

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

september 2011 - 67.08

Tribune

Money

It's a rich mans world

Money

Inhoud

Inhoud en colofon	2
Wedstrijd	2
Algemeen	3
Spoor	10
Tram Bus Metro	13
De Post	14
Gazelco	16
Telecom	18
Federale Overheidsdiensten	22
Vlaamse Overheidsdiensten	27
Lokale en regionale besturen	31
Onderwijs	34
Cultuur	38
Agenda	40

colofon

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

Redactiesecretariaat:
Chris Camps - chris.camps@acod.be



Redactie:
Rita Coeck, Hugo Deckers,
Jef De Doncker, Jan Vanwesemael,
Jos Digneffe, Mil Luyten, Laurette
Muylaert, Guido Rasschaert, André
Vandekerckhove, Jan Van Wijngaerden

Eindredactie:
Robin Productions, Aalst

Vormgeving:
Robin Productions, Els De Waele

Drukkerij:
Roto Smeets, Brussel

Wedstrijd Megafon: The art of resistance

**Winnaars Oxfam Fairtrade
kookboeken**

Lut Wolfs (Gent), Lut Christiaens (Sint-Michiels), Sofie Hamakers (Tessenderlo), Kristine Lunders (Zandhoven) en Mira Vandersaenen (Izegem) ontvangen een Oxfam Fairtrade kookboek. Zij wisten dat het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding waakt over de strijd voor gelijke kansen en tegen racisme; dat volgens een ABVV-analyse van de jaarrekeningen van ondernemingen uit de Bel-20 de nettowinst in 2010 met 37 procent steeg ten opzichte van 2009; dat bpost met het nieuwe project 'klantgerichte organisatie' de personeelsbezetting in de postkantoren wil plannen in functie van de klantenstroom.

**Nieuwe prijs:
Megafon: The art of resistance**

Op zoek naar geëngageerde, linkse strijdliders om je manifestaties en evenementen mee aan te vuren? Tribune geeft cd's weg die je ervoor kan inzetten!

Vragen

- Wie is minister van onderwijs?
- Waardoor heerste er in het ACOD-gebouw in de Bagattenstraat te Gent op 10 juni zo'n feeststemming?
- Welke functie heeft Dulce María Igle-sia Suárez in Cuba?

Antwoorden mailen naar
chris.camps@acod.be
of sturen naar Chris Camps,
Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel.

Als je het mij vraagt Poenscheppers en paniekzaaiers

Momenteel bevinden de economieën van verschillende landen zich in het oog van de storm als gevolg van onheilsvoorspellingen van ratingbureaus. Je vindt het optreden van die bureaus ronduit onverantwoord. Waarom?

Karel Stessens: “Enkele jaren geleden zaten we in een periode van economische hoogconjunctuur. De financiële wereld en de bedrijfswereld kenden gouden tijden en ratingbureaus gaven positieve vooruitzichten aan voor de toekomst. Plotsklaps, in de zomer van 2008, sloeg alles om. De positieve ratings die vele banken jarenlang hadden gekregen, bleken plots onterecht en van de ene dag op de andere stortte de financiële en bancaire wereld in elkaar. Overheden in vele landen konden niet anders dan tussenkomen om hun economieën veilig te stellen en om het spaargeld van hun burgers te redden. Opmerkelijk was dat de ratingbureaus daarop ook sterk aanstuurden, hoewel ze de malaise zelf mee hadden veroorzaakt door jarenlang te optimistische en vaak foutieve beoordelingen te geven. Gevolg van dat alles? Vele overheden gingen zwaar in het rood om de meubelen alsnog te redden. Terwijl de economische, financiële en bancaire wereld zich tijdens 2009 en 2010 langzaam probeerden te herpakken, bleek al snel dat de belastingbetaler, die al had opgedraaid voor de redding van de banken, ook nog eens een zware besparingsronde zou moeten ondergaan. De begrotingen kwamen immers in onevenwicht en de staatsschuld nam toe.”

Nu, in de zomer van 2011, is er een schulden crisis. Ratingbureaus tikken de overheden op de vingers omdat hun begrotingen uit balans zijn en ze hun schulden moeilijk zouden kunnen terugbetalen. Het scenario van 2008 lijkt zich te herhalen.

Karel Stessens: “Inderdaad, en met dramatische gevolgen bovendien! Na al het belastinggeld dat de overheden in de financiële en bancaire wereld stak, is die er blijkbaar niet in geslaagd zich beter te reguleren. Bonussen worden nog steeds uitbetaald op basis van het belastinggeld dat in de banken is gepompt. Jean-Luc Dehaene, bestuurder van Dexia, beweert dat ze niet buitensporig zijn en enkel dienen om het goede werk van het management te belonen. Welk goed werk vraag ik me af, wanneer ik bijvoorbeeld de beurskoers van die bank zie kelderen en de Belgische staat daarvoor gigantische virtuele verliezen lijdt? Ondertussen gaat ook het speculeren door als vanouds en worden nog steeds onterechte ratings toegekend. Ik vind het gewoonweg schandalig dat ratingbureaus overheden nu op de vingers tikken omdat ze in een situatie verzeild geraakten die niet eens hun schuld was. Maar wie zal uiteindelijk het kind van de rekening worden? De hardwerkende, tweeverdienende belastingbetaler. De voorliggende besparingsplannen zullen nog verder verstrengd moeten worden om te gehoorzamen aan de dictatuur van de ratingbureaus. Bovendien zal het zuurverdiende spaargeld van vele burgers niets meer opbrengen omdat de intrestvoeten zodanig laag gehouden worden dat ze niet langer opwegen tegen de inflatie. Ook



jobs dreigen verloren te gaan, want een slabakkende economie en dalende consumptie maken bedrijfsleiders bijzonder nerveus. Steeds weer opnieuw moeten ze de kleine man hebben. Ik word er woest van!”

En wie ontsnapt aan de dans?

Karel Stessens: “Steeds dezelfde: de financiële wereld, de banken, de grote kapitalen en de fiscale fraudeurs. Vooral die laatsten steken erg, omdat ze de belasting ontduiken op het moment dat de overheid nood heeft aan meer middelen. Op die manier laten ze de andere belastingbetalers er extra voor opdraaien. Uiteraard heeft de overheid daar zelf ook schuld aan. Ze laat tal van bedenkelijke fiscale achterpoortjes toe en investeert ondertussen onvoldoende in onze belastingdiensten om zulke praktijken een halt toe te roepen. Schandalig zijn vooral de eenpersoonsvennootschappen. CEO's en hogere kaderleden gebruiken die graag om de kosten van woning, wagen, gsm en tal van andere zaken af te trekken om zo minder belastingen te moeten betalen. Ik vind het bovendien verontrustend dat dit fenomeen niet langer beperkt blijft tot enkel die 'hoge' inkomens, maar dat ook steeds meer gewone zelfstandigen er een beroep op doen. En de simpele werknemer? Die blijft gewoon verder afdragen en ziet ondertussen dat er in de openbare diensten gesnoeid wordt, dat de sociale zekerheid uitgehold wordt en dat zijn pensioen verdwijnt als sneeuw voor de zon...”



De ratingbureaus zijn overrated

Ratingbureaus zijn boekhouders die de financiële toestand van overheden en multinationals doorlichten. Je vindt ze overal ter wereld, maar de meest bekende en beruchte zijn de Amerikaanse ratingbureaus Moody, Standard & Poor's en Fitch. Tribune legt kort uit hoe ze werken, wat de gevolgen van hun beoordelingen zijn en wat hun belang is.

Hoe werken de ratings?

Het resultaat van een doorlichting van een ratingbureau vertaalt zich in een rating of kredietbeoordeling, aangeduid met een lettercombinatie variërend van AAA (zeer positief) tot D (uiterst negatief). Hoe positiever de beoordeling, hoe gezonder een land of bedrijf financieel en economisch voorkomt en hoe groter de kans dat het de gemaakte schulden kan aflossen. Daardoor kunnen landen en bedrijven met een goede rating op de internationale markt goedkoper geld lenen, dus tegen een lagere rentevoet. De kans is immers zeer groot dat ze hun lening zullen terugbetalen.

Wat zijn de gevolgen van een ratingverandering?

Opeenvolgende ratingverhogingen zijn goed nieuws voor een land of bedrijf; ratingverlagingen voorspellen daarentegen weinig goeds. Positieve ratings kunnen ook financiële en economische 'zeepbellen' creëren. Daardoor ziet alles er rooskleuriger uit dan het eigenlijk is. Wanneer blijkt dat de realiteit anders is, veroorzaakt dat een paniecreactie, waardoor de zeepbel barst. Er ontstaat wantrouwen en een

ratingverlaging blijft zelden uit, waardoor de koersen nog verder dalen en er zelfs een crash kan volgen. Op die manier kunnen landen en bedrijven in zware financiële problemen komen. Ze worden immers minder 'waard' en kunnen moeilijker aan extra kredieten geraken. Zo zag Griekenland na een zware ratingverlaging haar intrestvoet voor leningen op lange termijn stijgen van 5,5 naar 17 procent.

Zijn de beoordelingen van ratingbureaus correct?

Ja en neen. De ratings op basis van cijfergegevens liegen zelden over de financiële en economische situatie van een land of bedrijf (tenzij ze opgesmukt waren zoals in Griekenland het geval was). Hoe over die situatie geoordeeld wordt, is echter een ander verhaal. Zelfs wanneer in landen als de VS en België, die al decennia een flinke overheidsschuld torsen, politieke wrijvingen ontstaan, betekent dat niet automatisch dat ze hun schulden niet kunnen terugbetalen. Toch kunnen zulke 'omgevingsfactoren' gevolgen hebben voor de rating, zoals in de VS bleek. Anderzijds houden ratingbureaus soms ook onterecht lang vast aan een zeer positieve rating, zoals het geval was bij Lehman Brothers. Die bank ging in 2008 failliet als een donderslag bij heldere hemel en gaf zo het startschot van de financieel-economische crisis. Ratingbureaus versterken vaak een positief of negatief gevoel op een overdreven manier, waardoor een domino-effect ontstaat. En gezien het gewicht van ratingbureaus in het internationaal financieel systeem, krijgt hun mening extra belang.

Waarom hebben ratingbureaus zoveel invloed?

Hun invloed nam gestaag toe omdat overheden en bedrijven stevast op hen een beroep doen om de gezondheid van hun economie of boekhouding aan te tonen. Deze praktijk van uitbesteding heeft het belang van de ratingbureaus in het internationaal economisch stelsel buiten alle proporties opgeblazen. Hoewel de analyses gebeuren op basis van cijfergegevens, zijn het nog steeds mensen die er een waarde aan toekennen. De financiële experts van ratingbureaus zijn net zo goed onderhevig aan emoties als ieder ander mens. Economisch optimisme op internationaal vlak resulteert daardoor vaker in – al dan niet terecht – positieve beoordelingen, terwijl negativisme eerder voor – al dan niet terecht – ratingverlagingen zal zorgen. Vaak is gebleken dat ratingbureaus veeleer een trend volgen en versterken, zowel positief als negatief, dan dat ze die zelf zetten.

Moeten we de ratingbureaus negeren?

Het belang en de macht van ratingbureaus moet worden ingeperkt. De gevolgen van hun beoordelingen zijn te belangrijk voor de internationale economie om ze aan private spelers over te laten. Bovendien 'dwingen' ze overheden vaak het democratisch besluitvormingsproces te omzeilen. Het is de taak van de overheden zelf om zichzelf en de financiële en economische wereld een verstandig en minder risicovol kader op te leggen. Daarom is er nood aan onafhankelijke, openbare en niet op winst gerichte ratingbureaus.

Ambtenarenpensioen opnieuw onder vuur

De maand augustus is traditioneel komkommertijd, maar krantenpagina's moeten toch gevuld worden. In tijden van financieel-economische crisis worden dan langs alle kanten proefballonnetjes opgelaten over hoe de Belgische Staat extra financiële middelen kan vinden om zijn overheidstekort en zijn schulden terug te dringen. Zoals steeds duikt dan weer de zogenaamd hoge kostprijs van de ambtenarenpensioenen op. De ACOD vindt dit onterecht. We willen graag – nog maar eens – de puntjes op de 'i' zetten.

Er verschijnen tendentieuze artikels en tabellen waarin gewag werd gemaakt van bedragen tot 6000 euro voor de hoogste ambtenarenpensioenen. Uiteraard volgde daar weer heel wat commentaar op van mensen die dat ronduit pervers vinden en eisen dat daarmee onmiddellijk komaf wordt gemaakt. Op die manier wordt een sfeer gecreëerd waarin men vindt dat er iets moet gedaan worden aan de 'hoge ambtenarenpensioenen'. De ACOD nuanceert de gepubliceerde cijfers. Het ambtenarenpensioen moet in een breder en correcter kader gezien worden:

1. Wanneer je het ambtenarenpensioen in z'n geheel bekijkt, blijkt dat de betaalde bedragen vergelijkbaar zijn met de gemiddelde wettelijke pensioenen

die uitbetaald worden in de andere Europese lidstaten – privé en openbaar gecombineerd. Het zijn dus de wettelijke pensioenen voor werknemers uit de privé die in België te laag zijn.

2. Ambtenaren kunnen niet rekenen op een bijkomende groepsverzekering wanneer ze met pensioen gaan. Hun uitbetaald pensioen is zeer duidelijk, zeer transparant en het is niet meer dan wat het is. In tegenstelling tot in de privé bestaat er in de openbare diensten geen aanvullend pensioen onder de vorm van een tweede pijler. Wanneer je pensioenen uit openbare diensten vergelijkt met die van de privé, moet je dus ook het aanvullend pensioen toevoegen aan het wettelijk pensioen van een werknemer uit de privé.

3. De kranten stelden dat de hoogste ambtenarenpensioenen oplopen tot 6000 euro per maand. Het gaat dan wel om brutocijfers. Netto liggen de bedragen uiteraard een stuk lager. De pers vergeleek echter brutobedragen met nettobedragen uit de privé. Dat is intellectueel oneerlijk en geen correcte basis voor een vergelijking.

4. Het wettelijk pensioen van een ambtenaar is in België gemiddeld hoger dan een werknemer uit de privé omdat het ook geldt als 'uitgesteld loon'.

Gemiddeld verdienen ambtenaren nog altijd minder dan mensen in de privé wanneer ze vergelijkbare functies uitoefenen. Ambtenaren hebben ook geen recht op extralegale voordelen, zoals bijvoorbeeld een bedrijfsvoertuig. In de privé bestaan die extralegale voordelen wel. Ook dat element moet opgenomen worden in de vergelijking.

De ACOD gaat een discussie over de ambtenarenpensioenen niet uit de weg. We wensen wel dat die gevoerd wordt in een globaal debat, met alle en met correcte gegevens. We aanvaarden niet dat sommigen nu met tendentieuze berichtgeving en besluitvorming het systeem van de pensioenen in de openbare diensten proberen af te breken. Het gevolg zou zijn dat de pensioenen nog zouden dalen en België is nu al geen koploper vergeleken met de rest van Europa.

Samen met het ABVV zal de ACOD er alles aan doen opdat mensen in België een rechtvaardig en degelijk pensioen krijgen. We blijven ons actief inzetten om alle wettelijke pensioenen in België – zowel in de privé als in de openbare diensten – op een aanvaardbaar peil te krijgen en te houden.

Chris Reniers
Algemeen Secretaris





Jean-Pierre Knaepenbergh
Algemeen Secretaris ACOD BIG

Nieuws uit de Brusselse Intergewestelijke

De syndicale strijd gaat door

"Zie je nog niets komen, kameraad?" - "Ik zie alleen een regering die uitwezen zoekt en een Europa dat vernietigt." Dat zou zowat de repliek zijn uit het sprookje van Blauwbaard wanneer we het hebben over de lange, moeizame regeringsvorming in ons land en over de hardnekkigheid waarmee de Europese Commissie, vooral aan Griekenland, haar neoliberale koers probeert op te dringen. In eigen land is de vorming van een federale regering en de analyse van haar programma de eerste uitdaging die ons te wachten staat. Ook bij ons duwen de Belgische politieke crisis, de druk van Europa en de paniek op de financiële markten, ons steeds meer in de richting van een budgettair rechts beleid. De grote verliezers zijn steeds de openbare diensten en bijgevolg ook de gewone burgers. Specifiek voor de Brusselaars vormen zowel de institutionele evolutie als de herfinanciering van het Hoofdstedelijk Gewest een zeer belangrijke inzet voor de ontplooiing en de toekomst van iedereen. Hopelijk hebben onze leden en militanten tijdens de relatief rustige vakantie hun batterijen kunnen opladen

en zijn ze klaar voor het vervolg van de strijd in het komend syndicaal jaar. Op de ACOD kan je alvast rekenen.

Statutair congres 2012

Op 5 en 6 juni organiseert de Brusselse Intergewestelijke (BIG) haar belangrijke statutaire congres. De locatie is niet toevallig in het Resident Palace, een juweel in art-decostijl van het Brusselse architecturale patrimonium, symbolisch gelegen in het hart van de Europese wijk. Tijdens onze tweedaagse bijeenkomst zullen we de activiteitenverslagen 2008-2012 overlopen en de perspectieven 2012-2016 uit de doeken doen. Bovendien vormt het congres ook het sluitstuk voor de vernieuwing van de mandaten van onze Intergewestelijke, na de vele sectorale congressen die eraan voorafgingen. De BIG is vastberaden om haar leden ook in de toekomst zo goed mogelijk te verdedigen. We zullen de diensten van de ACOD nog verder moderniseren en onze deskundigheid inzake syndicale vorming en paritaire comités nog optimaliseren. Cruciaal is eveneens dat we onze expertise over Europa verder ontwikkelen, aangezien het veel koersen

uitstippelt die gevolgen hebben voor onze openbare diensten. We moeten anticiperen zodat we in overleg met de vakbonden van andere lidstaten krachtiger kunnen optreden.

Sociale verkiezingen

2012 wordt een belangrijk jaar voor de syndicale democratie. In mei vinden de sociale verkiezingen plaats. Werknemers kunnen dan hun vertegenwoordigers in het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW) en in de Ondernemingsraad (OR) kiezen. In de meeste openbare diensten zijn de vakorganisaties, die in de nationale arbeidsraad (NAR) zetelen, representatief. Bepaalde sectoren of ondersectoren zijn evenwel gedeeltelijk gepri vatiseerd en moeten dus sociale verkiezingen organiseren. Daar zijn die verkiezingen het uitgelezen moment om nogmaals te benadrukken dat deze sectoren van algemeen belang zijn en dat het dus cruciaal is dat ze juist daarom hun openbaar karakter behouden.

Jean-Pierre Knaepenbergh
Algemeen Secretaris ACOD BIG

Statutair Congres ACOD Parastatalen

Brusselse Intergewestelijke

Oproep kandidaturen

De volgende mandaten moeten worden toegewezen: algemeen secretaris, voorzitter, ondervoorzitter, twee verificateurs van de rekeningen. De huidige mandatarissen zijn uittredend en herkiesbaar. De schriftelijke kandidaturen moeten uiterlijk op 31 oktober 2011 toekomen bij de voorzitter van de sector Daniel De Baets, Congresstraat 17/19, 1000 Brussel.

ACOD

Oost-Vlaanderen

opent vernieuwd gebouw in Gent

Op 10 juni was er een bijzondere drukte in het ACOD-gebouw te Gent. De ACOD was in feeststemming omdat ze voor de vele leden uit het gewest Oost-Vlaanderen een vernieuwd gebouw mocht heropenen.

De officiële opening van de nieuwe infobalie en vergaderzaal gebeurde door de Gentse burgemeester Daniel Termont (sp.a), Karel Stessens (federaal voorzitter ACOD), Chris Reniers (algemeen secretaris ACOD), Nadine De Schutter (provinciaal secretaris Bond Moyson) en een glunderende Werner Roelandt (provinciaal secretaris ACOD).

Dankzij deze renovatie kan de ambtenarenvakbond ACOD een nog performantere service bieden aan haar leden. Het valt bovendien meteen op dat het vernieuwde gebouw een moderne touch kreeg met een open, transparante, toegankelijke en praktische benedenverdieping. Dit zijn ook vier kenmerken die onze vakbond graag toont in haar omgang met leden, toekomstige leden en het personeel.

De vernieuwde voorgevel die op het gelijkvloers uit glas bestaat, biedt een direct zicht op de benedenverdieping. Via een vloergeleidingssysteem en een automatische schuifdeur worden bezoekers rechtstreeks naar de vernieuwde infobalie geleid. Deze infobalie zal niet alleen ACOD-leden diensten verlenen, maar tevens een servicepunt zijn voor de leden van Bond Moyson Oost-Vlaanderen.





Animatoren van de vorming volgen bijscholing rond diversiteit

In juni volgden de animatoren die de syndicale vorming van de ACOD in goede banen leiden, in Nieuwpoort een geslaagde bijscholing rond diversiteit. Daarvoor konden ze rekenen op de deskundige begeleiding van de diversiteitsconsulenten van het ABVV.

Seniorenmatinee West-Vlaanderen

Onder grote belangstelling vond op 26 juni in Roeselare de seniorenmatinee plaats. Het thema was de staking van 1960-1961. Frank Beke, oud-burgemeester van Gent en Amsab-voorzitter, kwam dat thema toelichten. Na een presentatie van West-Vlaamse foto's over de staking was het tijd om enkele kameraden aan het woord te laten die de staking zelf hadden meegemaakt. Daarna volgde een uitgebreide receptie met de vertoning van de film 'Vechten voor onze rechten'. Men kon eveneens de tentoonstelling bezichtigen.



ACOD Jongeren stuurden de politiek een open brief "Luister naar de jongeren!"

Op 28 juli stuurde de ACOD-jongerencommissie een open brief naar de partijbesturen van sp.a, PS, CD&V, cdH, Open VLD, MR, FDF, Groen! en Ecolo. Ze willen daarbij enkele belangrijke punten aanhalen in het kader van de op stapel staande formatiegesprekken. We geven er enkele van weer. De volledige brief is te lezen op www.acodonline.be in de nieuwsrubriek.

"Met veel geduld – maar vooral veel ongeduld – wacht de jongerencommissie van de Vlaamse ACOD op een nieuwe federale regering. Misschien verbaast u dat, want over jongeren bestaan veel misverstanden. Vaak krijgen we het verwijt dat we niet willen presteren, niet willen werken, geen interesse hebben in de actualiteit en niet wakker liggen van de toekomst. Zo'n visie beoordeelt en veroordeelt ons bijna automatisch als en tot een verloren generatie. Niets is minder waar.

Als vakbondsjongeren benadrukken we dat een evenwicht tussen familiaal en professioneel leven cruciaal is. Daarom beschouwen we betaalbare kinderopvang als een algemeen goed. Het stelt (jonge) gezinnen in staat om meer flexibel om te gaan met de verdeling van hun privé- en arbeidstijd. Wanneer je gerust bent over de opvang van je kinderen, presteer je ook beter

op het werk. Daarom vragen we hernieuwde en meer aandacht voor betaalbare kinderopvang of crèches met flexibele uren.

Inzake pensioenen stuurde de politieke wereld de voorbije maanden verwarde signalen naar jongeren. Enerzijds moet er ingezet worden op de kennis-economie, maar anderzijds hebben we ook nood aan degelijke vaklui. Beide beroepsgroepen hebben op het einde van de rit echter evenveel recht op een fatsoenlijk pensioen. De jongeren van vandaag zijn er niet enkel om de huidige economie te ondersteunen of om de pensioenen van de aanstormende groep babyboomers te financieren. Daarom vragen we met aandring naar maatregelen om ook de pensioenen van de toekomst te garanderen. Een sociaal zekerheidsstelsel enkel gefinancierd op basis van lasten op arbeid zal daarvoor niet langer volstaan.

Wil je een sterke economie en welvaart voor je bevolking, dan moet je ook zorgen dat iedereen gelijke kansen krijgt. Alles begint in de kleuterklas. Niet enkel de toegankelijkheid ervan is belangrijk, ook de bewustmaking om kinderen naar school te brengen vanaf 2,5 jaar – zowel autochtone als allochtone jongeren – draagt bij tot het creëren van gelijke kansen en vermijdt

taalachterstand. Als je de taal niet kent, krijg je problemen op school en hypotheek je je verdere loopbaan en vaak ook je leven.

Jongeren willen werken! Wij zijn absoluut geen verloren generatie. De jongeren van vandaag nemen met plezier de grote verantwoordelijkheid op om de sociale zekerheid in stand te houden. We moeten dan wel de mogelijkheden krijgen om ons ten volle te ontwikkelen en de kansen krijgen om de arbeidsmarkt te betreden. Die kansen ontbreken momenteel en zekerheden vallen steeds meer weg. Tegenover het beperken van werkloosheidsuitkeringen in de tijd moeten nieuwe jobs staan. Kwalitatieve, volwaardige en veilige jobs met een degelijke verloning. Het systeem van mentorship kan hierbij helpen en dit zowel voor de werknemer die kennis van een product of dienst opdoet, als voor de werkgever die er een sterk opgeleide werkracht aan overhoudt, als voor de oudere werknemer die zich niet overbodig voelt en zijn ervaring kan delen met een jongere collega. Wie gemotiveerde werknemers in dienst heeft, krijgt een sterk product of een goede dienstverlening in ruil."

Brecht Vancoillie
voorzitter ACOD Jongeren





De verdeel-en-heerstechnieken van de NMBS-groep

Het is vijf voor twaalf

Naar verluidt staat de NMBS-groep voor haar grootste uitdaging. Als ze er niet in slaagt de tekorten tegen 2015 weg te werken, dan kan het verder functioneren van de spoorweggroep niet langer gegarandeerd worden. Dringende maatregelen zijn nodig. Zoals verwacht zullen die uiteraard het meest gevoeld worden onderaan de ladder, dus op de werkvloer bij de uitvoerende diensten.

Infrabel bemoeilijkt de onderhandelingen

Infrabel had het geweldige idee om de drastische herstructurering, namelijk de concentratie van de seinhuizen, te moeten afkopen. Tijdens roadshows werd aan de werknemers verteld dat ze financiële compensaties mochten verwachten voor de afschaffing van maar liefst 1800 jobs tegen 2020. Bovendien kregen ze te horen dat de vakbonden die maar moesten vragen. Dat zouden we immers nog niet gedaan hebben. Uiteraard reageerde het bewegingspersoneel van Infrabel zowat onmiddellijk misnoegd en kregen de traditionele vakbonden het verwijt niets te willen doen aan hun probleem.

Dit is volledige desinformatie. De vakbonden zijn al meer dan een jaar bezig met het aankakken van het probleem van het bewegingspersoneel. Het was

net Infrabel dat tot begin dit jaar geen teken van leven gaf. Maar nu creëert het een verwachtingspatroon dat ertoe bijdraagt dat er petitelijsen circuleren tegen de traditionele vakbonden. Daarin wordt zelfs gewag gemaakt van een baremaherziening tot 500 euro per maand. Gevolg: van de vakbonden wordt nu geëist dit dossier, onder druk, zo snel mogelijk af te handelen.

Voor een goed begrip, in juni liet men bij Infrabel voor het eerst een beetje in zijn kaarten kijken. Ze denken aan een premievermeerdering - dus geen loonsverhoging - van 45 euro, te vermenigvuldigen met de factor 1 tot 1,2 naargelang de grootte van het seinhuis waarop men tewerkgesteld is. Laat het dus duidelijk zijn: het zijn niet de vakbonden die maar 45 euro voorstelden.

De te verwachten reactie bleef niet uit: ook het bewegingspersoneel bij de NMBS-exploitant laat van zich horen. Zij stellen terecht dat zij niet het slachtoffer willen worden van beslissingen van enkele jaren geleden: de overheveling naar Infrabel of NMBS naargelang de toenmalige jobinhoud, waartegen zij weinig of niets konden beginnen.

De verdeel-en-heersstrategie van de NMBS-groep lijkt perfect te werken. Zij hebben de vakbonden handig in een positie gemanoeuvreerd van waaruit

die nooit een voor iedereen bevredigende oplossing kunnen onderhandelen. Bij Infrabel zal het bewegingspersoneel vinden dat ze te weinig krijgen en bij de NMBS zal het bewegingspersoneel vinden dat ze vergeten worden. De vakbonden gaan dus de herfst in met een conflict dat door de verantwoordelijken van de NMBS-groep zelf op de sporen is gezet en dat zonder het nodige gezond verstand niet op te lossen valt.

Onrust bij de rest van de NMBS-groep

Helaas houdt het niet op bij de problemen voor het bewegingspersoneel. De onderhandelingen rond het sociaal akkoord moeten binnen een redelijke termijn afgerond worden en de berichten in de wandelgangen zijn niet van die aard dat ze het spoorwegpersoneel gunstig zullen stemmen.

De 36-urenweek is al langer een doorn in het oog van het NMBS-management. Vooral het feit dat de vakbonden er destijds in geslaagd zijn om de 36-urenweek te vertalen in vrije dagen, kan bij de huidige verantwoordelijken van de NMBS-groep op niet veel begrip rekenen. Er wordt zwaar gelobbyd om waar mogelijk de werkdag van 7u36 in te voeren. Dat zou zowat overal

het geval zijn, behalve in de diensten die voortdurend 24 uren moeten bemand zijn, omwille van veiligheid of regelmaat.

Praktisch betekent dit dat het personeel minstens 13 vrije dagen per jaar zou moeten inleveren. De impact op het professioneel en privéleven van het personeel zal enorm zijn. Ook voor de toekomstige aanwervingen zijn er gevolgen. De harmonisering van de openingsuren van de loketten zou vooral gebeurd zijn in het vooruitzicht daarvan. Tussen het openingsuur 's morgens en het sluitingsuur 's avonds ligt op enkele uitzonderingen na bijna nooit 16 uur. Als automaten in kleinere stations een bediende gedurende zijn werkdag kunnen vervangen, zal dat ook wel kunnen gedurende 24 minuten van zijn prestatie in andere stations, redeneert men bij de NMBS.

Het soort GEO-systeem dat men wil invoeren voor het treinbegeleidingsper-

soneel zou geen gevolgen hebben voor de kaders, zo wordt gezegd. Ondertussen zijn de vakbonden wel al moeten tussenkomen omdat men de lopende aanwervingen van treinbegeleidingspersoneel wilde vertragen. Voor de vakantie snel enkele beloftes doen om de sociale vrede te bewaren en er nadien op terugkomen, dat is de mentaliteit van de NMBS-groep anno 2011.

Daarmee houdt de malaise echter nog niet op. Er is een permanente onwil om vakbedienden Sporen aan te werven, ondanks grote tekorten in heel België. In plaats van posten aan te vullen, wordt er geschoven met de beschikbare middelen aan personeel tussen de LCI onderling. Verder zien we ook aanslepende tekorten in de verkoop die zelfs met 2000 automaten niet opgevuld kunnen worden. In administratieve diensten is er dan weer een onoordeelkundige personeelsvermindering. Zonder enige basis besluit men dat het werk dat vandaag door drie mensen

gedaan wordt, best door één enkele en in het beste geval door twee mensen dient voortgezet te worden. Het is duidelijk: er komt een stortvloed van foute besparingsmaatregelen op ons af.

Stakingsdreiging?

Het zit er weer aan te komen dat ACOD Spoor verplicht is met eenstaking te dreigen. We beseffen dat we ons dan aan een golf van kritiek kunnen verwachten vanuit de media en de bevolking. En we zullen opnieuw onze handen vol hebben om uit te leggen waarom de spoor mannen en -vrouwen nu weer ontevreden zijn. De buitenwereld weet immers niet wat de aanleiding is. Maar we mogen ons niet laten beïnvloeden. Het is tijd om onze horloges gelijk te zetten: voor ACOD Spoor is het nu vijf voor twaalf.

Jos Digneffe



Thuisoppas zieke kinderen Doorbraak in dit dossier?

Een groot aantal van onze leden stelden ons terecht de vraag of er door onze eigen mutualiteit een oppasdienst voor zieke kinderen van actieve personeelsleden kan worden georganiseerd, zoals dit ook bij andere mutualiteiten en bedrijven het geval is. Wij drongen hierop meermaals aan in de paritaire organen. Ook tijdens de jaarlijkse bijeenkomsten van het Nationaal Comité Sociale Werken lieten we niet na de vertegenwoordigers van de Maatschappij te wijzen op deze dringende behoefte die was ontstaan door de aanwerving van heel

wat jonge spoorwegbedienden. Op de vergadering van het Nationaal Subcomité Sociale Werken van 27 juni werd hierover door de Maatschappij een voorstel neergelegd. Er werd voorgesteld een oppasdienst thuis te organiseren voor zieke kinderen met een leeftijd tussen de 6 maanden en 13 jaar. De tegemoetkoming zou voor hoogstens 10 dagen per jaar worden toegekend. De organisatie en uitbating zouden worden gegund aan een gespecialiseerde dienst, conform de wetgeving betreffende de overheidsopdrachten.

Een procedure ter raadpleging van de markt moet daarvoor worden opgestart.

Over het bedrag van de tussenkomst per opvangdag moet nog verder overleg worden gepleegd. Dit bedrag zal in hoge mate afhangen van de vraagprijzen van de prestatieverlener.

De ACOD volgt dit dossier verder op tot we van de Maatschappij een definitief en aanvaardbaar voorstel krijgen dat tegemoetkomt aan de vraag van onze leden.

Nationaal Comité Sociale Werken Gift begin schooljaar

Ter gelegenheid van het begin van het schooljaar wordt een gift toegekend aan de kinderen die in de loop van het jaar hun zesde of twaalfde verjaardag vieren. In 2010 was dit 85 euro voor de kinderen van 6 jaar en 125 euro voor de kinderen van 12 jaar. Het gaat hier om een niet onbelangrijke toelage, aangezien er in 2010 maar eventjes 1672 giften werden toegekend. De vertegenwoordigers van de Maatschappij en de EO in het Nationaal Subcomité van de Sociale Werken van 27 juni besloten deze gift voor het schooljaar 2011 voort toe te kennen. De modaliteiten van deze toekenning verschijnen in het 'Het Spoor' van september.



Feest gepensioneerden West-Vlaanderen

Op 4 november organiseert ACOD West-Vlaanderen sector Spoor een feest voor elk gepensioneerd lid van haar sector in het gewest. Levenspartners zijn ook welkom. Vanaf 12 uur in feestzaal de Neerbeek te Bissegem (vlakbij het station) kan men genieten van een eetfeestijn (aperitief, koud buffet met drank en koffie met gebak), live optreden van zanger Danny Fabry, gezellig samenzijn achteraf met muziek en mogelijkheid om te dansen. Gebruik van de bar is zelf te betalen. De kostprijs is 30 euro per persoon, na tussenkomst van het gewest. Inschrijven kan via het gewest, tel. 051/20.72.68 of 056/26.36.90 of 990/3690. De inschrijvingen zijn pas definitief na betaling op het rekeningnummer 877-6936101-32.

Winnaars wandeloektocht Brugse Kant(jes)

Een dikke proficiat aan de deelnemers van de wandeloektocht die hun formulier terug binnen gaven. Alle deelnemers scoorden heel hoog en het werd uiteindelijk een nek-aan-nekrace. Drie deelnemers behaalden de hoogste score. De schiftingsvraag zorgde voor de selectie.

Dit zijn de winnaars:

- Johan Vanbelle, wagenshouwer, wint een bongobon weekend Parijs.
- William Saelens, exploitatieklerk, wint een bongobon gastronomisch etentje in een sterrenrestaurant.
- Patrick Vercruysse (Andre Dinneweth), bankwerker-mecanicien, wint een bongobon gastronomisch etentje in een klassiek restaurant.

De bongobonnen worden met de post naar het huisadres opgestuurd.

Overlijden Alfons Simoens

In de Tribune van juli meldden we het overlijden van ex-nationale secretaris Alfons Simoens op 26 mei 2011.

Door een fout op de redactie werd verkeerd de naam Alfons Roelens vermeld in het artikel, waarvoor onze

verontschuldigingen aan de familie en vrienden van Alfons Simoens.

Oproep kandidaturen

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

Congres ACOD TBM Oost-Vlaanderen

Op 28 oktober wordt het vierjaarlijks statutair congres van de ACOD TBM Oost-Vlaanderen gehouden. De volgende mandaten worden opnieuw toegewezen

- gewestelijk secretaris: Dirk Stautemas, uittredend en herverkiezbaar
- gewestelijk voorzitter: Rudy Aerts, uittredend
- gewestelijk ondervoorzitter: Guy Van Houtte, uittredend en herverkiezbaar.

De schriftelijke kandidaturen moeten vóór 26 september 2011 gestuurd worden naar de voorzitter, Rudy Aerts, ACOD TBM, Bagattenstraat 158 te 9000 Gent.

Congres ACOD TBM Limburg

Op 4 november vindt het gewestelijk statutair congres van de ACOD TBM Limburg plaats. De volgende mandaten worden tijdens dit congres ingevuld

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

De schriftelijke kandidaturen moeten vóór 26 september 2011 gestuurd worden naar de voorzitter, Jos Huybrechts, ACOD TBM, Kon. Astridlaan 45 te 3500 Hasselt.

Congres ACOD TBM West-Vlaanderen

Op 7 november richt de ACOD TBM West-Vlaanderen haar vierjaarlijks statutair congres in. Tijdens dit congres worden de volgende mandaten opnieuw toegewezen

- gewestelijk secretaris: Guido Steelandt, uittredend en herverkiezbaar

- gewestelijk voorzitter: Roger Rau, uittredend en herverkiezbaar

- gewestelijk ondervoorzitter: Ronald Strubbe, uittredend.
De schriftelijke kandidaturen moeten vóór 26 september 2011 gestuurd worden naar de voorzitter, Roger Rau, ACOD TBM, De Zandzegge, Nieuwpoortsesteenweg 11 te 8400 Oostende.

Congres ACOD TBM Vlaams-Brabant

Op 8 november houdt de ACOD TBM Vlaams-Brabant haar vierjaarlijks statutair congres. De volgende mandaten worden tijdens dit congres toegewezen

- gewestelijk secretaris: Ronnie Danckaert, uittredend en herverkiezbaar
- gewestelijk voorzitter Marcel Conters, uittredend en herverkiezbaar.

De schriftelijke kandidaturen moeten vóór 26 september 2011 gestuurd worden naar de voorzitter, Marcel Conters, ACOD TBM, Maria Theresiastraat 121 te 3000 Leuven.

Congres ACOD TBM Antwerpen

Op 10 november richt de ACOD TBM Antwerpen haar vierjaarlijks congres in. Tijdens dit congres worden de volgende mandaten opnieuw ingevuld

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

De kandidaturen moeten voldoen aan de criteria van het huishoudelijk reglement en vóór 26 september 2011 schriftelijk ingediend worden bij de voorzitter van de sector, Omeganckstraat 47/49 te 2018 Antwerpen.



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



Onderzoek Europese Commissie naar bpost Mogelijke impact op de toekomst?

De Europese Commissie opende in juli 2009 een onderzoek om na te gaan of bpost tussen 1992 en 2009 van de Belgische Staat een te grote compensatie heeft ontvangen voor de openbare dienstverlening aan de bevolking. De onzekerheid over de beslissing die de Commissie zal nemen, roept vragen op over de periode in het verleden waarop het onderzoek zich toespitst, maar ook over de eventuele gevolgen van deze beslissing voor de toekomst.

Een moeilijke context

Net als andere Europese nationale operatoren wordt bpost met een bijzonder moeilijke marktomgeving geconfronteerd. bpost moet eerst en vooral het hoofd bieden aan een natuurlijke daling van de briefvolumes - haar kerntaak - als gevolg van de toenemende ontwikkeling van elektronische mail. Tegelijk is de postmarkt sinds 1 januari 2011 volledig opengesteld voor de concurrentie en moet bpost zich aanpassen aan de komst van nieuwe operatoren op de Belgische postmarkt. Die hebben echter niet dezelfde verplichtingen op het vlak van universele dienstverlening, geografische dekking en frequentie van de bezorging. Tot slot moet bpost ook rekening houden met een mogelijke beperking van het aantal diensten dat de Staat in de toekomst zal financieren als gevolg van de budgettaire problemen en een meer strikte interpretatie door de Europese Commissie van de wettelijke

bepalingen voor de financiering die de Staat aan de openbare dienstverleners toekent.

In deze moeilijke context wordt bpost met een bijkomende onzekerheid geconfronteerd, namelijk het onderzoek van de Europese Commissie. In het beheerscontract was altijd al een compensatie door de Belgische Staat voorzien, in overeenstemming met de geldende wetgeving, om de kosten van de openbare dienstverlening door bpost te dekken. De definitieve beslissing van de Commissie wordt verwacht voor het einde van dit jaar.

Sleutelementen in het verleden

Het onderzoek van de Commissie is een complexe oefening die de directie en de aandeelhouders van bpost met de grootste aandacht volgen. Zij hebben vanaf de eerste dag benadrukt dat bpost geen overcompensatie van de Belgische Staat heeft ontvangen tussen 1992 en 2009. De argumentatie die de afgelopen maanden aan de Europese Commissie werd gepresenteerd, werd ontwikkeld rond drie kernthema's:

- een redelijk winstniveau

De Commissie wil de compensatie die de Staat aan bpost kan toekennen, beperken tot de dekking van de nettokosten voor de openbare dienstverlening, verhoogd met een kleine winstmarge. De winstmarge die de Commissie momenteel

echter voorstelt, is zeer marginaal en volstaat niet om de postoperatoren die openbare en universele diensten verleenen toe te laten de noodzakelijke investeringen te doen met het oog op de hierboven beschreven risico's.

- *de kosten van het netwerk*

De Europese Commissie zou in haar beoordeling ook rekening moeten houden met de compensatie voor de bijzondere aandacht die bpost en de Belgische Staat besteden aan de instandhouding van een dicht weefsel van kantoren en postpunten over het gehele Belgische grondgebied om de openbare en universele dienstverlening aan de bevolking te garanderen.

- *kapitaalverhogingen van 2003 en 2006*

Deze kapitaalverhogingen waarop de Belgische Staat heeft ingeschreven, waren noodzakelijk. Ze stelden bpost in staat om te moderniseren in voorbereiding op de openstelling van de postmarkt voor de concurrentie. Zij beantwoorden aan de marktregele en vormen geen staatssteun.

Als de beslissing van de Commissie ongunstig is, kan bpost verplicht worden om een gedeelte van de compensaties die het de voorbije 20 jaar van de Belgische Staat ontving, terug te betalen.

Impact op de toekomst

De beslissing van de Commissie kan de voorwaarden van de vijfde beheersovereenkomst die in april 2010 met de Belgische Staat werd afgesloten, op de helling zetten, meer bepaald wat betreft de compensatie die de Belgische Staat bpost kan toekennen voor de openbare dienstverlening aan de bevolking. De inwerkingtreding van die beheersovereenkomst werd trouwens uitgesteld vanwege het onderzoek.

Als het niveau van de winst op de openbare en universele diensten beperkt wordt tot de marginale winst die de Commissie voorstelt, zal de compensatie van de Staat beperkt zijn en zullen de postoperatoren niet meer in staat zijn te investeren om zich te wapenen tegen de risico's van hun activiteit, zoals onder andere de daling van de briefvolumes. In dat geval zou de Commissie de postoperatoren, waaronder bpost, dwingen om enkele operationele maatregelen te treffen om hun voortbestaan te garanderen. Zo zou bpost kunnen gedwongen worden om, in overleg met de Belgische Staat, de openbare en universele diensten te beperken om de inkomstendaling te compenseren. Ook zou bpost verplicht kunnen zijn om meer diepgaande herstructureringen



uit te voeren, dan wat het huidige strategische plan voorziet. Bovendien kunnen de nieuwe mogelijkheden die de Commissie overweegt voor de openstelling van de aanbestedingen voor alle openbare diensten het operationele model van bpost wijzigen. Enkele diensten, zoals de bezorging van kranten en tijdschriften, van de pensioenen of van de kiesbrieven zouden immers, na dergelijke aanbestedingen, hetzij aan bpost, hetzij aan een of meer andere postoperatoren of dienstenbedrijven kunnen worden toegewezen.

bpost verdedigt zich

In die context zal bpost de komende jaren bijzondere aandacht besteden aan de doelstellingen die haar na aan het hart liggen:

- behoud van het aanbod, de kwaliteit en de toegankelijkheid van de openbare en universele diensten aan de bevolking.
- een brutale en gedwongen herstructurering vermijden door bpost toe te laten zich geleidelijk aan een nieuwe concurrentie- en reglementaire omgeving aan te passen.
- verbetering van de efficiëntie en de productiviteit om de negatieve impact van de concurrentie en het internet te beperken.

In de komende maanden blijft de directie van bpost dit dossier energiek verdedigen bij de Europese Commissie, in samenwerking met de Belgische overheid en de aandeelhouders.



Contactpersoon De Post: Jef De Doncker
e-mail: jozef.de_doncker@acod.be

Overname Nuon België door ENI

Wat wij reeds jaren geleden aankondigden bij de liberalisering van de Europese energiemarkt, concretiseert zich nu opnieuw op de Belgische markt: enkele zeer grote energieoperatoren vormen een soort oligopolie in Europa en domineren volledig de markt. ENI is een zeer grote operator in Europa en bouwt nu ook verder aan een Belgische marktbezetting.

Via Distrigas en ETS was ENI reeds actief op de Belgische gasmarkt. Door de aankoop van Nuon België wordt ENI nu ook actief op de retailmarkt van zowel elektriciteit als aardgas in ons land.

Momenteel is het ook voor Gazelco nog onduidelijk welke impact deze overname zal hebben op de activiteiten die momenteel uitgeoefend worden binnen Nuon België en deze binnen Distrigas (of ETS). Bij een overname van een bedrijf, de activiteiten en het personeel ervan, moet in België de nationale cao 32bis toegepast worden. Deze cao biedt een grote garantie op het vlak van behoud van de loons- en arbeidsvoorwaarden voor hen die worden overgenomen. Deze cao dekt echter niet alles. Zo wordt bijvoorbeeld geen garantie geboden voor het behoud van bestaande groepsverzekeringsovereenkomsten, hospitalisatieverzekering, en dergelijke meer. Hiervoor wordt dan ook best in samenspraak met de syndicale organisaties vastgelegd hoe deze gewaarborgd blijven.

Het is natuurlijk wel zo dat alle loons- en arbeidsvoorwaarden van onze sector met Paritair Comité 326 minimaal door elke onderneming moeten worden toegepast. Bovendien blijven wij herhalen dat er binnen onze sector sinds 1962 een vastheid van betrekking bestaat. Hierdoor wordt onder andere bepaald dat indien werknemers die ressorteren onder deze overeenkomst, beschikbaar worden, deze moeten herplaatst worden binnen onze sector.

Het lijkt ons momenteel evident dat alle activiteiten van Nuon België bij de overnemer behouden blijven, aangezien deze complementair zijn aan hun huidige activiteiten en dit net de reden was voor ENI om ze over te nemen.



We blijven wel zeer waakzaam, in het bijzonder voor wat de ondersteunende diensten betreft, omdat we uit ervaring weten dat hier dikwijls meer sprake is van overlappingsen.

We vermoeden dat een juist beeld pas binnen enkele maanden kan worden gevormd, nadat deze overname alle wettelijke procedures heeft doorlopen en de nieuwe structuren worden uitgetekend. Wij hopen dat dit ganse overnameproces kan plaatsvinden binnen een kader van noodzakelijk overleg, wat de beste garanties biedt voor alle betrokkenen.

Jan Van Wijngaerden

Electrabel sluit gedeeltelijk centrale Ruien



De directie van Electrabel kondigde op 30 juni aan dat de groepen 3 en 4 van de centrale van Ruien na de winter 2011-2012 niet meer zullen produceren, omdat deze zwaar verlieslatend zouden zijn met gemiddeld 25 miljoen euro per jaar. Bovendien bestudeert Electrabel nog de economische leefbaarheid van de groepen 5 en 6. Dit wil zeggen dat er geen garanties zijn dat deze nadien nog verder blijven produceren.

In Ruien worden nochtans goede productieresultaten gerealiseerd, er werd zwaar geïnvesteerd en er zijn voldoende parameters aanwezig, zoals bijvoorbeeld een exploitatievergunning, om een verdere uitbating mogelijk te maken in de komende jaren. Het verlies zou te wijten zijn aan de invoering van een kolentaks in 2007, het niet toekennen van CO2-emissierechten sinds 2008 en het terugschroeven van groenestroomcertificaten tot 50 procent voor groene stroom in bijstook sinds januari 2010.

De centrale van Ruien wordt momenteel bemand door meer dan 160 personeelsleden en ongeveer 60 vaste werknemers in onderaanneming. Vanaf september 2011 gaat de site Ruien in reorganisatie en dan zal de impact daarvan duidelijk worden op het personeelsbestand. Vermoedelijk zal een halvering ervan het gevolg zijn. Gazelco eist minimaal het volgende: de volledige toepassing van de vastheid van betrekking die sinds 1962 bestaat



in onze sector, een voorafgaandelijk paritair overleg hierover in de hiertoe gemachtigde overlegorganen en de toepassing van de modaliteiten bij reorganisatie voor hen die nu reeds zouden ingaan op vacatures buiten Ruïen.

Electrabel stelt duidelijk dat dergelijke beslissingen voornamelijk een gevolg zijn van het regelgevend klimaat in België. Plaatselijke regels en het investeringsklimaat bepalen in grote mate waar een in België opgegeven productiecapaciteit kan overgenomen of heropgestart worden in het buitenland. Momenteel bouwt Electrabel bijvoorbeeld centrales in Nederland en Duitsland.

Gazelco heeft reeds meerdere keren aangeklaagd dat het ontbreken van een visionair beleid zeer verstrekende gevolgen kan hebben voor ons land. Wij blijven pleiten voor een voldoende groot en gediversifieerd productiepark in België, wat de beste garanties biedt inzake structurele tewerkstelling, stroomvoorziening, veiligheid en prijzen. In functie hiervan spreekt de lokale Gazelco-delegatie de beleidsmakers aan om op de site van Ruïen een activiteit te behouden in de toekomst.

Jan Van Wijngaerden

Aanpassing verplaatsingsvergoedingen

Conform de betrokken sectorale collectieve arbeidsovereenkomst worden de mobiliteitstoelage en de vergoeding voor het gebruik van het privévoertuig jaarlijks geïndexeerd op 1 juli. De nieuwe bedragen worden gehanteerd tijdens de periode van 1 juli 2011 tot en met 30 juni 2012.

De mobiliteitstoelage is een vergoeding die toegekend wordt aan alle werknemers, die hun dagtaak of opdracht ambulant vervullen en hierdoor hun arbeidsweg buiten de diensturen afleggen, onafhankelijk van het voermiddel waarmee dit gebeurt.

We geven een overzicht van de geïndexeerde bedragen:

- indien de totale afstand tussen de woonplaats-werf/tijdelijke tewerkstellingsplaats-woonplaats niet meer dan 40 km is, bedraagt deze toelage 7,3331 euro per dag.
- zodra de totale afstand tussen de woonplaats-werf/tijdelijke tewerkstellingsplaats-woonplaats meer dan 40 km en niet meer dan 130 km is, wordt een tabel gehanteerd om de dagvergoeding te bepalen.

- indien de totale afstand tussen de woonplaats-werf/tijdelijke tewerkstellingsplaats-woonplaats meer dan 130 km en niet meer dan 200 km is, dan geeft de bijkomende afstand aanleiding tot een tijdsvergoeding (aan 50 km/uur) volgens het normale uurloon van de werknemer. De verplaatsingstijd wordt niet geïmputeerd op de arbeidstijd.

- indien de totale afstand tussen de woonplaats-werf/tijdelijke tewerkstellingsplaats-woonplaats meer dan 200 km is, wordt vanaf de 201^{ste} km de verplaatsingstijd geïmputeerd op de arbeidstijd. Deze tijd wordt in normale uren betaald. Na overleg zal de werknemer ofwel een volledige werkdag presteren en is er sprake van overuren ofwel zal hij de dagtaak later aanvatten of vroeger beëindigen.

Voor het gebruik van het privévoertuig worden de effectief gereden kilometers vergoed aan 0,3352 euro per km.

Jan Van Wijngaerden

41	7,6030	59	12,4605	77	17,3179	95	22,1754	113	27,0329
42	7,8728	60	12,7303	78	17,5878	96	22,4452	114	27,3027
43	8,1427	61	13,0002	79	17,8576	97	22,7151	115	27,5726
44	8,4126	62	13,2700	80	18,1275	98	22,9850	116	27,8424
45	8,6824	63	13,5399	81	18,3974	99	23,2548	117	28,1123
46	8,9523	64	13,8098	82	18,6672	100	23,5247	118	28,3821
47	9,2221	65	14,0796	83	18,9371	101	23,7945	119	28,6520
48	9,4920	66	14,3495	84	19,2069	102	24,0644	120	28,9219
49	9,7619	67	14,6193	85	19,4768	103	24,3343	121	29,1917
50	10,0317	68	14,8892	86	19,7467	104	24,6041	122	29,4616
51	10,3016	69	15,1590	87	20,0165	105	24,8740	123	29,7314
52	10,5714	70	15,4289	88	20,2864	106	25,1438	124	30,0013
53	10,8413	71	15,6988	89	20,5562	107	25,4137	125	30,2712
54	11,1112	72	15,9686	90	20,8261	108	25,6836	126	30,5410
55	11,3810	73	16,2385	91	21,0960	109	25,9534	127	30,8109
56	11,6509	74	16,5083	92	21,3658	110	26,2233	128	31,0807
57	11,9207	75	16,7782	93	21,6357	111	26,4931	129	31,3506
58	12,1906	76	17,0481	94	21,9055	112	26,7630	130	31,6205



Belgacom **Voorstel hospitalisatieverzekering** **niet-actieven**

Einde augustus of begin september worden alle niet-actieve leden van Belgacom (uitstappers en gepensioneerden) uitgenodigd op een algemene ledenvergadering van hun gewest. Elk betrokken lid ontvangt een uitnodiging en de integrale versie van de cao in slide-vorm. We rekenen alvast op uw aanwezigheid!

Enkele cijfers

We hebben onderhandeld over een duurzaam financieringsmodel. 70 procent van de Belgen hebben een aanvullende hospitalisatieverzekering genomen, waarvan 4 miljoen via collectieve dekking, 2,5 miljoen via de mutualiteiten en 1,3 miljoen via een individuele verzekeringspolis. De cijfers dateren van 2009, maar spreken boekdelen: voor een gemeenschappelijke kamer blijft er 241 euro ten laste, voor een kamer met twee bedden lopen de kosten op tot 426 euro en voor

een eenpersoonskamer is dit 1236 euro. De kosten ten laste van de patiënt in een eenpersoonskamer zijn aanhoudend gestegen: van 2004 tot 2009 met 19 procent. Over deze periode is de verhouding tussen een eenpersoonskamer en de andere categorieën van kamers uitzonderlijk toegenomen: in 2004 naar 1 tot 3,8 en in 2009 naar 1 tot 4,5. In 2009 is een opname in een eenpersoonskamer gemiddeld driemaal duurder dan een opname in een tweebeddenkamer en vijfmaal duurder dan een verblijf in een gemeenschappelijke kamer. Een gemeenschappelijke kamer en een tweebeddenkamer hebben een volumebezetting van 75 procent en een eenpersoonskamer van 23 procent.

Principe cofinanciering

Er is een principeovereenkomst in het kader van de collectieve overeenkomst 2011-2012 dat de dotatie wordt verhoogd met 15 euro vanaf het bud-

get 2012. Deze nieuwe forfaitaire dotatie per begunstigde (inbegrepen de 15 euro toegevoegd in 2012) zal vanaf 2013 jaarlijks aan de gezondheidsindex worden aangepast. De bijdrage van Belgacom voor de hospitalisatiedekking voor de niet-actieven wordt geput uit de toegekende middelen voor de groep niet-actieve begunstigten, verminderd met de middelen voorbehouden voor andere sociale activiteiten die voor diezelfde groep georganiseerd worden. De persoonlijke bijdragen van de niet-actieve begunstigten zijn zo samengesteld, dat het totaal ervan het verschil dekt tussen de totale kostprijs van het hospitalisatieplan voor de niet-actieven en de bijdrage van Belgacom in deze. Er worden sociale correcties voorzien.

Focus **gezondheidsdekkingen 2012**

De focus ligt op een hergroepering van

de volledige niet-actieve bevolking binnen één en dezelfde gezondheidsdekking. De beschikbare middelen worden aangewend om de twee prioritaire categorieën aangesloten tot de hospitalisatieverzekering te financieren: de niet-actieve medewerkers begunstigen van rechtswege en hun kinderen. Zijn of haar partner of overlevende partner mits bijkomstige en betalende aansluiting, wordt volledig gefinancierd door de onderschrijver aan het collectief tarief.

Wie kan inschrijven op het collectief voorkeurstarief:

- de echtgenote of partner of overlevende wederhelft van een medewerker aangesloten op 30 juni 2011 in het plan Belgacom-Ethias.
- de echtgenote of partner van de niet-actieve medewerker na 1 februari 1999 (hijzelf aangesloten aan het plan Belgacom-Van Breda). Een eenmalige operatie wordt gelanceerd in het tweede semester van 2011.
- de echtgenote of partner van een medewerker die niet-actief wordt, maar die alle rechten als begunstigde behoudt en langer dan 1 jaar aangesloten is op het moment dat hij niet-actief wordt.

Aanpassingsmaatregelen dekking

Elke aangeslotene kan zijn dekking personaliseren aan de hand van keuzemogelijkheden over de verblijfskosten in het ziekenhuis, de omvang van de gedekte waarborgen, een jaarlijks plafond van vergoedingen en een franchise. In Tribune 67.07 van juli 2011 stelden we al twee medische plannen voor waaruit gekozen kan worden met een aangepaste persoonlijke bijdrage in functie van de omvang van de gewenste waarborgen:

- het zekerheidsplan door een versterkte dekking met de gezondheidsuitgaven.
- het voorzorgsplan door een optimale dekking voor de overschrijdingen van de honoraria.

Er is een eenmalige operatie bij de lancering van het medisch plan en bij de pensionering.

Voorstel tot aanpassing

Ondertussen is er een voorstel tot aanpassing van de medische plannen



met enkele wijzigingen in de dekking van de zekerheidsformule. De details van de vorige versie kan men raadplegen in Tribune 67.07 van juli 2011 of op www.acodonline.be op de pagina van sector Telecom. Op deze website kan men bij dit artikel van Tribune 67.08 van september 2011 ook een overzicht terugvinden van beide plannen, zodat men zelf kan vergelijken.

De voorgestelde wijzigingen in het zekerheidsplan zijn:

- waar de supplementen voor honoraria van artsen in de vorige versie voor 100 procent van het RIZIV-tarief gedekt werden in geval van keuze van een eenpersoonskamer en ze een onbeperkte optie of optie tot 200 procent waren in geval van keuze voor een gemeenschappelijke of tweepersoonskamer, zijn ze in het voorstel beperkt tot 100 procent van het RIZIV-tarief in geval van keuze voor een eenpersoonskamer en inbegrepen in geval van keuze voor een gemeenschappelijke of tweepersoonskamer.
- waar de supplementen voor de medicatie, de parafarmaceutische kosten, de implantaten, de protheses, de orthopedische accessoires en het medisch materiaal niet gedekt door het RIZIV (marge van afgifte inbegrepen) in de vorige versie een onbeperkte optie of optie beperkt tot 5000 euro waren, zijn ze in het nieuwe voorstel inbegrepen.

Denkpistes actieplan

De bedoeling van het actieplan is om een toegankelijke en duurzame sociale bescherming te waarborgen voor de niet-actieve populatie. Het genot en het behoud van de hospitalisatieverzekering en het evenwicht van de financiering ervan in de tijd, verplichten ons tot maatregelen om de premies van het lopende jaar te dekken en een voorzorgsreserve aan te leggen om de toekomstige jaren te kunnen garanderen. Daarom werden de volgende denkpistes weerhouden:

- de storting door Belgacom van een verhoging van de dotatie van 15 euro per begunstigde per jaar en het akkoord van Belgacom op onze eis om de verhoging van de dotatie van de actieven toe te kennen aan de niet-actieven.
- het principe van de cofinanciering van de verzekeringspremie.
- de toewijzing van middelen voortkomend van de geblokkeerde rekening aan de financiering van de hospitalisatie dekking in de tijd, pro rata het bedrag van 1,318 miljoen euro voor de jaren 2012, 2013 en 2014.

Onze visie is om een begeleidende maatregel uit te werken die toelaat tegemoet te komen aan de behoefte van de generatie die momenteel is aangesloten, zonder het voortbestaan van de hospitalisatieverzekering in het gedrang te brengen voor de toekomstige generatie niet-actieven. Daar waar de verzekeraar zich verbindt voor drie



jaar, wensen we een voorzienigheid-mechanisme in te stellen dat het (voort) bestaan van het hospitalisatieplan een heel eind voorbij de eerste vervaldatum van het contract garandeert. Onze ambitie is om in de loop van de tijd de bijdrage af te stemmen op het niveau van de verwachte inflatie.

Creatie sociaal nivelleringsfonds

De bedoeling is om in de eerste jaren financiële middelen toe te wijzen aan de hospitalisatie dekking om geleidelijk een reservefonds samen te stellen dat de stijgingen van het persoonlijk aandeel in de latere jaren zal verminderen (principe van het anticiperen). Het sociaal nivelleringsfonds wordt paritair beheerd: 50 procent Belgacom en 50 procent vakbonden. De samenstelling is identiek aan de samenstelling van het paritair comité. De beslissingen worden met tweederde meerderheid genomen.

De creatie van een sociaal nivelleringsfonds en de beheersmodaliteiten zijn technische aspecten die bestudeerd worden door de experts van de sociale

partners en besproken in de werkgroep SOC tegen einde 2011. Het krediet van dit fonds is toegewezen aan de betaling van de verhogingen van de toekomstige premies. Het sociaal nivelleringsfonds bedraagt in totaal 2,810 miljoen euro: geblokkeerde rekening 1,318 miljoen euro + aanvullende dotatie 0,480 miljoen euro + resterend bedrag WLU na cofinanciering Belgacom 1,012 miljoen euro.

Zes sociale bijsturingmaatregelen

1. De premie en de franchise integraal ten laste nemen zoals voorzien in het Zekerheidsplan voor de niet-actieve medewerkers onafhankelijk van zijn burgerlijke staat (gehuwd, samenwonend of alleenstaand) waarvan het gezamenlijk belastbaar gezinsinkomen gelijk is aan het pensioen van een gepensioneerde aan het wettelijk minimum (gepensioneerde en gehuwd) verhoogd met 20 procent jaarlijks geïndexeerd: aanslagjaar 2010 - inkomsten 2009 - 21.827,95 euro. Schatting van het te financieren bedrag voor 2012: 163.000 euro.

2. De franchise integraal ten laste nemen zoals voorzien in het Zekerheidsplan voor de rechtmatige begunstigen, waarvan het gezamenlijk belastbaar gezinsinkomen het onderstaande plafond (jaarlijks geïndexeerd) niet overschrijdt: aanslagjaar 2010 - inkomsten 2009 - 32.900,03 euro. Schatting van het te financieren bedrag voor 2012: 120.000 euro.

3. De premie integraal ten laste nemen in het Zekerheidsplan voor de partners en overlevende partners bij Ethias aangesloten in 2011 en dit kosteloos als sociale bijsturingmaatregelen goedgekeurd in het paritair comité van 24 maart 2004. Deze maatregel is verbonden aan het jaarlijks indienen van een bewijs van leven, afgeleverd door de gemeentelijke administratie, door de begunstigde. Schatting van het te financieren bedrag voor 2012: 167.208 euro.

4. De premies voor gehandicapte kinderen ten laste, zonder leeftijdsgrens, integraal ten laste nemen. Schatting van het te financieren bedrag voor 2012: 5550 euro.

5. De franchise voor wezen inte-

graal ten laste nemen. Schatting van het te financieren bedrag voor 2012: 3000 euro.

6. De franchise voor gehandicapte kinderen ten laste, zonder leeftijdsgrens, integraal ten laste nemen. Schatting van het te financieren bedrag voor 2012: 3000 euro.

Totaal bedrag van de zes sociale bijsturingmaatregelen: 461.758 euro.

Herprioritiseren budgettaire middelen

De herbestemming van de budgettaire middelen die vandaag toegewezen zijn aan de programma's seniorenfeesten,

tussenkost in de restaurantkosten en de toekenning van eerste klasse treintickets zullen gezamenlijk toelaten:

- de sociale bijsturingmaatregelen voor de laagste inkomens (zij die het meest behoeftig zijn) te financieren.

- de toegang voor allen te verzekeren voor een dekking hospitalisatieverzekering Zekerheidsplan op basis van een minimale persoonlijke bijdrage.

De collectieve overeenkomst zal het recht op treintickets niet ontzeggen (behoud van de principes opgenomen in de collectieve overeenkomst 2009-2010), maar gedurende de jaren 2012, 2013 en 2014 wordt het recht op de eerste klas-se tickets vervangen door het recht op

tweede klasse tickets. De administratieve bijdrage wordt verminderd tot 7 euro.

De herbestemming bereikt een globaal ingeschat bedrag van 1.068.762,34 euro, namelijk 642.801,04 euro treintickets + 91.401,30 euro restaurantkosten + 334.560,00 euro feest gepensioneerd. De toegang en het gebruik van de bedrijfsrestaurants blijft ongewijzigd. 419.409,00 euro wordt aangewend voor de financiering van de sociale bijsturingmaatregelen en 649.353,34 euro voor de vermindering van de persoonlijke bijdrage van de deelnemende aangeslotenen.

Eindbedrag persoonlijke bijdrage

	Leeftijd	Jaarlijkse bijdrage zekerheidsplan	Maandelijks bijdrage	Jaarlijks supplement voorzorgplan	Bijdrage voorzorgplan	Maandelijks bijdrage
2012	0-24	0 euro	0 euro	7,33 euro	0 euro	0 euro
	25-64	16,33 euro	1,36 euro	42,05 euro	58,38 euro	4,86 euro
	65-74	25,49 euro	2,12 euro	105,17 euro	130,66 euro	10,89 euro
	75-	46,38 euro	3,87 euro	126,26 euro	172,64 euro	14,39 euro

De persoonlijke bijdrage zal geleidelijk evolueren met 1,29 maal de initiële premie of 2 procent per jaar.

Aansluiting echtgenote of partner en overlevende echtgenoot of partner

	Leeftijd	Jaarlijkse bijdrage zekerheidsplan
2012	0-24	23,03 euro
	25-64	161,57 euro
	65-74	252,73 euro
	75-	459,56 euro

De persoonlijke bijdrage zal eveneens geleidelijk evolueren met 1,29 maal de initiële premie of 2 procent per jaar.

Contactpersoon Telecom: André Vandekerckhove
Tel.: 02/508.59.19
e-mail: andre.vandekerckhove@acod.be

Eindconclusie

De vier kernprincipes zijn:

- een hospitalisatieverzekering aanbieden voor de niet-actieve medewerkers aan bodemprijzen.
- de evolutie van de persoonlijke bijdrage in de tijd minimaliseren.
- de toegankelijkheid openen voor alle mogelijke echtgenoten of partners van de niet-actieven (huidige en toekomstige) aan een collectief voorkeurstarief.
- een waaier van sociale bijsturingmaatregelen verzekeren voor de laagste inkomens.

Het plan is opgesteld met het oog op waarborgen op een toegankelijke en duurzame sociale bescherming voor de niet-actieve populatie. Met andere woorden: het sociaal nivelleringsfonds garandeert een geleidelijke evolutie van de persoonlijke bijdrage ten laste van de aangeslotene.

Uiteindelijk zijn onze voorspellingen naar aanleiding van de algemene vergaderingen over de collectieve overeenkomst 2011-2012 uitgekomen: een plan hospitalisatieverzekering dat duurzaam is in de tijd, met een minimale persoonlijke bijdrage en sociale correcties.

Het gedacht

Tijd voor de overheid om haar plaats terug in te nemen

Op het einde van een syndicaal werkjaar en het begin van een nieuw is het soms goed even na te denken over wat achter ons ligt en welke uitdagingen we moeten aangaan. Daarom laten we een lid of een afgevaardigde aan het woord die zijn of haar mening kwijt wil. Cathy Van der Auwera is ACOD-afgevaardigde bij de FOD Budget en ze draagt een grote verantwoordelijkheid als ambtenaar in onder meer de controle over de middelen van de gemeenschap. Ze is verontrust over de gevolgen van de politieke actualiteit voor de openbare diensten.

Financiële crisis: duizenden mensen zijn hun zuurverdiende spaargeld (bijna) kwijt, aandeelhouders zien de waarde van hun effecten wegslinken als sneeuw voor de zon, de beursgenoteerde bedrijven zien hun waarde dalen, en een overheid die opnieuw met onze belastinggelden de enige redder in nood moet spelen om de financiële sector niet volledig onderuit te laten gaan.

Moet de overheid echter te hulp schieten aan banken die dergelijke risico's hebben genomen met onze spaargelden? Ik vrees van wel ja, al was het maar om een verdere inzinking van de sector en de zwaarte van de hierop volgende recessie proberen af te wenden. Maar diezelfde overheid moet voor de miljarden die ze in deze sector prompt ook ijzersterke garanties vragen in plaats van enkele postjes in de raad van bestuur.

De overheid zou binnen de financieel-economische sector kunnen zorgen voor een soepele, makkelijk toepasbare en degelijk te controleren regelgeving. Regulering van de markt is zeker noodzakelijk, al was het maar om excessen te vermijden. Maar de manier waarop deze markt momenteel is gereguleerd, is chaotisch, log en niet meer functioneel. En al zeker niet meer controleerbaar. De bestaande wetgeving is dringend aan herziening toe en dan vooral op het vlak van logistieke vereenvoudiging.

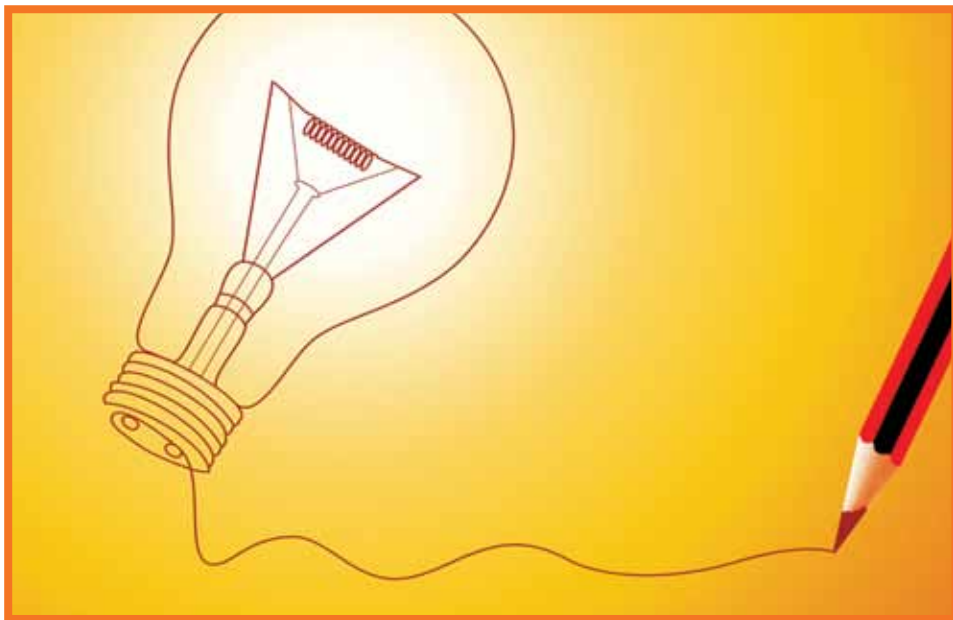
De overheid moet alle controlemechanismen en -instanties herevalueren. Veel van deze instanties hebben gefaald in hun opzet. De oorzaken zijn divers: onderbemand, niet gehoord, te veel druk van de gereguleerde op de toezichthouder, gebrek aan objectiviteit en onafhankelijkheid, juiste man of vrouw niet op juiste plaats,... De overheid moet dringend werk maken van een efficiënte controle en zich in geen enkel beding in een afhankelijk positie zetten ten overstaan van de gecontroleerde. Zij moet zorgen voor expertise, competentie en degelijke opleiding van de toezichthouders. En ze moet de efficiëntie van deze instanties ook regelmatig evalueren en bijsturen.

De overheid zou ook moeten zorgen voor een efficiënte en kwaliteitsvolle dienstverlening naar de bevolking toe. Besparen op het ambtenarenapparaat? Wat zou die overheid niet kunnen besparen indien ze haar diensten op een degelijke manier zou reorganiseren, depolitiseren en haar acties, projecten, subsidies, bestedingen in het algemeen zou toetsen in functie van optimaal resultaat en de beste prijs-kwaliteitverhouding? Een reorganisatie in het licht van een grotere efficiëntie en een betere dienstverlening zou ook de federale ambtenaar meer motiveren. De juiste man of

vrouw op de juiste plaats geldt ook hier. De overheid is eveneens verplicht om binnen de huidige financieel-economische context een nieuw debat te stimuleren over waarden en normen binnen de economische bedrijvigheid. We moeten evolueren naar meer ethisch en deontologisch ondernemen. Wat dient tot het algemeen belang te behoren en waar mag de vrije markt zijn deel van de winst nemen?

Burgers hebben niets tegen de vrije markt, zolang deze zich organiseert binnen een kader van eerlijke concurrentie, het scheppen van tewerkstelling, correcte winstmarges en het naleven van de regelgeving. Maar ongebreideld kapitalisme waarbij de burger wordt herleid tot een loutere productiefactor met als doel de persoonlijke verrijking van enkele elites, is geen optie. De gulden middenweg met een degelijk sociaal vangnet, voldoende solidariteit om ons sociaal zekerheidssysteem gezond te houden en uitroeien van misbruik lijken misschien niet interessant voor enkelen, maar onmisbaar voor een duurzaam en financieel gezond socio-economisch beleid op termijn.

Cathy Van der Auwera &
Guido Rasschaert



Halfjaarlijkse vergadering met de Defensiechef

Op 28 juni hielden de vakbonden hun halfjaarlijkse vergadering met generaal Delcour, Chef van Defensie (CHOD). Generaal Delcour liet zich ditmaal bijstaan door zijn volledig comité Directeur. Hij bracht een overzicht van de stand van zaken in de verschillende openstaande dossiers en beantwoordde nadien de vooraf ingediende vragen van de vakbonden.

Vooreerst drukte generaal Delcour zijn bezorgdheid uit over het veelvuldig lekken van geclassificeerde, vertrouwelijke documenten. Nota's van de CHOD aan de minister, nota's aan het comité Directeur tot zelfs MP-verslagen van individuele personen. Hij vond dit geen goede zaak en noemde het een probleem van ethiek.

Volgens hem is Defensie voor buitenstaanders geen al te populair departement. We hebben niets te verkopen en de burger meent over het algemeen niets aan Defensie te hebben, behalve dan dat onze mensen tijdens internationale opdrachten goed werk leveren.

Taalevenwicht

De werkgroep taalevenwicht heeft zijn werkzaamheden beëindigd en het probleem werd herleid tot de juiste proporties. De conclusies worden eerstdaags bekendgemaakt; hoog tijd trouwens aangezien we reeds vijf maanden bezig zijn. In de rand wist de Defensiechef ook te vermelden dat de taalpremie veel te laag is en veeleer symbolisch.

Arbeidsgeneeskunde

Een ander dossier dat niet vlot vooruitgaat, is dat van de arbeidsgeneeskunde. Dit dossier geniet de volle aandacht van generaal Delcour. Het probleem is niet zozeer het aantal arbeidsgeneesheren, maar wel de tijd gedurende welke ze prestaties leveren voor Defensie: ze werken meestal maar halftijds. De rekrutering van burgergeneesheren werd lang geblokkeerd door de inspecteur van Financiën, maar dat is nu opgelost. Het reglement IF41 wordt volledig herzien en inzake PSICAME komen er ook aanpassingen.



Budget

Zoals we reeds wisten besliste de ministerraad bij de opmaak en de goedkeuring van de begroting 2011 dat Defensie 35 miljoen euro moet besparen. Komt daarbij nog het feit dat het budget niet geïndexeerd werd en dat in tegenstelling tot de wedden en premies van het personeel. Als we de vergelijking maken met 2009 stellen we vast dat door niet-indexering en de coupures we het met 245 miljoen euro minder moeten doen.

Personeel

Sinds 1989 zijn er continu herstructureringen en ook nog in 1992 werd de legerdienst opgeschort. Sindsdien staat Defensie onder permanente budgettaire druk. Om die druk te verlichten werd beslist de getalsterkte in te krimpen om zo de personeelskosten te verminderen en meer investeringen mogelijk te maken.

Het objectief 32.000 militairen en 2000 burgers voorzien tegen 1 januari 2013 wordt reeds einde 2011 bereikt. De tijd is aangebroken dat er op dat vlak stabiliteit komt. We moeten vermijden meegesleurd te worden in een negatieve spiraal en daarom is budgettaire sta-

biliteit en stabiliteit in de getalsterkte noodzakelijk.

Indien er geen bijkomende politieke beslissing komt, moeten we nadenken over een serieuze beperking van het VOP-stelsel. De personeelsbeheerders hebben inzake loopbaanonderbrekingen (TAPA, TALO,...) nieuwe algemene regels vastgelegd. Aan de jongeren met minder dan 15 jaar dienst wordt een tijdelijke ambtsontheffing van meer dan 3 maanden in principe negatief geadviseerd. Tijdelijke ambtsontheffingen in de categorie meer dan 15 jaar dienst en minder dan 50 jaar worden in principe aanvaard, behalve voor wie een kritieke functie uitoefent. Ten slotte worden alle tijdelijke ambtsontheffingen van het personeel boven de 50 jaar positief geadviseerd.

Rekrutering

Defensie moet meer jongeren aantrekken. De rekrutering moet geherlancheerd worden met modernere methodes op het vlak van selectie. De uitstap van beloftevolle jongeren moet worden beperkt. De jongeren moeten beter begeleid worden en de socioculturele diensten in de eenheden moeten worden geactiveerd. De mensen moeten ook terug fysiek fitter zijn, ook daar is

coaching noodzakelijk. Ze moeten fit zijn om deel te nemen aan operaties. Defensie moet aan de jongeren perspectieven bieden door ze te herscholen naar een tweede loopbaan buiten Defensie of een verdere loopbaan binnen Defensie. Dat laatste is uiteraard niet voor iedereen mogelijk. Op de een of andere manier moet voor sommigen een korte loopbaan bij Defensie mogelijk zijn. Het is belangrijk goede vrijwilligers te werven die kunnen doorstromen via sociale promotie. Daarnaast moeten er meer technici gerekruteerd worden.

Operaties

Inzake operaties bestaan er wel beheersregels, maar geen echte richtlijnen. Bij zendingen van meer dan vier maanden wordt ernaar gestreefd om een periode van twaalf maanden aan

te houden tussen twee operaties. Uiteraard is ook dit niet voor iedereen mogelijk, in specifieke gevallen moet van die beheersregel worden afgeweken. Ten slotte werd er recentelijk een initiatief genomen om de evolutie van de mentale geschiktheid te verfijnen.

Infrastructuur

In 2010 werd er voor 4,5 miljoen euro geïnvesteerd in kleine aanpassingen aan de kwartieren. Voor 2011 is daarvoor een bedrag van 2,3 miljoen euro voorzien. Daarnaast zijn er de grote investeringen: 14 miljoen in 2010, 18 miljoen in 2011 en 41,5 miljoen in 2012. Na 2012 en dit gespreid over verschillende jaren zouden er nog voor 74,2 miljoen euro grote investeringen gedaan worden. Op de vraag hoeveel de sluiting van de kazernes in het kader van de transformatie aan besparingen opgele-

verd heeft, kon men het antwoord niet geven.

Besluit

Onze conclusie is dat Defensie de eerstkomende jaren voor zeer veel uitdagingen staat. We hebben de wens uitgedrukt dat de Defensiechef vooraleer beslissingen te nemen in personeelsgerelateerde dossiers ook de mening van de vakbonden vraagt. Zich enkel baseren op de conclusies van de werkgroepen is onvoldoende. Uiteraard is daar bovenop veel wetgevend werk nodig. Wat Defensie betreft hebben we de indruk niet te maken te hebben met een regering van lopende zaken, maar veeleer een regering van stilstaande zaken.

Dirk Deboodt

Rudy De Leeuw te gast in Hasselt

Op 23 juni vond er bij ACOD Hasselt een Gewestelijk Uitvoerend Bureau plaats van de sector Overheidsdiensten. Het Limburgse bestuur maakte er een gewoonte van om bij dergelijke vergaderingen, naast de behandeling van de actuele syndicale thema's, ook een spreker uit te nodigen. Deze keer was ABVV-voorzitter Rudy De Leeuw uitgenodigd als gastspreker.

Onder ruime belangstelling gaf Rudy de visie van het ABVV weer op de openbare diensten. Voor het ABVV zijn goede openbare diensten zeer belangrijk, want enkel zij kunnen een efficiënte en rechtvaardige dienstverlening aan de burger waarborgen.

Het ABVV is ook voorstander van een zo groot mogelijke mate van statutarisering. Zo verkrijgt men een stabiele dienstverlening. Interimarbeid binnen de overheid dient te worden vermeden, net om instabiliteit te voorkomen.

Goede openbare diensten kosten uiteraard geld. Wanneer men echter voldoende middelen ter beschikking zou stellen aan de FOD Financiën, dan zou deze dienst de belastingen correct kunnen innen. Zo zouden er meer middelen beschikbaar zijn om degelijke openbare diensten uit te bouwen.

De organisatie van de overheid in België verloopt volgens het Franse model. Dit wil zeggen dat de overheid beter uitgebouwd is dan de overheid in Noord-Europa. Daar wordt dan weer meer uitbesteed aan de privésector. Wanneer men het financiële plaatje van beide systemen vergelijkt, dan is het verschil in kostprijs verwaarloosbaar.

Onder dwang van Europa moet er de komende jaren ernstig bespaard worden op de overheidsfinanciën. Dit dreigt te gebeuren op de kap van de ambtenaren. Multinationals, die momenteel amper belastingen betalen, blijven waarschijnlijk nogmaals buiten schot. Het zou ook anders kunnen.



Een Belgische werknemer betaalt gemiddeld tussen de 25 à 35 procent belastingen. Een aantal multinationals betaalt amper 5 procent belastingen op hun winst. Het betreft hier dan dikwijls nog de grote spelers op de markt, zoals bijvoorbeeld Interbrew. Dergelijke voordelen blijken voor deze bedrijven nog niet voldoende te zijn. Ondanks monsterwinsten verschuiven ze hun activiteiten steeds meer naar het Oostblok, Zuidoost-Azië en Zuid-Amerika. De lonen liggen daar immers een stuk lager dan hier. Ook de milieunormen worden ginds amper gecontroleerd. Enkel winst is voor hen van belang. Het sociale bloedbad dat hier achterblijft, interesseert hen niet.

Na deze leerrijke vergadering kunnen we enkel maar concluderen dat ABVV en ACOD op dezelfde golflengte zitten wanneer het over de openbare diensten gaat. ACOD Overheidsdiensten Limburg bedankt Rudy De Leeuw voor zijn aanwezigheid op hun Uitvoerend Bureau.

Eddy Plaisier

ACOD-CGSP AMiO steunt vormingsprogramma SNTAP

Dulce María Iglesia Suárez ontvangt ons heel hartelijk op haar bureau van SNTAP in Havana. In haar drukke agenda maakt de algemene secretaris van de Nationale Vakbond van de Openbare Diensten graag tijd voor de delegatie van FOS-Socialistische Solidariteit. Ze neemt met veel voldoening de groeten van de Belgische kameraden van ACOD-CGSP AMiO in ontvangst.

Investeringslonen

Het is alweer een tijd geleden dat Guido Rasschaert en Roland Vansaingele door hun aanwezigheid op het SNTAP-congres in Havana de vriendschapsbanden tussen de twee vakbonden versterkten. Deze vriendschap krijgt ook gestalte in financiële steun, die gebruikt wordt voor de vorming van vakbondskaders.

In verschillende provincies werden de leslokalen opgeknapt en van nieuw meubilair voorzien; ook werden nieuwe computers, beamers en projectieschermen aangekocht, zodat de militanten en kaderleden in ideale omstandigheden de vorming kunnen volgen. Ook alle nuttige documenten en publicaties worden hen ter beschikking gesteld, zodat zij daar op de werkvloer handig van kunnen gebruikmaken. En deze investeringen lonen. De voorbije drie jaar werden ruim 340 instructeurs en provinciale kaders opgeleid, die op hun beurt 5300 basismilitanten vormden. De belangrijkste thema's die aan bod kwamen, zijn veiligheid en gezondheid op de werkvloer, onderhandelen over en opvolgen van de cao's en de nieuwe loonclassificaties.

Enorme hervormingen

Het voorbije jaar had de vakbond het extra druk. Het land staat voor enorme economische en sociale hervormingen. We hoeven amper te vragen wat die veranderingen voor de openbare sector betekenen of Dulce María begint aan haar geëngageerd betoog: "De hervormingen worden stap voor stap doorgevoerd. De openbare diensten komen pas in de derde fase aan bod. Dat kan vanaf volgend jaar zijn,



maar met de voorbereidingen zijn we al volop bezig. We onderzoeken nu welke diensten in aanmerking kunnen komen om verzelfstandigd te worden en op welke manier een systeem van belastingen kan worden ingesteld. Het is duidelijk dat al deze hervormingen moeten leiden tot meer efficiënte openbare diensten en tot het wegwerken van onnodige kosten om de economie van het land gezond te maken.

Maar tegelijk zullen de hervormingen ook nieuwe arbeidsplaatsen creëren. Nu het land een systeem van belastingen gaat invoeren, zullen hiervoor mensen moeten worden ingezet om de taken te innen, controle uit te oefenen, enzovoort. Ook de banksector gaat uitbreiden, nu de mensen meer toegang krijgen om een lening aan te gaan voor een eigen onderneming of om een aankoop zoals een nieuwe televisie of koelkast te betalen. Deze diensten bestonden tot hiertoe niet en zullen nieuwe arbeidsplaatsen creëren.

Bij al deze hervormingen staan wij als vakbond voor een heel grote uitdaging, om erover te waken dat bij heroriëntering van overbodige functies de rechten van de werknemers worden gerespecteerd. Gebeurt de beoordeling van de werknemers door een onafhankelijke commissie, is deze commissie

correct samengesteld, zijn de leden goed geschoold voor hun taak? Is de lokale arbeidsrechtbank erop voorbereid om klachten van werknemers die niet akkoord gaan met de genomen beslissing, te aanhoren en op te lossen? Dat is onze syndicale strijd voor de komende maanden."

"De kameraden van ACOD-CGSP AMiO zijn heel welkom op het volgende congres van SNTAP eind oktober - begin november van dit jaar. Daar kunnen we nog verder praten over de veranderingen in Cuba en meer bepaald in de openbare diensten van het land", sluit Dulce María het gesprek af. Het volledige interview met Dulce María Iglesias Suárez is te lezen op www.fos-socsol.be.

Wim Leysens, Guido Rasschaert

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

Wetenschappelijke Instituut voor Volksgezondheid Rampzalige gevolgen herstructurering

Vanaf januari 2011 hadden we de directie van het Wetenschappelijk Instituut voor Volksgezondheid (WIV) al gewaarschuwd voor de problemen op de afdeling biologische standaardisatie. Door het vertrek van de persoon die belast was met de administratieve en technische ondersteuning naar de dispatching, werden deze onontbeerlijke taken overgeheveld naar het technisch personeel, in het bijzonder de laboranten. Na enkele maanden ontvingen we tal van getuigenissen en werd onze vrees bevestigd.

Het aantal laboratoriumtesten uit te voeren met een onderbezetting door deeltijds personeel, moederschapsverlof en dergelijke, blijft hetzelfde. De tijd

die het technisch personeel voortaan moet besteden aan ondersteuningstaken kunnen ze echter niet gebruiken voor de testen zelf. Deze veranderingen hebben een demotiverend effect op het voltallige personeel van de afdeling en hebben geleid tot soms ernstige spanningen, tot zelfs pesten van een personeelslid.

Onze organisatie heeft de directie gevraagd dringend structurele maatregelen te nemen om het technisch personeel in de laboratoria van deze ondersteunende taken te ontlasten. Zonder deze maatregelen zal het afdelingspersoneel onderhevig blijven aan een onhoudbare en moeilijk te plannen werklast, wat vanzelfsprekend in strijd

is met de doelstellingen van het WIV en het welzijn van het personeel op het werk.

We kregen identieke verhalen te horen van werknemers van andere operationele directies over de negatieve gevolgen van dit beleid, waarbij men meer van het personeel vraagt zonder de nodige personeelsondersteuning te voorzien. Onze organisatie zal ongetwijfeld met deze situatie rekening houden wanneer in de toekomst een standpunt moet worden ingenomen over het personeelsplan. Het overleg over het arbeidsreglement is ondertussen hervat en wordt voortgezet.

François André, Jean-Pierre Van Autrève



Vergeet niet je kandidaat te stellen!

Je bent vandaag afgevaardigde in een werkgroep in Vlaanderen (Vlaamse of federale regering) en je wil je opnieuw kandidaat stellen voor de congresperiode 2012-2016 of je wil voor de eerste keer kandidaat zijn in je werkgroep in Vlaanderen? Dan ben je bijna te laat om je in te schrijven! We zijn soepel en verschuiven de termijn, maar schrijf je nu wel onmiddellijk in via www.acod-overheidsdiensten.be of vraag info bij het verkiezingssecretariaat op 02/508.58.64 of 02/508.58.63.



Aangebrande soep bij de DAB Vloot

"Wat eten we vandaag?" Ook de koks op de vaartuigen van DAB Vloot, die onder meer instaan voor de beloodsing van commerciële schepen, krijgen deze vraag dikwijls te horen. Maar voor een groot deel van de bemanning van deze vaartuigen heeft deze vraag nog een extra dimensie. Daar vraagt men immers ook nog wie betaalt en zelfs hoeveel maal er dan wel betaald moet worden. Een woordje uitleg.

Toen vissers in een ver verleden op IJssel-land voeren, dienden zij zich te voorzien van hun eigen voeding voor de lange reis. Men noemde dit de 'pangel'. Ondertussen is er in de moderne visserij en op de commerciële vaart veel veranderd. Personeelsleden krijgen hun voeding aan boord en deze wordt betaald door de werkgever, de reder. De DAB Vloot doet dit – als reder van de Vlaamse overheid – ook, maar niet voor iedereen. Dit 'voorrecht' is voorbehouden aan slechts enkele categorieën personeelsleden: de kapiteins en de stuurmannen. Voor de andere personeelsleden, die nochtans ook dikwijls aan boord zijn van dezelfde vaartuigen, geldt merkwaardig genoeg een andere regel: zij dienen hun maaltijden aan boord zelf te betalen. Vergeet niet dat zij geen andere keuze hebben dan aan boord te eten, aangezien ze in de meeste gevallen een week op zee blijven. Men waant zich bijna terug in de tijd van de pangel.

Driedubbel betalen

En daar stopt het verhaal nog niet. Naast de grove discriminatie dat zij hun voeding zelf betalen terwijl dit voor anderen niet geldt, worden zij nog eens beschouwd als personeelsleden die een maaltijdvergoeding genieten en daarbovenop wordt het verkrijgen van de maaltijd nog eens fiscaal beschouwd als een voordeel in natura. U leest het goed:

- de maaltijden worden zelf betaald
- dit wordt gezien als maaltijdvergoeding waardoor de personeelsleden het werkgeversaandeel in de maaltijdcheque ook nog eens zelf moeten betalen
- en daarbovenop wordt men nog eens fiscaal belast omdat men een voordeel in natura geniet.

Alles samen betaalt men bijna de prijs van een maaltijd in een beter restaurant.

Ondernomen stappen

In dit dossier werden door de ACOD al heel wat stappen ondernomen om de hogere overheid te doen inzien dat er hier, op zijn zachtst gezegd, iets niet klopt. Het laatste jaar werd gevraagd de zaak op de agenda van het Sectorcomité XVIII te plaatsen. Daarover meldden we al dat dit punt op de 'vooragenda' stond, maar er onder druk van een bepaalde vakbond terug afgehaald werd. DAB Vloot en MDK waren bereid de kosten voor het verlenen van gratis maaltijden voor deze personeelsleden ook te hunnen laste te nemen. Ondertussen ondernamen we een reeks informele pogingen om dit terug te agenderen, helaas zonder resultaat.

De tot nog toe laatste stap in onze actie was het aanschrijven van de functioneel bevoegde minister, evenals de minister van Bestuurszaken. Daarin werd duidelijk aangegeven dat de ACOD in geen geval nog langer wil aanvaarden dat de personeelsleden die nu de werkelijke kostprijs van hun maaltijden betalen, het meervoudig nadeel zoals hierboven geschetst ondergaan. Door het te beschouwen als maaltijdvergoeding werd recent het volledig werkgeversaandeel in de maaltijdcheque afgehouden. Men kan immers – dit is bij Koninklijk Besluit bepaald – geen werkgeversaandeel-maaltijdcheque en

maaltijdvergoeding ontvangen voor dezelfde prestatie.

Door de verhoogde afhouding voor de maaltijdcheque werd de toestand nogmaals extra pijnlijk voor de betrokken personeelsleden. In een schrijven vroeg de ACOD dan ook dat het beschouwen van de zelfbetaalde voeding als maaltijdvergoeding onmiddellijk werd gestopt en met terugwerkende kracht wordt rechtgezet. Dit houdt dus in dat – in afwachting van de aanpassing van het Vlaams personeelsstatuut waardoor ook aan deze personeelsgroep gratis voeding wordt verstrekt – slechts het werkgeversaandeel in de maaltijdcheque wordt afgehouden en er niet langer een aanrekening van de zelfbetaalde voeding als voordeel in natura gebeurt.

Sociaal conflict broeit

Het antwoord van de minister van Bestuurszaken was ronduit gezegd teleurstellend. Het behandelt enkel de problematiek van de gratis voeding en ook op dit punt schenkt het ons allerm minst voldoening. Gezien hij kennis nam van het feit dat niet "alle vakbonden op dezelfde lijn zaten", heeft hij in overleg met het kabinet van Vlaams minister Hilde Crevits besloten dit punt terug te trekken uit het voorstel tot aanpassing Vlaams personeelsstatuut. Over het feit dat de eigen betaalde voeding beschouwd wordt als het ontvangen van een maaltijdvergoeding, wordt jammer genoeg met geen woord gerept.

De ergernis bij de betrokken personeelsgroep zit diep en is absoluut te begrijpen. Dit dossier sleept al jaren aan en krijgt geen oplossing. Een syndicale actie lijkt onafwendbaar als niet op zeer korte termijn een oplossing voor deze problematiek komt.

Eddy Hendryckx, Hilaire Berckmans



Maatschappij der Brugse Zeevaartinrichtingen Personeel krijgt terecht een deel van de winst

De Maatschappij der Brugse Zeevaartinrichtingen (MBZ) is een jonge zeehaven in volle bloei. Zelfs gedurende de economische crisis 2009-2010 is het scheepvaartverkeer via deze zeehaven blijven groeien en is de omzet aanzienlijk gestegen.

Dat deze groei niet alleen de verdienste is van de bestuurders is deze laatste niet ontgaan. Dit konden we ondervinden bij de onderhandelingen over het nieuwe sectoraal akkoord 2011-2014 dat werd afgesloten op 24 juni. Voor de overheid onderhandelden onder meer de voorzitter en gedelegeerd bestuurder Joachim Coens, algemeen directeur Roland Duthieuw en last but not least eerste ondervoorzitter Renaat Landuyt. We geven een overzicht van de inhoud van het afgesloten akkoord.

Geldelijke maatregelen

- Ieder personeelslid krijgt een loonsverhoging van 2 procent af te ronden naar de naast hogere 50 euro.
- De eindejaarstoelage stijgt voor iedereen met 300 euro einde 2011 en nogmaals netto 200 euro einde 2013. In totaal dus netto 500 euro op kruissnelheid, met een beperking tot een maandloon. Hierbij wordt de productiviteitspremie behouden, maar deze maakt geen deel meer uit van de eindejaarstoelage.
- De maaltijdcheques worden verhoogd tot 6,5 euro vanaf 1 juli 2011 en tot 7 euro vanaf 1 juli 2012.
- De fietsvergoeding stijgt naar 0,20 euro per km vanaf 1 juli 2011.
- Bij de tweede pensioenspijler voor

contractuele personeelsleden verdubbelt de werkgeversbijdrage van 1 naar 2 procent.

- Een bijkomende salarisschaal D291 na 6 jaar schaalanciënniteit D232. Salarisschaal C223 na 6 jaar schaalanciënniteit C212/232 vanaf 1 december 2012.
- Nieuwe loopbaan sassenier D131-D132-D133 — D231-D232.
- Kaaimester wordt voortaan gewonnen in niveau C in plaats van D. De huidige titularissen worden ingeschaald in niveau C in de eerste salarisschaal van de nieuwe functionele loopbaan.
- Nieuwe loopbaan havenmeester C131-C131b-C133-C223.
- Opname van de pool- en vaartijd tot 5 jaar in de geldelijke anciënniteit.
- Invoering van nieuwe salarisschalen in niveau B en op rang 311.

Kwalitatieve maatregelen

- Uitbreiding van het verlof vermindert de prestaties tot het personeelslid met een kind ten laste dat recht geeft op bijkomende kinderbijslag wegens zijn aandoening of handicap, een eenoudergezin met ten minste 1 kind ten laste onder de 15 jaar en het personeelslid dat mantelzorg verleent aan een inwonend gezins- of familie-lid van de eerste of tweede graad.
- Voor loopbaanonderbreking verhoging van de leeftijdsgrens tot 12 jaar in het kader van ouderschaps- of adoptieverlof en verhoging van de duur van de loopbaanonderbreking tot 24 maanden voltijdse loopbaanonderbreking en 48 maanden half-

tijdse loopbaanonderbreking in het geval van een eenoudergezin met een zwaar ziek kind jonger dan 16 jaar. Deze maatregel kan pas ingaan na de beslissing van de RVA en de federale minister van Werk.

- Glijdende arbeidstijd, uit te werken in het arbeidsreglement.

Engagements

- De weddestructuur D231-C211/C221 dient te zijn onderhandeld op het overleg vóór 1 januari 2012.
- Vereenvoudiging van het personeelsstatuut.
- Aandacht voor invulling van functies in derde rang.
- Voor de werving van verkeersleiders wordt prioriteit gegeven aan de kaaimesters.
- Op termijn omschakeling naar elektronische maaltijdcheques.
- De lonen van december worden vanaf 2011 op het einde van de maand december uitbetaald.

Een sectoraal akkoord is belangrijk als waardering en motivering van het personeel. We zijn ervan overtuigd dat zowel het management van MBZ als de personeelsleden hierbij winnende partij zijn. We hopen dan ook dat onderhandelaars van andere overheden bij de onderhandeling van hun sectoraal akkoord dezelfde wijsheid aan de dag leggen en niet vergeten dat een sectoraal akkoord nog steeds gaat om verbetering van de arbeidsvoorwaarden van werknemers.

Jan Van Wesemael

Sociale Dienst Vlaams Overheidspersoneel

Tegemoetkoming hospitalisatieverzekering gepensioneerden

Een hospitalisatieverzekering blijft een uiterst belangrijk valscherp. Toch stellen we vast dat er veel ex-collega's niet meer aangesloten zijn.

De gevolgen van het niet voortzetten van een hospitalisatieverzekering na pensionering zijn nochtans verstrekkend:

- bij hospitalisatie moet men zelf alle kosten dragen.
- na de leeftijd van 65 jaar is het quasi onmogelijk om nog een hospitalisatieverzekering te krijgen en is het risico dat men een verhoogde premie moet betalen zeer reëel.
- bij onderbreking van de aansluitingsperiode dient men opnieuw een wachtperiode te doorlopen.
- gepensioneerden kunnen ziekenhuisfacturen niet langer inbrengen voor terugbetaling van medische

kosten bij de Sociale Dienst, indien ze geen hospitalisatieverzekering hebben.

Iedere Vlaamse ambtenaar heeft een gratis hospitalisatieverzekering. Wanneer men op pensioen gaat of om medische redenen op pensioen gesteld wordt, krijgt men de gelegenheid de hospitalisatieverzekering voort te zetten op eigen kosten. Vanaf de leeftijd van 65 jaar stijgt de verzekeringskostprijs aanzienlijk. Om iedereen aan te sporen de lopende hospitalisatieverzekering niet op te zeggen voorziet de Sociale Dienst voor het Vlaams Overheidspersoneel vanaf dit jaar een financiële tegemoetkoming in de kostprijs van de hospitalisatieverzekering. Deze tussenkomst geldt enkel voor het (ex-) personeelslid, niet voor de overige gezinsleden.

Er zijn drie momenten waarop men telkens een eenmalige tussenkomst (premie) kan krijgen:

- op het moment van vervroegde (medische) pensionering, premie 35 euro (mijlpaal 1)
- in het jaar waarin men 65 jaar wordt, premie 100 euro (mijlpaal 2)
- in het jaar waarin men 70 wordt, premie 135 euro (mijlpaal 3).

De maatregel wordt ingevoerd vanaf 1 oktober 2011 voor de drie mijlpalen. Voor mijlpaal 1 wordt de tussenkomst zelfs met terugwerkende kracht per 1 januari 2011 ingevoerd.

Voor meer informatie kan men steeds een beroep doen op het team van de vzw Sociale Dienst via www.vlaanderen.be/socialedienst.

Sylvia L'homme, Hilaire Berckmans



Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening

Bedenkingen bij het personeelsplan

Op het sectorcomité 18 van 8 juli werd onder meer een protocol afgesloten tussen de Vlaamse regering en de vakbonden over de wijziging van de benaming 'personeelsformatie' in 'personeelsplan' bij de Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening (VMW). In dit personeelsplan spreekt men tevens vanaf nu over 'functies' in plaats van 'hogere betrekkingen'. Dit in het kader van een soort gelijkstelling van benamingen met de departementen en agentschappen bij de Vlaamse overheid. Al enkele maanden is er een strijd aan de gang rond dit personeelsplan, dat veel verder gaat dan woordspelletjes.

Eind april maakten we al de opmerking aan de directie dat wat ons voorgesteld werd voor dit personeelsplan, er niet zo goed uitzag dan werd beschreven in hun infoblad Cascade. Op het tussenoverlegcomité kregen de vakbonden enige informatie over de intenties voor een nieuw personeelsplan. Het leek alsof iedereen erop vooruitging, maar we willen eerst zien wat er concreet in de (schaars gevulde) portefeuille zit.

Het nieuwe personeelsplan, waarbij wordt uitgegaan van nieuwe loopbaanpaden met het idee van doorgroeimogelijkheden voor iedere medewerker, lijkt aanlokkelijk. We lezen echter:

- de personeelsenquête uit 2008 gaf duidelijk aan dat medewerkers het gevoel hebben binnen de VMW moeilijk te kunnen doorgroeien. Het systeem van de functionele loopbaan, waarbij men werkt met verschillende salarisschalen (waarbij men automatisch na een aantal jaren in dienst naar een hogere salarisschaal gaat), wordt niet ervaren als een bevordering, alhoewel dit een aanzienlijke financiële verhoging inhoudt.

Hiervan afstappen betekent dat er niet meer voor iedereen een financiële weddesprong komt. Er zal worden gekeken naar prestaties. Zal deze promotie objectief gebeuren is de vraag. En zullen deze promoties evenredig verdeeld worden over alle niveaus?

De laatste maanden ervaren we dat er voorafnames gebeuren op het nieuwe personeelsplan. Er zijn vooral wervingen op niveau K (universitair niveau), maar de rest kan wachten of gaat zelfs niet door wegens besparingen. Zal er ooit nog geld zijn voor de lagere niveaus als men blijft voorafnames realiseren op een zelfs nog niet bestaand personeelsplan?

- van vier naar drie niveaus: de niveaus Ma en Mb worden M. Voortaan zijn er dus nog maar drie niveaus: K, M en U. Worden Ma en Mb gelijkgeschakeld? Op welke weddeschaal? De hoogste? Dat is zeer twijfelachtig.

- diplomavereisten worden beperkt. Het gevraagde diploma speelt enkel bij aanwerving een rol, maar niet langer bij de doorgroeimogelijkheden. Dit systeem is in overweging bij de ganse Vlaamse overheid. We hebben geen probleem met het principe, zeker niet. Maar wie bepaalt wie geschikt of niet geschikt is om over te gaan naar het hoger niveau? Meer nog, bij de Vlaamse overheid overweegt men ook om de niveaus af te schaffen en naar de functie-inhoud en functiezwaarte (moeilijkheidsgraad, schaarste op de markt,...) te kijken. Wie wordt daar beter van? De arbeider zeker niet!

Er zal nog veel water door de kraantjes stromen vooraleer de ACOD haar goedkeuring geeft aan een dergelijk systeem. Er zullen garanties nodig zijn dat iedereen hiervan beter wordt. Dus niet alleen de hooggeschoolden, maar minstens ook zij die dagelijks hun handen vuilmaken. De vraag is: wie zal dat betalen, wie heeft zoveel geld? Destijds werd de studie rond de doorlichting personeelsbeleid en statuut door de Accord Group & Partners van 18 januari 2007, waarop dit nieuwe personeelsplan is geïnspireerd, integraal afgekeurd. Men weet dus wat ons standpunt is in deze zonder belangrijke bijstellingen: njet over de hele lijn.

Jan Van Wesemael



In memoriam

Gaspard Neesen

Onlangs overleed Gaspard Neesen, een van de oprichters van de sector Parastatalen in Limburg. Hij was afgevaardigde verantwoordelijk militair voor het HZIV, waar hij respect kreeg

voor zijn grote dossierkennis. Gaspard vond het belangrijk dicht bij de leden op de werkvloer te staan. Binnen de ACOD was hij voorzitter van de sector Parastatalen Limburg van 1974 tot

2002, toen de sector overging in de sector Overheidsdiensten. Ook was hij jarenlang gewestelijke verificateur en had hij een mandaat in de Vlieg Parastatalen.



Politie Juridisch nieuws

Arresten Grondwettelijk Hof

Op 27 juli 2011 velde het Grondwettelijk Hof drie arresten in de behandeling van beroepen tot vernietiging van de wet van 3 maart 2010 (arresten 138/2011) en de wet van 25 januari 2010 (arresten 140/2011 en 141/2011). Het gaat hier om regelgeving met betrekking tot benoeming in de graad van aanstelling van bepaalde personeelsleden van de algemene directie gerechtelijke politie. In de arresten 138/2011 en 141/2011 werden beroepen tot vernietiging verworpen.

Het arrest 140/2011 stelt: "Het Hof vernietigt artikel 9 van de wet van 25 januari 2010 'tot wijziging van het Koninklijk Besluit van 30 maart 2001 tot regeling van de rechtspositie van het personeel van de politiediensten (RPPol) wat betreft de benoeming in de graad van aanstelling van bepaalde personeelsleden van de algemene directie van de gerechtelijke politie', in zoverre het, door een artikel XII.VII.19bis in te voegen in het voormelde Koninklijk Besluit, het voordeel van het behoud van de geldelijke anciënniteit (horizontale inschaling) weigert aan de voormalige aangestelde leden van de gerechtelijke politie of van de gemeentepolitie die tot commissaris worden benoemd."

Artikel 9 van de wet van 25 januari 2010 voegde artikel XII.VII.19bis in in de RPPol (rechtspositieregeling politie). Concreet komt het erop neer dat

de hoofdinspecteurs die op 1 januari 2001 houder waren van het brevet van de aanvullende gerechtelijke opleiding dat toegang verleende tot de bewakings- en opsporingsbrigades van de rijkswacht (BOB) en die ononderbroken sedert 1 januari 2001 deel uitmaken van de gerechtelijke zuil, kunnen worden bevorderd door overgang naar het officierenkader mits zij voldoen aan de volgende voorwaarden:

- gedurende minstens vijf jaar aangesteld zijn in de graad van commissaris
 - geen laatste evaluatie met eindvermelding 'onvoldoende' hebben
 - bijzondere opleiding volgen voor de overgang naar het officierenkader.
- De eerste bevorderingen voor deze categorie van personeelsleden gingen in op 1 januari 2008.

De personeelsleden die benoemd worden tot commissaris overeenkomstig artikel XII.VII.19bis RPPol vallen buiten het toepassingsgebied van artikel XII.XI.18, §2 RPPol. Zij vallen dus buiten de 'driestappenmethode' in tegenstelling tot hun collega's aangestelde commissarissen afkomstig van de voormalige gerechtelijke politie bij de parketten (GPP) of de voormalige gemeentepolitie die worden benoemd tot commissaris. Het Grondwettelijk Hof is van oordeel dat alle aangestelde commissarissen - ongeacht het korps van oorsprong - binnen de gerechtelijke zuil bij hun benoeming tot com-

missaris op eenzelfde wijze moeten behandeld worden. Artikel XII.VII.19bis RPPol, ingevoegd met artikel 9 van wet van 25 januari 2010, mag volgens het Grondwettelijk Hof verder toegepast worden als alle aangestelde commissarissen bij hun benoeming tot commissaris horizontaal worden ingeschaald. De zienswijze van het Grondwettelijk Hof lijkt ons billijk. De regelgeving dient dus aangepast te worden.

Op 4 augustus 2011 hadden we over deze problematiek een onderhoud met het kabinet Binnenlandse Zaken. De overheid is geen vragende partij om de voorwaarden van artikel XII.VII.19bis RPPol ongedaan te maken. Op 10 december 2008 werd hierover immers een akkoord gesloten met de vakbonden. Nagegaan wordt hoe de wetgever de bestaande regelgeving kan aanpassen conform de uitspraak van het Grondwettelijk Hof. De vraag bij dit alles is of er wel personeelsleden zijn die aangesteld commissaris waren binnen de gerechtelijke zuil en die behoren tot de voormalige gerechtelijke politie of de voormalige gemeentepolitie. We vragen dat leden die behoren tot deze categorie hun gegevens aan ons kenbaar maken. De overheid is er immers van overtuigd dat niemand aan deze voorwaarden voldoet.

Eric Picqueur

Rechtsbijstand en zaakschade

De wet van 29 december 2010 wijzigt onder meer de artikelen 52 en 53 van de wet op het politieambt (WPA) betreffende respectievelijk de toekenning van rechtshulp en de vergoeding van zaakschade. Deze wijzigingen werden ingevoerd om de rechtsbescherming van de personeelsleden te verbeteren wegens het toenemend geweld waarmee politiemensen geconfronteerd worden.

Door de wijziging van artikel 52 WPA is het voortaan niet meer nodig dat het feit waarvan men het slachtoffer werd minstens één dag arbeidsongeschiktheid heeft veroorzaakt. Voortaan kan men dus ook rechtshulp krijgen voor een schadelijk feit dat geen arbeidsongeschiktheid voor gevolg had. De wet voorziet echter dat de overheid de rechtshulp kan weigeren wanneer het personeelslid louter morele schadevergoeding beoogt. Een personeelslid aan wie rechtshulp wordt geweigerd, heeft tien dagen de tijd om zijn standpunt tegen de weigeringsbeslissing kenbaar te maken. Hij kan dit mondeling of schriftelijk doen. Het lijkt ons echter aangewezen om dit steeds schriftelijk te doen en vooraf contact op te nemen met de vaste afgevaardigde binnen het gewest.

Het personeelslid van de federale politie moet zijn aanvraag tot rechtshulp schriftelijk indienen bij de Directie van de juridische dienst, het contentieux en de statuten (DGS/DSJ). Dit moet met het formulier Ctx 21, dat ook een gemotiveerd advies van de directeur/het diensthoofd dient te bevatten. Het formulier is beschikbaar op de site Polsupport/Personnel/Statuut/formulieren.

Wat betreft de vergoeding van zaakschade kan het personeelslid nu ook schadevergoeding aanvragen wanneer schade aan zijn goederen wordt veroorzaakt tijdens of in-gevolge het uitoefenen van zijn functies. De aanvraag tot schadevergoeding dient door de personeelsleden van de federale politie aangevraagd te worden met het formulier Ctx 22. Ook dit formulier is terug te vinden op de website waarvan hierboven sprake.

We raden de personeelsleden van de lokale politie aan om hun aanvragen tot rechtsbijstand of tot vergoeding zaakschade in te dienen met vermelding van de gegevens die voorkomen op de formulieren die dienen gebruikt te worden door de personeelsleden van de federale politie. Ook is het nuttig om onmiddellijk contact op te nemen met de vaste afgevaardigde van uw gewest. Deze laatste kan u met raad en daad bijstaan bij uw aangifte en aanvraag.

Meer gegevens over deze problematiek zijn terug te vinden in de permanente nota DGS/DSJ/2011/9339/CTX van 3 maart 2011.

Eric Picqueur



Besturen politievoertuigen door leden administratief en logistiek kader

Over dit onderwerp werd op 25 juli 2011 een tijdelijke nota verspreid door de commissaris-generaal met kenmerk CG/CD/PSB-2011/3647. Deze nota bevat een juridisch advies uitgaande van DSJ/AJO. Uit dit advies blijkt dat de wet geen bijzondere hoedanigheid, noch kwalificatie eist om een politievoertuig, zelfs niet-anoniem, te besturen. Er is dus niks dat er zich op voorhand tegen verzet dat een niet-anoniem politievoertuig door een calog-personeelslid wordt bestuurd. Wel is het aangegeven om voorzichtig in deze te zijn in het kader van een voorzichtige en veilige inzet van de personeels- en materiële middelen van de politiediensten.

Belangrijk is te onderstrepen dat calog-personeelsleden geen politieopdrachten mogen uitvoeren. Bij de besturing van een niet-anoniem dienstvoertuig kan dit voor verwarring zorgen. Het calog-personeelslid kan eventueel geconfronteerd worden met een haterdaadsituatie of gevraagd worden door een burger om tussen te komen. De juridische analyse stelt terecht dat

het niet aangewezen is om een calog-personeelslid met dergelijke situatie te confronteren. Het lijkt ons dan ook veeleer aangewezen dat calog-personeelsleden, indien nodig, zich verplaatsen met een anoniem voertuig. De analyse verwijst ook naar artikel 5 van de Wet betreffende het welzijn van de werknemers. De werkgever dient risico's te voorkomen om de personeelsleden er niet onnodig aan bloot te stellen.

De analyse stelt ook duidelijk dat calog-personeelsleden bij hun verplaatsingen geen gebruik kunnen maken van de blauwe knipperlichten en van het speciaal geluidstoestel. De motivatie hiervoor is duidelijk. Calog-personeelsleden kunnen immers niet ingezet worden voor politieopdrachten die rechtvaardigen dat het politievoertuig gebruikt wordt als een prioritair voertuig.

Eric Picqueur



Verkiezingen BIG sector ALR-LRB Oproep kandidaturen

De statutaire verkiezingen zijn in aantocht bij de sector ALR-LRB in de Brusselse Intergewestelijke, waarop de leden hun afgevaardigden voor de komende vier jaar verkiezen. De volgende mandaten dienen te worden ingevuld: voorzitter, vicevoorzitter Franstalig, vicevoorzitter Nederlandstalig, federaal secretaris, regionaal secretaris, kascontroleurs (3 mandaten), vertegenwoordiger federaal secretariaat (4 mandaten).

De kandidaten voor het mandaat van voorzitter, vicevoorzitter Franstalig en vicevoorzitter Nederlandstalig dienen een aantal jaren militant en een aantal jaren syndicale activiteiten met

verantwoordelijkheden te bezitten (zoals voorzien in de statuten). De voorwaarden voor de functies van federaal secretaris en regionaal secretaris zijn twee statutaire mandaten. De geciteerde statutaire periodes mogen verdeeld zijn tussen een mandaat binnen het regionaal bureau en een ander orgaan binnen de regio (art. 51 van de statuten). Uiteraard moet men in orde zijn met zijn lidmaatschap en dit minimaal sinds 12 maanden voorafgaand aan de indiening van de kandidatuur ongeacht het mandaat dat men beoogt.

Kandidatuurstellingen moeten in twee exemplaren schriftelijk overhandigd worden tegen bewijs van ontvangst in

de Congresstraat 17-19 te 1000 Brussel (4^{de} verdieping). De kandidaten voor voorzitter en vicevoorzitter moeten tevens hun taalrol vermelden in hun kandidatuur. Uiterste datum voor het indienen van kandidaturen is 15 december 2011 om 18 uur.

Alle afdelingen dienen eveneens over te gaan tot het vernieuwen van hun bestuur en dienen dus ook hiervoor verkiezingen te organiseren. Het statutair congres sector Brussel ALR wordt afgesloten op 25 april 2012.

Meer info op www.alrlrbbru.be.



Voorwoord interview minister van Onderwijs

Voor minister Pascal Smet begint zijn derde schooljaar. Dit nieuwe schooljaar zou wel eens het belangrijkste kunnen worden van de hele regeerperiode.

Enkele belangrijke dossiers komen in een eindfase en andere worden definitief op de sporen gezet. Het spreekt dan ook voor zich dat het personeel met meer dan gewone aandacht deze dossiers wil opvolgen. Voorgaande ministers van Onderwijs mochten meer dan eens ervaren dat de onderwijssector een complexe en zeer goed gedifferentieerde sector is. Wie wenst te hervormen, moet dus niet alleen goede plannen hebben; hij of zij moet bovenal een goed draagvlak creëren. Regelmatig kan men in de pers lezen dat hervormingen in het onderwijs niet eenvoudig zijn omwille van sterke vakbonden. Wij hebben dit nooit als een verwijt ervaren, wel integendeel. Sterke vakbonden zijn immers geen obstakel bij hervormingen. Uitgerekend de vakbonden zijn in staat om het noodzakelijk draagvlak voor hervormingen te realiseren. Dat betekent dat wij in samenspraak met onze leden steeds de personeelsbelangen op tafel leggen en ze hardnekkig zullen verdedigen. Alleen zo ontstaat bij het personeel het gevoel dat ze betrokken worden bij grote veranderingen en worden gelijktijdig de noodzakelijke voorwaarden vervuld om dossiers op de werkvloer ingang te doen vinden. Vakbonden wijzen met andere woorden de veranderingen niet blindelings af, maar tekenen nooit een blanco cheque waarvoor het personeel moet opdraaien.

Het lijkt ons dus nuttig om dit belangrijke schooljaar aan te vangen met een gesprek met minister Pascal Smet. Zoals zal blijken, is dit geen eindpunt maar een begin. Wij wensen al onze collega's een aangenaam en verrijkend school- of academiejaar.

hugo.deckers@acod.be

Interview met minister van Onderwijs Pascal Smet

Het secundair onderwijs is het laatste grote onderwijsniveau dat voor een grote hervorming staat. Welke doelstellingen heeft u voor ogen die men moet bereiken. Wat mag het personeel hiervan verwachten?

Pascal Smet: "De hervorming van het secundair onderwijs is inderdaad een hele uitdaging, maar is ook nodig. Het secundair onderwijs van de toekomst moet meer dan nu in staat zijn alle leerlingen, zowel de zwakkeren als de sterkeren, zo ver mogelijk te brengen in de ontwikkeling van hun kennis, vaardigheden en attitudes, zodat zij zich kunnen ontplooiën



tot sterke persoonlijkheden, kunnen deelnemen en bijdragen aan het maatschappelijk leven en met kans op succes kunnen leren en werken.

De hervormingsplannen zijn erop gericht de sterke punten van het secundair onderwijs te behouden en te werken aan de zwakkere punten. Belangrijke uitdagingen zijn het optrekken van de resultaten van de zwakst presterende leerlingen, het niet langer reproduceren van sociale ongelijkheid, het terugdringen van de ongekwalificeerde uitstroom en het opkrikken van het welbevinden van de leerlingen.

Bij het begin van het schooljaar 2010-2011 lanceerde ik de eerste oriëntatienota 'Mensen doen schitteren' die dieper ingaat op de onderwijsinhouden en -doelen, de vlotte doorstroom vanuit het basisonderwijs, de versterking van de studiekeuze- en schoolloopbaanbegeleiding en de nieuwe structuur van het secundair onderwijs, waarbij de opdeling aso/tso/bso/kso verlaten wordt en het aantal richtingen in de tweede en de derde graad wordt gereduceerd.

Er wordt resoluut gekozen voor een onderwijsbeleid dat gericht is op het verwerven van competenties met het decreet Vlaamse kwalificatiestructuur als ruggengraat. De te verwerven competenties worden vertaald in eindtermen en op basis van die eindtermen schrijven de onderwijsverstrekkers voor elke studierichting leerplannen uit.

Schoolloopbaanbegeleiding en gefaseerde studiekeuze lopen als een rode draad door de structuur en het curriculum. In alle jaren wordt differentiatie (dit is remediëring of verdieping of verbreding) structureel ingebouwd.

Op die eerste nota zijn zeer veel reacties gekomen die we nu proberen te verwerken. Tevens bereiden we momenteel de volgende nota voor waarin het onderwijslandschap, de financiering, de personeelsaspecten en alle aspecten van de schoolorganisatie aan bod komen. Het is nog te vroeg om hier al de personeelsaspecten uit de doeken te doen. Maar dat ook deze hervorming maar kan slagen als alle neuzen in dezelfde richting staan en als er voldoende veranderingsbereidheid is, kan ik niet loochenen."

Hervormingen in het onderwijs worden vaak gebruikt/misbruikt om besparingen te realiseren. Deze vrees hangt als een schaduw over de hervorming van het secundair onderwijs. Wat is uw visie hierover?

Pascal Smet: "Mijn bedoeling is helemaal niet om te besparen in het secundair onderwijs! Wel is het zo dat ik voor de hervorming geen bijkomend budget heb voorzien, omdat ik van oordeel ben dat een rationalisering mogelijk is in het secundair onderwijs. Ik vind het trouwens een goed algemeen principe dat we als een goede huisvader altijd eerst nagaan of het belastingsgeld dat we uitgeven, goed besteed is, dan wel anders moet ingezet worden, vooraleer we nieuw budget voorzien."

Over personeel gesproken: het grote loopbaandebat gaat van start. Wat zijn hier de krachtlijnen?

Pascal Smet: "Het loopbaandebat heeft als algemene doelstelling hoogopgeleide excellente leraren aan te trekken en te behouden voor het onderwijs in Vlaanderen en dit binnen een context van krimpend aanbod aan hoogopgeleide werknemers op de arbeidsmarkt, in combinatie met een explosieve groei van leerlingen en een toenemende diversiteit binnen die leerlingenpopulatie. Ik hoop dat wij hierover onbevangen en zonder taboes kunnen spreken met de sociale partners, want we staan voor een gigantische uitdaging en wat oplossingen in de marge zullen niet voldoende zijn.

We moeten ervoor zorgen dat hoogopgeleide jongeren en werknemers opnieuw bewust kiezen voor het beroep van leraar. Dat beroep moet opnieuw een prestigeberoep worden. Een beroep kan natuurlijk alleen maar prestige genieten, als iedereen de professionaliteit ervan erkent. Leraren moeten opgeleid zijn om binnen de steeds sneller veranderende maatschappelijke context hoogstaand onderwijs aan te bieden aan elke leerling. Zij moeten continu investeren in hun eigen ontwikkeling.

Een leraar staat ook niet langer alleen in zijn klas. Hij maakt deel uit van een team, geleid door een beleidskrachtig schoolbestuur en een competent directieteam dat de uitdagingen kan aangaan waar een school voor staat.

Binnen dat kader moeten we aan de slag met veel agenda-punten die er allemaal toe doen. Ik zou graag redelijk snel tot grote principiële afspraken willen komen, zodat daarna de verdere specifieke werkzaamheden kunnen gebeuren."

Geen taboes hebben, zet de poort natuurlijk niet open om met zomaar alles akkoord te gaan. Moeten wij vrezen dat ook de vaste benoeming onder vuur komt te liggen?

Pascal Smet: "Vanaf het begin van het overleg met de sociale partners heb ik uitdrukkelijk gesteld dat ik de vaste benoeming als principe niet in vraag zou stellen! We moeten wel kunnen spreken over de modaliteiten van de vaste benoeming, ook in het kader van een flexibeler inzetbaarheid in de scholengemeenschap bijvoorbeeld. Misschien moeten we in sommige sectoren ook een maximum benoemingspercentage invoeren. Ik denk dan aan het volwassenenonderwijs, waar de nood aan het snel inspelen op leerbehoeften van de cursisten die vlug veranderen, zeer groot is. Een andere mogelijkheid is in die gevallen verplichte herscholing te voorzien. We moeten ons bijvoorbeeld ook durven afvragen of vastbenoemde personeelsleden die een verlofstelsel nemen, onbeperkt in tijd hun 'stoel' kunnen behouden. Enfin, dit zijn maar enkele voorbeelden van wat ik bedoel met modalitei-

ten. Maar nogmaals de vaste benoeming als dusdanig wil ik niet afschaffen, hoewel sommige parlementairen dat graag anders zouden zien."

In het hoger onderwijs begint men met de integratie van academische opleidingen van hogescholen in de universiteiten. Voor de personeelsleden die hierbij betrokken zijn, is dit een belangrijk decreet. Hoe worden hun belangen gevrijwaard?

Pascal Smet: "Deze hervorming van het hoger onderwijs is inderdaad belangrijk. De algemene memorie van het voorontwerp van decreet is – weliswaar nog in vier aparte delen – uitgeschreven en als mededeling op de Vlaamse regering geagendeerd op 15 juli 2011. Momenteel wordt het voorontwerp van decreet zelf uitgeschreven.

Wat het personeelsluik betreft, willen wij met de grootste zorg te werk gaan. Het welslagen van de integratieoperatie zal immers voor een groot deel afhangen van de manier waarop wij de personeelsthematiek behandelen. Het is van zeer groot belang dat de veranderingen zullen aanvaard worden door de betrokken personeelsleden.

Wij willen dan ook dat de uitgewerkte regeling de betrokken personeelsleden de grootst mogelijke waarborg biedt, opdat zij na de integratie hun opdracht in de geïntegreerde opleidingen kunnen voortzetten. Dat is niet meer dan billijk voor die personeelsleden, maar dat is ook in het belang van de betrokken studenten om voor hen de continuïteit te waarborgen. We willen een sociaal passief absoluut vermijden.

Verder zal de regeling rekening houden met de volgende uitgangspunten: - behoud van de verworven rechten van de betrokken personeelsleden.

- er moeten mogelijkheden en uitdagingen gecreëerd worden, zodat de betrokken personeelsleden een volwaardige rol kunnen spelen binnen de universiteiten en dus nog een interessante verdere loopbaan kunnen uitbouwen. De integratie van de academische hogeschoolopleidingen impliceert dat vanaf het academiejaar 2013-2014 de universiteiten de volledige verantwoordelijkheid dragen. Ook de betrokken personeelsleden zullen dus hun opdracht onder de verantwoordelijkheid van de universiteiten uitvoeren.

Wij hadden het liefst gezien dat de universiteiten zowel de juridische als de

feitelijke werkgever zouden zijn. Dat is echter momenteel niet mogelijk, net omwille van het feit dat we de verworven rechten, ook op het vlak van pensioenen willen garanderen. Binnen de huidige pensioenregelgeving zouden de personeelsleden bij volledige overdracht naar de universiteit hun pensioenrechten verliezen. Om dat te vermijden blijven de hogescholen de juridische werkgever en nemen de universiteiten de rol van feitelijke werkgever op zich.

Het is vanzelfsprekend dat wij alles in het werk zullen stellen - in samenspraak trouwens met de Franse Gemeenschap - om de federale overheid te vragen de pensioenregelgeving aan te passen om alsnog volledige juridische integratie van de betrokken personeelsleden in de universiteiten mogelijk te maken."

Het dossier leezorg heeft u overgenomen van Frank Vandenbroucke. Wat wil u er nog mee bereiken?

Pascal Smet: "Zoals jullie weten, was er op het einde van de vorige regeerperiode geen voldoende draagvlak in het onderwijsveld om het decreet leezorg te realiseren. In het voorbije schooljaar is er dan intensief gepraat met de sociale partners (vakorganisaties, koepels en het GO!) in resonantiegroepen met de bedoeling het draagvlak voor een geleidelijke invoering van het decreet leezorg te vergroten. Ik heb echter moeten vaststellen dat dit niet gelukt is, zeker niet bij de vakorganisaties die daarover niet alleen in hun tijdschriften hebben bericht, maar zich ook via een gemeenschappelijke brief aan mij hebben gericht. Jullie stellen duidelijk dat er eerst werk moet gemaakt worden van de nodige financiële middelen voor de implementatie van het decreet, maar vragen ondertussen wel dat de Vlaamse regering werk zou maken van een aan deze tijd aangepaste organisatie van het buitengewoon onderwijs, een verbetering van de arbeidssituatie van de GON-leerkrachten en van een haalbaar en realistisch beleid inzake competentieontwikkeling van personeelsleden in het gewoon onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding.

Ik zal over de verder te volgen weg in de loop van september 2011 feedback geven aan de resonantiegroepen. Het lijkt mij dan ook aangewezen momenteel hierover niet in detail te treden."

Het deeltijds kunstonderwijs gaat nieuwe wegen bewandelen. Mogen de personeelsleden er gerust in zijn dat de kwaliteit niet zal verminderen?

Pascal Smet: "Eigenlijk is dit een rare vraag, want het zijn de personeelsleden zelf en de directie die instaan voor de kwaliteit van de opleidingen. Allezins is het mijn bedoeling dat het nieuwe decreet een modernisering van het deeltijds kunstonderwijs tot gevolg heeft, zonder echter in te boeten op de noodzakelijke kwaliteit. Integendeel zelfs, want het is de bedoeling om in het deeltijds kunstonderwijs ook certificering mogelijk te maken. Dat betekent dat er eindtermen en basiscompetenties moeten worden geformuleerd en dat de leerplannen moeten worden aangepast. Ook daarin zal het onderwijsveld echter betrokken worden. Ik ben er dus gerust in dat de kwaliteit niet zal verminderen."

Het basisonderwijs, en meer bepaald het kleuteronderwijs, kwam regelmatig in het nieuws in verband met de omkadering. Wat mag men hier verwachten?

Pascal Smet: "Met het nieuwe omkaderingssysteem voor het basisonderwijs dat van start gaat op 1 september 2012, wordt de omkadering van het kleuteronderwijs op het niveau van het lager



onderwijs getrokken. Bovendien worden er 52 miljoen euro extra middelen ingebracht, goed voor de aanwerving van ongeveer 1300 voltijdsequivalenten.

De maatregel houdt echter niet alleen een uitbreiding van de omkadering in, maar ook een rechtvaardigere verdeling ervan. Het aantal lestijden in het kleuteronderwijs stijgt met 8,2 procent, in het lager onderwijs met 1,6 procent. De bijkomende omkadering gaat dus wel degelijk in de eerste plaats naar de kleuterscholen.

Het optrekken van de omkadering reflecteert ook in het gemiddelde leerlingen/leraar-ratio. Dit cijfer zakt met dit nieuwe omkaderingssysteem in het kleuteronderwijs van 17,5 naar 16,2 en in het lager onderwijs van 17 naar 16,8. Bovendien wordt de leerlingen/leraar-ratio van een school die meer dan 18,5 bedraagt, afgetopt naar 18,5. Ik meen dat we met dit dossier als Vlaamse regering woord houden!"

In het najaar gaan de cao-onderhandelingen van start. Zonder in detail te gaan, zullen onze leden zich afvragen of het ditmaal een kwantitatieve cao wordt.

Pascal Smet: "Er zal inderdaad budgettaire ruimte zijn om een en ander af te spreken, zowel kwantitatief als kwalitatief."

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

Procedure vaste benoeming in wervingsambt op 1 januari 2012

Door cao IX werd de regelgeving over de vaste benoeming in het wervingsambt in het GO! van de Vlaamse Gemeenschap aangepast, maar ook in het gesubsidieerd onderwijs werd de regelgeving gewijzigd.

De belangrijkste wijziging in het GO! is dat alle vacante betrekkingen ook vacant moeten worden verklaard. In het gesubsidieerd onderwijs wordt het mogelijk gemaakt dat bepaalde betrekkingen ook vacant worden, niettegenstaande de titularis van de betrekking nog niet definitief met pensioen is (personeelsleden die ongeschikt worden bevonden door Medex, maar nog geschikt zijn voor een ander ambt). Door deze nieuwe regelingen wordt de mogelijkheid tot benoeming in de beide decreten gelijk getrokken.

Deze wijzigingen hebben eveneens tot gevolg dat uitzonderlijk afwijkende data gehanteerd worden om de vacante betrekkingen op te lijsten. De inrichtende machten moeten de vacante betrekkingen van 15 september 2011 bekendmaken vóór 15 oktober 2011. Vervolgens gebeurt de selectie van de kandidaten aan de hand van vooraf vastgelegde criteria. Het is dus belangrijk dat alle vacante betrekkingen in de lijst worden opgenomen, anders zijn in deze betrekkingen geen benoemingen mogelijk.

Als de lijst kenbaar wordt gemaakt, moeten personeelsleden zich ervan bewust zijn dat men niet vrijblijvend kan

kandideren voor een betrekking. Een betrekking is verbonden aan een bepaalde school/centrum/instelling. Dit wil zeggen dat een personeelslid dat zijn benoeming vraagt aan deze instelling ook verondersteld wordt daar prestaties te zullen leveren. Sommige personeelsleden gaan er vanuit dat zij een verlof tijdelijk andere opdracht (TAO) kunnen nemen om hun benoemde uren te verlaten en hun huidige opdracht te blijven uitoefenen. Dit is een onvoorzichtige veronderstelling. Het verlof tijdelijk andere opdracht is geen recht voor het personeelslid; de inrichtende macht is niet verplicht dit toe te staan.

Wij gaan ervan uit dat er in het gemeenschapsonderwijs een groot aantal betrekkingen vacant wordt verklaard. Dit is een belangrijke realisatie in de optiek van een meer zekere tewerkstelling voor een bepaalde groep personeelsleden. Daarnaast doen wij een oproep naar de personeelsleden om verantwoordelijk om te springen met de kandidaturen voor de vacant verklaarde betrekkingen. Indien men kandideert voor een betrekking moet men ook bereid zijn deze daadwerkelijk op te nemen. Leden die hun benoeming vragen, vervolgens onmiddellijk TAO willen nemen, waarna deze TAO wordt geweigerd door de inrichtende macht, kunnen niet op onze steun rekenen.

raf.deweerd@acod.be

Algemene ledenvergaderingen ACOD Onderwijs

Planning algemene ledenvergaderingen ACOD Onderwijs:

- Vlaams-Brabant op donderdag 22 september 19.30 uur
- Oost-Vlaanderen op maandag 26 september 19 uur
- Antwerpen op dinsdag 27 september 19 uur
- Limburg op maandag 3 oktober 19.30 uur
- Brussel op dinsdag 4 oktober 18 uur
- West-Vlaanderen op woensdag 5 oktober om 14 uur.

Op de agenda staan de voorbereiding van het eisencahier cao X, IV en III en de nieuwe omkadering van het basisonderwijs.

Nieuws uit de culturele sector

Beheersovereenkomsten goedgekeurd

Het was wel even wachten op de goedkeuring door de Vlaamse regering van de beheersovereenkomsten van de grote Vlaamse culturele instellingen: deSingel, Ancienne Belgique, Vlaamse Opera, Ballet van Vlaanderen, deFilharmonie en Brussels Philharmonic-Vlaams Radio Koor. Normaal gezien hadden de nieuwe overeenkomsten moeten ingaan op 1 januari 2011 maar er was nogal wat discussie over enkele zaken.

Er werd in 2011 voor de tweede keer op rij een besparing doorgevoerd waardoor de financiële middelen tot het minimum herleid zijn. Het kan echt niet dat men bijvoorbeeld van de Vlaamse Opera eist om acht producties per jaar te maken met tien procent minder middelen. Maar blijkbaar zal dit dus toch het geval zijn.

De Vlaamse regering, en op de eerste plaats de minister van Cultuur, vindt dat de instellingen kunnen besparen door onder meer een grote synergie tot stand te brengen tussen de Vlaamse Opera en het Ballet, en door een beter aanwervingsbeleid te volgen voor de musici in de verschillende orkesten. Het idee om een pool te maken met alle musici die dan de drie instellingen moet bedienen, is weliswaar weg, maar er is nog steeds sprake van een pool van 'jonge musici'. Het ballet moet zich engageren tot de creatie van twee nieuwe producties per seizoen en dat is wel heel weinig.

Er werd een transitie-manager aangesteld door de Vlaamse regering vanaf 1 augustus 2011 tot 31 december 2012. Zij zal bestuderen of de samenwerking of fusie een goede zaak kan zijn voor de Opera en het Ballet, of juist niet. We kijken uit naar de resultaten.

De teksten van de overeenkomsten zijn te lezen op www.acodcultuur.be.

Toch een VIA 2012-2015 voor de kunsten

Zoals wij reeds vroeger schreven, waren wij vragende partij om aan te sluiten bij het Vlaams Intersectoraal Akkoord (VIA) social profit. ABVV Social Profit diende trouwens een eisenbundel in waarin de integratie van de kunstensector uitdrukkelijk werd gevraagd. Waarom immers het sociaal-cultureel werk wel en de andere gesubsidieerde sectoren niet?

Door de houding van vooral de LBC (de ACV-bediendencentrale) werden we niet toegelaten bij het overleg rond het VIA 4. De minister van Cultuur heeft nu toch een budget voor-

zien voor het Paritair Comité 304 (vermakelijkheidsbedrijf), waartoe heel wat gesubsidieerde instellingen behoren van het Kunstendecreet. De onderhandelingen over het budget gaan voort in september. Er is een budget voorzien voor koopkracht, maar dit zal pas ingaan vanaf 2013. Wij vinden dit een zeer belangrijke stap naar de integratie van de gehele gesubsidieerde sector in de Vlaamse Akkoorden social profit.

Volgende ronde Kunstendecreet in aantocht

Op 1 oktober moeten de aanvragen binnen zijn voor de subsidies voor 4 jaar vanaf 2013 tot 2016 en op 1 december voor de aanvragen 2013-2014. Dit belooft een zeer spannende ronde te worden: de financiële middelen zullen blijkbaar niet stijgen en op het niveau van 2011 blijven; er zal meer geld worden uitgetrokken voor projecten (10 procent) ten koste van de structurele subsidie.

Hoe dan ook vallen er in zo'n scenario slachtoffers. Nu al vernemen we dat er werknemers in vooropzeg geplaatst worden 'uit voorzorg'. Dit is voor ons onaanvaardbaar. We hebben al meermaals aangedrongen bij de minister om de beslissingen over de subsidie vroeger kenbaar te maken, opdat de instellingen dan nog tijdig hun personeel de wettelijke vooropzeg kunnen geven.

Minister Schauvliege doet een oproep om samenwerking, synergie of clustering met andere spelers te realiseren en ze vraagt aandacht voor de individuele kunstenaar. De criteria zijn: profilering en positionering van de organisatie, langetermijnvisie, kwaliteit van inhoudelijk concept, landelijke en internationale uitstraling, samenwerking en netwerking met artistieke en niet-artistieke actoren in het binnen- of het buitenland, haalbaarheid van de plannen, publieksgerichtheid, het sporen van het artistieke met het financiële beleidsplan, de concretisering van de interculturaliteit op het vlak van programmering, participatie, personeelsbeleid en bestuur.

De verzending van het voorontwerp van beslissing aan de aanvragers vindt plaats tussen 1 februari en 1 maart en de beslissing van de Vlaamse regering zal er uiterlijk op 29 juni 2012 zijn. We zullen afwachten wat de begroting 2012 brengt en desnoods actie voeren als de middelen onvoldoende zijn.

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

Seintjes

Antwerpen

LRB Antwerpen Brochure Staking '60-'61

In december 2010 organiseerde ACOD LRB Antwerpen in het Bondsgebouw een tentoonstelling over de grote staking van 1960-1961. De brochure van Luc Gorselé en Fons Van Cleempoel met de geschiedschrijving van deze staking werd bij die gelegenheid herwerkt op basis van nieuwe archieven. Er zijn nog exemplaren van deze brochure in voorraad. De brochure kan gratis worden aangevraagd door te telefoneren of te mailen naar ACOD LRB Antwerpen 03/213.69.25 of liliane.haest@acod.be.

LRB Antwerpen Zitdagen

In 2011 worden er drie zitdagen georganiseerd voor de (bijna) gepensioneerden van ACOD LRB Antwerpen en voor personeelsleden in actieve dienst met vragen over hun pensioen. Ze vinden plaats op de dinsdagen 27 september, 25 oktober en 29 november telkens van 9 tot 13 uur in het Bondsgebouw (lokaal 407), Ommeganckstraat 47-49, 2018 Antwerpen. We vragen aan wie met pensioen gaat, daarvan het vakbondssecretariaat op de hoogte te stellen.

Senioren naar Alden-Biesen, Voerstreek en Luik

Op 6 oktober organiseren de senioren van ACOD Antwerpen, in samenwerking met de sector Telecom, een dagtrip naar Alden-Biesen, de Voerstreek en bezoeken tevens het nieuwe station van Luik-Guillemins. Het dagprogramma is samengesteld als volgt: om 7u30 vertrek aan het Koninklijk Atheneum (kant Van Stralenstraat), onderweg koffiestop met koffie/thee en 2 koffiekoeken, bezoek met gids aan Alden-Biesen (landcommanderij van de Duitse Ridderorde met belangrijke historische waarde), een middagmaal omvattende voorgerecht (tomate crevettes), hoofdschotel (kalkoengebraad met groenten en frieten of kroketten),

hevolgd door chocomousse als dessert, via de Voerstreek tocht naar het Land van Herve met bezoek aan de abdij van Val-Dieu, een wandeling door de prachtige tuin en proeven van het abdijbier behoren tot de mogelijkheden en tot slot een geleid bezoek aan een pareltje van de NMBS het station van Luik-Guillemins. Tijdens de terugreis wordt halt gehouden voor een uitgebreide broodmaaltijd. Aankomst voorzien omstreeks 20u30. Deelnameprijs: 45 euro voor ACOD-leden en partner en 50 euro voor ABVV-leden. Deze prijs is all-in behalve de dranken tijdens het middagmaal. Deelname mits verplichte inschrijving bij het ACOD-secretariaat en storting van de voorziene som op rekeningnummer 877-8001503-83 uiterlijk op 20 september 2011.

Limburg

Senioren naar Zeeland

Op woensdag 21 september gaan de senioren van ACOD Limburg op daguitstap naar Zeeland. Vertrek aan Hasselt Station om 8 uur, met koffie en bolus bij aankomst ter plekke. Er is een rondrit gepland door de 'Zak van Zuid-Beveland' en bezoek aan de hoeve Veldzicht. Deze boerderij van 300 jaar oud bewaart een prachtige collectie van 40 oude tractoren. Om 12.30 uur is er het middagmaal in restaurant De Boei, met in de namiddag vrij bezoek aan het stadje Goes. Om 17 uur vertrekken we naar huis. Prijs per persoon is 30 euro (inbegrepen: busrit, koffie met bolus, middagmaal, bezoek aan boerderij). Inschrijven kan tot 15 september door storting van 30 euro per persoon op rekeningnummer ACOD Gepensioneerden BE31878302200155 met vermelding 'Uitstap Zeeland', of door telefonisch contact met Jean Theunis 0486/126.320. Opgelet: deze uitstap is beperkt tot 50 personen.

Oost-Vlaanderen

Bezoek Gentse stadsmuseum STAM

Op donderdagnamiddag 22 septem-

ber organiseert de seniorenwerking van ACOD Overheidsdiensten Oost-Vlaanderen een bezoek (met gids) aan het in oktober 2010 geopende Gentse stadsmuseum STAM. Samenkomst in de ingangshall van het museum om 13.30 uur. Het museum is gevestigd in de schitterende abdij- en kloostergebouwen van de Bijloke aan de Godshuizenlaan en is goed bereikbaar met het openbaar vervoer (trams 4, 21 en 22, halte Bijlokehof). In het museum maken wij kennis met het verhaal van de stad in een eigentijds multimediaal vast circuit. Na de gratis rondleiding wordt door het bestuur een drankje aangeboden. Tijdig inschrijven is geboden: het bezoek is beperkt tot 20 deelnemers. Inschrijven bij Erik Van Lathem op 09/226.10.92 (bij voorkeur na 18 uur) of per mail erik.vanlathem@euphonynet.be.

Geschiedenis socialistische partij

Op woensdag 12 oktober om 14.30 uur organiseert de seniorenwerking van de sector Overheidsdiensten een interessante infonamiddag over de geschiedenis van de socialistische partij in ons land: 'Van Belgische Werkliedenpartij (BWP) tot SP.A, what's in a name?'. Gastspreker is professor emeritus Herman Balthazar. Locatie: ACOD-gebouw, zaal 1^{ste} verdieping, Bagattenstraat 160, Gent. Alle ACOD-leden zijn welkom. Wij verwachten een talrijke opkomst. Om praktische reden vragen wij vóór 9 oktober uw aanwezigheid te bevestigen aan Marc Van de Velde 09/224.31.84 of heldervelde@skynet.be.

Nieuwe openingsuren

Vanaf 1 september hebben de ACOD-kantoren in het gewest Oost-Vlaanderen nieuwe openingsuren. In Gent van maandag tot donderdag van 8.30 tot 12 uur en van 13 tot 16.30 uur en op vrijdag van 8.30 tot 12 uur. In Aalst op dinsdag en vrijdag telkens van 8.30 tot 12 uur en op donderdag van 8.30 tot 12 uur en van 13 tot 16.30 uur. In Dendermonde op maandag en woensdag telkens van 8.30 tot 12 uur en van 13 tot 16.30 uur.

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

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

Vlaams-Brabant

Jaarvergadering seniorenwerking

Op vrijdag 14 oktober organiseert ACOD Vlaams-Brabant zijn jaarlijkse feestelijke bijeenkomst voor zijn gepensioneerd leden in het Achturenhuis, Maria-Theresiastraat 121 in Leuven. Om 11.45 uur is er een verwelcoming met aperitief, gevolgd om 12.15 uur door een diner (meerkeuze warm buffet). Om 14 uur geven Chris Reniers, algemeen secretaris van de ACOD, en Karel Stessens, voorzitter van de ACOD, een toespraak over de toekomst van het overheids personeel. Vanaf 14.30 uur is er de muzikale happening.

Er worden geen persoonlijke uitnodigingen verzonden. Inschrijven is verplicht en kan alleen via het Intersectoraal Secretariaat ACOD Vlaams-Brabant of via overschrijving van uw persoonlijke tussenkomst van 15 euro per persoon op rekeningnummer 877-7992801-14 met vermelding 'Feest Senioren 14/10/2011'.

Na betaling van uw persoonlijke tussenkomst ontvangt u een gepersonaliseerde toegangskaart. Zonder deze kaart kan u geen toegang tot de feestzaal krijgen. Indien u na uw betaling

toch geen kaart ontvangt, dient u ons onmiddellijk hierover te verwittigen. De toegangskaarten worden op 8 oktober verzonden. De afsluitingsdatum voor de inschrijvingen is 5 oktober. Na deze datum worden er geen inschrijvingen meer aangenomen.

West-Vlaanderen

Nieuwe locatie ACOD Oostende

Vanaf 1 september 2011 kunnen de leden genieten van dienstverlening in het nieuwe kantoor, Nieuwpoortsesteenweg 11 te 8400 Oostende (nabij Petit Paris). Het kantoor is geopend voor alle leden op maandagavond van 18 tot 20 uur. Het is ook telefonisch bereikbaar op het nummer 059/70.39.29 of bij dringende gevallen op 0494/64.47.94.

Verwendag senioren

Op donderdag 22 september organiseert ACOD West-Vlaanderen de zesde editie van haar speciale verwendag voor haar senioren. Let wel, deze dag wordt enkel georganiseerd voor senioren aangesloten bij ACOD West-Vlaanderen! Dit jaar is de koningin der badsteden, Oostende, aan de beurt. De

deelnameprijs bedraagt 25 euro per persoon voor verzekering, alle bezoeken, aperitief, warm middagmaal, koffie en enkele consumpties. Inschrijven kan vanaf nu: storten mogelijk tot 9 september op rekeningnummer BE72 877-5021402-16 van ACOD Gewest West-Vlaanderen, met vermelding van naam, adres en sector. Na inschrijving ontvangt men na 9 september een brief met alle praktische afspraken. Het aantal inschrijvingen is beperkt!

Veurnse Wandelslaperstocht

Op 1 oktober organiseert ACOD West-Vlaanderen samen met het Linx Wandelteam Veurne (lid Aktivia nr. 407) de Veurnse Wandelslaperstocht. Starten kan van 8 tot 15 uur voor afstanden van 5-12-15-20-24-30 km. De start wordt gegeven aan café Central, Zuidburgweg 124 in Veurne. Er wordt gewandeld vanuit Veurne naar de deelgemeenten, Avekapelle, Booitshoeke, Eggewaartskapelle en Steenkerke. De startplaats is te bereiken met de auto via de E40 Afrit 1A, met de trein/bus Brussel-Gent, Lichtervelde-De Panne en de halte Veurnestation. De bushalte van De Lijn ligt op 100 m van de start. Het inschrijfgeld bedraagt 1,50 euro.

ACOD Jongeren openen het debat!

Op 20 oktober 2011 organiseren de ACOD Jongeren een debatavond tussen vertegenwoordigers van ACOD, sp.a en VOKA. De sprekers krijgen elk slechts beperkte spreektijd om hun standpunten uiteen te zetten en de discussie met elkaar aan te gaan. Nadien is er open bar met gelegenheid tot napraten. De activiteit vindt plaats de grote zaal van het ACOD-gebouw in de Ommeganckstraat 47-49, 2018 Antwerpen (achter de zoo). De deuren gaan open om 19u, met aanvang van de activiteit om 20u. Iedereen – en zeker de jongeren – welkom!

Word lid van de ACOD-facebookgroep!