

Tribune

MAAK MEE JOUW
TOEKOMST



DOE MEE, WORD...
KLIMAAT KAMERAAD

inhoud

inhoud en colofon	2
wedstrijd	2
algemeen	3
spoor	11
tram bus metro	15
de post	16
gazelco	21
telecom	22
federale overheidsdiensten	24
vlaamse overheidsdiensten	28
lokale en regionale besturen	31
onderwijs	34
cultuur	38
agenda	40

colofon

Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

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

Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be



Redactie:

Rita Coeck, Raf De Weerd, Jean-Pierre Nyns,
Chris Moortgat, Ludo Sempels, Willy Van Den
Berge, Laurette Muylaert, Gino Hoppe, Bart
Neyens, Jan Van Wijngaerden

Eindredactie:

Robin Productions, Aalst

Vormgeving:

Robin Productions, Els De Waele

Drukkerij:

Roto Smeets, Brussel

online

 www.acodonline.be

 www.facebook.com/acod.abvv

 @ACOD_ABVV

wedstrijd

FNAC-geschenkbond

Winnaars

Mireille Vanhooren (Zomergem), Ivo Broeckx (Heist-op-den-Berg), Marc Tormans (Lommel), Rita Scheers (Puurs) en Marc De Block (Zelzate) winnen een prachtige Mediamarkt-geschenkbond. Zij wisten dat Rudi Arnalsteen gewestelijk secretaris van ACOD Post is in Vlaams-Brabant, dat Graanul Invest uit Estland stamt en dat loopbaanonderbreking zonder motief en de eindloopbaanmaatregelen in het kader van loopbaanonderbreking op 2 september 2016 afgeschaft werden in de Vlaamse overheidsdiensten.

Nieuwe prijs:

FNAC-geschenkbond

Vragen

- Wie stichtte de Indiase organisatie SCAD, die ijvert voor ontwikkeling en sociale kentering in Tamil Nadu, een bijzonder misdeeld gebied in het zuiden van India?
- Met welke campagne wil het Vlaams ABVV ons economisch systeem van binnenuit veranderen en vergroenen?
- Welk buitenlands bedrijf heeft een kapitaalparticipatie van 14 procent genomen in Eandis?

Antwoorden mailen naar

chris.camps@acod.be

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

Gelieve je adres te vermelden
bij je antwoorden.

Als je het mij vraagt

"Dossier zware beroepen schept hooggespannen verwachtingen"

In het dossier van de 'zware beroepen' is een lichte vooruitgang geboekt. Hoe ziet de situatie er nu uit?

Chris Reniers: "In de Nationale Pensioencommissie hebben de sociale partners vier criteria weerhouden waarmee ze willen bepalen wat een zwaar beroep is. Het is nu afwachten of de regering deze criteria zal aanvaarden en welke financiering ze wil voorzien voor dat dossier."

Ondanks de vooruitgang is er dus nog heel wat onduidelijkheid?

Chris Reniers: "Inderdaad, want we weten nog niet op welke manier de vier criteria toegepast zullen worden. Zal één volstaan om een zwaar beroep te hebben of zijn er verschillende criteria nodig? Of zal het gaan om een combinatie van verschillende punten in verschillende criteria? Werkgeversorganisatie VBO mag dan wel beweren dat door deze werkwijze alle beroepen potentieel zware beroepen zijn, zo'n vaart zal het niet lopen. De verwachtingen zijn bij vele werknemers weliswaar hooggespannen – en terecht. Velen voelen immers extra werkdruk omdat men meer flexibiliteit vraagt en er steeds meer collega's wegvallen. Niet verwonderlijk dus dat vele werknemers het gevoel hebben dat ze een zwaar beroep uitoefenen."

Welk resultaat verwacht je?

Chris Reniers: "Het is moeilijk te voorspellen. We zullen dit dossier alleszins nauwgezet opvolgen in de komende maanden en onze leden hierover eerlijk en correct informeren. We moeten op een objectieve en transparante manier bepalen welk beroep zwaar is en welke specifieke uitoefening van een beroep binnen een beroeps categorie zwaar is – waarbij een gelijke beoordeling voor iedereen gegarandeerd is."

Cruciaal in heel dit dossier lijkt de financiering.

Chris Reniers: "De ACOD wil niet dat de regering met een gesloten enveloppe werkt,

waarbij een vooraf afgesproken budget bepaalt wat de zware beroepen uiteindelijk zullen zijn. Het moeten net de objectieve criteria zijn die vaststellen welke de zware beroepen zijn en dan moet daaraan een correcte financiering gekoppeld worden."

En wat met de pensioenverschillen tussen de statutairen en contractuelen?

Chris Reniers: "De ACOD wil niet weten van het beperken van de pensioenen van bijvoorbeeld de statutairen. De voorstellen rond de gemengde pensioenen liggen zeer moeilijk. Rechten afnemen van de ene groep om er te creëren voor de andere, is niet de oplossing. Verworven rechten moeten gelden voor iedereen, niet enkel voor de parlementsleden. Statutairen moeten dus hun rechten behouden en als voor de contractuelen geen degelijk wettelijk pensioen wordt voorzien, moeten zij minstens de garantie krijgen voor de opbouw van een degelijke tweede-pijlerpensioen."

Intussen bereid de Groep van 10 een nieuw interprofessioneel akkoord voor de privésector voor. Komt er ook een intersectoraal akkoord voor de openbare sector?

Chris Reniers: "Dat zou normaal en vanzelfsprekend moeten zijn, maar dat is het helaas niet. Sinds enkele jaren maakt de regering geen enkele opening voor kwalitatieve verbeteringen en investeringen in de openbare sector. Toch zal de ACOD er opnieuw sterk op aandringen dat de regering daar werk van maakt. De voorbije periode was er immers één van zware besparingen op de openbare diensten en intussen is ruimschoots aangetoond dat het gebrek aan investeringen een totaal verkeerde politiek was. Verdere besparingen op de openbare sector in het kader van de begrotingsbesprekingen zijn voor ons dan ook uitgesloten."

Eind september en begin oktober staan er weer vakbondsacties op de kalender. Waar kunnen onze leden en militanten daaraan deelnemen?



Chris Reniers: "De ACOD zal mee het voortouw nemen in het continu verzet tegen het asociaal beleid van deze regering en tegen de afbraak van de openbare diensten. De eerste afspraak daarvoor is een nationale betoging in Brussel op donderdag 29 september, waarbij er speciale aandacht zal zijn voor de openbare diensten. Op vrijdag 7 oktober organiseren we met onze Waalse en Brusselse kameraden een militantenconcentratie in Waver om premier Michel de boodschap te brengen dat 'openbare diensten best iets mogen kosten'. Het zijn immers niet enkel de belastingverlagingen aan bedrijven die iets mogen kosten, zoals de Open VLD-voorzitter zei. Er gaan al genoeg belastingvoordelen naar bedrijven. Het is hoog tijd voor een rechtvaardige fiscaliteit en voor meer investeringen in mensen en middelen in de openbare sector."



Interview met Dirk Van de Poel en Jurgen Masure "Er zijn geen jobs op een dode planeet"

Met de campagne 'Klimaatkameraad' wil het Vlaams ABVV ons economisch systeem van binnenuit veranderen en vergroenen, opdat we ook in de toekomst onze jobs kunnen behouden én blijven leven in een duurzame wereld. Economie en milieu zijn niet elkaars tegenpolen en kunnen best hand in hand gaan, zo geven Dirk Van de Poel (directeur interprofessionele werking van het Vlaams ABVV) en Jurgen Masure (projectmedewerker Sociale Actie) aan. Samen met hun team trekken ze de klimaatrein van het Vlaams ABVV.

Dirk Van de Poel: "De klimaatverandering is een 'hot topic' en met onze campagne 'Klimaatkameraad' willen we laten voelen dat het ook een thema is dat het Vlaams ABVV ter harte gaat. De klimaatverandering is reëel en de manier waarop onze economie werkt draagt daartoe bij. Daarom moeten we onze economie veranderen om die socialer, rechtvaardiger en ook milieu-

vriendelijker te maken. De economie moet ten dienste staan van de mensen en niet omgekeerd."

Hoe moet 'Klimaatkameraad' die verandering tot stand brengen?

Jurgen Masure: "Onze campagne kent vele aspecten. Het is een discussieforum waarbij we kunnen discussiëren over de verhouding tussen economie en milieu en op welke manier we die best kunnen laten samenwerken. Maar we hebben ook heel praktische doelstellingen. We willen onze leden, militanten en afgevaardigden op de werkvloer instrumenten, methodieken, goede voorbeelden, 'tools' aanleveren, waarmee ze hun bedrijf – groot of klein, publiek of privaat – kunnen omvormen tot een meer ecologische speler. Het kan dan gaan over bewust waterverbruik, groene energie, milieuvriendelijk vervoer of isolatie. Er zijn enorm veel mogelijkheden en als vakbond willen we hen daarin stimuleren."

Dirk Van de Poel: "Het probleem is dat ons huidige economisch systeem ook te veel grondstoffen verbruikt. Zo veel zelfs, dat we op termijn ons economisch graf graven. Want er zijn geen jobs op een dode planeet. Willen bedrijven op termijn overleven, willen we onze jobs behouden, dan moeten we op een andere manier gaan produceren. De sleutel daartoe is het hergebruik van grondstoffen – recycleren onder meer. We moeten nagaan hoe we onze economie kunnen aanpassen in functie van het klimaat en duurzaam maken."

Vanwaar het idee om iets te doen rond vakbond en milieu?

Dirk Van de Poel: "Eigenlijk is het niet zo nieuw. Er bestaat al langer een vzw met als naam 'Arbeid & Milieu'. Het is een samenwerkingsverband tussen de Bond Beter Leefmilieu en de drie Vlaamse vakbonden. Daarmee zijn we de oorspronkelijke tweespalt die bestond tussen de zorg voor het

milieu en de strijd voor jobs al een tijdje ontgroeid. Vakbonden denken dus al langer na over hoe we onze economie – en dus jobs – kunnen behouden met respect voor het milieu. De belangen van beide lopen samen en de acute gevolgen van de klimaatverandering versterken dat besef en die nood tot samenwerking alleen maar.”

Toch lijkt het geen eenvoudig idee om te verkopen binnen een vakbond.

Jurgen Masure: “Het is minder moeilijk dan het lijkt. Historisch gezien zijn ecologie en economie altijd met elkaar verbonden geweest, als twee zijden van dezelfde medaille. Vakbonden hebben in het samengaan van beide steeds een belangrijke voortrekkersrol gespeeld. Zo streden in de jaren '50 en '60 de mijnwerkerscollectieven in de VS al om betere werkomstandigheden en meer aandacht voor het milieu in hun sector. Ook in België heeft de vakbeweging steeds gezocht naar manieren waarop ze actief konden zijn op het vlak van het klimaat. De aandacht voor het klimaat is de voorbije 25 jaar zowel in de samenleving als in de vakbond enkel maar toegenomen. Ik denk dat onze vakbond er wel klaar voor is om daarin een rol op te nemen.”

Dirk Van de Poel: “Vroeger trok de vakbond misschien meer de kaart van de economie, en de milieubeweging die van de ecologie. Vandaag kennen we echter meer raakvlakken dan tegenstellingen. Het is niet omdat we meer zouden zorgen voor ons milieu, dat daarom de economie geschaad zou worden en jobs verloren zouden gaan. Integendeel, beide gaan hand in hand en bieden zelfs nieuwe mogelijkheden. Kijk naar de bouwsector: de nieuwe milieunormen hebben geen negatieve impact gehad op de tewerkstelling. Duurzaam bouwen is trouwens een nieuwe niche, die heel wat investeringen aantrekt en nieuwe jobs creëert.”

Jurgen Masure: “De vakbond is een belangrijke belangenbehartiger, maar we zijn ook een sociale beweging die een rol te spelen heeft. We zitten nu in een overgang naar een nieuwe economie. Het is de rol van de vakbond om te wegen op de overgang, want de omslag moet ook sociaal en rechtvaardig zijn. De werknemers en de gezinnen moeten beter worden van die nieuwe economie. Er mogen geen mensen

achterblijven – zeker niet de zwakkeren in de samenleving.”

Dirk Van de Poel: “Het klimaat is ook een thema dat jongeren beroert. Zij vormen de toekomst van onze samenleving en van onze vakbond. Jongeren verwachten van ons ook dat we initiatieven nemen, zodat we een planeet achterlaten waarin zij in de toekomst nog kunnen leven. Daarom richten we ‘Klimaatkameraad’ ook expliciet naar jongeren. We kunnen niet blind blijven voor hun vragen en wensen.”

“Willen bedrijven op termijn overleven, willen we onze jobs behouden, dan moeten we op een andere manier gaan produceren.”

Hoe rijmen jullie ‘Klimaatkameraad’ met nucleaire energie? Daar dreigen bij een uitstap toch vele jobs verloren te gaan?

Dirk Van de Poel: “Als je die relatie sec bekijkt, lijkt die heel gespannen. Mensen in de energiesector vrezen terecht voor hun job bij een overgang naar meer milieuvriendelijke of duurzame energie. Tenminste, zolang er geen Vlaams, federaal of Europees energieplan is. Want juist daaraan ontbreekt het. Er is geen energievisie op lange termijn, waardoor er ook geen alternatief bestaat voor hun job. Eens dat perspectief, dat plan bestaat, kan je deze mensen wel een nieuwe job beloven – in dezelfde sector, maar bijvoorbeeld bij een ander bedrijf dat zich met duurzame energie bezighoudt. Er is heel wat onderzoek gedaan naar het mogelijk tewerkstellingspotentieel in een nieuwe, meer ecologische, duurzame, circulaire economie. Ik begrijp hun bezorgdheid dus volledig, maar meen wel dat de omslag naar meer hernieuwbare energie op termijn onvermijdbaar is.”

Wat kunnen de openbare diensten doen om van ‘Klimaatkameraad’ een succes te maken?

Jurgen Masure: “Er zijn tal van mogelijkheden. Het sensibiliseren van jongeren op school, het vernieuwen en duurzamer maken van schoolgebouwen, milieuvriendelijke bussen en voertuigen voor de politie zijn maar enkele voorbeelden. Het ligt voor de hand dat degelijk, betaalbaar en milieuvriendelijk openbaar vervoer een middel bij uitstek is om grote groene winsten te boeken. In elk geval is het niet moeilijk om iets te bedenken dat in elke openbare sector een groot verschil kan maken. Iedereen kan zijn of haar steentje bijdragen.”

Hoe ziet de planning van de campagne eruit?

Dirk Van de Poel: “Het voorbije jaar was voor ons vooral opbouwend: het voorstellen van ‘Klimaatkameraad’ in de verschillende vakbondscentrales en –werkingen. Zo willen we een groep van ‘Klimaatkameraden’ verenigen die in 2017 zelf of samen met ons concrete acties kunnen opstarten. Voor 2018 hopen we ook beleidsmatig te kunnen wegen, onder meer door een sterkere klimaatvisie van het Vlaams ABVV op ons statutair congres te lanceren.”

Jurgen Masure: “We hopen trouwens dat onze praktische projecten niet beperkt blijven tot de werkvloer. De ‘Klimaatkameraden’ mogen ook in hun vrije tijd projecten opstarten om mensen te sensibiliseren rond het belang van een sociale, rechtvaardige en milieuvriendelijke economie. We nodigen iedereen uit om een bezoekje te brengen aan onze website voor ideeën, discussie of contact.”

Meer info: www.klimaatkameraad.be

De naakte waarheid over het huidige beleid

Regeringsbeleid van twee maten en twee gewichten

Nu het sociaal verzet tegen het onevenwichtige, oneerlijke en onrechtvaardige beleid van de regering-Michel springlevend blijft én de regeringspartijen het slecht doen in de opiniepeilingen, wordt men wat zenuwachtig in de Wetstraat. Daarom hekelt de regering de 'desinformatie van de vakbonden'. Inderdaad, de waarheid kent haar rechten. Het ABVV zet daarom nogmaals de puntjes op de i.

- **Het Plan-Peeters: het einde van de 38-urenweek**

Arbeidstijd berekend op jaarbasis + 143 overuren vóór recup + 100 uren zonder reden, zonder overleg en eventueel zonder recup = gemiddeld 40 uren per week = 45 uren (of meer) als je de mogelijke overuren (tot 360 uren!) via bijzondere sectorcao's erbij telt + de mogelijkheid om maximale arbeidsduur op 11 uur per dag en op 50 uur per week te brengen.

- **Het Plan-Peeters: een andere uurregeling zonder mijn instemming**

De werknemer zal niet kunnen beslissen wanneer hij meer en wanneer hij minder zal werken. Enkel de werkgever, het productietempo, dus de werkgevers, zullen bepalen wanneer een werknemer kan recuperen.

- **Het Plan-Peeters: meer dan een miljoen werknemers werken al in zo'n systeem**

Daarover werd met de werknemersvertegenwoordigers onderhandeld en werd steeds een compensatie bedongen voor de werknemers uit de betrokken sectoren.

- **Geen respect voor het sociaal overleg**

De door vakbonden en werkgevers gesloten akkoorden (SWT/brugpensioen, tijdskrediet, beschikbaarheid werklozen, re-integratie zieke werknemers, ...) werden één na één door de regering-Michel gewijzigd.

- **De regering verarmt de werknemers**

Loonstop + indexsprong + verhoging btw op elektriciteit + verhoging accijnzen = verlies van 1200 tot 1500 euro per jaar (of op zijn minst 100 euro per maand) voor een modaal gezin. Een verlies dat niet



gecompenseerd wordt door de taxshift! De 'sociale correcties' voor de sociale uitkeringen zijn enkel het gevolg van de in de wet voorziene welvaarts koppeling. Maak zelf je rekening op www.factuurregering.be.

- **De Belgische economie doet het niet beter**

12 procent meer mensen naar het OCMW en 8 procent meer langdurig zieken. Nieuwe banen? Over welke jobs gaat het dan? Met welk statuut? Deeltijdse jobs? Flexi-jobs? Uitzendwerk? Jongeren zullen langer aan de zijlijn van de arbeidsmarkt staan.

- **De regering pampert de rijken**

Lux-Leaks, fiscale rulings in Luxemburg en België, Panama Papers, ... In plaats van de fraude aan te pakken, schenkt de regering fiscale amnestie en weigert ze de belastingen op kapitaal te herzien. Van de 30 miljard fraude recupereert de regering slechts 228 miljoen.

- **De regering wurgt de openbare diensten**

In plaats van aan de notionale intresten te raken of 900 miljoen euro onterecht toegekende belastingvoordelen te recuperen, snoeit de regering in de nu al te lage budgetten van de openbare diensten.

Justitie, politie, de gevangenen, NMBS, fiscus/belastingadministratie, ... zijn allemaal onderbemand en kunnen niet langer goed functioneren. Terwijl die openbare diensten opdrachten uitvoeren die onontbeerlijk zijn voor de maatschappij.

- **De meesten dreigen tot hun 67ste te moeten werken**

Doordat de gelijkgestelde periodes (inactiviteitsperiodes die meetellen voor de berekening van de loopbaanduur en het pensioen) in vraag gesteld worden, wordt het steeds moeilijker om een volledige loopbaan te halen. De zware beroepen wil de regering financieren op de kap van de sociale zekerheid door steeds meer gelijkgestelde periodes te schrappen.

- **De regering wil de lonen bevriezen**

De minister van Werk wil de wet tot vrijwaring van de concurrentiekracht aanpakken. Die wet legt de loonnorm vast en garandeert de loonindexering. De regering wil echter de lonen bevriezen en de loonbarema's op de helling zetten. De loonnorm zou dwingend worden en automatische correcties dreigen tot een loonstop te leiden.

Bron: De Nieuwe Werker

SCAD ACOD steunt project in India

Op het VLIG-congres van mei 2016 werd beslist om een schenking te doen aan een ontwikkelingsproject. Het bedrag gaat naar een organisatie in India: Social Change And Development (SCAD).

SCAD is een betrouwbare Indiase organisatie, die ijvert voor ontwikkeling en sociale kentering in Tamil Nadu, een bijzonder misdeeld gebied in het zuiden van India. Cletus Babu, stichter van SCAD, nam 27 jaar geleden samen met een handvol vrienden de beslissing zich te wijden aan de armsten der armen. Vandaag, samen met zijn echtgenote en een ploeg vrijwilligers, helpt hij 500.000 mensen in 548 dorpen. Hij voorzag het gebied van de zoutmijnen van putten drinkwater, stichtte werkplaatsen, zorgde voor de inrichting van basis- en secundair onderwijs, gymnasia's en technische scholen (ingenieurs, verpleegsters, beroepsonderwijs), dit alles toegankelijk voor de kaste der Untouchables. Hij ontfermde zich over verlaten bejaarden en achtergelaten gehandicapte kinderen en stichtte poliklinieken voor melaatsen.

SCAD is pionier op het gebied van ontwikkeling van hernieuwbare energie: verschillende onderzoeksprogramma's zijn opgestart om afval te gebruiken voor de productie van energie.

Sinds de start is de toestand in de dorpen enorm verbeterd, ook al dienen nog vele acties ondernomen te worden, zoals het bijstaan van vrouwen om meer auto-



mie te verkrijgen in het kader van de 'Self Help Groups' via microfinanciering. Er zijn reeds 3000 groepen die aan zelfbeheer doen, maar vele vrouwen staan nog op de wachtlijst om een kleine veestapel op te bouwen.

SCAD is erkend door de hoogste staatsinstanties wegens zijn efficiëntie en vernieuwende werkcapaciteit, die tot doel heeft sociale ommekeer en ontwikkeling te bezorgen aan duizenden mensen onder de armsten van Tamil Nadu. SCAD krijgt geen staatssubsidies en is dus politiek onafhankelijk.

Door ACOD, dankzij de leden

ACOD VLIG heeft een bedrag van 2500 euro via directe weg overgemaakt aan de organisatie. SCAD heeft al laten weten dat ze bijzonder verheugd zijn met deze steun en met de vaststelling dat wij hun waarden en passie delen om de problemen aan de basis aan te pakken in de landelijke gebieden van Tamil Nadu, waar de toegang tot water, woningen, voedsel, onderwijs en gezondheidszorg een groot probleem vormt. Het is enorm belangrijk dat er gewerkt wordt aan projecten van zelfvoorziening voor de armsten van de samenleving, zodat zij zicht krijgen op een betere, gezondere en duurzame toekomst.

Met onze steun kunnen ze een daadwerkelijk verschil maken. Dit is mogelijk dankzij een beperkt deel van uw lidgeld en ik wens de dankbare reactie van de mensen van SCAD via deze weg over te maken.

• Voor wie meer wil weten over SCAD: www.scad.org.in. Er is ook een afdeling in België: www.scad.be.

Guido Rasschaert





Statutair Congres van ACOD Brussel Strijdbaar verzet

Tijdens haar vierjaarlijks statutair congres maakte de Brusselse Intergewestelijke (BIG) van de ACOD begin juni de balans op van de voorbije congresperiode. Tevens zette ze de krijtlijnen uit voor de komende vier jaar. Uiteraard werd er ook een nieuw bestuur verkozen.

Administratief gedeelte

Het congres keurde het activiteiten- en het financieel verslag goed, waarna Rudy Janssens werd verkozen tot opvolger van Jean-Pierre Knaepenbergh als algemeen secretaris van de Brusselse Intergewestelijke. Dario Coppens (sector TBM) volgt Jean-Pierre Van Autrève op als voorzitter. Tijdens diverse interventies brachten de vertegenwoordigers van de Vrouwencommissie, de Gepensioneerdencommissie en de Jongerencommissie verslag uit over hun werkzaamheden gedurende de afgelopen statutaire periode. Ze legden ook hun denkwerk en hun plannen voor.

Toespraken

Rudi Vervoort, minister-president van het

Brussels Hoofdstedelijk Gewest, besprak de uitdagingen van het Brussels beleid. Fadila Laanan, staatssecretaris bij het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en voormalig minister van Cultuur bij de Fédération Wallonie-Bruxelles, bevestigde haar inzet voor de openbare diensten.

Jef Baeck, voorzitter van de Federatie van Socialistische Mutualiteiten van Brabant, wees op de verpletterende verantwoordelijkheid die de financiële machten dragen voor de sociale crisis en op de hardnekkigheid die ze aan de dag leggen om de sociale zekerheid te ondermijnen, met medeplichtigheid van de rechtse regering.

Tot slot gaven onze vakbondskameraden van de ACOD en het ABVV hun visie, waarbij ze de nadruk legden op de fundamentele uitdagingen waar we voor staan en op de strategie die we moeten volgen om onze opdracht te vervullen, nu er een zeer vakbondsvijandige sfeer heerst.

Philippe Van Muylder, algemeen secretaris van ABVV Brussel, hekelde degenen die de herverdeling van de rijkdom als een misdadige activiteit van de staat beschrijven en het magisch concept 'fiscale optimalisatie' hebben bedacht. Zij staan lijnrecht

tegenover al wie de zin van belastingen inziet en weet dat dit de prijs is voor een beschaafde samenleving. De belangen van de staat botsen hier niet met die van de burger, wel integendeel. Daarom eisen wij een grondige hervorming van het belastingsysteem, dat rechtvaardig moet worden.

De voorzitter van de federale ACOD, Michel Meyer, wees erop dat het idioot is de openbare diensten te gebruiken als een variabele om de begroting aan te passen. Resultaat is dat die systematisch worden afgebouwd en dat is ook wat nu al meer dan 25 jaar gebeurt. Het heersende antisindicalisme wordt flink gevoed door de media, die steeds inzoomen op de ongemakken van onze acties in plaats van uit te leggen waarom we actie voeren. Hij hamerde er nog op dat we absoluut verenigd moeten blijven en de plicht hebben politiek onafhankelijk te zijn.

Chris Reniers, voorzitter van de Vlaamse tak van onze centrale, had het over de veranderde arbeidsomstandigheden en de funeste gevolgen van het regeringsbeleid voor flexibiliteit. Ze besprak ook de pensioenen en daarbij kwamen zowel het

bedrag als de pensioengerechtigde leeftijd aan bod.

Actualiteitsmotie

De openbare diensten krijgen veel aanvallen te verduren, zowel van de federale regering als van de verantwoordelijke leiders van de openbare besturen. Aangezien de federale regering niet reageert op de syndicale eisen, beslisten alle sectoren van de Brusselse Intergewestelijke via een actualiteitsmotie tijdens het congres tot extra acties ter aanvulling van de actieplannen van het ABVV en de federale ACOD.

Toekomstperspectieven in opbouw

Gezien de grondig gewijzigde samenstelling van de organen van ACOD Brussel, is het niet meer dan normaal dat de nieuwe ploeg de toekomstperspectieven uittekent en die afstemt op de koers en de tendensen in de sectoren. Dit toekomstgerichte werk wordt voortgezet tijdens een drie-daagse studiebijeenkomst begin oktober. Daar zullen vertegenwoordigers van de verschillende sectoren zich over een aantal thema's buigen naargelang van de beleidsniveaus waarmee wij als Brusselaars te maken krijgen.

Hulde

Noemenswaardige vooruitgang is zeker het aanzienlijke en doeltreffende werk van onze juridische dienst, die zijn werking en resultaten heeft toegelicht (zie ook Tribune van juni 2016).

Er werd ook al een tipje van de sluier opgelicht van de toekomstige website van de Brusselse Intergewestelijke. Die zal beter gestructureerd zijn en alles bieden wat een website aantrekkelijk en levendig maakt, en dus het bewijs leveren dat wij gaan voor echte en eigentijdse communicatie.

Ons statutair congres was ook de gelegenheid bij uitstek om onze trouwe militanten te huldigen en hen, naargelang van het aantal jaren inzet voor onze vakbond, het bronzen, zilveren of gouden ereteken op te spelden.

Rudy Janssens
algemeen secretaris van ACOD Brussel
www.cgsp-acod-bru.be

Herinnering Aanvraag duplicaten vakbondspremie 2015

Sinds 2012 kan uw personeelsdienst u geen duplicaat voor de aanvraag van de vakbondspremie meer bezorgen, zelfs niet wanneer uw formulier is zoekgeraakt, u het nooit ontvangen heeft of het structurele vergissingen bevat. Als u zich in zo'n situatie bevindt, zijn er twee mogelijkheden, indien u wel degelijk recht heeft op uw vakbondspremie:

- Ofwel neemt u via e-mail of telefoon contact op met uw gewest/afgevaardigde/sector of gaat u snel ter plaatse om de ACOD op de hoogte te brengen van het probleem.
- Ofwel heeft u een pc en stuurt u een e-mail naar de vzw Vakbondspremie

(adres: sec.asbl-vzw@cgspacod.be) met vermelding van uw naam, voornaam, geboortedatum, lidnummer ACOD (als u dat kent), de referentie van uw werkgever(s) in 2015 en de eventuele data van in- en uitdiensttreding voor het referentiejaar.

In ieder geval ontvangt u van ons een vervangingsformulier dat u ons – indien nodig – verbeterd en/of vervolledigd moet terugsturen. Zodra we dit vervangingsformulier ontvangen hebben, zetten we de nodige administratieve stappen bij het secretariaat van de Commissie Vakbondspremies, zodat u kan worden betaald.

Volg de ACOD ook online!



WEBSITE

www.acodonline.be



E-MAIL

info@acodonline.be



FACEBOOK

Fanpagina:
www.facebook.com/acod.abvv

Groep:
www.facebook.com/groups/240703177306



BLOG

www.acodblogt.be



TWITTER

@ACOD_ABVV



APP

Download de ACOD-app in de Apple App store of de Google Play Store

Heb je problemen in je privéleven? Sluit je aan bij Coda

Coda staat voor het Centrum voor Onderlinge Dienstverlening en Assistentie. Deze vzw staat ACOD-leden met raad en daad bij als ze problemen hebben in hun privéleven.

De problemen die Coda behandelt, mogen niets te maken hebben met de beroepsactiviteit. Voor die problemen kan je immers al terecht bij de ACOD zelf. Enkele voorbeelden van problemen waarbij Coda je wel kan helpen? Krediet, aankopen, echtscheiding, adoptie, huurproblemen, erfeniskwesties, burgerlijke aansprakelijkheid, ...

Hoe werkt het?

Heb je een privéprobleem, contacteer dan gewoon je gewestelijk intersectoraal ACOD-secretaris of de juridische dienst van de ACOD. Indien je lid bent van Coda, helpen zij je bij de keuze van een advocaat die een overeenkomst heeft met Coda. Vervolgens ga je met je Coda-lidkaart langs bij de advocaat, die je een eerste gratis advies verstrekt. Indien er verdere stappen ondernomen moeten worden of indien de zaak ten gronde behandeld moet worden, werk je alleen nog met de advocaat. Dan betaal je ook zelf de vergoeding van de advocaat. Maar zelfs dan doe je nog je voordeel met Coda. De advocaten met wie Coda een overeenkomst heeft, zijn niet alleen zeer deskundig, maar werken ook tegen billijke

tarieven. Doen er zich betwistingen voor tussen jou en je advocaat, dan zal Coda bemiddelen. De beslissingen van Coda in dit verband zijn evenwel onherroepelijk. Coda kan ook geen enkele verantwoordelijkheid dragen voor je financiële verplichtingen bij de advocaat.

Voorbeelden

• Huurprobleem

Johans appartement heeft dringend een grondige opknapbeurt nodig: er moet opnieuw worden behangen en geverfd, de dakgoot lekt en de deurbel is stuk. De huisbaas weigert echter iets te doen. Johan neemt contact op met Coda en brengt zijn huurovereenkomst mee. Omdat hierin geen specifieke bepalingen omtrent het onderhoud zijn opgenomen, zijn de klusjes voor rekening van de verhuurder. Coda bemiddelt en zorgt ervoor dat de verhuurder de werken laat uitvoeren.

• Onderhoudsgeld

Elke is zeven jaar geleden gescheiden. Peter moet elke maand 150 euro betalen voor de twee kinderen. Hij staat een paar maanden achter met betalen en reageert niet op haar aanmaningen. Elke neemt contact op met Coda. Uit haar echtscheidingsakte blijkt dat zij loonbeslag kan laten leggen en dat het onderhoudsgeld na indexatie moet worden opgetrokken tot 170 euro. Coda stuurt een aangetekend schrijven naar Peter om hem te wijzen op

zijn verplichtingen en het risico van loonbeslag.

Hoe aansluiten?

Je kan onmiddellijk aansluiten bij Coda door op je online-aanvraagformulier voor lidmaatschap bij de ACOD aan te vinken dat je je ook wil aansluiten bij Coda. Ben je al ACOD-lid, dan kan je je Coda-aansluiting aanvragen via je gewest.

De ACOD bezorgt je in beide gevallen een foldertje en overschrijvingsformulier. Zodra je je lidgeld hebt overgeschreven, ontvang je je lidkaart en heb je één jaar lang recht op gratis juridisch advies van een advocaat bij problemen in de privésfeer. Lidmaatschap bij Coda voor ACOD-leden kost jaarlijks 10 euro.

Vragen?

Voor meer vragen over aansluiting bij vzw Coda kan je steeds terecht op het nummer 02/508.58.37.

Voor juridische bijstand contacteer je best:

- De juridische dienst van de ACOD: 02/508.59.24 – 02/508.59.33.
- Je gewestelijk secretariaat van de ACOD: Antwerpen (03/213.69.20), Brussel (02/508.58.37), Limburg (011/30.09.70), Mechelen (015/41.28.44), Oost-Vlaanderen (09/269.93.33), Vlaams-Brabant (016/22.31.50), West-Vlaanderen (051/20.25.70).





Opvolging Jo Cornu De benoemingstrein is weer vertrokken

Toen eind april uitlekte dat Jo Cornu zijn ontslag zou aankondigen, stond het in de sterren geschreven dat een opvolger vinden niet evident zou zijn. De vervangingscarrousel lijkt bij het begin van het politieke jaar dan ook op gang te komen.

De opvolgingskwestie

In verband met de opvolging van Jo Cornu werden reeds verschillende ballonnetjes opgelaten. Indien hij een Franstalige opvolger zou krijgen, moet er ook bij Infrabel een nieuwe CEO gevonden worden omdat deze steeds uit een ander taalgebied moet komen. De opvolgingskwestie is dus allerm minst vanzelfsprekend.

Bepaalde politieke partijen hebben – in de hoop de zoektocht te vergemakkelijken – het loonplafond in vraag gesteld. Dat een CEO van een bedrijf zoals de NMBS recht heeft op een goede verloning, daar heeft ACOD Spoor absoluut geen probleem mee. Maar een terugkeer naar de tijd dat ‘the sky the limit is’, gaat toch wel een beetje te ver. In tijden van besparingen is het bovendien onkies het spoorwegpersoneel te vragen sociale verworvenheden in te leveren, terwijl op directieniveau het loonplafond van de CEO sneuvelt.

Het traject dat Cornu bij de Belgische Spoorwegen aflegde, is voor ACOD Spoor gemengd. Een aantal van zijn uitspraken bevorderden de relatie tussen hem en het personeel niet echt. Denk bijvoorbeeld maar aan zijn stelling dat om treinen op tijd te laten toekomen, ze op tijd moeten vertrekken. Vele personeelsleden begre-

pen dit als een verscholen kritiek op hun inzet, terwijl ze zelf maar al te goed beseffen dat treinvertragingen tal van oorzaken – en niet enkel menselijke – kunnen hebben.

Voorts verweet Cornu het personeel een gebrek aan productiviteit. Wat dat betreft verwijzen we graag naar de verplichte opleidingen en de niet altijd optimale planning van de dienstroosters. Niet zelden hebben problemen met de productiviteit, dus ook structurele oorzaken – eerder dan menselijke.

Het was de voorbije jaren uiteraard ook niet altijd kommer en kwel onder Cornu. Het is zijn verdienste dat hij probeerde de Belgische Spoorwegen op een andere manier te leiden. Zo werden een aantal kostenbesparende maatregelen doorgevoerd – niet onbelangrijk, gelet op de hoge schuld. Bovendien is hij geen voorstander van een privéaandeelhouder.

Laat ons hopen dat er snel duidelijkheid komt over de opvolging en dat het iemand wordt die bereid is om een goede sociale dialoog te voeren. Dan kunnen we tot oplossingen komen voor de problemen waarmee de NMBS kampt en waarvan het personeel het slachtoffer dreigt te worden.

Vakantietijd, komkommertijd?

Stonden de vakantiemaanden vroeger gelijk aan de komkommertijd waarin tal van futiliteiten het nieuws domineerden, dan was dat dit jaar wel enigszins anders. Enkele prominente en minder prominente parlementsleden van N-VA zagen hun kans

om ook tijdens de zomermaanden hun aanval op de spoorwegen, het personeel en de vakbonden voort te zetten.

Helaas verliezen ze daarbij de tomeloze inzet van het spoorwegpersoneel tijdens de zomer uit het oog. Ook tijdens de vakantie blijven treinen rijden. Zo werden op mooie zomerdagen opnieuw extra treinen ingelegd naar de kust – tot groot jolijt van de vele duizenden dagjestoeristen die er gebruik van maakten. Op het moment dat heel wat mensen genieten van een welverdiende rustperiode, zijn onze collega's bij de spoorwegen dag en nacht in de weer om de treinen te laten rijden.

Ook de luchthaven van Zaventem wordt tijdens de vakantie maximaal bediend om ervoor te zorgen dat reizigers netjes op tijd hun vlucht kunnen halen of na een deugddoende vakantie veilig thuis geraken.

We willen deze collega's dan ook van harte feliciteren voor het geleverde werk tijdens deze periode, maar ook het werk dat ze dagelijks uitvoeren. Wat dat betreft verwijzen we ook naar het artikel rond 'ITRIS' op de volgende pagina's van deze editie.

ACOD Spoor is alvast van plan om zich de komende maanden verder in te zetten om de belangen van het spoorwegpersoneel en de reizigers zo goed mogelijk te verdedigen. Want dat er nog moeilijke dossiers op ons afkomen, staat vast. Jullie kunnen rekenen op ons, wij rekenen op jullie steun.

Ludo Sempels

Ken je spoorgeschiedenis! Blinde besparingen treffen de Belgische Spoorwegen

De blinde besparingsmaatregelen laten zich meer dan ooit voelen bij de Belgische Spoorwegen. Minder loketten, centralisatie van operationele en sociale diensten, en voorstellen tot treinen zonder treinbegeleiders zijn maar een greep uit het aanbod. Het lijkt wel of de absurde besparingsopdrachten van de huidige regering een vrijbrief zijn geworden voor overijverige managers zonder enig besef van de spoorweggeschiedenis.

De onzin van de 'one man car'

Een manager mét spoorweggeschiedenis weet zeer goed wat de basisregel is voor een succesvolle dienstverlening bij het spoor: een tevreden reiziger is een tevreden spoorwegbediende – én omgekeerd. Het is een zeer eenvoudige managementfilosofie die 100 procent scoort bij het personeel én de reizigers.

Helaas is de Directie Transport volop aan het nadenken over treinen zonder treinbegeleiders (one man car). In tijden waar militairen in het straatbeeld als normaal worden beschouwd om de veiligheid te verhogen, moeten treinen blijkbaar zonder treinbegeleiders kunnen. Recent hoorden we in de media het bericht over verloren gelopen kinderen die door een alerte treinbegeleider werden opgemerkt en overhandigd aan de politie. Wat is dan de meerwaarde van de 'one man car'? Is het efficiënter, veiliger of beter voor de communicatie? Neen, het is louter een blinde besparingsmaatregel.

Op 27 oktober zal ACOD Spoor samen met de Europese transportvakbond ETF in verschillende landen een actie opzetten rond dit thema om reizigers te sensibiliseren over de gevolgen van een 'one man car'.

In Engeland is de 'one man car' vandaag reeds van toepassing en een symbool dossier geworden. Het verzet ginder stijgt, ook bij de reizigers. We vragen ons bovendien af of een ticket op een 'one man car' minder zal kosten dan op een trein met een treinbegeleider. Of gaan de reizigers evenveel moeten betalen voor een verminderde persoonlijke dienstverlening?

Treinticket gezocht

Ook de Directie B-MS blijkt blind voor de gevolgen van haar vernieuwingsdrang. Het maximaal inzetten op verkoopautomaten en de afbouw van loketten, tonen een gebrek aan sociale vaardigheden. Dit klinkt misschien wat sterk, maar dan raden we iedereen aan om de verslagen van adviesraden van mensen met een beperkte mobiliteit erop na te lezen. Deze reizigers worden niet alleen geconfronteerd met een telefonische reservatieplicht (betalend, geen groen nummer), ook het aangepast loket in bepaalde stations wordt stiefmoederlijk behandeld. Het aangepast loket wordt haast nooit bemand (of bevrouwd), of zelfs in een hoekje in het station geplaatst (bijvoorbeeld in Leuven). Het is

ronduit stigmatiserend.

Bovendien leidt de afbouw van loketpersoneel en de verschuiving naar verkoopautomaten en elektronische tickets niet tot een verbeterde toegankelijkheid voor reizigers met een beperkte mobiliteit. Het loketpersoneel weet dit maar al te goed en klaagt een dergelijke minimale dienstverlening aan.

Laat het duidelijk wezen: ACOD Spoor gaat niet mee in een dergelijke automatiseringsdrang. We zijn niet tegen de technische vooruitgang, wel tegen een verminderde dienstverlening van een openbare dienst.

Met het afslanken van personeelsleden die rechtstreeks betrokken zijn in de dienstverlening naar de klant toe, bevestigt het management de heersende perceptie dat klanten van geen tel zijn voor de NMBS. Daar bedankt ACOD Spoor echter vriendelijk voor.

Jozef Cnudde, Gunther Blauwens

Langer werken

Zwaar beroep geldt niet voor iedereen

Reeds maanden zijn er tussen de regering, werkgevers en vakbonden onderhandelingen gaande over wat een 'zwaar beroep' is. Dit is belangrijk voor bepaalde beroepscategorieën in het licht van de verlengde loopbaan na de recente pensioenhervormingen.

Vier criteria

In de pers verschenen de vier criteria die een job 'zwaar' maken: de fysieke belasting, de mentale belasting, veiligheidsrisico's en de organisatie van het werk (nacht- en ploegenarbeid). Eén zaak is duidelijk: er zal geen oplisting komen van zware beroepen. Er wordt enkel rekening gehouden met zwaar werk en zware functies. Een beroepscategorie op zich valt dus niet meer volledig onder de definitie 'zwaar beroep'.

Zo zou een treinbegeleider die effectief de trein begeleidt en onregelmatige uren

kent, zijn job erkend kunnen zien als 'zwaar beroep'. Een treinbegeleider die steeds een dagdienst doet en een administratieve functie heeft, zou die erkenning echter niet krijgen, ondanks zijn betiteling van treinbegeleider.

Heel wat personeel komt in aanmerking

Als we deze vier criteria afoetsen met het spoorwegpersoneel, stellen we vast dat heel wat beroepscategorieën erkend kunnen worden als 'zwaar beroep'. Neem bijvoorbeeld onze 'vakbedienden sporen' die dag en nacht in de meest ongunstige omstandigheden paraat staan om de sporen in goede conditie te houden. Of de personeelsleden van de seinhuizen die naast nacht- en ploegenarbeid, ook een belangrijke veiligheidsopdracht uitoefenen en dus ongetwijfeld een mentale belasting ervaren. Ook het stationspersoneel

werkt in een nacht- en ploegenstelsel en is verantwoordelijk voor de veiligheid van collega's en reizigers. Kortom, bijna alle operationele diensten zouden kunnen beantwoorden aan de definitie van 'zwaar beroep' indien we één van de vier criteria hanteren.

Voorstellen afwachten

De werkgevers en de regering wensen de lijst van zware beroepen echter sterk te beperken. Bovendien wordt er een klein budget voorzien om de doelgroep zo klein mogelijk te houden. De vakbonden zijn duidelijk. Wij verwachten dat het verleende budget de reële noden van de werknemers correct en rechtvaardig beantwoordt. We zijn dan ook benieuwd naar de uiteindelijke voorstellen voor het spoorwegpersoneel.

Lugil Verschaete



Verkooptoestel ITRIS **ITRIS, we have a problem**

Het nieuwe verkooptoestel van de treinbegeleiders, ITRIS, laat het te vaak afweten, en dat ondanks verschillende software-aanpassingen.

Waslijst aan gebreken

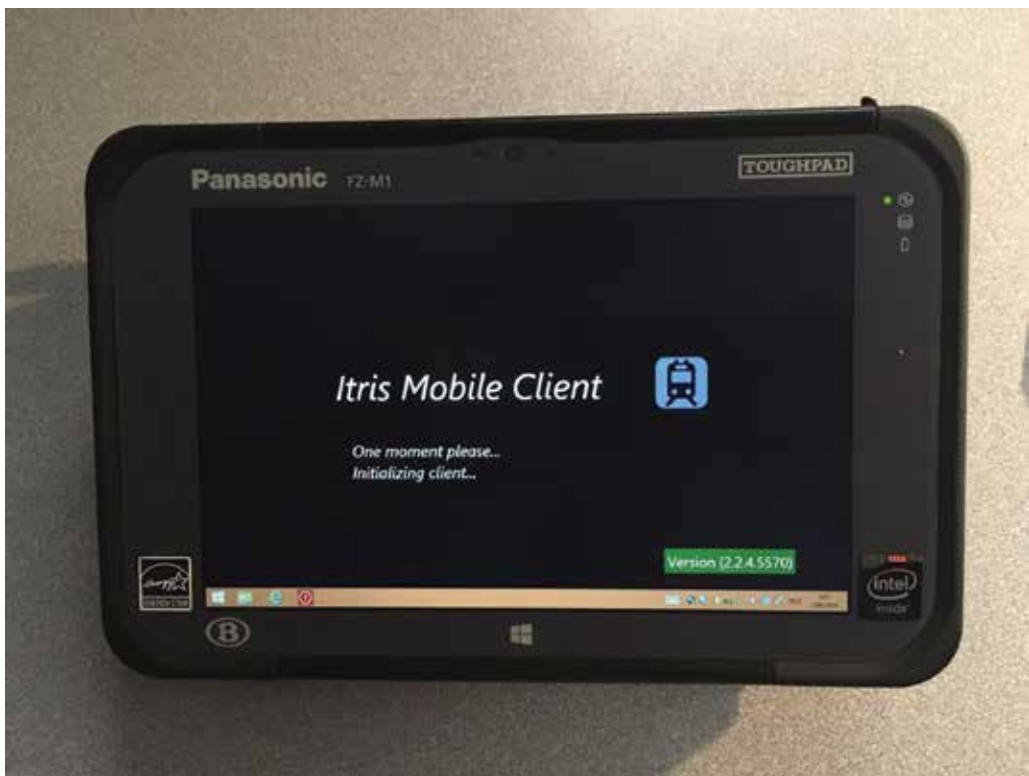
Een beperkte opsomming van de problemen die zich blijven manifesteren: diverse batterijproblemen, de verrichtingen met bankkaarten lopen al eens fout, klantgerichte en operationele informatiebronnen kunnen niet steeds geconsulteerd worden, het scannen van tickets verloopt niet altijd even vlot, er zijn problemen met het opstellen van een C170 (vaststelling van een onregelmatigheid), ...

Vele treinbegeleiders gebruiken daarom maar hun eigen smartphone om informatie op te zoeken voor de reizigers en verbruiken dus eigen dataverkeer. Er is immers nog geen wifi in de treinen. Dit kan toch niet de bedoeling zijn?

Kat in een zak

De dienst Treinbegeleiding lijkt zelf slachtoffer te zijn van de ITRIS-saga. Als klant verwacht je immers dat het geleverde product feilloos werkt en dat de ondersteuning gegarandeerd wordt met doelgerichte oplossingen.

Niettemin moet de directie Treinbegeleiding alles in het werk stellen om de dagelijkse problemen met het essentiële werkmiddel te verhelpen. Zeker tegen het moment dat het toestel een belangrijke schakel zal zijn in de nieuwe vertrekprocedure.



Wat met de stortingen?

Maar het gaat nog verder. Directie B-MS (Marketing en Sales, verkoop) heeft eenzijdig beslist om de kluizen waar de treinbegeleiders hun stortingen konden dumpen, te verwijderen. De treinbegeleiders zijn verplicht te storten aan het loket, of te storten via ITRIS met hun eigen bankkaart. Gezien de loketten minder vaak open zijn en er lange rijen staan aan te schuiven, en de bankverrichtingen met ITRIS niet optimaal verlopen, worden de treinbegeleiders dus flink voor het blok gezet.

Tijd voor verbetering

Hoog tijd dat de directie Transport een babbel heeft met de directie B-MS. Zou het niet beter zijn om in de toekomst een smartphone met scanmogelijkheden te voorzien? De verkoop in de treinen is bovendien sterk gedaald door het invoeren van het treintarief. Het opnieuw met de hand schrijven van vervoerbewijzen is misschien wel minder kostelijk (voor de boekhoudkundige verwerking), dan de aankoop en het onderhoud van een toestel als ITRIS.

Gunther Blauwens

Rijgend personeel **Betere planning gevraagd**

ACOD Spoor vraagt de directie Transport om met Infrabel dringend aan tafel te zitten. De laattijdige verwerking van BNX-en (extra treinen, aanpassingen van diensten) zorgt immers voor wrevel op de werkvloer,

zowel bij de treinbegeleiders als bij de treinbestuurders. Niemand wordt graag op het laatste moment ingelicht over gewijzigde diensturen. De lokale planners moeten toeren uithalen om de sociale impact

tot een minimum te beperken, terwijl de treinbegeleiders en treinbestuurders een ferme dosis flexibiliteit moeten voorzien.

Gunther Blauwens



Aanbesteding metrostellen Nieuwe metrorijtuigen in aantocht tegen 2019

Er zullen weldra 43 nieuwe metrostellen besteld worden. De aanbesteding werd door de beheerraad toevertrouwd aan het Spaanse bedrijf Construcciones y Auxiliar de Ferrocarriles (CAF).

De toewijzing van het kaderakkoord voor een periode van 12 jaar, zal onmiddellijk opgevolgd worden door de eerste bestelling van 43 metrostellen en geannexeerde uitrustingen (onderdelen, speciale werktuigen, testbank, simulator, ...), en dit voor een totaalbedrag van 353 miljoen euro. De eerste stellen worden verwacht tegen 2019. Daarna kan de MIVB nog gedurende

12 jaren bijkomende opdrachten geven.

Waar moeten al die nieuwe stellen nu een onderkomen vinden? Ook hieraan is gedacht. Plannen voor de bouw van een nieuwe metroremise staan ook al in de stijgers. Deze zou achter het station Erasmus opgericht worden op het grondgebied van de gemeente Anderlecht.

ACOD MIVB kan een dergelijke uitbreiding alleen maar toejuichen. Een nieuwe werkplaats, nieuwe stellen, een hogere frequentie: dit alles kan alleen maar gerealiseerd worden door nieuwe mensen

aan te werven en op te leiden. Vanzelfsprekend zullen onze kameraden van de ondernemingsraad en het Comité Veiligheid en Preventie op het Werk, bijgestaan door al onze plaatselijke afgevaardigden, de werkzaamheden op de voet volgen en tussenkomen daar waar nodig is.

Al bij al een mooie bekroning voor de veertigste verjaardag van het Brusselse metronet dat op 20 september 1976 officieel werd ingehuldigd.

Dario Coppens

Oproep tot kandidaturen Voorzitter en ondervoorzitter ACOD TBM West-Vlaanderen

Door de pensionering van zowel de voorzitter, als de ondervoorzitter zijn beide mandaten vacant. Je kan je kandidaat stellen tot en met 10 oktober 2016 via brief aan Guido Steelandt, gewestelijk secretaris

ACOD TBM, Nieuwpoortsteenweg 11, 8400 Oostende.

Kandidaten moeten voldoen aan alle voorwaarden zoals voorzien in het huiselijk reglement van ACOD TBM West-

Vlaanderen. De verkiezing zal plaatsvinden tijdens het provinciaal comité van 18 oktober 2016.



Bruno Derveaux in West-Vlaanderen Een dag in het spoor van een gewestelijk secretaris van ACOD Post

ACOD Post laat zich maximaal informeren en volgt nauwgezet opleidingen en workshops. Dat maakt dus ook deel uit van het werk van een gewestelijk secretaris. We volgen Bruno Derveaux bij een eendaagse opleiding 'leading@bpost' en bij de bespreking van de cao-voorstellen.

Afspraak om 8u in Brussel X waar om 8u30 de opleiding 'leading@bpost' start. In september vorig jaar is bpost gestart met het uitrollen van deze workshops met als doel het veranderen van de attitude bij het management. De workshop start met een oefening over gedragsstijlen. De deelnemers noteren hun sterke en zwakte punten die hen helpen om resultaten te verwezenlijken en doeltreffend om te gaan met medewerkers en teams.

Bruno: "Deze oefening geeft ons een inzicht in hoe het management met zijn team zou moeten omgaan en wapent ons om op het terrein tussen te komen wanneer we klachten krijgen over de agressieve manier waarop sommige teamleiders hun team aanspreken en onder druk zetten. We kunnen dan vragen of de betrokken teamleider deze opleiding al gevolgd heeft en zo ja, waarom hij dan toch zijn team zo respectloos blijft behandelen."

Darten

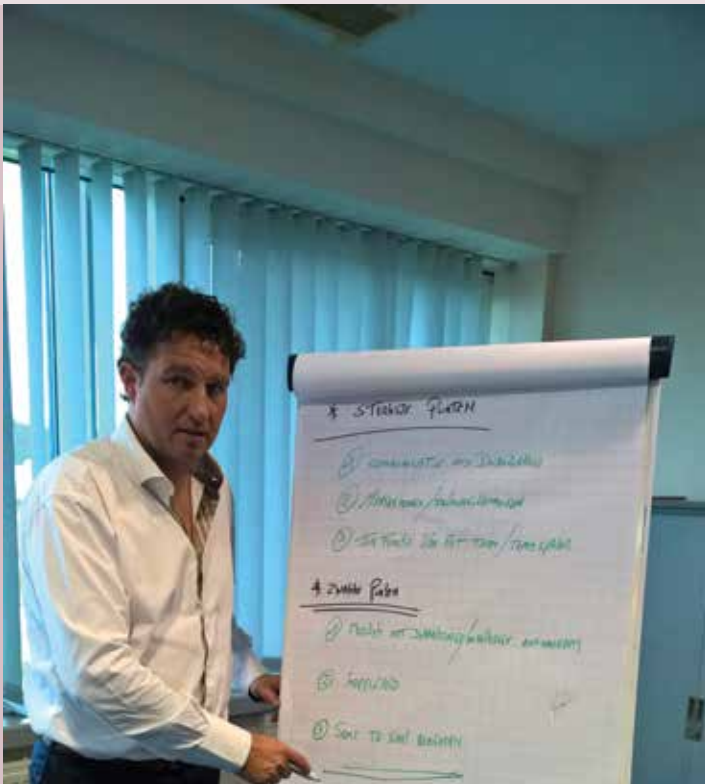
Bij een volgende opdracht is Bruno Derveaux vrijwilliger. Hij wordt even afgezonderd en komt geblinddoekt de zaal weer binnen. Onmiddellijk worden enkele dartspijltjes in zijn handen gestopt



en wordt hem gevraagd hiermee naar het dartsbord te gooien. De overige deelnemers mogen niets zeggen. Gevolg: alle pijltjes belanden in de gordijnen want Bruno Derveaux heeft geen flauw benul waar zich het bord bevindt. Na nog enkele mislukte pogingen wordt een 'coach' toegelaten die richtlijnen mag geven (halve draai naar links, iets hoger, nu meer naar rechts). Nu wordt er wel resultaat geboekt: enkele pijltjes komen op het bord terecht.

Bruno: 'Hiermee wordt zonder twijfel gedemonstreerd dat coaching onontbeerlijk is om resultaat te behalen. Ik begrijp dus nog steeds niet dat nieuwelingen onvoldoende worden gecoacht met als gevolg dat velen vroegtijdig afhaken.

Er volgen nog enkele opdrachten waar het belang van teamwork, en opbouwende en waarderende feedback wordt onderstreept.



Coaching

Bruno: “Wat ik onthoud is dat deze opleiding zou moeten zorgen voor een beter teamwork, coaching en opleiding. Spijtig genoeg ervaar ik haast dagelijks dat de realiteit niet overeenstemt met de theorie. Ik stel vast dat er in de kantoren zeer weinig sprake is van teamwork of coaching. Dit hoofdzakelijk door een gebrek aan middelen en personeel, en een veel te hoge werkdruk. Ik hoop dan ook dat de verbintenis van het bedrijf, opgenomen in het ontwerp van de cao, om voldoende middelen ter beschikking te stellen voor de opleidingen van nieuwelingen, in de definitieve versie wordt behouden en geen dode letter blijft. Ook van een andere houding van het management merk ik maar weinig op het terrein. De managementstijl van ‘leading@bpost’ moet zijn weg naar de kantoren blijkbaar nog vinden.”

Ik volg Bruno ook nog tijdens de Vlaams intergewestelijke vergadering waar de cao 2016-2017 op de dagorde staat. ACOD Post heeft een zeer belangrijke rol gespeeld in de onderhandelingen voor de cao. Het ontwerp van de cao wordt besproken met de gewestelijk secretarissen en de sectorafgevaardigden.

Goede cao onderhandeld

Bruno: “Ik vind dat ACOD Post goed heeft onderhandeld en we een goede cao kunnen voorleggen aan onze leden. De punten waar ik zeer blij om ben: de verhoogde eindejaarspremie, de nettoverhoging van de maaltijdcheques tot € 8 en het feit dat de hulppostmannen vanaf het in voege treden van de cao (normaal op 1/10/2016) vanaf de eerste werkdag recht hebben op maaltijdcheques. Ook de coacheetolage – toelage voor nieuwelingen – die verdubbeld wordt van € 150 naar € 300 en wordt uitbetaald na 35 kalenderdagen, is een leuke nieuwigheid. Verder vind ik het rolverlof van één of meerdere dagen- het hoeft geen volledige

week meer te zijn- een zeer goede zaak. En natuurlijk waar we altijd voor gestreden hebben en in de toekomst zullen voor blijven strijden: de voltijdse betrekking en geen naakte ontslagen.”

Voor hij huiswaarts keert, springt Bruno nog vlug even binnen in het postkantoor van Kortrijk. Een militant heeft om enkele folders van de hypothecaire lening bij bpost bank gevraagd. Ook daar zorgt hij voor.

Op zoek naar jobtevredenheid

Bruno: “Voor mij is het belangrijk dat ieder personeelslid, op gelijk welk niveau, dagelijks geconfronteerd moet worden met werkbaar werk, daar strijden we dagelijks voor. Arbeidsvoldoening en arbeidsvreugde zijn termen die ik nooit kan terugvinden bij een voorstelling van een nieuwe organisatie of bij het invoeren van nieuwe werkmethoden. bpost gebruikt bij haar presentaties heel veel Engelse woorden, ik wacht op de dag dat ik ‘job satisfaction’ in een presentatie voor het personeel kan terugvinden. We blijven in West-Vlaanderen klaar staan voor ieder lid, zeker en vast door de sterke groep militanten die steeds beschikbaar zijn, mijn grootse trots en dank gaat dan ook naar deze mensen.”

Jean-Pierre Nyns

bpost zoekt werknemers

Wie gelooft die mensen nog?

Enkele maanden geleden schreef ACOD Post een open brief aan bpost-CEO Koen Van Gerven. Daarin hebben wij gezegd dat we, met dagelijks toenemende verbijstering, vaststellen dat bpost geen goede werkgever meer is (zie Tribune juni 2016). Koen Van Gerven heeft daarop onmiddellijk schriftelijk gereageerd.

In zijn schrijven stelt Van Gerven dat hij en zijn directiecomité achter de ambitie van ACOD Post staan om van bpost een sterk en duurzaam bedrijf te maken. Een bedrijf waarin de medewerkers gemotiveerd en geëngageerd zijn en waarin ze werken in goede en veilige omstandigheden tegen een correcte verloning.

Geen verbetering

Ondertussen zijn we een aantal maanden verder en hebben wij, ter gelegenheid van het paritair comité van 1 september 2016, hierop gereageerd door te zeggen dat er ondertussen op het terrein een aantal zaken veranderd zijn. Weliswaar in de negatieve zin. En dat voor zowel MRS, MSO, als andere ondersteunende diensten. De jobstudenten haken snel af. Zij stoppen vervroegd met hun vakantiewerk wegens onhoudbare werkdruk. Andere studenten, waaronder meerdere met ervaring, heb-

ben hun contract uitgedaan, maar zeggen duidelijk dat ze niet meer voor bpost willen werken. Ouders schrijven ons brieven waarin ze klagen dat hun dochter of zoon dagen van 10 uren en meer presteren, zonder dat ze tijd hebben gehad om hun lunchpakket te openen. Andere studenten, die op een LS-dienst worden ingezet, zijn hierdoor verplicht om officieel meer dan 8u per dag te werken en dit zonder enige compensatie.

Voorts slaagt bpost er ook veel moeilijker in contractuelen in dienst te houden en is de kwaliteit van de geleverde diensten ondermaats. Mensen krijgen hun correspondentie niet en prioritaire rouwbriefwisseling geraakt niet, of ruim te laat, in de brievenbus.

Gebrek aan professionaliteit

Het lijkt ons alles behalve professioneel als:

- ons gemeld wordt dat hulppostbodes zonder enige vorm van screening of intakegesprek zouden aangeworven zijn;
- plots in de pers verschijnt dat vluchtelingen het personeelstekort bij bpost gaan helpen oplossen;
- onze voogdijminister Alexander De Croo werklozen wil verplichten om als hulppostbode aan de slag te gaan.

Volgens ACOD Post zal bpost nooit meer de voorkeur krijgen als bedrijf om bij te gaan of blijven werken, als er niet méér wordt geïnvesteerd in opleidingen en de werkdruk niet daalt. Het is verschrikkelijk hoeveel menselijk potentieel momenteel bij bpost tot appelmoes wordt vermalen, omdat alleen maar presteren telt! bpost moet stoppen om alleen maar meer winst te willen maken.

Reactie bpost

Als reactie op onze tussenkomst heeft bpost gereageerd door te zeggen dat:

- ze haar selectieproces voor nieuwe werknemers wil verbeteren;
- ze de werkdruk en stress op de werkvloer wil verminderen;
- ze haar werknemers de mogelijkheid wil geven om al hun verlof op te nemen.

ACOD Post wil geen woorden meer, maar daden. De postmannen en -vrouwen moeten op het terrein het verschil voelen voor we kunnen spreken van een verbetering. Intussen kunnen we enkel maar naar de directie kijken en de vraag stellen: 'Wie gelooft die mensen nog?'

Jean-Pierre Nyns



bpost jaarverslag 2015

Interessante cijfers

Het jaarverslag van bpost bevat enkele opmerkelijke cijfers. Een overzicht van de opmerkelijkste resultaten.

Eind 2015 telde bpost 26.381 personeelsleden. Drie jaar eerder waren het er nog 29.922, een daling van bijna 12 procent.

We dragen minder en minder brieven, maar wel meer en meer pakken. In 2015 bezorgden onze postbodes dagelijks gemiddeld 9,1 miljoen brieven en 126.000 pakken. In vergelijking met de cijfers van 2012 werden er ongeveer 13 procent minder brieven (10,5 miljoen), maar wel 26 procent meer pakken (100.000) uitgelevert.

Het kantorennetwerk, zowel bij retail als bij mail veranderde. Er kwamen de afgelopen jaren al maar meer postpunten bij, ten koste van onze klassieke postkantoren.

Was de balans in 2012 nog in evenwicht met evenveel postkantoren (670) als postpunten (670), dan hield ze in 2015 over in het voordeel van de postpunten: 678 postpunten tegenover 664 postkantoren. Het nieuwe beheerscontract stipuleert dat bpost minstens 1300 postale servicepunten moet hebben, waarvan minimum 650 postkantoren. Er zullen dus nog sluitingen volgen.

Ook bij mail verdwenen – in het kader van visie 2020 – lokale mailkantoren. Van de 400 lokale mailkantoren in 2010, blijven er in 2015 nog 250 over.

Goede strategie?

Het nettoresultaat van bpost bedroeg in 2015 + 309,3 miljoen euro. Dat is 4,7 procent beter dan in 2014.

Volgens het jaarverslag werkt de strategie van bpost: “Op alle niveaus van het bedrijf hebben er zich talloze veranderingen voorgedaan. Die hebben geleid tot meer efficiëntie, een grotere productiviteit, een betere dienstverlening voor de klanten, ...” Wat we niet lezen, is dat deze “efficiëntie en grotere productiviteit” een enorme werkdruk heeft teweeg gebracht, die de dienstverlening voor de klanten zeker niet ten goede komt, laat staan verbeterd. Achter de rooskleurige winstcijfers schuilt dus een andere waarheid.

ACOD Post blijft strijden voor werkbaar werk waar zowel werknemer als klant wel bij varen.

Jean-Pierre Nyns

Langer werken Postbodes en nachtsorteerders hebben een zwaar beroep

Momenteel onderhandelen vakbonden en werkgevers over welke beroepen al dan niet een zwaar beroep zijn. Die bepaling is belangrijk omdat de voorwaarden om vervroegd op pensioen te kunnen, zullen worden verstrengd. Voor zware beroepen komen er uitzonderingen.

Vier criteria, twee categorieën

Of een werknemer in aanmerking komt voor een zwaar beroep, zal uiteindelijk een samenspel zijn van vier criteria:

- belastende arbeidsomstandigheden (bijvoorbeeld fysisch zwaar werk of repetitief werk);
- belastende werkorganisatie (bijvoorbeeld nachtarbeid of ploegenwerk);
- emotionele of mentale werkbelasting (bijvoorbeeld contact met klanten of een hoog risico op burn-out);
- verhoogde veiligheidsrisico's (bijvoorbeeld toenemende verkeersdrukke en verkeersagressie).

ACOD Post ging aankloppen bij de commissie zware beroepen om gehoord te worden. Gesteund door bpost hebben we, op 10 maart 2016, tijdens een hoorzitting aangetoond dat volgens ons het beroep van postbode (uitreiker) en van nachtsorteerder (medewerker sorteercentrum), zware beroepen zijn.

Postbode

Door het continu verhogen van de efficiëntie, de flexibiliteit en de toename van het buitenwerk in het steeds drukker verkeer, wordt de functie van postman (uitreiker)

steeds zwaarder. Vergeet niet dat het beroep van postbode (uitreiker) al vóór 1965 erkend werd als zwaar beroep. Toen verrichtten postbodes 50 procent van hun activiteiten buiten het postkantoor. Vandaag brengt een postbode 75 procent van zijn werkdag buiten door en binnenkort zal dat 100 procent zijn. Paradoxaal genoeg wil deze regering, net nu de zwaarte van de job toeneemt, de gunstige regeling afbouwen.

Nachtsorteerder

Door de toegenomen automatisering, de voortdurend stijgende werkdruk en de steeds hogere fysieke eisen, is ook het beroep van postman-sorteerder aanzienlijk zwaarder geworden. Het beroep van nachtsorteerder moet worden beschouwd als een zwaar beroep, omdat het s' nachts en in een industriële omgeving wordt uitgeoefend. Er is bovendien sprake van zware fysieke lasten (palletten, containers, bakken en pakken).

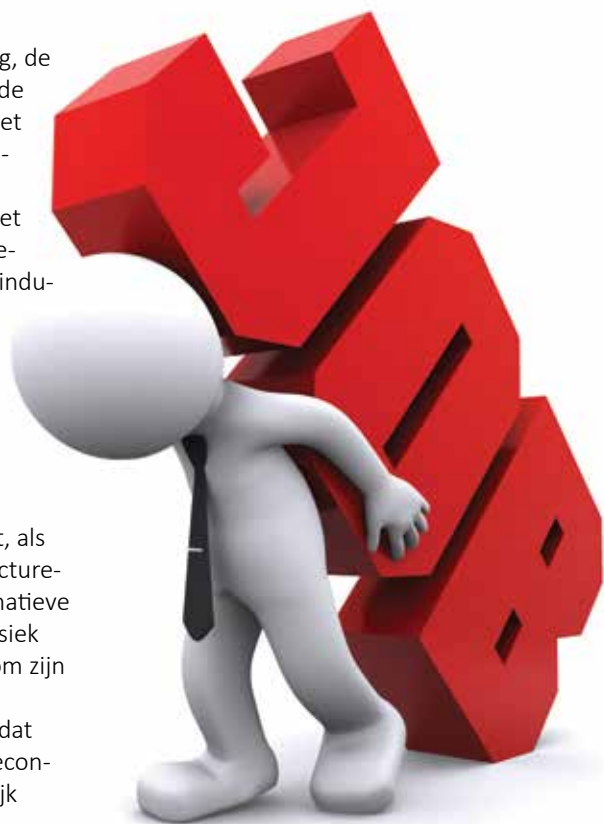
Mogelijke uitbreiding

Laat ons ook niet vergeten dat bpost, als gevolg van de voortdurende herstructureringen en reorganisaties, geen alternatieve jobs meer kan aanbieden aan wie fysiek en/of mentaal niet meer in staat is om zijn job uit te oefenen.

Wij zijn er bovendien van overtuigd dat er bij bpost nog beroepen zijn die geconfronteerd worden met een aanzienlijk verhoogde belasting.

Met de ingesteldheid van deze regering zal het een zware bevalling worden, maar ACOD Post blijft strijden voor een erkenning als zwaar beroep. We houden jullie op de hoogte.

Jean Pierre Nyns



Paritair comité bpost cao 2016-2017

Op 30 september 2016, waarschijnlijk op het ogenblik dat deze Tribune bij jullie in de bus valt, zal het paritair comité plaatsvinden. Op dit comité zal over de voorgestelde nieuwe cao gestemd worden. Dat is

de reden waarom we niet nu, maar wel in de volgende editie hierover in detail treden. Onze houding op het paritair comité, zal overeenkomstig het referendum zijn dat we tijdens de maand september in alle

regio's georganiseerd hebben.

Jean-Pierre Nyns



Chinees geld vervangt Frans geld bij Eandis

Nadat Electrabel uitgekocht werd uit Eandis (voor meer dan 900 miljoen euro), werd gezocht naar vervangend kapitaal om de toekomstige uitdagingen en verplichtingen van deze distributienetbeheerder te kunnen financieren. Een politieke beslissing om dit met een overheidsfinanciering te doen bleef uit, aangezien budgettaire schaarste dit in de weg zou gestaan hebben. Ook een beursgang mocht niet doorgaan, waarbij nochtans iedereen zou kunnen participeren en dus niet alleen privé-bedrijven maar ook burgers. Dan bleef nog de optie open om opnieuw privé-kapitaal aan te trekken via een participatie. State Grid Corporation of China werd dan uiteindelijk weerhouden om een kapitaalparticipatie te nemen van 14 procent voor 800 miljoen euro.

Natuurlijk is ook Gazelco voorstander om dergelijke infrastructuur (bedrijven) in handen te behouden van de overheid en de bevolking. Dit heeft Gazelco ook reeds lang geleden geschreven met betrekking tot de productiemiddelen en transportnetten, maar ook toen werd zeer veel aan privé-kapitaal overgelaten voor gelijkaardige redenen. Maar dan moet een overheid natuurlijk wel bereid zijn om voldoende financiële middelen daar tegenover te zetten, en daar wringt de schoen. Want indien niet genoeg kapitaalinjecties zouden gegeven worden, wordt soms luidop eraan gedacht om in dat geval de activiteiten van Eandis te laten inkrimpen. En dat zou een impact kunnen hebben op de tewerkstelling, namelijk mogelijk duizenden jobs. Gazelco, prioritair als werknemersorganisatie, vindt het zeer belangrijk dat dit gegeven gevrijwaard wordt. Andere

nieuwe initiatieven of denkpijsten komen rijkelijk laat en geven geen enkele garantie dat voldoende financiële middelen zouden gevonden worden.

Het volledige Vlaamse distributienetbeheer, momenteel in handen van Eandis en Infrax, gaat waarschijnlijk een grondige wijziging tegemoet in de komende maanden en jaren, afgaande op hetgeen in functie hiervan nu reeds zichtbaar is en wat hierover verteld wordt. Gazelco zal zich samen met ACOD LRB inzetten om alle belangen van alle betrokken werknemers in elk mogelijk scenario te verdedigen.

Jan Van Wijngaerden

Jaarlijkse aanpassing van verplaatsingskosten

Conform de sectorale Collectieve Arbeids-overeenkomst met betrekking tot dienstverplaatsingen, woon-werkverkeer en overplaatsingen, werden de bedragen aangepast vanaf 1 juli 2016 voor wat betreft dienstverplaatsingen, zendingen en overplaatsingen. Bij gebruik van een privé-voertuig worden de effectief gereden kilometers vanaf dan vergoed aan € 0,3363 /

km. Voor wat betreft de mobiliteitstoelage (tijdsvergoeding berekend op basis van de afstand die afgelegd wordt door werknemers die hun opdracht ambulant vervullen en hierdoor hun woon-werkverkeer buiten de diensturen afleggen) werden de bedragen aangepast naar respectievelijk € 7,76 / dag (indien de totale afstand woonplaats-tijdelijke tewerkstellingsplaats

buiten standplaats-woonplaats niet meer dan 40 km is) en € 0,2857 / bijkomende km (zelfde totale afstand meer dan 40 km en niet meer dan 130 km).

Jan Van Wijngaerden

Proximus

Welke zaken hebben we deze zomer kunnen bekomen?



Nu we de zomervakantie hebben afgesloten en de laatste collega's stilaan teruggekomen zijn van een welverdiend verlof, informeren we je graag over een aantal zaken bij Proximus. ACOD Telecom Vliegwezen heeft tijdens de zomer immers niet stilgezeten en enkele kwesties kunnen bedingen.

Standpunt dossier FOS

Heel wat departementen bij Proximus hebben te maken met een hoge werkdruk. Bij onze collega's van FOS (Front Office Sales) vragen we extra aandacht voor die druk. Een groot deel van hun loon wordt immers rechtstreeks behaald uit de Sales-bonus. Ze zijn bij hun verkoopen zeer afhankelijk van de stabiliteit van de Proximus-programma's, maar ondervinden dagelijks IT-problemen. Ze worden ook geconfronteerd met zeer ambitieuze Sales-objectieven, die ook nog eens deel uitmaken van hun evaluatie. Combinaties die hun werk dus extra onder druk zetten.

In de cao vroegen we al extra engagementen, specifiek voor deze collega's en deze hebben we nu hard gemaakt. We hebben voor de verkoopkrachten binnen FOS een inlevering uit de cao kunnen terugwinnen: het FOS-uur. De naam is gewijzigd, maar het principe (van het oude 'bankuur') blijft overeind en dit tot en met eind 2018. Dit komt neer op 12 uur per jaar die de medewerkers vrij kunnen opnemen. Voor de lopende objectieven hebben we 5 procent extra in de realisatiegraad kunnen bedingen. Daarnaast brengen we de komende weken de objectiefbepaling ter discussie.

Ambtshalve opruststelling na 365 ziekte dagen

De leeftijd voor amtsshalve opruststelling na 365 ziekte dagen voor statutaire collega's werd opgetrokken van 60 naar 62 jaar op 1 juli 2016, 62 en een half jaar in 2017 en 63 jaar vanaf 2018.

Aandachtspunten thuiswerk

Thuiswerken gebeurt steeds op vrijwillige basis. We willen je wel over enkele belangrijke afspraken informeren:

- Bij IT-problemen kan Proximus je opdragen om je alsnog naar de werkplaats te begeven indien je resterende arbeidstijd meer bedraagt dan 3 uur, verplaatsing inbegrepen. Je kan niet gedwongen worden indien je nog 3 uur of minder moet werken.
- Thuis je laptop opstellen, behoort- net zoals op de werkvloer- tot de arbeidstijd (uiteraard strikt beperkt tot de werkelijke duur).
- Als je een callcenter-operator bent, mag je coach maximaal 3 uren per maand meeluisteren, verdeeld over verschillende sessies. Je dient hiervan ongeveer 5 minuten op voorhand verwittigd te worden.
- Je dient aangesloten te zijn op het Ambassador Plan en te beschikken over een vaste lijn, snel internet (ADSL/VDSL) en gsm/smartphone. Maak dit dus op tijd in orde als dit nog niet het geval is.
- Proximus dient je tweede scherm of andere zaken zoals een klavier te geven indien noodzakelijk.
- Je mag maximaal 40 procent van de arbeidstijd thuiswerken.
- Heb je thuis syndicale bijstand nodig? Contacteer één van je afgevaardigden (via Skype, gsm, mail, ...).

Nationale betoging

Twee jaar regering-Michel. Dat is zelfs geen klein feestje waard. De sociaaleconomische gevolgen van twee jaar rechts beleid zijn falie-kant voor ons land en zijn inwoners. Op felicitaties hoeven de regeringspartijen niet te rekenen. Wel kunnen ze zich verwachten aan een nieuwe nationale betoging op donderdag 29 september in Brussel. Meer informatie volgt via het vakbondsbord.

Uitstapregeling

De uitstapregeling leek al afgerond, maar we hebben nog kunnen finetunen. Voor de contractuele collega's die gebruik ma(a)k(t)en en van het vervroegd vertrekplan, hebben we nog een belangrijk voordeel kunnen bedingen: ze hebben nu ook, net zoals de statutairen, recht op een voordelige en vooral betaalbare hospitalisatieverzekering via Proximus (zie kader).

	Maandelijkse premie tot en met 64 jaar		
	Premie zekerheid	Supplement voorzorg+	Premier voorzorg
Contractuele medewerkers met pensioen (genieten van alle WLU-voordelen)			
Medewerker	1,42 €	4,09 €	5,51 €
Partner	14,00 €	14,09 €	28,09 €
Contractuele medewerkers met pensioen in het kader van het vervroegd vertrekplan (recente negotiatie met Vanbreda)			
Medewerker	14,00 €	14,09 €	28,09 €
Partner	14,00 €	14,09 €	28,09 €
Individuele voortzetting van de hospitalisatieverzekering			
Medewerker	73,92 €		
Partner	73,92 €		

	Maandelijkse premie tot en met 65 jaar		
	Premie zekerheid	Supplement voorzorg+	Premier voorzorg
Contractuele medewerkers met pensioen (genieten van alle WLU-voordelen)			
Medewerker	2,21 €	10,24 €	12,45 €
Partner	21,99 €	10,24 €	32,23 €
Contractuele medewerkers met pensioen in het kader van het vervroegd vertrekplan (recente negotiatie met Vanbreda)			
Medewerker	21,99 €	10,24 €	32,23 €
Partner	21,99 €	10,24 €	32,23 €
Individuele voortzetting van de hospitalisatieverzekering			
Medewerker	75,98 €		
Partner	75,98 €		

Bart Neyens

Defensie

Ons leger staat 'op wacht'

"Europa was nog nooit zo welvarend, zo veilig en zo vrij." Dat staat te lezen in de aanhef van de in 2003 opgestelde Europese veiligheidsstrategie. Het kan verkeren. Vandaag dient Defensie zich meer en meer klaar te houden om onverwacht en snel militaire operaties op te starten, zowel in binnen- als buitenland.

Meer autonomie, meer samenwerking

In internationaal verband werd gepast gereageerd op de gewijzigde veiligheidssituatie. Zo werden op de Europese top van eind 2014 duidelijke politieke doelstellingen geformuleerd. De Europese landen dienen meer autonomie te verwerven om militaire vredesoperaties op te zetten. Daarom werd besloten om gezamenlijke militaire programma's op te starten voor het verwerven van de ontbrekende militaire wapensystemen.

Groter budget

België, bekend om zijn voortrekkersrol in de uitbouw van een geloofwaardige Europese Defensie, heeft zich hierbij aangesloten. Op de NAVO-top in Wales lag de nadruk op meer financiële solidariteit. Alle landen hebben dan ook afgesproken om hun defensiebudgetten niet langer te reduceren, integendeel. Voortaan dient ieder land ernaar te streven om op termijn 2 procent van zijn bnp te besteden aan Defensie, en binnen deze enveloppe 20 procent te reserveren voor investeringen.

Duidelijke waarschuwing

De regeringsverklaring had als uitgangspunt dat het defensiebudget op korte termijn wellicht niet zou toenemen, maar wel stabiel zou blijven. Maar er werd alsnog "het bijhorende budgettaire luik aan de regeringsverklaring" toegevoegd. Daardoor wordt Defensie nu geconfronteerd met een structurele besparing van anderhalf miljard euro over een periode van vijf jaar.

Yes we can!

Elke organisatie in crisis moet zich focussen op haar centrale doelstelling: de output. En die blijft voor Defensie onveranderd. Als de regering van oordeel is dat ons land dient deel te nemen aan een operatie, moet het antwoord luiden: Yes we can. Ons land heeft in de afgelopen decennia een internationaal gewaardeerde output afgeleverd, met de inzet van lucht-, land- en maritieme capaciteiten. Telkens ging het om een betekenisvolle bijdrage en een voorbeeldige uitvoering. Uiteraard staan gekwalificeerd personeel en gepaste middelen hiervoor borg. Wat we dus moeten vermijden, is een verlies aan competenties bij het personeel en verder het vlug bijeenharken van een scala aan materieel dat misschien ooit wel eens nuttig kan ingezet worden. In de praktijk zal dat immers vaak leiden tot een "no, we can't" als antwoord aan onze regering wanneer een operationele inzet wordt vereist. Dat is pas geldverspilling, hoe hoog of hoe laag het defensiebudget ook mag zijn.

Creativiteit op korte termijn gevraagd

In de eerste plaats moeten we vermijden dat 'vlugge' besparingen leiden tot extra kosten, tot een onafwendbaar 'herkapitaliseren' om de brokken te lijmen. Dit zou helaas geen unicum meer zijn. Zonder een doordachte aanpak kan dit zelfs op korte termijn een noodzaak worden.



Duurzaamheid op lange termijn

Een goed strategisch plan is van overlevingsbelang voor Defensie. Het is cruciaal te voorzien in specifieke maatregelen om personeel, met de vereiste competenties, te rekruteren, en deze nieuwe collega's blijvend te motiveren. De vorming en training zijn hierbij van groot belang. Het is net deze kwaliteit die aan de basis ligt van de waardering die ons land steeds te beurt valt bij operationele inzet. Uiteraard is dit gekoppeld aan een goede uitrusting.

Regering plant niet concreet

En hier wringt het schoentje. Sinds de start van deze regering wachten wij op de nodige details die moeten zorgen voor de implementatie van een vernieuwde Defensie. Tussendoor krijgen we wel regelmatig een zoethoudertje waar we ons even mee kunnen vermaken, en de belofte dat in zeer korte tijd alle plannen zullen worden ontvouwd. De termijnen die worden vooropgesteld tussen de verschillende stappen, moeten we wel steeds met een hele grote korrel zout nemen. Wachten op een plan, wachten op budgetten, wachten op beslissingen, wachten op werkgroepen, wachten op ... Defensie staat duidelijk al geruime tijd 'op wacht'.

En ter afronding: Defensie hoort een beter communicatiebeleid te ontwikkelen. Men kan zich maar moeilijk van de indruk ontdoen dat in ons land de kennis over Defensie zowat overeenstemt met de hoogte van haar jaarlijkse budget.

Luc Maes, Hans Lejeune

(Deze tekst bevat tekstfragmenten uit het Belgisch Militair Tijdschrift, nr 9, december 2014)

Veiligheidskorps Integratieplannen verlopen moeizaam

Het Veiligheidskorps (VK) werd opgericht in 2003 om bepaalde taken van de politie over te nemen of te ondersteunen. Nu is minister van Binnenlandse Zaken Jambon van plan het korps onder te brengen bij de Directie Bewaking en Bescherming (DAB), een nieuwe dienst binnen de Federale Politie. Over de loon- en arbeidsvoorwaarden van het personeel van het VK bestaat helaas nog heel wat onduidelijkheid.

Moeilijke onderhandelingen

Ondanks het feit dat het personeel en de vakbonden in eerste instantie niet negatief stonden tegenover dit plan, werd al snel duidelijk dat dit niet van een leien dakje zou lopen. Het voltallige personeel van het VK, met uitzondering van de directieleden, zal verplicht overgaan naar de DAB. Een vooropgestelde overgangsdatum is 1 januari 2018, maar eventueel zal de overgang reeds in 2017 gerealiseerd worden.

De onderhandelingen (als we dit woord hiervoor mogen gebruiken) verlopen moeizaam. Vanuit de FOD Justitie lijkt er een wil te zijn om de overgang voor het personeel zo goed mogelijk te laten verlopen, maar tot op heden werd nog niet veel bereikt.

Waarover is er al een akkoord?

We bereikten intussen wel de integratie van de specificiteitspremie in het loon. Die werd na 13 jaar (!) eindelijk overeengekomen en in een koninklijk besluit gegoten. Dit heeft een impact op zowel inkomen, als op pensioen, en zal bij overgang naar de DAB mee bepalend zijn voor de weddenschaal waarin men terechtkomt. Ook de bevordering van een aantal personeelsleden vanuit de graad AVA naar de graad VA, zal na jaren van stilstand eindelijk mogelijk worden. Helaas raken we het op dit ogenblik nog niet eens met de overheid over hoeveel mensen er kunnen bevorderen na een nieuw bevorderingsexamen. De acht AVA's die reeds geslaagd waren, zullen alvast binnenkort kunnen bevorderen. Deze bevorderingen zijn eveneens belangrijk voor de financiële toestand waarin deze personeelsleden naar de DAB overgaan. Dat is dan ook de reden voor ACOD om voor een maximaal aantal mensen de kans op bevordering mogelijk te maken.

Loze beloftes

Met Binnenlandse Zaken lopen de gesprekken echter stroever. Er wordt geen informatie verstrekt, niettegenstaande er duidelijk druk verder gewerkt wordt aan de oprichting van deze nieuwe eenheid. Vaak krijgen we documenten in handen waaruit blijkt dat er reeds duidelijke teksten en wetten voorbereid worden. De belofte om zowel de vakbonden, alsook de expertise van het personeel te betrekken bij de oprichting en uitwerking van de overgang, blijkt echter tot hiertoe een loze belofte te zijn. Het personeel moet zich momenteel spijtig genoeg tevredenstellen met geruchten en veronderstellingen over hoe hun toekomst er zal uitzien: concrete voorstellen of plannen zijn er (nog) niet.

Als men deze overgang wil realiseren in de loop van 2017, wordt het de hoogste tijd om rond de tafel te zitten met de FOD Justitie en de FOD Binnenlandse Zaken. Alleen dan kunnen we op een efficiënte en correcte wijze de overgang tot een goed einde brengen en kan het personeel van het Veiligheidskorps een mooie carrière tegemoet gaan binnen de Directie Bewaking en Bescherming.

Gino Hoppe, Filip De Witte

Historiek

Het Veiligheidskorps houdt zich onder meer bezig met de overbrenging en bewaking van gedetineerden, de bewaking van hoven en rechtbanken, de humanitaire uithalingen en de overbrenging van vreemdelingen voor uitwijzing. In eerste instantie werd het VK opgericht met personeel vanuit Defensie: in totaal iets meer dan 400 personeelsleden, verdeeld over 28 zones. Het VK maakt deel uit van het DG EPI, maar staat onder operationeel bevel van de lokale politiezones. Het feit dat zowel de FOD Justitie als de FOD Binnenlandse Zaken een verantwoordelijkheid dragen over dit korps, heeft in het verleden vaak voor moeilijke situaties en zelfs conflicten gezorgd, die vooral op de werkvloer voelbaar waren.

Integratieplannen

Eind 2015 kregen we via de media te horen dat de minister van Binnenlandse Zaken een nieuwe eenheid binnen de Federale Politie zou oprichten: de Directie Bewaking en Bescherming (DAB). Tot onze verbazing zouden de personeelsleden van het VK integraal deel uitmaken van deze nieuwe dienst. De eenheid zou in totaal 1660 personeelsleden sterk moeten worden, opgebouwd uit leden van Defensie, VK en agenten van BAC (personeel van de Federale Politie, momenteel tewerkgesteld in Zaventem). De taken van deze dienst zouden onder meer bestaan uit het transport en de bewaking van gedetineerden (de huidige taak van het VK), alsook de bewaking van het Koninklijk Paleis, overheidsgebouwen en kritieke infrastructuur zoals kerncentrales.

Redesign federale besturen gezondheidszorg Wat mag het personeel verwachten van Sciensano?

De federale minister van Volksgezondheid heeft de principes van de optimalisatie van het beleid inzake gezondheidszorg onthuld aan het personeel van de betrokken instellingen. Dit redesign komt bovenop de fusie tussen het WIV en het CODA.

De minister koos ervoor om hierover te communiceren tijdens de vakantieperiode. Was dit met de bedoeling om opschudding te voorkomen? Of om ruim overleg met de vakorganisaties te omzeilen? Het is niet aan ons om te oordelen over de onderliggende redenen van deze hervorming. De volgende punten zijn voor ons echter wel van fundamenteel belang.

Sciensano

De federale ministers van Volksgezondheid en Landbouw hebben een voorontwerp van wet ingediend en een reeks reglementaire instrumenten aangereikt om de fusie tussen het WIV en het CODA in eerste lezing te laten goedkeuren door de ministerraad van 20 juli 2016.

Tijdens een ontmoeting met de kabinetten De Block en Borsus, heeft het gemeenschappelijke vakbondsfront herhaald dat het toekomstige instituut Sciensano in een juridisch no man's land terechtkomt. Dat is niet aanvaardbaar voor de ACOD. Het wordt noch een FOD, noch een parastatale of federale wetenschappelijke instelling. Het statutaire en contractuele personeel komt zo expliciet in een uitdovingscenario terecht. Ter beschikking gestelde personeelsleden van Sciensano worden bovendien anders behandeld dan staatsambtenaren. Voor het huidige en toekomstige personeel met een arbeidsovereenkomst gelden dan de baremaschalen van de staat, evenwel zonder echte loopbaanperspectieven.

Bovendien neemt de raad van bestuur van Sciensano, waarin hoofdzakelijk eigen klanten zetelen, beslissingen op basis van de beschikbare financiële middelen. We kunnen ons dan ook de vraag stellen hoe zeker de verloning zal zijn aan het personeel...

Onzekerheid blijft

Op het overleg hebben de vertegenwoordigers van de ministers de integratie bevestigd van het personeel van de Hoge Gezondheidsraad en het KCE van zodra Sciensano in werking is getreden op 1 januari 2017. Deze manier van handelen ontnemt ons evenwel de mogelijkheid om de gevolgen voor de werknemers van de vier betrokken instellingen globaal in te schatten. We hopen dat in de ontwerpen van koninklijke en ministeriële besluiten, die in de komende maanden in het sectorcomité voorgelegd worden, rekening zal gehouden worden met onze opmerkingen. Als echte wijzigingen uitblijven, zullen we geen positief advies kunnen geven wanneer voor alle personeelscategorieën (statutairen, contractuelen en RP) van het WIV en het CODA grijze zones en onzekerheden blijven bestaan.

Verbetering niet ten koste van afbouw

De fusie tussen het WIV en het CODA was al ingezet voordat het redesignprogramma van deze regering werd gedefinieerd. Het was dan ook een schok voor onze personeelsleden dat de rationalisering nog niet ten einde was. Nadat onze FOD net zoals alle andere overheidsinstellingen te maken kreeg met blinde besparingsmaatregelen, komen ze nu af met redesign.

Niemand kan tegen verbetering van de dienstverlening zijn, ook wij niet als vakbond. Maar als dit betekent dat er verdere afbouw zal zijn van het statuut en meer werkdruk voor onze leden, gaan we natuurlijk in eerste instantie op de verschillende overleggen ons verzet laten gelden. In sommige aspecten ziet men ook meer inspraak van privé-ondernemingen. Iets wat we met argusogen zullen opvolgen om te verhinderen dat de farmaceutische industrie ons gezondheidsbeleid zal helpen bepalen.

De regering wil in grote lijnen acht federale gezondheidszorgadministraties in één beleidsdomein integreren om de coherentie, coördinatie en samenwerking op beleidsmatig en beheersvlak te versterken. Ze hebben echter nog twee grote vragen. Enerzijds hoe diepgaand ze de redesign gaan invullen en anderzijds binnen welk tijds kader ze die gaan invullen.

ACOD blijft waakzaam

De ACOD gaat de concrete gevolgen van het redesignproject in zijn totaliteit met de acht betrokken gezondheidsadministraties opvolgen. De belangrijkste bekommernissen zijn natuurlijk de verschillende statuten. Indien er geen gevolg aan onze bekommernissen wordt gegeven, dan zullen we genoodzaakt zijn actie te voeren.

Kurt Sissau





Nieuwe loopbanen federale overheid Plan Bogaert in werking vanaf 1 januari 2017

De nieuwe loopbanen 'Bogaert' werden destijds ingevoerd vanaf 1 januari 2014 voor wie vanaf deze datum in dienst kwam. Voor degenen die op dat moment al in dienst waren, werden een aantal overgangsmaatregelen ingevoerd om de periode van 1 januari 2014 tot en met 31 december 2016 te overbruggen. Hierna volgt een korte herinnering over de gevolgen.

Je was in dienst voor 1 januari 2014:

- Behoud van de oude specifieke schaal zonder beperking in tijd.
- Toekenning van bonificaties – evenwel gelinkt aan evaluaties en geldelijke anciënniteit. Het aantal bonificaties en bedragen zijn beperkt voor contractuelen.
- Tussenbedragen verhogen de oude schalen vanaf 01/01/2017.
- Het recht op premies voor competentieontwikkeling blijft behouden voor de volledige referteperiode. Nadien bekomt

men de beloofde bevordering naar een hogere weddeschaal of klasse indien deze voorzien was.

- Indien de referteperiode eindigde tussen 01/01/2014 en 31/12/2016 heeft men de premie kunnen behouden tot 31/12/2016, op voorwaarde dat men tussen 01/01/2013 en 03/02/2013 niet in de voorwaarde was voor een inschrijving voor een nieuwe G.O., of indien men in deze periode geen verhoging naar een hoger niveau of klasse heeft bekomen.
- Indien de referteperiode eindigde tussen 01/01/2014 en 31/12/2016 en men nadien geen verhoging kreeg in weddeschaal of klasse, dan:
 - 1) Behoud van tweejaarlijkse verhogingen tot 31/12/2016.
 - 2) Start van het recht op bonificaties op 01/01/2017.
 - 3) Start van het recht op tussentijdse verhogingen op 01/01/2017. Dit recht

vervalt wanneer het maximum binnen het niveau wordt bereikt (barema's Bogaert).

Je kwam in dienst op 1 januari 2014 of later:

- Verloning op basis van de nieuwe weddeschalen (Bogaert).
- Er zijn specifieke schalen voor Financiën en Justitie.
- Men krijgt enkel een hogere verloning op basis van het resultaat van de evaluaties en de anciënniteit.
- Het tempo van eventuele bevorderingen is rechtstreeks afhankelijk van de evaluaties. De bekomen evaluaties kunnen dit tempo versnellen, maar ook vertragen.
- Wie voldoet aan de verwachtingen, gaat op het normale tempo vooruit.

Eddy Plaisier

Twée jaar sociale afbraak Waarom we in verzet blijven

Op 11 oktober 2016 vieren we de trieste tweede verjaardag van de federale regering-Michel. Deze rechtse regering startte in 2014 enkele maanden na de al even rechtste Vlaamse regering-Bourgeois. Het harde besparings- en afslankingsbeleid van beide regeringen heeft zich intussen hard laten voelen in de Vlaamse openbare sector.

Het lijstje met sociaal onrechtvaardige maatregelen van deze regeringen oogt indrukwekkender met de dag: besparingen op het aantal overheidspersoneelsleden, besparingen op de werkingsmiddelen van overheidsdiensten, het einde van de 38-urenweek, lagere uitkeringen, langer werken tot 67 jaar, lager pensioen, de indexsprong, stijgende facturen (bijvoorbeeld de turteltaks), een foute taxshift, inkomensverlies, verdere invoering van hyperflexibiliteit en onwerkbaar werk, onvoldoende creatie van jobs, een te hoge jongerenwerkloosheid, de uitholling van onze sociale zekerheid en hogere btw, taksen en accijnzen. Wie werkt in de openbare sector is dus twee keer de pineut!

De kostprijs van extra jobs in de privésector

De regeringen hakken dus zwaar in op de modale mannen en vrouwen en delen intussen cadeaus uit aan de grote bedrijven, de vermogenden, de aandeelhouders en de fiscale fraudeurs.

Zowel de regering-Michel, als de regering-Bourgeois, kloppen zich fier op de borst dat er een paar duizenden jobs gecreëerd zijn door de bedrijven de voorbije twee jaar. Gezien de miljarden subsidies onder de vorm van fiscale gunstmaatregelen voor bedrijven, is dat echter nauwelijks

een verdienste. Gunstmaatregelen die trouwens gefinancierd werden door de eerder vernoemde besparingen op de kap van Jan met de pet.

De kostprijs van minder openbare diensten

De regeringen zijn ook trots op het feit dat er duizenden overheidsjobs minder zijn door afvloeiingen. Tewerkstelling bij de overheid moet volgens hen immers teruggedrongen worden omdat het te veel zou kosten.

In de plaats van de openbare dienstverlening moet de vrije markt komen. Aan gezien deze wordt georganiseerd door de privésector, zal die wel voor welvaart zorgen en ook de tewerkstelling voor eigen rekening nemen. Helaas betalen we dubbel. De vrije markt krijgt het geld uit de besparingsoperatie toegestopt om in dezelfde dienstverlening te voorzien. Bovendien betaalt de burger nog eens extra voor dezelfde diensten die vroeger gratis waren. En de jobs? Dat zijn er minder dan vroeger, want de private bedrijven in de vrije markt willen zoveel mogelijk winst maken.

Sociaal overleg gezocht

De federale en Vlaamse regering hebben steeds de mond vol van het sociaal overleg

dat ze willen voeren. Helaas stelt dat in de praktijk zelden veel voor. Doorgaans wordt tijdens dat 'overleg' een lijst van maatregelen voorgesteld die door de vakbonden te nemen of te laten zijn. Echt sociaal overleg zoekt daarentegen naar een geloofwaardig compromis.

Weinig beterschap in zicht

Het najaar zal zeer koud worden. Voor het Vlaams overheidspersoneel werd de loopbaanonderbreking afgeschaft en vervangen door een zorgkrediet. Nu wil de regering verder gaan raken aan de verlostelsels. Daarnaast komt er maar geen schot in de onderhandelingen voor een sectoraal akkoord voor het overheidspersoneel. En ook voor de maatregelen in het pensioendossier en de zware beroepen zijn de vooruitzichten niet goed. Voorts dreigt de fiscale hervorming uit te draaien op een tweede taxshift met geschenken voor de grote vermogens en grote bedrijven. De werknemers, het overheidspersoneel en de kleine zelfstandigen zullen de rekening hiervan gepresenteerd krijgen. De bijkomende besparingen van de begrotingsonderhandelingen zullen ook zwaar op de maag liggen. Tot slot proberen de regeringen, in het kader van de terreur dreiging, ook te raken aan onze sociale en democratische verworvenheden.

Hoog tijd dus om het roer om te gooien en werk te maken van een rechtvaardiger, eerlijker, evenwichtiger en sociaal beleid. Daarom blijven we in sociaal verzet gaan met eerst en vooral een nationale betoging op 29 september in Brussel.

Chris Moortgat





foto: Spotter

VREG Vlaams parlement als rechtstreekse baas?

De Vlaamse regulator van de energiemarkt controleert en reguleert de vrije energiemarkt en informeert de consument hierover. De plannen tot hervorming van de VREG werden opgestart onder minister Turtelboom, en zijn nu in handen van minister Tommelein. Ze baseren zich op een parlementair initiatief om de VREG integraal onder te brengen bij het Vlaams parlement.

Onder het mom van de Europese wetgeving, die stelt dat Vlaanderen moet beschikken over een totaal onafhankelijke energieregulator, wil de regering de VREG rechtstreeks bij het parlement onderbrengen. Zo kan het overleg, de begrotingsopmaak en de evaluatie rechtstreeks met het parlement gebeuren en niet langer via de bevoegde minister. Dit doet bij ACOD de wenkbrauwen fronsen. Gaat het parlement zich nu ook rechtstreeks bezighouden met uitvoerende taken?

Wat met het personeel?

Los van deze politieke discussie is er voor het personeel helemaal geen duidelijkheid. De meerderheid heeft wel zijn voorstel van decreet overgemaakt aan de commissie Energie, maar uit de adviezen van het Rekenhof en de Raad van State maken we op dat er nog niets geregeld is voor het personeel. Dit wordt uiteraard best mee verankerd in hetzelfde decreet.

Onduidelijkheid troef

Vandaag is de VREG een extern verzelstandig agentschap (EVA) en valt het personeel bijgevolg onder het Vlaamse personeelsstatuut (VPS). Blijven zij in de toekomst onder het VPS? En wat met de Sociale Dienst en de GDPB? De VREG zal dus niet langer een EVA zijn, maar wat dan wel?

Over de timing van het hele dossier kon ons amper iets gezegd worden, evenmin of de collega's in het Graaf de Ferrarisge-

bouw kunnen blijven werken.

Wat we wel al weten is dat de raad van bestuur van vier naar zeven politieke mandaten zal evolueren en dat zij een algemeen directeur zullen aanstellen. Er zal dus geen gedelegeerd bestuurder meer zijn, met het daarbij horende zitje in de raad van bestuur.

De ACOD volgt dit dossier verder op.

Tesse Van Buggenhout, Jan Van Wesemael

Opmerking

De VREG kan gebruik maken van iets hogere loonschalen. Toch leeft het idee bij de personeelsleden dat zij bij het Vlaams parlement meer zullen verdienen, en een beter verlofstelsel genieten. Het valt nog af te wachten in welke mate dit inderdaad het geval zal zijn.

Personeelsplan De Watergroep Een vodge papier

De drie vakorganisaties hebben het laatste EOC van juni uit protest verlaten. Na jaren van aandringen, en niet goedkeuren van nieuwe examens wegens het ontbreken van een personeelsplan, blijft de directie van De Watergroep de ingeslagen koers echter volgen. En dat ondanks de negatieve adviezen van de vakorganisaties. Wat wij vroegen is nochtans niets onrechtmatig: een personeelsplan gemaakt volgens de regels.

De regels zijn eenvoudig. Eerst wordt bekeken welke taken De Watergroep uitvoert, en hoe dit wordt vertaald in processen. Dit leidt tot uitsplitsing in afdelingen. Binnen deze afdelingen legt men vervolgens vast welke functies er nodig zijn, niveaus – graden – rangen, en dit in Voltijdse Eenheden (VTE). Dat wordt dan besproken op het bevoegde overlegcomité, het Tussenoverlegcomité (TOC), en klaar is kees. Jaarlijks wordt dit opnieuw besproken. Er kan dan geworven én bevorderd worden op openstaande betrekkingen. Eenvoudiger kan niet.

Bij de Watergroep werd dit echter anders geïnterpreteerd. Er werd uitgegaan van de bestaande personeelsaantallen in 2014. Normaal zijn er volgens de Vlaamse regering, een beslissing uit 2011, maximaal 1502 VTE's. Het toekomstplan 2014-2018/2020 bepaalt een afname met 6 procent, dus tot 1412. De cijfers die wij kregen tonen aan hoe ridicuul hun voorgestelde personeelsplan is.

Hierbij de tabel:

Kerntaak	2014	2016	verschil
Exploitatie en productie	566	497	-69
Klantenservice	155	140	-15
Kwaliteit, veiligheid en milieu	16	14	-2
Techniek en productie	134	131	-3
Personeel en juridische zaken	56	53	-3
Totaal	927	835	-92

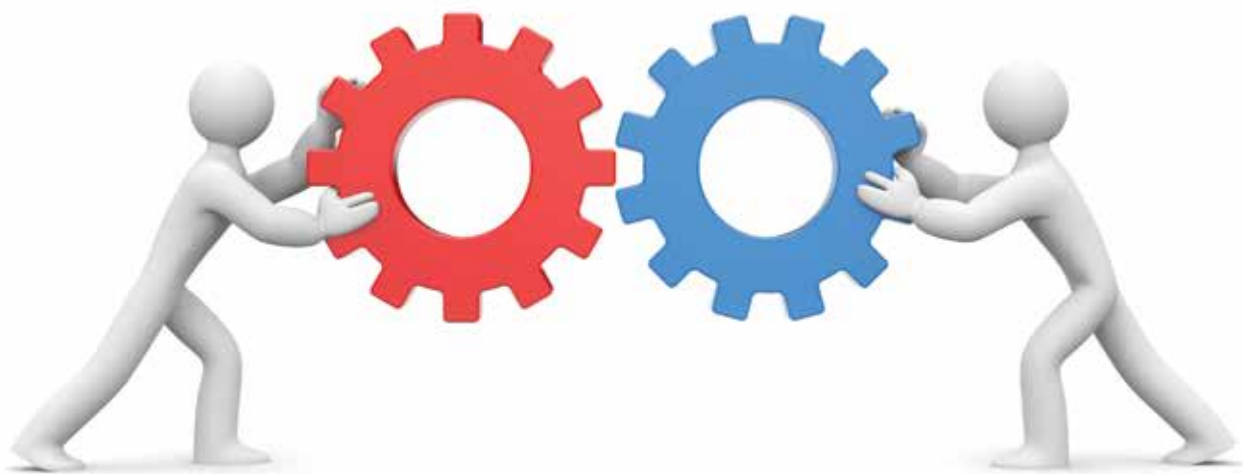
835 VTE's, in plaats van 1412, werden in de cijfers opgenomen. Deze werden opgesplitst per kerntaak, maar niet volgens niveau, graad nog rang. Bovendien werd er een tabelletje toegevoegd die aantoont dat sommigen – bedoeld of onbedoeld – van het hele personeelsplan een lachertje maken. Er werden over alle kerntaken heen functies opgenomen volgens het principe van functieclassificatie. Over de indeling van alle functies in de functieniveaumatrix (van C tot I) is echter nog geen enkel akkoord bereikt.

Verder maakt het document 'Personeelsplan 1.0' – volgens de ACOD eerder 0.0 – gewag van mobiliteit en bevorderingen. Uiteraard moeten mobiliteit en bevorderingen mogelijk zijn, maar dit is een vanzelfsprekendheid die niet in het personeelsplan moet worden ingeschreven. Als ergens een vacature is, te wijten aan pensionering, een andere mutatie of een uitdiensttreding, lijkt het logisch dat die plaats moet worden ingevuld door onder andere mutatie. Als deze vacature een bevorderingsfunctie is, moet iemand deze kunnen invullen via bevordering. Maar dan zou men beter eerst beschrijven waar iedereen zou moeten zitten binnen het stramien dat het personeelsplan aangeeft.

De vakorganisaties hebben afgesproken om in september toch naar het TOC te gaan. We eisen echter een volwaardig personeelsplan en geen vodge papier.

Jan Van Wesemael





Besparingen gelden niet voor het management

De schande van het samenvoegingsdecreet

Bij decreet van 24 juni 2016 wordt de vrijwillige samenvoeging van gemeenten nader geregeld. Tijd dus om in telegram-stijl even stil te staan bij de specifieke gevolgen van dit decreet voor het personeel. De bepalingen zijn van evenredige toepassing op het OCMW-personeel.

Van principiële beslissing tot samenvoeging

- Mogelijkheid om beroep te doen op elkaars personeelsleden (via beheers-overeenkomsten).
- Bij vacante betrekking secretaris of financieel beheerder kan de raad ofwel een beroep doen op één van de andere decretale graden (via beheersovereenkomst), ofwel een waarnemende secretaris of financieel beheerder aanwijzen tot aan de samenvoegingsdatum.

Na samenvoegingsdatum

- Aanduiding gemeentesecretaris-coördinator en financieel beheerder-coördinator vanaf de samenvoegingsdatum tot de eerste aanstelling. Deze kan een waarnemingstoelage krijgen (gelijk aan het verschil tussen de twee betrokken salarissen).
- Binnen de zes maanden: aanstelling van een nieuwe gemeentesecretaris onder één van de secretarissen of OCMW-secretarissen die zich kandidaat hebben gesteld. De keuze wordt gemaakt op basis van een systematische vergelijking van titels en verdiensten en eventueel op basis van een toetsing aan de voorwaarden. De nieuwe decretale graad

behoudt zijn geldelijke anciënniteit. Idem voor de financieel beheerder.

- Als er geen kandidaat is, of als niemand aan de voorwaarden voldoet, kan de gemeenteraad overgaan tot aanwerving en/of bevordering. Eenzelfde procedure is van toepassing op de financieel beheerder.
- Er worden eveneens bepalingen opgenomen waardoor de uitoefening van het ambt van gemeentesecretaris/financieel beheerder van de gemeente kan gebeuren door de OCMW-secretaris/financieel beheerder van het OCMW.

Ander personeel

- Het voltallige personeel wordt van rechtswege overgedragen aan de nieuwe gemeente.
- Personeelsleden behouden de aard van hun dienstverband, hun graad, hun administratieve en geldelijke anciënniteit, hun prestatieregeling en hun salarisschaal.
- Ze behouden de rechtspositieregeling tot er een nieuwe is.
- De nieuwe gemeente maakt een tussentijdse rechtspositieregeling voor nieuwe personeelsleden (vanaf samenvoegingsdatum tot nieuwe rechtspositieregeling).
- Binnen het jaar na de samenvoegingsdatum stelt de nieuwe gemeenteraad een nieuw organogram en een nieuwe rechtspositieregeling vast.

Besluit

Terwijl het voltallig personeel één jaar na de samenvoegingsdatum al geconfron-

teerd kan worden met een nieuwe situatie (rechtspositieregeling, aard van dienstverband, ...), wordt het management gespaard. Eerst is er al de waarnemings-toelage voor de coördinator. Maar vooral de situatie waarbij geen van de huidige secretarissen of financieel beheerders kandidaat is om de decretale graad in de nieuwe gemeente/OCMW op te nemen is lachwekkend. Dan nemen we er in de nieuwe gemeente/OCMW gewoon een derde secretaris en financieel beheerder bij. De zogenaamde besparing die gerealiseerd wordt door de vrijwillige samenvoeging (in het beste geval na 12 jaar) wordt al meteen opgesoupeerd door eventueel zes decretale graden en extra schepenen bij een samenvoeging van bijvoorbeeld twee besturen.

Het gewone personeel krijgt slechts een overgangperiode van 1 jaar, en daarna hangt de hakbijl van een nieuwe rechtspositieregeling boven hun hoofd. De decretale graden krijgen daarentegen een levenslange overgangperiode, en ook de politieke mandatarissen krijgen nog 12 jaar respijt.

Bovendien zou de bestemming van de besparingen beter moeten worden vastgelegd. Het moet toch mogelijk zijn om eventuele besparingen rechtstreeks te laten terugvloeien naar het personeel, bijvoorbeeld voor de financiering van de tweede pijler, voor de herwaardering van de laagste niveaus (van E naar D), voor de aanwerving van statutair personeel, enzovoort.

Willy Van Den Berge, Gert Vlasselaer

Einde loopbaanonderbreking Onbetaald verlof als doekje voor het bloeden

Er komt een wijziging van de besluiten die de rechtspositieregeling van het personeel van de gemeenten en OCMW's regelen (BVRPR van 7 december 2007) en BVRPR-O van 12 november 2010), meer bepaald wat betreft de verloven en de afwezigheden. We wachten op de goedkeuring van de Ministerraad, maar geven alvast een stand van zaken (14 september 2016).

Wat voorafging: het Vlaams zorgkrediet

De keuze van de Vlaamse regering voor de invoering van het zorgkrediet was duidelijk een keuze voor minder krediet en voor minder zorg. De Vlaamse regering schrapt vanaf 2 september 2016 de loopbaanonderbreking algemeen stelsel (zonder motief) en de loopbaanonderbreking in het kader van het eindeloopbaanstelsel. In de plaats daarvan komt een Vlaams zorgkrediet, dat vooral de zorg voor het eigen welzijn en de zorg voor een optimale combinatie werk-privé laat vallen.

Onbetaald verlof als verlengstuk van het zorgkrediet

Onder druk van de vakbonden beloofde de overheid een gelijktijdige invoering van een recht op onbetaald verlof. Toch moeten we vaststellen dat het een ernstige achteruitgang is ten opzichte van de vroegere systemen van loopbaanonderbreking. Werkbaar werk zal in de toekomst bovendien enkel mogelijk zijn voor de personeelsleden die zich financieel geen zorgen hoeven te maken. Heel wat werknemers zullen dus uit de boot vallen. Werkbaar werk is niet eenzijdig te realiseren op kosten van de werknemer. Bovendien is het duidelijk dat het opnemen van onbetaald verlof een negatief effect zal hebben bij de berekening van het pensioen. Dankzij de vakbonden wordt evenwel opgenomen dat de raad een gunstigere verlofregeling kan vaststellen, waaronder ook een financiële bonusregeling.

Onbetaald verlof: de minimumregeling nader bekeken

Er moet een duidelijk onderscheid gemaakt worden tussen onbetaald verlof als recht en onbetaald verlof als gunst.

Onbetaald verlof als recht

Voltijds:

- 1 jaar voltijds tijdens de loopbaan in periodes van minstens een maand.
- Vanaf 55 jaar een bijkomend recht voor 1 jaar voltijds in periodes van minstens een maand.

Deeltijds:

- 5 jaar prestatievermindering tot 80 procent, of tot 50 procent in periodes van drie maanden.
- Vanaf 55 jaar heeft het personeelslid altijd recht op prestatievermindering tot 80 procent of 50 procent.

Mandaat:

- Ambtshalve onbetaald verlof voor maximaal de duur van het mandaat, de tijdelijke aanstelling of de proeftijd.

Dit verlof wordt gelijkgesteld met de dienstactiviteit. Het personeelslid kan ook het verlof opzeggen voor de toegestane verlofperiode is verstreken.

Aan de andere kant ben je de feestdag, die op een dag onbetaald verlof valt, kwijt. En ook het verlof wegens arbeidsongeschiktheid maakt geen einde aan het onbetaald verlof (behalve bij arbeidsongeval of beroepsziekte).

Het is de raad die de nadere regels moet vaststellen, en ook moet bepalen welke personeelscategorieën uitgesloten worden van het onbetaald verlof. "Goede werking van de dienst" is het toverwoord. Opletten is de boodschap, want "goede werking" kan met slechte wil het recht uithollen.

Tot slot nog meegeven dat de raad ook een gunstigere regeling mag uitwerken, waaronder ook een financiële bonusregeling.

Onbetaald verlof als gunst

- Minimaal 20 dagen per kalenderjaar, in volle of halve dagen.
- Minimaal 2 jaar tijdens de loopbaan, in periodes van minstens een maand.

Dit verlof wordt enkel gelijkgesteld met de dienstactiviteit als het om minder dan een maand onbetaald verlof gaat, of als het deeltijds verlof betreft. Het personeelslid kan tevens het verlof opzeggen voor de toegestane verlofperiode is verstreken.

De feestdag tijdens een periode van onbetaald verlof, ben je kwijt. En het verlof wegens arbeidsongeschiktheid maakt geen einde aan het onbetaald verlof (behalve bij arbeidsongeval of beroepsziekte).

Het is de raad die de nadere regels moet vaststellen, en ook moet bepalen welke personeelscategorieën uitgesloten worden van het onbetaald verlof. Ook hier wordt gewerkt met de "goede werking van de dienst".

De raad kan een gunstigere regeling uitwerken, waaronder bijvoorbeeld een aanpassing van het aantal dagen per kalenderjaar of het aantal maanden gedurende de loopbaan.

Besluit: beter een half ei dan een lege dop

De onderhandelingen met deze Vlaamse regering verlopen steeds stroef. En we zijn natuurlijk ook niet tevreden met dit Vlaamse zorgkrediet. Maar we zijn er toch in geslaagd om een volledige aanslag op ons welzijn te verzachten in de uitvoering: de koppeling aan het onbetaald verlof, de mogelijkheid

tot het uitwerken van een gunstigere regeling, de financiële bonus, ... geven heel wat personeelsleden nog wat ademruimte. Maar we zijn ook niet blind voor de vele negatieve gevolgen van deze aanpassingen. De secretarissen in de gewesten, de vaste afgevaardigden en de militanten zullen met andere woorden voldoende creativiteit aan de dag moeten leggen tijdens de onderhandelingen met de lokale besturen, zodat

de gunstmaatregelen een kans op slagen krijgen en het recht niet wordt uitgehold. Ter ondersteuning zorgen we nog voor een brochure met een opsomming van de mogelijke verlopen na de invoering van het Vlaamse zorgkrediet: de thematische verlopen (federaal), het zorgkrediet en de onbetaalde verlopen.

Willy Van Den Berge, Gert Vlasselaer

Oproep tot kandidaturen Verificateur ACOD LRB

Op 25 oktober 2016 organiseert ACOD LRB een Buitengewoon Congres in het Fontainasgebouw in Brussel (Fontainasplein 9-11). Tijdens dit congres wordt een verkiezing gehouden van een verificateur ACOD LRB

voor de invulling van het tweede mandaat van de financiële controlecommissie. De kandidaturen voor dit mandaat moeten ten laatste op 15 oktober 2016 verstuurd worden t.a.v. ACOD LRB voorzitter Willy Van Roten, Fontainasplein 9-11, 1000

Brussel. Voor meer informatie over dit mandaat en de voorwaarden, kan je terecht bij Willy Van Den Berge, federaal secretaris ACOD LRB (02 508 58 25 en willy.vandenberge@cgspace.be).

Vacature ACOD LRB Antwerpen zoekt een medewerker politie

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

Plaats binnen onze structuur

Het betreft een medewerk(st)er voor het gewest Antwerpen met werkgebied provincie Antwerpen:

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

Hoofddoel van de functie

- Hij/zij ondersteunt de vergaderingen van de BOC's politie.
- Hij/zij staat in voor de informatiedoorstroom naar de militanten en naar het federaal niveau (bottom-up en top-down).
- Hij/zij werkt ondersteunend naar de gewestelijke technische commissie politie.
- Hij/zij geeft ondersteuning en bijstand aan de leden van de politie in het gewest.

Functiebeschrijving

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

Functieprofiel

- Hij/zij heeft kennis van de wetgeving politie (statuten personeel) en syndicale structuren.
- Syndicale vorming gevolgd hebben, is een pluspunt.
- Taalvaardigheid, zowel gesproken (vergaderingen, gewone gesprekken) als geschreven (adviezen, nota's en artikels).
- Eigen werkzaamheden kunnen organiseren.
- Kennis van informatica (tekstverwerking, rekenbladen).
- Regelgeving correct kunnen interpreteren, weergeven, samenvatten en omzetten in adviezen.
- In technische dossiers de syndicale relevantie kunnen inschatten.

- Kunnen werken binnen flexibele urenregeling.

Attitudes

- Hij/zij stelt zich flexibel en loyaal op.
- Zin voor orde, netheid, stiptheid en nauwkeurigheid.
- Is inventief en creatief.

Statuut

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

Enkel kandidaturen van leden bij de politie, aangesloten in het gewest Antwerpen worden onvankelijk verklaard. De kandidaturen dienen schriftelijk binnen te komen t.a.v. de voorzitter van de Vlaamse regio, Willy Van Roten, Fontainasplein 9/11, 1000 Brussel en dit voor 31 oktober 2016.



Loopbaandebat De maskers vallen

De koepels en het gemeenschapsonderwijs (GO!) vonden het in augustus nodig een gezamenlijke brief te schrijven naar de minister. Daarin hebben ze het over de tweede fase van het loopbaandebat en ze geven de krijtlijnen aan van wat er moet veranderen aan de arbeidsomstandigheden. Er wordt onomwonden gepleit voor de invoering van de 38 urenweek en de afschaffing van de affectatie aan de school.

Die twee eisen leggen een zware hypotheek op het verdere verloop van het loopbaandebat. Bovendien valt het te betreuren dat de koepels en het GO! die discussie liever op straat voeren. Ofwel is er een loopbaandebat tussen de onderwijspartners en wordt er in alle sereniteit gepraat rond de tafel, ofwel schrijven we allemaal een brief naar de minister en laten we die vervolgens uitlekken in de pers.

38 urenweek

Men wil ons doen geloven dat de invoering van de 38 urenweek in het belang van het personeel is. Nu denkt de goegemeen-

te immers dat een leerkracht per week slechts 20 lesuren van amper 50 minuten presteert. Door de opdracht om te zetten naar een 38 urenweek, zou die perceptie verdwijnen.

Wij zijn geen rabiate tegenstanders van dit voorstel, maar het bevat elementen die voor ons onaanvaardbaar zijn. Om dit aan te tonen, gaan we even mee in de gedachtegang van de werkgevers.

Als we aan de buitenwereld duidelijk willen maken dat een uur voor de klas méér inhoudt dan louter en alleen dat lesuur zelf, dan moeten we begroten hoeveel tijd we nodig hebben voor de voorbereiding van een lesuur én voor de nazorg. Bovendien moeten we rekening houden met het tijdstip waarop deze arbeid verricht wordt. Avond- en nachtwerk wegen immers zwaarder door dan gewoon dagwerk, net als weekendwerk en vooral zondagswerk. Bovendien moeten we de tijd voor vergaderingen, overleg, bijscholing, ... nauwkeurig inschatten en berekenen. 38 klokuren zijn immers 38 klokuren. We veronderstellen dat de koepels en het GO! als ernstige gesprekspartners deze oefening al nauwgezet uitgevoerd hebben en hun

bevindingen aan de onderhandelingstafel zullen voorleggen. Het zal de enige manier zijn om aan te tonen dat zij niet voor een taakverzwaring aan het pleiten zijn.

Verbetering?

Soms horen we dat we die 38 klokuren niet zo strikt moeten interpreteren, zelfs niet als gemiddelde op jaarbasis. Het zou immers niet de bedoeling zijn alles nauwgezet te registreren. In die optiek is de 38 urenweek louter een middel om de werkgever meer vrijheid te geven bij de invulling van de opdracht.

Op dit punt haken wij af. Eerst ijveren voor een werkweek van 38 klokuren en dan pleiten voor een vrije invulling door de werkgever, dat zal onvermijdelijk leiden tot een verhoging van de werkdruk voor de doorsnee leerkracht. Het zal deze leerkracht zijn, die de prijs betaalt om jongere collega's iets minder te laten presteren en om oudere collega's te kunnen inzetten voor andere taken. Vanaf het begin hebben wij gesteld dat wij niet zullen aanvaarden dat de (noodzakelijke) verbetering van het statuut van een beperkte groep zal

betaald worden door de overgrote meerderheid van de leerkrachten.

Affectatie aan de school

Personeelsleden worden door hun inrichtende macht (scholengroep, gemeentebestuur, vzw, ...) benoemd en vervolgens toegewezen ('geaffecteerd') aan een instelling. ACOD Onderwijs is ervan overtuigd dat dit de gehechtheid aan de school vergroot en een belangrijke bouwsteen vormt voor de kwaliteit van ons onderwijs. De leerkrachten en andere collega's maken hún school en zijn bereid om zich hiervoor maximaal in te zetten. De éne school is niet inwisselbaar voor de andere, net zoals de éne leerkracht niet inwisselbaar is voor de andere. Leerkrachten willen hard en veel werken en zijn bereid om grote inspanningen te leveren voor hun school. De school waarvoor ze staan en waarvoor ze door het vuur gaan. Deze gehechtheid miskennen, zou zeer onverstandig zijn en toch is dit net wat de koepels en het GO! doen, door ervoor te pleiten om personeelsleden niet langer toe te wijzen aan een school, maar wel aan het grotere bestuurlijk geheel. De drang om het personeel te kunnen inzetten naar eigen goeddunken is voor ons onaanvaardbaar. Het personeelsstatuut is een evenwichtig geheel van regels waarin de band tussen de school en het personeelslid een essentieel element is. Hieraan raken, haalt de fundamenteën van het statuut onderuit en zal het sluiten van een loopbaanpact onmogelijk maken.

Besluit

Ongeveer een jaar geleden heeft de minister het loopbaan debat opgestart. We kunnen rustig stellen dat er op dit ogenblik geen enkele vooruitgang geboekt is. De recente verklaringen van de koepels en het GO! voeden enkel het wantrouwen en maken het zonder meer nog moeilijker om de gesprekken voort te zetten. Als het loopbaan debat tot doel heeft het personeelsstatuut uit te hollen en de opdracht van de leraar te verzwaken, zal het zonder ons zijn.

raf.deweerd@acod.be

ACOD Onderwijs Brussel "Brusselse multiculturaliteit en veeltaligheid maken werkterrein complex"

De leden van ACOD Onderwijs Brussel kunnen rekenen op de steun van regiosecretaris Marc Borremans, medewerker Lars Lemoine en vrijgestelde Jo Coulier. Samen staan ze in voor de verdediging van de personeelsleden in het Nederlandstalig Brussels onderwijs. Een kennismaking.

De taken zijn mooi verdeeld. Lars Lemoine neemt de 'interne' dossiers op zich: "Leden stellen steeds vaker vragen die te maken hebben met de verhouding tussen werk en privé. Ze willen verlof nemen, bijvoorbeeld om voor hun kinderen of hun ouders zorgen. En wanneer er zich problemen voordoen met de aanvraag van dat verlof, brengt Marc Borremans dat in orde bij het schoolbestuur van het lid."

Ongeveer een derde van de leden werkt in het hoger onderwijs, de meeste van hen aan de Vrije Universiteit Brussel (VUB). Jo Coulier, sinds 2007 vrijgestelde aan de VUB, behartigt hun belangen. De helft van zijn tijd besteedt hij aan vergaderingen, in de besturen van ACOD Onderwijs of in de ondernemingsraad of het comité voor preventie en bescherming op het werk. "De rest van mijn tijd help ik leden," vertelt Jo Coulier. "Meestal gaat het om gewone dienstverlening of bijstand, slechts zelden treed ik op in tucht- of evaluatiezaken. Ik doe bijvoorbeeld werkloosheidsdossiers, want aan de universiteit zijn veel bursalen en personeelsleden met een tijdelijk contract, en die vallen meestal na een tijd zonder werk. Buitenlandse onderzoekers komen vaak vragen stellen over hun verblijfsstatuut en verloning. Ik heb een masteropleiding Sociaal Recht gevolgd en pleit ook voor de arbeidsrechtbank voor al onze leden, niet alleen voor de personeelsleden uit het hoger onderwijs."

Marc Borremans houdt zich in de eerste plaats bezig met 'externe' dossiers: "Ik houd contact met schoolbesturen en voer onderhandelingen. Ik verdedig onze leden in tucht- en evaluatiezaken. We merken trouwens dat er de laatste tijd meer en meer tuchtzaken zijn, er worden vooral meer vaststellingsnota's gegeven. Ik wil onze leden erop wijzen dat ze ons onmiddellijk moeten contacteren wanneer ze de indruk hebben dat er problemen op komst zijn."

ACOD Onderwijs heeft ook leden in het vrij onderwijs. Marc Borremans: "Hoewel de meeste van onze leden in het officieel onderwijs zitten, heb ik wel goede contacten in het vrij onderwijs dankzij mijn engagement in de LOP-werking."

Het grootste verschil met het onderwijs in de rest van Vlaanderen is volgens Borremans de multiculturaliteit en de veeltaligheid van Brussel. "Die maken ons werkterrein complex, maar tegelijk is het een mooie en boeiende uitdaging."



Marc Borremans, Jo Coulier en Lars Lemoine

Zorgkrediet Een nieuw verlofstelsel

Dit schooljaar verandert het landschap van de verloven grondig. De gewone loopbaanonderbreking bestaat niet meer. Alleen de thematische loopbaanonderbreking (ouderschapsverlof, palliatieve zorgen en medische bijstand) blijft mogelijk. De federale overheid organiseert deze verloven. Daarnaast zorgt ook de Vlaamse regering voor een verlofstelsel, het zorgkrediet. Tijd voor een overzicht.

Vooraf alvast een waarschuwing: de nieuwe regeling is van toepassing op alle onderwijsniveaus, maar voor bepaalde contractuele personeelsleden geldt ze niet. Raadpleeg dus zeker ons secretariaat in je regio of provincie (www.acodonderwijs.be/contacteer-ons).

Loopbaanonderbreking

Door de zesde staatshervorming valt de gewone loopbaanonderbreking onder de bevoegdheid van de Vlaamse regering. Zij heeft beslist de gewone loopbaanonderbreking af te schaffen. De thematische loopbaanonderbreking is nog steeds een federale bevoegdheid en blijft bestaan. Een eerste tip: neem, zolang je kan, loopbaanonderbreking en pas daarna zorgkrediet. Je vindt alle informatie over the-

matische loopbaanonderbreking in onze brochure. Bestel ze op ons secretariaat in je regio of provincie of via onderwijs@acod.be.

Zorgkrediet

Dankzij het nieuwe verlofstelsel 'zorgkrediet' kan je je prestaties voltijds of gedeeltelijk onderbreken gedurende een bepaalde periode. Hiervoor moet je één van volgende motieven hebben:

- zorg voor een kind tot en met 12 jaar;
- medische bijstand;
- palliatieve zorg;
- zorg voor een kind met een handicap;
- opleiding.

Het kind waarvoor je zorgt, is je eigen kind of het kind van de partner met wie je gehuwd bent of wettelijk samenwoont. Het kan ook je geadopteerd kind of pleegkind zijn. Zodra dit kind 13 jaar wordt, vervalt je recht op zorgkrediet.

De zieke aan wie je medische bijstand verleent, is een gezinslid of een familielid. Een gezinslid is iemand met wie je samenwoont, een familielid is een bloed- of aanverwant tot in de tweede graad van jezelf of van de partner met wie je gehuwd bent of wettelijk samenwoont. De dokter beslist of de ziekte zorgkrediet rechtvaardigt.

Je kan palliatieve zorgen verlenen aan iedere persoon die zich in een terminale fase van een ongeneeslijke ziekte bevindt. Het moet dus niet noodzakelijk om een familielid te gaan.

Het gehandicapte kind waarvoor je zorgt, mag ouder zijn dan 12 jaar. Het gaat om je eigen kind of het kind van de partner met wie je gehuwd bent of wettelijk samenwoont. Het kan ook je geadopteerd kind of pleegkind zijn. Een kind is gehandicapt in de volgende gevallen:

- Het is voor ten minste 66 procent getroffen door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid.
- Het heeft een aandoening waardoor ten minste vier punten toegekend worden in pijler I van de medisch-sociale schaal als vermeld in de regelgeving voor de kinderbijslag.
- Het is erkend door het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap of Integrale Jeugdhulp heeft een indicatiestellingsverslag afgeleverd met één of meer geldige typemodules in het kader van handicap.

Je kan zorgkrediet nemen voor opleidingen die voldoen aan één van volgende voorwaarden:

- De opleiding wordt georganiseerd, gefinancierd, gesubsidieerd of erkend

wordt door de Vlaamse overheid (bijvoorbeeld door de VDAB, een centrum voor volwassenenonderwijs, Syntra, ...) en het programma omvat op jaarbasis minimaal 120 contacturen of negen studiepunten.

- De opleiding wordt georganiseerd door een opleidingsverstrekker die opleidingscheques mag aanvaarden.

Niet noodzakelijk voltijds

Je kan je zorgkrediet in verschillende volumes opnemen: voltijds, voor de helft en voor een vijfde. Bij halftijds zorgkrediet blijf je voor de helft presteren. Bij een vijfde is je volume 80 procent. Afronden doe je eventueel naar boven: de helft van 21 lesuren is dus 11, niet 10,5.

Als je halftijds zorgkrediet wil nemen, moet je minstens voor de helft aangesteld zijn. Als je voor een vijfde zorgkrediet wil nemen, moet je voltijds aangesteld zijn.

Zorgkrediet is een recht. Je werkgever kan het niet weigeren. Je hebt recht op 18 maanden voltijds tijdskrediet. In een kleiner volume wordt het pro rata aangerekend: één maand voltijds is gelijk aan twee maanden halftijds of vijf maanden een vijfde.

Je kan deze 18 maanden slechts één keer nemen voor alle vormen van zorgkrediet. Na 18 maanden voltijds zorgkrediet voor medische bijstand is je recht uitgeput en kan je geen zorgkrediet meer nemen om bijvoorbeeld een opleiding te volgen.

Je neemt zorgkrediet in periodes van drie tot twaalf volledige maanden. Als het motief palliatieve zorgen is, is de periode één, twee of drie volledige maanden.

Onderbrekingsuitkering

Als je zorgkrediet neemt, heb je recht op een onderbrekingsuitkering. De nettobedragen:

	Gewoon bedrag	Alleenstaande ouder
Voltijdse onderbreking	473,61 euro	473,61 euro
Vermindering tot de helft	227,84 euro (*)	273,41 euro
	192,50 euro (**)	
	178,75 euro (***)	
Vermindering met 1/5	108,53 euro	165,70 euro

(*) Alleenwonend of uitsluitend samenwonend met één of meer kinderen, van wie minstens één ten laste.

(**) Samenwonend jonger dan 50 jaar.

(***) Samenwonend ouder dan 50 jaar.

Meer info

Als je meer inlichtingen wil, neem je best contact op met ons secretariaat in je regio of provincie. Je vindt de gegevens op onze website (www.acodonderwijs.be/contacteer-ons).

raf.deweerd@acod.be

Let op dat je gegevens correct zijn

Melding opdracht is méér dan formaliteit

Iedere aanstelling moet gemeld worden aan het werkstation. Dat is belangrijk voor de uitbetaling van je salaris. Maar ook voor het vervolg van je loopbaan is het van belang dat je correct in dienst gemeld wordt.

Telkens je aangesteld wordt, moet de personeelsverantwoordelijke van je school dit melden aan het werkstation. Deze melding betreft uiteraard je persoonlijke gegevens (naam, bewijs van bekwaamheid, ...), maar moet ook het volume en de aard van je opdracht bevatten. Met dat laatste gaat het weleens mis. Een fout in het volume van je opdracht vertaalt zich in een verkeerde uitbetaling van je salaris. Dat merk je wellicht onmiddellijk. Als men de aard van je opdracht – je ambt of je vakken – verkeerd doorgeeft, worden de gevolgen vaak pas op termijn duidelijk.

Stel dat je de taak van zorgcoördinator vervult, maar aan het werkstation gemeld bent in het ambt van onderwijzer. Welke gevolgen heeft dat? Aan je salaris zal je het niet merken, want in beide ambten verdien je evenveel. Je zal echter niet onmiddellijk merken dat je geen anciënniteit verwerft in het ambt van zorgcoördinator. Wanneer je later bijvoorbeeld je recht op TADD in het ambt van zorgcoördinator wil aanvragen, zal je vaststellen dat je niet voldoet aan de voorwaarden. Officieel heb je immers diensten gepresteerd in een ander ambt.

Ook leraars moeten op hun hoede zijn, zeker wanneer ze vakken geven waarvoor ze slechts het 'voldoende geachte bekwaamheidsbewijs' hebben. Een bachelor Frans-geschiedenis die aardrijkskunde geeft, verwerft alleen anciënniteit in het vak aardrijkskunde, indien dit duidelijk gemeld wordt aan het werkstation.

Je kan dit zelf controleren op je RL-1. Normaal zal de personeelsverantwoordelijke van je school je dit formulier laten ondertekenen voor kennisname. Als dat niet spontaan gebeurt, kan je je RL-1 best zelf vragen.

Indien je twijfelt aan de gegevens op je RL-1 of vragen hebt, dan kan je je regio- of provinciaal secretaris contacteren.

raf.deweerd@acod.be



Transformatieplan Wat wil de VRT-directie bereiken?

Eind 2015 sloot de VRT-directie de 'Beheersovereenkomst 2016-2020' af met de Vlaamse regering. Driemaal probeerde de directie via een transformatieplan een hele reeks maatregelen door te voeren. Sinds de laatste versie van dat plan in april 2016 onderhandelt ACOD-VRT keihard over een sociaal akkoord rond deze maatregelen.

De recente beheersovereenkomst is voor de VRT geen geschenk. De dotatie is het belangrijkste deel van de inkomsten, maar wordt met meer dan 10 procent verminderd. Meer reclame-inkomsten ter compensatie worden echter verboden. De personeelskost mag nog maximaal 43,25 procent van het totale budget uitmaken en we worden verplicht minstens 18,25 procent van dat budget te besteden in de externe mediasector tegen 2020. De rege-

ring meent dat tv-productiehuizen bij de externe productiesector horen, wat betekent dat zelfstandige creatieve mensen in de toekomst zullen worden uitgesloten.

Boekhoudersmentaliteit

De VRT-directie heeft tot driemaal toe een transformatieplan gelanceerd om met deze besparingen om te gaan. Helaas beschermt dit plan de slagkracht van de openbare omroep niet, het vernietigt integendeel de ziel van de VRT. Velen hebben gevochten, en niet alleen de vakbonden, om in de beheersovereenkomst de meest geniepige gedachten en voorstellen in het belang van de privésector af te blokken. Het huidige plan doet deze inspanningen echter teniet. Bovendien vertrekt het vanuit een boekhoudersmentaliteit en een verkeerd of onvolledig inzicht in wat een

openbare omroep echt moet zijn.

Het belang van een openbare omroep

Waarom moet er een openbare omroep zijn? In de Europese traditie vertrouwen we de media niet uitsluitend toe aan de private markt. We hebben het tegengoorbeeld van de Verenigde Staten waar de gevolgen in de media voor informatie en democratie duidelijk zijn. En met media bedoelen we meer dan het nieuws en de informatie, het gaat ook over andere inhoudelijk-artistische productie: muziek, radio, documentaire, cultuur, fictie, amusement met een plus, ...

Een onafhankelijke mediaproductie vereist onafhankelijkheid op het vlak van de inhoud, de vorm en de financiën. Deze onafhankelijkheid kan slechts worden

gegarandeerd als we sterke eigen productie- en realisatieafdelingen hebben met voldoende mensen die over de beste kwaliteiten beschikken.

Transformatie leidt tot afbouw

In het 'Transformatieplan 3: Fier op de VRT van morgen', wil de VRT-directie echter op vier grote en belangrijke diensten besparen. Contentrealisatie – onze grootste facilitaire afdeling – ziet het aantal banen dalen van 244 naar 200. ENG-mobiel – de facilitaire afdeling van de nieuwsdienst – verliest meer dan 20 procent van de medewerkers. Documentatie & Archieven wordt met een kwart afgebouwd en het zwaarst wordt ingehakt op de eigen fictieproductie.

Contentrealisatie is onze grootste facilitaire afdeling: cameramensen, licht- en klankspecialisten, monteurs, chefs-technici, decor- en make-upspecialisten, opnameleiders, enzovoort. Deze afdeling werd vroeger omschreven als de voorkeurspartner voor onze eigen productiediensten. In de eerste plaats werd gekeken of een bepaald programma gerealiseerd kon worden met deze groep. Deze ambitie is verdwenen bij de leiding van contentrealisatie, maar niet bij haar medewerkers. De directie stelt dat we op dit moment met contentrealisatie het grootste facilitaire bedrijf van Vlaanderen zijn. Na de afbouw zal dit echter niet langer het geval zijn. Als onze diensten niet beter zijn, niet krachtiger dan hun private concurrenten, dan zijn we een vogel voor de kat. Hoe gaat een dienst in afbouw nog jonge talentvolle mensen aantrekken? Waarom zouden ze investeren in talent als verkleinen het doel is? Men moet een voldoende grote groep cameramensen, licht- en klankspecialisten, monteurs, chefs-technici, decor- en make-upspecialisten hebben om ook het talent daaruit te kunnen laten groeien.

De directie beweert dat deze groep medewerkers inhoudelijk het verst staat van de invulling van de openbare opdracht, en dus het makkelijkst inwisselbaar is voor collega's uit de privésector. Hoe erg kan men dwalen? Een tv-productie krijgt pas haar volle waarde door de intense en creatieve samenwerking van alle makers. VRT-medewerkers zijn doordrongen van de

mentaliteit om samen het beste te maken voor de burgers die hen betalen. Zelfs als de individuele collega's uit de privésector door dezelfde professionaliteit gedreven zijn, dan is er nog altijd hun werkgever die wordt aangestuurd door de winst van de aandeelhouders.

De directie heeft de volgende starre prioriteit van controle: eerst de financiën, dan de inhoud, dan de creatie in het hoofd en tot slot de creatie op het terrein. Dat is fundamenteel verkeerd: het is een academische en geen creërende benadering. Het is net door het samenspel van deze vier aspecten dat de openbare omroep haar kenmerkende kwaliteit realiseert.

Verenging van de opdracht

De besparingsbijl gaat aan de nieuwsdienst voorbij en alle last wordt gedragen door de radio- en tv-productie. Dat is een bewuste keuze die vertrekt uit een bepaalde maatschappijvisie. Nieuws gaat over de reële wereld, maar wij moeten de burger ook deel laten uitmaken van de ideële wereld. Muziek, fictie, amusement, documentaires, ... geven de mensen inzichten in en aanvoelen van die andere wereld: de wereld van de dromen, van de verwachtingen, van de vlucht, van de creativiteit, van de comedy en het spotten met de macht. Dat deel wordt nu op de schop gezet en in het beste geval uitbesteed aan de privésector. De openbare opdracht verengt tot het verslag geven van de reële wereld met zijn oorlogen, aanslagen, armoede en tegenstellingen. De dromen worden koopwaar. Wij bedanken echter voor de dromen van de privésector. Waar is het visionaire van de openbare omroep? Waar zijn de kansen voor jong en nieuw talent? Zij mogen met een factuur voor ons werken en die factuur mag dan niet eens meegeteld worden als investering in de audiovisuele sector.

Fictie volledig in externe productie of co-productie zetten is ook zo'n verhaal. "Wij bewaken de inhoud van de openbare opdracht", zo stelt het directieplan. Maar als je zelf niets meer maakt, heb je niet meer de competenties om dat te bewaken. In de jury van het filmfestival van Cannes zitten bijvoorbeeld wel actieve filmmakers. Als je zelf niets meer nieuw en anders creëert,

wordt de vernieuwing dan verwacht van de productiehuizen? Multiculturele fictie, die de diverse realiteit van de samenleving zou weerspiegelen, durft niemand in Vlaanderen blijkbaar aan. Een opdracht die enkel de VRT kan waarmaken: met bewaken alleen komen we er niet.

Al lang in de greep van de afbouw is ook het archief. Het bewaren en beheren van al het audiovisueel materiaal zou een deel moeten zijn van de opdracht van de openbare omroep. Het voortbouwen en benutten van het verleden is één van de bouwstenen voor elk intellectueel en creatief proces. Deze hoeksteen is nu ten prooi gevallen aan de sloopkogel. De kwaliteit van de informatieve en ontspanningsprogramma's zal lijden onder de verzwakking van de D&A-afdeling.

ACOD-VRT is een vakbond die zich niet beperkt tot het behoud van de koopkracht van de collega's en de dossiers rond tewerkstelling, we strijden ook voor het behoud van de knowhow. Wij willen een sociaal akkoord dat ook het voortbestaan van de VRT en haar ziel verzekert. De makers maken van de droom een daad en wat ons in de weg staat, zal moeten wijken.

Wies Descheemaeker

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



PB-PP
BELGIE(N) - BELGIQUE

Antwerpen

Senioren naar Charleroi

Op 8 november 2016 organiseren de senioren van ACOD Spoor Antwerpen voor hun gepensioneerde leden een uitstap naar Charleroi. Charleroi torst een loodzware reputatie en een staalzwart verleden, maar de stad en de inwoners zijn beslist het ontdekken waard. Deelname in de onkosten bedraagt 5 euro, de verplaatsing gebeurt per trein. Inschrijven (tot 26 oktober 2016) en inlichtingen: 03/213.69.55 of e-mail: gewest.antwerpen@acod-spoor.be.

Senioren 'In de sporen van Christoffel Plantijn'

Op 14 oktober om bezoeken de senioren van ACOD Antwerpen-Kempen-Mechelen het gerenoveerde Museum Plantin-Moretus, gevolgd door een wandeling 'In de sporen van Christoffel Plantijn' doorheen Antwerpen onder begeleiding van Willy van Damme journalist en schrijver van 'Het Geheim van Plantyn'. 's Middags is een lunch voorzien in 'Het Heilig Huysken'. Afspraak om 9u30 op de Vrijdagmarkt. Deelname kost 28 euro p.p. (museum, gids en lunch). Inschrijven kan tot 9 oktober en zijn definitief na betaling van het juiste bedrag op BE14 8778 0015 0383 (ACOD Antwerpen) met als mededeling 'S16CP'. Meer info: maurice.hauspie@acod.be.

West-Vlaanderen

Verwendag Senioren

Op donderdag 6 oktober 2016 gaat de jaarlijkse verwendag voor de senioren ACOD West-Vlaanderen door. Dit jaar bezoeken we het Heuvelland. Zoals elk jaar leggen we jullie in de watten. In de voormiddag voorzien we een leuke rondrit met de bus, samen met een gids die je meer uitleg geeft over de streek, gevolgd

door een goed verzorgd middagmaal. In de namiddag voorzien we ontspanning en animatie in de zaal Molenhof op de Rode Berg met als gastvedette een optreden van Danny Fabry. Deelname bedraagt 40 euro p.p. en inschrijven kan door op rekeningnummer BE 72 8775 0214 0216 van ACOD West-Vlaanderen te storten met de vermelding van naam, sector en aantal deelnemers. Inschrijven kan tot en met vrijdag 23 september 2016. Opgelet: de plaatsen zijn beperkt tot maximum 200 deelnemers.

afdeling Brugge

Algemene ledenvergadering Senioren

Het dagelijks bestuur van de ACOD-seniorenwerking van de afdeling Brugge nodigt alle gepensioneerde leden uit op de algemene ledenvergadering op vrijdag 28 oktober om 15u in de feestzaal van café 't Tramhuis (Gaston Roelandsplein 2, Assebroek). Gastspreker is Caroline Cocquyt, die u de werking van Linx+ komt voorstellen.

Zoals elk jaar wordt deze ledenvergadering afgesloten met een heerlijke hutsepotsouper, opgediend vanaf 18u. Dit alles wordt aangeboden tegen de zeer scherpe prijs van 12 euro p.p.. Inschrijven kan enkel door het juiste bedrag over te schrijven op rekeningnummer BE75 9793 5312 3451 op naam van Marc Caenen met de vermelding 'Hutsepot', dit tegen uiterlijk 21 oktober 2016. Meer info via marc.caenen@telenet.be, 050/36.04.55 of 0479/86.23.88.

steunpunt Oostende

Vrouwen ontmoeten vrouwen

Op 6 november 2016 om 13u is ACOD Oostende medeorganisator van het evenement 'Vrouwen ontmoeten vrouwen' (Ontmoetingscentrum 'De Schelpen', ingang Elisabethlaan, Oostende). 70 vrouwen met een migratieachtergrond maken via

dansworkshops kennis met 70 vrouwen zonder migratieachtergrond. Kinderen zijn welkom: gratis kinderopvang met animatie wordt voorzien. Deelname kost 5 euro p.p. of je kan in ruil ook een gebakje/vegetarisch hapje meebrengen. Vrouwen-leden die willen deelnemen kunnen inschrijven bij Graziella Baeckelandt (0494/64.47.94).

afdeling Oostende

Toelichtingsavond Marxistische filosofie

Op 25 oktober om 19u organiseert ACOD Oostende een toelichtingsavond rond het thema: 'Marxistische filosofie, moderne wetenschap en revolutie', gevolgd door een open debat en vraagstelling. Alle geïnteresseerden zijn welkom op deze gratis activiteit in het ACOD-gebouw, Nieuwpoortsesteenweg 11 te Oostende.

Vlaams-Brabant

Jaarvergadering senioren met feestdiner

Op donderdag 17 november 2016 organiseert de seniorenwerking van ACOD Vlaams-Brabant haar jaarlijkse feestelijke bijeenkomst voor haar gepensioneerde leden in het ACOD gebouw, Maria Theresiastraat 121 in Leuven. Vanaf 12 uur ben je welkom voor een glaasje bubbels, gevolgd door een uitgebreid warm buffet en dessertbuffet.

Er worden geen persoonlijke uitnodigingen verstuurd en inschrijven is verplicht. Dat kan alleen via het gewestelijk secretariaat in Leuven of via storting van je persoonlijk aandeel in de kosten van 20 euro per persoon op rekeningnummer BE94 8777 9928 0114 met vermelding 'feest senioren 17/11/2016'. Inschrijven kan tot 7 november 2016.

Na de betaling ontvang je een gepersonaliseerde toegangskaart. Zonder deze kaart kan je niet deelnemen. De kaarten worden je op 12 november 2016 toegestuurd.