus sterkstroom	technicus inside network operations
adjunct-technicus studie netten	technicus kabelnet
adjunct-technicus toezicht op werven	technisch medewerker binnendienst
adjunct-technicus medewerker	technisch medewerker buitendienst
autobestuurder pool-fleet	technisch medewerker logistiek
directieautobestuurder (exco-BOD)	werkplaatsmecanici
hoofd restaurantmedewerker	

Salarisverhogingsmechanisme boven baremische plafond weddeschalen 2B

Het salarisverhogingsmechanisme gekoppeld aan het prestatiebeheer 2B-M4 vindt plaats vanaf het jaar volgend op het bereiken van het salarisplafond, namelijk vanaf het ogenblik dat de medewerker niet meer kan genieten van een toekomstige verhoging van het RJL in de functieband M4/2B (het maximum van de weddeschaal III 203 houdt eveneens rekening met verhogingen van het RJL ten gevolge van de anciënniteitsloze van het maximum van weddeschaal C21), namelijk vanaf een geldelijke anciënniteit van 32 jaar voor de statutaire personeelsleden en 30 jaar voor de gebaremiseerde contractuele personeelsleden.

Modaliteiten salarisverhoging

De eerste verhoging van het referentiejaarloon boven het plafond, bedraagt voor een evaluatievermelding 'goed' of 'zeer goed' 300 euro (bedrag op basis van de index 1,5769). In geval van een

vermelding 'verbeterbaar' of 'onvoldoende' wordt de eerste verhoging van het referentiejaarloon boven het plafond uitgesteld naar de evaluatie van het volgende prestatiejaar. De volgende verhogingen van het referentiejaarloon bedragen voor een evaluatievermelding 'goed' of 'zeer goed' 150 euro (bedrag op basis van de index 1,5769). Ze blijven ongewijzigd bij een vermelding 'verbeterbaar' of 'onvoldoende'.

Het toegekende bedrag wordt respectievelijk uitgekeerd onder de vorm van een marktpremie voor de statutaire en de gebaremiseerde contractuele personeelsleden en onder de vorm van salaris voor de niet-gebaremiseerde contractuele personeelsleden.

Het maandelijks toegekende bedrag houdt rekening met de bijzonderheden gekoppeld aan het type dienstverband, in die zin dat het jaarlijks toegekende brutobedrag identiek zal zijn voor statutaire en contractuele personeelsleden (al dan niet gebaremiseerd).

Dit bedrag maakt integraal deel uit van het referentiejaarloon en wordt dus in aanmerking genomen in de pensioen-

basis gebruikt om de rechten op aanvullend pensioen te bepalen. De verhoging van het referentiejaarloon boven het plafond wordt jaarlijks toegepast in mei op basis van de toegekende evaluatievermelding voor de prestaties van het voorgaande jaar. Dit is dus een zeer belangrijk onderdeel van de cao 2013-2014.

André Vandekerckhove



Civiele Bescherming

Minister Milquet heeft een duidelijk toekomstbeeld

Het is nu al maanden dat het personeel van de Civiele Bescherming (CB) aan de vakbonden vraagt om duidelijkheid te eisen over de toekomst van de driehoek (het embleem van de CB, nvdr). Minister Milquet heeft de vertegenwoordigers van het personeel ontvangen en ze was zowel zeer open als duidelijk.

Voor de minister is hulpverlening aan de burgers veel te kwetsbaar om te versnipperen; de schaarse middelen moeten oordeelkundiger worden ingezet. Vandaag ligt de wettelijke opdracht van het personeel bij de CB (iets minder dan 500 professionals en evenveel vrijwilligers) strikt vast: ze staan naast de ander korpsen en moeten binnen de 48 uur beschikbaar zijn voor gespecialiseerde ondersteuning.

Minister Milquet gaat voor een gedurfde hervorming en wil deze specialisten integreren binnen de brandweergebieden. Dat wil niet zeggen dat ze ondergeschikt worden aan de brandweerkorpsen, maar dat ze in de gebieden één korps zullen vormen. Desnoods moet de naam brandweergebied veranderen en kan het eventueel gebied voor civiele veiligheid worden. Voor ACOD wil dat dan ook zeggen dat al deze personeelsleden ook hetzelfde statuut moeten krijgen. De minister heeft bij herhaling bevestigd dat dit ook haar bedoeling is. Mevrouw Milquet is vastberaden en ze denkt dat tegen 2015 dit een feit moet zijn.

Ons comité van afgevaardigden is akkoord om positief mee te werken met deze integratie, want iedereen wil een duidelijke toekomst voor de CB. Hulpverleners zijn geen administratieve afdeling en de loodswaardige trainingen moeten ook in de praktijk aangewend worden. Het spreekt vanzelf dat er ook een federale component moet blijven, dat wil zeggen dat bij rampen de federale regering moet kunnen beslissen om de specialisten en het materiaal gelijk waar in te zetten. Een federaal statuut voor brandweerpersoneel is momenteel in de maak en dat zal het model zijn om iedereen te



kunnen integreren. Het is echter nog te vroeg om in detail te treden. Ook alle andere vragen zoals welke zone, wat met het materiaal, welke groepen specialisten, wie doet wat,... kunnen vandaag nog niet worden beantwoord.

De minister heeft ons uitdrukkelijk gevraagd om actief mee te werken en meerdere werkgroepen werden opgericht. Het is de bedoeling dat de afgevaardigden van ACOD die zelf agent bij de civiele bescherming zijn, zich volledig uitspreken. Zij zullen als expert deelnemen op de vergaderingen met het kabinet en met de administratie. Onze voorzitter Lucie Romain (Crisnée) en ondervoorzitter Paul De Leener (Liedekerke) zullen quasi voortdurend de gesprekken opvolgen en zij kunnen zich laten bijstaan door experts op de werkvloer. Onze afgevaardigden weten hoe ze hen kunnen bereiken.

Naast deze belangrijke ontwikkeling heeft ACOD ook een overzicht gemaakt van alle chronische dossiers en we hebben met klem aan de minister gevraagd om antwoorden. Iedereen is het beu om vast te stellen dat beloften op het overleg nadien nooit uitgevoerd worden. VO2MAX, verlof voorafgaand op het pensioen, probleem intrekking premie brigadiers, premie en opleiding gaspakdragers, premie voor de duikers enz., dit zijn slechts enkele dossiers die al jaren aanslepen. Er zijn belangrijke beloften gedaan, maar in werkelijkheid zien de werknemers daar niets van en dat is iedereen beu. De minister heeft oor voor deze problemen en het is nu aan haar om te bewijzen dat ze het meent.

Guido Rasschaert



Contactpersoon Federale Overheid:

Guido Rasschaert

Tel.: 02/508.58.63 - 02/508.58.64

e-mail: guido.rasschaert@acod.be



Waar zitten onze bevriende, progressieve politieke vrienden?

Kameraden, herinner u, in een niet zo ver verleden, een vakbondsmeeting op de Heizel, waar Elio Di Rupo en Caroline Gennez als respectieve voorzitters van PS en sp.a de steun kwamen vragen van de aanwezigen voor de parlementsverkiezingen die op dat moment in het verschiet lagen. Ik ben er zeker van dat er heel wat aanwezigen ook effectief op deze oproep zijn in gegaan.

Later volgden dan de regeringsonderhandelingen die er uiteindelijk toe hebben geleid dat het kabinet Di Rupo 1 een feit werd. Men vormde dus een regering van christendemocraten, liberalen en socialisten. Aan het hoofd staat een socialistisch premier en er zeten een aanzienlijk aantal Vlaamse en Waalse socialistische ministers in deze regering.

Logisch gezien zou je dan toch mogen verwachten dat er een sociaal beleid gevoerd wordt. Niets is echter minder waar. De regering was immers nog maar pas aan het bewind of we werden al geconfronteerd met de pensioenhervorming. Op enkele specifieke

beroepscategorieën na, moet iedereen voortaan twee jaar langer werken. De pensioenhervorming was echter nog maar de start van een voortdurende sociale afbraakpolitiek. Tot op heden wachten wij nog altijd op een gepaste reactie van onze zogenaamde 'politieke vrienden'.

Bij een volgende maatregel werden ook de werklozen zwaar aangepakt. De uitkeringen werden regressief en termijnen werden verkort. Wie in deze economisch barre tijden de pech heeft om zijn job te verliezen, zit bijgevolg voortaan binnen de kortste keren met een uitkering die zo zeer beperkt wordt, dat men er nauwelijks nog mee rond kan komen. Ook bij deze maatregelen bleef het opvallend stil bij onze 'politieke vrienden'.

Vervolgens kwamen de ambtenaren onder vuur te liggen. Onder het mom van besparingen werden er door de regering maatregelen genomen, waardoor in eerste instantie de harmonie tussen werk en privé ernstig verstoord wordt. Sommige verloven en premies

werden afgeschaft, andere verworvenheden teruggeschroefd. Vervolgens besliste men om de loopbanen van de federale ambtenaren volledig te herzien. Een herziening die de gemiddelde ambtenaar tot 100 euro per maand kan kosten. De ambtenaren hebben de laatste 10 jaar nochtans heel veel moeite en tijd geïnvesteerd om zich aan te passen aan de Copernicushervormingen die destijds door minister Van den Bossche werden ingevoerd. Huidig staatssecretaris Bogaert wil echter dat zijn passage in de Wetstraat niet onopgemerkt voorbijgaat. Koste wat kost wil hij daarom zijn persoonlijke stempeel drukken op de federale ambtenarij. Ondanks massaal protest van de ambtenaren stemmen ook nu weer onze 'politieke vrienden' stilzwijgend toe.

In 2014 vinden er op verschillende niveaus weer verkiezingen plaats. Misschien moeten we toch maar eens goed overwegen wie dan onze stem verdient en wie niet.

Eddy Plaisier

Hervorming gerechtelijke arrondissementen

Wat met de mobiliteit van het gerechtspersoneel?

Door de justitiehervorming worden de 27 gerechtelijke arrondissementen vervangen door 12: de 10 provincies, Brussel en Eupen. De rechtbanken eerste aanleg, arbeidsrechtbanken, rechtbanken van koophandel en politierechtbanken worden ingedeeld in 12 arrondissementen. De vrederechten blijven georganiseerd in de kantons. De bestaande zittingsplaatsen blijven behouden in het belang van de nabijheid van de rechtsbedeling. Door te kiezen voor de provinciegrenzen worden geen nieuwe structuren gecreëerd, maar kan toch maatwerk worden geleverd en dankzij het schaalvergrotingseffect kunnen efficiëntiewinsten worden gerealiseerd.

Nieuwe structuur en organisatie

Magistraten en gerechtspersoneel niveau A en B worden benoemd in de rechtbank (het gehele nieuwe arrondissement). De personeelsleden van niveau C en D worden benoemd in een afdeling. Dit zijn de oude gerechtelijke arrondissementen. Er wordt voorzien in overgangsmaatregelen, opdat eenieder zijn huidige loon en titel zou behouden. Voor het overige zullen de hervormingen gefaseerd worden ingevoerd.

De leiding en de organisatie van de rechtbanken blijven in handen van de voorzitter van de rechtbank. Om de leiding beheersbaar te houden in het vergrote arrondissement waarbij de rechtbanken worden opgedeeld in grotere afdelingen, zal de voorzitter van de rechtbanken een beroep kunnen doen op adjuncten. Zij worden afdelingsvoorzitter. Er komt één voorzitter per arrondissement voor de politierechtbanken en de vrederechten. Er komt één hoofdgriffier voor elke rechtbank en hof. Iedere hoofdgriffier kan zich laten bijstaan door een afdelingsgriffier. Er komt één hoofdgriffier per arrondissement voor wat betreft de politierechtbanken en vrederechten. De procureur des Konings heeft de leiding over zijn parket en zijn afdelingen. Hij zal eveneens een beroep kunnen doen

op adjuncten. Zij worden afdelingsprocureur. Er komt één hoofdsecretaris per parket. Iedere hoofdsecretaris kan zich laten bijstaan door een afdelingssecretaris. Dit zijn beknopt de plannen van de overheid en hier stopt dan ook het goede nieuws.

Impact op personeel

Welke impact heeft deze hervorming concreet op het gerechtspersoneel? Het aantal leidinggevende functies niveau A wordt beperkt, aangezien er slechts één hoofdgriffier en hoofdsecretaris is per nieuw gerechtelijk arrondissement. De vroegere hoofdgriffiers (A2) van de vrederechten worden afgeschaft. De werkelijke zeggenschap over personeelsaangelegenheden zal verschuiven naar de magistratuur en de functies van hoofdgriffier worden gereduceerd tot louter uitvoerende taken.

Het kan volgens de ACOD echter niet de bedoeling zijn dat de daadwerkelijke leiding van het gerechtspersoneel in handen komt van de magistratuur. Een schaalvergroting maakt dat men al snel leiding heeft over enkele honderden personeelsleden. Dit vereist toch de nodige competenties en ondersteuning op HR-vlak, logistiek,... waarvoor een magistraat niet altijd opgeleid is? Welke garantie is er bovendien dat in de situatie waar de magistratuur het voor het zeggen heeft, de budgetten bestemd voor het gerechtspersoneel niet gebruikt worden voor de noden van de magistratuur?

Mobiliteit gerechtspersoneel niveau A en B

De mobiliteit van het gerechtspersoneel wordt georganiseerd op het niveau van het nieuwe arrondissement. Het gerechtspersoneel van niveau A en B wordt zonder hun toestemming inzetbaar in het gehele nieuwe arrondissement. Men zal bijvoorbeeld in het nieuwe arrondissement Oost-Vlaanderen binnen de rechtbank van eerste aanleg kunnen ingezet worden in Gent en in Dendermonde.

Het gerechtspersoneel van niveau A en B zal zonder zijn toestemming wanneer de behoeften van de dienst het rechtvaardigen, opdracht kunnen krijgen om zijn ambt uit te oefenen in een andere griffie van het rechtsgebied voor een periode van ten hoogste één jaar. Deze opdracht kan enkel verlengd worden voor een periode van telkens één jaar indien betrokkene daarin toestemt.

Het gerechtspersoneel van niveau A en B zal eveneens zonder zijn toestemming opdracht kunnen krijgen om zijn functie uit te oefenen in een andere griffie van het arrondissement voor een periode van ten hoogste een jaar, die zonder toestemming kan worden verlengd.

Mobiliteit gerechtspersoneel niveau C en D

Het gerechtspersoneel van niveau C en D wordt weliswaar benoemd in een afdeling maar zal zonder zijn toestemming wanneer de behoeften van de dienst het rechtvaardigen, opdracht kunnen krijgen om zijn ambt uit te oefenen in een andere griffie van een afdeling van het gerechtelijke arrondissement voor een periode van ten hoogste één jaar, die kan worden verlengd. Voor de goede orde: het gerechtspersoneel van niveau C en D kan met zijn instemming aangewezen worden om zijn ambt uit te oefenen in een andere afdeling van de rechtbank.

De ACOD kan zich vinden in een flexibeler systeem van mobiliteit, maar enkel op vrijwillige basis. Zoals hierboven vermeld zal men te allen tijde het gerechtspersoneel zonder toestemming kunnen verplaatsen. De voorstellen die thans op tafel liggen waarbij het gerechtspersoneel onder meer zonder zijn toestemming inzetbaar is in heel het nieuwe gerechtelijke arrondissement en in sommige gevallen het rechtsgebied, is voor ons onaanvaardbaar.

Hans Dekoster



Gemeenschapsinstellingen Beernem-Ruiselede Succesvolle actie rond oneigenlijke plaatsingen

Reeds jaren kaartten de vakbonden op geregelde tijdstippen de problematiek aan van de 'oneigenlijke plaatsingen' in de Gemeenschapsinstellingen. De vakbonden vragen daarbij dat jongeren met bijvoorbeeld een uitgesproken psychiatrische problematiek, versneld doorstromen naar een aangepaste voorziening, waar ze de hulpverlening krijgen waarop ze recht hebben en nood aan hebben.

De overheid kent de problematiek en nam in het verleden verschillende initiatieven om oplossingen te zoeken voor concrete knelpunt dossiers en om meer structurele oplossingen aan te bieden. De instroom beperken van MPI-jongeren en jongeren uit de kinderpsychiatrie en de uitstroom van dergelijke jongeren uit de gemeenschapsinstellingen bevorderen, is daarbij de doelstelling.

Te weinig resultaat

Ondanks alle genomen initiatieven stelden de vakbonden vast dat de toestand op de werkvloer dermate prangend was, dat de situatie opnieuw onhoudbaar dreigde te worden. De laatste weken waren er – vooral in Beernem – een reeks ern-

stige incidenten met jongeren met een psychiatrische problematiek. Hierdoor kwam de goede werking van de instelling in het gedrang. Meer nog, de veiligheid van de jongeren en van het personeel was niet langer gegarandeerd.

Slachtoffers

De situatie is des te schrijnender wanneer men bedenkt dat deze jongeren ondertussen maandenlang verstoken blijven van adequate hulpverlening. Soms is een tijdelijke crisisopvang in een psychiatrische instelling haalbaar, maar amper twee weken later komt de betrokkene dan weer terug naar de gemeenschapsinstelling. Deze situatie was onaanvaardbaar en onhoudbaar, zowel voor de betrokken minderjarigen als voor het personeel. Daarom beslisten de vakbonden om actie te voeren.

Eisen

De vakbonden vroegen op korte termijn een oplossing voor enkele knelpunt dossiers. Op lange termijn dient de infrastructuur binnen de Gemeenschapsinstellingen aangepast



te worden, zodat de veiligheid van de jongeren en het personeel gegarandeerd kan worden. Bovendien moet dringend werk worden gemaakt van een betere samenwerking met de psychiatrie, zodat jongeren sneller naar de juiste en gepaste hulpverlening kunnen doorstromen. De vakbonden vragen tevens een uitbreiding van het aantal GES+plaatsen in MPI's (VAPH) verspreid over de vijf Vlaamse provincies, waarvan minstens de helft prioritair gereserveerd wordt voor de Gemeenschapsinstellingen.

Geen staking na overleg met overheid

Op dinsdag 22 januari 2013 vond een dringend overleg plaats te Brussel met de drie vakbonden en de overheid, waarbij alle knelpunten toegelicht werden door de vakbonden. De overheid beloofde alles in het werk te stellen om op korte termijn een oplossing te zoeken voor de meest prangende knelpunt dossiers. Na dit overleg beslisten de vakbonden om de eerder aangekondigde staking van 24 januari op te schorten om de kans op een oplossing voor een aantal jongeren tijd en ruimte te bieden.

Toch actie

Drie weken later stelden de vakbonden vast dat de beloofde oplossing er niet was. Om hun eisen kracht bij te zetten organiseerden de vakbonden van de Gemeenschapsinstellingen Beernem/Ruiselede in gemeenschappelijk vakbondfront een werkonderbreking van 9 tot 12 uur op 13 februari. De stakingsactie werd massaal opgevolgd door het personeel van Beernem en Ruiselede. De gemeenschapsinstelling van Mol onderschreef de actie.

Resultaat van de actie

Maandag 18 februari werden de vakbonden voor overleg uitgenodigd in Brussel. De overheid gaf toelichting bij de maatregelen die zullen worden genomen als antwoord op de eisen van de vakbonden.

Samenwerking psychiatrie

Om de samenwerking met de psychiatrie te verbeteren worden de volgende initiatieven genomen:

- Minister van Welzijn Vandeuren organiseert op 7 maart

2013 overleg met de psychiatrische voorzieningen in Vlaanderen.

- De samenwerking tussen het Agentschap Jongerenwelzijn en het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap wordt in kaart gebracht, geëvalueerd en bijgestuurd.
- Een interkabinetten-werkgroep zal de samenwerking met de FOR-K bedden evalueren.

Infrastructuurwerken op korte en lange termijn

In De Zande in Beernem worden infrastructuurwerken uitgevoerd die moeten resulteren in een verhoogde veiligheid van het personeel en de jongeren. In De Zande in Ruiselede worden deze werken ingepland in de voorziene infrastructuurwerken bij de verbouwing van de leefgroepen in 2014.

Oplossingen voor knelpunt dossiers

Er wordt met groot engagement verder gezocht naar een oplossing in een aantal knelpunt dossiers, zodat er op relatief korte termijn een aangepaste voorziening gevonden wordt om de jongeren de hulpverlening te bieden waaraan die nood hebben.

Extra ondersteuning op de werkvloer

In afwachting van een definitieve oplossing in een aantal knelpunt dossiers worden twee personeelsleden extra aangeworven om de onthaalleefgroep in Beernem te versterken, zodat de werkdruk afneemt. Het team van de onthaalleefgroep in Beernem krijgt extra coaching bij stress en conflicten. Het adviescentrum voor welzijnszorg POBOS zal hiervoor instaan.



Beslissing vakbonden

De vakbonden vragen terugkoppeling van de overheid over de vergadering op 7 maart 2013 van minister Vandeuren met de psychiatrische voorzieningen. De vakbonden willen de voorstellen van de overheid een kans geven en zullen de resultaten van het overleg toetsen aan de realiteit op de werkvloer. Zij schorten momenteel verdere syndicale acties op, maar sluiten ze in de toekomst niet uit. De stakingsaanzegging van onbepaalde duur blijft lopen.

Martine De Visscher, Jan Van Wesemael



Vlaamse overheid

Volgt uit een modern HR-beleid een modern afbraakbeleid?

Een tijd geleden presenteerde minister Bourgeois zijn nota 'modern HR-beleid voor de Vlaamse overheidspersoneelsleden' aan de Vlaamse regering. Het ging om een mededeling en nog niet om een beslissing. Logisch, want voor tal van zaken in die nota is overleg en onderhandeling nodig met de vertegenwoordigers van het personeel, de vakbonden dus.

De tekst bevat tientallen maatregelen die werden voorgekauwd door het College van Ambtenaren-Generaal (CAG). Voor ons zijn heel wat van die maatregelen erop gericht om de positieve zaken in het Vlaams Personeelsstatuut (VPS) en het Algemeen Principe Koninklijk Besluit (APKB) onderuit te halen en zo de (statutaire) ambtenaren en contractuelen te treffen.

Mooie woorden

Na de voorstelling van de nota aan de Vlaamse regering kregen we een uitnodiging van de minister voor een informele toelichting. De voorgestelde punten van het modern HR-beleid zijn o.a. makkelijker veranderen van job, telwerken, belonen op basis van competenties en prestaties, soepeler ontslagregeling, relevante ervaring benutten, manier van leidinggeven en nieuwe visies. We kregen heel wat mooie woorden te horen: de wil om evenwichtige maatregelen te treffen, anomalieën wegwerken, verbeteringen zoeken en geen tabula rasa, win-win situatie en als uitsmijter het pleidooi voor een sterke overheid, maar... niet altijd een grote overheid! En daar wringt het schoentje. De voor-

bij jaren hebben deze minister en de Vlaamse regering geen moment laten voorbijgaan om te besparen op het overheidspersoneel: de lineaire en brute besparing op 'koppen' waarbij 1700 à 2000 personeelsleden moeten afvloeien (waardoor de werkdruk stijgt bij wie overblijft en de dienstverlening in het gedrang komt), de besparing op de werkingsmiddelen van 7,5 procent, de besparing op personeelsgerelateerde budgetten van 60 miljoen, de 11,7 miljoen besparingen van het laatste 'raamakkoord', enz.

De grenzen zijn meer dan bereikt. Hoe is dit te rijmen met het zo bewierookte ViA-onderdeel 'Slagkrachtige overheid'? Dit is veeleer 'Slagkrachtige overheidsafbouw'! Het ACOD-vertrouwen in deze minister en regering zit dan ook zwaar onder nul.

De realiteit achter de mooie woorden

Na een grondige analyse van de voorgestelde maatregelen is de teneur duidelijk: dit zogenaamde modern HR-beleid met blitse HR-termen is eigenlijk een afbraakbeleid. Wordt dit beleid doorgevoerd, dan zijn er verschillende maatregelen (niet alle, we zien ook positieve zaken) die hard ingrijpen op verworvenheden van het personeelsstatuut en die leiden tot de uitholling van het ambtenarenstatuut.

Gelijkschakeling ambtenaren-contractuelen

Ambtenaren én contractuelen worden stevig geraakt: onder het mom van gelijkschakeling van statutairen en contractuelen draait men de contractuelen een rad voor de ogen. Natuurlijk zijn we voor gelijkschakeling van de contractuele collega's, maar dan op basis van de huidige APKB-VPS-bepalingen. Contractuelen dienen dezelfde loopbaankansen te krijgen als hun statutaire collega's. Dit kan heel eenvoudig door hen statutair te benoemen. De personeelsplannen dienen hun permanente taken (= statutaire plaatsen) in te vullen. De vele geslaagde contractuelen in de generieke proeven en andere examens dienen verder stapsgewijs toegang te krijgen tot het statutair ambt. Men geeft de contractuelen geen echt loopbaanperspectief als men het statutair ambt afbouwt. Dit is gelijkschakeling naar beneden toe.

Soepeler ontslagregeling

Een ander voorbeeld van dit afbraakbeleid is het ontslag soepeler maken: één onvoldoende bij een evaluatie kan leiden tot ontslag; twee onvoldoendes in vijf jaar zou automatisch tot ontslag leiden. Er bestaan nu al voldoende instrumenten en procedures om excessen aan te pakken. De overheid ontwikkelde zelfs een vormingspakket voor leidinggevendenden binnen de evaluatie een ontslag volgens de procedures goed aan te pakken.

Wat we zelf doen, doen we beter

In de nota staat weinig of niets over uitbesteding van overheidstaken en -opdrachten. We hebben altijd gepleit voor voldoende personeel en werkmiddelen voor de overheidsdiensten. Het is effectiever, efficiënter en kostenbewuster om op een

gesolidariseerde manier kwalitatieve dienstverlening aan te bieden aan de bevolking vanuit de overheid. Daartegenover staan privédiensten die vooral uit zijn op winstmaximalisatie en om de bevolking, ongeacht hun inkomen, te doen betalen voor dienstverlening. Toch zien we dat de Vlaamse regering en het management graag dienstverlening uitbesteden zonder een grondige kosten-batenanalyse. Kijk bijvoorbeeld maar naar de uitbestedingen voor ICT en de stijgende uitbesteding van begeleiding en opleiding bij de VDAB. Hierdoor jaagt men de belastingsbetaler op (meer) kosten en bouwt men werkgelegenheid van ambtenaren en contractuelen af.

Makkelijker van job veranderen

Het zou inderdaad goed zijn om op maat van de personeelsleden de mobiliteit te versoepelen, zodat ze meer ervaringen opdoen en een andere job elders kunnen uitbouwen. Het gros van het overheidspersoneel kan echter geen tijdelijke of permanente job buiten of binnen de Vlaamse overheid uitoefenen, dus die mobiliteit is voor een beperkte crème de la crème.

Wij hebben ook geen goed oog in het 'wijzigen van dienstaanwijzing over de entiteiten heen' zonder vacantverklaring van de job: welk deurtje wil men hier openzetten? De nota staat bol met voorstellen voor gedwongen mobiliteit, wendbaarheid, flexibiliteit, ontslagdreiging, maar komt weinig tegemoet aan de echte noden van de personeelsleden. We vragen al jaren naar een performanter wervings-, selectie- en mobiliteitsbeleid, een leeftijdsbewust personeelsbeleid, meer opleidings- en loopbaankansen,... maar dit op maat van het gros van het personeel en niet voor enkelingen.

Hertekening van de verlofstelsels

Bij de hertekening van de verlofstelsels is de afbouw of vermindering of gunst/recht niet veraf. Door de constante afbouw van het aantal personeelsleden stijgen werkdruk en stress bij de overblijvers. Het werk moet wel gedaan worden, dus moet iedereen maximaal op de werkvloer worden gehouden. Wat is gemakkelijker om wie nog overblijft subtiel aan te pakken met de 'hertekening' van de verlofstelsels? Maar hoe zal de overheid dat uitleggen met haar mooie gehuldigde frase 'betere

combinatie arbeid/gezin'?

Belonen op basis van prestatie en competentie

Al jaren zijn er besprekingen rond functieclassificatie, functieweging en de daaraan gekoppelde beloning/verloning. Dit blijft dode letter wegens budgetgebrek, want wij willen niet dat er iemand op achteruitgaat. Toch probeert men projectjes op te starten om op basis van prestaties en competenties te verlonen. Op het eerste gezicht een fraai uitgangspunt. Maar wie garandeert een objectieve beoordeling van de prestaties en geen subjectieve? Wie beslist over zo'n prestatiebeloningssysteem? Hoe meet men op een objectieve manier de prestaties van de personeelsleden?

Als we de praktijken van de functioneringstoelagen (FUTO's) en managementtoelagen (MATO's) van de voorbije jaren voor ogen halen, weten we waarop dit zal uitdraaien. Wat is er mis mee om ook te blijven verlonen op basis van terechte anciënniteit en ervaring? Voor sommigen wil men een cafetariaplan serveren, waar men gedeeltelijk vrij de eigen arbeidsvoorwaarden kan kiezen, maar zal het gros van de personeelsleden hiervan kunnen genieten of slechts diegenen die dicht bij de zon zitten? Wat met collectieve afspraken die iedereen dezelfde rechten garandeert?

Overleg, onderhandeling, alertheid en paraatheid

In dit artikel geven we slechts een beperkte greep uit de grabbelton van het moderne afbraakbeleid. Het weze duidelijk dat bepaalde maatregelen onaanvaardbaar zijn. Maar we pakken de minister op zijn woord om eerst verder formeel en daarna formeel te overleggen en te onderhandelen, en een evenwichtig resultaat na te streven dat geen tabula rasa is, maar een win-win situatie voor overheid en personeel. Wegens het geschonden vertrouwen door alle besparingsrondes op het personeel staan we met de nodige alertheid en paraatheid klaar.

Chris Moortgat

VDAB-personeelsplan: te weinig bijsturingen

De voorbije maanden hebben we het nieuwe VDAB-personeelsplan besproken met onze leden, het personeel en de directie. Het vorige plan werd door de Vlaamse regering in 2008 goedgekeurd en grotendeels uitgevoerd tot 2012. Door een audit van het Rekenhof en de brute, lineaire besparingen van de Vlaamse regering moest een nieuw plan worden opgesteld. Na de voorjaarsactie tegen de afloei van 300 personeelsleden (en 10 miljoen in personeelsgerelateerde budgetten) en succesvolle personeelsvergaderingen van vorig najaar, kregen we het mandaat van de achterban om het als totaal onvoldoende bestempelde plan bij te sturen via overleg.

Onze bedenkingen van toen ...

Het toenmalige ontwerpplan werd door de drie vakbonden afgewezen en negatief geadviseerd. De voornaamste bedenkingen voor ACOD gingen vooral over: volledige vermenging met de besparingsoperatie/personeelsafvloei; stijging van de werkdruk en stress bij de overblijvende personeelsleden; de besparingsoperatie is voornamelijk gericht op het niveau D-C, het kantine- en onderhoudspersoneel, een deel instructiepersoneel-bepaalde groepen consulenten; er is drastisch geknipt in loopbaanperspectieven (zeker bij niv. B, C en D); men slinkt de actortaken gedeeltelijk af en raakt aan essentiële dienstverlening en kerntaken; te grote terugschroefing van contactdiensten en directe dienstverlening; te grote uitbesteding van taken en te weinig garantie dat de resterende permanente functies statutair kunnen worden ingevuld.

... en wat na het overleg?

Na verschillende overleggrondes met de directie zijn we zeer ontgoocheld over de onbereidheid van het management om serieuze bijsturingen te doen aan het personeelsplan. Voor ons zijn die bijsturingen veel te minimaal. ACOD gaf dan ook een negatief advies voor een groot deel van het plan. We waren verbaasd dat de andere vakbonden toch een positief advies (mits bedenkingen) gaven.

Geen personeelsafvloei, wel investering in personeel

Welke motieven en bedenkingen speelden mee in ons negatief advies?

- ACOD verwerpt nog steeds de uitvoering van de lineaire besparing in koppen, omdat die los staat van een echte besparing waarin ook andere kosten in aanmerking worden genomen. De enige doelstelling in casu is kunnen 'uitpakken met afbouw van koppen' ambtenaren/contractuelen. Dit is geen weergave van efficiëntie. We betreuen dan ook ten eerste dat de directie deze beslissing (300 afvloeiingen van personeelsleden) uitvoert. Deze afvloeiingen treffen vooral de lagere niveaus, een deel instructeurs en een deel consulenten. Dit terwijl er bijvoorbeeld voor sommige andere instellingen en entiteiten wel een uitzondering op de personeelsafvloei werd bedongen. De socio-economische situatie is bar slecht en veel mensen zijn werkzoekend, en uitgerekend nu knipt men de vleugels van VDAB om extra in te zetten op rechtstreekse begeleiding, bemiddeling en opleiding.

- Dit terwijl het uitbestedingsbudget naar vzw's en de privésector voor opleiding en begeleiding nog steeds stijgt tot boven de 100 miljoen per jaar. De grens is meer dan bereikt, dit moet stoppen en zelfs teruggeschroefd worden. Uitbestedingen gebeuren ook nog altijd zonder kosten-batenanalyse (nochtans vereist volgens het sectoraal akkoord), ze zijn niet altijd even kwalitatief en kosten meer dan wat de overheid zelf doet.

- Het is positief dat de directie de garantie geeft voor werkzekerheid (althans voor ambtenaren en contracten onbepaalde duur) en dat wie zijn job kwijtraakt (door inhoudelijke keuzes) de kans krijgt om zich in te werken in een andere baan.

- Bij het tot stand komen van dit personeelsplan werd kritischer gekeken naar de functionaliteit en noodzaak van lagere niveaus, dan van de kaderfuncties. Het plan is ook deels tot stand gekomen vóór de weging van sommige functies effectief gebeurde.

- De contactdiensten en de directe dienstverlening voor o.a. de moeilijke doelgroepen, worden te sterk terugge-

schroefd. We betreuen dat de directie geen kaderfuncties wil schrappen. Iedereen bespaart, alleen een deel van de kaders niet.

- In de provincie plaatst men een dubbele directie (kostprijs A2A maal 2) en zegt men dat dit een overgangsmodel is. ACOD vroeg ook besparing bij directie zowel regionaal als centraal, maar hierop werd niet ingegaan.

- Voor wat betreft de centrale dienst suggereerden we om telkens waar dubbel gebruik is van super A-topfuncties, deze worden omgezet.

- We willen meer bevorderingsmogelijkheden voor niveaus B, C en D om het evenwicht te herstellen. Door het overleg zijn er al een beetje meer bevorderingen ingeschreven. De directie vindt dit echter maximaal. Voor niveau D worden er tien D2's toegezegd. Dit is een positief pluspuntje, maar is te minimaal. Ook voor de andere niveaus, specifiek C en B, moet er meer bevordering mogelijk blijven.

- Sociaal werkgeverschap is voor een instelling als VDAB van groot belang. Er is een overduidelijke afbouw kantine- en poetspersoneel, dit betekent uitsluiting van een bepaalde bevolkingsgroep en creëert maatschappelijk een probleem. Wat met de opdracht van de overheid tot sociale tewerkstelling voor o.a. laag/kortgeschoolden (47 procent van de werkzoekenden is kortgeschoold, met een harde kern van zeer kortgeschoolden). VDAB zou hier juist het goede voorbeeld moeten geven. We willen hier meer garanties voor niveau D (een gegarandeerd aandeel) en een toekomst voor poets- en kantinepersoneel. Op aandringen van de vakbonden garandeert de directie de tewerkstellingszekerheid; de optimalisatie zal niet leiden tot meer uitbesteding van het schoonmaakgebeuren. Dit is positief.

- ACOD wou een concreet en duidelijk tijdspad voor de statutarisering/benoeming contractuelen. De in examens geslaagde contractuele collega's die goed presteren, dienen de nodige loopbaankansen en valorisering van hun werk te krijgen. Door de besparingen geeft de directie hier echter geen positief signaal. Positief is dat er bekeken wordt tijdens de budgetcontrole wat mogelijk is.

- We kregen de toezegging dat bij de instructeurs/administratieve medewerkers en loopbaan instructeurs iedereen zeker kan zijn van behoud van werk. Voor administratieve medewerkers wordt een werkgroep doorgroei gecreëerd en voor instructeurs waarvan de taak wegvalt, wordt een nieuwe taak voorzien en inwerkmogelijkheden. De directie garandeert enkel werkzekerheid en herscholingsmogelijkheden. De syndicale partners hebben hier meegewerkt om de criteria van herplaatsing objectief te maken. Onderhandelingen statuut instructiepersoneel starten in maart.

- Wat transities en mobiliteit betreft, hebben de syndicale partners effectief op het overleg kunnen wegen voor het vastleggen van billijke criteria in de eis tot mobiliteit en flexibiliteit/wendbaarheid.

- Op vlak van selectie en rekrutering beperkt de directie zich tot aanwijzing binnen de provincie (als er overtal is), wat uiteraard de werksfeer niet ten goede zal komen. Het personeel ervaart deze aanduidingen (ook al doet men een interesse-oproep naar werknemers met een geschikt niveau) als zeer onbillijk en arbitrair.

- Onze grote bezwaren tegen het personeelsplan zoals het voorligt en zeker tegen het organogram van de provincies (to be), zijn niet bijgestuurd na sociaal overleg.

En wat nu?

We hebben de voorbije maanden het sociaal overleg eerst grotendeels als constructief en open minded ervaren, maar de laatste weken werd duidelijk dat de directie ons gedeeltelijk aan het lijntje hield en uiteindelijk (na een conclaafdag van het EOC) maar ministapjes wil vooruitzetten om echt tegemoet te komen aan onze eisen. Deze houding zet ons aan het denken over de aanpak van het toekomstige sociaal overleg. ACOD Overheidsdiensten zal de komende weken, na consultatie van de leden, hierover haar houding bepalen.

Chris Moortgat en Tilly Troost

Contactpersoon Vlaamse Overheid:

Chris Moortgat - Tel.: 02/508.58.64
e-mail: chris.moortgat@acod.be



VdAB

samen sterk voor werk

Publieke gezondheidszorg

Hindernissen voor sociaal akkoord 2013

Na het mini-sociaal akkoord 2011 werden begin vorig jaar de onderhandelingen opgestart voor een nieuw sociaal akkoord. Gezien de budgettaire context bleek al bij aanvang van de gesprekken dat er weinig onderhandelingsruimte zou zijn.

Beperkte onderhandelingsruimte

De informele onderhandelingen werden gevoerd op het kabinet van minister Laurette Onkelinx in aanwezigheid van vertegenwoordigers van de vakbonden en de werkgevers van zowel publieke als privésector. Bij de start van deze informele onderhandelingen lag een budget van 40 miljoen euro op tafel, waarbij de minister onmiddellijk duidelijk stelde dat deze enveloppe slechts kon dienen voor de creatie van bijkomende jobs. De verdeelsleutel privé-publiek werd vastgesteld op 68,23 procent versus 31,77 procent. Voor 2012 was er geen budget, dus ook geen nieuwe maatregelen.

Uiteindelijk kwam er in de loop van de onderhandelingen nog een budget van 10 miljoen euro bovenop. Net over deze supplementaire enveloppe werd bij momenten hevig discussie gevoerd. De ACOD pleitte voor een verder bouwen op de maatregel 'statutarisering' (gestart in het mini-akkoord 2011) maar moest vaststellen dat diverse actoren hier niet meer wilden in meegaan, kennelijk ieder om verschillende redenen...

Inhoud ontwerp akkoord

- Bijkomende werkgelegenheid

545,84 voltijdsequivalenten voor de privésector en 254,16 voltijdsequivalenten voor de publieke sector, waarbij de ouderenzorg voorrang krijgt voor de invulling van deze bijkomende jobs, met een minimum van 75 procent voor de ROB/RVT's.

- Toekenning barema 1.35 aan zorgkundigen ROB/RVT, ziekenhuizen en andere sectoren.

Hiervoor wordt bijkomende financiering voorzien en is afhankelijk van een afsluiten van een cao (privésector) of van een lokale overeenkomst (publieke



sector). Aangezien de overheidssector in de drie gewesten andere weddeschalen heeft, moet de aan de geregistreerde zorgkundigen toegekende weddeschaal minstens gelijk zijn aan de salarisevolutie van de weddeschaal 1.35, onverminderd gunstiger lokale akkoorden.

- Specifieke maatregelen openbare sector

Een saldo van 1,427 miljoen wordt aan de tweede pensioenpijler toegekend en het budget bestemd om de statutarisering te bevorderen (maatregel uit het mini-akkoord 2011) is recurrent.

- Gewaarborgde ononderbroken vakantieperiode

In uitvoering van het sociaal akkoord 2011 engageren de werkgevers zich om maximaal inspanningen te leveren om het verzoek in te willigen van de werknemers die in de periode van mei tot oktober twee weken hoofdvakantie met drie opeenvolgende weekends willen nemen, zonder dat dit de continuïteit van de dienst in het gedrang brengt. Deze maatregel wordt geëvalueerd op basis van gegevens bezorgd aan de FOD Werk.

Afgewezen akkoord

Begin februari werd het ontwerp van akkoord voor formele onderhandeling voorgelegd aan de leden van het federale Comité C. De ACOD, VSOA en ook verschillende werkgevers hebben een niet-akkoord gegeven op het voorstel.

De ACOD kon zich niet akkoord ver-

klaren, omdat er eenvoudiger en transparanter manieren zijn om deze extra bijkomende banen te scheppen. De ACOD is van oordeel dat deze jobs beter volledig via het Beheerscomité Sociale Maribel (vastleggen criteria én financiering) worden beheerd, wat nu niet het geval zal zijn. M.a.w. er zijn onvoldoende garanties voor deze maatregel.

Wat het barema 1.35 voor de zorgkundigen betreft, betreurt de ACOD dat de toepassing niet via een lokaal protocolakkoord (af te sluiten met het Riziv) gebeurt waarbij de instellingen beloven zich te houden aan de weddeschalen (die hoger liggen) vastgelegd in de gewestelijke Comités C.

Finaal kon de ACOD zich ook niet akkoord verklaren met het bijkomend saldo bestemd voor de tweede pensioenpijler, gezien er momenteel nog steeds geen uitvoering mogelijk is in de openbare zorgsector. Wij blijven voorstander van de versterking van de maatregel 'statutarisering' zoals voorzien (en beloofd) in het mini-akkoord 2011.

Voor sommige instellingen, zoals o.a. UZ Gent, OPZ Geel & Rekem,... die niet gevat worden door Comité C, moet het protocol nu nog naar Comité A.

De concrete uitvoering van deze maatregelen blijkt in ieder geval geen gemakkelijke oefening te worden.

Yves Derijcke



Interview Gratiëne Alderweireldt “Ik zie nog veel ledengroei mogelijk in West-Vlaanderen”

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

In West-Vlaanderen lijken er, in vergelijking met de andere provincies, weinig fundamentele wijzigingen te zien binnen de politieke constellaties.

Gratiëne Alderweireldt: “Ik merk toch wat nuances. In Brugge zien we een sp.a-CD&V-coalitie met sp.a-burgemeester Renaat Landuyt en een CD&V-er als OCMW-voorzitter. In Zuid-West-Vlaanderen zijn er enkele coalities tussen sp.a en N-VA, met als bedoeling de CD&V-machtsbastions te doorbreken.

En in Kortrijk is het nog een ander verhaal, waar CD&V na ruim een eeuw naar de oppositie wordt verwezen.”

De opkomst van de N-VA is dus het sterkst in het Zuiden van West-Vlaanderen?

Gratiëne Alderweireldt: “Inderdaad, en soms scoren ze opvallend sterk door lokale sterkhouders, zoals in Izegem, waar ze met Geert Bourgeois zelfs de burgemeester leveren. De lokale verankering van de N-VA kan ook voordelen opleveren. Ik ga ervan uit dat de andere partijen nu uit reflex misschien een sociaal beleid zullen voeren en ik hoop dat de sp.a nu ook wakker geschud is en oren heeft naar een gezamenlijk links project.”

Voormalig pensioenminister Vincent Van Quickenborne behaalde de burgemeestersjerp in Kortrijk. Wat valt te verwachten van zijn liberale koers?

Gratiëne Alderweireldt: “Het ongevoegen over zijn pensioenhervorming zit bij het personeel van de openbare diensten nog erg diep, dus de samenwerking zal niet starten op de beste

voet. Maar het gaat ook om een anti-CD&V-coalitie van verschillende partijen. Ik verwacht dat de macht van ‘Quickie’ dus veeleer beperkt zal blijven. Bovendien levert de sp.a de OCMW-voorzitter, dus hoop ik op een beleid met enkele sociale correcties.”

In Brugge is de sp.a aan zet met Renaat Landuyt als burgemeester. Een goede zaak?

Gratiëne Alderweireldt: “Er is een goede samenwerking met de sp.a en wij gaan ervan uit dat dit ook met de nieuwe burgemeester zo zal zijn. Goede afspraken maken de beste vrienden en niemand heeft er belang bij de andere een pad in de korf te zetten. Systematisch samenzitten en overleggen is hierin een fundamenteel gegeven.”

Een paar jaar geleden zagen we de fusie tussen de ziekenhuizen Serruys Oostende en Sint-Jan in Brugge. Een van de knelpunten was toen de statutaire tewerkstelling in de ziekenhuizen. Wat is de situatie vandaag en wat zijn de vooruitzichten?

Gratiëne Alderweireldt: “Het is vandaag moeilijk in te schatten wat er zal

gebeuren. Het voorzitterschap van het OCMW komt in Brugge toe aan de CD&V en dat vergemakkelijkt de situatie allerm minst. Sommigen steunen er het principe van statutaire tewerkstelling, maar tot op heden is er nog geen echte beslissing genomen. De invoering van de responsabiliseringsbijdrage in het kader van het collectief beheer en financieringssysteem van de pensioenen bij de lokale besturen, kan het debat misschien opnieuw aanzwengelen. Niet statutariseren verhoogt immers de personeelskosten. De statutarisering van het personeel is echter niet het enige probleem dat we kennen in de gefuseerde ziekenhuizen. We zijn in 2009 begonnen met vier statuten. Vandaag zijn we geëvolueerd tot een geharmoniseerd statuut in beide campussen. Voor de dokters is er nog niets gemeenschappelijk, hoewel de fusie dateert van 2009.”

Er is nog steeds een stevige ledengroei in West-Vlaanderen. Zal die in de toekomst aanhouden?

Gratienne Alderweireldt: “Ik zie nog veel ledengroei mogelijk in West-Vlaanderen. Met een verdere uitbouw van onze dienstverlening moet dat zeker kunnen. Uiteraard moeten we rekening houden met het verschil tussen de kleinere gemeenten in Zuid-West-Vlaanderen en de grotere als Brugge en Oostende. Hopelijk zal het doorbreken van CD&V-bastions ons ook extra leden opleveren. Het potentieel is aanwezig en het is nu aan ons om via onze structuren onze werking ook daar te verbeteren. De verantwoordelijkheid van al onze militanten speelt hierin een belangrijke rol. Sterke militanten en vaste gemachtigden moeten heel wat mogelijk maken. Uiteraard is een samenwerking met onze socialistische partners zeker in Zuid-West-Vlaanderen een fundamenteel onderdeel van onze planning. Op korte termijn zullen we onze werking in het zuiden van de provincie verder ontplooien. Dit is een verbintenis die ik nu al aanga samen met mijn ploeg van vaste gemachtigden.”

Contactpersoon LRB:

Mil Luyten

Tel.: 02/508.58.25

e-mail: mil.luyten@acod.be



Diverscity Plechtige ondertekening sectorconvenant lokale besturen

Op 30 januari ondertekenden de drie representatieve overheidsvakbonden, ACOD-LRB, ACV-Openbare Diensten en VSOA, samen met VVSG, een nieuwe sectorconvenant te Puurs. Diverscity, de naam van ons samenwerkingsverband, promoot en ondersteunt vernieuwende projecten rond arbeidsmarkt- en HRM-beleid binnen de lokale besturen. Diverscity versterkt zo onrechtstreeks ook de dienstverlening aan de burgers.

Na de verwelkoming door de burgemeester van Puurs, namen de verschillende partijen het woord. Er werd benadrukt dat de lokale sector een belangrijke werkgever is die 180.000 personen aan het werk stelt. De sectorconvenant zorgt ervoor dat we die sector beter kunnen positioneren. Aandacht voor HRM, gehandicapten en laaggeschoolden is belangrijk. In de komende jaren gaat tot 30 procent van de huidige werknemers met pensioen. Het wordt een enorme uitdaging om dit verlies aan kennis en ervaring op te vangen. Ook de economische crisis laat haar sporen na; de werkdruk in de OCMW's wordt steeds groter. Het personeel moet over de juiste competenties beschikken en zich verder ontwikkelen om een antwoord te bieden aan deze verandering. Daarom is het belangrijk dat we nadenken over het personeelsbeleid op korte, midden en lange termijn.

In de sectorconvenant worden o.m. enkele hefbomen aangereikt die het HRM-beleid moeten bevorderen. We vinden het belangrijk dat kansengroepen, zoals laaggeschoolden, gehandicapten en nieuwe Belgen bijzondere aandacht krijgen binnen de lokale besturen. We moeten blijven investeren in de talenten van deze mensen en hun inzetbaarheid verhogen.

Kwaliteit van arbeid is een belangrijk onderdeel van een levensfasebewust personeelsbeleid. Daarom is het nodig het huidige HRM-beleid binnen een bestuur te analyseren. Hiervoor kan men de HRM-scan gebruiken, zoals de gemeente Puurs vorig jaar deed. De HRM-scan is een instrument, ontwikkeld door de VVSG, om besturen te verbeteren via zelfevaluatie. Aan de hand van 70 vragen kan men het eigen HRM-beleid in kaart brengen. Ook voor de vakbonden is een belangrijke rol weggelegd. Zij hebben een grote inbreng in de overlegmomenten. Uiteindelijk resulteert de analyse van het HRM-beleid in het opmaken van een concreet actieplan, zodat al deze verbeteringen kunnen worden uitgevoerd.

ACOD LRB organiseert interne infosessies om militanten wegwijs te maken in de HRM-scan. Deze infosessies vinden plaats op 26 maart en 9 april 2013 te Brussel. Meer info bij Frank Gabriels, stafmedewerker LRB, op tel. 02/508.58.25.

Afgestudeerd in 2012? Vraag aanvullend vakantiegeld aan!

Het vakantiegeld voor 2013 wordt berekend op basis van de prestaties geleverd in het kalenderjaar 2012. Wie tijdens het vorige school- of academiejaar afstudeerde, kon ten vroegste vanaf 1 september 2012 in het onderwijs tewerkgesteld worden. Hij of zij kan dus in 2013 maximaal op 1/3 van het volledig vakantiegeld aanspraak maken. Wie in de loop van 2012 afstudeerde, kan echter eveneens de periode van 1 januari 2012 tot en met de dag voor zijn eerste indiensttreding in aanmerking laten nemen voor de berekening van zijn vakantiegeld in 2013.

Wie heeft recht op aanvullend vakantiegeld?

Het aanvullend vakantiegeld wordt toegekend als u aan de volgende voorwaarden voldoet:

- je was op 31 december 2012 jonger dan 25 jaar.
- je bent in dienst getreden uiterlijk op de laatste werkdag van de vier maanden volgend op de datum waarop uw studies werden beëindigd.
- je hebt nooit eerder winstgevend beroepsactiviteiten uitgeoefend waaruit

de stopzetting van het recht op kinderbijslag voortvloeide.

- je hebt een volledig en correct ingevulde aanvraag ingediend bij het werkstation dat bevoegd is voor de school waar u voor de eerste keer aangesteld was.

Het aanvraagformulier voor aanvullend vakantiegeld kan u verkrijgen op de regio- of provinciaal secretariaten van ACOD Onderwijs of op uw schoolsecretariaten.

Hoe wordt het aanvullend vakantiegeld berekend?

Het aanvullend vakantiegeld wordt berekend op basis van de prestaties die bij de eerste indiensttreding in het onderwijs worden geleverd. Wie bijvoorbeeld bij de eerste opdracht slechts 12/24 presteert en bij een volgende tewerkstelling een volledige betrekking waarneemt, ontvangt toch slechts de helft van het aanvullend vakantiegeld. Maar ook omgekeerd: wie in het onderwijs met een opdracht van 24/24 start en nadien terugvalt op 6/24, ontvangt alsnog het volledige aanvullend vakantiegeld.

Een voorbeeld: Peeters behaalde haar diploma op 30 juni 2012. Zij krijgt een eerste voltijdse aanstelling van 22 oktober 2012 tot en met 23 december 2012. Ze doet haar aanvraag voor aanvullend vakantiegeld en ontvangt in 2013 haar volledig vakantiegeld, weliswaar in twee verschillende betalingen: het vakantiegeld voor de periode van tewerkstelling en het aanvullend vakantiegeld.

Wat met prestaties in de private sector?

Wie vóór 1 november 2012 een eerste tewerkstelling in de private sector aanneemt, bijvoorbeeld tijdens de maanden juli en augustus, en nadien vóór 1 november 2012 in het onderwijs wordt aangesteld, kan toch bij het Agentschap voor Onderwijsdiensten (AgO-Di) een aanvraag voor aanvullend vakantiegeld indienen. Het vakantiegeld dat voor de maanden juli en augustus wordt toegekend op grond van de prestaties in de private sector, wordt dan in mindering gebracht.

georges.achten@acod.be



Beleidsvoerend vermogen van sommige scholengroepen?

Om te voorkomen dat sommige algemeen directeurs zich aangesproken zouden voelen, willen wij in eerste instantie aangeven dat er scholengroepen zijn die goed werken en toelaten dat de syndicale organisaties hun taken naar behoren vervullen. Maar zoals steeds zijn niet alle leerlingen van de klas even vlijtig.

Een maatstaf om het beleidsvoerend vermogen van een scholengroep te beoordelen, is de mate waarin de scholengroep in staat is om de regelgeving correct toe te passen en bij een vergissing in staat is om eerder genomen beslissingen te herzien. Er zijn raden van bestuur, die nadat ze gewezen worden op hun fouten, toch volharden in de boosheid. Dit heeft tot gevolg dat wij genoodzaakt zijn om een procedure op te starten bij de Raad van State.

In wat volgt geven we een bloemlezing uit arresten of auditverslagen die aangeven hoe het belangrijkste rechtscollege aankijkt tegen de beslissing van de betrokken raad van bestuur.

Dossier 1

Een personeelslid kan aanspraak maken op een uitbreiding van zijn vaste benoeming, maar het schoolbestuur kent deze uitbreiding niet toe omdat het personeelslid voor een deel van de betrekking niet voldoet aan de benoemingsvoorwaarden. De auditeur was nogal duidelijk in zijn beoordeling:

“De verzoekende partij (= personeelslid) kan in haar rechtsopvatting ter zake ten volle bijgetreden worden. Door te stellen dat een personeelslid dat zich op de toepassing van artikel 36bis van het DRP beroept om een uitbreiding van zijn vaste benoeming te bekomen voorrangsgerechtigd moet zijn voor alle prestatie-eenheden of onderdelen van een door haar vastgelegde en vacant verklaarde betrekking, voegt de verwerende partij (= scholengroep 22) op onwettige wijze (...) een (...) voorwaarde toe. Zodoende ontkent, verengt en ontkracht de verwerende partij de finaliteit van de betrokken decretale bepaling (...) . (...) hetgeen meebrengt dat de bestreden beslissing



bij gebrek aan rechtens vereiste deugdelijke juridische grondslag, wegens machtoverschrijding, vernietigd dient te worden.”

Het is niet gebruikelijk dat een auditeur zulke forse taal hanteert. Dit geeft duidelijk aan dat de beslissing van het schoolbestuur een grove schending van het statuut inhield!

Dossier 2

Een personeelslid wordt na zijn proeftijd niet benoemd, deels op basis van een negatief advies van het dagelijks bestuur, een specifiek orgaan dat niet voorzien is in het Bijzonder Decreet.

“Enkel is in het dossier een negatief advies terug te vinden van het dagelijks bestuur. Dit advies is in het geheel niet gemotiveerd en refereert op zijn beurt enkel aan raadselachtige 'bijkomende informatie' verstrekt door de algemeen directeur. Dat zo een spookadvies noch formeel, noch materieel afdoende is als motivering behoeft zelfs geen betoog.” (Scholengroep 8)

De directe en korte motivering in dit arrest is veeleer ongebruikelijk, maar laat in niets aan duidelijkheid te wensen over. Dat de hoogste ambtenaar van de scholengroep op deze manier de mantel wordt uitgeveegd, zou aanleiding moeten geven tot enige zelfreflectie.

Er zijn nog andere dossiers waarin wij ons genoodzaakt zien om de juridische weg te bewandelen, omdat het schoolbestuur niet tot betere inzichten kan worden gebracht. Wij betreuren dat op deze manier geld en energie worden verkwist die beter kunnen besteed worden. Dat schoolbesturen zelfs bij verlies van een procedure bij de Raad van State nog volharden of weigeren lessen te trekken naar de toekomst, kunnen we enkel betreuren. Dat dit geen goede voorbeelden zijn van wat onder beleidsvoerend vermogen wordt omschreven, behoeft geen verder betoog. Dat deze ervaringen onze terughoudendheid ten aanzien van het toekennen van meer bevoegdheden aan de lokale inrichtende machten nog meer voedt, is zonneklaar.

raf.deweerd@acod.be

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

Interview Dirk Huyge

"Dossiers kennen en je erin vastbijten is noch mannelijk, noch vrouwelijk"

Dirk Huyge werd in 1975 lid van ACOD Onderwijs. In 1983 werd hij schoolafgevaardigde in de vroegere Stedelijke Handelsschool in Gent. Vijf jaar later werd hij bestuurslid en secretaris gesubsidieerd onderwijs van het toenmalig arrondissement Gent-Eeklo, dat deel uitmaakte van het gewest Oost-Vlaanderen. In 1997, na de fusie van de gewesten Oost-Vlaanderen en Dendermonde, werd hij vrijgesteld adjunct-provinciaal secretaris en in 2003 provinciaal secretaris van ACOD Onderwijs Oost-Vlaanderen. Op 1 januari van dit jaar legde hij dit mandaat neer en op 1 april gaat hij met pensioen. Tijd voor een terugblik.

Hoe is je syndicaal engagement ontstaan?

Dirk Huyge: "Vanuit een socialistische maatschappijvisie vond ik het normaal lid te worden van ACOD Onderwijs, de ledenvergaderingen bij te wonen, mee gestalte te geven aan de syndicale standpunten, de collectieve belangen te verdedigen en deel te nemen aan de acties. Eens je het engagement aangaat om schoolafgevaardigde te zijn, is het ook maar normaal dat je de leden voorlicht en waar nodig acties op school op gang trekt. Met de nodige interesse in de reglementering met betrekking tot personeelsaangelegenheden heb ik mij mettertijd dan ook kandidaat gesteld voor bestuursmandaten. Ik ben de ACOD en de leden die mij verkozen hebben, dankbaar voor die kansen!"

Je hebt gewerkt in het stedelijk onderwijs. Nadien heb je onderhandeld in scholen van alle netten, onder meer van het gemeenschapsonderwijs en van het gemeentelijk en stedelijk onderwijs. Zijn je in al die jaren opmerkelijke verschillen tussen beide netten opgevallen?

Dirk Huyge: "Het is gemakkelijker praten en onderhandelen met een inrichtende macht die beschikt over een of meerdere ambtenaren-experten in onderwijsaangelegenheden, en die daarbij 'abstractie des persoons' kunnen maken. Dit is vaker het geval in



"Er zijn niet minder maar meer duidelijke regels nodig in een rechtvaardig, democratisch bestel."

grotere inrichtende machten van het officieel onderwijs, pakweg steden en de provincie. In kleinere gemeenten worden vragen en tussenkomsten van een socialistische vakbond soms wantrouwig en als een vorm van politieke oppositie bekeken, maar dit ebt in vele gevallen weg, als je onderbouwd kan argumenteren. In Oost-Vlaanderen is, ook voor de vakbondswerking, de gemeentelijke samenwerking in scholengemeenschappen basisonderwijs over het algemeen als positief te evalueren. Contacten met het vrij onderwijs – confessioneel of niet-confessioneel – zijn minder frequent, maar ook daar had ik overwegend positieve ervaringen. Het gaat dus niet over verschillen tussen de netten, maar over verschillen afhankelijk van de inrichtende macht. Dit geldt ook voor het gemeenschapsonderwijs. De afvaardiging van de scholengroep in het onderhandelingscomité bestaat

uit de algemeen directeur en directeurs. Elk voorstel van de bonden wordt dus al zeker afgewogen aan de mate waarop een directeur denkt dat hij aan eigenmachtig beslissingsrecht zou kunnen inboeten. Het Bijzonder Decreet geeft de directeur o.a. de bevoegdheid het tijdelijk personeel aan te stellen. Spelregels om een gemeenschappelijke visie daarbij te ontwikkelen worden afgeblokt, meestal vanuit de enge en mis begrepen visie op beleidsvoerend vermogen, zijnde: laat mij mijn goesting doen! Maar ook hier, de ene scholengroep is de andere niet, en over het algemeen zijn de bonden erin geslaagd bijkomende akkoorden af te sluiten in het collectieve belang van het onderwijspersoneel. En ik leg de nadruk op de bonden als meervoud, want ik heb het altijd belangrijk gevonden de collega's te contacteren om tot een gemeenschappelijk voorstel te komen."

Je bent 30 jaar syndicaal actief geweest. Wat zijn voor die periode de mooiste realisaties van de vakbonden?

Dirk Huyge: "Onwillekeurig moet ik hierbij denken aan half jaren '90 waar in een publicatie van professor Geert Devos ook al sprake was van meer flexibilisering en van het invoeren van een 38-urenweek, ook in het leerplichtonderwijs. Het systeem van door de overheid vastgelegde bekwaamheidsbewijzen en de zin van de vaste benoeming werden hierbij in twijfel getrokken. Bijna twintig jaar later duiken deze ideetjes of een variante ervan opnieuw op in het loopbaan debat. We zijn er dus die twintig jaar toch al in geslaagd om die boot af te houden, maar het is tegelijkertijd nodig blijvend duidelijk te maken dat onze standpunten hierover nog niet gewijzigd zijn. Elke verbetering, verfijning die in de loop der jaren aan de rechtspositie van het personeel toegevoegd is via cao of onderhandeling, is telkens een verhoging van de rechtszekerheid. Ik geloof niet in een minimale regelgeving, gebaseerd op een aantal principes, altijd

arbitrair geïnterpreteerd door wie het hiërarchisch voor het zeggen heeft. Er zijn niet minder, maar meer duidelijke regels nodig in een rechtvaardig, democratisch bestel. Tot voor twee jaar moest in maart en april onevenredig veel energie gestoken worden in de onderhandelingen in de scholengroepen van het gemeenschapsonderwijs over de vacantverklaringen. Daar zijn we gelukkig vanaf; net zoals in de andere netten moet nu vacant verklaard worden wat vacant is."

Je hebt tijdens je syndicale loopbaan ook ervaren dat de vakbonden hun slag niet thuishaalden. Wat is op dit punt je grootste ontgoocheling?

Dirk Huyge: "De overheid legt meer en meer autonomie en verantwoordelijkheid op het niveau van de instelling, zonder bijkomende middelen te voorzien en personeelsregelgeving zoveel mogelijk centraal te houden. Een school moet pedagogisch autonoom zijn, maar niet bestuurlijk. Die decentralisatie heeft plaatselijke willekeur in personeelsbehandeling als gevolg, samen met steeds maar stijgende werkdruk. De overheid stelt niet verantwoordelijk te zijn voor de planlast, maar doet er niets aan om wat ter plaatse opgelegd wordt, via regelgeving aan banden te leggen. Zo zijn wij op syndicale achtervolging aangewezen: van cao naar cao het ritme van de stijgende werkdruk aanpakken."

Je wordt opgevolgd door twee vrouwelijke secretarissen. Denk je dat vrouwen een andere werkwijze hanteren dan mannen?

Dirk Huyge: "Om te beginnen vind ik het normaal dat in een bij uitstek vrouwelijke sector als het onderwijs, de vertegenwoordigers van ACOD meer en meer vrouwen zijn. Niet omdat zij slimmer, dommer, slechter of beter dan mannen zouden zijn, maar wel voor de beeldvorming van de organisatie. Ik kan mij eerlijk gezegd niet voorstellen wat een 'vrouwelijke' strategie zou zijn bij onderhandelingen, en over clichés daar rond wil ik zelfs niet nadenken. Het is in elk geval geen nine-to-five-job, niet voor een man en ook niet voor een vrouw. Dossiers kennen, je erin vastbijten, er voor gaan, dat lijkt me noch mannelijk, noch vrouwelijk. De wijze waarop

gecommuniceerd wordt en standpunten verdedigd worden kan misschien verschillen, maar dan veeleer als gevolg van de persoonlijkheid dan van de sekse. Mijn opvolgsters zijn in elk geval twee straffe madammen!"

"Wantrouwen jegens de vakbond ebt weg, als je onderbouwd kan argumenteren."

Gent is een grote stad met een diverse bevolking en met heel wat autochtone en kansarme leerlingen. Hoe heb je het beleid van de Vlaamse overheid en van de stad Gent op dit domein zien evolueren?

Dirk Huyge: "In de jaren '70 en '80 was er van beleid rond diversiteit amper sprake. De binnenstedelijke bevolking groeide aan met mensen van vreemde origine en de 'blanke' stadsvlucht nam toe. De binnenstad werd als onveilig beschouwd en je zag de scholen in de deelgemeenten van Gent – Mariakerke, Zwijnaarde, Gentbrugge,... – zinderen groeien door de toestroom van brave 'witte' kinderen die vroeger in het centrum schoolliepen. De centrumscholen kregen een overwicht aan niet-Belgische kinderen, met als gevolg nog meer witte kinderen naar de randgemeenten. Op dat ogenblik was er in het Pedagogisch Centrum van het Stedelijk Onderwijs al een groep mensen aan het werk rond methodieken voor onderwijs aan anderstaligen. De eerste Freinetscholen werden opgericht in basisscholen in de binnenstad, die zo goed als leegstonden. Het project trok meer en meer de (blanke) kinderen aan van beter opgeleide progressieven en was aanvankelijk vrij elitair, want op amper wandelafstand had je een witte en een zwarte school van dezelfde inrichtende macht. Vanaf de jaren '90 heeft de stad Gent inspanningen gedaan om de stadsvlucht tegen te gaan en zag je langzamerhand een meer gemengde populatie ontstaan in het basisonderwijs, zowel in de traditionele als de Freinetscholen. Basisscholen van het officieel onderwijs in de binnenstad en de 19de eeuwse gordel daar rond zijn ten gevolge van vroeger gemaakte afspraken tussen de Stad en het Rijksonderwijs,

steeds het quasi monopolie geweest van het Stedelijk Onderwijs, vandaar dat het Gemeenschapsbasisonderwijs daar minder bij betrokken was. Onder minister Vanderpoorten zijn dan via het GOK-decreet ter ondersteuning van gelijke kansen extra middelen naar de scholen gegaan, en een goed werkend Lokaal Overleg Platform zorgt ervoor dat er over de netten heen vastgelegde afspraken rond inschrijvingsverplichting nageleefd worden. In tegenstelling tot andere steden is er in Gent weliswaar nipt, maar toch voldoende schoolcapaciteit voor elke leerling en is er een planning om scholen bij te bouwen in die wijken waar op termijn een tekort dreigt."

We horen regelmatig klachten over het dalende niveau van ons onderwijs. Enkele jaren geleden klaagde Marc Hullebus, leerkracht info uit Brugge, het dalende peil van de algemene kennis van de leerlingen van het SO aan, een klacht die in de media en in de leraarskamers veel weerklank vond. Enkele weken geleden 'bewezen' twee docenten uit de Katholieke Hogeschool Limburg dat het niveau van de algemene kennis van de leraren in spe beneden alle peil was. Wat vind jij, die tientallen jaren onderwijs achter de rug hebt, hiervan? Is dit cultuurrpessimisme of zijn deze klachten terecht?

Dirk Huyge: "Hullebus is nogal gehecht aan de gedisciplineerd verworven kennis, terwijl je aan de andere kant de adepten van de competenties en vaardigheden hebt. Kennisoverdracht is noodzakelijk en de leraar kan niet vervangen worden door een surveillant die de leerlingen observeert terwijl ze op een iPad zichzelf sturen volgens hun interesses. Competenties en vaardigheden zijn belangrijk, maar worden ook uit kennis gehaald. Meer studenten in de lerarenopleiding komen uit het TSO, wat op zichzelf geen probleem hoeft te zijn, maar ze hebben misschien meer kennis verworven over informatica, elektriciteit,... Misschien schort er iets aan de kennis die in het secundair onderwijs onderwezen wordt, of is de lerarenopleiding niet de eerste bewuste keuze van de studenten. We stellen vast dat er dit jaar opnieuw minder inschrijvingen zijn; het lerarenberoep is blijkbaar minder en minder aantrekkelijk!"

Welke gevaren en welke opportuniteiten zie je de volgende jaren voor de vakbonden?

Dirk Huyge: "De tijdsgeest is conservatief en de Vlaming heeft conservatief gestemd. Ook een groot deel gesyndiceerden heeft N-VA gestemd, ondanks de heftige antisyndicale standpunten van die partij. Moeten we dit interpreteren als de voordelen van een vakbond zien, maar er niet om treuren als de vakbondswerking wettelijk zou beknot worden? Ik denk dat we niet anders kunnen dan onze standpunten helder naar voren blijven brengen.

Voor ACOD Onderwijs staan met het

nakende nieuwe syndicaal statuut veranderingen in de werking voor de deur. De afgevaardigden in de instellingen zullen voortaan op de lijsten van de vakbonden door de collega's verkozen worden. Gevaar: je kan verliezen. Opportuniteit: een grotere legitimiteit want gedragen door de collega's, ook niet-ACOD-leden. Opdracht: nu reeds de afgevaardigden voorbereiden op de nieuwe situatie en de gepaste strategie ontwikkelen!"

Wat zijn je persoonlijke plannen voor de komende jaren?

Dirk Huyge: "Gelijk elke gepensio-

neerde zeker: wat rustiger aandoen en met de klusjes beginnen die in de loop der jaren wegens tijdgebrek uitgesteld werden. Er zijn al reisplannen gemaakt en ik wil ook trouwer deelnemen aan de activiteiten van de verenigingen waarvan ik lid ben. Ik kijk ook uit naar een beperkt engagement in een andere sector dan onderwijs, kwestie van te moeten opstaan om op een bepaald uur op het werk, weze dan het vrijwilligerswerk, te zijn. Nog een beetje arbeidsethos dus!"

Verslag Buitengewoon Congres

Op het Statutair Congres van 6 mei 2012 werd de visietekst 'Gewijzigde functies van het onderwijs' besproken. Het Congres besliste het tweede hoofdstuk niet goed te keuren en de behandeling ervan door te verwijzen naar een Buitengewoon Congres.

Vanaf september 2012 werd een schrijfgroep actief o.l.v. Tony Van den Heurck en Chico Detrez. Het voorstel van deze groep werd overgemaakt aan de regio en aan de provincies, waar in ledenvergaderingen amendementen geformuleerd werden. Deze amendementen werden behandeld door de amendementencommissie van 20 februari 2013. Op 6 maart werd de tekst voorgelegd aan het Buitengewoon Congres. Het grootste deel van de voorstellen van de amendementencommissie werd unaniem aanvaard. Voor een tiental amendementen en voor een standpunt waren een debat en een stemming nodig. De voorzitter van ACOD Onderwijs maakte van dit congres gebruik om Dirk Huyge – zie interview elders in deze Tribune – even in de bloemetjes te zetten.





Auteursrechten zijn geen loon

Stop georganiseerde concurrentie tussen werknemers

ACOD Cultuur komt op voor de rechten van alle werknemers in de culturele sector, ook van zij die actief zijn in de mediasector. Voor hen eisen we een correct loon en degelijke arbeidsomstandigheden. Deze eis gaat verder dan enkel het bedrag dat netto op hun bankrekening verschijnt.

Sommige werkgevers zijn vragende partij voor het omzetten van een deel van het loon in auteursrechten, omdat dit voor hen goedkoper is. Dat is onaanvaardbaar. Auteursrechten beschermen de creativiteit en staan los van de geleverde arbeid. Zij moeten dus bovenop het loon komen.

De fiscus beschouwt auteursrechten niet als loon en hanteert een fiscaal

gunstregime. Niets garandeert echter dat dit ongewijzigd blijft. Het is niet duidelijk of sociale bijdragen verschuldigd zijn op auteursrechten. Werknemers in de mediasector riskeren dan ook in te boeten aan sociale bescherming (werkloosheid, pensioen, ontslagbescherming,...).

In de culturele sector en zeker in de mediasector ziet ACOD Cultuur een opmars van allerlei nepstatuten, gaande van speciale interimcontracten tot schijnzelfstandigheid, waarbij freelancers soms voltijds voor dezelfde werkgever werken. Freelancers worden bovendien vaak 100 procent in auteursrechten betaald. Werknemers in dienstverband komen zo onder druk te staan om slechtere voorwaarden te

slikken (uurroosters, overuren, inlevering,...) Zij zijn op die manier, net zoals de personen met een nepstatuut en de freelancers, slachtoffer van hetzelfde beleid.

Daarom eist ACOD Cultuur:

- een correct loon voor geleverd werk en een correcte regeling van de auteursrechten;
- geen misbruik van freelancers, interimarbeid, zelfstandigen en een einde van de schijnzelfstandigheid;
- een goed sociaal statuut voor iedereen, zowel loontrekkenden als zelfstandigen, en dus halt aan de georganiseerde concurrentie tussen werknemers onderling.

Laurette Muylaert

Rood Seniorenfeest

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

Vanuit Oost-Vlaanderen

Het gewest Oost-Vlaanderen organiseert gratis busvervoer aan de Park en Ride te Gentbrugge om 10.45 uur. Het vervoer is gratis, maar inschrijving voor het feest bedraagt 10 euro per persoon. Schrijf je in via tel. 09/269.93.33 of via mail naar oost_vlaanderen@acod.be. De betaling dient te gebeuren door

storting op het nummer BE24 8771 4073 0138 met vermelding van naam en aantal personen.

Vanuit Vlaams-Brabant

De senioren van ACOD Vlaams-Brabant komen om 11 uur samen in het ACOD-gebouw in Leuven voor een koud buffet. Om 12.15 uur vertrekt een autobus naar Mechelen. Deelname kost 25 euro per persoon. Inschrijving is verplicht en kan tot uiterlijk 10 april via overschrijving op het rekeningnummer van ACOD Leuven 877-7992801-14 met vermelding 'Mechelen 23/04'.

Vanuit West-Vlaanderen

Het gewest ACOD West-Vlaanderen organiseert gratis busvervoer met op-

stapplaatsen parking Cowboy Henk langs de autostrade in Kortrijk om 8.30 uur, Roeselare ACOD gebouw St.-Amansstraat 112 om 9.10 uur en in Brugge Parking reisautobussen 200 van voorkant van het station om 10 u. Vandaar rijden we naar Mechelen. Het vervoer is gratis, maar de inschrijving voor het feest bedraagt 10 euro per persoon. Inschrijving is vóór 16 april verplicht (max. 50 deelnemers) via storting op rekeningnr. BE72 8775 0214 0216 van ACOD Gewest W-VL met vermelding van naam en aantal personen. In De Nekker kan wie wil van een zeer democratisch geprijsd middagmaal genieten. In de feestzaal zelf zijn er drank en broodjes te verkrijgen.

Oost-Vlaanderen

Senioren Overheidsdiensten naar Ronse

Op 18 april 2013 bezoeken de senioren van ACOD Overheidsdiensten Oost-Vlaanderen Ronse. Na de trein van 9.01 uur uit Gent St-Pieters richting Ronse, is er samenkomst om 10 uur in het ABVV-gebouw, Stationstraat 21, voor verwelcoming met koffie en koek, gevolgd door een bezoek aan de monumentale Romaanse Sint-Hermescrypte uit de 11'de eeuw. 's Middags lunch in restaurant Lo Pahou in de Zuidstraat, gevolgd door een stadswandeling langs een van de oudste stations van Europa, de stationswijk en tal van monumenten zoals o.a. de Sint-Martinuskerk, de Passerelle en fraaie burgerwoningen. Inschrijven kan tot 11 april aan 20 euro per persoon (middagmaal en twee gidsen) door overschrijving van het correcte bedrag op naam van ACOD Ministeries gepensioneerden, Filips de Goedekaai 34, 9000 Gent op rekeningnr. BE39 0003 2515 5619 (BTOTBEB1). Meer info: Marc van de Velde 09/224.31.84.

West-Vlaanderen

afdeling Brugge Oudenaarde Troef

Op 18 april verzamelen de senioren afdeling Brugge om 8.45 uur in het station van Brugge om de trein van 9.18 uur naar Oudenaarde te nemen met aankomst om 10.29 uur. Na een bezoek aan het Centrum Ronde Van Vlaanderen is er een lunch in een lokaal restaurant (soep, Oudenaardse stoverij met friet, koffie), gevolgd door een gegidst bezoek aan het Stadhuis ('1000 jaar Geschiedenis'), een wandeling via de Sint-Walburgakerk en het Begijnhof, en een bezoek aan het restauratie- en weefatelier. Omstreeks 17.45 uur is er terug afspraak bij het station, om bij een goed glas de indrukken door te spoelen. Dit alles kost 25 euro per persoon (toegang musea, Ronde Van Vlaanderen Centrum, middagmaal en gids). Treinticket en dranken zijn voor eigen rekening. Om het juiste aantal gidsen en het restaurant te reserveren, graag deelname bevestigen tegen uiterlijk 12 april bij marc.caenen@telenet.be of 050/36.04.55 of 0479/86.23.88. De betaling gebeurt ter plaatse.

Antwerpen

Antwerpen-Kempen-Mechelen Senioren naar Lier

Op dinsdag 28 mei 2013 organiseert de seniorencommissie een rondleiding met gids in Lier. Samenkomst en start van de rondleiding zijn gepland om 9.45 uur op de Grote Markt van Lier, met om 10 uur een bezoek aan het stadhuis, gevolgd door een bezoek aan de St.-Gummaruskerk. Lunch is voorzien om 12.30 uur (dagsoep, boeket van zalm en kabeljauw of geroosterde steak, dessert). Na de lunch volgt een bezoek aan de Zimmertoren. En vanaf 15 uur kan je vrij shoppen, een terrasje doen of terugkeren naar huis. Gids, inkomgelden en lunch samen kosten 35 euro per persoon. De verplaatsing naar en van Lier doe je op eigen houtje. Inschrijvingen via het ACOD-secretariaat telefonisch 03/213.69.20 of 015/41.34.25 of per mail naar maurice.hauspie@acod.be tot uiterlijk 18 mei 2013. De inschrijvingen worden afgesloten bij 25 deelnemers. De inschrijving is pas effectief na storting van de deelnamesom op rekening BE14 8778 0015 0383 van ACOD gewest Antwerpen met vermelding S13LI. Geef ook mee of je voorkeur uitgaat naar vis of vlees.

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

Limburg

Senioren naar Zeeland

Op maandag 22 april 2013 bezoeken de senioren van ACOD Limburg Zeeland. In de voormiddag is er na koffie met koek een rondrit voorzien door de 'zak van Zuid-Beveland' en een kort bezoek in Anne's Kaasboerderij, gevolgd door een middagmaal in de 'Boei'. Na het

middagmaal gaat het naar Brusea (visserijmuseum) en is er een bezoek aan een stijlvol 18'de eeuws monumentenpand, een ingerichte visserswoning die een beeld geeft van het leven en het werken van een mosselvisser en zijn gezin in vroegere dagen. Vertrek aan Hasselt station om 7.30 uur en 's avonds vertrek naar Hasselt om 17 uur.

Deelnemers betalen 40 euro per persoon (autocarreis, koffie met koek, geleide bezoeken, driegangenmenu). Inschrijven kan tot 15 april door storting van het correcte bedrag op rekening van ACOD gepensioneerden Limburg BE31 8783 0220 0155 met vermelding 'Daguitstap Zeeland' of via Jean Theunis 0486/12.63.20.

1000 km voor Kom Op Tegen Kanker 2013 Oproep aan alle fietsliefhebbers

Dit jaar neemt de ACOD voor de derde maal deel aan de 1000 km voor Kom Op Tegen Kanker (KOTK). Dit jaar starten we zelfs met drie ploegen! Omdat we vastgesteld hebben dat er in onze rangen heel wat fietsliefhebbers zijn, doen we daarom dit jaar een speciaal aanbod.

We bieden de fietsuitrusting van onze ploeg aan tegen een speciale prijs, zodat elke fietsliefhebber in de kleuren van ACOD kan rondrijden. De uitrusting bestaat uit een fietsbroek (mannen/vrouwen) en een fietsshirt (mannen/vrouwen). Gezien het kadert in de actie van de 1000 km voor KOTK bevat de prijs 10 euro extra als sponsering voor onze ploegen. Broek en shirt samen kosten zo 80 euro (of 35 euro voor enkel het shirtje en 45 euro voor enkel de broek). Let op: dit aanbod is slechts geldig tot 5 april, opdat de outfits klaar zouden zijn tegen de 1000 km van 9 tot 12 mei 2013 (het Hemelvaartweekend).

Je kan je fietsuitrusting bestellen via patrick.de_la_bruyere@acod.be of 0476/62.25.97, met vermelding van je maat van broek en shirt en of je een mannen- of vrouwenoutfit wenst. De bestelling wordt pas doorgegeven na betaling van het correcte bedrag op rekeningnummer van de ACOD-CGSP: BE78 8776 5887 0186 (BIC = BNAGBEBB). Als code/mededeling vermeld je KOTK/748017/6.000.000VLIG.

Indien je niet over goede fietsbenen beschikt, kan je ook onze ploeg steunen door op het volgende nummer jouw bijdrage te storten: BE14 7331 9999 9983 met identificatienummer 170-031-496 op naam van ACOD. Giften vanaf 40 euro zijn fiscaal aftrekbaar.

Steun onze ploegen én ook Kom Op Tegen Kanker en stort vandaag nog je bijdrage!

