

maandblad, verschijnt niet in augustus
afgiftekantoor 9099 Gent X – P 2A9795

juni 2012 - 68.06

Tribune



**the times
they are
a-changin'**

Inhoud

Inhoud en colofon	2
Wedstrijd	2
Algemeen	3
Spoor	10
Tram Bus Metro	13
De Post	15
Gazelco	17
Telecom	18
Federale Overheidsdiensten	22
Vlaamse Overheidsdiensten	26
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,
Jos Digneffe, 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 'Overboord'

Winnaars

'Kleine verhalen over solidariteit'

Luc Deschamps (Nazareth), Wilfried Spoelders (Oostende), Omer Devriendt (Koksijde), Nicole Vanderputte (Oostende) en Jeanine Hanssens (Gent) winnen een exemplaar van 'Kleine verhalen over solidariteit'. Zij wisten dat 1700 het nummer is van de gratis infolijn van de Vlaamse Overheid; dat de door Jan Toye opgerichte groep ALIVE staat voor Authentiek Leiderschap In Verbondenheid en Empathie; dat de S-Plus zanggroep 'Morgenrood' jaarlijks voor de 1 mei-viering een hulde brengt aan het monument van Pierre De Geyter, de componist van de 'Internationale'.

Nieuwe prijs:

'Overboord'

Een nieuwe gedichtenbundel van Jozef Deleu (75) verscheen onlangs met als titel 'Overboord'. Deleu is gekend als samensteller van bloemlezingen met Nederlandse poëzie, maar hij is ook zelf dichter van eenvoudige poëzie met heldere beelden over vergankelijkheid en vitaliteit als tegengewicht.

Vragen

- Welke naam kreeg het gebouw van het nieuwe Vlaams Administratief Centrum te Brugge?
- Met welk symbolisch cadeau verwelkomden het personeel van de noodcentrale 101 in Brugge de nieuwe gouverneur van West-Vlaanderen op 24 april?
- Wat is juist: volgens een studie van het RIZIV is er geen merkbaar verschil of is er wel een groot verschil tussen de kosten voor gezondheidszorgen tussen Vlaanderen, Wallonië en Brussel?

Antwoorden mailen naar

chris.camps@acod.be

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

Als je het mij vraagt Hopelijk een rode golf over Europa

Als we naar de recente politieke evoluties in Europa kijken, lijkt er wel een linkse, rode golf over ons continent te vloeien. Stemt je dat positief?

Karel Stessens: “Het denkpatroon van de Europese burger is aan het veranderen. Ze keren zich af van de besparingspolitiek die vele politieke leiders aanhangen en kiezen duidelijk voor een breuk. In Groot-Brittannië zien we dat Labour grote winsten boekte bij de gemeenteraadsverkiezingen. In Frankrijk won de socialist François Hollande een felbevochten presidentsverkiezing dankzij een programma dat zich afzet tegen de door Duitsland gedreven Europese besparingspolitiek. Tijdens zijn ontmoeting met de Duitse bondskanselier Angela Merkel en met de andere wereldleiders op de G8-top in de Verenigde Staten bleef hij trouwens ook hameren op een beleid gericht op heropbouw. Ik ben dan ook benieuwd of zijn linkse overwinning zal herhaald worden in de aankomende Franse parlementsverkiezingen. In Duitsland heeft bondskanselier Merkel trouwens zelf met heel wat tegenkanting af te rekenen. Haar besparingspolitiek en harde lijn vallen niet in goede aarde bij de bevolking, dat blijkt uit de slechte resultaten van haar partij in de deelstaatverkiezingen en de overwinningen van de linkse partijen. Ze is nu genooddakt een bocht te nemen, wil ze haar positie nog behouden. En ook in Nederland is links zich aan het herstellen. Na de sterke opgang van de SP, doet ook de PvdA het weer goed in de peilingen – ten koste van de centrumrechtse en extreemrechtse partijen. Hopelijk kunnen ze dat volhouden tot de verkiezingen dit najaar.

Al deze wendingen maken duidelijk dat gewone werknemers, tweeverdieners, het beu zijn op te draaien voor de kosten van deze crisis. Ze hebben niets meer te geven. Er moet nu geld gezocht worden waar het nog te vinden is: bij bezitters van grote kapitalen, eigendommen en exuberante bonussen.”

In mei vonden de vierjaarlijkse sociale verkiezingen weer plaats. Ook in de openbare sector namen enkele bedrijven deel. Hoe zijn de resultaten?

Karel Stessens: “Op de sectorale pagina’s van deze editie van Tribune zal je kunnen lezen dat de ACOD opnieuw veel vertrouwen heeft gekregen van de werknemers van de openbare sector. Onze resultaten zijn uitgesproken goed. Ik feliciteer dan ook onze verkozenen en al onze afgevaardigden die elke dag op de werkvloer hun collega’s bijstaan in de verdediging van hun rechten en welzijn op het werk. Sommige politici pleiten voor de algemene invoering van sociale verkiezingen in de openbare sector in de hoop daarmee bepaalde groepen naar de mond te praten. Maar tegelijk merk ik dat het patronaat niet zo wild is van de sociale verkiezingen. Volgens hen kosten ze te veel en zijn ze nadelig voor de productiviteit. Kortom, de meningen zijn verdeeld. De ACOD houdt vast aan het bestaande systeem waarbij in de



Karel Stessens - Voorzitter ACOD

openbare sector de zetels worden verdeeld volgens de representativiteit van de verschillende vakorganisaties.”

De voorbije maanden organiseerden alle ACOD-gewesten en -sectoren weer congressen die onze vakbondsverantwoordelijken verkiezen. Je hebt er veel bijgewoond. Wat is je opgevallen?

Karel Stessens: “Door onze statutenwijzigingen is de ACOD op een harmonische wijze geëvolueerd van een unitaire organisatie naar een organisatie met drie intergewestelijken – de Vlaamse, Waalse en Brusselse – met ook opsplitsingen in sectoren. Daardoor is er een veel nauwere band tussen lid en vakbond mogelijk en hebben leden ook meer inspraak in het beslissingsproces van hun geleding. Uiteraard betekent die verdere opdeling meer congressen, maar dat kan de democratische besluitvorming enkel ten goede komen. Bovendien weten de verantwoordelijken van elk niveau zo veel beter wat er leeft binnen hun geleding. De verkiezingen op de congressen beëindigden het mandaat van sommigen onder hen en ik wil hen bij deze bedanken voor hun jarenlange inzet en knappe resultaten. De nieuwkomers wens ik alvast veel goede moed. De komende congresperiode zullen we de openbare sector en haar statutaire en contractuele werknemers krachtig moeten verdedigen, want ik verwacht een spervuur van aanvallen.”

Statutair Congres van de ACOD

Tipje van de sluier opgelicht

Op 7 en 8 mei 2012 organiseert de Vlaamse vleugel van de ACOD haar vierjaarlijks statutair congres. Het vormt het sluitstuk van een hele reeks gewestelijke en sectorale congressen die de maanden voordien plaatsvonden en via democratische verkiezingen de verantwoordelijken voor onze vakbond aanduiden. Het statutair congres brengt hen en vele militanten samen om samen de top van de vakbond te kiezen en om de richting van de ACOD voor de komende vier jaar te bepalen.

Democratie in werking

Traditioneel is het statutair congres van een vakbondscentrale van het ABVV het hoogtepunt van de democratische werking van de organisatie. Van meet af aan stond het principe van democratische inspraak binnen de socialistische arbeidersbeweging centraal. Elk lid moet de mogelijkheid krijgen om zijn of haar mening te verkondigen en zijn of haar vertegenwoordigers te kiezen. Dit gebeurt op een getrapte manier, waarbij elk niveau vertegenwoordigers verkiest die op hun beurt op een hoger niveau hun vertegenwoordigers kiezen. Het statutair congres is zo het hoogste orgaan van een vakbond, waarin vertegenwoordigers van alle geledingen de algemeen secretaris en voorzitter verkiezen, die instaan voor het dagelijks bestuur van – in dit geval – de ACOD. Verder zijn er ook verkiezingen voor de verificateurs van de rekeningen, die toezien op een transparante boekhouding.

Thema

De verkiezingen en de goedkeuring van financiële en activiteitenverslagen zijn het meer praktische luik van een statutair congres. Het eigenlijke zwaartepunt ligt op de ideologische oriëntering van de vakbond en de mogelijkheid van de ledenvertegenwoordigers om daarover hun mening te geven. Daarom werkt de ACOD traditioneel met thema's, die dan in werkgroepen besproken worden. In 2012 staat het

statutair congres in het teken van 'Werven en organiseren'. We zullen discussiëren over hoe we als vakbond in de toekomst beter leden kunnen werven, hoe we ons als vakbond op een nog meer performante manier kunnen organiseren en hoe we nog meer kunnen wegen op de besluitvorming.

Werven

Het gewicht van een vakbond hangt samen met haar aantal leden. Alleen als je voldoende leden hebt kan je echt wegen op beslissingen op de werkvloer of op de politiek om zo je eigen visie ingang doen vinden. Het voorbije decennium kende de ACOD een indrukwekkende ledengroei. Daar mogen onze militanten en afgevaardigden best trots op zijn, aangezien zij dagelijks leden maken en helpen bij eventuele problemen.

Toch mogen we niet op onze lauweren rusten. We moeten erover waken niet te verworden tot een organisatie die voornamelijk bestaat uit 'oudere, blanke mannen'. Daarom moet de ACOD voluit de kaart van de diversiteit trekken, opdat zowel mannen en vrouwen, jongeren en ouderen en Belgen en niet-Belgen zich thuis voelen in onze vakbond. We willen een representatieve organisatie zijn, met solidariteit als sleutelwoord. Het is daarom cruciaal dat we onze ledenwervingsinitiatieven voortzetten, uitbouwen en verbeteren. Op het statutair congres zullen we daarom de koppen bij elkaar steken om te kijken wat werkt, wat niet werkt, wat beter kan en hoe we in de toekomst het best nieuwe – en vooral ook jonge – werknemers van openbare diensten kunnen overtuigen lid te worden van de ACOD.

Organiseren

Het tweede discussiethema van het statutair congres gaat over 'organiseren'. Je kan dan wel als vakbond zwemmen in de leden, dat wil daarom nog niet zeggen dat daarom je idealen en ideeën zomaar ingang kan doen vinden bij de rest van de bevolking. Centraal

staat dus de vraag welke stappen we moeten ondernemen om van de ACOD een goed geoliede machine te maken die op een positieve, performante en soms ook harde manier kan bepalen welke vorm onze maatschappij in de toekomst zal aannemen. Met andere woorden, hoe zorgen we ervoor dat we meer zijn dan enkel een vakbond die zich richt op werknemersrechten? Hoe kan de ACOD uitgroeien tot een brede sociale beweging binnen de schoot van het ABVV?

Zoals je merkt: heel wat werk voor de boeg voor onze militanten, afgevaardigden, secretarissen en medewerkers. In de komende edities van Tribune vernem je zeker meer over de resultaten van de discussies op ons congres!

Chris Reniers
algemeen secretaris



Chris Reniers - Algemeen secretaris ACOD

Brusselse Intergewestelijke Kosten voor gezondheidszorgen: het einde van de vooroordelen



De zogenaamde verschillen in de kosten voor gezondheidszorgen tussen de drie regio's van België worden vaak als argument gebruikt door wie verdeeldheid wil zaaien onder werknemers en burgers, om zo de onderlinge solidariteit te verminderen. Een recente studie verwerpt dit argument, dat door de eindeloze herhaling ondertussen voor waar wordt aangenomen.

Een studie van het Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering (RIZIV) – toch wel een betrouwbare bron – toont aan dat er geen merkbaar verschil bestaat tussen Vlaanderen en Wallonië en bevestigt daarmee eerdere studies. De gemiddelde uitgaven voor een Vlaming liggen met 2114 euro per inwoner per jaar helemaal in de lijn van het Belgische gemiddelde met 2109 euro per inwoner per jaar. In Wallonië liggen deze kosten lichtjes hoger met 2133 euro per inwoner per jaar. In Brussel – ondanks een minder gunstige sociale context – liggen ze zelfs het laagst, met gemiddeld 2000 euro per inwoner per jaar.

De analyse van dit soort gegevens moet echter rekening houden met bevolkingsverschillen: de gemiddelde leeftijd, de verhouding personen die een hogere terugbetaling genieten (voorkeursstelsel en Omnio-statuu), het aantal vrouwen en zelfstandigen. Deze factoren werden geneutraliseerd om een beter beeld te krijgen. Rekening houdend met deze verschillen in de bevolking, verkrijgt men de volgende resultaten:



in 2010	uitgave per inwoner	uitgave met neutralisatie
Brussel	2000 euro	2043 euro
Vlaanderen	2114 euro	2143 euro
Wallonië	2133 euro	2114 euro

Wanneer we de subregionale situatie bekijken, stellen we verschillen vast die te wijten zijn aan bijzonderheden in de bevolking, zoals hierboven aangehaald. Vaak bestaat er een verklaring voor deze vaststellingen, zoals de aanwezigheid van een groot aantal ouderen en/of ziekenhuizen en psychiatrische instellingen. In andere gevallen zijn het veronderstellingen: bijvoorbeeld 'onderconsumptie' door problemen met de toegankelijkheid tot de gezondheidszorg in Brussel. Maar over het algemeen zijn de verschillen tussen de regio's en subregio's zeer zeker niet groter dan in andere landen.

In elk geval zijn de bevindingen in tegenspraak met de mantra van N-VA en Vlaams Belang, die beweren dat de Franstaligen de grootste verkwisters zijn. Voor hen zou een splitsing van België daarom volstaan om alle (financiële) problemen op te lossen. Het RIZIV toont met haar studie dus aan dat deze oppervlakkige analyse geen steek houdt voor de belangrijkste uitgavenpost van onze sociale zekerheid: de uitgaven voor gezondheidszorgen.

Jean-Pierre Knaepenbergh

www.cgsp-acod-bru.be



Weg met homofobie!

We dachten dat de mentaliteit geëvolueerd was en de vooroordelen teruggedrongen waren, maar sinds enige tijd merken we dat de homofobie opnieuw de kop opsteekt. De Brusselse Intergewestelijke van de ACOD steunt de

campagne 'Weg met homofobie' van het ABVV. Een van de acties die door het ABVV van Brussel opgestart werd in het raam van deze campagne is een syndicale fiche over discriminatie op grond van seksuele voorkeur. Meer info: Jon-

gerendienst van het ABVV van Brussel, Wouter Vanaelst, wouter.vanaelst@abvv.be, 02/552.03.63 of 0499/55.07.83.



Kom Op Tegen Kanker Een bruisende 1000 km

Van donderdag 17 tot zondag 20 mei 2012 doorkruisten meer dan 2000 fietsers Vlaanderen om geld in te zamelen voor Kom Op Tegen Kanker. Gedurende vier dagtochten van 250 km in de vier windrichtingen legden 361 wielerploegen een gevarieerd traject af en lieten zich daarvoor sponsoren. Ook voor de ACOD fietsten enkele enthousiaste wielierliefhebbers mee om onze vakbondskleuren te vertegenwoordigen en zo het eindtotaal van deze inzamelactie op ruim 1,8 miljoen euro te brengen. Niet enkel de renners

maar ook al degenen die voor de logistieke ondersteuning instonden, verdienen een dikke proficiat. Zij stonden vier dagen op rij van 7 uur 's morgens tot 's avonds laat klaar om onze wielerploegen op te vangen en van goede zorgen te voorzien. Net zoals vorig jaar was er weer een goede ambiance: iedereen enthousiast en gedreven. De afspraak voor volgend jaar is al gemaakt. Voor meer beelden van de fietstocht kan je terecht op onze Facebookpagina.



ACOD gewest Vlaams-Brabant Verslag statutair congres

Op 24 maart vond het gewestelijk intersectoraal congres Vlaams-Brabant plaats in de feestzalen Lassaut te Leuven. Het activiteitenverslag van de periode 2008-2011 werd toegelicht door de gewestelijk intersectoraal secretaris Willy Peeters. Het deel ledenbeweging kreeg veel aandacht. Immers sinds 1997 is er een constante stijging van de leden in Vlaams-Brabant, met momenteel meer dan 12.000 leden.

Tijdens het congres werden de volgende mandaatdragers in hun functie herkozen voor de periode 2012-2016:

- intersectoraal bestendig secretaris Willy Peeters
- intersectoraal gewestelijk voorzitter Daniel Serré
- intersectoraal gewestelijk vicevoorzitters Alfons Timmermans en Walter Billen
- intersectoraal gewestelijk penningmeester Micheline Meeus.

In de toespraken van ACOD-voorzitter Karel Stessens en algemeen secretaris Chris Reniers werd het gewest in de bloemetjes gezet voor het goede resultaat en de organisatie van het syndicaal gewest. Ook de noodzaak van structuraanpassingen van de centrale en de gewesten kreeg heel wat aandacht.

Na de toespraken was het tijd voor de huldigingen van Daniel Serré als 20 jaar gewestelijk voorzitter en Micheline Meeus die reeds 30 jaar gewestelijk intersectoraal penningmeester is.



Europa in essentie

Toename belang sociale criteria bij openbare aanbestedingen?

Het Europees Hof van Justitie verklaarde op 10 mei dat volgens de huidige Europese regelgeving sociale criteria kunnen opgenomen worden in de toewijzingscriteria van de openbare aanbesteding. De uitspraak is van groot belang voor het bijsturen van de enge zienswijze die de commissie aanhangt in haar voorstel voor een nieuwe openbare aanbestedingsrichtlijn.

Eind vorig jaar lanceerde de Europese commissie een herwerkt kader voor openbare aanbestedingen, waaronder een algemene richtlijn rond openbare aanbestedingen, een specifieke richtlijn voor water, energie, transport en postdiensten, en een richtlijn rond de toewijzing van concessies. Alhoewel de herziening gericht was op de mogelijkheid sociale overwegingen in openbare aanbestedingen in te brengen, werd deze doelstelling onvoldoende gerealiseerd. In de benadering van de commissie blijft het voor overheden optioneel om sociale en ecologische overwegingen in rekening te brengen. De naleving van nationale arbeidswetgeving en CAO's wordt dus niet verzekerd. Er is dus nog heel wat bijsturing nodig in de volgende fasen van

het legislatief parcours, zijnde binnen het Europees parlement en de Raad. De recente uitspraak van het Europees Hof van Justitie kan hiertoe positief bijdragen.

In de zaak Noord-Holland (koffie-aankoop) bevestigt het Hof dat er geen enkele grond is om sociale criteria op een verschillende wijze te hanteren dan ecologische criteria. Tot nog toe was de Europese commissie van mening dat sociale criteria enkel konden ingebracht worden in de uitvoeringsvoorwaarden. De uitbreiding naar toewijzingscriteria is belangrijk. Op basis hiervan wordt beslist welk bod weerhouden wordt. Het stelt de aanbestedende overheid in staat de verschillende leveranciers af te wegen op basis van hun prestaties op vlak van deze sociale criteria. Uitvoeringsvoorwaarden daarentegen worden aan het contract toegevoegd om te verduidelijken hoe dit moet uitgevoerd worden en komen dus pas ter sprake nadat de toewijzingsbeslissing gevallen is. Door de uitspraak van het Hof hebben de sociale criteria dus een impact op welke partij het overheidscontract binnen rijft.



Hiermee is het pleit echter nog niet gewonnen. Het is namelijk geen must om aan alle toewijzingscriteria te voldoen. Er kan dus nog steeds een deelnemer uitgekozen worden die zeer slecht scoort op de geformuleerde sociale criteria. De enige mogelijkheid om de sociale criteria effectief bepalend te maken, is deze in te schrijven in de technische specificaties, waarin de aanbestedende overheid de minimumvereisten vast legt. Deze mogelijkheid werd onder de huidige reglementering echter door het Hof verworpen.

Maar aangezien deze reglementering momenteel voor herziening voorligt, schept dit mogelijkheden voor de Europese wetgevende instanties om deze situatie recht te trekken en eindelijk de ongelijke behandeling van ecologische en sociale bepalingen ongedaan te maken.

Eerlijke handel in de Noord-Holland uitspraak:

Het Hof vermeldt expliciet de mogelijkheid om het feit dat een product van eerlijke handel afkomstig is op te nemen in de toewijzingscriteria. Verder vermeldt de uitspraak nog dat ook de ecologische kenmerken van eerlijke handel (geen gebruik van pesticiden, geen genetisch gemanipuleerde organismen, enz.) kunnen deel uitmaken van de technische specificaties. De referentie naar een label is dan weer op zich niet voldoende. Het blijft noodzakelijk de onderliggende criteria specifiek te vermelden. Het label is op zich wel een voldoende garantie dat aan de criteria voldaan wordt, zonder echter andere bewijsmogelijkheden uit te sluiten.

Technische specificaties: bepalen het onderwerp van het contract. Aan deze specificaties voldoen is een voorwaarde om voor het contract in aanmerking te komen.

Toewijzingscriteria (gunningscriteria): stellen de aanbestedende overheid in staat de verschillende kandidaten tegen elkaar af te wegen. Het is niet vereist aan alle criteria te voldoen.

Uitvoeringsvoorwaarden: kunnen toegevoegd worden aan het contract om te specificeren hoe dit contract moet uitgevoerd worden. Onder de huidige richtlijn kan de aanbestedende overheid echter niet nagaan alvorens het contract toe te wijzen of de kandidaat aan de voorwaarden zal kunnen voldoen. Eens het contract toegewezen werd is het uitermate moeilijk en vaak zeer duur om de naleving van de uitvoeringsvoorwaarden gerelateerd aan duurzame ontwikkeling af te dwingen.



ABVV-loopbaanbegeleiding Ook voor jou?

ABVV
Loopbaanbegeleiding



ABVV-loopbaanbegeleiding is de dienstverlening voor werknemers binnen het ABVV, die werd opgestart in 2003. De loopbaanbegeleiders ondersteunen leden wanneer deze willen of moeten stilstaan bij hun eigen werksituatie. Via een reeks individuele gesprekken en opdrachten gaat de werknemer samen met de loopbaanbegeleider op zoek naar het antwoord op zijn specifieke loopbaanvraag. Er wordt steeds rekening gehouden met de arbeidsmarkt van vandaag. Een realistische oriëntatie op arbeidsmarktmogelijkheden, daar staan wij voor.

De uitkomst van een loopbaanbegeleiding kan heel verschillend zijn per werknemer: van een complete heroriëntatie op de arbeidsmarkt, het opvragen van tijdskrediet, het zich engageren in vrijwilligerswerk tot het volgen van een opleiding.

Bijna negen jaar na opstartdatum zijn wij uitgegroeid tot een vaste waarde binnen het ABVV. Steeds meer cliënten vinden hun weg naar de loopbaandienstverlening. We hebben reeds 2000 werknemers begeleid. Dat 99 procent van hen ABVV-loopbaanbegeleiding zou aanbevelen aan anderen, bewijst dat wij garant staan voor kwaliteit. Het via loopbaanbegeleiding sterk(er) maken van werknemers om actief beslissingen te nemen over hun werklevens, is het onderliggende doel. Deze mensen werden alvast verder geholpen bij de aanpak van hun vragen en knelpunten in hun werksituatie.

Als u zich herkent in één van de volgende situaties, dan kan loopbaanbegeleiding voor u de oplossing zijn:

- Ik wil stilstaan bij mijn 'werklevens'. Ik wil een balans opmaken: waar sta ik nu op het vlak van werk en zijn er nog andere mogelijkheden voor mij weggelegd?
- Ik moet nu nadenken over de toekomst van mijn werk.

Dat kan zijn omdat ik door gezondheidsproblemen mijn huidige werk niet meer aankan, omdat er herstructureringen aangekondigd zijn in mijn bedrijf, omdat mijn privésituatie dringend een andere werksituatie vereist,...

- Ik weet dat ik eens moet stilstaan bij mijn werksituatie, want het is niet helemaal wat ik wil. Ik ben niet helemaal gelukkig met mijn jobinhoud of de combinatie werk-gezin of mijn baas of de verplaatsing die ik dagelijks moet doen,... Ik weet dat het nodig is om mijn werksituatie in vraag te stellen en daar op termijn verandering in te brengen.

Je bent welkom! Neem contact op met één van ons loopbaanbegeleiders voor een vrijblijvend intakegesprek.

Regio Antwerpen en Mechelen – Kempen

Inge Pauwels 03/220.66.41
Erwin Madereel 03/220.66.43
Valerie Du Jardin 03/220.66.33
loopbaanbegeleiding.antwerpen@abvv.be

Gewest Oost-Vlaanderen

Ilse Heylen 09/265.52.58 voor regio Gent
Sam Van Wesemael 03/760.04.13 voor regio Sint-Niklaas en Dendermonde
Hilde Poppe 053/78.78.78 voor Aalst en 055/21.19.20 voor Ronse
loopbaanbegeleiding.oostvlaanderen@abvv.be

Gewest West-Vlaanderen

Isabelle Demeyere 056/24.05.50
loopbaanbegeleiding@abvv-wvl.be

Meer informatie: www.abvvloopbaanbegeleiding.be

Europese werknemer vreest toename werkstress

Een grote meerderheid van de Europese werknemers maakt zich zorgen over werkgerelateerde stress, zo blijkt uit de tweede Europese opiniepeiling over veiligheid en gezondheid op het werk. Deze enquête werd in november 2011 uitgevoerd in opdracht van het Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk. Ze peilt in 36 Europese landen naar de mening van meer dan 35.000 mensen over werkgerelateerde stress en de relatie tussen veiligheid en gezondheid op het werk en langer aan het werk blijven.

Europese resultaten

Tachtig procent van de beroepsbevolking in Europa denkt dat het aantal mensen dat last heeft van werkgerelateerde stress in de loop van de komende vijf jaar zal toenemen. Daarvan verwacht meer dan de helft (52 procent) dat deze 'sterk zal toenemen'. Dit stemt overeen met de resultaten van een eerder uitgevoerde studie van het Agentschap over nieuwe en opkomende risico's op het werk. Uit deze studie bleek dat 79 procent van de leidinggevenden denkt dat stress een probleem is in hun bedrijf, waardoor werkstress voor bedrijven een even belangrijke factor is als arbeidsongevallen. Werkgerelateerde stress behoort in Europa dus tot de grootste uitdagingen op het gebied van veiligheid en gezondheid, en brengt enorme kosten met zich mee, zowel in termen van gezondheid van werknemers als op het vlak van de economische prestaties van de bedrijven.

En België?

In ons land werd de enquête uitgevoerd bij 1002 mensen ouder dan 18 jaar, rekening houdend met een aantal quota in verband met geslacht, regionale spreiding en sociale achtergrond. Volgens het Agentschap is de enquête hierdoor representatief voor de Belgische beroepsbevolking. De verwachting dat werkstress de komende jaren zal (blijven) stijgen, loopt gelijk met de Europese tendens, maar het aantal Belgen dat vreest dat de werkstress sterk zal stijgen, ligt hoger dan het Europese gemiddelde. Wie werkt, verwacht in sterkere mate dat werkstress zal toenemen dan mensen die niet werken of werkloos zijn. Negen op tien Belgen denken dat een goed beleid inzake veiligheid en gezondheid op het werk belangrijk is voor de economische competitiviteit van een bedrijf. Dit is gelijklopend aan het Europees resultaat: 86 procent van de Europeanen is deze mening toegedaan. Niet minder dan 90 procent van de respondenten meent dat een goed veiligheids- en gezondheidsbeleid belangrijk is om mensen langer aan het werk te houden voor ze met pensioen gaan.

Opvallende bevinding

Uit deze enquête komt nog een opvallend resultaat tevoorschijn. Slechts 60 procent van de werknemers vindt dat als zij een probleem signaleren in verband met veiligheid en gezondheid op het werk, dit ook daadwerkelijk wordt op-

gelost. 62 procent heeft er vertrouwen in dat het management een kwestie van veiligheid en gezondheid op het werk ook daadwerkelijk zal aanpakken als het hen gesignaleerd wordt. Het Europees gemiddelde ligt veel hoger, namelijk op 74 procent. Jammer dat in de enquête niet gepeild werd naar het feit of de ondervraagden al dan niet gesyndiceerd zijn, dan wel of er een Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk of een vakbondsafvaardiging in het bedrijf actief is.

Deze resultaten stemmen ook anderszins tot nadenken. Ze tonen – voor zover nog nodig – aan dat het debat over langer moeten/willen/kunnen werken niet alleen moet worden gevoerd in termen van economische prestaties, pensioenleeftijd of duur van de loopbaan. De werkomstandigheden, zowel die uit het verleden als die van de toekomst, zijn minstens even belangrijk, zoniet zelfs belangrijker.

Bron: Echo -ABVV





Onze visie op de herstructurering van de NMBS

Zoals aan alle stakeholders van de NMBS-groep werd ook aan de vakbonden gevraagd om hun visie over de toekomstige nieuwe structuren kenbaar te maken aan de voorzitter van de commissie Infrastructuur van de Kamer.

Op vraag van mevrouw Sabien Lahaye, voorzitter van de Commissie Infrastructuur, Verkeer en Overheidsbedrijven, heeft ACOD/CGSP op 20 april schriftelijk de grote aandachtspunten toegelicht waarmee volgens ACOD/CGSP sector Spoor/Cheminots dient rekening te worden gehouden. In tegenstelling tot bijvoorbeeld het VSOA en andere beleidsverantwoordelijken – die er een politieke nota met persoonsgerichte aanvallen van maakten – heeft ACOD Spoor geprobeerd een nota over de essentie van te schrijven met zowel de problemen als de door ons voorgestelde oplossingen. We geven hiervan een samenvatting.

De structuren

Het is een publiek geheim dat van de huidige structuren meer werd verwacht. Een structuur kan echter maar zo goed functioneren als diegenen die erin functioneren écht willen dat die structuur functioneert. Bovendien is het zo dat welke structuur dan ook nooit kan functioneren als deze te pas en te onpas om de verkeerde redenen bekritiseerd wordt. Sinds geruime tijd werd volgens ons dan ook moedwillig de perceptie gecreëerd dat de grote redenen voor het huidige disfunctioneren bij het bestaan van een Holding moeten worden gezocht.

Voor de ACOD/CGSP is het echter duidelijk: het is niet het bestaan van de Holding, maar wel de opsplitsing tussen Infrabel en de NMBS die het gebrek aan kwaliteit verklaart en de reiziger parten speelt. We moeten opnieuw

naar een structuur waarin de beleidsverantwoordelijkheid bij één persoon komt te liggen.

De ACOD/CGSP heeft er in het verleden nooit een geheim van gemaakt dat ze de huidige opsplitsing tussen enerzijds de infrastructuurbeheerder Infrabel en anderzijds de exploitant NMBS veel te verregaand vindt. Deze opsplitsing heeft, vooral bij voorvallen en incidenten, een negatieve impact op het herstellen van de normale dienstverlening.

Er zijn drie soorten dispatching (Traffic-Control bij Infrabel, RDV en ROR bij de NMBS) en twee categorieën van onderstationschefs (Infrabel en NMBS) die elkaar steeds in het vaarwater zitten. Er zijn de beslissingen van de ene, die door de andere niet kunnen worden uitgevoerd of waarvan de andere niet op de hoogte is.

Van overal op de werkvloer krijgen we hetzelfde verhaal te horen: "Het is dankzij de loyaliteit en de beroepsernst van de spoormensen dat er überhaupt nog een trein op uur rijdt". Moest de regelgeving zoals ze momenteel is uitgeschreven, strikt worden toegepast, zou dit binnen de kortste keren tot een nooit geziene chaos op het spoornet leiden.

Wij pleiten dus voor een maximale hereniging van de diensten die met de dienstverlening aan de klant te maken hebben. Het beheer van de middelen (rijpaden, personeel, tractie en begeleiding, materiaal, enz.) moet op één plaats gebeuren, zoals dat vóór de opsplitsing het geval was.

Is het niet belachelijk dat je als reiziger op een perron hoort omroepen dat de eerste vijf rijtuigen van een trein bestemming A hebben en de laatste vijf bestemming B, om vervolgens vast te stellen dat de trein slechts vijf rijtuigen telt?

Is het niet frustrerend dat tal van treinen moeten worden afgeschaft wegens zagezegd gebrek aan personeel omdat Traffic-Control niet op de hoogte is van wijzigingen in de beurtregelingen van het personeel die in laatste instantie werden doorgevoerd?

Is het niet belachelijk dat een onderstationschef op een perron, die dus het eerste aanspreekpunt van de reiziger is, geen rechtstreeks contact mag hebben met de verkeersleider Infrabel en voor het inwinnen van zagezegd 'real time'-informatie een ommetje moet maken via ROR en RDV? Men begrijpt dan dat 'real time' in dat geval snel verwordt tot 'old news'.

De sociale verhoudingen

Het ACOD/CGSP voelt zich verantwoordelijk voor de goede sociale relaties binnen de spoorwegen. Wij kunnen evenwel niet het onmogelijke doen. Wij moeten trouwens vertolken wat onze leden en het personeel effectief denken. Wat de reiziger aanvoelt, voelt het goed opgeleid, ervaren en gemotiveerd personeel van de spoorwegen des te meer. De verregaande autonomie van Infrabel en NMBS leidt tot zulke kwaliteitsproblemen dat hun beroepsfierheid er onder lijdt. Onbegrip over dure en ongepaste operationele ingrepen beheerst de werkvloer. Het is de plicht

van ACOD/CGSP deze verzuchtingen van 38.000 personeelsleden kenbaar te maken aan de hoogste instantie van het land.

De financiële stromen

Tot slot willen wij het ook hebben over de financiële stromen binnen de NMBS groep. Het kostenplaatje van de huidige groep wordt naar omhoog gestuwd, omdat elk van de drie huidige maatschappijen het blijkbaar noodzakelijk vindt om diensten die perfect door een overkoepelende dienst worden aangeboden, nog eens op eigen houtje, in eigen regie en op eigen verantwoordelijkheid onnodig te verdubbelen of zelfs verdrievoudigen. We denken hierbij specifiek aan personeelsdiensten, ICT-toepassingen, communicatie enz.

Jaarlijks worden er door de Belgische staat grote bedragen ter beschikking gesteld voor het organiseren van een degelijke openbare dienstverlening. Minder drang tot autonomie zou een betere besteding garanderen. Maar er is meer.

Wij zijn ervan overtuigd dat indien deze middelen daadwerkelijk aangewend worden waarvoor ze bestemd zijn, er geen probleem van openbare dienstverlening zou bestaan. Uit gesprekken met mensen die het kunnen weten, of het toch beter zouden moeten weten, besluiten wij dat er aanzienlijke bedragen voorzien voor openbare dienstverlening worden omgeleid naar andere activiteiten.

Wij hebben zware vermoedens dat bijvoorbeeld het financiële resultaat van Cargo/Logistics bijgekleurd werd door middelen vanuit het budget, die voorzien waren voor openbare dienstverlening. Hetzelfde deed zich destijds voor bij ABX. Door mismanagement werden er in deze branche enorme bedragen op de kap van de openbare dienstverlening opgesoupeerd, met een slechte werking van de openbare dienst tot gevolg. Wij zijn niet tegen commerciële activiteiten. Deze moeten echter operationeel en financieel een positieve bijdrage leveren aan de opdrachten van openbare dienst.

Essentiële taken

ACOD is voorstander voor het niet verder uitbouwen van de essentiële taken. Ze dienen m.a.w. beperkt te worden tot de huidige directie 'Toegang net', die desgevallend en gevolg gevend aan de Europese regelgeving, kan worden overgeheveld naar F.O.D.

Besluit

ACOD/CGSP sector Spoor/Cheminots is voorstander van een geïntegreerd (Holding-)model met een duidelijke hiërarchie over haar ondergeschikte units, met de essentiële functies buiten dit model. Een model met '2' zou de NMBS verzwakken tot ze uiteindelijk verdwijnt.

Dit zou leiden – met een op termijn mogelijke liberalisering van het reizigersverkeer voor ogen – tot een rits operatoren rond de Infrastructuurbeheerder die vooral aan 'cherry-picking' zouden doen, zoals dit in de goederenbranche al het geval was.

ACOD/CGSP ziet in de toekomstige structuur een grote taak en verantwoordelijkheid weggelegd voor de directie die nu 'B-Mobility' is. Het nationaal reizigersvervoer is de belangrijkste opdracht van de Belgische spoorwegen en dat zal ook zo zijn in de toekomst. Dit moet ook blijken uit de bevoegdheden van en de financiële middelen voor B-Mobility.

We mogen in een nieuwe structuur zeker niet opnieuw de fout maken die destijds met betrekking tot Logistics gemaakt is. We moeten onze structuur zodanig hertekenen dat een 'unit' morgen diensten kan aanbieden aan alle operatoren.

Tot slot nog een laatste woordje over het sociale overleg. Wij zijn een spoorwegsector. Elke sector in dit land heeft zijn eigen manier van overleg plegen. Overal gebeurt dat op één plaats. Daarom vinden wij onze vraag om het sociale overleg ook bij de NMBS op één plaats te laten gebeuren, meer dan terecht.

Jos Digneffe

Gesloten proef assistent informatica Geldigmaking laureatenlijst voor NMBS Holding

Een gesloten proef voor de toegang tot de graad van assistent informatica voor de behoeften van Infrabel en de NMBS werd aangekondigd met de berichten 87 en 108 H-HR/2011. Uit deze proef kwamen 30 Franstalige laureaten en 27 Nederlandstalige laureaten voort.

Momenteel werd er nog geen enkele van hen aangesteld. Bij de NMBS Holding zijn er echter vacante posten beschikbaar die nog niet werden aangevuld. Om de aanstellingsperspectieven van de laureaten Infrabel en NMBS te verhogen, werd op de paritaire sub-

commissie van 2 mei een document voorgelegd dat voorstelde om hun kandidatuur voor de NMBS Holding te valideren. Dit document werd goedgekeurd.

Actie tegen agressie

De uitvaartplechtigheid van de overleden werknemer van de MIVB vond plaats op 12 april om 14.30 uur. ACOD Spoor besliste om een bezinningsmoment als eerbetoon ter nagedachtenis van onze overleden MIVB-collega te houden op

dezelfde dag tussen 14.30 uur en 14.45 uur. In Oost-Vlaanderen voerden de sectoren Spoor en TBM een gezamenlijke actie tegen agressie in het openbaar vervoer.



Verlenging toekenning cargotoelage

Met bericht 95 H-HR/2008 werd voorzien in een cargotoelage. Deze toelage bestaat uit een maandelijks forfaitair bedrag van 41,67 euro (aan 100 procent) dat wordt toegekend sinds 1 april 2007 aan de personeelsleden gedurende een periode van maximum 5 jaar en in ie-

der geval zolang zij titularis blijven van hun post of, in geval van verandering van post, zij dezelfde werkzaamheden (of gelijkaardige werkzaamheden) behouden binnen B-Freight Services of NMBS Logistics NV. Dit houdt in dat volgens dit bericht de cargotoelage be-

eindigd wordt op 1 april 2012. Op onze vraag werd uiteindelijk een document voorgelegd en goedgekeurd in de paritaire subcommissie van 2 mei, waarin wordt voorgesteld om de toekenning van de cargotoelage te verlengen tot 31 december 2013.



De Lijn

ACOD TBM wint sociale verkiezingen

De sociale verkiezingen 2012 zijn voorbij. De personeelsleden spraken zich op 10 mei uit over wie, naar hun mening, het meest geschikt is om hun belangen te behartigen bij De Lijn. Wij danken in de eerste plaats al onze kiezers voor het vertrouwen dat zij opnieuw hebben gesteld in onze organisatie en in onze militanten in het bijzonder.

Langs deze weg drukt ACOD TBM ook haar respect en dank uit voor de inzet van al haar delegees in Vlaanderen. Zij hadden het het voorbije jaar zeer zwaar om in de door de regering opgelegde zware besparingstijden bij De Lijn, de positie en de verworven rechten van de werknemers maximaal te vrijwaren. De kiezer heeft hen daarvoor beloond, en onze militanten kunnen vandaag fier zijn op een puik resultaat. (zie p14)

In de ondernemingsraad scoorde de ACOD 47 procent, tegenover 35 procent voor ACV en 18 procent voor

ACLVB. Dat is een winst van twee zetels ten opzichte van 2008. Voor het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk zijn de cijfers nog niet volledig. Wegens een procedurefout bij De Lijn moeten de verkiezingen voor de jongerenzetel in Antwerpen op latere datum opnieuw worden georganiseerd. Voorlopig houden wij het op 46 procent voor ACOD, 36 procent voor ACV en 18 procent voor ACLVB. De eindstand voor Vlaanderen over de zetelverdeling voor het CPBW is dus nog niet definitief. Dankzij de kiezer blijft ACOD TBM de meerderheid uitmaken in zowel OR als CPBW. Onze kiezers maakten duidelijk dat zij een sterke ACOD-vertegenwoordiging noodzakelijk achten bij De Lijn, en die verwachting zullen wij ook waarmaken.

Deze uitslag houdt voor ACOD TBM vanzelfsprekend meteen een engagement in om voor de komende jaren met gebundelde krachten en vernieuwde

ploegen te blijven strijden voor een goed draaiend openbaar vervoer in Vlaanderen. Daarbij wensen en eisen we ook een goede en verzekerde toekomst voor het personeel dat zich daarvoor inzet. Minister Crevits schijnt vaak te vergeten dat het deze mensen zijn, die elke dag instaan voor de dienstverlening op vlak van mobiliteit. ACOD TBM is zich daarvan ten eerste bewust.

Wij roepen onze kiezers nu al op om binnen vier jaar, met nog een ruimere opkomst dan vandaag deel te nemen aan de volgende verkiezingen. Voor de zetelbepaling is het in de praktijk nog maar eens gebleken dat echt elke stem telt. Elke werknemer maakt het verschil. ACOD TBM is er voor jou, maar ook door jou. Samen sterk, samen succes!

Rita Coeck

Resultaten sociale verkiezingen De Lijn

CPBW			ACOD			ACV			ACLBV		
zetels			stemmen	%	zetels	stemmen	%	zetels	stemmen	%	zetels
Antwerpen											
	result. 2012	11	886	50,00%	5	695	39,22%	5	191	10,78%	1
	(+1 jong.z.)		Cijfers nog niet definitief wegens procedurefouten bij toekenning jongerenzetel								
	result. 2008	12	749	44,88%	6	620	37,15%	4	300	17,97%	2
Centrale diensten											
	result. 2012	6	95	42,04%	2	131	57,96%	4	0	0,00%	0
	result. 2008	6	92	46,94%	3	94	47,96%	3	10	5,10%	0
Limburg											
	result. 2012	8	365	46,26%	4	370	46,89%	4	54	6,84%	0
	result. 2008	8	396	55,38%	4	294	41,12%	4	25	3,50%	0
Oost-Vlaanderen											
	result. 2012	10	494	38,09%	5	444	34,23%	3	359	27,68%	2
	result. 2008	10	505	39,21%	5	519	40,30%	4	264	20,50%	1
Vlaams-Brabant											
	result. 2012	10	535	40,26%	3	376	28,29%	3	418	31,45%	4
	result. 2008	10	548	49,55%	6	296	26,76%	2	262	23,69%	2
West-Vlaanderen											
	result. 2012	10	622	55,78%	6	357	32,02%	3	136	12,20%	1
	result. 2008	10	557	53,30%	5	345	33,01%	4	143	13,68%	1

Ondernemingsraad			ACOD			ACV			ACLBV			NCK
zetels			stemmen	%	zetels	stemmen	%	zetels	stemmen	%	zetels	zetels
Antwerpen												
	result. 2012	13	936	51,57%	8	674	37,13%	4	205	11,29%	1	
	result. 2008	13	785	46,67%	7	606	36,03%	4	291	17,30%	2	
Centrale diensten												
	result. 2012	8	99	44,20%	4	125	55,80%	4	0	0,00%	0	
	result. 2008	7	96	50,79%	3	88	46,56%	4	5	2,65%	0	
Limburg												
	result. 2012	9	356	44,95%	4	360	45,45%	4	62	7,83%	0	1
	result. 2008	8	400	55,71%	4	291	40,53%	4	27	3,76%	0	
Oost-Vlaanderen												
	result. 2012	11	491	37,83%	5	433	33,36%	4	374	28,81%	2	
	result. 2008	11	506	39,35%	5	507	39,42%	4	273	21,23%	2	
Vlaams-Brabant												
	result. 2012	11	558	42,05%	5	361	27,20%	3	408	30,75%	3	
	result. 2008	10	553	49,73%	6	287	25,81%	2	272	24,46%	2	
West-Vlaanderen												
	result. 2012	11	643	57,82%	7	344	30,94%	3	125	11,24%	1	
	result. 2008	10	573	54,57%	6	343	32,67%	3	134	12,76%	1	
	totaal 2012	63	3083	46,94%	33	2297	34,97%	22	1174	17,87%	7	1
	totaal 2008	59	2913	48,25%	31	2122	35,15%	21	1002	16,60%	7	

Statutair nationaal congres ACOD Post

Gevolgen liberalisering in de buurlanden

Op 19 en 20 april vond het statutair congres ACOD sector Post plaats in de gebouwen aan het Fontainasplein te Brussel. De deelnemers kregen een interessant zicht op de gevolgen van de liberalisering in de ons omringende landen. Hoe hadden die zich hierop voorbereid en wat zijn de huidige gevolgen? We brengen een bloemlezing uit de presentaties van de verschillende sprekers.

Spanje



Mir Montserrat

De toestand in Spanje werd gepresenteerd door Mir Montserrat, internationaal verantwoordelijke CCOO sector Post. In tegenstelling tot de andere Europese postoperatoren was de Spaanse postmarkt tot 1998 niet gereguleerd. Het verdere verloop was als volgt:

- eerste postwet in 1998 (omzetting van de eerste postrichtlijn van de EU) met een akkoord tussen de politiek en de vakorganisaties over de modernisering van de sector en de rechten van werknemers.
- besproken en goedgekeurd op het einde van de deadline die opgelegd was door de Commissie in juni-december 2010, de richtlijn trad in januari 2011 in werking. Goedgekeurd op een moment van economische crisis, die er vandaag nog steeds is.
- gebrek binnen de regering aan een ontwerp van postmodel en plan voor de openbare postoperator Correos.

- de regering ziet in de liberalisering met beperking van de kosten, openbare investeringen en rechten van de werknemers, de oplossing voor de crisis van de postsector. Weigering tot invoering van een moratorium en beslissing om de meest liberale versie van de richtlijn toe te passen.

- de Postwet, de echte hervorming. De openbare diensten aanpakken door middelen over te hevelen naar de privésector: de Staat ziet af van de voogdij over Correos en beperking van het recht op een syndicale unie die geniet van een nominale financiering. Deze hervorming werd beslist zonder consensus en zonder enig overleg of akkoord met de vakbonden. Gevolgen: verzwakking van de openbare dienst, overheveling van activiteiten naar de privésector, gemakkelijkere toegang tot de Spaanse markt voor privé-operatoren, vermindering van de investeringen door het gebrek sinds 2006 aan een strategisch plan voor Correos. Bovendien vrijwillige blokkering van de onderhandelingen: 21 maanden zonder collectieve overeenkomst of akkoord in de openbare sector. Hieraan kwam pas een einde na een continue mobilisatie met nieuwe akkoorden getekend in april 2011.

Noorwegen



Christian Overland

Christian Overland van Postkom heeft het over een situatie met besparingen alom: geen postbedeling op zaterdag,

geen priorpost, geen loketten meer, geen geldverrichtingen meer.

Nederland



Sander Maarten

Op 31 december 2012 doet in Nederland de laatste voltijdse postbode het licht uit. Sander Maarten van ABVA-KABO schetst hoe het zover is kunnen komen:

- 1986: start privatisering Postbank (klaar in 2009, nu ING).
- 1989: PTT is een staatsbedrijf geworden (KPN).
- 1993: postkantoren - joint venture met Postbank.
- 1994: KPN gaat de beurs op.
- 1996: KPN neemt Australian transport/express company TNT over.
- 1998: splitsing Mail (PTT Post) and Telecom (KPN).
- 2002: naam verandert van PTT Post in TPG Post.
- 2006: naam verandert in TNT Post.
- 2008: aankondiging dat alle postkantoren gesloten worden.
- 2011: splitsing Mail and Express in PostNL and TNT Express.

De liberalisatie gebeurde in fasen: tot 2000 monopoly PostNL < 500 gram, in 2000 monopoly PostNL < 100 gram, in 2006 monopoly PostNL < 50 gram en op 1 april 2009 is de hele markt geopend. Met die opening kwamen nieuwe bedrijven op de markt zoals Sandd, Selectmail, VSP.

Het business-model van de nieuwe bedrijven is als volgt:

- parttime bestellers die niet in dienst

zijn en per stuk betaald worden. Hiermee komen ze niet aan het minimumloon.

- 2 dagen per week (VSP 1 dag per week) en alleen de winstgevende opdrachten.

De bestellers van de nieuwe bedrijven hebben geen arbeidsovereenkomst, cao, betaalde vakantie, betaling bij ziekte, voorziening bij werkloosheid, arbeidsongeschiktheid verzekering en ook geen bescherming tegen ontslag. De overheid was niet bereid te verbieden om met zelfstandigen te werken.

En bij ons?

De boodschap van Sander Maarten kwam heel hard aan bij de toehoorders. Iedereen beseft dat ACOD dank zij haar leden en gedragen door de bevolking, een andere invulling heeft kunnen geven aan de Europese postrichtlijn. ACOD nam in de afgelopen congresperiode het voortouw in de strijd tegen de afschaffing van het beroep van (voltijdse) postbode. Het dossier Wijkpostbode werd dan ook van tafel geveegd.

De wijkpostbode bestaat dus wel in Nederland. Welke gevolgen dit heeft voor de 'nieuwe postbezorgers' en de kwaliteit van de dienstverlening aan de Nederlandse bevolking, kunnen we lezen in een artikel van mei 2012 in 'Het Parool': "PostNL zoekt nieuwe postbezorgers. Maar de baan is niet zonder risico. En niemand houdt het lang vol". In Tilburg vielen buurtbewoners een



24-jarige postbezorger aan omdat hij 'de post verkeerd zou sorteren'. Hij kreeg een klap in het gezicht en een karatetrap op het lichaam. In Vlijmen werd een postbode op een hek gespiest, nadat hij had geprobeerd erover te springen. Dat is het gevolg wanneer je zoals PostNL alle 11.000 professionele postbodes ontslaat en vervangt door parttime-postbezorgers. Dit wil zeggen studenten, huisvrouwen en alle andere mensen met te weinig geld.

Het idee is dat ze de post rondbrengen in hun eigen wijk, want die kennen ze en dat maakt hen aanspreekbaar. Wanneer iemand in de eigen wijk post ronddraagt en daarbij nogal wat fouten maakt, riskeert die echter daarop te worden aangesproken door

buurtbewoners. Is dat wat men bedoelt met een 'goed buurgevoel'? In elk geval doen deze postbezorgers in niets denken aan de energieke bejaarde en de sportieve student die acteren in de commercials van PostNL, waar ze hun werk al fluitend doen in een wereld waar de zon schijnt. Voordeel – of nadeel, het is maar hoe je het bekijkt – is dat het contact tussen de buurtbewoners is toegenomen: elke avond bellen Nederlanders bij elkaar aan om verkeerd bezorgde brieven te ruilen.

Contactpersoon De Post:

Jef De Doncker

e-mail:

jozef.de_doncker@acod.be

Pensioenverlofsparen 189 dossiers herbekeken

Op uitdrukkelijke vraag van ACOD deed bpost een onderzoek naar de correcte uitbetaling van de dagen pensioenverlofsparen bij uitdiensttreding. Bpost mailde ons de resultaten van het onderzoek door.

"Resultaten van het onderzoek naar de mogelijke rechthebbenden op de toelage voor het tegood aan pensioenverlofsparen in diezelfde periode (vanaf 2009):

- er werden 189 dossiers onderzocht. Dit gebeurde o.a. op basis van de redenen van uitdiensttreding.

- 32 gewezen personeelsleden hadden/ hebben geen recht op betaling conform de bestaande regels.

- 157 gewezen personeelsleden hadden na grondig onderzoek toch recht op de bewuste toelage. Eind april 2012 zullen deze gewezen personeelsleden de verschuldigde toelage ontvangen en dit onder de betaalcode 105. Wij gaan voorafgaand aan de betaling de betrokkenen hierover ook passend inlichten. Vanaf 2012 worden alle exit-dossiers bijkomend gecheckt door BO Admin/ Exit om herhaling van wat gebeurde uit te sluiten."

Dank zij ACOD krijgen 159 personeelsleden toch nog de betaling van deze dagen. Nog een bijkomende belangrijke opmerking voor onze leden die over pensioenverlofsparen beschikken: als je zelf je pensioen aangevraagd hebt, worden de resterende dagen pensioenverlofsparen niet uitbetaald als deze niet opgenomen worden voor de uitdiensttreding. Wacht dus niet tot het laatste moment om deze te plannen.

Resultaten sociale verkiezingen ACOD Gazelco

Opvallend bij deze sociale verkiezingen is dat Gazelco zeer uiteenlopende resultaten boekte. Er is geen sprake van een algemene vooruitgang, maar evenmin van een achteruitgang. In sommige bedrijven (of TBE's hiervan) binnen de sector Gas en Elektriciteit behaalde het ABVV schitterende resultaten. Bij anderen was het wat minder. Dat laatste was voornamelijk het geval voor de plaatsen waar we op de werkvloer nauwelijks of niet aanwezig waren.

Moeilijk kieslandschap

Een veel grotere opkomst van kaderleden heeft de resultaten zeker beïnvloed en wat ons betreft niet altijd ten goede. Procentueel is het aandeel van de kaderleden op de totale populatie in onze sector immers toegenomen, wat dit effect enkel versterkte. Ook de onophoudelijke aanvallen vanuit politieke hoek zijn niet vreemd aan tegenvallende uitslagen. De laatste jaren en vooral ook de laatste maanden werden meerderop roductiebedrijven/leveranciers en gereguleerde bedrijven regelrecht aangevallen door politici uit linkse hoek. Gevolg is dat sommige leden en een deel van ons potentieel kiezerspubliek onze organisatie hiermee associeert. Het kiesgedrag is dan ook navenant.

Overzicht van de resultaten

- Electrabel Kerncentrale Doel : ongeveer een status quo t.o.v. vorige keer
- Electrabel Kerncentrale Tihange : een lichte achteruitgang
- Electrabel Klassieke Productie Wallonië : zeer overtuigende overwinning (75 % van de mandaten voor de gabaremissies in de Ondernemingsraad en 100 % van de kadermandaten in de Ondernemingsraad, alsook 100 % van de mandaten in 1 van de 2 Comités voor Preventie en Bescherming op het Werk, 50 % in het andere), een betere uitslag is haast ondenkbaar
- Electrabel Klassieke Productie Vlaanderen : 50 % van alle

mandaten zowel in Ondernemingsraad als in het CPBW (door de samenvoeging van entiteiten in deze zone -verminderde het totaal aantal te begeven mandaten)

- Andere Electrabel-entiteiten (en Laborelec) : ongeveer 50 % van de mandaten

- EDFLuminus : ongeveer 40 % van alle mandaten

- BNO : 60 % van alle mandaten

- ORES : net geen 50 % van alle mandaten

- Indexis : 1 nieuw mandaat en 1 plaatsvervanger, voorheen geen overlegorgaan (nu enkel CPBW aangezien < 100 werknemers), rest naar kaderleden die hierin dominant aanwezig zijn

- Eandis : ongeveer een status quo t.o.v. vorige keer

- Elia : een lichte achteruitgang t.o.v. vorige keer

- Eon : 50 % van alle mandaten

- Fluxys : ongeveer een status quo t.o.v. vorige keer

- Electrabel Marketing & Sales : een lichte achteruitgang t.o.v. vorige keer

- Lampiris : alle mandaten

- Essent : in totaal 8 nieuwe mandaten, voordien geen enkele vertegenwoordiging, dus goede vooruitgang

- Nuon : lichte vooruitgang t.o.v. vorige keer

- Electrawinds : 75 % van de mandaten

- Globaal : ongeveer 40 % van alle mandaten

Gazelco en het ABVV zullen de komende vier jaren in onze sector werken met het resultaat dat is neergezet. Wij staan er garant voor dat onze verkozenen opnieuw alles in het werk zullen stellen om het gegeven vertrouwen te vertalen in een gepaste en krachtvolle vertegenwoordiging van je stem in de verschillende overlegorganen. En op die manier wordt er opnieuw gewerkt aan de opbouw van nog betere resultaten de volgende keer. Alle verkozenen en niet-verkozen kandidaten van het ABVV danken je in elk geval voor het gestelde vertrouwen. Samen zullen wij je stem sterk maken!

Jan Van Wijngaerden





Sociale verkiezingen TBAC

De teerlingen zijn geworpen

De sociale verkiezingen bij The Brussels Airport Company brachten spannende momenten: na een spraakmakende campagne en een nooit geziene inzet van onze kandidaten was het woord, of liever het potlood, aan de kiezer. We willen al onze leden bedanken voor hun steun, sympathie en hun stem. Langs deze weg feliciteren we ook al onze kandidaten voor hun inzet en de behaalde resultaten. We geven de uitslag en maken een eerste analyse.

Ondernemingsraad

In de ondernemingsraad kaderleden verliezen we spijtig genoeg onze zetel. Het verlies van deze zetel heeft louter te maken met de getalsterkte. Sandrine moest het opnemen tegen vier kandidaten van ACV en drie kandidaten van ACLVB. Resultaat: twee effectieve en twee plaatsvervangende leden van

ACV voor de ondernemingsraad kaderleden.

In de ondernemingsraad bedienden halen we een verrassende uitslag. Op vijf stemmen na halen we onze vierde zetel niet ten koste van ACV. Op de 389 geldig uitgebrachte stemmen halen we er 165, of niet minder dan 42,4 procent. En bovendien bekleden we de 1'ste, 2'de, 3'de en 5'de plaats in de top 5 van de voorkeurstemmen.

Wij halen voor de ondernemingsraad kaderleden en bedienden 37,5 procent van de stemmen en daarmee 3 van de 10 zetels; ACV haalt 40,36 procent van de stemmen en haalt daarmee 5 van de 10 zetels; ACLVB haalt 22,13 procent van de stemmen en 2 zetels.

Effectieve leden voor de ondernemingsraad zijn Cathy Vanderheyden,

Patrick Fostier en Serge Dejonckheere. De plaatsvervangende leden ondernemingsraad zijn Jan Geeraets, Roger Van Cauwenbergh en Albert Vanhorenbeeck.

Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk

Voor het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk halen we 203 stemmen van de 581 geldig uitgebrachte stemmen of zowat 34,9 procent van de stemmen. Daarmee behalen we drie zetels of een winst van één zetel. Hiermee staan de 1'ste, 2'de en de 5'de plaats in de top 5 van de voorkeurstemmen op naam van de ACOD.

Wij halen voor het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk 34,94 procent van de stemmen en daarmee 3 van de 8 zetels; ACV haalt 44,75

procent van de stemmen en 4 zetels; ACLVB haalt 20,3 procent van de stemmen en 1 van de 8 zetels.

Effectieve leden voor het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk zijn Cathy Vanderheyden, Vanhorenbeeck Bert en Dejonckheere Serge. De plaatsvervangende leden zijn Sandrine Béka, Patrick Fostier en Roger Van Cauwenbergh

Ons programma

En dan nu aan de slag voor de uitvoering van ons programma! We engageren ons formeel om alles in het werk te stellen om het te realiseren. We gaan ook besprekingen aanvaarden met het ACLVB om tot een gemeenschappelijk front te komen.

1. Werkzekerheid

TBAC dient de contractuele personeelsleden met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur een tewerkstellingswaarborg toe te kennen.

2. Koopkracht

- De onderhandeling van een collectieve koopkrachtverhoging via tweejaarlijkse akkoorden.

- De invoering van een jubilarisgift ten gunste van de personeelsleden met 20, 25 en 35 jaar dienst. Deze kunnen bruto voor netto worden betaald (dus zonder inhouding van belastingen of sociale zekerheid) bij 25 jaar dienst ten belope van een volledig bruto maandloon en bij 35 jaar dienst ten belope van het dubbele van een bruto maandloon.

- De verlenging van het systeem van het niet-recurrent resultaatgebonden voordeel.

- Een afscheidspakket voorzien bij pensionering.

- De toekenning van een identiek telecompakket aan alle personeelsleden.

3. Een kwalitatief tewerkstellingsbeleid

Het management is verantwoordelijk voor de kwaliteit van de tewerkstelling. Dit houdt in:

- nastreven van een evenwicht tussen privé en professioneel leven. Dit kan via tal van kleine en grote maatregelen

bewerkstelligd worden. Zo vragen wij bijvoorbeeld een dienstvrijstelling van 2 uur de eerste schooldag voor de personeelsleden met schoolgaande kinderen.

- een beleid inzake beperking van de stress en de werkdruk op de werkvloer. Dit vergt in eerste instantie een correcte vaststelling en invulling van de personeelsbehoeften. We eisen een nieuwe methodologie voor het vaststellen van de personeelsbehoeften. De pre- en postcalculaties geven niet het beoogde effect. De minimumbezetting is geen correct gegeven.

- inachtneming van alle veiligheidsvoorschriften.

- 'people management' dat respect opbrengt voor de medewerkers, luistert en vertrouwen schenkt door te motiveren.

Bovendien moeten alle middelen ter beschikking van het personeelslid worden gesteld om een 'kwaliteitsvolle' job te garanderen.

4. Een leeftijdsbewust personeelsbeleid

- Er moet een eindeloopbaantraject uit-

Verkozenen ACOD TBAC



Bert Vanhoorenbeeck



Cathy Vanderheyden



Jan Geeraerts



Roger Van Cauwenbergh



Sandrine Béka



Serge Dejonckheere



Patrick Fostier



getekend worden voor functies waarvan mag aangenomen worden dat de belasting (fysiek of psychisch) dermate groot is dat zij moeilijk tot aan de pensioenleeftijd kunnen worden uitgeoefend.

- Voor sommige functies dienen landingsbanen gecreëerd te worden in het kader van de eindeloopbaan. Wij vragen een uitbreiding van het recht op tijdskrediet (door uitsluiting van bepaalde personeelscategorieën van de 5 procent-drempel) en toekenning van een aanvullende uitkering.

- Deeltijds werken is een manier om langer aan de slag te blijven en moet gestimuleerd worden. Er moeten extra inspanningen geleverd worden opdat meer jobs parttime kunnen worden uitgeoefend.

- Tijdsspaarrekening: de mogelijkheid moet voorzien worden om extralegale vakantiedagen in de loop van de carrière op te sparen om ze aan het einde van de loopbaan op te nemen. Men zou 80 procent kunnen werken door opname van de opgespaarde dagen en 100 procent betaald blijven. Dit voorstel kan ook worden uitgebreid buiten de context van de eindeloopbaan.

5. Opleiding en voorbereiding op promoties

TBAC dient de nodige opleiding te voorzien voor de personeelsleden. Hierbij dient rekening gehouden te worden met de functie, de functieklassse en de leeftijdscategorie. Een opleidingsgarantie van een gemiddeld aantal uur per werknemer is niet voldoende. Per doelgroep moet er gestreefd worden naar een minimumpercentage van de doelgroep dat een minimum aantal uren/dagen opleiding krijgt over een welbepaalde referteperiode. Ter voorbereiding van de deelname aan de promotietesten eisen wij een punctuele opleiding en onderhandelingen over het programma van de testen.

6. Een diversiteitplan

Een diversiteitplan moet bijzondere aandacht schenken aan gelijke kansen voor onder meer de volgende personeelscategorieën: vrouwen en mannen, personen van niet-Belgische oorsprong of nationaliteit, personen met een handicap, oudere werknemers, personen met een andere landstaal. Een diversiteitplan moet garant staan voor gelijkheid van kansen in de toegang tot functies, gelijke rechten inzake oplei-

ding, gelijke rechten inzake verloning, ongeacht de personeelscategorie waartoe men behoort. De kwaliteiten van de mensen zijn daarbij doorslaggevend.

7. Een raamakkoord met betrekking tot outsourcing

De ACOD streeft naar garanties op het vlak van interne tewerkstelling. Zij wenst daarom met de directie een overeenkomst af te sluiten die duidelijk de grenzen van de outsourcing afbakt.

8. Uitvoering ondernemingsakkoorden

We moeten spijtig genoeg vaststellen dat de in het verleden afgesloten akkoorden niet volledig werden uitgevoerd. Sommige discussies slepen aan en vooral het tewerkstellingsluik is een heikel punt. Het spreekt voor zich dat we de volledige en correcte uitvoering van alle collectieve overeenkomsten eisen.

Vier jaren van strijd tot de volgende sociale verkiezingen zullen duidelijk maken dat wij woord houden. Dit wil zeggen: doen wat we zeggen én uitvoeren waartoe we ons engageren.

André Vandekerckhove



Welke maatregelen moet een werkgever treffen bij overmatige warmte?

Bij het schrijven van dit artikel zit het weer niet echt mee, maar toch komt de zomer eraan. Als de buitentemperatuur te hoog ligt, kan dat voor ongemakken zorgen op de werkplek. Bij overmatige warmte is de werkgever verplicht bepaalde maatregelen te treffen om de invloed daarvan op de werknemers te verminderen. We bekijken wat in het algemeen reglement voor de arbeidsbescherming (artikel 148 decies 2) hierover voorzien is.

Wat wordt verstaan onder 'overmatige warmte'?

Afhankelijk van de aard van het werk wordt de warmte als overmatig beschouwd en kan ze bijgevolg hinder veroorzaken wanneer de volgende temperaturen bereikt worden:

- 30° C voor licht werk
- 26,7° C voor halfzwaar werk
- 25° C voor zwaar werk.

Opgelet: die temperaturen moeten op elke werkplek gemeten worden met een vochtige globethermometer en dus niet met een gewone thermometer. Zo'n globethermometer bepaalt het gevoel van warmte op de werkplek op basis van zowel de temperatuur als andere factoren zoals de straling, de luchtsnelheid en de vochtigheidsgraad. Een dergelijke thermometer geeft een lagere temperatuur aan dan een gewone thermometer.

Welke maatregelen moeten er worden getroffen?

Als de bovenstaande temperaturen worden overschreden, dan moet de werkgever bepaalde maatregelen nemen:

- aan de werknemers die blootgesteld zijn aan rechtstreekse zonnestraling dient hij individuele of collectieve beschermingsmiddelen ter beschikking te stellen.
- er moeten aangepaste frisdranken worden verstrekt overeenkomstig een door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer gegeven advies.
- in de werklokalen dienen inrichtingen te worden geïnstalleerd voor kunstmatige verluchting binnen de 48 uur na het ogenblik van de vaststelling van de hinder.

Als de hinder, ondanks de invoering van dergelijke maatregelen, voortduurt na die termijn, moet de werkgever een arbeidsregeling invoeren waarin de aanwezigheid op de werkpost en de rusttijden afgewisseld worden.

In de bijgaande tabel wordt de duur weergegeven van de werk- en rustperiodes afhankelijk van de aard van het werk.



Niveau van de werkelijke temperaturen			Alternatie in het werk	
Licht werk +/- 150 kcal/ uur	Half-zwaar werk +/- 250 kcal/ uur	Zwaar werk +/- 350 kcal/ uur	Periodes van blootstelling aan de warmte	Toe te rusttijden
30,1° C	26,8° C	25,1° C	110 min.	10 min.
30,4° C	27,5° C	25,5° C	100 min.	20 min.
30,6° C	28,0° C	25,9° C	45 min.	15 min.
30,9° C	28,5° C	26,6° C	40 min.	20 min.
31,2° C	29,0° C	27,3° C	35 min.	25 min.
31,5° C	29,5° C	28,0° C	30 min.	30 min.
31,8° C	29,8° C	28,7° C	25 min.	35 min.
32,1° C	31,1° C	29,4° C	20 min.	40 min.
32,4° C	31,4° C	30,1° C	15 min.	45 min.
32,7° C	31,7° C	30,8° C	10 min.	50 min.
33,0° C	32,0° C	31,5° C	5 min.	55 min.

Mochten zich bij overmatige warmte problemen voordoen, dan kan men hierover steeds in contact komen met onze delegatieleiders in de lokale paritaire comités voor preventie op het werk:

D1: Frank Maegerman, 0477/65.53.63 of frank.maegerman@belgacom.be

D2: Guido Kerkchofs, 0477/73.31.02 of guido.kerckhofs@belgacom.be

D3: Renaud Brown (FR), 0476/88.16.66 of renaud.brown@belgacom.be en Francis Lodewijk (NL), 0471/97.03.31 of francis.lodewijk@belgacom.be

D4: Rodolfo Martinez-Espinosa, 0472/48.14.70 of rodolfo.martinez@belgacom.be

D5: André Leonard, 0477/22.66.60 of andre.leonard@belgacom.be

Contactpersoon Telecom: André Vandekerkhove

Tel.: 02/508.59.19 - e-mail:

andre.vandekerkhove@acod.be



Rijksdienst voor Pensioenen Afbraakwerken Van Quickenborne

Op 19 april hebben personeelsleden van de Rijksdienst voor Pensioenen in gemeenschappelijk vakbondsfront ABVV-ACV en afgevaardigden van seniorenverenigingen actiegevoerd in Kortrijk.

De Rijksdienst voor Pensioenen komt handen tekort en moet bovendien ook nog eens 15 miljoen euro besparen. Er is bij de betaaldiensten een achterstand van 18.000 dossiers. "Iemand die vandaag weduwe of weduwnaar wordt, moet naast het verlies van de partner, ook nog eens drie tot vier maanden wachten op de betaling van het overlevingspensioen", aldus interne bronnen. Kortrijk heeft een kader van 33 mensen, maar er zijn nog amper 26 plaatsen ingevuld. Daarom werd besloten om op de marktdag de volgende tekst uit te delen:

"De minister van Pensioenen is niet goed bezig!"

Om te beginnen wil hij op zijn gekende chaotische wijze zagezegd onze pensioenen hervormen maar tegelijkertijd bouwt hij de werking af van de Rijksdienst voor Pensioenen en dat is precies de dienst die pensioenen beheert en de bevolking op dat vlak moet helpen en informeren.

December 2011: Vincent Van Quickenborne had de intentie om op twee weken tijd de wereld te verbazen met een grondige hervorming van de pensioenen in ons land. Langer werken, minder voordelen,... want iemand moet toch de crisis betalen, zeker als men de moed niet heeft om te raken aan de miljonairs. Ons belastinggeld gaat naar bankiers en grote bedrijven die het land verlaten zodra ze langs de kassa zijn gepasseerd.

Er is een pensioentwet van haken en ogen braaf in het parlement gestemd, maar nu pas worden de fouten zichtbaar. Sindsdien is chaos troef. Bij gebrek aan duidelijke richtlijnen kan het personeel niet meer precies antwoorden op de vele vragen van hen die binnenkort op pensioen gaan.

De situatie wordt echter nog slechter want op hetzelfde moment worden onze diensten afgebouwd. Personeelsleden die afloeiën, worden nog zelden vervangen. Tel daarbij dat vorig jaar onze diensten 30.000 nieuwe pensioneringen moesten afwerken. Dit kunnen wij niet langer aan!

De minister is er echter gerust op. Hij zegt dat hij meer computers gaat installeren, maar wie zal die allemaal bedienen? Misschien zullen onze bezoekers binnenkort zelf hun dossier behandelen, want de banken en postkantoren worden toch ook afgebouwd.

De kantoren die leeg komen wegens afbouw van het personeel, gaat hij verhuren want de ambtenaren zullen vooral thuis werken, zegt Van Quickenborne van Open VLD.

Vandaag protesteren wij vreedzaam tegen deze gang van zaken, want wij willen niet dat de gepensioneerden slachtoffer worden van deze toestanden. Iedereen moet wel weten wat er aan de hand is en wie de ware schuldigen zijn van de afbouw van de openbare diensten.

Gepensioneerden en personeelsleden, samen moeten wij protesteren tegen deze afbraakwerken. Wij verdienen beter!"

Guido Rasschaert



Onrust duurt verder, maatregelen minister blijven uit

Niet alleen de personeelsleden van de pensioendiensten zijn de dupe, maar ook de burger dreigt het slachtoffer te worden van de chaos die gecreëerd wordt bij de Rijksdienst voor Pensioenen. Van Quickenborne vindt dit echter allemaal geen probleem. Hij verklaarde nog wat meer computers te installeren om de pensioendossiers af te werken. De vraag is natuurlijk wie deze apparaten zal moeten bedienen?

Om de ambtenaren van de pensioendiensten kalm te houden, kreeg de minister nog een straffere ingeving. Al zijn medewerkers – voor de RVP en PDOS tezamen betekent dit 2500 personen – worden uitgenodigd op een groots en gratis tuinfeest in zijn thuisbasis Kortrijk. Voor dergelijke propagandastunts is er dus blijkbaar wel een budget beschikbaar. Vreemd toch?

De vakbonden zijn de toestand bij de RVP kotsbeu. Vorige maand werd er al actiegevoerd. Het personeel van de gewestelijke kantoren nam toen uit protest geen telefoons meer op. In de tijd die daardoor vrijkwam, kon men wat achterstand ophalen. ACOD eist voldoende personeel om de dossiers af te handelen en een doorzichtige wetgeving, zodat de medewerkers de vragen van de burgers correct kunnen beantwoorden. Indien concrete maatregelen uitblijven, dan volgen er ongetwijfeld nog meer vakbondsacties.

Andere kantoren in ons land zullen volgen. Er is (nog) geen stakingsaanzegging, want we willen niet dat de gepensioneerden nog meer slachtoffer worden van deze regeringspolitiek. De vraag is echter hoelang het nog zal duren vooraleer deze afbraakpolitiek totaal verkeerd zal uitdraaien voor de bevolking?



Volksgezondheid, Sociale Zekerheid, Sociale Integratie en Duurzame Ontwikkeling Verhoging collectieve voordelen Sociale Dienst

De vzw Sociale Dienst, beheerd door de drie representatieve vakorganisaties, hield zopas haar jaarlijkse algemene vergadering. Op initiatief van de vertegenwoordigers van ACOD AMiO besliste de vzw om enkele collectieve voordelen te verhogen:

- de premie voor de aankoop van allerlei prothesen (brillen, hoorapparaten, tandprothesen,...) wordt in 2012 verhoogd van 50 naar 100 euro.
- de aan de personeelsleden toegekende premie voor sport- of cultuuractiviteiten wordt in 2012 opgetrokken van 50 naar 60 euro.
- de tegemoetkoming voor kinderopvang bedraagt voortaan 6 euro per dag met een maximum van 20 dagen voor alle begunstigden.
- de aanvullende tegemoetkoming voor de hospitalisatieverzekering wordt in 2012 op 20 euro gebracht, waardoor de verzekering zo goed als gratis wordt voor de personeelsleden die verzekerd zijn in de door de werkgever voorgestelde basisformule AG Insurance.

Gezond beheer en collectieve wil leiden tot resultaten die de ambtenaren ten goede komen.

Jean-Pierre Van Autrève, Christian Draguet en François André





Wetenschappelijk Instituut Volksgezondheid De laatste rechte lijn

De leden van het Wetenschappelijk Instituut Volksgezondheid (WIV) waren talrijk aanwezig op de algemene vergadering van de ondersector Volksgezondheid op 17 april. We geven een verslag van de belangrijkste besproken items.

Vooreerst hebben de voorzitter van de ondersector en de afgevaardigde van het WIV Alain Vandeuren, Betty Bracke bedankt en veel succes toegewenst. Betty gaat weg bij het WIV om haar beroepsleven in andere banen te leiden. Alle aanwezigen waren het er over eens dat Betty het fantastisch heeft gedaan als vakbondsmilitante en prezen haar syndicale inzet ten gunste van haar collega's en leden.

Oplossingen op federaal niveau

Het zal niemand verbazen dat de onderhandelingen over het arbeidsreglement en het lot van de werknemers van de rechtspersoonlijkheden hot items blijven. Met het oog op de onderhandelingen in sectorcomité I hebben we samen met onze leden de balans opgemaakt van de gesprekken over het arbeidsreglement, alvorens de eindspurt in te zetten.

We blijven ons verzetten tegen een specifieke deontologische code voor het

WIV. Deze kwestie belangt alle federale wetenschappelijke instellingen aan en we wensen dan ook op het federale niveau tot een oplossing te komen. Gewoon verwijzen naar omzendbrief 573 zou overigens volstaan.

Ook het debat over de belangenconflicten gaat al het personeel van de federale wetenschappelijke instellingen aan en dus zou ook hier op dat niveau over een oplossing moeten worden onderhandeld.

Geheimhouding en discretie

De ACOD aanvaardt evenmin dat werknemers zonder enige tijdslimiet onderworpen worden aan de plicht tot geheimhouding en discretie, wanneer hun arbeidsbetrekkingen met het WIV zijn beëindigd. We aanvaarden het principe van deze verplichting, maar vinden dat het beperkt moeten blijven in de tijd.

Compensatiedagen

We geven er de voorkeur aan dat de personeelsleden maximum 2 uur middagpauze kunnen blijven nemen. Rekening houdend met de geografische ligging van het WIV, lijken vijf bijkomende compensatiedagen ons meer aangewezen. Dit om de vertragingen

in het woon-werkverkeer te compenseren en voor alle andere persoonlijke dringende gevallen. Uitzondering hierop vormt de bepaling van het vroegere organieke personeelsstatuut over de raadpleging van een geneesheerspecialist tijdens de diensturen met overhandiging van een medisch attest aan de dienst P&O. Dit zou een afwezigheid blijven die niet hoeft te worden gecompenseerd.

Het zaterdagwerk zou 150 procent (1,5 uur voor 1 uur werken) moeten worden gecompenseerd, Het zondagwerk, de feestdagen, de vervangingsdagen en de nachten zouden 200 procent (2 uren voor 1 uur werken) moeten worden gecompenseerd.

Tot slot zouden de werknemers, die niet in- en uitklokken, op jaarbasis maximum 18 compensatiedagen (1,5 dagen per maand) mogen nemen.

De leden hebben de afvaardiging ACOD AMiO eenparig gemandateerd om deze standpunten te verdedigen in het sectorcomité I. Zonder duidelijke wijzigingen blijft de ACOD zich resoluut verzetten tegen het ontwerp van de directie.

François André, Jean-Pierre Van Austrève



Dienst 101 voert opnieuw actie

Het blijvend tekort aan personeel in de noodcentrales 101 wordt opnieuw zeer schrijnend.

De federale regering buigt voor de druk van de partijen die de openbare dienstverlening willen kapot besparen. Niet-tegenstaande de werkdruk sinds 2007 blijvend steeg, is er geen akkoord om 83 bijkomende calltakers aan te stellen. Het is vandaag geen uitzondering dat een neutrale calltaker gedurende zijn shift (12 uren) meer dan 150 oproepen moet behandelen. Dat houdt geen mens jaren vol!

In een blinde besparingswoede wil men nu in West-Vlaanderen uittesten hoe men 's nachts nog met minder mensen kan werken door van drie naar twee calltakers te gaan. Als dat daar lukt, zal men het overal met minder mensen moeten doen. Op deze wijze zullen nog meer calltakers vertrekken en het is al zo moeilijk om blijvend specialisten te vinden voor deze zware functie.

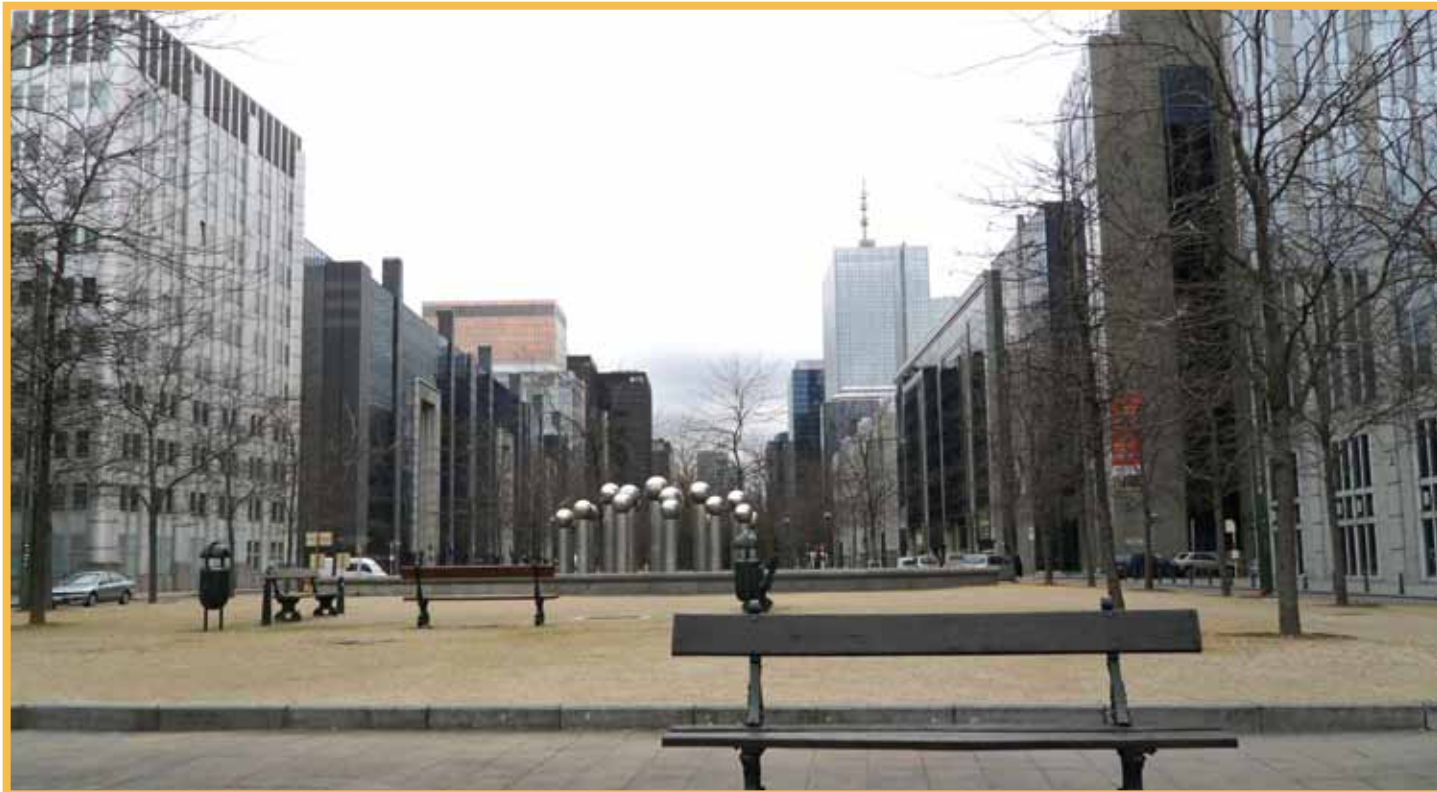
Op 24 april bezocht de nieuwe gouverneur van West-Vlaanderen de centrale in Brugge. Hij werd opgewacht door het personeel met een kistje citroenen, want zo voelen de werknemers zich: uitgeperst en net niet in de vuilbak gekieperd. Het personeel was niet in staking, zij nemen hun verantwoordelijkheid en blijven ten dienste staan van de bevolking. De politiciers daarentegen zijn doof en blind, en

besturen op de tast. Een land dat bespaart op hulpverlening maar geld van de bevolking uitdeelt aan banken en speculanten, is absoluut op de verkeerde weg.

Hoelang gaat het duren vooraleer de bevolking in opstand komt tegen dergelijke 'leiders'? Moet men eerst een antwoordapparaat krijgen als men belt om dringende hulp?

Guido Rasschaert





Uitvoering sectoraal akkoord 2010-2012

Aanpassing personeelsstatuut

Na onderhandelingen einde maart hebben de Vlaamse regering en de drie representatieve vakbonden op 20 april een akkoord ondertekend ter aanpassing van het Vlaams personeelsstatuut. Daardoor worden de meeste bepalingen uit het Vlaams sectoraal akkoord 2010-2012 statutair verankerd. Een overzicht.

De eindejaarstoelage wordt in twee stappen met 9 procent verhoogd: plus 5 procent vanaf 2013 en plus 4 procent vanaf 2014.

Vanaf 1 december 2012 wordt voor alle personeelsleden de nominale waarde van de maaltijdcheques gelijk aan 7 euro per werkdag: 5,91 euro van de werkgever en 1,09 euro van de werknemer. De compenserende toelage blijft behouden voor zij die er nu recht op hebben. Personeelsleden die vanaf 1 december 2012 in dienst treden, zullen geen compenserende toelage meer ontvangen. Ook voor de arrondissementscommissarissen en de adjunct-arrondissementscommissarissen wordt de maaltijdchequeregeling statutair in orde gebracht en idem voor de andere bepalingen van het sectoraal akkoord.

De fietsvergoeding wordt vanaf 1 januari 2013 gebracht op 0,21 euro/km. Vanaf dezelfde datum wordt de beperking tot 60 procent voor het stuk woonplaats-standplaats van de dienstverplaatsing opgeheven.

De in het Vlaams personeelsstatuut bestaande geldelijke tussenkomst voor personen met een handicap die zich niet met het openbaar vervoer naar het werk kunnen verplaatsen, wordt uitgebreid tot de personeelsleden die recht hebben op de Vlaamse Ondersteuningspremie.

De functionele loopbaan voor de contractuele personeelsleden van schoonmaak en catering wordt op een andere plaats vastgelegd. Wat men in de lijst niet terugvindt, is de invoering van de gedeeltelijke functionele loopbaan voor de contractuele personeelsleden van de schoonmaak en de catering vanaf 1 januari 2013. Dat is geen vergetelheid of een zaak om zich ongerust over te maken. De opname daarvan zal gebeuren in het Ministerieel Besluit van 14 mei 2008 houdende vaststelling van de bijkomende of specifieke opdrachten bij de Diensten van de Vlaamse Overheid.

Het probleem cumul maaltijdvergoeding-maaltijdcheques is nog niet van de baan. Tijdens de onderhandelingen wees de ACOD erop dat er na twee jaar nog steeds geen oplossing is voor deze problematiek. Het geïndexeerde bedrag van de maaltijdvergoeding wordt verminderd met de werkgeversbijdrage in de maaltijdcheque. Tegelijk wordt het bedrag van de dagelijkse maaltijdvergoeding kunstmatig geplafonneerd. Het resultaat van die dubbele ingreep is dat de betrokken personeelsleden inleveren op de maaltijdvergoeding. Dit impliceert bovendien dat een deel van het voor het personeel recurrent verworven budget (418.327,86 euro) via de Vlaamse cao 2008-2009 niet ten goede komt aan de personeelsleden.

Door het nieuwe bedrag en de samenstelling van de maaltijdcheques (7 euro met 5,91 euro werkgeversaandeel) wordt de weerslag op de maaltijdvergoeding nog groter. De verhoging met 2 euro van het werkgeversaandeel die de (meeste) personeelsleden nu krijgen, vergroot de inlevering op de maaltijdvergoeding (artikel VII.83.§1 van het VPS) voor die personeelsleden.

Hilaire Berckmans

Vlaams Administratief Centrum Brugge

Welkom in het Jacob Van Maerlantgebouw

Einde dit jaar verhuizen een 800-tal Vlaamse personeelsleden naar het nieuwe Vlaams Administratief Centrum te Brugge. Dit gebouw situeert zich aan de achterkant van het station en is dus gemakkelijk bereikbaar met het openbaar vervoer. Dit is het vierde VAC in een rij van vijf dat wordt in gebruik genomen: Hasselt, Antwerpen en Leuven waren al aan de beurt, Gent volgt binnen een tweetal jaren.

Verschillende entiteiten die vroeger opereerden vanuit de Brugse binnenstad werden verzameld in één complex. Het gebouw kreeg de naam 'Jacob Van Maerlantgebouw' naar de Brugse dichter uit de dertiende eeuw. In het gebouw bevinden zich een twintigtal entiteiten zoals bijvoorbeeld VDAB, Agentschap Natuur en Bos, Syntra Vlaanderen, Agentschap Ondernemen, de Vlaamse Belastingdienst, Kind en Gezin, departement Landbouw en Visserij, Agentschap voor Hoger Onderwijs en Vorming.

Uiteraard wil de ACOD zijn militanten aan iedereen voorstellen. Deze zijn nu op eenzelfde locatie gegroepeerd, wat de werking binnen dit VAC zeker zal bevorderen voor de leden. Er werd op 28 april aan ieder aanwezig personeelslid een brochure, een balpen en een brooddoos overhandigd met als



opschrift 'ACOD bROODnodig'.

Hierbij de contactgegevens van enkele militanten die zich dagelijks bekommeren om al uw problemen gaande van gebouwgebonden gezamenlijke problemen tot de individuele dienstverlening rond evaluatie, tuchtzaken en andere vragen:

- Kind en Gezin: Graziëlla Beuckels, graziëlla.beuckels@kindengezin.be,

0478/44.43.05

- Agentschap Ondernemen: Linda Billiet, linda.billiet@agentschapondernemen.be, 0499/94.97.61

- Syntra Vlaanderen: Petra Cabooter, petra.cabooter@syntravlaanderen.be, 0474/40.09.92

- Vlabe: Joseph Casteleyn, joseph.casteleyn@fb.vlaanderen.be, 0497/46.22.57 en Danny Tant, danny.tant@fb.vlaanderen.be, 0491/62.93.27

- VDAB: Kelly Debreuck@vdab.be

De gewestelijke secretaris ACOD Overheidsdiensten West-Vlaanderen is Rudy Kesteloot, rudy.kesteloot@acod.be, 0476/50.27.88.

Deze lijst zal worden uitgebreid tot alle militanten en wordt uitgehangen in het gebouw. We kregen ter plaatse tal van positieve reacties voor het initiatief. Na deze eerste kennismaking zullen er zeker nog andere volgen.

Jan Van Wesemael



**Contactpersoon
Vlaamse Overheid:**

Hilaire Berckmans

Tel.: 02/508.58.64

e-mail:

hilaire.berckmans@acod.be



Alles over de regelingen vakantieopvang 2012

De vakantieopvang van de Vlaamse overheid werd geconfronteerd met wat problemen. Het sectoraal akkoord wordt aangewend om deze te verhelpen. We geven een overzicht van de mogelijkheden tot vakantieopvang dit jaar.

De problemen hadden vooral betrekking tot:

- de afstemming van vraag en aanbod. Het bestaande aanbod kon de sterke groei en de vraag van de ouders onvoldoende opvangen. De evolutie van de kinderopvangdagen ging vanaf 2009 in stijgende lijn van 10.000 kinderopvangdagen tot 14.000 in 2011. De verwachtingen voor 2012 zien er even positief uit.
- de kwaliteit van de opvang en dit vooral op het vlak van accommodatie, monitoren en pedagogische omkadering.
- de RSZ-begrenzing. Deze ligt vanaf 2012 op een maximum van 26 dagen opvang in eigen beheer en 23 dagen voor opvang door een externe partner.

Voor wie?

Deze vakantieopvang is voor hen die onder het toepassingsgebied van het sectoraal akkoord vallen, behalve OVAM en OPZ Rekem die in eigen kinderopvang voorzien. De Lijn, Eigen

Vermogens, VDAB-Instructiepersoneel en VMW vallen niet onder dit toepassingsgebied, maar organiseren deze eveneens in eigen beheer.

Accommodatie

De Vlaamse overheid zondigde tegen de eigen regelgeving. Een erkenning van Kind- en Gezin is noodzakelijk om kinderopvang te verzorgen in Vlaanderen. Deze erkenning was er niet. Bovendien zou die door enkele fundamentele gebreken niet kunnen worden verkregen. Zo was er tot op heden geen mogelijkheid om de kinderen buiten te laten spelen. De monitoren deden weliswaar hun best om de kinderen te entertainen, maar de mogelijkheden vooral op het vlak van accommodatie waren ontoereikend. We waren bereid om een deel van het budget sectoraal akkoord 2010-2012 hieraan te besteden, wat nu ook gebeurt.

Informatie

In december 2011 werden de voorstellen van het veranderingstraject aangaande kinderopvang aan de vakbonden voorgelegd. Er is werk gemaakt van een nieuwe website waar de ouders terecht kunnen met hun vragen betreffende de begrenzing van het aantal opvangdagen en de nieuwe

vakantieopvang. Op verschillende plaatsen werden infosessies voor de ouders georganiseerd: eerst in Leuven, Brugge, Hasselt, Antwerpen en het Noordkwartier te Brussel. De meeste vragen gingen over de begrenzing van de opvangdagen en de partners, zowel intern als externe.

Externe partners

We maakten kennis met Topvakanties en Idee Kids, de twee externe partners die de kinderopvang mee zullen organiseren. In de VAC's Antwerpen, Leuven en de Brusselse gebouwen wordt dit Top Vakanties; in het VAC Brugge wordt het Idee Kids. Hasselt en Gent blijven (voorlopig) in eigen beheer. Topvakanties opende met het krokusverlof de vakantieopvang in het VAC Leuven. In het paasverlof hebben we dan kunnen kennismaken van het aanbod Idee Kids in het VAC Brugge. Vervolgens start Topvakanties deze zomer zijn activiteiten in Brussel en in Antwerpen. In Brussel is er echter in 2012 eveneens nog mogelijkheid tot interne opvang (Boudewijngebouw).

Meerprijs, maar kwaliteitsverbetering

Eén opvangdag kost in realiteit 25 euro, waarvan 5 euro wordt betaald

door de ouders, waar dit tot op heden 2,5 euro was. De andere 20 euro is voor de werkgever. Het personeelslid zal ongeveer de helft recupereren via zijn belastingaangifte, maar zal daar dan wel een jaartje moeten op wachten. In die prijs zitten twee versnaperingen en drankjes, vervoer van en naar de locatie, een warme maaltijd (soep of voorgerechtje, hoofdschotel en dessert) en pedagogische begeleiding door geattesteerde monitoren. Met andere woorden toch een opmerkelijke verbetering tegenover de geringe meerprijs, mede dankzij de financiering via het sectoraal akkoord.

Voor- en naopvang

In het VAC Antwerpen is voor- en naopvang voorzien. In Brussel is er voor- en naopvang in het Ellipsgebouw en het Arenberggebouw. Om 9 uur vertrekken autocars naar een leuke locatie in Woluwe. In het Pantolonegebouw en het Consciencegebouw is er vanaf deze zomer geen opvangaanbod meer, maar de ouders hebben een alternatief in het overgangsjaar 2012. Er zal interne vakantieopvang zijn tijdens de zomermaanden en de herfstvakantie in het Arenberggebouw, het Ellipsgebouw en het Boudewijngebouw. Wie gebruikmaakt van de interne vakantieopvang betaalt 2,50 euro per kind per dag, niet fiscaal aftrekbaar.

Besluit

We vinden het totaalplaatje een opmerkelijke verbetering. Soms is het uiteraard gemakkelijk het kind in hetzelfde gebouw te droppen als waar men zelf werkt, maar een kwaliteitsvolle psychische, lichamelijke en materiële omkadering voor de kinderopvang is wellicht belangrijker voor het kind zelf. Daarom is het zo nodig om te voldoen aan de normen van Kind en Gezin.

Opgelet!

Vanaf 1 januari 2012 kan je je kind(eren) niet meer onbeperkt inschrijven voor de vakantieopvang van de Vlaamse overheid. De begrenzing bedraagt 600 euro per jaar per kind. De tegemoetkoming die de Vlaamse overheid geeft voor de vakantieopvang of een tussenkomst gegeven door de Sociale Dienst voor jeugdvakanties, GWP en gezinsvakanties tellen mee om dit grensbedrag te bepalen. Houd dus rekening met een maximum van 26 dagen vakantieopvangdagen in eigen beheer en 23 dagen voor opvang door een externe partner. Wie het maximum overschrijdt, moet door de RSZ-regelgeving de ganse prijs betalen!

Links voor bijkomende informatie:

http://www2.vlaanderen.be/socialiedienst/dienstverlening/vakantiewerking/vakantie_werking.html

<http://www.topvakantie.be/vlaamse%20overheid>

<http://www.agoweb.be/DuurzaamWerkgeven/kinderopvang/index.aspx?mId=835>

Sylvia L'homme, Jan Van Wersemael

Nieuwe bijzondere beroepstitel en beroepsbekwaamheid verpleegkundigen

In het Belgisch Staatsblad van 13 maart verschenen twee Ministeriële Besluiten van 16 en 20 februari die een nieuwe bijzondere beroepstitel en een nieuwe bijzondere beroepsbekwaamheid regelen voor verpleegkundigen.

De nieuwe bijzondere beroepstitel heeft betrekking op de erkenning van verpleegkundigen gespecialiseerd in pediatrie en neonatologie. De bijzondere beroepsbekwaamheid regelt de erkenning voor de beoefenaars van de verpleegkunde met een bijzondere deskundigheid in de diabetologie. Voor beide erkenningen zijn criteria en voorwaarden vastgelegd.

De beide Ministeriële Besluiten treden in werking vanaf 1 augustus 2012. De FOD Volksgezondheid geeft toch al de raad om aanvragen in te dienen. De procedure voor aanvraag is terug te vinden in het Koninklijk Besluit van 21 april 2007.

Volgens recente info van het kabinet van de minister van Volksgezondheid Laurette Onkelinx zou er naar analogie met de bestaande titels van Intensieve Zorgen en Spoedopname, Oncologie en Geriatrie ook voor deze titels een premie worden voorzien. De eerste uitbetaling van deze premies zou plaatsvinden in 2013.

Hoogst waarschijnlijk zullen er in het najaar nog twee erkenningen gepubliceerd worden, namelijk de bijzondere beroepstitel in de geestelijke gezondheidszorg/psychiatrie en de bijzondere beroepsbekwaamheid in de palliatieve zorg. Voor bijkomende info kan je uiteraard bij de afgevaardigden van je sector terecht.

Yves Derycke



Politie

Handen af van onze loonschalen

De aspirant-inspecteurs van politie genieten de loonschaal B1. Minister Milquet wil daarin verandering brengen. Ze legde aan de vakbonden een ontwerp van Koninklijk Besluit voor, waarbij de aspirant-inspecteurs vanaf 1 oktober 2012 de weddeschaal van een aspirant-agent van politie krijgen. Voor de ACOD is dit onaanvaardbaar.

Het siert de nieuwe minister van Binnenlandse Zaken om daadwerkelijk iets te ondernemen om het tekort aan personeelsleden bij de politie aan te pakken. Dit kan zeker niet gezegd worden van haar voorgangers. Dit heeft voor gevolg dat 400 extra politiemensen worden aangetrokken om de veiligheid in het Brussels aan te pakken. Binnen de regering werden hiervoor de nodige budgetten voorzien. Althans dit laatste werd zo gecommuniceerd naar de buitenwereld.

De 400 extra politiebeambten bestemd om de veiligheid in het openbaar vervoer te garanderen, worden als volgt ingedeeld:

- 150 komen op het effectief van de federale politie. Hiervan worden er 100 bijkomend aangesteld voor de bewaking van stations en metro, en 50 bij de

federale reserve voor de bewaking van treinen en metro.

- 250 zullen de effectieven van de lokale politie versterken voor de beveiliging van bussen, trams, stopplaatsen en stationsomgevingen.

De rekrutering van deze 400 extra personeelsleden wordt georganiseerd in juni en oktober 2012. Dit betekent dat de 400 extra aanwervingen rond zullen zijn in oktober 2013. Gespreide opleidingen worden voorzien, waardoor er opleidingen worden beëindigd in januari, april, juni en oktober 2013. We durven te hopen dat men erin zal slagen om deze 400 extra manschappen aan te werven.

Waar eerst gezegd werd dat er voldoende budget was om dit te realiseren, komt men nu met het verhaal dat er niet voldoende geld is om dit alles te bekostigen. Andere middelen dienen dus gezocht te worden. De redenering die daarbij gevolgd wordt, is dat het personeel maar moet opdraaien voor het tekort aan financiële middelen. Schoorvoetend werd dan ook aan de vakbonden een ontwerp van Koninklijk Besluit voorgelegd, waarbij de aspirant-inspecteurs van politie vanaf 1 oktober 2012

de weddeschaal van een aspirant-agent van politie zouden krijgen. Voorwaar een unicum! De doos van Pandora werd hiermee geopend. Wat nu bij de politie zal worden toegepast, zal vroeg of laat ook in andere diensten worden voorgesteld. Geen van de representatieve vakbonden heeft dan ook zijn akkoord gegeven. Ondanks onze opmerkingen wil minister Milquet haar plannen toch doordrukken en eerstdaags wordt het Koninklijk Besluit dan ook gepubliceerd.

Voor de ACOD is een dergelijke ingreep onaanvaardbaar. Het kan niet zijn dat men de loonschalen van de personeelsleden gaat verminderen. Het personeel dient niet in te staan voor de betaling van de werkingskosten. Zal men dit morgen ook toepassen wanneer nieuwe software, nieuwe wagens, enz. dienen aangekocht te worden? Zal men dit morgen ook toepassen in andere diensten, bijvoorbeeld bij de aanwerving van cipiers? Gezamenlijk volgen we deze gang van zaken op en daar waar nodig zullen we solidair actievoeren.

Eric Piqueur

ACOD LRB zoekt een medewerker politie

ACOD LRB doet een oproep aan de leden van de politie (operationeel en Calog-personeel) voor de functie van medewerker voor de regio Oost- en West-Vlaanderen.

Plaats binnen onze structuur

Het betreft een medewerk(st)er voor het gewest Oost-Vlaanderen, met werkgebied Oost- en West-Vlaanderen:

- de medewerk(st)er heeft een technische functie en functioneert onder de bevoegdheid van de gewestelijk bestendig secretaris Oost-Vlaanderen.
- hij/zij rapporteert aan de gewestelijk bestendig secretaris Oost-Vlaanderen.

Hoofddoel van de functie

- hij/zij ondersteunt de vergaderingen van de BOC's politie.
- staat in voor de informatiedoorstroom naar de militanten.
- werkt ondersteunend naar de gewestelijke technische commissie politie.

Functiebeschrijving

- hij/zij houdt zich bezig met beleidsondersteunend werk voor de gewestelijk secretaris en het gewestelijk uitvoerend bureau.
- volgt het politiedossier op het technische vlak op (overleg, vakliteratuur,...).
- verzorgt interne vorming over het politiedossier.

Functieprofiel

- hij/zij heeft kennis van de wetgeving politie (statuten personeel) en syndicale structuren.
- syndicale vorming gevolgd hebben is een pluspunt.
- taalvaardigheid, zowel gesproken (vergaderingen, gewone gesprekken) als geschreven (adviezen, nota's en artikels).
- eigen werkzaamheden kunnen organiseren.
- kennis van informatica (tekstverwerking, rekenbladen).
- regelgeving correct kunnen interpreteren, weergeven, samenvatten en omzetten in adviezen.
- in technische dossiers de syndicale relevantie kunnen inschatten.
- kunnen werken binnen flexibele uurregeling.

Attitudes

- hij/zij stelt zich flexibel en loyaal op.
- zin voor orde, netheid, stiptheid en nauwkeurigheid.
- is inventief en creatief.

Statuut

- hij/zij wordt ter beschikking gesteld van de ACOD middels een lopend sectoraal akkoord.
- wordt tewerkgesteld binnen een overeenkomst met de federaal secretaris.

Enkel kandidaturen van leden bij de politie aangesloten in de gewesten Oost en West Vlaanderen worden ontvankelijk verklaard. De kandidaturen dienen schriftelijk binnen te komen t.a.v. de voorzitter van de Vlaamse regio, Rik Cappelle, Fontainasplein 9/11, 1000 Brussel en dit vóór 30 juni 2012.



Contactpersoon LRB: Mil Luyten

Tel.: 02/508.58.25 - e-mail: mil.luyten@acod.be

ACOD LRB Oost-Vlaanderen

Vacature vrijgestelde personeel

Stad Gent

ACOD LRB doet een oproep aan de personeelsleden van Stad Gent voor de vacature van vrijgestelde-hoofdafgevaardigde Stad Gent. De kandidaten moeten behoren tot het personeel van Stad Gent en lid zijn van de Vlaamse regio ACOD LRB.

Plaats binnen de structuur

Hij/zij heeft een technische functie en functioneert onder de bevoegdheid van de bestendig secretaris van Oost-Vlaanderen. Hij/zij rapporteert aan de bestendig secretaris van Oost-Vlaanderen.

Hoofddoel van de functie

- ondersteunt de vergaderingen en comités binnen Stad Gent.
- staat in voor de informatiedoorstroming.
- werkt ondersteunend voor het gewest.

Functiebeschrijving

Hij/zij volgt de dossiers op het technische vlak op en verzorgt de interne communicatie hierover. Hij/zij werkt ondersteunend voor de bestendig secretaris en voor het gewestelijk uitvoerend bureau. Hij/zij verzorgt de interne opleidingen rond deze dossiers.

Functieprofiel

- kennis van de wetgeving (statuut,...) en syndicale structuren. Syndicale vorming hebben genoten is een pluspunt.
- taalvaardig zijn.
- eigen werkzaamheden kunnen organiseren.
- regelgeving kunnen interpreteren, weergeven, samenvatten en omzetten in adviezen.
- kunnen werken binnen een flexibele uurregeling.
- in de dossiers de syndicale relevantie kunnen inschatten.
- personeelslid zijn van Stad Gent.

Attitudes

- flexibel.
- loyaal.
- zin voor orde en netheid, stipt en nauwkeurig.
- inventief en creatief.
- groepsspeler.

Statuut

- hij/zij wordt ter beschikking gesteld van ACOD door Stad Gent.
- hij/zij wordt tewerkgesteld binnen een overeenkomst met de gewestelijke bestendig secretaris van Oost-Vlaanderen Dirk Van Himste.



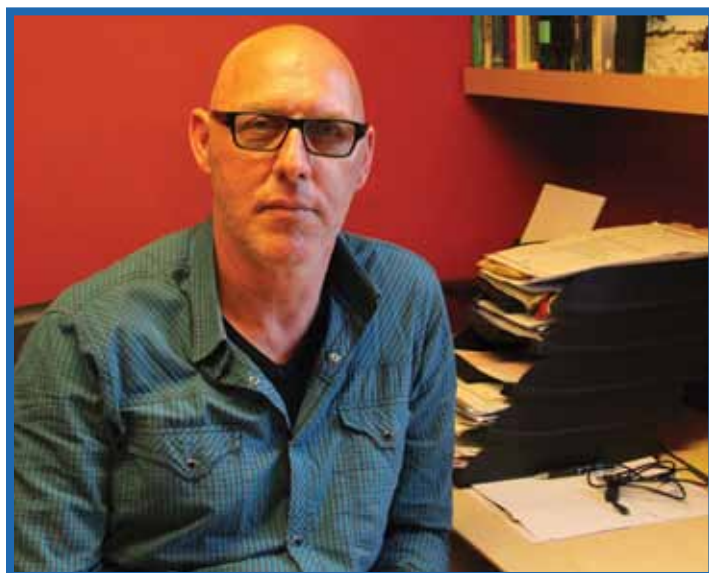
De kandidaturen dienen schriftelijk ingediend te worden ter attentie van de voorzitter van het Gewest Oost-Vlaanderen Franky De Munck, Bagatienstraat 158, 9000 Gent en dit vóór 15 juni 2012. Alleen de kandidaturen van leden bij Stad Gent worden ontvankelijk verklaard.

Nieuwe secretaris

LRB Oost-Vlaanderen

Dirk Van Himste

Op het statutair congres van de sector Oost Vlaanderen werd Dirk Van Himste verkozen als nieuwe bestendig secretaris. Dirk is geen onbekende binnen onze organisatie. Voorheen was hij immers vaste afgevaardigde politie in Oost- en West-Vlaanderen. Wij wensen Dirk veel succes in zijn nieuw mandaat en deze nieuwe uitdaging.



Terbeschikkingstelling voorafgaand aan pensioen

Nieuwe regeling en overgangsmaatregelen

Door de wet van 28 december 2011 van de federale regering die de vervroegde pensioenleeftijd op 62 jaar in plaats van 60 jaar bracht, kwamen andere dossiers ook in beweging. Een ervan is de terbeschikkingstelling voorafgaand aan het rustpensioen (TBS-regeling).

Toen de Vlaamse regering had begrepen dat de grote meerderheid van het onderwijspersoneel niet op 62 jaar maar nog steeds op 60 jaar met vervroegd pensioen kon gaan, namen zij een initiatief rond de TBS-regeling. Op 27 februari 2012 werd beslist deze regeling af te schaffen en voor kleuteronderwijzers de leeftijd op te schuiven. Het kwam erop neer dat kleuteronderwijzers geboren in 1957 of later nog vervroegd kunnen uitstappen. De TBS-periode wordt wel beperkt tot twee jaar voor de datum van het overheidspensioen. Voor alle andere personeelsleden die in 1955 of later geboren zijn, werd de regeling afgeschaft. Het wachtgeld zou verminderd worden tot maximum 40 procent van het laatste salaris. Van enige overgangsregeling was nauwelijks of geen sprake.

Het sprak voor zich dat dit tot grote onrust in het onderwijs leidde. We hebben onmiddellijk aan de Vlaamse regering duidelijk gemaakt dat deze regeling voor ons onaanvaardbaar was en eisten echte overgangsmaatregelen. Voor alle duidelijkheid: de onderwijsvakbonden hebben zich nooit akkoord verklaard met de nieuwe TBS-regeling zoals voorgesteld door de regering. Het werd zelfs snel duidelijk dat de onderhandelingen rond de overgangsmaatregelen zeer moeilijk zouden worden. Dit verklaart ook waarom het van februari tot mei heeft geduurd vooraleer er een akkoord kon gesloten worden rond de overgangsmaatregelen.

Het dossier kwam pas in beweging toen Pascal Smet zich kon vinden in ernstige overgangsmaatregelen. De sp.a heeft zich toen achter haar minister geschaard en samen met de ACW-minister in de Vlaamse regering een doorbraak geforceerd. Op 11 mei 2012 werden de volgende afspraken gemaakt. Kleuteronderwijzers geboren



in 1959 of later kunnen nog vervroegd uitstappen, zij het dat de TBS-periode twee jaar bedraagt. Andere personeelsleden geboren in 1958 of later kunnen niet meer vervroegd uitstappen. Belangrijk is de regeling voor personeelsleden die op 1 april 2012 aan alle voorwaarden voldeden om de TBS op te nemen: zij kunnen dit doen onder de voorwaarden die toen geldig waren. Zij worden dus niet 'gestraft' omdat ze van de regeling nog geen gebruik hadden gemaakt.

Voor alle duidelijkheid:

- kleuteronderwijzers geboren voor 1 januari 1958 die op 1 april 2012 niet aan alle voorwaarden voldeden om uit te stappen, kunnen nog steeds vervroegd uitstappen vier jaar voor de datum waarop men het pensioenrecht heeft. Voor zij die geboren zijn in 1958 is dat drie jaar voor het pensioenrecht.
- alle andere personeelsleden die op 1 april 2012 niet voldeden aan de voorwaarden en geboren zijn voor 1 januari 1957 kunnen nog steeds vervroegd uitstappen twee jaar voor de datum waarop men het pensioenrecht heeft. Voor zij die geboren zijn in 1957 is dat nog één jaar voor het pensioenrecht.

Wat het wachtgeld betreft: voor alle personeelsleden die op 1 april aan alle voorwaarden voldeden (maar nog niet uitstapten), verandert er niets. Voor alle andere personeelsleden zal men gebruikmaken van de bestaande rege-

ling en dit resultaat zal worden vermenigvuldigd met een bepaald percentage, namelijk 75 procent van het huidige bedrag. Stelt men de uitstap uit met één jaar dan wordt dit 77,5 procent, met twee jaar 80 procent en met drie jaar 82,5 procent. Men stimuleert op deze wijze de personeelsleden die toch iets langer wensen te werken.

Het eindresultaat is wat het is. Niemand was gelukkig met de feitelijke afschaffing van de TBS-regeling, maar deze overgangsmaatregelen waren op zich al het resultaat van zeer moeilijke onderhandelingen. We hebben ingezet op het feit dat collega's die dicht bij het einde van hun loopbaan staan, op een correcte manier worden behandeld. We menen dat we hierin geslaagd zijn. Voor alle andere collega's verwijzen we naar het loopbaan debat, want er zal verder aandacht moeten worden besteed aan het einde van de loopbaan. En er moet werk worden gemaakt van een aantrekkelijke beginloopbaan, met andere woorden ons werk is niet afgelopen.

Voor meer info rond de nieuwe TBS-regeling verwijzen we naar de website en naar onze provinciale en regiocollega's.

hugo.deckers@acod.be

Interview Uwe Rochus

De nieuwe adjunct-provinciaal secretaris Antwerpen

Met Uwe Rochus komt er in de Antwerpse bestuursploeg een nieuwe adjunct-provinciaal secretaris. Dat Uwe als jonge militant kan doorstoten naar dit mandaat en dat hij de sector van het basisonderwijs van binnenuit kent, stemt ons hoopvol. Wij heten hem van harte welkom in onze ploeg ACOD Onderwijs en wensen hem veel succes in zijn nieuwe functie.

Welk parcours legde je tot nu toe af binnen de onderwijssector?

Uwe Rochus: "Sinds 1 januari 2010 ben ik gedetacheerd naar ACOD Onderwijs provincie Antwerpen. Daarvoor was ik al actief als bestuurslid van het afdelingsbestuur ACOD Onderwijs Antwerpen/Kempen."

Kan je je syndicaal engagement even toelichten?

Uwe Rochus: "Ik ben in 1998 begonnen als onderwijzer in BS.GO! Het Laerhof in Merksem. Tijdens dit eerste schooljaar werd ik aangesproken door de toenmalige ACOD-afgevaardigde Gill die me introduceerde in het BOC en de groep van het gemeenschapsonderwijs. Hier leerde ik vele andere syndicalisten kennen en begon ik me meer en meer in de vakbondswerking te verdiepen. Er ging geen enkele actie, betoging of staking voorbij zonder dat ik me actief inzette bij de mobilisatie.

Achtereenvolgens werd ik op syndicaal niveau lid van de groep gemeenschapsonderwijs, de werkgroep statuten en uiteindelijk van het afdelingsbestuur ACOD Onderwijs Antwerpen/Kempen.

Op professioneel vlak belandde ik via het ambt van stafmedewerker uiteindelijk in het ambt van directeur van BS.GO! Veltwijck Ekeren. Op vraag van de toenmalige en huidige provinciaal secretaris ACOD Onderwijs provincie Antwerpen, Walter Hens, werd ik zoals eerder vermeld gedetacheerd naar het onderwijssecretariaat in 2010."

Je hebt al wat dienstbetoon geleverd als stafmedewerker in Antwerpen. Wat zijn de meest gehoorde klachten en problemen?

Uwe Rochus: "De vragen die we op het secretariaat binnenkrijgen, zijn zeer divers. De vragen met betrekking op de werkdruk zijn zonder meer koploper in de top 10. Zowel jongere als oudere onderwijscollega's hebben vele vragen over verlofstelsels en loopbaanonderbrekingen om hun loopbaan op eigen initiatief wat te verlichten. Zij geven meestal aan dat ze best wat centen willen inruilen tegen meer kwaliteits-tijd en minder werktijd.

Vragen waarover leden vaak snel een antwoord willen krijgen, handelen meestal over de prestatieregeling. Tijdens personeelsvergaderingen zijn er directies die wel eens durven laten vallen dat ze de collega's meer uren kunnen laten doen. Ofwel direct na deze vergadering, ofwel voor het begin van de lessen de daaropvolgende dag krijgen we dan de dringende vraag wat de directie al dan niet van de personeelsleden kan en mag verwachten."



Hoe vul je de vrije tijd in, die er nog rest naast je drukke job als secretaris?

Uwe Rochus: "De weinige vrije tijd die me rest of die ik voor mezelf vrijmaak, vul ik momenteel in functie van het gezin in. Onze drie jonge dochters (bijna 5 jaar, bijna 12 jaar en 13 jaar) vragen dan ook de nodige aandacht. Weekends en vakantie staan vrij vaak in het teken van ontspanning: zoo- en stedenbezoeken tijdens het weekend en kampeervakanties tijdens de grote vakanties. Echt ontspannen kan ik tijdens een gezellig etentje met leuk gezelschap of een pintje met de maten. Mijn beste ontlading heb ik nog steeds tijdens een basketwedstrijd van de Antwerp Giants of een voetbalmatch van die enige echte ploeg van 't stad :-)"

François Dierckx verlaat het provinciaal secretariaat Antwerpen

Adjunct-provinciaal secretaris François (Swa) Dierckx stelde zich niet verkiesbaar voor een nieuw mandaat en neemt zo afscheid van een vrijgesteld mandaat in onze organisatie.

Swa vervoegde onze rangen bij het begin van de vorige congresperiode. Vooral zijn inbreng over het technisch en beroepsonderwijs werd zeer gewaardeerd en was logisch, gezien de onderwijsloopbaan die Swa afgelegd had. Daarnaast zullen we ons steeds het sociale engagement van Swa herinneren: hij was oprecht begaan met de leden die een beroep deden op zijn expertise.

Wij willen Swa bedanken voor de onverdroten inzet en de bijdrage die hij leverde aan de verdere uitbouw van de syndicale werking in de provincie Antwerpen. Tevens wensen wij te benadrukken dat wij Swa zeer geapprecieerd hebben als collega en wensen we hem alle succes en geluk toe in het verdere verloop van zijn loopbaan.



Geslaagd statutair congres te Gent

Op 4 mei had in Gent het vierjaarlijks statutair congres plaats. Dit waren de hoogtepunten.

Het voormiddagdeelte werd volledig ingenomen door het congressthema 'Het lerarenberoep: een permanente uitdaging'. Om tot een afgeronde congres tekst te komen werd er voldoende ruimte voorzien voor de provincies en regio om tussen te komen.

Het namiddagdeelte startte met een gesmaakte uiteenzetting van professor Mark Elchardus van de faculteit Economische, Politieke en Sociale Wetenschappen van de VUB. Hoewel hij de laatste tijd vooral publiceerde over onderwijs, wist hij toch een breed spectrum aan te houden over levensloopbaan, carrièreontwikkeling en arbeidsorganisatie. Met andere woorden dus een onderwijsloopbaan in een breder perspectief van beginnende over ervaren leraar tot de eindeloopbaanproblematiek.

Naar aanleiding van de viering van de eremilitanten mocht Erik Roose namens West-Vlaanderen en Paul Otte namens Antwerpen het woord tot het congres richten. Beide kameraden hielden een hartverwarmende tussenkomst waarmee ze nog maar eens bevestigden dat ze eremilitanten zijn.

Een belangrijk onderdeel, het financieel verslag, werd door Georges Achten op een heldere en gedetailleerde manier naar voren gebracht. Het activiteitenverslag van Raf De Weerdts blonk zoals verwacht uit door volledigheid en accuraatheid. Na de bekendmaking van de verkozen mandaten werd het uitvoerend bestuur bekrachtigd door het congres:

- voorzitter ACOD Onderwijs Hugo Deckers
- algemeen secretaris Raf De Weerdts
- adjunct-algemeen secretaris Georges Achten
- UB-voorzitter Yvette Bambust
- commissie Basisonderwijs Wendy Thomas

- commissie Secundair Onderwijs Marina Jonckers
- commissie Levenslang Leren Ronny Cobbaut
- commissie Leerlingenbegeleiding Ivo Roggemans
- commissie Diversiteit Pol De Grave
- commissie Hoger Onderwijs Jan Danckaert
- verificateurs Willy Vermorgen en Roger Liesenborghs.

Aan het eind van het congres werd de voorzitter Tony Van den Heurck uitgewuifd. Tony, lid sedert 1970, heeft zich zowel op provinciaal als op Vlaams vlak uitermate dienstbaar opgesteld voor onze organisatie, waarvoor onze dank.

Kortom, de sector kijkt tevreden terug op 4 mei en is vastbesloten de belangen van de leden afzonderlijk én het onderwijspersoneel als geheel steeds als hoogste prioriteit te blijven beschouwen.

hugo.deckers@acod.be

Tijdelijke aanstelling van doorlopende duur Tijdig aanvragen!

Wanneer heb je recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur (TADD), hoe en wanneer moet je een aanvraag doen en hoe maak je aanspraak op je recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur? Hieronder worden de regels die voor alle onderwijsnetten gelden, op een rijtje gezet.

Aanvragen voor een TADD moeten gebeuren met een aangetekend schrijven vóór 15 juni 2012. Kandidaten die in het GO! Onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap aan de voorwaarden voldoen tot het verkrijgen van het recht op een TADD en dit voorrangrecht willen laten gelden, moeten hiervoor gebruikmaken van het standaardformulier 'Aanvraag tot het verkrijgen van het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur'. In de andere netten zijn er geen standaard aanvraagformulieren. Kandidaten die in deze netten hun voorrangrecht willen laten gelden, moeten dit doen met de formulieren van de inrichtende macht of via een zelf opgestelde brief.

Wanneer heb je recht op een TADD?

Je hebt recht op een TADD als je in instellingen binnen dezelfde inrichtende macht (scholengroep, gemeente) of scholengemeenschap (basis of secundair onderwijs):

- 720 dagen ambtsanciënniteit hebt verzameld, gespreid over ten minste drie schooljaren en waarvan minstens 600 dagen effectief gepresteerd werden.
- vóór 15 juni 2012 het recht op een TADD hebt laten gelden met een aangetekend schrijven of eerder al als TADD'er bent aangesteld.
- in de laatste vijf schooljaren prestaties hebt geleverd in instellingen van de betrokken inrichtende macht of scholengemeenschap.

De anciënniteit moet behaald zijn in

het ambt waarin je je voorrang wil bewijzen. Je mag het aantal dagen in de aanstellingsperiode niet vermenigvuldigen met 1,2. Een aanstellingsperiode telt volledig mee als je minstens halftijds presteerde; ze telt maar voor de helft mee als je minder dan halftijds presteerde (binnen het ambt).

Binnen het ambt van leraar verwerf je het recht op een TADD voor alle vakken of specialiteiten waarvoor je het vereiste bekwaamheidsbewijs bezit. Voor de vakken of specialiteiten waarvoor je het voldoende geacht bekwaamheidsbewijs bezit, verwerf je het recht op een TADD als je de ambtsanciënniteit specifiek voor deze vakken of specialiteiten behaalde. Wanneer je ontslagen werd of een eindevaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' kreeg, mag je een bepaalde anciënniteit niet meetellen. Personeelsleden in deze specifieke situatie nemen best contact op met hun provinciale of regiosecretaris.

Wie heeft voorrang bij een tijdelijke aanstelling?

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

1. eerst de deeltijdse vastbenoemden met recht op een TADD.
2. vervolgens de tijdelijke personeelsleden met recht op een TADD die hiervoor een aanvraag hebben ingediend.
3. ten slotte de tijdelijke personeelsleden die nog geen recht op een TADD hebben verworven.

In het GO! hebben personeelsleden die een aanvraag voor een (gewone) tijdelijke aanstelling indienden, voorrang op wie geen kandidatuur indiende.

Hoe aanspraak maken op je recht op een TADD?

- Je was al aangesteld als TADD'er.
De aanvraag voor TADD loopt over de schooljaren heen. Als je bijkomende

rechten op een TADD verwerft (bijvoorbeeld: je wordt TADD-gerechtigd als leraar SO voor vakken waarvoor je het voldoende geacht bekwaamheidsbewijs bezit), moet je wel een aanvraag indienen.

- Je bent werkzaam in het gesubsidieerd onderwijs en was de vorige schooljaren niet aangesteld als TADD'er.

Je moet via een aangetekende schrijven aan de inrichtende macht laten weten dat je gebruik wil maken van je decretaal recht op een TADD. Vraag op het schoolsecretariaat of er voor deze aanvraag standaardformulieren beschikbaar zijn.

- Je bent werkzaam in het GO! en was de vorige schooljaren niet aangesteld als TADD'er.

Gebruik de standaardformulieren die beschikbaar zijn in iedere instelling van het GO! en in onze provinciale of regiosecretariaten. Op deze formulieren moet je ook je afwezigheden vermelden. Onder afwezigheden wordt verstaan: iedere werkdag die men niet voor de school presteerde, zoals ziekteverlof, omstandigheidsverlof of periodes van terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aangelegenheden. Bevalingsverlof en verlof wegens moederschapsbescherming mogen wel worden meegeteld met een maximum van 210 dagen en moeten niet in mindering gebracht worden om de effectief gepresteerde dagen te bepalen.

Het is zeer belangrijk het aanvraagformulier correct in te vullen! Aarzel niet om je aanvraagformulier door de provinciale of regiosecretaris te laten controleren.

georges.achten@acod.be

Rechtzetting

Worden onze Franstalige collega's beter betaald?

Helaas is er een fout geslopen in het artikel over de salarisvergelijking met onze Franstalige collega's (Tribune mei 2012, p. 32). De barema's die voor de Franstalige collega licentiaten werden gehanteerd, bleken niet correct te zijn. Onze verontschuldiging hiervoor. De vergelijking voor de bachelors 141/148/301 was wel juist en wordt hier dus niet hernomen.

Barema 501

Anciënniteit - leeftijd	Nederlandstalig onderwijs	Franstalig onderwijs
0 jaar	2855,05 euro	2803,34 euro
13 jaar	3997,00 euro	3925,40 euro
25 jaar	5034,60 euro	4944,92 euro
57 jaar	-	5114,84 euro
58 jaar	-	5284,76 euro

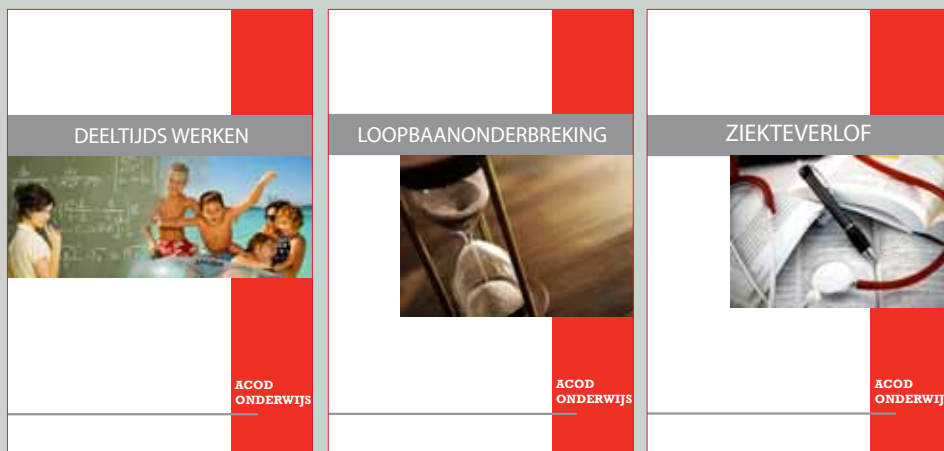
Een Nederlandstalige collega met een masterdiploma verdient zijn volledige loopbaan meer dan zijn Franstalige collega, ook na de leeftijdsgebonden verhogingen op de einde van de loopbaan voor de Franstalige collega's. Over een volledige onderwijsloopbaan verdient een Nederlandstalige leraar 15.371,82 euro meer dan zijn Franstalige collega. Net zoals bij de bachelors verwerven de Franstalige collega's licentiaten wel een hoger pensioen door het hogere salaris op het einde van de loopbaan.

Naar aanleiding van het artikel werd de vraag gesteld om nog andere barema's te vergelijken, andere aspecten van de verloning op te lijsten enz. Aangezien zowel onze tijd, als onze middelen beperkt zijn, kunnen we daar niet onmiddellijk op ingaan, maar we zullen te gepasten tijde de situatie van onze Franstalige collega's belichten in onze artikels. Zij zijn immers onze meest nabije burens en toch kennen we hun situatie nauwelijks of niet.

raf.deweerd@acod.be

Brochures over loopbaanonderbreking, ziekteverlof en deeltijds werken

Omdat onze leden vaak met dezelfde vragen geconfronteerd worden, heeft het algemeen secretariaat besloten een reeks brochures uit te geven. De eerste drie zijn sinds deze maand beschikbaar: Loopbaanonderbreking, Ziekteverlof en Deeltijds werken. Deze brochures worden enkel aan leden van ACOD Onderwijs bezorgd. Leden die een van de brochures willen ontvangen, sturen een mail naar onderwijs@acod.be met duidelijke vermelding van hun naam en van de gewenste brochure(s).



Drie actualiteitsresoluties statutair congres

Op het statutair congres van ACOD Cultuur werden drie actualiteitsresoluties goedgekeurd en overgemaakt aan de Vlaamse en de federale regering.

De uitvoering van het Kunstendecreet wordt bedreigd door een totaal ontoereikend budget. De organisaties wachten bang af wat de definitieve adviezen voor de komende subsidiëriingsperiode 2013-2016 brengen. Zelfs organisaties met een positief advies kregen de boodschap dat de subsidies verminderen door een te krap budget. Er is 84 miljoen euro voorzien, terwijl er voor 150 miljoen aanvragen zijn. De kaasschaaf ging reeds tweemaal over de subsidiebedragen in 2010 en 2011, de indexering bleef achterwege, de minister voorziet minimaal 10 procent voor projecten. Dit betekent dat er ongeveer 20 procent minder middelen ter beschikking zijn dan in 2009.

Catastrofe

Heel wat organisaties in het sociaal-artistiek werk werden negatief beoordeeld: in Brussel bijvoorbeeld het Platform Canal en Glopapara, in Antwerpen Sering, Rataplan en het Wereld Culturen Centrum/ Zuiderpershuis. Anderen wachten bang af zoals Campo in Gent, De Werf in Brugge, Arsenaal in Mechelen enz. Bij de ene organisatie brengt deze situatie al minder problemen dan bij de andere, maar er dreigen wel heel wat ontslagen te vallen. Zo werd in het WCC al iedereen in vooropzeg geplaatst.

De logica in de adviezen is vaak zoek. Er moet een heldere beleidslijn worden ontwikkeld. Voor gelijkaardige organisaties een gelijkaardige subsidie lijkt ons de beste methode. Spreiding en oog voor diversiteit zijn ook absoluut belangrijk. Wij hebben de indruk dat de adviescommissies niet altijd transparant zijn in hun beoordeling. Zal de politiek toch andere accenten leggen? De minister verklaarde dat ze de adviezen zal volgen, maar dan moeten die volledig binnen het beschikbare budget geformuleerd zijn. Naar wij vernemen zou dit niet het geval zijn. Wij verwachten van de minister van



Cultuur dat zij de eerste verdediger is van de kunst- en cultuursector en van de emanciperende en democratische rol van deze sectoren. Noch op het vlak van beleid, noch op dat van geld hebben we daarvan al iets gezien. Het budget is totaal ontoereikend en wij roepen daarom de Vlaamse regering op om een extra inspanning te doen voor de begroting van het Kunstendecreet en het budget met 20 procent te verhogen.

Maak werk van kunstenaarsstatuut

Het congres roept de federale regering op om zo snel mogelijk werk te maken van een duidelijke wet- en regelgeving voor het kunstenaarsstatuut. Er is heel wat verwarring over de regels voor de kunstenaars en technici in de werkloosheidsverzekering. Minister van Werk Monica De Coninck zou aan nieuwe regels werken en wij roepen op om dit snel te doen.

In de Nationale Arbeidsraad is de discussie over de misbruiken door derde betalers al twee jaar aan de gang. Wij willen duidelijkheid over wat een artistieke prestatie is en wie in aanmerking komt voor de voordeelregels. Het systeem van de derde betalers moet duidelijker worden: de werkgevers zijn verantwoordelijk voor de tewerkstelling van artiesten en dus verantwoordelijk om te bepalen of er met een arbeidsovereenkomst moet gewerkt worden of niet. Bij SMartbe is het de

artiest zelf die dit bepaalt en dat is onaanvaardbaar. Wij eisen respect voor de bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten in de sectoren spektakel, film en audiovisueel en voor het arbeidsrecht in het algemeen, dus ook voor bijvoorbeeld de arbeidstijden.

Geen bonussen

ACOD Cultuur steunt de werknemers en de vakbonden van de Openbare Omroep om het bonussysteem voor de managers tegen te houden. Wij zijn van mening dat managers in de openbare diensten niet moeten worden gemotiveerd door geld, maar wel door hun inzet voor het algemeen belang. In tijden van besparingen zijn bonussen voor managers totaal onbegrijpelijk. Het beschikbare geld dient ingezet te worden voor tewerkstelling, deftige lonen en de kwaliteit van de programma's.

Dit was een geslaagd congres. Er werd een nieuw bestuur verkozen en het programma voor de volgende vier jaar werd vastgelegd. Meer info op www.acodcultuur.be.

Laurette Muylaert

Contactpersoon:

Laurette Muylaert

Tel.: 0477/32.38.61 - e-mail: laurette.muylaert@acod.be

Seintjes

Antwerpen

Antwerpen/Mechelen/Kempen Zitdagen senioren LRB

Sector LRB houdt ook dit jaar maandelijkse zitdagen om hulp te geven met informatie of bemiddeling aan gepensioneerde LRB-leden of LRB-ers die binnenkort op pensioen gaan. De zitdagen vinden plaats op de laatste dinsdag van elke maand, behalve tijdens de schoolvakanties, van 9 tot 13 uur. Bij twijfel, bel gerust het nummer 03/213.69.25. Je kan dit nummer ook bellen om te melden dat je op pensioen gaat.

Antwerpen/Mechelen/Kempen Zitdagen senioren

Nu de samenwerking Senioren Antwerpen/Kempen en Antwerpen een feit is, zijn er zowel in Antwerpen als in Mechelen zittingsuren voor informatie aan senioren gepland. Wie vragen heeft rond pensioenen, verzekering en dergelijke meer kan hiermee terecht bij Raymond Duval. De zittingsuren vinden plaats in Antwerpen in het Bondsgebouw, Ommeganckstraat 47-49, 2018 Antwerpen in lokaal 318bis, telkens van 14 tot 17 uur op elke tweede dinsdag van de maand, behalve tijdens schoolvakanties. In Mechelen is dat in het ACOD-gebouw, Stationstraat 50, 2800 Mechelen telkens van 14.15 tot 17 uur, elke derde dinsdag van de maand, behalve tijdens schoolvakanties. Voor verdere inlichtingen: stefan.vandevorst@acod.be of alida.bouwens@acod.be of op het secretariaat 03/213.69.20.

Oost-Vlaanderen

Oost-Vlaanderen Gents industrieel verleden

De afdeling Seniorenwerking van de sector Overheidsdiensten organiseert een interessante stadswandeling met gids in Gent op donderdag 21 juni. Verzamelen om 13.45 uur op de Vrijdagmarkt aan het standbeeld van Ja-

cob Van Artevelde, om van daaruit een duik te nemen in het industriële verleden van Gent, met heel wat verrassende ontdekkingen. Het traject loopt parallel met de 19'de-eeuwse industrie, van het Gravensteen door het Prinsenhof (geboorteplaats van Keizer Karel) tot aan de Rabotwijk. Er is ook een bezoek aan het merkwaardige museum Meerhem op de site van Sint-Jan de Deo, waar textielbaron Lieven Bauwens ooit nog honderden arbeiders aan het werk zette. Deelname is gratis. Voor meer informatie en verplichte inschrijving: Marc Van de Velde, 09/224.31.84 of hieldervelde@skynet.be.

Oost-Vlaanderen afdeling Aalst Wandeling met bezoek likeurstokerij

De afdeling Aalst nodigt iedereen uit op een wandeling in Balegem met bezoek aan likeurstokerij Van Damme op zaterdag 9 juni. Vertrek om 14.30 uur aan de parking van het station van Balegem-Dorp. Bereikbaarheid: met eigen vervoer of met de trein via het station van Aalst: vertrek 13.37 uur met overstap in Denderleeuw en Zottegem en aankomst in station Balegem-Dorp om 14.24 uur. Prijs van de wandeling en het bezoek: 5 euro per persoon. Gelieve op voorhand in te schrijven via een bestuurslid of per mail naar luc.vinck@telenet.be.

West-Vlaanderen

West-Vlaanderen
Cobergher wandeltocht

Het ACOD Veurne Wandelteam (Aktivia nr 407) organiseert op donderdag 21 juni vanaf 7 tot 15 uur de 7'de Cobergher wandeltocht, met afstanden van 6-12-16-20-25-30 km. Ontdek een stukje Veurne-Ambacht via het centrum van Veurne naar het landelijke Bulskamp en de Moeren. Start aan kantine K.S.V. Veurne, Noordstraat 142 Veurne. Te bereiken met de auto (E40 afrit 1A richting Veurne, volg de marspijlen tot aan start), trein (73 Gent-

Lichtervelde-De Panne, station Koksijde op 500 m van de start) en bus (halte Koksijde station). Inschrijving kost 1,50 euro. Meer info bij Joël Hullaert: 058/31.26.40 of jp.hullaert@skynet.be.

West-Vlaanderen afdeling Brugge Senioren naar Antwerpen

De seniorenwerking van de afdeling Brugge nodigt iedereen uit voor een bezoek aan Antwerpen op woensdag 20 juni. De kameraden van ACOD Spoor laten er zien hoe de middenstation Antwerpen Centraal werd omgebouwd tot het monumentale station van vandaag. Na het middageten in de personeelskantine is er onder begeleiding van stadsgidsen een bezoek bij de joodse gemeenschap in de omgeving van het station. Er is ook een bezoek voorzien aan de synagoge, met kennismaking met de rabbijn. Het geheel wordt afgesloten met een drink in het ACOD-gebouw van Antwerpen. Vervoer en middagmaal zijn voor eigen rekening. Deelname in de onkosten geleid bezoek: 7 euro per persoon, ter plaatse te betalen. Verzamelen in het station van Brugge vanaf 8.45 uur, vertrek om 9.18 uur. Opgelet: om praktische redenen wordt het aantal deelnemers beperkt tot 40 personen. Inschrijven kan nog tot uiterlijk 6 juni bij samson.jan@telenet.be, 050/67.59.20 of 0473/86.17.22.

West-Vlaanderen afdeling Oostende en Gistel Senioren naar Duinkerke

Op zaterdag 9 juni bezoeken de senioren van de afdeling Oostende en Gistel Duinkerke. Vertrek is voorzien aan de Visserijschool in Oostende om 7.15 uur en aan het administratief centrum van Gistel om 7.40 uur. De dag start met een ontbijt in de Flunch in Grande Synthe, gevolgd door een rondrit door het stadscentrum onder leiding van een Nederlandstalige gids. De rondrit eindigt aan het Musée Portuaire voor een impressie van de groei en bloei van de haven. Omstreeks 12.30 uur vertrekt de bus naar Malo-les-Bains voor een

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

uitgebreid middagmaal in restaurant 'La Patatière' met aperitief en drank. In de namiddag is er een bezoek aan het Mémorial du Souvenir, voor het ongelooflijke verhaal van de evacuatie van Duinkerke van meer dan 340.000 geallieerde soldaten. De namiddag eindigt met een busrit door de Duinkerke haven onder begeleiding van

een Nederlandstalige gids. Op de terugreis is er een stop voorzien in de 'Ferme de la Hooghe Moote' te Uxem voor een broodmaaltijd. Aankomst in Gistel voorzien om 20.15 uur en in Oostende om 20.30 uur. Prijs voor deze daguitstap: 50 euro voor ACOD-leden, 55 euro voor niet-leden, te storten op het rekeningnummer 280-0502644-27

van Tulpin-Comyn met de vermelding van naam, aantal deelnemers en de opstapplaats. Er zijn 62 plaatsen beschikbaar en de datum van overschrijving is bepalend voor het afsluiten van de inschrijvingen. Meer info bij Redgy Tulpin 059/27.70.63.

Invullen belastingbrieven

Oost-Vlaanderen

ACOD-leden kunnen elke maandag van juni terecht in het ACOD-gebouw, Bagattenstraat 158 in Gent, van 8.30 tot 12 uur en van 13 tot 16 uur.

Senioren Limburg

De senioren van ACOD Limburg, aangesloten bij Linx+, kunnen hulp krijgen bij het invullen en berekenen van hun belastingbrieven (enkel voor forfaitaire beroepskosten) op maandag 25 juni en op woensdag 27 juni, telkens van 9 tot 12 uur en 14 tot 16 uur, bij Jean Theunis in het bureau van ACOD Spoor, Koninigin Astridlaan 45, Hasselt.

Brussel

De leden van de Brusselse Intergewestelijke kunnen voor hulp bij het invullen van de belastingaangifte terecht in zaal B, eerste verdieping, Congressstraat 17-19 in Brussel, van maandag 4 tot vrijdag 8 juni, telkens van 8.30 tot 11.30 uur.

Om op een snelle en efficiënte manier te werken, is het absoluut noodzakelijk de volgende documenten mee te brengen (indien van toepassing en indien mogelijk): de identiteitskaart van beide partners; de pincode van beide partners; het origineel aangifteformulier; het vorig aanslagbiljet; het voorbe-

reidend document; de loonfiches van beide partners (salaris, vakantiegeld, werkloosheidsuitkeringen, mutualiteit,...); de gegevens kadastraal inkomen; de attesten van hypothecaire lening, levensverzekering, pensioensparen of giften en eventuele bewijsstukken zoals bankafschriften, facturen, BTW ontvangstbewijzen, enz.

