

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

november 2010 - 66.10

Tribune

zó ver gaan wij
nu ook weer niet



Je toekomst... dát is ons werk !



Inhoud

Inhoud en colofon	2
Wedstrijd	2
Algemeen	3
Spoor	11
Tram Bus Metro	15
De Post	17
Gazelco	21
Telecom	22
Federale Overheidsdiensten	26
Vlaamse Overheidsdiensten	29
Lokale en regionale besturen	33
Onderwijs	35
Cultuur	39
Agenda	40

colofon

Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

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

Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be



Redactie:

Rita Coeck, Hugo Deckers, Jef De Doncker, Jan Vanwesemael, 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

Solidariteits-agenda

Winnaars cd Barry White

Tony Van Haver (Lier), Lydia De Bontridder (Ninove), Patrick Moedbeck (Borsbeek), Dirk Leyemberg (Deurne) en Patrick Keerstok (Zottegem) ontvangen de cd Barry White's Greatest Hits. Zij wisten dat het motto van de Dag van de Leerkracht 'Recovery begins with teachers' (herstel vangt aan bij leerkrachten) is, dat de Europese vakbonden uit de postsector manifesteerden in Straatsburg en dat de derde editie van de Wereldvrouwenmars in België op 10 oktober werd afgesloten met een evenement in het Afrika-museum in Tervuren.

Nieuwe prijs: Solidariteitsagenda

Naar goede gewoonte geven we ook dit jaar weer Oxfam-solidariteitsagenda's weg, zodat je je in 2011 perfect kan organiseren voor je syndicale, professionele en private activiteiten.

Vragen

- Wat is een concessie?
- Waarvoor staat de afkorting VLABEL?
- In welke steden zijn de vaste kantoren voor dienstverlening van ACOD Gewest Oost-Vlaanderen gelegen?

Antwoorden mailen naar chris.camps@acod.be

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

Als je het mij vraagt N-VA-programma is onverteerbaar

Op het moment van dit interview zijn de onderhandelingen over de regeringsvorming op sterven na dood. Poging na poging mislukt. Wat is jou analyse?

Karel Stessens: “De onderhandelaars moeten drie grote elementen aanpakken: het communautaire dossier B-H-V, de financieringswet en de besparingsmaatregelen en het daaraan gekoppelde het sociaal programma van de nieuwe regering. B-H-V moet absoluut opgelost worden, maar wel met respect voor de realiteit. Rond het Brussels Hoofdstedelijk Gewest zijn een aantal faciliteitengemeenten, daar kan je niet buiten. Die moeten gerespecteerd worden in hun eigenheid, maar het kan evenmin de bedoeling zijn die faciliteiten verder uit te breiden over andere gemeenten en zo Brussel te vergroten. Wanneer je dat doet, riskeer je op termijn te evolueren naar een verdere verfransing van dat deel van Vlaanderen. Dat kan niet de bedoeling zijn en ik ben ervan overtuigd dat ook de Franstaligen dat goed begrijpen. Je moet vertrekken vanuit de bestaande realiteit en daar een oplossing voor vinden, zonder te experimenteren met scenario's die het dossier enkel ingewikkelder zouden maken.”

Kan je je vinden in de voorstellen rond de nieuwe financieringswet, die de verdeling van de financiële middelen tussen de federale overheid en de regio's regelt?

Karel Stessens: “De nieuwe financieringswet moet voldoen aan een aantal uitgangspunten, waar ik vanuit syndicaal oogpunt mee kan leven. Ik hecht vooral belang aan het punt dat de solidariteit tussen de regio's garandeert, om zo een eventuele verarming te voorkomen. Wat de bevoegdheidsverdeling betreft, kunnen we als vakbond pas oordelen nadat de politiek zijn zeg heeft gehad. Maar we zullen wel hameren op een aantal basisprincipes, zoals het behoud van onze sterke sociale zekerheid. De Federale staat moet voldoende fondsen hebben om o.a. zaken als defensie, justitie en sociale zekerheid te blijven financieren. We aanvaarden geen

opdeling, waardoor er concurrentie ontstaat tussen een Vlaamse, Waalse en Brusselse sociale zekerheid. In dat geval zijn de werknemers de verliezers, want zij zijn altijd slachtoffer van concurrentie op loon- en arbeidsvoorwaarden. Dat is oneerlijk en onaanvaardbaar. Volgens mij kan elke Belg, Vlaming, Waal over Brusselaar achter ons principe staan. Enkel de poenpakkers zijn voorstander van zo'n concurrentie. De ACOD ziet trouwens meer heil in een stevige Europese sociale zekerheid, die het sociale niveau in alle lidstaten optrekt en zo concurrentie tussen werknemers voorkomt.”

Zoals je aanhaalde, zal de nieuwe regering flink moeten besparen om de begroting in evenwicht te krijgen. Hoe zullen ABVV en ACOD daarin optreden?

Karel Stessens: “We moeten kort op de bal spelen. Als ik de programma's bekijk van sp.a, PS, Groen!, Ecolo en cdH, dan denk ik dat er met hen te praten valt. De N-VA is daarentegen totaal andere koek. Ze willen zeer zwaar snijden in de openbare sector en ik kan me moeilijk voorstellen dat de meeste Vlamingen het daarmee eens zijn. Wellicht stemden ze voor de N-VA in de hoop het communautaire dossier te deblokken, maar beseften ze niet wat die partij op sociaal-economisch vlak wil aanrichten. Hun rechts programma is voor ons totaal onaanvaardbaar. De N-VA wil flink snoeien in het federale én het Vlaamse ambtenarenapparaat door minder vervangingen door te voeren. In het onderwijs willen ze de mobiliteit tussen de private en publieke sector verhogen, waardoor het onderwijs een soort van buffer vormt wanneer de werkgelegenheid in de privé slabakt. Dat kan onmogelijk bevorderlijk zijn voor de kwaliteit van ons onderwijs en is beslist nefast voor het beroep van leerkracht. Volgens mij weten veel Vlamingen ook niet dat de N-VA het brugpensioen wil laten uitdoven. Laat ze dat maar eens uitleggen aan hun kiezers die op jonge leeftijd zijn beginnen werken of aan hen die jarenlang nachtarbeid hebben verricht.



Karel Stessens - Voorzitter ACOD

En straffer nog, de opbouw van sociale rechten, pensioenrechten en het recht op sociale uitkeringen koppelt de N-VA exclusief aan arbeid. Met andere woorden: enkel voor zover je gewerkt heb kan je je pensioen opbouwen of uitkeringen voor ziekte of werkloosheid krijgen. Hoe leg je dat uit aan mensen die hun job verliezen, door ziekte moeten thuisblijven of aan vrouwen die thuis voor de kinderen te zorgen? CD&V, sp.a en Groen! zullen flink tegengas mogen geven om het sociaal-economisch programma van de N-VA voor ons verteerbaar te maken!”

Timeo danaos et dona ferentes*

**"Ik vrees de Grieken, ook al brengen zij geschenken", met deze woorden waarschuwde de Trojaanse hogepriester Laocoön zijn stadsgenoten bij het zien van het grote houten paard dat de Grieken hadden achtergelaten op het strand van de stad Troje. Later zouden Griekse soldaten uit het paard kruipen, de stadspoorten openen en zo de andere Griekse soldaten binnenlaten – meteen het einde van Troje. Tegenwoordig is de spreuk het best te vergelijken met 'Wanneer de vos de passie preekt, boer pas op uw kippen'. Een waarschuwing die niet in de wind te slaan valt wanneer het op de N-VA van Bart De Wever aankomt. Het is immers niet al goud wat blinkt en dat beseft de ACOD maar al te goed na een diepgaande analyse van het N-VA-programma*



Chris Reniers
(algemeen secretaris ACOD)
"Ik ben geen goede Vlaming"

"Ik ben geen goede Vlaming. Toch niet als je de N-VA mag geloven. Ik wil immers wonen in een solidaire gemeenschap en wel verder kijken dan mijn neus lang is. En zoiets doe je niet als goed Vlaming. Ik ben net zo min een goede Vlaming omdat ik niet denk dat we alle problemen kunnen oplossen door onze eigen weg te gaan. Volgens mij doet Vlaanderen niet alles beter wat het zelf doet, zeker niet als je kijkt naar de het probleem met de wachtlijsten dat niet opgelost geraakt of de overloze debatten over kwesties als de Lange Wapper. Ook ben ik geen goede Vlaming omdat ik het statuut van werknemers in openbare diensten niet wil afschaffen om ze allemaal om te toveren tot kwetsbare contractuelen. En alleen al het feit dat volgens mij ambtenarenpensioenen niet te hoog zijn en dus best niet zouden verlaagd worden tot op het niveau van een privé-pensioen waarmee maar moeilijk rond te komen valt, maakt dat ik hoegenaamd geen goede Vlaming kan zijn. Immers, Vlaanderen kan nooit volledig zelf instaan voor de betaling van de Vlaamse pensioenen. En nivellering naar omlaag

is dan onvermijdelijk en het ambtenarenstelsel zal als eerste op het kapblok terechtkomen. En wat te zeggen over de financiering van de openbare diensten, die ik niet zodanig wil beperken zodat ze niet langer hun rol in de samenleving kunnen spelen ter versterking van de solidariteit en beperking van de armoede. Net zo min wil ik de openbare diensten vervangen door diensten van duurdere, commerciële aanbieders, waarbij we als Vlaming ons lot niet langer in eigen handen hebben. Neen, ik ben niet akkoord met veel plannen van de N-VA en dus kan ik echt geen goede Vlaming zijn. Of toch?"



Jos Digneffe (Spoor)
"Afbraakpolitiek tot op het bot"

"We voerden de voorbije jaren met ACOD Spoor al verschillende acties tegen de onophoudelijke afslanking en opdeling van de NMBS. De opsplitsing van de groep in verschillende entiteiten en het uit elkaar rukken van het personeelsbestand bemoeilijkt de solidariteit tussen de spoor mannen en -vrouwen. Dat maakt het werk van een vakbond er niet makkelijker op, zeker niet wanneer je ziet hoe verdeel-en-heers-

technieken worden toegepast door de directie in het kader van Europese regelgeving. Ondertussen wordt er nog gretig geknibbeld op het personeelsbestand. Het slachtoffer van dat alles zijn uiteindelijk het personeel dat met minder meer moet doen en de reizigers die voor duurdere tickets minder service ontvangen. Ik zie het er niet direct op verbeteren wanneer de N-VA erin zou slagen haar programma van niet-vervanging van federale ambtenaren door te voeren. De spoorwegen staan nu al buitengewoon onder druk. Verdere afbreuk zou er enkel voor zorgen dat rechtse partijen hun kans schoon zien om de openbare spoordienst helemaal uit te kleden en over te laten aan de private sector. Het zou meteen het einde inluiden van het statuut en een algemene invoering van de contractuele tewerkstelling betekenen."



Rita Coeck (TBM)
"Ouderen onder druk"

"In Vlaanderen is ACOD TBM al vaker geconfronteerd met de uitspraken van de N-VA rond onze stakingsacties. Hoewel die noodzakelijk zijn om bepaalde veranderingen op sociaal vlak bij De Lijn te

voorkomen of juist te forceren, kan de N-VA maar weinig respect opbrengen voor het stakingrecht van de werknemers. Ook hun standpunt over het brugpensioen vinden we maar moeilijk verteerbaar. De N-VA wil dat immers laten uitdoven, net zoals de andere systemen voor vervroegde uittreding. Dat zou dramatische gevolgen hebben voor vele oudere werknemers van De Lijn. Wegens hun strikte beroepsvoorwaarden moeten ze op latere leeftijd soms terugvallen op aangepaste dienstroosters, maar ook die worden steeds schaarser. Het afschaffen van het brugpensioen zou betekenen dat ze helemaal tussen kant en wal dreigen te vallen indien ze wegens fysieke en psychologische beperkingen hun job niet meer zouden kunnen uitvoeren zoals vereist."



Jef De Doncker (Post)

"Dossiers in het slop door navelstaarderij"

"Bpost bevindt zich in de laatste rechte lijn naar de totale vrijmaking van de postmarkt op 1 januari 2011. Het bedrijf wacht momenteel de uitspraken van Europa af in heel belangrijke dossiers over de al dan niet terrechte subsidiëringen uit het verleden en het al dan niet concurrentiële voordeel van het inzetten van ambtenaren. Bpost, met als grootste aandeelhouder de Belgische Staat, zou vandaag moeten beroep kunnen doen op die laatste om haar te sturen en te begeleiden richting vrije markt en zou ook moeten kunnen rekenen op de regering om te lobbyen inzake Europese

dossiers. Helaas, er is geen regering ondertussen focust de N-VA bij de onderhandelingen zodanig op het communautaire dat alle andere belangrijke dossiers – ook dat van bpost – in het slop geraaken. Zo was ACOD Post daardoor genoodzaakt een cao te onderhandelen voor slechts één jaar en met erg veel beperkingen. Met andere woorden: de aandacht die een overheidsbedrijf normaal zou mogen verwachten van de regering tijdens deze en de komende cruciale maanden is er niet en lijkt er voorlopig ook niet te komen, met alle gevolgen van dien. Dat krijg je met die Vlaamse navelstaarderij!"



Jan Van Wijngaerden (Gazelco)

"Grenzen werken remmend"

"Een groot deel van de activiteiten in de gas- en elektriciteitssector zijn verbonden met politieke beslissingen. Industriële investeerders nemen pas grootschalige initiatieven op basis duidelijke engagementen en overeenkomsten met de betrokken overheden. Dan zijn ze immers zeker dat hun investeringen in productiemogelijkheden, distributie- en transportnetten in België gegarandeerd onderbouwd zijn door goede afspraken. Deze moeten op termijn renderen voor de bevolking en de andere verbruikers, wat zou moeten resulteren in duurzame en betrouwbare energievoorzieningen aan betaalbare en rechtvaardige prijzen voor iedereen. Het uitblijven van zulke afspraken kan het omgekeerde veroorzaken en bovendien ook de tewerkstelling

in de sector in gevaar brengen. Zo worden bijvoorbeeld investeringen in productiesites niet uitgevoerd of uitgesteld, omdat het vergunningsproces voor de oprichting van de installaties veel te lang duurt of omdat de betrokken overheden onvoldoende bemand zijn om snel te beslissen. Een verdere opdeling van het land kan voor een sector die actief is in een Europa zonder grenzen dan ook alleen maar remmend werken."



André Vandekerhove (Telecom-Vliegwezen)

"Telecommunicatie kent geen grenzen"

"Belgische telecommunicatienetwerken en de daaraan verbonden diensten beperken zich niet tot regio's, laat staan taalgebieden. Een uitkleding of zelfs opdeling van de federale staat België zou ook gevolgen kunnen hebben voor de structuur en werking van een overheidsbedrijf als Belgacom. Zonde, aangezien haar breedbandnetwerk goed functioneert, betaalbaar en performant is. De opsplitsing van de netwerk- en dienstenactiviteiten van Belgacom zou een rem op de innovatie betekenen aangezien sommige kritische resources (o.m. IT-systemen) niet voor vernieuwing zouden kunnen ingezet worden. De concurrentie zou verminderen omdat een grote handicap voor Belgacom het kabelnetwerk van Telenet in de hand zou spelen. Een opdeling zou ook afbreuk doen aan de markttrend van samsmelting tussen vast, mobiel en IT. Wachttijden voor klanten

zullen oplopen omdat doorlooptijd zal toenemen en grote investeringen in de integratie van processen en IT-systemen om dienstverlening te optimaliseren zullen verloren gaan. Aangezien de verdeling statutairen-contractuelen haaks doorheen de netwerk- en dienstenactiviteiten loopt, zullen er ook gevolgen zijn voor het personeel. Kortom, een opdeling telt wellicht meer verliezers dan winnaars."



Guido Rasschaert (Overheidsdiensten)

"Is de federale overheid een kraakpand?"

"Aangezien een grote staatshervorming langs klassieke weg moeilijk lijkt te worden, denken partijen als de N-VA die te kunnen realiseren via een grondige herziening van de financieringswet – die dan meteen ook maar de federale staat voor nog eens 16 miljard euro zal droogzetten. Het geld dat nog overblijft zal onvoldoende zijn om zelfs een afgeslankte federale overheid in leven te houden. Defensie is nu reeds bankroet, Justitie sukkelt van de ene belofte in de andere en de sociale zekerheid dreigt zo vanzelf wel naar de verdoemenis te gaan. Het geld verschuiven naar de gemeenschappen is overigens nog geen garantie op goed bestuur. Vlaanderen heeft dan wel middelen, maar blijft klagen dat het onvoldoende is voor goed bestuur. Dus besparen maar, op openbare werken, overheidsdiensten, onderwijs, zorg, enz. Geld overhevelen is één zaak, maar

tienduizenden werknemers met verschillende statuten is niet zo eenvoudig. Of toch, als je zoals de N-VA een verrottingsstrategie hanteert om vervolgens te concluderen dat het federaal niveau niet werkt. Dat ze in die chaos meteen steun vinden voor verregaande privatiseringen van openbare diensten is voor hen enkel leuk meegenomen. De ACOD zal dit niet laten gebeuren!"



Mil Luyten (LRB) **"Verdeel-en-heersstrategie"**

"ACOD LRB heeft al ruime ervaring met het rechtsconservatisme, nationalisme en de verdeel-en-heers-technieken van de N-VA. Geert Bourgois is immers minister van Binnenlandse Aangelegenheden in de Vlaamse regering. Hij maakte werk van een opdeling en spreiding van de personeelseelsstatuten over de verschillende beroepscategorieën. Mooi voorbeeld is het rechtspositiebesluit inzake het OCMW-personeel, waar niet minder dan vier verschillende personeelsgroepen werden gecreëerd. Verdeel-en-heers in z'n zuiverste vorm. Daarnaast bedreigt de N-VA ook de financiering van de pensioenen van de lokale besturen. Aangezien het aantal contractuelen te sterk toeneemt in verhouding tot het aantal statutairen, is het bijzonder moeilijk om systeem voor pensioenbijdragen in de hand te houden. Wie voor de N-VA stemde, beseftte wellicht niet hoe fundamenteel federale solidariteit is voor het behoud en de betaalbaarheid van onze sociale zekerheid en dus de

pensioenen. Een verdere opdeling van België zou de financieringsbasis nog verder verkleinen en de betaalbaarheid nog verder bemoeilijken. Laat er geen twijfel over bestaan: de N-VA wil af van de ambtenaren en de overheids-pensioenen."



Laurette Muylaert (Cultuur) **"De culturele sector heeft nood aan een federale rege- ring"**

"Hoewel cultuur een Vlaamse bevoegdheid is, vallen o.a. het statuut van de kunstenaars en het auteursrecht onder het federaal niveau. Zo adviseert de Nationale Arbeidsraad om naast het sociale zekerheidsrecht voor werknemers ook het arbeidsrecht van toepassing te maken voor kunstenaars die niet als zelfstandige werken. Om dat te realiseren is echter wel een federale regering nodig. Vele kunstenaars zijn ook internationaal aan de slag en het is niet eenvoudig om hun werksituatie onder controle te houden wat betreft sociale zekerheid. Arbeidswetgeving, bescherming en sociale zekerheid ontwikkelen op Vlaams niveau is dan ook absurd. Een betere Europese omkadering zou zelfs wenselijk zijn. ACOD Cultuur wil in elk geval niet dat kunstenaars, net zo goed als alle andere werknemers, in het noorden van het land anders zouden behandeld worden dan in het zuiden. De N-VA moet de wil van de meerderheid van België respecteren. ACOD Cultuur verzet zich tegen het verder uitkleden van België. We zijn al klein genoeg."



Waarom het brugpensioen geen misbruik is Tunnelvisie op het brugpensioen

De sluitingsgolf bij vele Belgische Carrefourvestigingen eerder dit jaar deed een nieuwe schokgolf door het sociaal-economisch landschap gaan. Hoewel uiteindelijk ongeveer 3.000 jobs konden gered worden, deed de brugpensioenregeling voor een duizendtal werknemers toch heel wat politiek stof opwaaien. Onterecht, zo legt het ABVV uit.

NVA, Open VLD, Lijst Dedeker tot en met CD&V rolden over elkaar heen om als eerste dit brugpensioen vanaf 52 jaar te veroordelen. Een brugpensioen dat ze overigens allen onder een volgende regering willen afbouwen. Toch eigenaardig, hoe de aandacht van rechts altijd weer richting brugpensioen gezogen wordt. Er zijn 2.027.000 Belgen tussen 50-64 jaar. Amper 6% daarvan is bruggepensioneerd. Er zijn evenveel zieke oudere werknemers, dubbel zoveel oudere werklozen en drie keer zoveel inactieve huisvrouwen in deze leeftijdsgroep. Die 120.000 bruggepensioneerden zijn bovendien bijna allen van hogere leeftijd, zodat ze officieel niet meer beschikbaar zijn voor de werkloosheid.

Gestage daling

In de jaren '90 werd de "normale" brugpensioenleeftijd op 58 jaar gebracht. Gevolg was dat het aantal bruggepensioneerden daalde van 138.000 naar 120.000, maar dat het aantal oudere werklozen verdubbelde tot meer dan 200.000. Door het generatiepact wordt de normale brugpensioenleeftijd op 60 jaar gebracht. Alleen met een loopbaan van 38 jaar kan men nog op 58 jaar ver-

trekken. Gevolg is dat het aantal bruggepensioneerden verder daalde. Tot dat de speculaties van bankiers ons in de grootste economische crisis sinds de jaren '30 stortten, en bedrijven meer mensen afdankten. Toch bleef de groei van het aantal bruggepensioneerden, door het generatiepact, zeer beperkt.

Brugpensioen als sociale maatregel

Zeggen en schrijve 2.633 bruggepensioneerden, of 0,13% van de 50 tot 64-jaren, zijn volgens de RVA vandaag bruggepensioneerden die omwille van herstructurering vóór werden 58 jaar afgedankt. Zij nemen deel aan een tewerkstellingscel en outplacement, en moeten beschikbaar blijven voor de arbeidsmarkt. Zij kosten bovendien 50 à 100% minder aan de sociale zekerheid dan indien ze op de werkloosheid zouden gezet zijn. Dit komt omdat zijzelf en hun vroegere werkgever een fiks deel terugbetalen onder vorm van sociale bijdragen en belastingen. Ze hebben bovendien een beter maar toch niet riant sociaal statuut. Bruggepensioneerden krijgen immers geen 13de maand noch vakantiegeld. Maar doordat hun vroegere werkgever nog een (kleine) opleg moet betalen bovenop wat ze van de RVA ontvangen, hebben ze meestal toch nog een redelijk inkomen.

Lasten voor de gemeenschap

Wanneer we de vergelijking maken met werkloze en langdurig zieke 50-plus-sers, zien we dat die een pak meer kosten aan de sociale zekerheid. Ze zijn om

te beginnen met meer dan 300.000, drie keer zoveel als het totaal aantal bruggepensioneerden. En aangezien hun vroegere werkgever niets meer bijlegt – en de volledige kost voor hun inkomen afgewenteld heeft op de gemeenschap – zitten velen onder hen wél in armoede, waardoor ze nog vaker genoodzaakt zijn beroep te doen op extra (openbare) bijstand.

Canda Dry

Het brugpensioen over een kam scheuren met de vaak riantere 'canada dry'-variant is trouwens puur populisme. Uit cijfers afgeleid uit de sociale bijdragen die op de de laatste brugpensioenregeling betaald worden, blijkt dat het om niet meer dan enkele honderden personen kan gaan.

Omgekeerde logica

Eigenlijk zouden politici en commentatoren moeten protesteren tegen de vele werkgevers die hun oudere werknemers, dikwijls na jarenlange trouwe dienst, afdanken met een aalmoes (zeker de arbeiders!) en voor de rest van hun leven ten laste zetten van de sociale zekerheid. Zonder nog iets te betalen, zodat die mensen een zeer slecht sociaal statuut hebben. Het zijn die asociale werkgevers die men eerder zou moeten aanklagen, en financieel laten opdraaien voor (een deel van) de kost! Het is cynisch genoeg het sociaal statuut van de slachtoffers van de crisis dat meest geviseerd wordt. Tegen elke logica in.

Bron: Echo ABVV

Europa in essentie

Concessies: een nieuwe aanval op de openbare diensten?

Concessies zijn overeenkomsten tussen overheden en private operatoren, gericht op het leveren en uitbaten van een infrastructuur (bijv. zwembad) of van een dienst (bijv. huisvuilophaling). Het grote verschil met een overheidsopdracht bestaat erin dat bij een concessie de verantwoordelijkheid overgedragen wordt aan de concessiehouder. Deze laatste draagt dus het exploitatierisico.

Het komt erop neer dat, bijvoorbeeld bij het uitbaten van een zwembad, de private aanbieder voor zijn inkomsten afhangt van het feit of er veel burgers komen zwemmen of niet. Dit in tegenstelling tot de overheidsopdracht, waar de private aanbieder rechtstreeks zou betaald worden door de overheid om het zwembad open te houden en dus niet afhangt van het feit of er veel volk over de vloer komt. De overheid heeft bij het in concessie geven van een dienstverlening wel de mogelijkheid een deel van de exploitatiekosten voor haar rekening te nemen om zo de prijs voor de gebruiker te drukken.

Eenzijdige bevraging

Op 30 september rondde de Europese Commissie haar bevraging af in het kader van de impactanalyse van de reglementering rond concessie. Be-doeling was de lancering van een nieuwe richtlijn hierover.

Hoewel een dergelijke richtlijn mogelijkheden kan bieden op sociaal en ecologisch vlak, verried de bevraging dat de Commissie de concessies vooral wil afwegen op hun concurrentiegehalte. De vrees bestaat dan ook dat het initiatief enkel zal aangegrepen worden om concessies – dus het laten uitvoeren van een openbare dienst door een private aanbieder – zoveel mogelijk te bevorderen. Lokale besturen zouden zo bijvoorbeeld overgehaald moeten worden om een dienst als huisvuilophaling uit te besteden.

Focussen op doelstellingen

De behandeling van de concessies door de Europese Commissie is zeer ideologisch getint en vooral gebaseerd op economische overwegingen. De ACOD verzet zich daartegen. De EU zou neutraal moeten blijven over hoe besturen op nationaal en lokaal vlak hun openbare diensten financieren, organiseren en leveren. We zien echter dat de Commissie zich in toenemende mate blindstaart op het proces in plaats van de doelstellingen voor ogen te houden: het leveren van

een kwalitatieve dienst, toegankelijk voor iedereen. Zo was de laatste communicatie van de Commissie rond publiek-private samenwerking ook gericht op het promoten van deze constructies, ondanks de vraag van het parlement om lessen te trekken uit de mislukte projecten.

Kwaliteit en toegankelijkheid

Het Protocol voor Diensten van Algemeen Belang, toegevoegd aan het verdrag van Lissabon, bepleit “een hoog niveau van kwaliteit, veiligheid en betaalbaarheid, gelijke behandeling en de bevordering van gelijke toegang en gebruikersrechten binnen openbare diensten.” De Europese Commissie zou dus veeleer moeten nagaan of de nationale situaties wel aan deze en andere sociale overwegingen tegemoetkomen. Vooraleer een nieuwe richtlijn rond concessies opgesteld wordt, zou de Commissie zich dan ook de vraag moeten stellen hoe deze een positieve impact kan hebben op kwaliteit en toegankelijkheid van diensten als waterkwaliteit, huisvuilophaling, veiligheid of tewerkstelling. Helaas komen die punten niet aan bod binnen de bevraging van de Commissie. We wachten trouwens nog steeds op de richtsnoeren die de Commissie zou uitwerken rond sociaal verantwoorde aanbestedingen. Het is belang-

rijk dat de evaluatie van de openbare aanbestedingsrichtlijnen ook sociale en milieuaspecten in overweging neemt.

Syndicale reactie

EPSU koos ervoor om de bevraging niet in te vullen, maar maakte wel zijn algemene visie op het dossier over: elk initiatief rond aanbestedingen, concessies of PPS zou moeten rekening houden met het protocol rond Diensten van Algemeen Belang. Zie hiervoor <http://www.epsu.org/a/6684>. In het kader van zowel de potentiële richtlijn concessies als het dossier richtlijn openbare diensten, werkt EPSU aan een oplijsting van na te leven criteria voor ieder die belast wordt met het verlenen van een dienst uit de openbare sector. Volgens EPSU zou de EU bovendien een ‘public service protocol checklist’ moeten ontwikkelen waaraan de actuele of toekomstige aanpassingen aan openbare diensten moeten worden gespiegeld. Hier ligt alvast een rol weggelegd voor de Public Services Intergroup van het Europees Parlement.



Smartmeters in Brussel

Wanneer een debat over de extra belasting?

De Brusselse ACOD is verontrust over de evolutie van het dossier van de zogenaamde 'slimme' energiemeters. In andere Europese landen worden pogingen ondernomen om de installatie van deze meters bij alle residentiële verbruikers op een ondemocratische en vooral ondoorzichtige manier door te drukken.

Volgens een eerste voorzichtige raming zou de installatie van deze meters in Vlaanderen 2 miljard euro, in Wallonië 1,5 miljard euro en in Brussel 1 miljard euro kosten. Alle huidige gas- en elektriciteitsmeters zouden dan vervangen worden door elektronische modellen, die toelaten de gemeten gegevens in real time door te sturen. De tellers kosten 500 à 600 euro per stuk, met een levensduur van 10 à 15 jaar.

Betwistbare besparing

Op het eerste gezicht lijken zulke meters enkel voordelen te bieden, maar het debat en de geloofwaardige analyses over het kostenplaatje en de winst ontbreken. Evenmin wordt rekening gehouden met de weerslag ervan op de werkgelegenheid en de gevolgen voor de burgers. Zo wordt er met geen woord gerept over het feit dat dit toestel de deur opent voor de gedifferentieerde tarifiering.

Met deze tellers wordt de verbruikers beloofd dat ze veel energie kunnen besparen. Door de verbruikgegevens nauwer te volgen, zouden ze meer bewuste en dus meer spaarzame verbruikers worden. Er bestaat daar evenwel geen wetenschappelijk bewijs voor. Integendeel, zelfs de reële potentiële besparing zou slechts zo'n 1,5 procent van het totale verbruik vertegenwoordigen, terwijl de investeringskosten minstens 4 miljard euro bedragen.

Syndicaal protest

De ACOD protesteert hiertegen en staat daar niet alleen in. Ook in Frankrijk is er hevige kritiek van verbruikersorganisaties en vakbonden, die de regulator dwongen om tot na de winter de resul-

taten van de nu lopende pilootprojecten te bekijken. In Frankrijk zullen de meters er slechts komen als de resultaten overtuigend zijn.

Indien de meters een Europese verplichting worden, zal de kostprijs uitkomen op ongeveer 47 miljard euro - een duizelingwekkend hoog bedrag dat verbruikers grotendeels in hun energiefacturen zullen verrekenen zien. De Europese richtlijn over deze meters voorziet evenwel dat elke lidstaat vóór de installatie ervan een kosten- en batenanalyse kan laten maken om te kijken of er wel een voordeel voor de gebruikers is. Maar indien die analyse niet vóór september 2012 wordt gemaakt, zal de lidstaat alsnog verplicht worden de meters te installeren bij 80 procent van de gezinnen.

Debat voor het te laat is

Uit studies in Vlaanderen en Wallonië blijkt duidelijk dat de smartmeters de verbruikers nauwelijks iets opleveren. Langs Vlaamse kant omzeilt de Vlaamse regulator VREG de besluiten behendig en heeft ze helemaal geen oor naar de vragen van de vakbonden. De Waalse regulator CWAPE daarentegen vindt de veralgemeende installatie een

zinloze uitgave voor een meerderheid van de verbruikers.

De Brusselse ACOD wil zo snel mogelijk een debat in aanwezigheid van de verbruikersvertegenwoordigers en de organisaties voor armoedebestrijding. Tot nu toe is dit steeds op de lange baan geschoven, terwijl de tijd tikt. We verwachten immers een meerkost van 50 à 100 euro per jaar voor de gezinnen. Bovendien zijn het vooral de - verhoudingsgewijs talrijke - meest bescheiden gezinnen die het slachtoffer worden. Onaanvaardbaar, vindt de Brusselse ACOD, om zonder debat dergelijke betwistbare bijkomende lasten op te leggen aan de Brusselse bevolking, terwijl op federaal niveau 22 miljard euro wordt gezocht om een besparingsbegroting rond te krijgen.

Jean-Pierre Knaepenbergh, Guido Kuyl

Op de foto v.l.n.r.: Paul Vanlerberghe (Collectief Solidair tegen uitsluiting), Jean-Pierre Knaepenbergh (algemeen secretaris van de ACOD BIG), Guido Kuyl (coördinator ACOD Gazelco), Philippe Demol (nationaal secretaris ACOD Gazelco).



Even voorstellen

Het gewest ACOD Oost-Vlaanderen

Het gewest ACOD Oost-Vlaanderen mag de spits afbijten in deze nieuwe Tribune-reeks, waarin we om de twee maanden een gewest voorstellen. We spraken met Werner Roelandt, algemeen provinciaal secretaris voor ACOD Oost-Vlaanderen.

Op welke manier laten jullie de communicatie met de leden optimaal verlopen?

Werner Roelandt: "We hebben drie vaste kantoren in Gent, Aalst en Dendermonde waar leden terecht kunnen met hun vragen en problemen. Daarnaast organiseren wij ook veel zitdagen zodat een lid, onafhankelijk van zijn of haar woonplaats, steeds iemand van ACOD kan raadplegen binnen een redelijke nabijheid. En uiteraard kunnen leden ook bij ons terecht via telefoon en mail. Week na week staan we klaar voor onze leden, van maandag tot vrijdag. We sluiten enkel tijdens Gentse Feesten en de periode rond Nieuwjaar. En ondertussen proberen we onze dienstverlening nog te verbeteren, o.a. via verbouwingen om onze leden en militanten op een nog professionelere wijze te helpen. We beschikken daarvoor over de modernste technologieën, een fraai onthaal, vergaderzalen en kantoren waar we iedereen graag verwelkomen."

Werken jullie intensief samen met de zustercentrales van het ABVV?

Werner Roelandt: "Uiteraard! Onze voornaam ACOD dekt reeds de ruime lading van alle sectoren binnen de openbare diensten, maar ook onze achternaam ABVV is belangrijk. Met de andere centrales werken we samen op administratief, logistiek, syndicaal



Werner Roelandt

en politiek vlak. Denk maar aan de recente Euromanifestatie in Brussel waar we gezamenlijk een duidelijke vuist gemaakt hebben naar de blinde besparingsoperaties van Europa. En als dat alles nog niet genoeg is, hebben we ook nog onze eigen ACOD-stafdiensten waarop we graag een beroep doen om onze ledenbehartiging nog te optimaliseren."

Als vakbond is het niet altijd eenvoudig om duidelijk en herkenbaar in het nieuws te komen. Hoe lossen jullie dat op?

Werner Roelandt: "Alle ACOD-sectoren willen graag in beeld komen bij een actie, wat heel begrijpelijk is. Helaas gaat daardoor de herkenbaarheid van de overkoepelende organisatie bij het grote publiek wat verloren. Om dit te voorkomen brengen we sinds 2010 meer onze voornaam ACOD in beeld

op onze propagandalijn, met geslaagd resultaat in de media. Zo hebben we dit reeds uitgevoerd op onze ACOD-dienstwagen, onze tenten voor manifestaties en recentelijk ook op onze kledijlijn. We beschikken over een fleecce, polo, t-shirt en een paraplu in ons gamma waarop we enkel onze voornaam voluit propageren. Je kan die items trouwens in onze kantoren kopen tegen democratische prijzen."

Wat zijn de plannen voor 2011?

Werner Roelandt: "We gaan een actief samenwerkingsverband aan met Bond Moyson ('Voorzorg' in sommige provincies) door het installeren van een snelloket in ons hoofdkantoor te Gent. Dit is een duidelijke win-winsituatie voor onze leden en in het bijzonder voor alle universiteit- of hogeschoolstudenten om de hoek. Het zijn immers potentiële toekomstige ACOD- of ABVV-leden. Je moet altijd oog hebben voor de wissel op de toekomst, met extra aandacht voor specifieke doelgroepen als jongeren, senioren, enz. Daarom leggen we bij de ACOD ook de nadruk op een degelijke vorming van onze militanten. Ze spelen een cruciale rol in onze syndicale werking. Goed opgeleid ben je immers altijd het dubbele waard."

Heb je een vraag of een probleem? De enthousiaste en professionele ploeg van secretarissen en medewerkers van ACOD Oost-Vlaanderen helpt je graag verder!

	Gent	Aalst	Dendermonde
Adres	Bagattenstraat 158	Houtmarkt 1	Dijkstraat 57
Tel.	09/269.93.33	053/79.00.46	052/21.11.60
Fax	09/269.93.34	053/78.09.69	052/22.15.46
Mail	oost_vlaanderen@acod.be	oost_vlaanderen@acod.be	oost_vlaanderen@acod.be
Openingsdagen	maandag tot vrijdag	dinsdag en donderdag	maandag en woensdag
Openingsuren	8.30 - 12 uur en 13 - 16.30 uur	8.30 - 12 uur en 13 - 16.30 uur	8.30 - 12 uur en 13 - 16.30 uur

Interview Aleida Guevara

“Cuba is één groot sociaal laboratorium”

Aleida Guevara was op 25 september de eregaste op het solidariteitsfeest Manifiesta in Bredene. Zij is de dochter van Che Guevara en dokter-pediater in een ziekenhuis in Havana. Ze was ook actief in Angola, Ecuador en Nicaragua. Erwin Carpentier van de solidariteitsorganisatie Initiatief Cuba Socialista interviewde haar voor Tribune over de angekondigde hervormingen, privatiseringen van openbare diensten en internationale solidariteit.

De media blokletterden dat Cuba 500.000 mensen zal ontslaan. Wat is daarvan aan?

Aleida Guevara: “We moeten teruggaan in het verleden, naar 1991, het moment waarop de Comecon (de economische gemeenschap van socialistische landen) verdween. Jullie leven nu in een Europese gemeenschap, niet? Jullie produceren en voeren handel met andere Europese landen. Stel je voor dat ze je plots zeggen dat deze Europese gemeenschap niet meer bestaat. Wat zou er met België gebeuren? Er zijn veel zaken die jullie nu zelf niet produceren en waarvoor jullie van andere landen afhankelijk zijn. Het zou dus zeer moeilijk worden. Maar het verschil is vooral dat België geen land is dat gebukt gaat onder een VS-blokkade. Cuba is dat wel. Bovendien is het economisch gesproken ook nog eens een derdewereldland met veel problemen. Dit alles heeft in het begin van de jaren negentig tot een zeer ernstige economische crisis geleid. Op dat ogenblik waren er wellicht duizenden jobs verloren gegaan, want onze fabrieken lagen praktisch stil. Maar ondanks de zeer ernstige economische toestand schrapte de staat geen enkele job en bleef hij de arbeiders hun loon betalen. Dat heeft jarenlang geduurd, maar op den duur begon de staat de economische gevolgen van deze grote inspanning toch te voelen.”

Waarom neemt de staat nu bepaalde maatregelen?

Aleida Guevara: “Cuba maakte een zeer moeilijke periode door en, ook al waren er weinig middelen, aan een hele reeks diensten en voordelen voor de werknemers werd niet geraakt. Nu het economisch beter begint te gaan, kan de Cubaanse staat zich de luxe veroorloven om te zeggen ‘goed, nu gaan we doen wat we al jaren geleden hadden moeten doen’: een reeks arbeidsplaatsen gaat verdwijnen, arbeidsplaatsen die overbodig zijn, die niet productief zijn en die alleen maar een belasting voor de staat vormen. Omdat het nu economisch mogelijk is, kunnen we nieuwe arbeidsplaatsen scheppen die geen directe band met de staat hebben maar die in ieder geval onder het toezicht van de staat blijven vallen. De nieuwe activiteiten worden strikt gereguleerd en er worden belastingen geheven. Als je iemand aanwerft om bij jou te werken, moet die persoon wettelijk door de staat erkend zijn, zodat je hem niet kunt uitbuiten. Je zal hem een waardig loon moeten betalen. De staat zal hem ook sociale zekerheid bieden. Omdat we de moeilijkste periode achter de rug hebben, kunnen we dat vandaag doen. De toestand is nog altijd verre van ideaal, we kunnen nog altijd niet zeggen dat onze economie de meest stabiele of beste is.”



Aleida Guevara

Wat gebeurt er met de openbare diensten of gezondheidsdiensten?

Aleida Guevara: “Die blijven buiten schot. Onderwijs, gezondheidszorg en defensie zullen in Cuba altijd onder de voogdij van de staat staan, omdat dat nu eenmaal niet anders kan. Gezondheid is geen koopwaar, het is een mensenrecht. Elke mens moet op de nodige zorg kunnen rekenen, zonder zich te moeten afvragen of hij dat al of niet kan betalen. Onze maatschappij zal daaraan altijd vasthouden. Ook onderwijs is zo’n noodzaak, want alleen een goed opgeleide volk kan echt vrij zijn. Als we echt willen dat het Cubaanse volk erop vooruitgaat en zijn maatschappij kan verbeteren, dan moeten we het cultureel peil van onze mensen blijven verhogen, zodat niemand ze ooit kan bedriegen, manipuleren of gebruiken. Maar ook zodat ze weten wat we in huis hebben, wat dit waard is, over welke kracht we beschikken en hoe we die correct kunnen gebruiken. Daarom moeten we blijven investeren in onderwijs, het is een revolutionaire plicht en het is ook een mensenrecht. Dat zijn dus de zaken in onze socialistische maatschappij die we moeten koesteren.”

Het volledige interview is te lezen op www.acodonline.be.



Europa wil meer concurrentie op spoor

Er moet meer concurrentie komen op de spoorwegmarkt, aldus Europa. Bedrijven moeten makkelijker toegang krijgen tot het spoor en daarvoor is een verregaande vrijmaking van de spoorwegmarkt noodzakelijk. Dat staat in voorstellen voor een nieuwe richtlijn die eurocommissaris van Transport Siim Kallas op 17 september presenteerde aan de Europese Commissie. Deze nieuwe richtlijn houdt een herziening in van het eerste spoorwegpakket. De voorstellen werden goedgekeurd door de Commissie.

Kallas wil dat lidstaten meer investeren in het spoor en hij wil ook de rol van nationale toezichthouders versterken. Om dit te bereiken worden met de richtlijn drie grondige wijzigingen voorzien. Eerst en vooral wil men de mededinging op de spoorwegmarkt versterken door de invoering van transparantere voorwaarden voor toegang tot de markt en het vergemakkelijken van die toegang. Dit kan bijvoorbeeld door een vrijere (en in bepaalde gevallen gegarandeerde) toegang te eisen tot spoorgerelateerde diensten zoals onderhoudsfaciliteiten, terminals, passagiersinformatie en de verkoop van treintickets, voor goederen- en passagierstreinen. Daarnaast wil men eveneens expliciete regels vastleggen voor belangenconflicten en discriminerende praktijken in de railsector en eist men gedetailleerdere netwerkverklaringen. Dit zijn jaarlijks te publiceren documenten waardoor potentiële nieuwkomers op de markt een duidelijk zicht krijgen

op de kenmerken van de beschikbare infrastructuur en de voorwaarden voor het gebruik daarvan.

De tweede wijziging beoogt een uitbreiding van de bevoegdheden van de nationale spoorwegregelgevers. Het gaat hier over maatregelen zoals de uitbreiding van de bevoegdheden van de nationale regelgevende instanties tot spoorgerelateerde diensten. Tot nu toe vallen problemen met betrekking tot spoorgerelateerde diensten nog niet altijd onder de bevoegdheid van de nationale regelgevende instanties. Daarnaast is er de eis dat nationale spoorwegregulators onafhankelijk zijn van andere publieke autoriteiten. Verder is er ook de versterking van de bevoegdheden van de nationale spoorwegregulators (met wat sancties betreft beroepsprocedures en onderzoeksbevoegdheden ambtshalve) en de verplichting voor deze instanties om op het gebied van grensoverschrijdende kwesties samen te werken met hun buitenlandse tegenhangers. Voor België betekent dit dat de Federale Overheidsdienst Mobiliteit en Vervoer meer bevoegdheden zou krijgen ten koste van Infrabel.

De derde wijziging heeft betrekking op nieuwe regels voor de financiering van de infrastructuur. Tot de voorgestelde maatregelen behoren de eis om nationale strategieën voor de lange termijn op te stellen en contractuele overeenkomsten af te sluiten op langere termijn tussen de staat en de infrastructuurbe-

heerders. Hierbij wordt de financiering gekoppeld aan de prestaties en ondernemingsplannen. Het doel is de marktspelers een grotere voorspelbaarheid bij de infrastructurele ontwikkeling te geven en meer stimulansen te bieden voor het verbeteren van hun prestaties. Ten slotte is er de eis om nauwkeurigere en slimmere regels in te voeren voor de toerekening van kosten voor het gebruik van infrastructuur. Een betere tenuitvoerlegging van de toerekening-beginselen in de bestaande wetgeving zal volgens Europa in veel lidstaten resulteren in lagere tarieven voor toegang tot het spoor voor alle railvervoerexploitanten. De nieuwe toerekeningregels omvatten onder meer de invoering van een lawaaigerelateerde schommeling van de tarieven, als het spoorwegequivalent van de toerekening van externe kosten bij het wegvervoer, en kortingen voor interoperabiliteit. Deze regels moeten volgens Europa ook particuliere investeringen bevorderen in groenere en meer interoperabele technologieën.

In november komt de sectie Spoorwegen van de Europese Transportfederatie (ETF) samen te Brussel om een standpunt te bepalen over de voorgestelde wijzigingen aan het eerste spoorwegpakket. In het verleden werd al herhaaldelijk gesteld dat liberalisering van de spoorwegsector geen optie is voor de vakbonden aangesloten bij ETF.

Rudy Verleysen

Uitbreiding toelage gecertificeerde lasactiviteiten

Bericht 71 H-HR/2010 voorziet een specifieke forfaitaire toelage aan het laspersoneel die een certificatie verkrijgen overeenkomstig de Belgische, Europese of andere normen. De oproep voor kandidaten om deze certificatie te verkrijgen is beperkt tot de personeelsleden die in het bezit zijn van de graad van lasser, gespecialiseerd lasser, industrieel lasser, (eerste) lasmonitor, (eerste) technisch coördinator metalen constructies en laswerk of plaatbewerker-carrosseriewerker.

Er werd echter vastgesteld dat op de datum dat bericht 71H-HR/2010 van kracht werd, er personeelsleden zijn die al titularis zijn van een dergelijke certificatie maar die niet in het bezit zijn van een van de bovenvermelde graden.

Op de paritaire subcommissie van 6 oktober werd om billijkheidsredenen voorgesteld om aan deze personeelsleden eveneens de specifieke forfaitaire toelage toe te kennen.

De personeelsleden tot rang 5 die dus voor de eerste oproep tot kandidaten over een certificatie beschikken maar niet in het bezit zijn van een van de bovenvermelde graden, kunnen bij wijze van overgangsmaatregel ook genieten van de specifieke forfaitaire toelage onder dezelfde voorwaarden en dit ten vroegste vanaf 1 juni 2010.

De toelage bedraagt:

- 40 euro (aan 100 procent) voor polyvalentieniveau A
- 60 euro (aan 100 procent) voor polyvalentieniveau B
- 80 euro (aan 100 procent) voor polyvalentieniveau C



Bijzondere toelage grote koude Geen cumulverbod meer

Met bericht 44H-HR van 31 maart 2010 werd een nieuw systeem ingevoerd voor de toekenning en berekening van een bijzondere toelage voor grote koude. Tijdens het overleg dat hieraan voorafging in de paritaire subcommissies drongen we er meermaals op

aan dat het cumulverbod met de toelage voor lastig, ongezond of gevaarlijk werk voor het ruimen van sneeuw werd opgeheven. In de paritaire subcommissie van 6 oktober werd uiteindelijk tegemoetgekomen aan onze eis. Een document dat dit cumulverbod opheft,

werd tijdens de paritaire subcommissie voorgelegd en goedgekeurd. Vanaf nu mag de bijzondere toelage voor periodes van grote koude dus gecumuleerd worden met alle andere toelagen en vergoedingen.

Berekening jaarpremie 2011

De toekenning van de jaarpremie voor 2011 voor zowel statutaire als niet-statutaire bedienden gebeurt volgens de formule:

- uitbetaling voorschot van minstens 700 euro bij volledige prestaties met de wedde van november 2010
- uitbetaling van het resterende bedrag van de jaarpremie met de wedde van februari 2011.

De premie is samengesteld als volgt:

- voorschot van minstens 700 euro bij volledige prestaties
- het forfaitair gedeelte van 394,66 euro. Dit bedrag is onder voorbehoud omdat op het ogenblik van deze publicatie het gezondheidsindexcijfer voor de maand oktober nog niet gekend is.
- een variabel gedeelte van een voorschot. Dit is 20 procent van 2,5 procent van jaarwedde maand oktober (code x406).

De formule voor het variabel deel van de jaarpremie is $V = S \times T / 1496 \times CA(m) / 1,1 \times CE$.

Hierbij is

- V = variabel deel jaarpremie
- S = 2,5 procent van de jaarbedragen
- T = aantal uren prestaties (tussen 1 januari 2010 en 31 december 2010)
- CA(m) = gemiddelde van de individuele CA periode 1 januari 2010 en 31 december 2010
- CE voor evolutie bruto-exploitatatieoverschot van de NMBS is opgeheven.

Er zijn de volgende afhoudingen:

- voor het statutaire personeel - 0,47 procent Fonds Sociale Werken (FSW)
- voor het niet-statutaire personeel - 13,07 procent
- bedrijfsvoorheffing volgens de schalen opgenomen in de bedrijfsvoorheffing.

Afwezigheden wegens zwangerschapsverlof en naar aanleiding van een arbeidsongeval worden gelijkgesteld met werkende dagen.



Uitbetaling syndicale premie 2010

De attesten voor de syndicale premie worden verdeeld met de loonstroken van november 2010. De syndicale premie voor een volledig jaar voltijds bedraagt 125 euro en de helft voor een volledig jaar parttime. Wie een gecombineerd jaar heeft van voltijds en parttime lidmaatschapsbijdrage ontvangt een equivalent in verhouding met het regime waarvoor men de bijdrage betaalde.

Hoe ontvangt u de syndicale premie?

Voor uitbetaling per overschrijving zijn er twee mogelijkheden:

- u bezorgt het attest aan een gewestelijk secretariaat via de dienstpost of via de plaatselijke militant
- of u stuurt het attest via post of dienstpost naar ACOD Spoor, t.a.v. Jean Pierre Goossens, Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel.

Opgelet: uw rekeningnummer staat vermeld op het syndicaal attest. Kijk dit nummer goed na! Is dit niet de re-

kening waarop de syndicale premie moet worden uitbetaald, schrijf dan het juiste rekeningnummer op de voorszene plaats. Er wordt dan geen rekening gehouden met het reeds vermelde rekeningnummer op het attest.

Ter info: de overschrijvingen worden op vrijdag geboekt bij de bank met uitvoering op de daaropvolgende maandag.

Voor uitbetaling van de syndicale premie op een andere wijze dan met een overschrijving, neemt men contact op met het gewestelijk secretariaat. Adressen en telefoonnummers staan in de agenda van ACOD Spoor.

Leden met loopbaanonderbreking

De leden die loopbaanonderbreking hebben ter voorbereiding van hun oppensioenstelling (22HR & 28HR) krijgen hetzelfde attest als de actieve personeelsleden toegestuurd via de NMBS. Ook de werkwijze voor uitbe-

taling is dezelfde.

Gepensioneerde leden

De betalingen voor de syndicale premie 2010 voor de leden gepensioneerden zijn voorzien voor eind januari 2011. Deze premie bedraagt 10 euro. De gepensioneerde leden die betaald worden via de bank, ontvangen dit bedrag onmiddellijk op hun rekening. De leden gepensioneerden die geen rekeningnummer bij de NMBS hebben, krijgen een attest. Dit attest kunnen zij aanbieden bij het gewestelijk secretariaat of terugsturen met de enveloppe die bij het attest zit. Op het attest moet zeker een rekeningnummer worden ingevuld! Wegens de hoge kosten die sommige banken aanrekenen, sturen we geen cheques op.

Voor vragen of problemen kan men terecht bij het gewestelijke secretariaat of mailen naar syndicalepremie@acod-spoor.be.

De Lijn

De toekomst van de techniek



In juli vond een, vaak afgewimpeld, syndicaal overleg plaats over de technische diensten van De Lijn. Het ongecontroleerd uitbesteden van taken aan privéondernemingen en onze twijfels over de intentie van De Lijn om het personeelsbestand in de technische diensten op peil te houden in het huidige klimaat van besparingen, maakte dit voor ons een dringende aangelegenheid.

De directie koos echter niet voor een inhoudelijk debat, maar hield een zeer theoretische en onvolledige uiteenzetting over 10 tot 15 procent productiviteitsverhoging en over een toekomstvisie voor de technische diensten die zeker de onze niet is. De directie toonde geen enkele bereidheid om tegemoet te komen aan onze goed geargumenteerde eisen die slechts één doel voor ogen hebben, namelijk het voortbestaan van de technische diensten verzekeren op een correcte en sociaal verantwoorde manier voor de toekomst van het personeel én van De Lijn.

De ACOD TBM laat dit dossier echter niet los en hervat de onderhandelingen tijdens een paritair comité dat plaatsvindt op 28 oktober. Wij laten ons niet meer sussen met veel theorie en verschuivingen van het ene vakje naar het andere in de ondertussen zeer gekende

organigramstijl van De Lijn, maar eisen prioriteit voor de volgende punten:

- stop aan willekeurige uitbesteding. Een strikt voorwaardenkader nu, meldingsplicht door de verantwoordelijken, inspraak van het personeel via ondernemingsraden en uitbesteding met tijdelijk karakter terug omkeerbaar maken.
- behoud van tewerkstelling. Het theoretisch effectief van nu is al onvol-

doende wegens uitgebreid bussenpark, meer gereden kilometers en slechtere kwaliteit voertuigen nieuwe series.

- zoeken naar en betalen van gekwalificeerd personeel.
- beloofde benchmarking voor de noodzakelijke herwaardering van de technische diensten.
- aanwervingsbeleid aanpassen, werven en betalen op niveau.
- opleidingen toegankelijk maken voor iedereen.
- decentralisatie stockbeheer. Dit is dé kans op echte efficiëntieverbetering.
- kwaliteit verbeteren van het materiaal. Dit geldt zowel voor voertuigen (kwaliteitsnormen bestekken) als voor essentieel werk materiaal. Het personeel kan echt geen ijzer breken met blote handen!
- veiligheid verhogen in de werkplaatsen.
- respect voor de kledijcommissie.
- ter beschikking stellen van de nodige beschermingsmiddelen die het werk vereist. Anno 2010 actie moeten voeren voor een wettelijk voorgeschreven veiligheidsbril lijkt ongeloofwaardig, maar dit is helaas de werkelijkheid in West-Vlaanderen.
- extra mankracht voor interventies op de weg tijdens de winterperiode.



ACOD TBM sterk vertegenwoordigd op Euromanifestatie

Hoewel De Lijn de huidige sociale onrust binnen het bedrijf niet echt kon linken aan de reden voor deelname aan de grootscheepse Euromanifestatie op 29 september, dachten onze leden er duidelijk anders over. De grote opkomst van de ACOD TBM in Brussel bracht een ernstige verstoring van de normale dienstregeling mee. In sommige stelplaatsen ging de poort zelfs volledig dicht.

Dit succes verbaasde ons niet, want het werd ondertussen duidelijk dat de

blinde besparingsprogramma's bij De Lijn een regelrechte aanval vormen op de arbeidsrechten van het personeel, de duurzame tewerkstelling en de dienstverlening aan de reizigers. Terwijl de Vlaamse regering voortdurend de mond vol heeft over jobs bijcreëren, gingen er bij De Lijn en de exploitanten op minder dan één jaar tijd al 440 banen verloren. De ACOD leden maakten met hun zichtbare aanwezigheid op de manifestatie dan ook duidelijk dat het menens is met hun strijd voor het behoud van kwaliteitsvolle openbare

diensten met stabiele tewerkstelling.

Een extra stimulans voor dit protest waren de provocerende uitspraken gedaan door VOKA. Enkele dagen voor de manifestatie wierp deze werkgeversorganisatie zich alweer op als de grote voorstander voor een loonstop 2011 en dit in de aanloop tot de onderhandelingen over het interprofessioneel akkoord. Dat belooft dus. De rode vlaggen van de sector TBM blijven dan ook binnen handbereik.



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

MIVB

Digitale syndicale uithangborden

Opdat personeelsleden van moeilijk te bereiken tewerkstellingsplaatsen toch op de hoogte blijven van syndicale informatie en acties werd onlangs een nieuwe vorm van syndicale uithangborden bij de MIVB ter beschikking gesteld. Ook het uithangbord van de ACOD is dus vanaf nu digitaal bereik-

baar via SYRBER. Zo kan in de toekomst alle informatie heet van de naald doorstromen naar iedereen die zich inlogt op 'Informatieborden vakbonden'. Voor het ogenblik is het systeem enkel intern raadpleegbaar, maar er wordt aan gewerkt om in de toekomst ook externe toegang mogelijk te maken.





Cao-onderhandelingen afgerond

De onderhandelingen bij De Post hebben geleid tot de ondertekening van een nieuwe cao voor 2011 met goedkeuring door ACOD. We geven een overzicht van de belangrijkste wijzigingen ten opzichte van de vorige cao. De volledige tekst is te lezen op www.acodonline.be.

Recurrente elementen

In het kader van de koopkracht zijn er de verlengde maatregelen van de vorige cao: verplaatsing voor woon-werkverkeer met een persoonlijk voertuig en reiskosten aan 0,3169 euro per kilometer, maaltijdcheques en ARAB-vergoeding.

Niet-recurrente bonussen verbonden aan winst

Bovenop het wettelijk systeem van deelname in de winst zal De Post aan de personeelsleden een niet-recurrente bonus toekennen met de volgende voorwaarden:

- de bonus is het voorwerp van een afzonderlijk akkoord dat ten laatste wordt afgesloten op 30 september 2010, evenals van de procedure voorzien door de wet van 24 juli 2008 en van het Koninklijk Besluit van 8 december 2008 met betrekking tot het systeem van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen voor de overheidsbedrijven.

- de totale kost van de bonus voor het bedrijf zal 18,6 procent

van de nettowinst gerealiseerd door NV De Post uitmaken en dit over de lopende periode van 1 september 2010 tot 31 december 2010, voor zover de nettowinst over de referentieperiode 9 procent van het omzetcijfer bereikt. De totale kost van de bonus mag niet meer dan 16 miljoen euro overschrijden. Om te vermijden dat de bonus zelf het te verdelen bedrag vermindert, wordt het bedrag van de niet-recurrente bonus niet inbegrepen in het bedrag van de nettowinst van de onderneming dat dient als referentie voor de berekening van de bonus.

- het budget voorziet dat de nettowinst van NV De Post voor de lopende periode van 1 september 2010 tot 31 december 2010 72,4 miljoen euro bedraagt. We geven op basis daarvan een hypothetisch en louter exemplatief voorbeeld: indien de onderneming haar budget realiseert, zal het totale bedrag van de niet-recurrente bonus 13,5 miljoen euro (72,4 miljoen x 18,6 procent) bedragen. Dit geeft dan in dit voorbeeld een nettobedrag per persoon van bij benadering 372 euro. Indien de onderneming 110 procent van haar budget realiseert, bedraagt het nettobedrag per persoon bij benadering 409 euro.

- De verschuldigde bonus wordt toegekend op het ogenblik van de eventuele betaling van de deelname in de winst, hetzij in april of mei 2011 ten laatste. De bonus wordt netto uitbetaald zonder sociale en fiscale lasten voor de personeels-



leden, overeenkomstig de regelgeving. De bonus wordt berekend pro rata het aantal aanwezige dagen in het bedrijf gedurende het kalenderjaar 2010.

- De hulppostmannen komen ook in aanmerking voor de bonus, maar de studenten niet. De bonus wordt eveneens toegekend aan de personeelsleden die het bedrijf in de loop van de referentieperiode verlaten, rekening houdend met hun dagen aanwezigheid, behalve in geval van afzetting, ontslag op vraag van de betrokkene en ontslag om dringende reden.

De Post beoogt bij mogelijke toekomstige cao's het systeem van niet-recurrente bonus te hernieuwen volgens met de vakbonden te bepalen voorwaarden.

Niet-recurrente bonus vermindering absenteïsme

Bovenop het wettelijk systeem van deelname in de winst, en de niet-recurrente bonus hierboven omschreven, keert De Post aan de personeelsleden een niet-recurrente bonus uit met de volgende voorwaarden:

- de bonus is het voorwerp van een afzonderlijk akkoord dat ten laatste wordt afgesloten op 30 september 2010, evenals van de procedure voorzien door de wet van 24 juli 2008 en van het Koninklijk Besluit van 8 december 2008 met betrekking tot het systeem van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen voor de overheidsbedrijven.

- de bonus wordt onderworpen aan een doelstelling van vermindering van het absenteïsme volgens deze regels:

Indien het bereikte absenteïsme gelijk is aan	dan wordt het budget
7,80 - 7,99 procent	0,5 miljoen euro
7,60 - 7,79 procent	1 miljoen euro
7,20 - 7,59 procent	1,5 miljoen euro
7,00 - 7,19 procent	2 miljoen euro
< 7 procent	2,64 miljoen euro

- het budget van deze bonus vertegenwoordigt 20 procent van de besparing die wordt gerealiseerd dankzij de vermindering van absenteïsme. Indien de doelstelling van de ver-

mindering van het absenteïsme bereikt wordt en een bonus verschuldigd is, wordt deze in 2011 uiterlijk einde juni toegekend.

De bonus wordt netto uitbetaald zonder sociale en fiscale lasten voor de personeelsleden. De hulppostmannen komen in aanmerking voor de bonus, de studenten niet. De Post beoogt bij mogelijke toekomstige cao's het systeem van niet-recurrente bonus te hernieuwen volgens met de vakbonden te bepalen voorwaarden.

Mogelijkheid uitoefening functie hulppostman

In de context van de regeling eindloopbaan en van de loopbaanonderbreking zoals hieronder in een volgend punt beschreven, krijgen bepaalde personeelsleden van 57 jaar en ouder op 1 januari 2011, die reeds tewerkgesteld worden door De Post onder statuut of met een arbeidscontract van onbepaalde duur, de mogelijkheid om enkel gedurende de geldigheidsduur van deze cao in de functie van hulppostman te stappen, volgens de inschrijvings- en verkiesbaarheidsmodaliteiten bepaald door De Post.

Deze mogelijkheid:

- wordt beperkt tot de functies D3, D2 en E1 van het netwerk Collect & Distributie en een quota van 600 personeelsleden die deze functies uitoefenen.

- wordt onderworpen aan de voorwaarde dat de betrokken personeelsleden zich ertoe verbinden om hun professionele activiteiten binnen De Post stop te zetten op de leeftijd van 60 jaar, waarbij de begunstigen van de preferentiële tantièmes deze begunstiging moeten kunnen behouden voor de berekening van het rustpensioen.

- gaat gepaard met het behoud van een salarisniveau en een vooruitgang van het salaris dat gelijk is aan dat van de functie die werd uitgeoefend alvorens de functie van hulppostman aan te vatten, dit in verhouding met de halftijdse arbeid.

- gaat gepaard met de voordelen die voorbehouden zijn aan de personeelsleden van 50 jaar of ouder in deeltijdse loopbaanonderbreking, geïnterpreteerd in het volgende punt hieronder.

Deze maatregel laat toe dat de oudere personeelsleden die hun prestaties beperken met het oog op een progressieve overgang naar het einde van hun loopbaan, een minder veeleisende activiteit kunnen uitoefenen alvorens hun professionele loopbaan definitief te beëindigen.

Loopbaanonderbreking personeelsleden min. 50 jaar

De personeelsleden van ten minste 50 jaar oud die van een specifieke halftijdse loopbaanonderbreking genieten, ontvangen een maandelijks forfaitair vervangingsinkomen ten laste van de RVA met het volgende bedrag:

- 451,43 euro als maandelijks forfaitair brutobedrag of 293,90 als maandelijks forfaitair nettobedrag ten laste van de RVA voor een gewone halftijdse loopbaanonderbreking

- 374,01 euro netto als alleenstaande of samenwonend met een of meerdere kinderen waarvan minstens een ten laste is.

Dit door de RVA toegekende maandelijks forfaitaire ver-



vangingsinkomen is wat momenteel van toepassing is. De Post kan zich niet verbinden ten opzichte van een eventuele wijziging van de wetgeving wat betreft hoogte van het bedrag of fiscaliteit.

Aanzuivering quotadagen ziekte

Dit punt is ook van toepassing op de mandatarissen.

In het kader van het beheer van het absentisme worden de quotadagen ziekte gecompenseerd voor de statutaire personeelsleden die op 31 december 2011 een aantal jaren bedrijfsanciënniteit hebben bereikt, als volgt:

- 35 jaar bedrijfsanciënniteit voor de uitreikers (+ uitreikers AD)
- 38 jaar bedrijfsanciënniteit voor de andere statutaire personeelsleden.

De quotadagen ziekte worden ook gecompenseerd voor de statutaire personeelsleden:

- die op 31 december 2011 de leeftijd van 60 jaar hebben bereikt zonder de hierboven vermelde anciënniteitscriteria te vervullen
- die van een gecibleerd verlof voorafgaand aan de pensionering hebben genoten in de loop van het jaar 2011.

De quotadagen ziekte worden gecompenseerd hetzij door de betaling van een bruto toelage van 14 euro per quotadag ziekte, hetzij door het toestaan van een disponibiliteitsverzekering, waarvan de modaliteiten door een dienstorder worden gedefinieerd (zie verder).

Vanaf 2011 zal de onderneming bij het begin van het jaar 21 quotadagen ziekte blijven toekennen aan de betrokken statutaire personeelsleden, maar deze dagen kunnen niet meer worden overgedragen. De quotadagen ziekte die op het einde van het jaar overblijven, worden omgezet in dagen verlofopsparen of worden uitbetaald naar rato van 7 voor 1.

Disponibiliteitsverzekering

De disponibiliteitsverzekering wordt aangewend als een statutair personeelslid in disponibiliteit wordt geplaatst wegens ziekte en geeft, in voorkomend geval, recht op een vervangingsinkomen dat gelijk is aan 100 procent van de activiteitswedde gedurende een aantal dagen gelijk aan de kleinste van de twee volgende aantallen: 126 werkdagen of het aantal quotadagen ziekte zoals gedefinieerd door de vernoemde dienstorder.

De verzekering neemt een aanvang op de datum voorzien door de vernoemde dienstorder, dit wil zeggen dat de betaling van 100 procent verzekerd wordt voor alle dagen in disponibiliteit wegens ziekte vanaf die datum, waarvan het aantal wordt bepaald zoals hierboven gepreciseerd.

Het niet gebruikte saldo aan dagen van disponibiliteitsverzekering mag in geen geval het recht creëren op de betaling van een toelage of eender welk ander voordeel.

De betrokken statutaire personeelsleden die in disponibiliteit vallen, ontvangen een brief waarin hun wordt voorgesteld om hun oproeping voor de Pensioencommissie uit te stellen.

Vereenvoudiging reglementering verplaatsingskosten

Dit punt is ook van toepassing op de mandatarissen. De maatregelen voorzien in dit punt blijven van kracht na de looptijd van deze cao.

Met de bedoeling om uiterlijk op 31 december 2010 tot definitieve teksten te komen, zullen de partijen een vereenvoudigde reglementering van de verplaatsingskosten uitwerken die berust op een berekeningswijze van de tussenkomst van De Post die uitgaat van drie mogelijkheden:

1.- het personeelslid werkt in zijn benuttigingskantoor - toekenning van een dagelijkse tussenkomst voor het woon-werkverkeer (code 68).

2.- het personeelslid is op zending en gaat daar rechtstreeks vanuit zijn verblijfplaats naartoe - toekenning van verplaatsingskosten (code 14) voor de heen- en terugafstand tussen zijn verblijfplaats en zijn plaats van zending.

3.- het personeelslid is op zending en gaat naar de plaats van zending via zijn benuttigingskantoor - toekenning van de dagelijkse tussenkomst voor het woon-werkverkeer (code 68), en daarenboven van de verplaatsingskosten (code 715) voor de heen- en terugafstand tussen zijn benuttigingskantoor en zijn plaats van zending.

Een zending betekent een prestatie buiten het benuttigingskantoor om dienstredenen.

Na 40 opeenvolgende kalenderdagen in dezelfde plaats van zending wordt deze plaats beschouwd als een benuttigingskantoor en wordt ze de arbeidsplaats. Het recht op een vergoeding voor verplaatsingskosten vervalt en de dagelijkse tussenkomst voor vervoer tussen woon- en werkplaats wordt opnieuw berekend. De afstand is de kortste afstand tussen twee plaatsen zoals die wordt berekend door de routeplanner ViaMichelin.

Vereenvoudiging reglementering treinvorderingen

Dit punt is ook van toepassing op de mandatarissen.

Deze maatregelen treden in werking vanaf 1 januari 2012 voor onbepaalde duur. Met als doelstelling te komen tot definitieve teksten op uiterlijk 31 december 2010 wordt een vereenvoudigde reglementering over de treinvorderingen uitgewerkt op basis van de volgende principes:

- de administratieve toestand van de personeelsleden op 1 oktober van het voorgaande jaar wordt gebruikt voor zowel de openstelling van het recht op vorderingen, als voor het bepalen van het aantal toegekende vorderingen, en wordt niet meer aangepast in de loop van het jaar.
- het recht van de wettelijk samenwonende partner wordt



afgestemd op dat van de gehuwde partner en het begrip rechthebbend kind wordt afgestemd op het fiscale begrip kind ten laste (rechthebbend op kinderbijslag en gedomicilieerd op het adres van het personeelslid).

- het begrip rechthebbende partner wordt geactualiseerd met betrekking tot de burgerlijke stand en de beroepssituatie.

- het aantal toegekende vorderingen wordt vereenvoudigd door de afschaffing van het begrip anciënniteit en door een verbetering van de toestand voor eenoudergezinnen.

Tussenkomst kosten openbaar vervoer

Dit punt is ook van toepassing op de mandatarissen.

De maatregelen voorzien in dit punt blijven van kracht na de looptijd van deze cao.

Met als doelstelling te komen tot definitieve teksten op uiterlijk 31 december 2010 wordt een vereenvoudigde reglementering uitgewerkt over de tussenkomst van het bedrijf in de kosten voor openbaar vervoer verblijfplaats-werkplaats. Het bedrijf streeft ernaar om alle personeelsleden gelijk te behandelen en voert bijgevolg een tussenkomst ten belope van 100 procent in de kosten voor openbaar vervoer in voor het woon-werkverkeer, ongeacht de gebruikte vervoersmaatschappij (TEC, De Lijn, MIVB, NMBS).

Jef De Doncker

Contactpersoon De Post: Jef De Doncker

e-mail: jozef.de_doncker@acod.be

Gewest Vlaams-Brabant Aflossing van de wacht

Vanaf 1 november 2010 wordt Alfons Timmermans aangesteld als gewestelijk secretaris voor het gewest Vlaams-Brabant en dit ter vervanging van Albert Vanden Eynde die met pensioen gaat. Wij bedanken Albert voor zijn jarenlange inzet in het belang van de leden en militanten van ACOD en wensen hem van harte mooie momenten toe in zijn verdere bezigheden buiten De Post en de vakbond.

Verkoop Nuon

In september werd het personeel van Nuon België op de hoogte gebracht van het voornemen van Vattenfall om onder andere Nuon België te verkopen. We veronderstellen dat er overnamegesprekken plaatsvinden, maar ontvingen hierover voorlopig nog geen informatie. In afwachting van hopelijk een positief scenario in functie van het personeel, wordt de sfeer bij hen naarmate de tijd vordert alsmaar minder sereen.

Reorganisatie SPE

Eind september werd de reeds lang aangekondigde reorganisatie binnen SPE gedeeltelijk uitgelegd aan de personeelsafgevaardigden. Het plan 'To Become One Company' kwam er na

verklaringen van de hogere directie van EDF waarin werd gesteld dat dit noodzakelijk was om SPE/Luminus rendabeler te maken. De directeur van EDF Europa noemde SPE zelfs een 'slecht beheerde' onderneming!

Tijdens nationale overlegsessies werd duidelijk dat alle sites binnen SPE hierbij betrokken zijn: Gent, Brussel, Hasselt en Sud. Zeer veel collega's krijgen een andere functie toebedeeld en veel van hen worden overgeplaatst naar een andere site. Dit heeft wellicht verre dagelijkse verplaatsingen tot gevolg. Een onderneming die naar het publiek toe steeds verklaart bekommerd te zijn om het milieu, komt zo natuurlijk zeer ongeloofwaardig over.

Zoals meestal, belooft de directie van

SPE om alle sectorale regels inzake overplaatsingen te respecteren. Of ze dit effectief ook doet, valt nog af te wachten want dikwijls lapt SPE dergelijke regels aan zijn laars. Verdere besprekingen zullen de reacties van het personeel bepalen.

Toetreden PBE tot Infrax

Ondertussen is ook PBE als vierde Intercommunale naast WVEM, Interlectra en IVEG, toegetreden tot Infrax. Ook hier worden de komende maanden harmonisatiegesprekken verwacht over meerdere materies.

Jan Van Wijngaerden

Euromanifestatie 29 september

Gazelco wenst de deelnemers van de manifestatie op 29 september en ook zij die op die dag acties voerden in hun bedrijf, te bedanken voor hun inzet.

Op de foto: Jan Moerman, syndicaal afgevaardigde binnen SPE/Luminus, geeft zijn mening over de N-VA en de mogelijke impact van hun houding voor Vlaanderen en België. Rechts: Jan Van Wijngaerden, federaal secretaris Gazelco.



Contactpersoon Gazelco: Jan Van Wijngaerden - GSM: 0476/54.13.18 - Tel.: 02/508.58.67
e-mail: jan.vanwijngaerden@acod.be



Belgacom Collectief akkoord 2011-2012

Na intensieve onderhandelingen zijn de vakbonden en de CEO, handelend in naam van Belgacom, tot afspraken gekomen over de inhoud van de cao 2011-2012.

In de huidige economische context is er weinig ruimte voor een toename van de loonkosten, daarom kon er niet op alle eisen worden ingegaan en moesten er keuzes worden gemaakt.

Tewerkstelling is in het huidige klimaat primordiaal. Wij zijn dan ook tevreden dat het voorstel van collectief akkoord een tewerkstellingswaarborg omvat voor alle medewerkers tot en met 31 december 2012.

De beperkte financiële ruimte zal in eerste instantie aangewend worden voor het wegwerken van resterende anomalieën en anderzijds voor de minst begunstigde personeelscategorieën.

Niettemin werden nog een aantal bijkomende, zij het hoofdzakelijk kwalitatieve elementen opgenomen in het voorstel voor een Collectieve Overeenkomst voor de periode 2011-2012.

Tewerkstellingsgarantie

Concreet waarborgt Belgacom, vanaf de datum van ondertekening van het collectief akkoord tot en met 31 december 2012, de tewerkstelling binnen Belgacom nv van

alle contractuele personeelsleden met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur, die geen vervangingsarbeidsovereenkomst is.

Sociale Dienst en eenheid Social Benefits

Belgacom waarborgt dat de diensten Work-Life Unit (WLU) en Social Unit (SUN) tot 31 december 2012 deel blijven uitmaken van een gecentraliseerde eenheid Social Benefits (SBN) binnen het departement Labour Relations (LBR) van de divisie Group Human Resources (GHR). Voor de uitvoering van de opdrachten van Social Benefits wordt een collectieve overeenkomst opgesteld ter vervanging van de collectieve overeenkomst inzake de sociale diensten. De volgende elementen worden hierin opgenomen en erkend als grondregel zoals bedoeld in artikel 34, paragraaf 2 van de Wet van 21 maart 1991:

- de financiering, het budget en de historische reserves.
- de taken, het beheer en de controle.
- de begunstigten.

De begunstigten zijn de actieve personeelsleden; de personeelsleden, titularis van een conventioneel stelsel betreffende vertrek voor pensionering; de personeelsleden met pensioen; de kinderen van de personeelsleden; de echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner van de personeels-

leden; de overlevende echtgeno(o)t(e)n en wezen van de personen rechthebbende van vóór 24 maart 2004; de personeelsleden van de deelnemende filialen en hun naasten volgens de contractuele overeengekomen voorwaarden.

Indien Belgacom aan deze elementen iets wenst te wijzigen, dient zij hiervoor steeds te onderhandelen met de representatieve vakorganisaties.

We konden tevens bekomen dat de nieuwe overeenkomst zal voorzien dat de dotatie voor social benefits wordt verhoogd met 15 euro per begunstigde.

Uitbreiding mogelijkheden omstandigheidsverlof

De maximumduur van een aantal omstandigheidsverloven wordt uitgedrukt in volle dagen. Voor sommige omstandigheidsverloven waarvan het moment van opname in de tijd gespreid kan worden, is er voortaan de mogelijkheid het verlof op te nemen per halve dag.

Overzicht van omstandigheidsverloven die per halve dag kunnen worden genomen (onder voorbehoud van wettelijke of reglementaire bepalingen die de opname per halve dagen verlof niet zou toestaan. Bijvoorbeeld de dagen waarvoor er een tussenkomst is van de mutualiteit moeten

in volledige dagen genomen worden): huwelijk van het personeelslid; huwelijk kind van een personeelslid; geboorte van het kind van een personeelslid; ziekte of ongeval overkomen aan bepaalde personen; plechtige communie of feest vrijzinnige jeugd van het kind van een personeelslid; overlijden van echtgenoot, samenwonende partner of bloed/aanverwant eerste graad; overlijden inwonende bloed- of aanverwant; verhuis; jury, getuige of persoonlijke verschijning arbeidsrechtbank.

Voor die omstandigheidsverloven waarvoor dit nog niet het geval is voorziet het ontwerp van collectief akkoord dat voortaan de feitelijk samenwonenden worden gelijkgesteld met gehuwden/wettelijk samenwonenden.

Managementstijl

De vakbonden vragen een initiatief van de leiding van Belgacom naar het management met betrekking tot de stijl van leidinggeven en coaching. LBR blijft openstaan voor onderbouwde signalen van de vakbonden over managementproblemen. Labour Audit zal het gepaste gevolg geven aan alle gestaafe klachten over het negeren of fout interpreteren door het management van regelgevingen. Dit mag echter geen aanleiding geven tot een sein van de vakbonden naar hun achterban dat uitmondt in een heksenjacht. Er zal een memo van de CEO en de EVP HR gestuurd worden naar alle teamleiders waarin een correcte managementstijl wordt benadrukt.

Recht op vorming via een gestructureerde en gedecentraliseerde aanpak

Een gestructureerde vorming omdat de markt evolueert, de technologie evolueert, en daardoor ontstaat de nood aan nieuwe competenties. Belgacom moet hierop anticiperen en ervoor zorgen dat onze medewerkers opgeleid worden naar functies van de toekomst en beschikken over de voor de toekomst noodzakelijke competenties. Daarvoor worden er opleidingsacademies opgericht die in vorming voorzien, zowel naar toekomstige functies als naar toekomstige competenties. Het BCU-aanbod en de BCU-catalogoog zullen in de komende jaren aan de nieuwe behoeften aangepast worden. De medewerkers zullen deze opleidingen kunnen volgen om zich op die manier voor te bereiden en zich te ontwikkelen voor deze toekomstige

functies, zowel voor horizontale als verticale mobiliteit.

Een gedecentraliseerde vorming van zodra men het principe respecteert dat er minimum 8 deelnemers per sessie moeten zijn. Belgacom wil zich ertoe engageren 33 % van de opleidingen gedecentraliseerd te geven.

Personeelsleden rang 2b

Belgacom stelt voor om vanaf januari 2011 een oefening te starten met als doel het raamwerk van functiefamilies voor niveau 1 en Sales verder uit te breiden naar de functies van rang 2b. Op deze manier worden de 2b-functies gegroepeerd in functie-categorieën of -families met een vergelijkbare verantwoordelijkheid, waarbij de vereiste competenties om deze verantwoordelijkheid op te nemen eveneens gelijkaardig zijn. De beschrijving van de 2b-functie gebeurt aan de hand van criteria die voor dat niveau toepasselijk en herkenbaar zijn, en zal in het functiefamilieraamwerk gepositioneerd worden als niveau M4. Deze beschrijving wordt evenwel niet gewogen volgens de Hay-methodologie. De personeelsleden van rang 2b blijven onderworpen aan de bepalingen van het geldelijk statuut, het administratief statuut, het syndicaal statuut en aan de reglementen, protocollen en/of collectieve overeenkomsten die op hen van toepassing zijn.

Deze aanpak bouwt verder op de HR-fundamenten die zijn gelegd in het kader van de FMS-integratie, en draagt bij tot de bouw van een geïntegreerd en consistent personeelsbeleid dat een transparant en efficiënt loopbaanbeheer faciliteert. Het maakt mogelijk om de benodigde competenties op lange termijn duidelijk in kaart te brengen en plannen op te maken voor een gerichte training voor specifieke doelgroepen binnen de organisatie. De gelijkeringen tussen 2b-functies en de positionering ten opzichte van functies van niveau 1 (in eerste instantie M3-functies), worden beter en duidelijker benadrukt. Hierdoor wordt de horizontale mobiliteit gestimuleerd en worden de doorgroeimogelijkheden naar functies van niveau 1 (in eerste instantie M3-functies), binnen dezelfde functiefamilie of overheen functiefamilies, beter zichtbaar.

Het gehele proces verloopt in nauwe samenwerking met het lijnmanagement en de vakbonden worden na elke stap in het

proces geraadpleegd:

- stap 1 - analyse van de huidige beschrijvingen van 2b-functies.
 - stap 2 - beschrijven van het 2b(M4)-functieniveau binnen het functiefamilieraamwerk, aan de hand van de bestaande functiebeschrijvingen en input van afgevaardigden van betrokken divisies.
 - stap 3 - analyse van de impact op het functiefamilieraamwerk.
 - stap 4 - aanpassen van het raamwerk waar nodig en mappen van de 2b-functies in het aangepaste functiefamilieraamwerk.
- Belgacom engageert zich deze vier stappen van het proces vóór het einde van het eerste semester van 2011 af te ronden en engageert zich bovendien om tegen het einde van 2011 een voorstel te formuleren in verband met een nieuwe loonpolitiek voor personeelsleden van rang 2b.

Openen en sluiten GAPS buiten reorganisatiedossier

Buiten het kader van een reorganisatie dient Belgacom te onderhandelen met de representatieve vakorganisaties en is een akkoord nodig in het Paritair Comité over de sluiting van GAPS ontstaan ingevolge van overplaatsing wegens persoonlijke aangelegenheden, de sluiting van GAPS in functiecodes van de verkoopkrachten en het openen van nieuwe GAPS (creatie van nieuwe SRE) en het openhouden van GAPS.

De andere GAPS worden automatisch gesloten; de vakbonden behouden echter de mogelijkheid om naar aanleiding van de driemaandelijkse rapportering over de GAPS hier uitleg en rechtvaardiging voor te vragen en eventuele problemen ter zake





te escaleren naar de Executive Vice President GHR.

Eindeloopbaanbeleid

Aangezien de vijftigplussers een belangrijk aandeel vormen binnen het totale personeelsbestand engageert Belgacom zich om een grondige studie uit te voeren over deze problematiek. De studie moet leiden tot een geheel van maatregelen in het kader van een leeftijdsbewust personeelsbeleid, die de verdere tewerkstelling na 55 jaar bewerkstelligen (korte termijn), maar ook rekening houden met de groep van aankomende ouderen (lange termijn). Bij deze studie wordt bijzondere aandacht geschonken aan de bij Belgacom erkende zware functies en aan de functies binnen de commerciële loopbaan. Het resultaat van deze studie zal evenwel niet leiden tot een nieuwe uitstapregeling, maar wordt wel vóór het einde van het tweede kwartaal van 2011 met de vakbonden besproken.

Niet-recurrent voordeel 2011 en 2012

Het systeem van het niet-recurrent resultaatgebonden voordeel leverde voor de personeelsleden de voorbije jaren een belangrijk fiscaal voordeel op. Deze resultaatgebonden bonus is immers vrijgesteld van belastingen voor een jaarlijks bedrag van 2200 euro (bedrag gekoppeld aan gezondheidsindex en jaarlijks op 1 januari aangepast). Belgacom wenst het collectieve bonussysteem voor 2011 en 2012 te vernieuwen, zoals het voor 2009 en 2010 werd onderhandeld en het toe te passen op alle personeelsleden, conform de wet van 21 maart 1991.

Haard- en standplaatstoelage

De huidige reglementering beperkt de betaling van de haardtoelage tot getrouwde

niet-feitelijk gescheiden mannen, voor zover deze niet wordt toegekend aan hun echtgenote of aan een persoon die minstens de hoofdzakelijke last draagt van een kind dat begunstigde is van kinderbijslag. Deze beperking wordt afgeschaft en de haardtoelage wordt volgens de geldende berekeningswijze betaald aan alle statutaire en gebaremiseerde contractuele personeelsleden die aan de verloningsvoorwaarden voldoen, vanaf 1 januari 2011. Concreet betekent dit voor de betrokken medewerkers minimaal een verdubbeling van de huidige (standplaats) toelage.

Fietsvergoeding

De fietsvergoeding bedraagt vandaag 0,15 euro per kilometer. Belgacom gaat akkoord om een fietsvergoeding van 0,20 euro toe te kennen (een verhoging van 33 procent) en dit volgens de voorwaarden opgenomen in het reglement van 25 augustus 2004 met betrekking tot de kilometervergoeding voor de verplaatsing met de fiets tussen woonplaats en plaats van tewerkstelling. Deze vergoeding wordt vanaf januari 2011 maandelijks uitbetaald.

Jubilarisgift

Het huidige reglement stelt dat "De jubilarisgift wordt betaald tegelijkertijd met de wedde van de maand december van het jaar waarin de voorwaarden worden vervuld". Dit betekent dat de personeelsleden die geen wedde (meer) ontvangen voor de maand december van dat jaar, hoewel ze aan de vereiste voorwaarden voldoen tijdens dat jaar, geen jubilarisgift ontvangen. Dit is onder andere het geval voor de personen die met rustpensioen vertrekken. Vanaf 2011 wordt de jubilarisgift betaald aan alle personeelsleden die aan de voorwaarden voldoen in het referentiejaar op het ogenblik van hun vertrek. De betaling van de jubilarisgift gebeurt met de betaling van de wedde van de maand van vertrek. Belgacom gaat akkoord om de jubilarisgift te betalen aan alle personeelsleden die in 2010 voldoen aan de voorwaarden. De betaling van de jubilarisgift voor het referentiejaar 2010 gebeurt in december.

Toegang contractuelen tot tweede weddeschaal

In het kader van deze collectieve overeenkomst wordt de toegang tot de tweede weddeschaal voorzien voor de contractuele personeelsleden van niveau 4. Daarvoor

wordt een nieuwe tweede weddeschaal gecreëerd naar analogie met de tweede weddeschaal voor statutaire personeelsleden van niveau 4. Voor personeelsleden die op basis van deze maatregel een verhoging van het vaste salaris krijgen, betekent dit dat alle verloningselementen die gebaseerd zijn op het referentiejaarloon eveneens verhogen, zoals onder andere bonussen en aanvullend pensioen.

Er zijn enkele overgangsmaatregelen voorzien. Voor contractuele personeelsleden van niveau 4, die nog volgens de eerste weddeschaal worden verloned en die in 2011 een graadanciënniteit van minstens 9 jaar bereikten, wordt het vaste loon bij de anciënniteitsaanpassing in 2011 bepaald door de tweede weddeschaal. De geldelijke anciënniteit loopt onveranderd door.

Voor 2012 en later wordt voor contractuele personeelsleden van niveau 4, die nog volgens de eerste weddeschaal worden verloned en die in een bepaald jaar een graadanciënniteit van minstens 9 jaar bereikten, het vaste loon bij de anciënniteitsaanpassing van dat jaar bepaald door de tweede weddeschaal. De geldelijke anciënniteit loopt onveranderd door.

De gemiddelde verhoging voor de contractuele personeelsleden van niveau 4 die naar de tweede weddeschaal overgaan is 6,3 procent. In 2013 wordt 73 procent van de huidige contractuele personeelsleden van niveau 4 verloned volgens de tweede weddeschaal.

Aanvullende invaliditeitsverzekering personeelsleden rang 2a, niveau 3 en 4

Volgens de wettelijke voorzieningen wordt tijdens de eerste maand van de arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval het salaris volledig doorbetaald door Belgacom. Vanaf de 31^{ste} dag van de ongeschiktheid betaalt Belgacom geen loon meer uit, maar ontvangt het personeelslid een uitkering (vervangingsinkomen) van de mutualiteit. Het vervangingsinkomen van de mutualiteit bedraagt tussen de 55 en 60 procent van het loon, beperkt tot het geplafonneerd inkomen gebruikt door de mutualiteit (36.930,41 euro voor 2010), afhankelijk van de gezinstoestand en het aantal personen ten laste. Onder meer door het gebruikte inkomensplafond geeft dit vervangingsinkomen een aanzienlijk verlies. Vandaag bestaat er geen aanvullende invaliditeitsverzekering voor de contractuele personeelsleden van rang 2a, niveau

3 en niveau 4. In het kader van de vorige cao 2009-2010 verkregen de contractuele medewerkers van rang 2b de aanvullende invaliditeitsverzekering, zoals deze voor de personeelsleden van niveau 1 en de verkoopmedewerkers.

Aanvullende overlijdensverzekering personeelsleden van rang 2a, niveau 3 en 4

In het kader van de vorige collectieve overeenkomst 2009-2010 hebben de contractuele medewerkers van rang 2b de aanvullende invaliditeitsverzekering bekomen zoals deze voor de personeelsleden van niveau 1 en de verkoopmedewerkers.

Vandaag bestaat er nog geen aanvullende invaliditeitsverzekering voor de contractuele personeelsleden van rang 2a, niveau 3 en niveau 4. Het voorstel van collectieve overeenkomst brengt hier voor de toekomst verandering in: gedurende de eerste drie maanden van de arbeidsongeschiktheid zal Belgacom het salaris doorbetalen, verminderd met de tussenkomsten van de mutualiteit (tussen de 55 en 60 % van het loon, afhankelijk van de gezinstoestand en het aantal personen ten laste, en beperkt tot het geplafonneerd inkomen gebruikt door de mutualiteit, (36.930,41 EUR voor 2010). Vanaf de 91ste dag van de ongeschiktheid wordt, bovenop de wettelijke uitkeringen van de mutualiteit, een bedrag uitgekeerd op basis van de volgende formule: 15 % van S1 + 65 % van S2 waarbij S1 = het referentiejaarloon, beperkt tot de loongrens van de mutualiteit en S2 = het gedeelte van het referentiejaarloon, boven de loongrens van de mutualiteit.

Het resultaat van deze formule geeft een bedrag op jaarbasis. De werkelijke uitkering gebeurt op maandbasis, en bedraagt 1/12de van de uitkomst van deze formule.

Aanvullende overlijdensverzekering voor personeelsleden van rang 2a, niveau 3 en 4

Er wordt een bijkomende aanvullende overlijdensverzekering opgestart voor personeelsleden van rang 2a, niveau 3 en niveau 4, en dit vanaf de eerste dag van de maand volgend op de goedkeuring van de collectieve overeenkomst in het paritair comité, en ten vroegste op 1 januari 2011.

De bijkomende aanvullende overlijdensverzekering loopt volledig gelijk met de aanvullende overlijdensverzekering die

vandaag reeds geldt voor personeelsleden van niveau 1, rang 2b en de verkoopmedewerkers. De modaliteiten (definitie partner, definitie kind ten laste, deeltijds werk, bepaalde vormen van afwezigheden die deelnemerschap aan de aanvullende verzekering stopzetten en dergelijke) worden integraal overgenomen van de reeds bestaande aanvullende overlijdensverzekering voor de personeelsleden van niveau 1, rang 2b en de verkoopmedewerkers. De personeelsleden van de ex-filialen die in het kader van de FMS-integratie een functie van rang 2a, niveau 3 of niveau 4 hebben opgenomen worden in deze overlijdensverzekering van Belgacom geïntegreerd.

Compensatierust personeelsleden N1 en Sales

De personeelsleden van niveau 1 en de verkoopkrachten die bekleed zijn met een vertrouwenspost van categorie I, en die niet van een stelsel van compensatierust van de niveaus 2, 3 en 4 genieten, zijn vanaf 1 januari 2011 op jaarbasis gerechtigd op een bijkomende dag compensatierust. Vanaf 2011 wordt voor deze personeelsleden het aantal dagen compensatierust dus vastgelegd op 8 dagen bij voltijdse tewerkstelling.

Hospitalisatie dekking

Om een hospitalisatie dekking voor de niet-actieve populatie van Belgacom te kunnen behouden, dient gezocht te worden naar een duurzame benadering van de financiering van deze dekking.

Belgacom NV en de representatieve vakorganisaties engageren zich om in het eerste kwartaal van 2011 een overeenkomst te onderhandelen die een collectieve hospitalisatie dekking garandeert voor de niet-actieve populatie van Belgacom, gefinancierd via een forfaitaire, geïndexeerde bijdrage betaald door Belgacom (huidige financieringswijze van de sociale voordelen), door een bijdrage van de niet-actieve begunstigden en door een eventuele transfer van budgetten van andere sociale programma's voor niet-actieven naar de hospitalisatie dekking.

Deze onderhandelingen moeten leiden tot een overeenkomst die voor het einde van het tweede kwartaal van 2011 moet ondertekend zijn zodat deze tijdig kan in werking gesteld worden (selectie van de verzekeraar, communicatie naar de begunstigden,...). Indien het onmogelijk zou

blijken om een dergelijke overeenkomst te sluiten, zullen de contracten ten gunste van de niet-actieve begunstigden niet verlengd worden op de einddatum van 31 december 2011. De niet-actieve begunstigden zullen dan over een mogelijkheid beschikken van verderzetting, die echter voor 100 % te hunnen laste is.

Er dient benadrukt te worden dat de overeenkomst met betrekking tot de social benefits voorziet dat de dotatie vanwege Belgacom wordt verhoogd met 15 EUR per begunstigde. Dit biedt zeker perspectieven voor de financiering van de hospitalisatie dekking!

Het volledige dossier is beschikbaar via acodtel@skypro.be of via 02/508.59.19.



Contactpersoon Telecom:

André Vandekerckhove

Tel.: 02/508.59.19 - e-mail:

andre.vandekerckhove@acod.be

(S)lopende zaken?

De regering Letermé is enkel nog bevoegd voor lopende zaken. Geen nieuwe initiatieven dus. De overwinnaars van de verkiezingen zijn niet bereid om het huishouden samen te besturen. De bevolking is het kotsbeu, maar de meesten reageren zoals kinderen in het donker: ze knippen hun ogen dicht, dan is er geen gevaar te zien. Afwachten aan de zijlijn zal ons echter zuur opbreken.

De regering van (s)lopende zaken hypothekeert op termijn de goede werking van de federale openbare diensten. Zij geraken in de problemen qua budget en qua personeelsbezetting. In enkele diensten wordt de situatie stilaan onhoudbaar. De 'ploeg' Letermé heeft het bestuur overgedragen aan het korps van de Inspecteurs van Financiën. Je hebt immers geen minister nodig om op alles 'neen' te zeggen.

Een lineaire besparing op de middelen gekoppeld aan een vergrijzing van het ambtenarenkorps plus een quasi vervangingsstop moet tot problemen leiden. Uiteindelijk resten er steeds minder ambtenaren met minder middelen om de verplichte taken uit te voeren. Voor de achterblijvers resulteert dit dan weer in een toename van de werkdruk. Bovendien is het werkvolume in een aantal federale diensten enorm toegenomen. Bij de RVA en de Hulpkas bijvoorbeeld dient men, ingevolge de economische crisis, een massa bijkomende werkloosheidsdossiers te behandelen. Ook bij Pensioenen is er toenemende werkdruk door het stijgend aantal pensioenaanvragen en de nieuwe werkmethodes die in de werking van de dienst geïntegreerd dienen te worden. Bij bepaalde diensten op de FOD Financiën is het aantal te behandelen dossiers verdubbeld per personeelslid. In andere FOD's komen er steeds nieuwe opdrachten bij. Uiteraard blijft dit alles niet zonder gevolgen op de werkvloer.

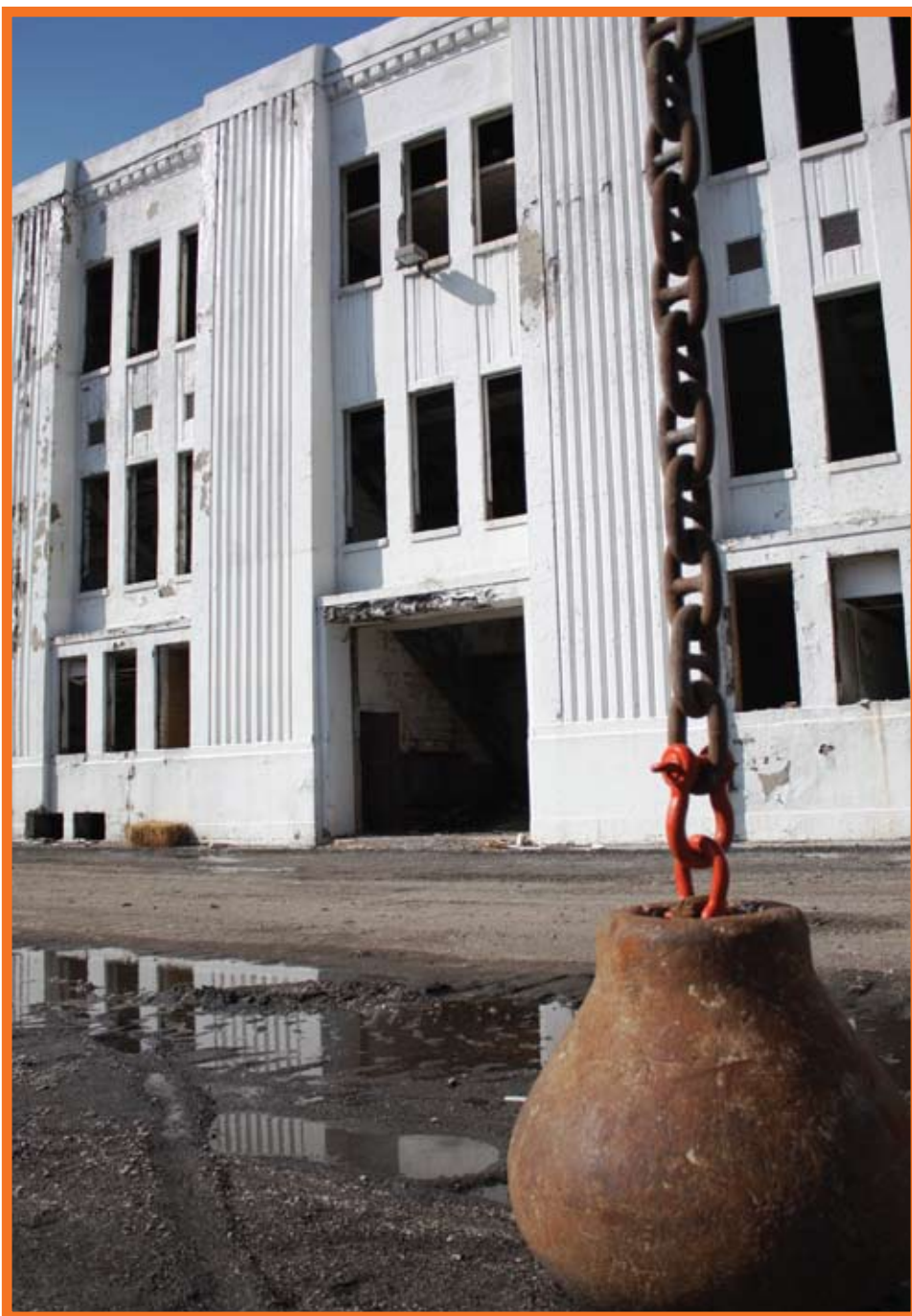
Ondertussen gingen her en der leidende ambtenaren met pensioen. Men kan deze verantwoordelijken voorlopig niet vervangen. Stilaan worden de diensten dus gesloopt. Een inspecteur van Financiën, verantwoordelijk voor

een sociaal departement, stelt het onomwonden: "De toestand is zeer ernstig. De onmiddellijke toekomst, en ook deze op middellange termijn, oogt niet rooskleurig." De inspecteur vreest dat de kwaliteit van de geleverde dienstverlening aan de burger van een FOD die zorgt voor sociale dossiers, ernstig in het gedrang zal komen. Kan het nog duidelijker?

ACOD streeft onder meer naar kwaliteitsvolle openbare diensten die ten dienste staan van de bevolking. Men

kan dit maar verwezenlijken wanneer deze diensten over voldoende personeel en over voldoende budgetten beschikken. Geef ons de nodige middelen om te doen wat men ons opdraagt, meer moet dat niet zijn. Stop met het slopen van de overheidsdiensten! De gebruikers zullen het slachtoffer zijn, maar het personeel dreigt de factuur tweemaal te betalen: én als belastingbetaler, én als werknemer. Uw vakbond zal in elk geval de ogen niet sluiten.

Guido Rasschaert





Militairen Bezwaar tegen uitvoering onwettelijk bevel

Voor de rechtbank van Brugge staan 25 militairen terecht wegens het zogenaamd frauderen met duiktoelagen. We geven graag toelichting over de achtergrond van deze zaak.

Omdat er volgens de korpscommandant in het verleden te veel ruzie was over het onevenwicht in het uitvoeren van duikprestaties (in dit geval ging het om droogduikprestaties in de recompressiekamer) en de daaraan verbonden toelagen, dokterde hij een systeem uit waardoor er - naar zijn zeggen - een billijker verdeling zou zijn onder het deelnemend personeel. Niet iedereen was het daarmee eens en naar aanleiding van een anonieme klacht volgde een onderzoek dat uiteindelijk uitmondde in een strafzaak voor de correctionele rechtbank. Het openbaar ministerie kwam tot de conclusie dat alle 25 militairen meegewerkt hadden aan het opzetten van een frauduleus systeem.

De werkelijkheid is enigszins anders. Op een blauwe maandag verzamelde de korpsoverste zijn personeel in een leszaal en deelde hij mee dat hij een nieuw systeem bedacht had, waarbij de taart evenredig verdeeld werd onder alle deelnemers. Of men nu veel of weinig prestaties leverde, iedereen zou voortaan evenveel krijgen. Tot op het ogenblik van de anonieme

klacht was het merendeel van het personeel in de veronderstelling dat alles wettelijk in orde was. Immers, het was de korpsoverste die het systeem had uitgedacht. Dat op zich was voldoende om zich geen zorgen te maken. De enkelingen die zich toch openlijk afvroegen of dit wel kon, werden aangemaand maar beter te zwijgen. Het resultaat is gekend: alle 25 militairen moeten zich verantwoorden voor de rechtbank.

De tuchtwet voorziet wel dat een onwettig bevel niet moet uitgevoerd worden. Er is echter geen (schriftelijke) procedure voorzien hoe men bezwaar kan uiten tegen de uitvoering van een bevel dat kennelijk het plegen van een misdaad of wanbedrijf tot gevolg kan hebben. Het is vandaag zeer gevaarlijk zelf die inschatting te maken. Dit is het dilemma waarmee militairen geconfronteerd worden: moet ik gehoorzamen aan het bevel van een meerdere met, zoals in het geval van de droogduikers, het risico berecht te worden voor een rechtbank of moet ik het bevel weigeren met het risico door de overste aangeklaagd te worden voor weigering van bevel?

De militaire overheid is er zich van bewust dat er een hiaat zit in de tuchtwet. Het ontbreekt namelijk aan een bepaling die de militairen toelaat een be-

vestiging van de wettelijkheid van het bevel te vragen aan de meerdere die hen dat bevel geeft. Had iets dergelijks bestaan dan had de korpsoverste als bevelhebber van de droogduikers op die vraag schriftelijk moeten antwoorden. Ofwel had hij dan inzicht gekregen van de onwettelijkheid van zijn bevel en had hij dat herroepen, ofwel had hij volhard in zijn boosheid en stond hij nu als enige voor de rechtbank. In beide gevallen hadden de ondergeschikten zich nooit voor die rechtbank moeten verdedigen.

Het stemt ons dan ook tevreden dat de overheid een aanpassing aan de wet voorziet die er in de toekomst voor moet zorgen dat dergelijke aangelegenheden niet langer voor een rechtbank moeten worden beslecht. Op 18 oktober organiseert het studiecentrum voor Militair Recht en Oorlogsrecht een workshop over deze materie. ACOD kreeg een uitnodiging om hieraan deel te nemen. We zullen van die gelegenheid gebruikmaken om onze visie toe te lichten.

Dirk Deboodt

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

FOD Financiën

Syndicaal overleg is slechts façade

Er was eens een minister die vond dat het management moest primeren op het recht. De ACOD heeft zich daar krachtig tegen verzet en de betrokken minister is al lang van het politieke toneel verdwenen. Maar zijn toenmalige collega van Financiën zit nog altijd op dezelfde stoel. Onder die minister evolueerde een goed werkend overleg met de overheid naar een flagrante miskenning van het syndicaal statuut.

Aanvankelijk bleef het bij informatie die uitgehold werd of die helemaal uitbleef. Later kwam het tot onderhandelingen die steeds langer uitgesteld werden, tot op het punt dat het eigenlijk te laat was. De uitleg van Financiën dat verworven rechten behouden werden, klopt niet helemaal. Twee keer al kreeg het personeel de verworvenheden van alle federale ambtenaren met vertraging toegekend. En het overleg, dat bleef helemaal uit.

Wij hadden gehoopt dat hier met de aanduiding van de nieuwe voorzitter van het directiecomité verandering in zou komen. Het zag er aanvankelijk goed uit. Wij werden al snel uitgenodigd op een zogenaamd 'strategisch

seminarie' waar de grote lijnen werden uitgetekend van wat op stapel stond. En dat zou geen klein beetje worden. Toen wij vroegen naar een agenda voor het noodzakelijke overleg, werd ons verzekerd dat dit niet zou vergeten worden. Alle managers zaten er bij en knikten bevestigend.

Nu heeft de vroegtijdige val van de regering zeker een streep door de rekening van datzelfde management getrokken, maar blijkbaar zijn sommigen onder hen nog altijd doordrongen van de leuze dat het management voorgaat op het recht. Bij Douane en Accijnzen werden nieuwe diensten opgericht zonder enig overleg. Formeel worden deze aan bestaande diensten toegevoegd en dus is het overleg niet nodig, zegt de overheid. Nieuwe uurroosters worden intussen overlegd in de bevoegde basisoverlegcomités, als het niet vergeten wordt. Maar men ging ook over tot sluiting van bepaalde kantoren. Onze vraag naar overleg werd weggewuifd omdat zagezegd alle betrokkenen akkoord waren met de aangeboden oplossing. Tot we de druk opvoerden en het nationale overleg er eindelijk toch kwam.

Intussen is het hek helemaal van de dam. Bij de algemene administratie van de Patrimoniumdocumentatie wordt de herschikking van de diensten volop voorbereid. Wat dat betreft is er geen verschil met de andere algemene administraties. Alleen worden slag om slinger deadlines op het personeel losgelaten, met de nodige paniecreacties voor gevolg. Bij het Kadaster ging men zelfs nog verder: hele diensten werden verhuisd zonder enige communicatie, laat staan overleg. Wij kregen er pas lucht van nadat onze leden ons verwittigden. Het bleek nog sterker dan wij dachten. Een bepaalde gewestelijke directeur verhuisde een volledige dienst, zonder dat de centrale administratie of de dienst gebouwen op de hoogte waren. Of hoe de hoge overheid uiteindelijk oogst wat zij gezaaid heeft.

Voor de ACOD is het nu genoeg geweest. Wij eisen respect voor het syndicaal statuut en zullen het nodige doen om dat af te dwingen.

Aimé Truyens

ACOD mobiel!

Het propagandaplan 2010 van de sector Overheidsdiensten heeft nog een leuke uitsmijter. Een aangepaste zwerfwagen zal binnenkort in alle gewesten prominent aanwezig zijn op acties, manifestaties en evenementen.

Het was de uitdrukkelijke wens van onze jonge afgevaardigden dat de aankleding verre van oubollig zou zijn. Het resultaat mag dan ook gezien worden. Samen met Jo Clauwaert van CDV Productions werd het project op stapel gezet en David Donceel is de artiest



die voor de prachtige graffiti zorgde. De tekening is bijzonder krachtig en legt de nadruk op de militant die onze boodschap van de daken schreeuwt.

'ACOD broodnodig' is geen holle slogan. De zwerfwagen is ingericht als een kantoor waar we de pers kunnen ontvangen en nieuwe leden kunnen verwelkomen.

Onze 'strijdwagen' zal op vraag van de gewesten te zien zijn aan de werktels. Het is immers een terechte vraag van de basis dat de vakbond zich meer laat zien in de gebouwen. Tot binnenkort?

Guido Rasschaert

Interview Francis Colardyn

“De veralgemeende statutarisatie maakte van UZ Gent een aantrekkelijke werkgever”

Op 1 oktober ging prof. dr. Francis Colardyn op emeritaat na een lange loopbaan in het Universitair Ziekenhuis Gent in diverse mandaten als diensthoofd Intensieve Zorgen, hoofdarts en afgevaardigd bestuurder. Tijd voor een terugblik op zijn loopbaan en verwezenlijkingen.

Hoe hebt u het UZ Gent de laatste tien jaar zien evolueren?

Francis Colardyn: “Die evolutie is zeer positief. Het masterplan-bouwprogramma vormde in 2000 al een aanzet, aangevuld vanaf 2006 met middelen van de Vlaamse overheid. Maar vooral een financiële balans in zwarte cijfers gaf ons de mogelijkheid om te investeren met eigen middelen in zaken als bijvoorbeeld de installatie van bijkomende lineaire versnellers voor radiotherapie. Met de grote bouwwerken die momenteel gaande zijn, zal ook het campusgezicht tegen 2014 grondig veranderd zijn. Verder is ook de stijging van het aantal patiënten en medewerkers zeer positief, net zoals het Pegasos-project dat o.a. de samenwerking tussen artsen en verpleegkundigen moet optimaliseren.”

Daghospitalisatie, samenwerkingsverbanden met andere ziekenhuizen, zorgprogramma's,... Welke impact heeft dat op het UZ Gent?

Francis Colardyn: “UZ Gent heeft als eerste universitair ziekenhuis meer daghospitalisaties dan langdurige opnames gerealiseerd. De bedden voor langdurige hospitalisatie werden afgebouwd – een evolutie die zich vermoedelijk nog zal doorzetten. De samenwerkingsverbanden met UZ Gent resulteren nu al in een netwerk van meer dan 30 ziekenhuizen, o.a. via het ‘e-health platform’. Wat de zorgprogramma's betreft zien we de laatste jaren meer en meer een toename zoals bijvoorbeeld voor diabetes, oncologie, geriatrie of allergie. Natuurlijk heeft dat een impact op de financiering in het ziekenhuis gezien

de zorgprogramma's forfaitair gefinancierd worden. Door de netwerking krijgen we ook meer derde- en vierdelijnpathologie, die duurder is.”

Welke hoogtepunten en verwezenlijkingen in het mandaat van afgevaardigd bestuurder blijven u zeker bij?

Francis Colardyn: “Eerst en vooral de middelen die er gekomen zijn om de

bestaande infrastructuur te vernieuwen en te renoveren. Deze middelen komen zowel van de Vlaamse overheid, als uit eigen middelen. Na een jarenlange stilstand in het verleden was het noodzakelijk om het UZ Gent aan de top te houden en om op een kwalitatieve manier hoogstaande zorg te blijven bieden. Het resultaat daarvan wordt binnen afzienbare tijd ook heel zichtbaar. Een andere belangrijke verwezenlijking is



de veralgemeende statutarisatie van de medewerkers, die een duidelijke aantrekkingspool voor het ziekenhuis creëerde. We stellen vast dat binnen de krappe arbeidsmarkt van de zorgsector het UZ Gent er toch in slaagt voldoende medewerkers aan te trekken, wat voor bepaalde beroepscategorieën helemaal niet zo evident is."

Waren er ook dieptepunten of mindere goede ervaringen?

Francis Colardyn: "De eerste drie jaren van het mandaat waren moeilijk. Er was geen eenduidig bestuur, het was een onstabiele periode en binnen de bestuursorganen was de situatie ook niet altijd zo evident. Ik heb deze functie in het begin toch zeker een stuk onderschat. De beschikbaarheid die verwacht wordt en het voortdurend mensen overtuigen, is erg stresserend en niet zo vanzelfsprekend. Men moet in zo'n mandaat toch zijn plaats zoeken in het bestuur van het ziekenhuis."

Hoe ziet u de gezondheidszorg in ons land en Europa verder evolueren en welke rol spelen de universitaire ziekenhuizen daarin?

Francis Colardyn: "De groei van de financiering zal vermoedelijk vermindern. Het zogenaamde 'hospitalcentrisme' zal op termijn verdwijnen. Ziekenhuizen zullen verkleinen en er zal nog meer een evolutie zijn naar daghospitaisatie. Daardoor is het te verwachten dat bepaalde behandelingen zoals dialyse en diabetesbehandeling zullen gebeuren in 'home replacement settings' of zelfs thuis. Ik verwacht ook meer superspecialisatie, de zogenaamde vierdelijnszorg voor de universitaire ziekenhuizen. Op Europees vlak zie ik vooral een toename van de zorg op vlak van ambulante superspecialismen. Ziekenhuizen blijven nog zeer sterk regionaal gestructureerd, veeleer dan Europees. De gewoontes van de mensen daar kan men tenslotte niet om heen."

Het UZ Gent heeft een lange traditie van sociaal overleg. Hoe ervoerde u dat als afgevaardigd bestuurder?

Francis Colardyn: "Het overleg was me soms te punctueel met lange uitgesponnen discussies en debatten. Vooral met het uitvergrooten van bepaalde problemen had ik het soms moeilijk. Ik ben wel

tevreden dat we steeds probeerden een consensus te bereiken. Tenslotte kennen de syndicale organisaties de werkvloer beter en is het belangrijk rekening te houden met hun signaalfunctie."

Welke uitdagingen staan het UZ Gent nog te wachten?

Francis Colardyn: "Het is belangrijk de groei van het ziekenhuis te bewaren, vooral in de moeilijke periode die komt. Verder moet men speerpunten zoals genetica, blijven ondersteunen. Voor het ziekenhuis is verder migreren naar dag- en ambulante praktijk de toekomst. Tevens is de binding van de ziekenhuisartsen met het eigen ziekenhuis een aandachtspunt, gezien er gevaar is voor een zekere onthechting. En zeker niet te onderschatten is de houdbaarheid van het wachtsysteem van de artsen. Meer en meer wordt dat een aandachtspunt. Ten slotte blijkt centralisatie en organisatie van de zorg in de Gentse regio ook niet zo evident. Kennelijk moet er op termijn nog een bepaalde terreinafbakening komen."

Ter afsluiting: wacht na het emeritaat het 'zwarte gat'?

Francis Colardyn: "Neen, ik zal wel nog actief blijven als expert in de gezondheidszorg, maar zeker niet in allerlei mandaten in raden van bestuur. Misschien later toch liever een emiraat in plaats van een emeritaat (lacht)?"

Intussen werd bekend dat de raad van bestuur van het UZ Gent met unanimiteit van stemmen besliste om Jef Peeters vanaf 1 oktober 2010 aan te stellen als nieuwe afgevaardigd bestuurder. Hij was onder meer vice-president van Coca-Cola in Atlanta en COO van het Ziekenhuis Netwerk Antwerpen. Peeters wil die ervaring inzetten om de kwaliteit van de gezondheidszorg van het UZ Gent ook zichtbaar en tastbaar te maken op de campus en daarbuiten. De afgevaardigd bestuurder wordt op voordracht van de rector aangesteld door de raad van bestuur voor een hernieuwbare periode van vier jaar.

In memoriam Valère De Paepe



Op 29 september overleed Valère De Paepe. Met het heengaan van Valère verdwijnt er een syndicaal monument. Valère begon in 1960 als tekenaar bij het toen nog federale ministerie van Openbare Werken, een functie die hij tijdens het grootste deel van zijn beroepsloopbaan bleef uitoefenen. Vanaf 1 april 1962 werd hij lid van de ACOD, waarna hij zeer snel militant werd en eerst het mandaat van ondervoorzitter en later van voorzitter van de ondersector Openbare Werken opnam. Toen Valère na de staatshervorming verhuisde naar het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, deed hij dat ook op syndicaal vlak als ondervoorzitter van de ondersector Vlaamse Gemeenschap. Hij stond als stichter aan de wieg van de Sociale Dienst van de Vlaamse Gemeenschap en was lid van de raad van bestuur. Ondertussen behoorde hij het personeelsrestaurant Bollenberg (Gent) en verzorgde de sinterklaasfeesten. Tot het einde van zijn actieve loopbaan bleef Valère syndicaal vooraan op de barricaden staan. Voor ons was hij daarenboven de syndicale mentor en buddy bij wie we met alle vragen konden aankloppen. Valère, nogmaals bedankt voor alles.

Hilaire Berckmans

Onderhandelingen Vlaams sectoraal akkoord uitgesteld



Sinds juni van dit jaar wordt er niet meer onderhandeld in het sectorcomité 18 of overlegd in het hoog overlegcomité. Ook de andere gecentraliseerde reguliere werkzaamheden tussen de vakbonden en de (administratieve) overheid liggen sindsdien op apegapen. Voorbeelden van deze laatste werkzaamheden zijn de werkgroep sociaal overleg en de werkgroep functieclassificatie.

Oorzaak van dit alles was het vastlopen van de onderhandelingen over het sectoraal akkoord voor de komende jaren. Begin juli deed de Vlaamse regering het volgende voorstel om de situatie te deblokkeren:

- de formele onderhandelingen over een Vlaams sectoraal akkoord worden pas opnieuw opgestart vanaf 2011. Dan dient ook over de looptijd te worden onderhandeld. Wordt het een klassiek tweejarenakkoord of gaan we naar een sectoraal akkoord voor de duur van de legislatuur (tot 2014) van deze Vlaamse regering?
- pas ten vroegste op dat moment of in de loop van de onderhandelingen kan er duidelijkheid zijn over het al of niet ingaan op de vraag van het optrekken van de maaltijdcheques.
- vanaf september 2010 worden er voorbereidende gesprekken in een of meerdere werkgroepen gehouden. De bedoeling is om daarin de technische haalbaarheid van de al geformuleerde kwalitatieve eisen uit te werken.
- intussen hervatten de vakbonden de normale werkzaamheden van het sectorcomité en de andere bestaande werkgroepen, zoals bijvoorbeeld de begeleidingscommissie functieclassificatie.

Zoals eerder in de Tribune aangekondigd, hebben ACV, VSOA en ACOD Overheidsdiensten daarover hun achterban geconsulteerd. Na het aftoetsen van de verschillende visies formuleerden de drie vakbonden een gemeenschappelijk antwoord aan de Vlaamse regering:

- de drie vakbonden hervatten de reguliere werkzaamheden van het sectorcomité en het hoog overlegcomité.

- er dient duidelijkheid te zijn over het kwantitatieve luik van het komende sectoraal akkoord om de onderhandelingen te kunnen hervatten. We herinneren eraan dat de minimale eis van de vakbonden het optrekken is van de maaltijdcheques tot zeven euro.
- de vakbonden willen dat de inhoud van het kwalitatieve luik kan worden herbekeken. Dat kan impliceren nieuwe elementen toevoegen. Het kan ook zijn dat elementen die tot op heden werden weerhouden, worden geschrapt.

Vooraleer de gesprekken over het sectoraal akkoord te hervatten, dient er een debat ten gronde plaats te vinden met een volwaardig politiek gemandateerde vertegenwoordiging van de Vlaamse regering over de dringende actuele problemen. Voorbeelden daarvan zijn de opeenvolgende en aanhoudende lineaire besparingen, de realisatie en de uitvoering van de personeelsplannen, de Vlaamse Administratieve Centra (personeelsrestaurants?), de huisvesting in de Noordwijk en de uitvoering Jeugdzorgtoelage. Dit is geen limitatieve lijst.

Op 1 oktober hebben Kris Peeters en Geert Bourgeois ingestemd met de door de vakbonden gestelde voorwaarde. Het debat over de dringende actuele knelpunten is intussen opgestart.

Hilaire Berckmans



Van Financiën naar VLABEL

Overkomend personeel nu al bijna in de zak gezet

De Vlaamse regering besliste op 16 oktober 2009 dat vanaf 1 januari 2011 de Vlaamse Belastingdienst (VLABEL) zelf de verkeersbelastingen int. Het gevolg is dat vanaf 15 januari 2011 hiervoor 257 personeelsleden van de FOD Financiën dienen over te gaan naar de Vlaamse administratie en tewerkgesteld worden bij VLABEL. Momenteel is de belastingdienst bezig met de organisatie om deze personeelsleden op te vangen. Echter niet zonder eerst aan de zelfbedieningstand te passeren.

De vakbonden werden door administrateur-generaal David Van Hereweghe en HR-verantwoordelijke Els Vermeir uitgenodigd voor een 'speciaal' EOC van VLABEL op 17 september. Op de agenda stond de opstart bevorderingsprocedure voor drie A2-directeurs, de opstart vervangingswerving afdelingshoofd controle, aanpassing arbeidsreglement, aanpassing personeelsplan, de uitrusting controlefuncties en de procesaudit.

Voor de vervangingswerving van een afdelingshoofd en de wervingen

van 1 A2 (N-2) – directeur dienst BO4, CIC en financieel beheer, van 1 A2 (N-2) – directeur dienst BO5, juridische aangelegenheden en van 1 A2 (N-2) – directeur dienst Contactcenter, leken ons zeer unfair. Of de bedoelingen oneerlijk waren, laten we in het midden maar het leek er sterk op dat men gauw enkele vriendjes wou bevorderen vooraleer kandidaten vanuit de FOD Financiën zouden meedingen voor de eliteplaatsjes. Ook had de directie de intentie om het afdelingshoofd vlug te vervangen, ook al gaat deze pas op 1 februari met pensioen. Nog tijd genoeg dus om te wachten tot de nieuwe collega's zich kandidaat zouden stellen.

Toen we eind september de quasi definitieve naamlijst onder ogen kregen, werd ons vermoeden bevestigd dat er toch potentiële kandidaten voor bevordering in het niveau A zouden overkomen. We hebben het EOC bij hoogdringendheid samengeroepen. Deze vergadering vond al plaats op 6 oktober. Op onze vraag wordt de bevorderingsronde uitgesteld tot 2011. Voor de andere niveaus zal men pas eind 2010 weten

welke graden er overkomen, m.a.w. hoeveel D3's, D2's D1's, C3,... en dan overgaan naar een bevorderingsronde.

Een andere bekommernis werd ons door de AG (Open VLD en ex-kabinet-chef minister Van Mechelen) bevestigd: er komen 289 personeelsleden over, waar de directie meent dat er slechts een 200-tal nodig zijn. Er is vooral een 'overschot' aan D's die men geleidelijk aan wil laten afvloeien, en ook een kleiner aantal C's. Wil men enkel nog 'übermensen' in het rechtse Vlaamse landschap?

Als dit de manier is waarop de personeelsleden die overkomen van de FOD naar VLABEL zullen worden behandeld, dan houden we ons hart vast. Het lijkt nu al alsof de 289 als tweederangsburgers worden bekeken. Eén ding staat vast: nu we echt weten wie aan de andere kant van de tafel zit, zijn we zeker op onze hoede om meer dan ooit een oogje in het zeil te houden.

Jan Van Wesemael

Gewestelijk secretaris West-Vlaanderen - Vlaams traject

Oproep kandidaturen

Sinds 1 oktober is Eddy Hendryckx stafmedewerker-coördinator ACOD Zeewezen. Zijn mandaat van gewestelijk secretaris-Vlaams traject komt daardoor vrij. Daarom wordt opgeroepen tot kandidatuurstelling onder de actieve leden van de sector

Overheidsdiensten die aangesloten zijn in het gewest West-Vlaanderen. Wie wil kandideren voor het mandaat van gewestelijk secretaris-Vlaams traject, richt zijn kandidatuur aan ACOD Overheidsdiensten, Sint-Amandsstraat 112, 8800 Roeselare of mailt deze naar

overheidsdiensten.wvl@acod.be. Voeg bij de kandidatuurstelling een kort syndicaal CV. De kandidatuurstelling dient ten laatste op 20 november in ons bezit te zijn.



Diverscity

Nieuw elan voor sectorconvenant lokale besturen

Zes jaar werken de vakbonden ACOD, ACV en VSOA met de VVSG ondertussen samen in het kader van een sectorconvenant lokale besturen. Onder de naam Diverscity geven ze gezamenlijk een concrete invulling aan de engagementen opgenomen in het sectorconvenant, afgesloten met de Vlaamse regering.

Op 23 juli 2010 ondertekende de Vlaamse regering het voorstel van sectorconvenant, ingediend door de sector lokale besturen. Door de beslissing van de Vlaamse regering gaat het convenant in vanaf januari 2010 tot december 2011. Ook nu weer slaan de sociale partners de handen in elkaar om gezamenlijk de actuele knelpunten met betrekking tot het arbeidsmarkt- en personeelsbeleid binnen de sector aan te pakken. Drie sectorconsulenten zijn ondertussen aan de slag met concrete acties die een antwoord moeten bieden op deze uitdagingen. Drie thema's vormen de rode draad doorheen het convenant: een betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt, levenslang

leren en diversiteit. Concreet wordt er ingezet op thema's zoals onthaal, verzuim, competentie management, leertijd bewust personeelsbeleid, stage & leerwerk, personeelstevredenheid, tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap en vorming van medewerkers op niveau E en D.

Visie en maatschappelijke verantwoordelijkheid

Nieuw binnen het kader van dit convenant is de sectorvisie lokale besturen. Deze gezamenlijke denkoefening tussen de sociale partners beoogde de uitdagingen en sterktes in kaart te brengen waarmee de sector vandaag en morgen geconfronteerd wordt. Naast een toekomstige krapte op de arbeidsmarkt zal de sector moeten anticiperen op een aanzienlijke uitstroom van personeel door haar sterk vergrijsd personeelsbestand. Het verhogen van de inzetbaarheid van alle werknemers (ook van kansengroepen) wordt dus onontbeerlijk. Besturen moeten dan ook investeren in de competentiever-

sterking van al hun medewerkers, maar daarnaast ook kansen bieden aan het groot aantal kortgeschoolde werknemers dat actief is binnen de sector en blijven gebruikmaken van activeringsmaatregelen.

Ook het potentieel van kansengroepen zoals allochtonen of personen met een arbeidshandicap moet worden erkend en benut. Het arbeidspotentieel van de toekomst zit niet meer alleen bij de 'gemiddelde' medewerker maar ligt in een rijkdom aan nog te ontginnen talent. Dit alles vergt een verdere verschuiving van een klassiek personeelsbeheer naar een modern personeelsbeleid, met vlottere personeelsstromen en met oog voor de noden en capaciteiten van elke werknemer. Het is deze sectorvisie die verder richting geeft aan de 6 prioriteiten en de 20 concrete acties opgenomen in het nieuwe sectorconvenant. De rode draad doorheen deze visie is de maatschappelijke verantwoordelijkheid die lokale besturen als werkgevers dragen.

Concrete acties

Enkele concrete realisaties uit het voorjaar van 2010 werden mogelijk gemaakt door het Impulsplan 'Herstel het vertrouwen' van de Vlaamse regering. Hierdoor kon de stuurgroep 100.000 euro besteden aan vorming en opleiding van personeelsleden van lokale besturen. Besturen konden aan een voordelig tarief intekenen op ondersteuningstrajecten voor ploegbazen en op 'Bouwstenen voor vorming van niveau E & D' in samenwerking met de Centra voor Basiseducatie. Ook werden enkele pilootprojecten rond loopbaanoriëntering opgezet en werd de inspiratiesessie 'Vorming, anders bekeken', in samenwerking met Streetwize, gratis aangeboden.

Naast deze bijkomende investering in competentieversterking zette Diverscity het project 'Diversiteit als prioriteit' voort. Geïnteresseerde lokale besturen werden vijf keer samengebracht in een lerend netwerk rond tewerkstel-

ling van personen met een arbeidshandicap. De resultaten hiervan werden gepresenteerd op een afsluitende studiedag in het Vlaams Parlement. Ondertussen blijft Diverscity streven naar een uitbreiding van de Vlaamse Ondersteuningspremie (VOP) voor de reïntegratie van medewerkers met een arbeidshandicap bij lokale besturen.

Ook in 2011 staat Diverscity weer voor een goedgevuld programma. Enkele hoogtepunten zijn de studiedag rond leeftijdsbewust personeelsbeleid & loopbaanmanagement, een infomoment rond het ervaringsbewijs en vijf regionale studiedagen rond een divers personeelsbeleid, met de voorstelling van een nieuwe praktijkengids.

Nieuw elan, blijvende uitdagingen

Sinds de start van de convenantwerking binnen de sector is er veel veranderd. Ondertussen werken drie sectorconsulenten al bijna een jaar onder de naam

Diverscity met een eigen logo, website en nieuwsbrief. Een belangrijk pijnpunt blijft echter het gebrek aan structurele financiering van de convenantwerking. Zeker in tijden van economische recessie, wanneer er geen extraatjes te bedelen zijn, botst deze werking al gauw op haar financiële beperkingen.

Een blik op andere sectoren en op onze noorderburen toont de ruime waaier aan mogelijkheden die een eigen sectorfonds kan bieden. Deze vorm van structurele financiering is dé hefboom bij uitstek om een uitgebreid en permanent vormings- en opleidingsaanbod te voorzien voor het personeel van lokale besturen. Een piste die het overwegen waard is want, nog meer dan andere sectoren, heeft onze sector als publieke werkgever de taak om de competenties van al haar medewerkers te versterken.

Meer informatie rond de thema's en activiteiten van Diverscity is te vinden op www.diverscity.be.



Dag van de afgevaardigde Een groot succes

Het is voor de sector Onderwijs heel belangrijk om zoveel afgevaardigden te hebben die zich belangeloos inzetten voor de leden. Goed vakbondswerk is gewoon onmogelijk zonder hen. Vandaar dat we onze afgevaardigden eens extra in de bloemetjes hebben gezet.

Op 20 september trokken we met zijn allen naar Willebroek om via het Zeekanaal naar Antwerpen te stomen. In de voormiddag kregen we het gezelschap van twee leden van het kabinet van minister Pascal Smet. Met Paul Yperman werd er vooruitgeblikt op de belangrijke hervorming van het secundair onderwijs. Hij bracht een stand van zaken en somde enkele verwachtingen op. Dit leverde voldoende stof voor een geanimeerde discussie. Er bleven nog heel wat vragen open, maar dat was te verwachten in dit dossier. Daarna had Wim Van Rompu het over het dossier leerzorg, dat al heel wat gemoederen beroerde in gewoon en buitengewoon basissen secundair onderwijs en bij de CLB's. Dit dossier lijkt naar een eindfase te gaan, afwachten wat de finale brengt. Na de geestelijke, werd de innerlijke en daarna de culturele mens verzorgd met een optreden van 'Het Grote Oor'. Deze muzikale leerkrachten uit de Kempen brachten bekende nummers met eigen teksten over de leraar, zijn dagelijks bestaan in de klas en op school. Voor we het wisten, lag het schip terug aan de kade van Willebroek. De dag met de afgevaardigden deed iedereen deugd. We voelden dat we samen ergens voor gaan en dat ieder deeltje van het vakbondswerk nodig is om resultaten te halen. Afgevaardigden, nogmaals bedankt!

hugo.deckers@acod.be



Hervormingen onderwijs

Ook de leerkracht staat centraal

Naar aanleiding van de grote hervorming secundair onderwijs is het altijd nuttig te kijken welke effecten wijzigingen van zo'n grote onderneming hebben, en zeker wat de gevolgen daarvan zijn voor het personeel. Om dit te begrijpen nemen we een kijkje bij onze noorderburen.

Daar stelt zich de vraag of het lerarentekort op dit moment genoeg prioriteit krijgt. De vorige minister van Onderwijs trok één miljard euro uit om de salarissen weer enigszins respectabel te maken. Dit bedrag slaat op 300.000 personeelsleden. Het probleem is echter dat salaris slechts één van de aandachtspunten is waar het leraarschap mee te maken heeft. Het aantal uitdagingen die voor ons liggen, zijn niet min.

Vergrijzing

In Nederland (en ook bij ons) is de vergrijzing van de maatschappij de belangrijkste oorzaak voor het lerarentekort. Uit recente cijfers blijkt dat 40 procent van het onderwijzend personeel in het secundair onderwijs ouder is dan 50 jaar. Deze groep zal de komende jaren het onderwijs verlaten en een grote leegte achterlaten.

Dalende populariteit van het beroep

Minder studenten voelen zich aangetrokken tot het onderwijs of verlaten na enkele jaren het beroep. Dit laatste vergt ook van onze beleidsmakers bijzondere aandacht, omdat deze jongeren alsnog voor dit beroep hadden gekozen.

Afnemende zelfstandigheid, toenemende verantwoordelijkheid

De leerkracht in Nederland heeft de afgelopen jaren nogal wat aan zelfstandigheid moeten inleveren. Vroeger kon hij zijn vak redelijk autonoom uitvoeren omdat hij werd beschouwd als een professional. Het lokaal was zijn domein, waar hij zelfstandig zijn vak kon uitoefenen. De laatste jaren echter



wordt de leraar steeds minder als een professional beschouwd en meer als een radertje in het geheel. Managers, onderwijspsychologen en andere onderwijspecialisten bepalen het beleid. De leerkracht wordt gereduceerd tot uitvoerder. Zijn werk dient afgestemd te zijn op dat van collega's zodat er een zekere cohesie ontstaat. Daarnaast wordt er verwacht dat hij verantwoording aflegt aan zijn meerdere en wordt hij beoordeeld (of veroordeeld?) op de behaalde resultaten van zijn leerlingen.

Werkdruk

Aan de ene kant wordt zelfstandigheid ingeleverd, aan de andere kant krijgt de leerkracht steeds meer verantwoordelijkheden en taken. Hoewel lesgeven zijn kernactiviteit zou moeten zijn, zien we steeds meer dat er wordt verwacht dat de leraar allerlei nevenactiviteiten uitvoert. Zo is hij niet alleen meer leraar, maar ook projectbegeleider, coach en vertrouwenspersoon. En aangezien het aantal lesuren daar niet wordt op afgestemd, stijgt de werkdruk. Deze stijgende werkdruk is dan ook een van de meest gehoorde klachten in het onderwijs.

Mondige leerlingen, mondige ouders

Hoe mondiger een maatschappij, hoe mondiger hun kinderen. Dit kan als een positieve ontwikkeling worden beschouwd. Meer mondigheid betekent

echter niet automatisch meer deskundigheid. En het wordt problematisch wanneer dit doorslaat naar hinderlijk gedrag.

Leerlingen die het zwijgen vreemd zijn, overal commentaar op leveren of simpel niet meer willen of kunnen luisteren,... het verstoort de les en vergt nogal wat geduld, zelfbeheersing en energie van de leerkracht. Allemaal inspanningen die het beroep zwaarder maken, en dus minder populair.

Mondige leerlingen hebben vaak mondige ouders. Deze mondige ouders kunnen nogal wat van de docent vragen. Als zij het ergens oneens mee zijn, komen zij verhaal halen. In plaats van de leraar te beschouwen als een professional en te vertrouwen op zijn expertise, moet hij steeds vaker verantwoording afleggen.

Hervormingen mogen het tekort aan leerkrachten niet nog meer verhogen, maar moeten het doen verlagen. In Nederland staan nu reeds 20 procent zogenaamde 'onbevoegden' voor de klas. Het laat zich raden wat het gevolg hiervan is voor de kwaliteit van het onderwijs. Kwaliteit waar iedereen de mond van vol heeft. Voor ons is het duidelijk: investeren in kwaliteit, is investeren in onderwijspersoneel. Bij de komende onderhandelingen is dit ons enig uitgangspunt. In het belang van de leerkracht en dus in het belang van de samenleving.

hugo.deckers@acod.be

Taalexamencommissies in de centra volwassenenonderwijs

Een van de aanstellingsvoorwaarden waaraan een personeelslid in het Nederlandstalig onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap moet voldoen, zijn de taalvereisten. Deze worden vastgelegd in de verschillende decreten rechtspositie en zijn van toepassing op alle statutaire personeelsleden, de personeelsleden van de basiseducatie en de leden van de inspectie.

De vereiste kennis van het Nederlands is niet hetzelfde voor elk personeelslid, maar is afhankelijk van het ambt (en het vak/module) waarin het personeelslid wordt aangesteld. Het vereiste niveau van taalkennis wordt aangeduid volgens het Europees Referentiekader voor Talen en varieert van A1 als laagste niveau tot C2 als hoogste niveau. Een personeelslid dat aangesteld wordt om het vak wiskunde te geven in het secundair onderwijs wordt verondersteld een niveau C1 te hebben voor het Nederlands. Voor de collega die belast wordt met het vak Engels in het secundair onderwijs volstaat het niveau B2.

Het personeelslid kan op verschillende manieren zijn kennis van de onderwijstaal aantonen. De eenvoudigste en meest voorkomende manier is in het bezit zijn van een Nederlandstalig studiebewijs, waarop de aanstelling van het personeelslid al dan niet steunt.

Wordt een personeelslid aangesteld op basis van een anderstalig studiebewijs, dan moet hij zijn kennis van het Nederlands aantonen. Dit kan door een certificaat of getuigschrift voor te leggen van een opleiding NT2, dat behaald werd in het volwassenenonderwijs. Dit certificaat of getuigschrift moet overstemmen met het vereiste taalniveau voor het ambt dat het personeelslid wenst op te nemen.

Een andere mogelijkheid om zijn taalkennis aan te tonen is via een getuigschrift van een examencommissie. Tot op heden werden deze examens centraal georganiseerd, maar vanaf dit

schooljaar gaat er een nieuw systeem van start. Vier centra voor volwassenenonderwijs werden aangeduid om examens te organiseren:

- CVO KA Turnhout voor provincie Antwerpen
- PCVO 'Het Perspectief' voor provincie Oost-Vlaanderen
- CVO Kamer voor Handel en Nijverheid van Brussel voor provincie Vlaams-Brabant en Brussel
- CVO Kortrijk-Menen-Tielt voor provincie West-Vlaanderen.

Voor de provincie Limburg stelde geen enkel CVO zich kandidaat. De personeelsleden uit Limburg zullen zich dus tot een van de bovenstaande CVO's moeten wenden.

Per centrum wordt er een taalexamencommissie georganiseerd en dit een eerste maal op zaterdag 4 december 2010, dus voor alle centra op hetzelfde tijdstip. Voor elke taal (Frans en NT2) worden proeven georganiseerd voor alle taalniveaus die vereist zijn in de taalregeling.

Naast de taalkennis Nederlands moeten sommige personeelsleden in het basisonderwijs ook de vereiste kennis van de tweede taal Frans aantonen. Zij kunnen dit op verschillende manieren aantonen en één manier is via een taalexamencommissie, zoals hierboven beschreven.

Voor meer informatie kan men terecht bij de provinciaal secretarissen of de regiosecretaris.

raf.deweerd@acod.be

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

Ledenvergadering over cao's IX, III en II

Op dit ogenblik worden de cao's afgerond. Initieel was het de bedoeling om dit nog vóór de zomervakantie klaar te krijgen, maar deze deadline werd niet gehaald. In principe zouden de besprekingen toch voor de herfstvakantie afgerond moeten zijn.

Zoals steeds worden de onderhandelingsresultaten onderworpen aan het oordeel van de leden. Daarvoor zal het algemeen secretariaat de cao's komen toelichten in iedere provincie of regio. U wordt uitgenodigd op de ledenvergadering van de provincie of regio waarbij u aangesloten bent. Wij roepen op dat iedereen massaal gebruik maakt van het democratisch recht om zijn stem uit te brengen en zo de syndicale besluitvorming aan te sturen.

De vergaderdata zijn de volgende:

- provincie Antwerpen op woensdag 17 november om 19 uur in het Bondsgebouw, zaal 404 4^{de} verdieping, Omeganckstraat 47/49, Antwerpen.
- provincie Oost-Vlaanderen op donderdag 18 november om 19.30 uur in het ACOD-gebouw, Bagattenstraat 158, Gent.
- provincie West-Vlaanderen op woensdag 24 november om 14.30 uur in het ACOD-gebouw, grote zaal gelijkvloers, Sint-Amandstraat 112, Roeselare.
- provincie Limburg op dinsdag 23 november om 19.30 uur in het ACOD-gebouw, zaal De Witte, Koningin Astridlaan 45, Hasselt.
- provincie Vlaams-Brabant op dinsdag 16 november om 19 uur in het KTA Halle, lokaal 501, Kluisstraat 1, Halle en op maandag 29 november om 19 uur in het ACOD-gebouw, grote zaal gelijkvloers, Maria-Theresiastraat 121, Leuven.
- regio Brussel op dinsdag 30 november om 18 uur in het ACOD-gebouw zaal B, Congresstraat 17/19, Brussel.

raf.deweerd@acod.be

De controle op afwezigheid wegens ziekte

Regelmatig worden wij door leden gecontacteerd met vragen over de controles bij ziekteverlof, uitgevoerd door controleartsen van het controleorgaan Mensura. Hierover bestaan blijkbaar heel wat misverstanden. In dit artikel trachten we het controlesysteem te verduidelijken.

Wie kan controle aanvragen?

De controle door het controleorgaan kan gebeuren op verzoek van het instellingshoofd, het bevoegde werkstation waar het personeelsdossier wordt beheerd of op eigen initiatief van het controleorgaan. Het personeelslid kan ook zelf een controleonderzoek aanvragen. Dit dient te gebeuren bij aanvraag van verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte of bij aanvraag voor reis naar het buitenland.

Plaats en tijdstip controle

Het controleonderzoek vindt in principe plaats ten huize van het personeelslid, dit kan zowel de woon- als de verblijfplaats zijn, afhankelijk van wat op het medisch attest werd ingevuld. Een controleonderzoek kan gedurende alle dagen van de volledige periode van de arbeidsongeschiktheid gebeuren, ook op zon- en feestdagen. Een controle vindt nooit plaats vóór 8 uur en na 21 uur. Ieder personeelslid dient gedurende de eerste 24 uur van het ziekteverlof thuis aanwezig te zijn. Het personeelslid dat de woning mag verlaten en bij wie de controlearts zich tevergeefs heeft aangemeld, wordt opgeroepen om zich bij de betrokken controlearts aan te bieden tijdens het eerstvolgend spreekuur. In dit geval laat de controlearts een bericht na. Concreet betekent dit dat het personeelslid telkens bij terugkeer dient na te gaan of er in de brievenbus geen bericht werd achtergelaten door de controlearts. De verantwoording dat het bericht van de controlearts laattijdig werd ontdekt in de brievenbus, wordt door het ministerie van Onderwijs en Vorming niet als geldige verantwoording aanvaard.

Mogelijke beslissingen controlearts

De controlearts neemt een beslissing aan de hand van een medisch onderzoek

over de gegrondheid van de afwezigheid wegens ziekte van het personeelslid. Na het controleonderzoek doen zich de volgende mogelijkheden voor:

- stelt de controlearts vast dat de afwezigheid wegens ziekte gerechtvaardigd is, dan meldt hij dit onmiddellijk aan het betrokken personeelslid via een document dat voor ontvangst wordt ondertekend. De betrokkene kan afwezig blijven voor de duur van het toegestane ziekteverlof.

- stelt de controlegeneesheer vast dat de afwezigheid wegens ziekte niet of niet langer gerechtvaardigd is, dan meldt hij ook dit onmiddellijk door middel van een document aan het betrokken personeelslid dat voor ontvangst wordt ondertekend. Indien het betrokken personeelslid hiermee akkoord gaat, dient hij zijn dienst te hervatten op de eerstvolgende werkdag, tenzij de controlearts een andere dag bepaalt.

- stelt de controlearts vast dat de afwezigheid wegens ziekte niet of niet langer gerechtvaardigd is en het betrokken personeelslid gaat hier niet mee akkoord, dan moet het personeelslid onmiddellijk contact opnemen met zijn behandelende arts. Indien deze laatste niet akkoord gaat met de beslissing van de controlearts, neemt hij zelf onmiddellijk contact op met de controlearts om binnen de 24 uur overleg te plegen over de arbeidsongeschiktheid van het personeelslid.

Indien de controlearts op het ogenblik van zijn onderzoek vaststelt dat er nog geen medisch attest werd opgesteld, o.a. bij een afwezigheid wegens ziekte van één dag, dan beslist hij alleen over de gegrondheid van de afwezigheid wegens ziekte. Indien hij van mening is dat ziekteverlof niet gerechtvaardigd is, dan dient het personeelslid onmiddellijk zijn dienst te hervatten.

Resultaten overleg

Indien de controlearts en de behandelende arts over de datum van werkhervatting samen een akkoord bereiken, dan moet het personeelslid deze datum respecteren. Indien de behandelende

arts niet akkoord gaat met de diagnose van de controlearts, stellen zij in gezamenlijk overleg uit een lijst van artsen voorgelegd door het controleorgaan, een andere arts als scheidsrechter aan. De beslissing van de controlearts wordt dan opgeschort tot het personeelslid in kennis wordt gesteld van de beslissing van de scheidsrechter.

Rol scheidsrechter

De scheidsrechter doet binnen de 24 uur na zijn aanstelling zijn onderzoek en deelt onmiddellijk na zijn onderzoek schriftelijk zijn beslissing aan de betrokkene mee:

- beslist de scheidsrechter dat de afwezigheid wegens ziekte niet gerechtvaardigd is, dan moet het personeelslid de eerstvolgende werkdag zijn dienst hervatten.
- beslist de scheidsrechter dat de afwezigheid wegens ziekte gerechtvaardigd is, dan kan het personeelslid afwezig blijven voor de duur van het toegestane ziekteverlof of tot de door de scheidsrechter bepaalde datum.

De kosten van de arbitrage zijn ten laste van de partij die in het ongelijk wordt gesteld. Indien de door de scheidsrechter voorgestelde datum van arbeidsongeschiktheid een datum is die ligt tussen de door de behandelende arts en de controlearts voorgestelde data, dan worden de kosten evenredig verdeeld over beide partijen.

Indien het personeelslid weigert om het document waarbij hem de beslissing van de controlearts of de scheidsrechter wordt meegedeeld voor ontvangst te ondertekenen, wordt dit beschouwd als een weigering om zich aan de controle te onderwerpen.

De beslissing van de controlearts of de scheidsrechter om de afwezigheid wegens ziekte van een personeelslid niet of niet langer te aanvaarden, heeft tot gevolg dat het personeelslid geen nieuw ziekteattest met hetzelfde ziektebeeld kan insturen gedurende de periode waarop het controleonderzoek betrekking had.

georges.achten@acod.be

Geld is op voor sociaal akkoord in de kunstensector



Donkere wolken pakken samen boven het cultuurlandschap, zowel in het kunstenveld als in het sociaal cultureel werk. We vernemen dat de Vlaamse Regering beslist heeft om zwaar te besparen in de culturele sector. De Volkshogescholen moeten tot 25 % besparen en sommige zullen daardoor zelfs verdwijnen. Ook in de Bewegingen staan er zware besparingen op het menu, tot 30 %. De steunpunten zoals Socius, VTI, muziekcentrum zouden eveneens 10 % moeten besparen. Kortom, een sociaal bloedbad kondigt zich aan.

Wij hebben samen met de werkgevers van het sociaal cultureel werk een dringend onderhoud gevraagd aan de minister-president Peeters om deze situatie aan te klagen en hem in te lichten over de zeer zware gevolgen van zo'n besparing. We zullen niet nalaten om te protesteren waar we kunnen. We voorzien lokale acties in het kader van het Vlaams Intersectoraal Akkoord en er volgt een nationale betoging in Brussel op 19 november om 10u (Brussel-Noord naar het Martelarensplein). Daar zullen we een 'blok cultuur' vormen om de volle aandacht te vestigen op de nefaste besparingen.

Kunstensector en VIA

Wij hebben samen met Oko, de werkgevers van de artistieke sector bij de minister van Cultuur Schauvliege aangedrongen om deel te kunnen uitmaken van het VIA. Tot nu toe zijn de antwoorden negatief. Alleen de 500.000 euro voor het aanvullend pensioen van de kunstenaars zouden behouden blijven en de administratie zou de volgende 5 jaar de gegevens moeten verzamelen tegen het volgende VIA (dus in 2015). Wij gaan hier niet mee akkoord: waarom zijn de beeldende kunstencentra wel betrokken en de podiumkunsten niet? Pure discriminatie!

Grote instellingen

Allerlei geruchten deden de laatste dagen de ronde: orkesten opdoeken, fuseren, koren verhuizen, Ballet fuseren met Opera, Ballet verhuist naar Gent, ezn. Wij werden ontvangen op het kabinet Ccultuur waar ons verteld werd dat men de Opera en het Ballet zou samenvoegen en dat het orkest en het koor van de Opera naar Gent zou verhuizen en zouden opgaan in het VRO/VRK. Een paar musici zouden De Filharmonie moeten vervoegen. Ondertussen is het scenario blijkbaar gewijzigd, maar een helder verhaal is er op moment van schrijven niet. Rijkelijk laat om de instellingen nu nog geen zekerheid te kunnen geven voor de nieuwe beheersovereenkomst start op 1 januari 2010! Dit is geen goed bestuur. ACOD Cultuur is zeer op haar hoede en liet aan de minster van Cultuur weten dat werk te maken van betere lonen voor het personeel en voor de artiesten, zeker ook voor de dansers, voor ons de prioriteit is. Wij zijn zeker bereid om daar mee over na te denken. Volgende Tribune zal er wellicht klaarheid zijn, laat ons hopen dat de fusieplannen niet louter besparingsplannen zijn.

Brochure VRT

Syndicale visie op openbare omroep



ACOD VRT heeft een brochure uitgebracht met daarin haar visie en voorstellen voor de toekomst van de openbare omroep. De huidige beheersovereenkomst loopt af eind 2011 en de discussies over een nieuwe beheersovereenkomst 2012-2017 zijn volop gaande. De VRT staat voor grote uitdagingen. Zal ze zich kunnen bevrijden uit de commerciële logica van de kijkcijfers? Zal de Vlaamse overheid genoeg middelen vrijmaken voor een sterke openbare omroep? Welke samenwerkingen dient de omroep aan te gaan? Wat met de huidige managercultuur bij de VRT? Welke rol is er voor de vakbond binnen de openbare omroep? Zullen de democratische krachten de invloed van de private mediaholdings weerstaan? Op deze en andere vragen biedt deze brochure een antwoord. Een mailtje naar acod@vrt.be met vermelding van je naam en adres of telefoneren naar 02/741.52.30 volstaat om de brochure te verkrijgen.

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

Seintjes

Limburg

Senioren naar Rijsel en de kerstmarkt

Op donderdag 16 december organiseert de seniorenwerking van ACOD Limburg, in samenwerking met de ABVV-senioren, een uistap naar Rijsel (Lille) en de kerstmarkt. In de voormiddag is er een rondleiding met gids door de stad Rijsel. Deze stad was in 2004 de culturele hoofdstad van Europa en heeft een aantrekkelijk centrum voor winkelliefhebbers. In de namiddag kan iedereen zijn eigen gang gaan: winkelen, museumbezoek, iets lekkers eten of genieten van de kerstmarkt met meer dan 80 chalets. We vertrekken met de bus om 6.45 uur in Genk C-mine of om 7 uur in Hasselt (Parking Kinopolis). Terugkeer naar Hasselt is voorzien om 17 uur. Deelnemen kan door storting van 17 euro per persoon (bus + gids) op rekeningnummer 001-5268327-42 van ABVV senioren Limburg met vermelding van plaats waar men de bus neemt (Genk of Hasselt). Voor verdere inlichtingen kan men terecht bij Jean Theunis tel. 0486/126.320.

Oost-Vlaanderen

Decoratiefeest verdienstelijke leden en militanten

Op 27 november viert ACOD Oost-Vlaanderen zijn verdienstelijke leden en militanten. Dit feest vindt plaats in het auditorium van de faculteit Economie en Bedrijfskunde van de Universiteit Gent, Twekerkenstraat 2 te Gent. Aan leden die minstens 10 jaar een militantenrol hebben vervuld, wordt het bronzen ereteken toegekend. Het zilveren ereteken is voor militanten met minstens 20 jaar anciënniteit en/of trouwe leden die minstens 40 jaar lid zijn. Leden met 50 of 60 jaar lidmaatschap hebben ook recht op een geschenk mits aanwezigheid op 27 november. Leden en/of militanten die denken in aanmerking te komen voor een van deze eretekens, bezorgen de nodige gegevens aan het intersectoraal secretariaat, Bagattenstraat 158 te Gent. Dit kan ook via mail naar oost_vlaanderen@acod.be. Wij hebben de volgende informatie nodig: naam en voornaam, adres, geboortedatum, sector en de historiek

van uw lidmaatschap, d.w.z. sinds welke datum u lid bent bij ABVV/ACOD of actief bent als militant.

West-Vlaanderen

afdeling Brugge Themanamiddag socialisme

Op donderdag 18 november nodigt de seniorenwerking van ACOD Brugge iedereen uit op een themanamiddag rond het socialisme. Op de agenda staan twee filmvoorstellingen: 'De geschiedenis van de socialistische partij' en 'Het leven van Achilles Van Acker'. Gastspreker is Alain Petit, voorzitter sp.a Brugge. De namiddag start om 15 uur in Café Samario, Moerkerkesteenweg 8, nabij de Kruispoort in Brugge. Info bij Jan Samson, tel. 050/67.59.20 of 0473/861.722, samson.jan@telenet.be en bij Marc Caenen, tel. 050/36.04.55 of 0479/862.388, marc.caenen@telenet.be.

Linx+ maandkalender 12 keer werkbaar werk



Linx+ BewogenFotografen schenkt u ook dit jaar weer een maandkalender. Dit jaar staat werkbaar werk in de kijker met teksten en ingezonden foto's uit de jaarlijkse fotowedstrijd. U kan de maandkalender gratis afhalen in een regionaal Linx+ kantoor of bestellen door 2,20 euro (1 of 2 ex.) over te maken op rekeningnummer 877-7964302-33 van Linx+ met vermelding Werkbaar Werk maandkalender. De kalender wordt opgestuurd zodra de betaling binnen is.