

Tribune

1mei

meer dan ooit rood

inhoud

inhoud en colofon	2
wedstrijd	2
algemeen	3
spoor	9
tram bus metro	13
de post	14
gazelco	15
telecom	16
federale overheidsdiensten	21
vlaamse overheidsdiensten	23
lokale en regionale besturen	30
onderwijs	33
cultuur	37
agenda	39

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, Raf De Weerd, Jef De Doncker,
Chris Moortgat, Jean Pierre Goossens, Mil
Luyten, Laurette Muylaert, Guido Rasschaert,
André Vandekerckhove, Jan Van Wijngaerden

Eindredactie:

Robin Productions, Aalst

Vormgeving:

Robin Productions, Els De Waele

Drukkerij:

Roto Smeets, Brussel

online



www.acodonline.be



www.facebook.com/acod.abvv



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

wedstrijd

De democratie voorbij

Winnaars USB-sleutel

Omer Devriendt (Koksijde), Erick Poppe (Ertvelde), David Van Woensel (Aalst), Philippe Van der Bracht (Ronse) en Bertin Sanders (Menen) winnen een USB-sleutel. Zij wisten dat het nieuwe boek van Koen Hostyn 'Het Vlaanderen van De Wever' heet, dat Pascal Smet teleurgesteld was en dat het spoorverkeer in de EU-lidstaten van 2023 'vrijgemaakt' wordt.

Nieuwe prijs:

De democratie voorbij

In zijn nieuwe boek analyseert Luc Huyse, socioloog en emeritus hoogleraar van de KU Leuven, zijn nieuwe boek de stand van onze democratie en de mogelijke opties voor de toekomst. Lees er meer over op pagina 3.

Vragen

- Hoe noemt Luc Huyse het binnendringen van de vrijemarktlogica in het leven van de burgers en de politiek?
- Van welke instelling is Willem Debeuckelaere voorzitter?
- Wie is kandidaat om Chris Reniers op te volgen als algemeen secretaris van de ACOD?

Antwoorden mailen naar

chris.camps@acod.be

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

Gelieve je adres te vermelden
bij je antwoorden

Als je het mij vraagt Het zit 'm in de cadans

Op de volgende pagina's geeft Luc Huyse zijn visie over de democratie anno 2014. Hij doet ook enkele scherpe uitspraken over de N-VA. Volgens hem betekent een aanval op middenveldorganisaties als vakbonden een aanval op de democratie. Is het vijf voor twaalf voor de democratie en de sociale-welvaartsstaat?

Chris Reniers: "De analyse van Luc Huyse is belangrijk en terecht. Enkele weken geleden organiseerde onze sector Overheidsdiensten een vakbondshappening, waar tijdens het debat N-VA'er Matthias Diependaele doodleuk verkondigde dat op dat moment – nauwelijks twee maanden voor de verkiezingen – zijn partij haar verkiezingsprogramma nog moest voorstellen. Dat wil zeggen dat de N-VA de voorbije maanden de kiezers om het even wat heeft wijsgemaakt. Ondertussen is dat programma er en wat blijkt? Er staat niets nieuws in: dezelfde rechtse en liberale standpunten die ze al jaren verkondigen. Is dat dan 'de kracht van verandering'? De ene dag uitpakken met straffe uitspraken waarin ze duidelijk de werkgevers paaien, om de volgende dag heel voorzichtig en omfloerst op hun woorden terugkomen en zo het deel van de bevolking dat ze gebruskeerd hebben om te tuin te leiden!"

Je moet dus goed weten voor wie je kiest wanneer je in het stemhokje staat?

Chris Reniers: "Zeker, want deze verkiezingen zullen de krijtlijnen voor Vlaanderen uitzetten voor de komende tien jaar. Ze zullen onze toekomst vormen. Kiezen we voor een Vlaanderen waar we solidair zijn, respect hebben voor elkaar en opkomen voor de rechten van de werknemers? Of kiezen we voor het omgekeerde? Het verschil zal groot zijn. De N-VA heeft haar keuze gemaakt en het is duidelijk dat haar sociaaleconomische standpunten en haar visie op de openbare diensten niet overeenstemmen met de onze."

Getuige daarvan hun zegebulletin na de goedkeuring van een wetsontwerp tegen 'wilde stakingen' in een senaatscommissie.

Chris Reniers: "Het opzet van de – niet toevallig – rechtse partijen die voor dit ontwerp stemden, is duidelijk het stakingsrecht aan banden te leggen en een minimale dienstverlening bij de overheidsbedrijven in te voeren. Ze negeren maar wat graag dat het hier niet om stakingen gaat, maar om spontane werkonderbrekingen. Bovendien lossen ze de oorzaak ervan niet op: de onveiligheid in het openbaar vervoer. Zowel personeel als reizigers zijn daar het slachtoffer van. Dat vraagt om dringende extra middelen en personeel. Overigens bestaat er bij de NMBS een protocol om echte stakingsacties ordelijk te laten verlopen. Sociaal overleg en protocollen afsluiten over sociale vrede hoort toe aan de werkgevers en de werknemers. Dat in wetten gieten en er een rechter over laten beslissen, tast dat democratisch beginsel aan."

Wat kunnen we doen om onze syndicale visie in het parlement te versterken?



Chris Reniers - Algemeen secretaris

Chris Reniers: "Het is belangrijk dat we een goede band behouden met de progressieve politieke partijen die onze mening delen over tal van sociale en economische thema's en die ook vertegenwoordigd zijn in de parlementen. Zij zijn immers onze houvast in de politieke besluitvorming en via hen kunnen we wegen op het politiek debat. Daarom heeft het ABVV ook een politiek memorandum opgesteld met onze syndicale eisen, onder andere de keuze voor sterke openbare diensten, het behoud van de index en de koopkracht, oplossingen voor de vergrijzing, een krachtdadige fiscaliteit en meer jobs. Uiteraard moeten we realistisch zijn: de progressieve partijen hebben geen meerderheid, maar hoe meer we ze kunnen steunen, des te zwaarder wegen ze door en des te luider kunnen wij onze stem laten horen. Daarom is het ook goed dat syndicalisten nu hun politieke verantwoordelijkheid nemen."

Je verwijst naar ACOD-voorzitter Karel Stessens, die zich in de politiek waagt?

Chris Reniers: "Karel wordt weldra 65 en beëindigt zijn carrière bij de vakbond. Hij heeft echter nog te veel energie om langs de kant te blijven staan en wil proberen om via de sp.a-lijst zijn vakbondsidealen te realiseren in het Brussels Parlement. Of hij verkozen raakt, is niet zeker, gezien de stemprocedure in Brussel, maar hij geeft zich wel 100%. Daar moet je bewondering voor hebben. Hij verdient onze steun en de stem van onze Brusselse ACOD-leden."

Dit is de 1 mei-editie van Tribune. Wat is je boodschap voor onze leden?

Chris Reniers: "Ik wil graag Julien Ingelrest citeren, een onvermoeibare kracht van de 1 meifestiviteiten in Gent. Hij zegt: "(...) het belangrijkste in zo'n stoet is de cadans. In de gaten houden of er geen gaten vallen tussen de groepen, of iedereen volgt." Ik denk dat dat wel mooi de 1 meigedachte uitdrukt." ■



Interview met Luc Huyse

"In een uitgeklede staat kan een democratie niet overleven"

In aanloop naar de verkiezingen van 25 mei publiceert Luc Huyse, socioloog en emeritus hoogleraar van de KU Leuven, zijn nieuwe boek 'De democratie voorbij'. Daarin analyseert hij de stand van onze democratie en de mogelijke opties voor de toekomst. Zijn conclusie: we moeten het hoofd bieden aan een verdere opmars van de marktlogica in samenleving en politiek.

De titel, 'De democratie voorbij', doet vermoeden dat onze democratie zodanig is aangetast dat we niet meer van een democratie kunnen spreken.

Luc Huyse: "De rode draad door het boek is dat de houdbaarheidsdatum van de democratie in haar parlementaire gedaante bijna bereikt is. Haar stuurkracht is zwaar beschadigd en zij heeft aan geloofwaardigheid ingeboet. Aangezien ze volgens mij niet meer in die vorm te herstellen valt, probeer ik uit te zoeken of er een alternatief is dat beter bestand is tegen de vele 'klimaatwijzigingen' binnen en buiten de politiek. Dat niet doen, zou betekenen dat je uiteindelijk de democratie als model opgeeft. In het boek analyseer ik eerst wat er aan de hand is, welke risico's we lopen door de huidige problemen te negeren en welke stappen je zou kunnen zetten. Mirakeloplossingen zijn er niet. Mijn voorstel-

len zijn een soort van 'politieke science fiction'"

Je uitgangspunt is dat in elke samenleving de relaties tussen bevolking, politiek en economie zich in een driehoek afspelen -- met het middenveld als bemiddelaar. De verhoudingen tussen die spelers zijn volgens jou sterk uit evenwicht geraakt en bovendien wantrouwt men elkaar.

Luc Huyse: "Er is in de geschiedenis van de parlementaire democratie nooit een perfect evenwicht tussen die spelers geweest. Maar vandaag is het onevenwicht wel heel groot. Het verlies van wederzijds vertrouwen tussen burger en politiek en tussen politiek en economie is daarvan een van de ernstigste symptomen. De reden is dat de bedding waarin de parlementaire democratie tot ontwikkeling is gekomen snel aan het verdwijnen is. Haar natuurlijke biotoop is aangetast."

Wat was die bedding?

Luc Huyse: "De parlementaire democratie steunt op drie poten: de natiestaat, een stel afspraken tussen bevolking en politiek en een merkwaardige grensafpraak tussen economie en politiek."

De natiestaat is verzwakt, want zijn bevoegdheden zijn en worden verschoven naar het 'lagere' regionale niveau enerzijds en vooral naar het 'hogere' Europese en mondiale niveau anderzijds. Verder was er al sinds de invoering van het algemeen stemrecht een soort ruilverhouding tussen burgers en politiek. De eersten gaven en geven tijdens verkiezingen hun stem letterlijk weg in ruil voor de belofte dat wie verkozen is naar hen luistert en voor een daadkrachtig beleid zorgt. Die band is verstoord. De politici slagen er niet meer in om hun deel van de ruil te verzorgen. Ook dat heeft met de invasie van de economie in het leven van de bevolking te maken. Als consument wordt de burger meer als meer als kieskeurig individu verwend. Door die gewenning verwachten wij nu ook van de overheid een dienstverlening en een klantvriendelijkheid die op onze persoonlijke maat is gemaakt. Maar zo kan een overheid niet werken. Zij moet zich noodgedwongen richten op brede categorieën: de jongere, de gepensioneerde ... Haar klantvriendelijkheid is beperkt. Politici en ambtenaren kunnen niet langer aan al die persoonlijke verlangens voldoen."

En ten derde is ook de relatie tussen politiek en economie veranderd?

Luc Huyse: "Na de Tweede Wereldoorlog sloten politiek en economie een compromis. De eerste aanvaardde het principe van winstmaximalisatie en erkende het eigendomsrecht van ondernemers. Van de kant van het bedrijfsleven was er de erkenning dat de bevolking recht heeft op een deel van de winst. Zo is de verzorgingsstaat ontstaan. Staat en markten beloofden in feite dat ze elkaar niet zouden 'koloniseren', zoals de politiek dat bv. in de Sovjetunie wel deed.

Dit compromis werkte tot het midden van de jaren '70. Sindsdien zien we een opeenvolging van economische crisissen, waardoor de welvaartsstaat onder druk kwam te staan. De politici hebben die crisissen proberen te bezweren, meestal zonder succes. De marktlogica kreeg daardoor vrije baan en is in het leven van de staat binnengedrongen. Er is sprake van een 'vermarkting' van politiek en samenleving.

Hoe is dat gebeurd?

Luc Huyse: "Men heeft privatisering van publieke diensten uitgelokt, het toezicht op het bankwezen is afgezwakt, het model van het Nieuw Publiek Management heeft z'n intrede in de overheid gedaan en er is de opmars van agressieve vormen van lobbying. Wat me echter het meest beangstigt – omdat het raakt aan de ziel van de democratie – is de geleidelijke vermarkting van de voorzieningen van de welvaartsstaat en de aantasting van het geweldmonopolie van de staat. Een voorbeeld daarvan is de privatisering van de armoedebestrijding en van gevangnissen in Groot-Brittannië. Ook bij ons rukt de uitverkoop van de welvaartsstaat sluipenderwijs op. Veelbelovend op papier, maar uiteindelijk leidt het tot privatisering van de winstgevendende delen en tot het afstoten in de richting van de staat van wat verlieslatend is. Bovendien gaan de dienstverlening en de arbeidsomstandigheden er vaak op achteruit. In een uitgekleden staat kan een democratie niet overleven."

Waarom staat de overheid dit toe?

Luc Huyse: "Politici geloven in de kracht van het ondernemers-

model. En bovendien heeft het Nieuw Publiek Management ervoor gezorgd dat de kennis en de ervaring in de overheidsdiensten verloren gaan. Je ziet bovendien een invasie van externe experts, die vaak ook beleidsmatig durven in te grijpen. Na hun vluchtige passage blijft van die expertise te weinig hangen. Je moet de mensen geen vissen geven, je moet ze leren vissen zegt men in het ontwikkelingsbeleid. Dat zou ook hier moeten gebeuren: voorzie in de contracten met consultants dat zij ook opleiding geven. Zo zijn de externe experts na verloop van tijd overbodig."

Waar bevindt het middenveld zich in dit alles?

Luc Huyse: "Net als de politiek heeft een deel zich laten besmetten door de marktlogica. Denk aan wat met het ACW is gebeurd. En net zoals de natiestaat niet is meegegroeid met de schaalvergroting in onze wereld, is de stap van vakbonden en ziekenfondsen, bijvoorbeeld, naar het transnationale niveau veel trager gegaan dan in het bedrijfsleven. Dat merk je in Europa, dat veel meer economisch is dan sociaal.

Partijpolitieke pleidooien voor vernieuwing van de democratie zijn bovendien vaak gericht op de individuele burger: er mag tussen hem en de politicus best niets staan. Maar democratie is in wezen een groepsgebeuren, dat wordt niet zo gezien. Alleen is de burger kwetsbaar. Zo wordt het middenveld opzij geschoven. En van zodra dat niet langer meespeelt, wordt het terrein ingenomen door de markt."

Kan je daar een voorbeeld van geven?

Luc Huyse: "Denk maar aan wat er dreigt te gebeuren met sociale voorzieningen. Steeds vaker wordt mensen gevraagd via zelfhulp en mantelzorg daar zelf voor in te springen. Maar men vergeet dat de samenleving dat niet meer mogelijk maakt. Driegeratiegezinnen die onder één dak wonen – lange tijd de standaard in ons land – bestaan nauwelijks nog. De zorg voor ouderen bijvoorbeeld is al lang uitbesteed aan instellingen en professionelen. In de bevolking is de spontane kennis sterk afgenomen. En natuurlijk staat 'de markt' maar wat graag klaar om in te springen. Bedrijven bieden zorgverzekeringspolissen aan of krijgen die taken in onderaanneming van de overheid."

Hoe hebben we die laten gebeuren? De lokroep van de welvaart?

Luc Huyse: "Lange tijd wisten mensen dat de verzorgingsstaat geen vanzelfsprekendheid is. Dat die elke dag verdiend moet worden. We zijn niet langer assertief in de verdediging ervan. En voorts heeft de politieke klasse de economische crisissen willen bedwingen door taken af te stoten in de richting van de markt.. Soms zit daar besparing in, maar er hangt wel voor de democratie een onaantrekkelijk prijskaartje aan vast, blijkt nu."

Welke oplossingen zijn er?

Luc Huyse: "De vermarkting is binnengeslopen, maar zonder echte rechtvaardiging, project of perspectief van de kant van de overheid. Men heeft dit achteloos laten gebeuren, zonder zicht te hebben op de gevolgen. Daarom moet dat opnieuw in het publiek debat getrokken worden. Laat ons eens afvragen wat de



**Zoals bij grote
infrastructuurwerken
milieueffectenrapporten
vereist zijn, zou men ook bij
grote politieke beslissingen
democratie-effecten-
rapporten kunnen maken.**

gevolgen van de vermarkting zijn. Zoals bij grote infrastructuurwerken milieueffectenrapporten vereist zijn, zou men ook bij grote politieke beslissingen democratie-effectenrapporten kunnen maken. Verder komt er best zo snel mogelijk een absolute rem op de commercialisering van de verzorgingsstaat en van het geweldmonopolie. Leg dat stil. En het is broodnodig dat de politieke klasse inziet wat voor een reservoir van kennis en deskundigheid er in onze bevolking aanwezig is. Nu wantrouwt zij de burgers veel te veel.”

Wat bedoel je daarmee?

Luc Huyse: “De burgers van nu zijn niet die van de jaren ’50. Ze zijn meer geschoold, hebben een zicht op de wereld, reizen en

komen in contact met andere culturen. Maak van die burgers bondgenoten in de strijd tegen de opmars van de marktlogica. Het zal de geloofwaardigheid doen toenemen en zo de democratie versterken. En besef vooral dat een democratie hopen kwaliteit verliest als je de burger als kwetsbaar individu in de politiek betreft. Meningeën worden groepsgewijs gemaakt, belangen worden groepsgewijs verdedigd.”

Ook het middenveld moet dan daarin z’n rol spelen?

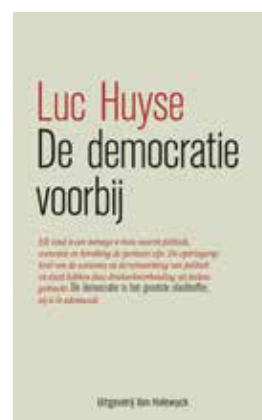
Luc Huyse: “Die collectieve meningsvorming en belangenverdediging is de onmisbare opdracht van verenigingen en organisaties van het middenveld. Elke aanval op hen is een aanval op de democratie. Is het dat wat Open VLD en N-VA willen?”

Wat is de relatie tussen de nationalistische en de liberale as van de N-VA? Hebben ze elk hun eigen doelstellingen of versterken ze elkaar?

Luc Huyse: “Daar wil de partij geen duidelijke uitspraken over doen. Momenteel is hun strategie enkel electoraal. Wat het meeste stemmen oplevert zullen ze het meest belichten. Voor de nationalist in de partij zal het zeker zo zijn dat alles goed is om zo groot mogelijk te worden, zodat ze de Belgische staat kunnen blokkeren. Hun economische en sociale uitspraken brengen hen momenteel het meeste op, denken zij. Het schimpen op de ‘PS-regering’ en het aanbidden van de hardwerkende Vlaming komt hen goed uit. Ze weten immers dat hun nationalistische agenda onvoldoende stemmen trekt, aangezien de Vlaming het niet wil. Maar uiteraard zijn zij ook niet vies van een conservatief gedachtegoed.”

Zullen ze in hun uiteindelijke opzet slagen?

Luc Huyse: “Merkwaardig genoeg zal hun plan wellicht eerder in Wallonië effect dan in Vlaanderen. Daar groeit in de bevolking de overtuiging dat het nooit meer goed komt met België. Terwijl de N-VA een beeld van de Vlaming verspreidt dat niet correct is – namelijk dat die een boedelscheiding wil – bestaat er in Wallonië evenzeer een verkeerd beeld – namelijk dat alle Vlamingen nationalist zijn. Daar denkt men bijgevolg aan een ‘plan B’, een scenario voor een land zonder Vlaanderen. Tja, zo creëer je een ‘self fulfilling prophecy’ en in die zin werkt de verrottingsstrategie van Bart De Wever wel.” ■



**‘De democratie voorbij’,
Uitgeverij Van Halewyck,
verschijnt op 26 april 2014**

Verkiezing algemeen secretaris ACOD

Kandidaturen afgesloten

Na de oproepen in het maartnummer van Tribune (70.03) ontving de ACOD de volgende geldige kandidaturen voor het mandaat van algemeen secretaris voor de Vlaamse Intergewestelijke van de ACOD (ter vervanging van Chris Reniers):

- Walter Hens
- Guido Rasschaert
- Werner Roelandt

Algemene ledenvergaderingen

ACOD Antwerpen/Kempen/Mechelen

De intersectorale Provincie ACOD Antwerpen/Kempen/Mechelen organiseert een algemene ledenvergadering op woensdag 19 mei 2014 om 19u in het Bondsgebouw, Ommeganckstraat 47/49 te 2018 Antwerpen, voor de verkiezing van algemeen secretaris ACOD VLIG.

ACOD West-Vlaanderen

Om de leden van de sectoren van het gewest West-Vlaanderen de kans te geven om hun keuze te bepalen over de verkiezing van de algemeen secretaris voor de Vlaamse Intergewestelijke van de ACOD (opvolging van Chris Reniers), organiseren de sectoren van ACOD West-Vlaanderen ledenvergadering op 12 mei 2014. Voor de sectoren TBM, LRB en Gazelco is dat om 9u; voor de sectoren Onderwijs, Post en Spoor is dit om 18u. Op 22 mei organiseert het gewest een buitengewoon con-

gres voor de uiteindelijke verkiezing.

ACOD Limburg

Om de leden van de sectoren van het gewest Limburg de kans te geven om hun keuze te bepalen over de verkiezing van de algemeen secretaris voor de Vlaamse Intergewestelijke van de ACOD (opvolging van Chris Reniers), organiseert ACOD Limburg een algemene ledenvergadering op dinsdag 20 mei 2014 om 19.30 uur in het gebouw van de ACOD (Koningin Astridlaan 45, 3500 Hasselt). De kandidaten zullen er hun programma voorstellen.

ACOD Vlaams-Brabant

Het intersectoraal gewest Vlaams-Brabant en zijn gewestelijke sectoren houden op donderdag 8 mei om 19 uur in het ACOD-gebouw (Maria-Theresiastraat 121, 3000 Leuven) een intersectorale algemene ledenvergadering om een nieuwe algemene

secretaris te verkiezen (ter vervanging van Chris Reniers).

Op de agenda: de voorstelling van de kandidaten, de sectorstemmingen en de intersectorale stemming. De sectoren die dat wensen, kunnen hun sectorale stemmingen ook organiseren op een andere datum en dit tot ten laatste 29 mei 2014. ACOD Vlaams-Brabant roept al zijn leden op hun stem uit te brengen tijdens die vergadering en zo mee te beslissen over de toekomst van de ACOD.

ACOD Oost-Vlaanderen

Het intersectoraal gewest ACOD Oost-Vlaanderen organiseert een algemene ledenvergadering op maandag 19 mei 2014 om 19u in het ACOD gebouw, Baggattenstraat 158 te 9000 Gent, voor de verkiezing van algemeen secretaris ACOD VLIG. ■

Brusselse Intergewestelijke

Samen sterk op 1 mei in Brussel

Fontainasplein, 13.45 uur:

MILITANTENMEETING

Jean-Pierre Knaepenbergh, algemeen secretaris van de BIG, zit de traditionele militantenmeeting van 1 mei voor. Philippe Van Muylder, algemeen secretaris van ABVV-Brussel, Jef Baeck, voorzitter van de Socialistische Mutualiteiten van Brabant, en Yvan Mayeur, burgemeester van Brussel, komen aan het woord en belichten de politieke en sociale actualiteit. Drie weken voor de verkiezingen zullen wij onze verwachtingen voor de linkse partijen nog eens duidelijk maken.

Na de meeting gaat het in optocht en onder luide begeleiding van fanfare 'Jour de Fête' naar het feest op het Rouppeplein.

De talrijke stands op en rond het plein hebben alles te bieden voor een militante of gezellige namiddag.

Rouppeplein, 13 tot 20 uur:

GRATIS STRAATANIMATIE EN OPTREDENS

Rokia Traore

De hoofact op deze 21e editie van het 1 Meifeest van ABVV-Brussel en de FSMB is de geëngageerde en talentvolle artieste Rokia Traore. Haar authentieke en vernieuwende muziek trotseert alle modes en met haar eigen muzikale taal weet ze diep te raken!

The Experimental Tropic Blues Band

Dit is pure energie die van het podium spat! Een explosieve mix van rock en

blues. De Tropics zijn pure hartstocht van bij ons, recht uit Luik!

Chicos y Mendez

De winnaars van de tweede editie van de Working Class Live wedstrijd: een Brusselse groep die ons laat genieten van zinderende reggae/ragga, latinoklanken en wereldmuziek.

Meer informatie:

www.brusselsmaydayfestival.org

www.fgtbbruxelles.be

www.abvvbrussel.be

Tel.: 02 552 03 57 ■

Jean-Pierre Knaepenbergh,
algemeen secretaris BIG-ACOD
www.cgsp-acod-bru.be

De juiste werkwijze Uitbetaling syndicale premie 2013

Zoals ieder jaar dient u het aanvraagformulier voor de uitbetaling van de vakbondspremie in te vullen en op te sturen. We overlopen de juiste werkwijze.

Wie statutair of contractueel werkt voor een openbare dienst, ontvangt in januari, februari of maart 2014 het formulier voor de syndicale premie 2013. Het aanvraagformulier bestaat uit twee delen. Controleer op het deel 'in te vullen door de administratie' of de gegevens juist zijn. Op het deel 'in te vullen door het personeelslid' moeten de naam, het adres, de geboortedatum en het IBAN-rekeningnummer (te vinden in rubriek B op het aanvraagformulier) verplicht worden ingevuld. Vergeet niet het formulier te ondertekenen! Stuur het formulier op of geef het af aan de ACOD-militant op uw dienst, het secretariaat van de sector of het secretariaat van het intersectoraal gewest. Doe dat zeker vóór 1 juli 2014. Hoe sneller het formulier in ons bezit is, hoe sneller de premie 2013 wordt uitbetaald.

Uitbetaald voor 30 september

De syndicale premie 2013 wordt uitbetaald vóór 30 september 2014 en bedraagt maximaal 90 euro. Voor eenzelfde referentiejaar mag men slechts één aanvraagformulier

indienen, ook al ontvangt men meerdere formulieren. De syndicale premie wordt slechts eenmaal uitbetaald. Sinds 1 januari 2007 zijn vakbondsleden verplicht hun lidmaatschapsbijdrage te storten op een bankrekening om te kunnen genieten van een vakbondspremie. Betalingen aan het loket van de vakbond of aan een afgevaardigde op het werk, kunnen dus niet meer.

Einde van de duplicaten

Vanaf 2012 kan de personeelsdienst, waarvan u afhangt, u geen duplicaat meer bezorgen, zelfs niet wanneer uw formulier is zoekgeraakt, u het nooit ontvangen heeft of het structurele vergissingen inhoudt. Als u zich in een dergelijke toestand bevindt, zijn er twee mogelijkheden, indien u wel degelijk recht heeft op uw vakbondspremie:

- Ofwel neemt u via mail of telefoon contact op met uw gewest/afgevaardigde/sector of gaat u snel ter plaatse om de ACOD op de hoogte te brengen van het probleem.
- Ofwel heeft u een computer en stuurt u een mail naar de vzw Vakbondspremie sec.asbl-vzw@cgspacod.be), met vermelding van uw naam, voornaam, geboortedatum, lidnummer ACOD als u dit

kent, de referentie van uw werkgever(s) in 2013 en de eventuele data van in- en uitdiensttreding voor het referentiejaar. In ieder geval ontvangt u van ons een vervangingsformulier dat u ons – indien nodig – verbeterd en/of vervolledigd moet terugsturen. Zodra we dit vervangingsformulier ontvangen hebben, zetten we de nodige administratieve stappen bij het secretariaat van de Commissie Vakbondspremies, zodat u kan worden betaald.

Let op: alleen aanvragen vervangingsformulieren 2013! Als gevolg van de wettelijke bepalingen in verband met de uitbetaling vakbondspremies worden vervangingsformulieren 2012 niet langer aanvaard door de Commissie Vakbondspremies.

Adressen secretariaten intersectorale gewesten:

- **Antwerpen-Kempen-Mechelen:** Ommegangstraat 47-49, 2018 Antwerpen.
- **Limburg:** Koningin Astridlaan 45, 3500 Hasselt.
- **Oost-Vlaanderen:** Bagattenstraat 158, 9000 Gent.
- **Vlaams-Brabant:** Maria Theresiastraat 121, 3000 Leuven.
- **West-Vlaanderen:** Sint-Amandsstraat 112, 8800 Roeselare. ■

Epiloog

De laatste neushoorn

De aftocht van voormalig NMBS-topman Marc Descheemaeker was zuur. Wild schopte hij om zich heen, daarbij alles en iedereen beschuldigend en beschimpend. Het roemloze einde van een CEO die zijn doelstellingen niet gehaald heeft – behalve dan die van zichzelf.

Van meet af aan was duidelijk dat Marc Descheemaeker ervaring had opgedaan in sectoren waarin werknemers nauwelijks of geen rechten hadden. Bij de NMBS werd hij geconfronteerd met 86% van het personeel dat vertegenwoordigd werd door vakbonden, van wie 65% door ACOD Spoor-CGSP Cheminots. Dat deed wellicht verlangen naar vroegere verhoudingen. Zijn frustratie blijkt ook uit zijn benamingen voor de spoorbonden: moeilijk, arrogant, dictatoriaal, onbekwaam, middelmatig, conservatief en vooral oppermachtig. De spoorwegwerknemers mogen zich echter gelukkig prijzen: dergelijke verhoudingen geven je als organisatie de kracht om in het werk meer welzijn af te dwingen. In de liberaliserende spoorwegsector is dat beslist geen overbodige luxe.

Het lijkt er sterk op dat Descheemaeker zijn vertrek van bij het begin voorbereide, beseffende dat hij de job niet aankon. Tijdens de periode 2005 tot 2007 kon hij nog een positief rapport voorleggen, nadien ging het bergaf. En zelfs die eerste jaren was de winst vooral te danken aan het laten afvloeien van 6000 personeelsle-

den. 6000 keer 56.000 euro, zo is het makkelijk natuurlijk.

De dienstverlening ging ondertussen – hoe kan het ook anders – verder achteruit. Dat geeft Descheemaeker overigens zelf toe: zowel kwaliteit als stiptheid is gedaald. Verbazen mag dat niet. Uit verscheidene verklaringen en recente persartikels blijkt dat reizigers, stiptheid en financiële evenwichten het minste van zijn zorgen waren.

Zijn onachtzaamheid wat dat laatste betreft, bracht de NMBS zowat aan de rand van de afgrond. Onder de NMBS was eveneens B-Logistics ondergebracht. Dat had zijn erfdeel meegekregen, zowel patrimonium als rollend materiaal. Er was zelfs een kapitaalsverhoging geweest, zodat het bedrijf met een evenwicht van start kon gaan. Na 11 maanden zelfstandigheid bleek er al voor 11 miljoen euro aan schulden te zijn. De NMBS kon dit niet bijpassen, gezien ze zelf geen krediet meer hadden bij de bank. Zoals we gevreesd hadden, begon de afbraak van B-Logistics. Bij de jaarrekeningen van 2010 heeft de holdingstructuur ervoor gezorgd dat de NMBS toch nog kaskredieten kon krijgen bij de bank. Gelukkig werden de gelden van de staat via de holding gestort om investeringen en de invulling van het beheerscontracten te verzekeren.

Het moet zijn dat Descheemaeker moeilijk om kan met persoonlijke nederlagen,

want voor de schuld van zijn wanbeheer kijkt hij vooral naar anderen: personeel (vooral Franstalig dan), directiecomités, vakbonden en politiek verantwoordelijken. Hij citeert rijkelijk uit anekdotes die al dan niet zouden hebben plaatsgehad. Gesprekken die bezwarend voor hem waren, ontkent hij staalhard. Descheemaeker koos voor de vlucht vooruit. Achteraf klagen is gemakkelijk, wanneer je voordien de kansen hebt gehad, maar niet gegrepen. Nu verklaren dat ook andere sectoren in de overlegorganen zouden moeten zetelen, is praat na de vaak. Hij had de gelegenheid, er waren voorstellen om een paritair comité op te richten voor spoorvervoer, maar de stappen naar de minister van Werk kwamen er nooit.

En ondanks alles werd Descheemaeker aanbeden, als de CEO die het tij zou doen keren. Zelf noemde hij zichzelf 'de neushoorn'. Een misplaatste verwijzing naar het theaterstuk van Ionesco waarin het hoofdpersonage zich als enige verzet tegen massa? Of een uiting van zijn bijziendheid wat betreft spoormateries? De vakbonden zagen echter alleen een wolf in schaapsvacht. Verbazingwekkend toch, dat velen geloof blijven hechten aan iemand die duidelijk op politieke missie was: afrekenen met alles wat rood en Waal is. ■

Jean Pierre Goossens



foto: Georges Seguin

Paritaire werkgroep anti-agressie

Hoe zit het nu met het 'tarief aan boord' en de vertrekprocedure?

Op maandag 24 maart 2014 kwamen tijdens de paritaire werkgroep anti-agressie op onze vraag twee onderwerpen aan bod die belangrijk zijn voor bepaalde personeelscategorieën: het 'tarief aan boord' van de trein en de vertrekprocedure. Deze dossiers zijn belangrijk voor treinbegeleiders, treinbestuurders, verkoopspersoneel, toezichtspersoneel op de perrons, personeel van de seinhuizen en bij uitbreiding eigenlijk voor alle personeelsleden (en rechthebbenden op verkeersvoordelen).

De vertrekprocedure

De homologatie van de verschillende protocollen voor deze nieuwe procedure door Belgorail heeft vertraging opgelopen. Belgorail is een controle- en certificatieinstantie voor het spoorwegvervoer, die werd opgericht in juni 2004 onder de vorm van een naamloze vennootschap naar Belgisch recht. Daardoor blijkt de datum van eind 2015, die eerst was aangekondigd voor de toepassing, niet meer haalbaar. Het zou eerder midden 2016 worden.

Uiteraard hebben we niet nagelaten om uiting te geven aan het feit dat we deze vertraging betreuren, maar ook en vooral aan onze ongerustheid over de afwerking van dit project. Temeer omdat volgens allerlei geruchten sommige nieuwe be- windvoerders binnen de NMBS de toekomst van het begeleidingspersoneel in de zuiver commerciële sector ligt en zeker niet langer in beslissende veiligheidstaken. Dit is trouwens de reden waarom we zullen vragen dat de nieuwe directie van Transport ons dringend zou ontvangen om ons gerust te stellen met betrekking tot dit dossier.

Het tarief aan boord

Geen vertraging hier, want TR-03 (vroeger B-MO.01) wil al op 1 juli 2014 beginnen met het boordtarief als het voor 1 april de 'technische goedkeuring' krijgt van ICTRA. Er zal hieraan een grootse informatiecampa- gne voorafgaan. Intern komt er dan vanaf april een specifieke informatie en

opleiding ter gelegenheid van de trimestri- ele conferenties. En vanaf juni worden de reizigers en de media ingelicht. Alle be- schikbare middelen (kranten, tijdschriften, mail, Twitter, affiches en aankondigingen in de stations, verspreiding van folders, uithangborden in de treinen) zullen worden aangewend. Ook zullen stickers worden aangebracht op de platforms van de rijkstugten. Kortom, een enorme vooraf- gaande informatiecampa- gne!

Dat zal ook nodig zijn, aangezien de com- merciële aanpak van de NMBS ten aanzien van haar klanten grondig gaat veranderen. De nieuwe aan- pak zal immers als volgt luiden: "Aan boord van de trein wordt het in ieder geval duurder" (+ 7 euro). Voor- lopig zijn er wel twee uitzonderingen: zolang de rekwisitiebonnen in papieren versie (vorderingen) bestaan en aangezien de betaalautomaten deze niet kunnen innen, zal de aankoop van een vervoerbewijs aan boord van de trein met dit soort betaling automatisch wor- den vrijgesteld van het boord- tarief van 7 euro extra. In afwach- ting van de installatie laatste auto- maten (in principe in 2015) in een 40-tal onbewaakte stopplaatsen zal IBIS het vervoerbewijs eveneens aanmaken en automatisch het boordtarief van 7 euro extra niet aanrekenen. Naarmate de onbewaakte stopplaatsen worden uitgerust met betaalautomaten, wordt de in IBIS geïntegreerde lijst aangepast.

vervalsing of weigering om een vervoerbe- wijs te betalen. De zonder vervoerbewijs ingestapte reiziger zal niet meer 'geregu- lariseerd' worden, maar zal een duurder treinbiljet verkocht worden, aangezien hij zal beslist hebben niet langs de loketten of betaalautomaten te passeren. Alleen in het raam van een onregelmatige situatie zal nog sprake zijn van regularisatie.

In feite wordt dus heel de controlefilosofie veranderd en zal de mentaliteit van de treinbegeleiders moeten 'evo- lueren'. We zullen erover waken dat de omkadering deze grondige veran- dering van aanpak zal vergemakkelijken. Na afloop van deze



Wat met discussies?

Het begrip 'fraude', zoals geregle- menteerd door de NMBS, wordt een ander belangrijk element. Met de invoering van het tarief aan boord zal de opvat- ting van fraude alleen nog overeind blijven in geval van

Wat is THI Factory? Asterix bij de Belgen (en de Fransen)

informatie hebben we nog eens gepeild van waar de vraag voor een tarief aan boord komt. Het is de bedoeling, aldus de NMBS, om in een onregelmatige situatie discussies met de reizigers te vermijden. Vaak monden deze situaties immers uit in agressie en leiden ze er vooral toe dat het personeel de reglementering op verschillende manieren toepast. Met het tarief aan boord zou deze doelstelling bereikt moeten worden, niet onmiddellijk, maar toch wel op korte termijn.

Volgens ons gaat het hier eerder om een budgettaire maatregel met de bedoeling zo veel mogelijk inkomsten te genereren en zal deze weinig invloed hebben op het vermijden van agressie, omdat bepaalde reizigers het betalen van een tarief aan boord zullen blijven contesteren. Recidivisten niet-betalers zullen in ieder geval geen boodschap hebben aan deze maatregel. Daarom hebben we dus gevraagd dat de gegrondheid van deze maatregel permanent geëvalueerd wordt en zeker telkens wanneer de paritaire werkgroep anti-agressie bijeenkomt.

Door de nu al stijgende verkoop via de betaalautomaten, gepromoot door de NMBS, wordt op onze vraag een voorstel uitgewerkt om het premieverlies voor het betrokken personeel te compenseren. Een document zal worden voorgelegd aan de paritaire subcommissie. ■

Rudy Verleysen

Asterix? Neen, het gaat hier niet over de kleine stoere Galliër die samen met zijn kompaan Obelix de strijd aanbindt met de Romeinen, maar wel om een nieuw project van de Franse SNCF en B-Europe.

Door de opening van het internationaal verkeer voor reizigers sinds 1 januari 2010 bevindt Thalys zich in een concurrentiële positie. Om het verlies aan marktaandeel op te vangen en de strategische positie van de NMBS in de internationale context te consolideren, wordt samen met het Franse SNCF overgegaan tot het project Asterix. Via Asterix wordt een nieuwe gemeenschappelijke onderneming NMBS-SNCF opgericht, die zal opereren onder de naam THI Factory. De nieuwe onderneming van privaat recht, met 60% participatie van SNCF en 40% van de NMBS, zal voornamelijk diensten aanbieden op het Franse en Belgische grondgebied. THI Factory, een naamloze vennootschap naar Belgisch recht, wordt operationeel vanaf 1 januari 2015.

Gevolgen voor het personeel

De oprichting van deze nieuwe onderneming heeft gevolgen voor het personeel dat treinen bedient voor Thalys. Het personeel van de perrons, verkoop, verkoop via internet, callcenter,... blijft integraal deel uitmaken van de NMBS.

Om over het nodige treinpersoneel te

beschikken, zal – zoals dat eerder al bij Eurostar het geval was – voor treinbestuurders, treinbegeleiders en hun omkadering worden overgegaan tot detacheringen op vrijwillige basis met behoud van het statuut. Over de voorwaarden van deze detachering wordt overleg gepleegd in de paritaire subcommissie. Het gaat hier voornamelijk over de reglementering betreffende de dienst en rusttijden en het reglement van het verlof.

Overleg

Om het overleg in de paritaire subcommissie voor te bereiden, werd op donderdag 27 maart in Brussel een werkgroep georganiseerd met vertegenwoordigers van het betrokken treinpersoneel Thalys, ACOD Spoor-CGSP Cheminots, de Franse vakbond CGT en het Franse Secafi (een expertisebureau en gespecialiseerd raadgever in sociale relaties en lokale ontwikkeling, dat nauw samenwerkt met CGT).

Vooraleer werd overgegaan tot een evaluatie van de documenten die aan bod komen in de paritaire subcommissie, gaven CGT en Secafi een stand van zaken over de onderhandelingen met SNCF. Een nuttige analyse, omdat zowel ACOD Spoor-CGSP Cheminots, als het Franse CGT wil vermijden dat het personeel in een 'concurrentiële' positie wordt uitgespeeld. ■

Rudy Verleysen



Werkgroep jongeren ACOD Spoor Hoe jongerenwerking verbreden?



In Brussel vond op 1 april 2014 een Nederlandstalige werkgroep met jonge militanten van de sector plaats. Vertegenwoordigers van alle Nederlandstalige gewesten waren aanwezig om zich te buigen over de werking van onze vakbond naar de jongeren toe. Er is een grote instroom van jongeren binnen de Belgische spoorwegen en binnen onze vakbond. Er is dus nood om de jongerenwerking van ACOD-Spoor op het nationale en gewestelijke niveau opnieuw te stimuleren.

Sinds het Statutaire Congres van 2008 maken drie jongeren deel uit van het Neder-

landstalig Algemeen Bestuur. Zij zetelen bijgevolg ook in het Nationaal Uitvoerend Bureau. Per district (NW, NO, Centrum) wordt één jongere aangesteld. In de delegatie van jongeren moet minstens één vrouw aanwezig zijn. De jongeren worden om de twee jaar vervangen. Deze regeling is van toepassing op de beide taalvleugels. Sinds 2009 organiseert ACOD bijeenkomsten met jongeren die lid zijn van de onze vakbond. Zo kunnen ze kennismaken met onze vakbond. Allicht worden sommigen zo ook gestimuleerd om zich in te schrijven als militant. Deze bijeenkomsten resulteerden in het organiseren van een jongerencongres in Hasselt op 8 december

2011. Zo'n 120 gemotiveerde jongeren, zowel leden als militanten, waren die dag aanwezig. Op het congres werd in werkgroepen gedebatteerd over thema's zoals statutair versus contractueel, verhouding privé/werk en liberaliseren/privatisering. Tijdens de werkgroep van 1 april werd nagedacht hoe we de werking van onze vakbond naar de jongeren toe voort kunnen verbreden. Iedereen was het erover eens dat er een betere communicatie moet komen naar de jongeren. Zo moet er beter worden geïnformeerd over het nut van een vakbond, wat een vakbond specifiek voor jongeren kan betekenen, welke de verwezenlijken zijn van de vakbond voor jongeren.

Daarnaast werd er aandacht gevraagd voor thema's als de voordelen ten gunste van jongeren via de Kas van de Sociale Solidariteit, de systemen van loopbaanonderbreking en de verhouding privé/werk, de samenstelling van het loon, de verdraagzaamheid op de werkvloer, Europa en dies meer. Ook zijn de jongeren van oordeel dat ze binnen de vakbond meer inspraak moeten krijgen in thema's die hun rechtstreeks aanbelangen en waarmee ze het tijdens verdere verloop van hun loopbaan te maken krijgen. ■

Rudy Verleysen

Senioren Leuven en Luik samen op stap

De senioren van ACOD Spoor Gewest Leuven doen samen met de senioren van CGSP Cheminôts Liège een daguitstap mét gids in Leuven op vrijdag 13 juni 2014. De partners van de gepensioneerden zijn uiteraard ook zéér welkom. De daguitstap begint met koffie en kof-

fiekoeken om 9 uur in het ACOD-gebouw (Maria Theresiastraat 121, 3000 Leuven) en wordt in de vroege namiddag afgesloten met een warm buffet. Inschrijvingen gebeuren ten laatste op 31 mei 2014 door het storten van 30 euro per persoon op rekeningnummer BE07 132

5029766 66 met vermelding "Leuven 13 juni 2014". In september zal er een uitstap georganiseerd worden in Luik. Meer info op nummer 016/21.21.09. ■

MIVB

De onderhandelingen gaan voort...

De onderhandelingen bij de MIVB kennen een gunstig verloop. Dankzij de onvoorwaardelijke inzet van onze bestendigen werden recentelijk een aantal cao's afgesloten en/of verlengd.

Zo werd een cao ondertekend voor de extra wettelijke kinderbijslagen. Deze wordt vanaf 1 januari 2014 van de eigen kinderen van de werknemer waarvoor deze de wettelijke kinderbijslag ontvangt tot de adoptiekinderen en pleegkinderen uitgebreid, indien hij voor deze ook de wettelijke kinderbijslag geniet en wordt vanaf dezelfde datum op 15,01 euro bruto per kind per maand gebracht. Bovendien zal in de toekomst het bedrag automatisch geïndexeerd worden.

Een tweede cao werd afgesloten voor de tussenkomst van de MIVB in de kosten van vakantieverblijven van de kinderen van de werknemers. Deze tussenkomst wordt

toegekend volgens dezelfde modaliteiten als deze voor de extralegale kinderbijslag: eigen kinderen, adoptie- en pleegkinderen voor zover ze 4 tot 18 jaar oud zijn. De vakantieverblijven moeten georganiseerd worden door een Belgische instelling. In geval van overnachting kan elk kind slechts van een tussenkomst voor één verblijf per jaar genieten en moet deze minstens vijf opeenvolgende en maximaal 15 opeenvolgende dagen tellen. Voor een verblijf zonder overnachting kunnen maximaal twee verblijven per jaar en per kind recht op tussenkomst geven en moet het verblijf minstens vijf opeenvolgende dagen tellen. De tussenkomst varieert van maximum 23 euro per kind per dag voor een verblijf met overnachting tot maximaal 14 euro per kind per dag voor een verblijf zonder overnachting. De werknemer moet in beide gevallen ten minste 12,50 euro per kind ten laste nemen. Deze cao is in werking

getreden op 1 januari 2014.

Ten slotte werd de cao betreffende het voltijds conventioneel bruggpensioen voor de agenten met geboortjaar 1956 verlengd vanaf 1 januari 2014 voor onbepaalde duur. ■

Voor meer info: wend je tot je afgevaardigden, zij zullen je graag helpen!

Dario Coppens



Vorming van ACOD Post

Daar steek je wat van op!

Om onze leden beter te kunnen informeren, is het nodig om onze afgevaardigden en militanten continu te informeren. Daarom organiseert ACOD Post per provincie jaarlijks een drietal dagen sociale promotie, aangevuld met een aantal opleidingsdagen die we centraal en specifiek plannen.

Opleiding, informatie en vervolgens communicatie zijn ontegensprekelijk in het belang van onze leden. Maar ook in het belang van bpost. Goed opgeleide vakbondsmilitanten zijn een verantwoorde investering, want dit kan alleen maar bijdragen tot een betere sociale dialoog. Op nationaal niveau hebben we, onder bepaalde voorwaarden, met bpost afgesproken dat zij alles in het werk zouden stellen om onze militanten vrij te maken voor vormingsdagen. Sommige managers willen of kunnen dit helaas niet echt begrijpen. In Vlaams-Brabant, bijvoorbeeld, werd 35% van eerder toegestane verloven ingetrokken. Voor een nationale opleidingsdag werden op maandagmorgen, net voor aanvang, nog drie militanten teruggeroepen in dienst. Op deze manier is het niet gemakkelijk om mensen te motiveren en op te leiden tot kwaliteitsvolle gesprekspartners. Eens te meer stellen we vast dat er een groot verschil is tussen afspraken maken en deze ook nakomen.

'Openbare dienst'

Permanente vorming betekent op de hoogte blijven van de actualiteit, de maatschappelijke evoluties, nieuwe uitdagingen,... Daarom nodigen we regelmatig interessante gastsprekers uit. Om de rol, evolutie en toekomst van bpost in Europa beter te begrijpen, hebben we Europees parlements lid Saïd El Khadraoui en Pieter Vandenbroucke uitgenodigd. El Khadraoui zetelt sinds 2003 in het Europees Parlement voor de sp.a. Daar volgt hij vooral mobiliteit op en – sinds het uitbreken van de crisis – ook de economische en financiële dossiers. In 2009 en 2011 kreeg El Khadraoui de prijs voor het meest verdienstelijke Europese parlements lid in de categorie transport. Daarmee is hij direct betrokken in onze sector. Pieter Vandenbroucke werkt voor de studiedienst van de sp.a en voert campagne voor Europa. We informeren en raadplegen beiden in dossiers over het nieuwe reglementair kader waarin private, semi-private en openbare postbedrijven op een faire manier moeten concurreren, over kwaliteitsvolle postbedeling en mogelijke acties om de post als openbare dienst te behouden.

'Aanspreekbaarheid'

Om de cruciale rol van de militant in zijn directe werkomgeving duidelijk te maken,

deden we een beroep op Rudi Kennes. Hij verdiende zijn rode roots bij Opel Antwerpen en is nu actief als stafmedewerker bij het ABVV. Hij stond en staat tussen de leden en kan zo nuttige tips geven over de manier waarop we onze basis kunnen betrekken, motiveren en activeren. Zijn geheim: aanspreekbaarheid en zichtbaarheid op de werkvloer.

'Meerwaarde'

Het aan huis leveren van pakjes was voor bpost vorig jaar een groeiend onderdeel. Daarom gaf Jan Vandenneucker, directeur van bpack, hierover een presentatie. Het is noodzakelijk om een stabiel, flexibel netwerk voor de pakjesbusiness in België uit te bouwen. De levering van pakjes verplaatst zich meer en meer van de brievenbus naar de voordeur. E-commerce is de toekomst en daar willen we aan meewerken. Hij gaf ons inzicht in de uitdagingen op korte, middellange en lange termijn. Aangezien onze militanten als uitreiker, team-leader of retail-medewerker direct betrokken zijn, was zijn uiteenzetting bevestigend een meerwaarde. Hieronder zie je de militanten die deelnamen aan onze Nationale vormingsdag. ■

Jean-Pierre Nyns



Voorstel van cao sociale programmatie 2013-2014

Op maandag 31 maart 2014 werden voorlopig de zeer moeizame onderhandelingen afgerond over een voorstel van sociale programmatie voor 2013-2014.

Op donderdag 3 april 2014 zorgde het paritair comité voor een tekstvoorstel. Tussen 10 april en 26 mei consulteren we onze leden over dit voorstel. Zij beslissen immers over ons eventuele mandaat. Laat je stem dus zeker gelden tijdens een consultatiesessie in het bedrijf waar je werkt.

In grote lijnen bevat het voorstel de volgende maatregelen voor gebaremiseerden:

- **Voor allen:** fiscale optimalisatie van jubilarisprijzen (met een aanzienlijk nettovoordeel als gevolg), uitbreiding van de mogelijkheden voor tijdskrediet, een aanpassing van de sectorale cao op overuren op basis van de gewijzigde wetgeving, het engagement om via een werkgroep voor het einde van dit jaar een verbetering uit te werken voor rechthebbenden van gezondheidszorgen en een onderhandeling in de sectorale tewerkstellingscel over een eindeloopbaanbeleid wordt gepland voor het einde van dit jaar.

- **Voor arbeidsvoorwaarden > 2002:** toe-

kenning van het tariefvoordeel vanaf de zevende maand dienst, verbetering van het extralegaal pensioen (uitbreiding van het systeem van wezenrente en verhoging van de patronale bijdragen).

- **Voor arbeidsvoorwaarden < 2002:** verbetering van het extralegaal pensioen (na de leeftijd van 60 jaar afschaffing van persoonlijke bijdragen en verbetering van de overlijdensdekking, aanpassing van de werking van het observatorium der pensioenen). ■

Jan Van Wijngaerden

Recente sectorale overeenkomsten

Er werden enkele gunstige sectorale cao's ondertekend. Een overzicht.

- De hospitalisatieverzekering (met hierin voor de betrokkenen de waarborg van de uitgebreide medische dekking, een aanzienlijke verhoging van de patronale financiering en als tegenprestatie een verhoging van de franchise tot 125 euro, geïndexeerd, voor hospitalisaties in een individuele kamer).
- De aandachtsgroepen (0,10% van de loonmassa moet geïnvesteerd worden in aanwervingen en opleiding ervan, met de

nadruk op jongeren, langdurig werklozen en personen met een verminderde arbeidsgeschiktheid).

- Het personeelstarief voor arbeidsvoorwaarden < 2002 (nieuwe formules voor aardgas en elektriciteit bieden voldoende garanties dat alle betrokkenen geen hogere prijzen zullen betalen ten opzichte van de vroegere tariefformules).

Bovendien werd de sectorale vervroegde uitstapregeling voor arbeidsvoorwaarden <

2002 bevestigd door het paritair comité 326 (aangepast aan de gewijzigde wetgeving inzake vervroegd wettelijk pensioen, mogelijkheid tot toepassing in een verschoven leeftijds kader).

ACOD Gazelco heeft een zeer gunstig resultaat gerealiseerd voor alle betrokkenen, zonder dat we daarbij konden rekenen op de andere vakbonden. ■

Jan Van Wijngaerden

Gazelco verwierp bedrijfs-cao's bij Indexis en EDFLuminus

Bij Indexis en EDFLuminus werden bedrijfscao's ondertekend door het ACV, terwijl ACOD Gazelco die verworpen had wegens het perverse karakter ervan. We hanteren steeds rechtlijnige syndicale principes, zowel voor onze leden als voor anderen. Dat kan in onze sector niet gezegd worden van het ACV.

Bij Indexis werd een cao ondertekend door de nationale sectorverantwoordelijke van het ACV, waarin een verlaging van het absentisme en de arbeidsongevallen (fre-

quentie en ernstgraad) als doelstellingen gebruikt worden om een collectieve premie toe te kennen in het kader van de toepassing van cao 90. Op die manier worden werknemers aangemoedigd om minder afwezig te zijn, zelfs als ze daar een grondige reden voor hebben. Ook arbeidsongevallen dreigen zo minder aangegeven te worden, wat nochtans nodig is in het kader van bescherming, preventie en het wettelijke kader daarrond. Voor ACOD Gazelco is zoiets onaanvaardbaar.

Bij EDFLuminus werd een cao getekend door dezelfde ACV-vertegenwoordiger, die op een gestructureerde manier ontslagen of demoties (het tegengestelde van promoties) bij kaderleden vergemakkelijkt. Hierdoor krijgen kaderleden de keuze om ontslagen te worden of om akkoord te gaan met een fundamentele verlaging van hun loons- en arbeidsvoorwaarden! Hoe krijg je zoiets uitgelegd bij je achterban? Niet de verantwoordelijkheid van ACOD Gazelco... ■

Jan Van Wijngaerden

Brussels Airport Company Akkoord over ziektemelding



Na vele discussies is er in de ondernemingsraad een akkoord over bijlage 4 van het arbeidsreglement: de procedure bij ziekte. De vereiste ziektemelding is verschillend naargelang de werknemer buiten of binnen de arbeidsuren ziek wordt.

Werknemer wordt ziek buiten de arbeidsuren

Indien de werknemer ziek wordt vóór aanvang van de arbeidstijd, is hij/zij verantwoordelijk voor zowel de ziektemelding aan de aangestelde externe partner (Mensura), als voor de interne ziektemelding. Onderstaande regels gelden zowel bij eerste ziektemelding, als in geval van verlenging van de ziekteperiode. Bij elke afwezigheid wegens ziekte verwittigt de werknemer Mensura ook indien men in het buitenland verblijft en met

mededeling van zijn/haar effectieve verblijfplaats. Indien er sprake is van hospitalisatie, geeft men dit ook zo aan. De ziektemelding gebeurt minstens 1 uur vóór de aanvang van het dienstrooster waarin men gepland staat indien dit tijdstip valt binnen bovenvermelde openingsuren.

Werknemers die tewerkgesteld zijn in ploegen- of continuïteitsdienst, die door het aanvangsuur van hun shift in de onmogelijkheid verkeren om Mensura telefonisch te verwittigen binnen de voornoemde uren, kunnen zich ziek melden via 'Absenteisme.ziekte@Mensura.be'.

Bij elke afwezigheid wegens ziekte verwittigt de werknemer ook zijn/haar rechtstreekse verantwoordelijke of diens plaatsvervanger. Voor operationele diensten wordt de permanentie van de dienst als plaatsvervanger beschouwd. Deze contactnaam met de rechtstreekse verantwoordelijke of diens plaatsvervanger

gebeurt mondeling (niet via sms of e-mail) en persoonlijk (niet via voicemail of een derde). Dat gebeurt dus minstens 1 uur vóór aanvang van het dienstrooster waarin men gepland staat. Indien de periode van afwezigheid wegens ziekte vooraf gekend is, gebeurt de interne ziektemelding zodra die periode gekend is.

Werknemer wordt ziek binnen de arbeidsuren

Werknemers die hun werk aanvatten en het daarna wegens ziekte gedwongen zijn te verlaten, moeten dit melden aan Mensura en aan hun rechtstreekse verantwoordelijke of diens plaatsvervanger. Voor operationele diensten wordt de permanentie van de dienst als plaatsvervanger beschouwd. Er wordt aan het personeelslid voorgesteld om langs te gaan bij de medische dienst op de luchthaven (MEDA), die kan adviseren over de rijvaardigheid/het risico verbonden aan het alleen naar huis gaan, en kan adviseren om onder begeleiding of een door de werknemer te betalen taxi naar huis te gaan. Indien de werknemer verkiest niet op bovenstaand voorstel in te gaan, zal de rechtstreekse verantwoordelijke of diens plaatsvervanger dit per e-mail bevestigen aan de werknemer. Voor de ex-stataire werknemers die dergelijke ziektemelding doen, zal er geen dag in mindering gebracht worden van het ziektekapitaal.

Medisch attest

Bij elke afwezigheid wegens ziekte moet een medisch attest worden overgemaakt. Bij uitzondering kunnen werknemers 4 afzonderlijke dagen binnen de periode van 1 kalenderjaar afwezig zijn wegens ziekte, zonder medisch attest. Inzake deze 4 afzonderlijke dagen ziekte zonder attest zijn volgende regels van toepassing:

- De dagen waarop een werknemer ziek wordt binnen de arbeidsuren en ziek het werk verlaat vóór het einde van de arbeidstijd, worden meegeteld in het saldo van 4 dagen.
- Als men bij de ziektemelding aan de externe partner oorspronkelijk aangeeft dat men van het saldo van 4 dagen gebruik wil maken, maar men nadien toch

een ziekteattest bekomt voor deze dag, kan een omzetting naar ziekte met attest gebeuren. Deze omzetting moet dan wel ten laatste op de tweede ziekte dag worden gemeld aan de externe partner.

Controles gebeuren zoals in de situaties waar wel een medisch attest vereist is.

Vermeldingen attest

Het gebruik van een specifiek voor Brussels Airport Company opgesteld medisch attest is niet vereist. Alle overgelegde medische attesten moeten wel een aantal vermeldingen bevatten, zoals al zeker de waarschijnlijke duur van de arbeidsongeschiktheid en of de werknemer zich met het oog op controle al dan niet naar een andere plaats mag begeven. Indien men tijdens de ziekteperiode in het buitenland wenst te verblijven, dient de behandelende geneesheer ook in het attest aan te geven dat dit mogelijk is. De medische controle dient wel te alle tijden mogelijk te zijn.

Het medisch attest moet binnen de 2 werkdagen na ziektemelding worden bezorgd aan de dienst HR Planning. De algemene regels gelden ook bij hospitalisatie en verblijf in het buitenland. Voor buitenlandse attesten zal de werkgever eventuele vertalingkosten op zich nemen. Bij verlenging van de periode van ziekte moet niet alleen een nieuwe ziektemelding gebeuren, maar moet ook een nieuw medisch attest worden overgemaakt. Als de ongeschiktheid in de aansluitende periode te wijten is aan een andere oorzaak dan de ongeschiktheid in de voorafgaande periode, doet de werknemer er goed aan dit te laten attesteren door zijn/haar behandelende geneesheer.

Medische controle

Medische controle vindt plaats volgens onderstaande regels, door controleartsen die samenwerken met Mensura:

- Elke derde ziektemelding door de werknemer binnen het kalenderjaar (ziekte zonder attest en ziekte verlaten van het werk inbegrepen).
- Elke melding van een ziekteperiode van 30 opeenvolgende dagen.
- Elke 20ste ziektemelding van het personeel dat onder het toepassingsgebied van dit arbeidsreglement valt.

- De rechtstreekse verantwoordelijke, diens plaatsvervanger of de dienst HR kunnen ook beslissen om buiten voormelde criteria controle te doen. Dit kan ook steeds voor (contractuele) werknemers die zich niet in een periode van betaling van gewaarborgd loon bevinden. Tijdens een periode van hospitalisatie vindt geen medische controle plaats, nadien is controle opnieuw mogelijk.

De medische controles vinden plaats op de kabinetten van de controleartsen. Op het ogenblik waarop de werknemer de ziektemelding doet aan Mensura zal in geval van controle op het kabinet ook meteen de naam en het adres van de controlearts meegedeeld worden.

De controlearts wordt door Mensura geselecteerd op basis van de verblijfplaats van de werknemer. Om deontologische redenen moet het kabinet van de controlearts zich wel op minstens 10 km van de woonplaats van de betrokken werknemer bevinden.

De controles mogen niet plaatsvinden tussen 21 uur en 6 uur. Een uitzondering is van toepassing op de werknemers die op het ogenblik van de ziekte nachtploegen doen, waarvoor de controle kan plaatsvinden tot middernacht. Indien deze werknemers echter voor 17 uur ziektemelding doen, is controle slechts mogelijk tot 21 uur.

Betwisting beslissing controlearts

Als de werknemer of de werkgever niet akkoord gaan met de bevindingen van de controlearts, kan de scheidsrechterlijke procedure gevolgd worden (momenteel omschreven in artikel 31,§5 van de Arbeidsovereenkomstenwet). De uitkomst is definitief. De kosten van de procedure vallen ten laste van de verliezende partij. Deze scheidsrechterlijke procedure houdt (samengevat) het volgende in:

- Binnen de 2 werkdagen na de overhandiging van de schriftelijke bevindingen van de controlearts, kunnen werknemer of werkgever (al dan niet na onderling akkoord) met het oog op het beslechten van het medisch geschil een erkende artsscheidsrechter aanwijzen. De lijst van erkende artsscheidsrechters is terug te vinden op de website van de FOD Arbeid, Werkgelegenheid en Sociaal Overleg (www.werk.belgie.be).

- De artsscheidsrechter voert het medisch onderzoek uit en neemt een beslissing binnen 3 werkdagen na zijn/haar aanstelling.
- De artsscheidsrechter brengt de behandelende geneesheer en de controlearts op de hoogte van zijn/haar beslissing. De werknemer en de werkgever worden met een aangetekende brief verwittigd.

Schending beleid

Overeenkomstig de wettelijke bepalingen staat geen recht op (gewaarborgd) loon open voor de werknemers:

- die, behoudens overmacht, nalaten de ziektemelding te doen zoals voorgeschreven. Het recht op loon zal ontzegt worden voor de dagen van ongeschiktheid die deze verwittiging voorafgaan.
- die geen geldig/conform opgesteld medisch attest voorleggen, of dit laattijdig doen na de voorziene termijn. Bij laattijdige afgifte of verzending zal het recht op loon ontzegt worden voor de dagen van ongeschiktheid die de dag van de voorlegging (afgifte of verzending) voorafgaan.
- die zich, behoudens wettige reden, aan de controle onttrekken. Het recht op loon zal ontzegt worden voor de dagen van ongeschiktheid die de beoogde controle voorafgaan.
- voor wie de controlearts de arbeidsongeschiktheid betwist, wanneer er geen scheidsrechterlijke procedure volgt. Het recht op loon zal in beide gevallen alleen worden ontzegt voor de niet-erkende dagen.
- voor wie in het kader van een scheidsrechterlijke procedure wordt beslist door de artsscheidsrechter dat er voor een bepaalde periode geen sprake was van arbeidsongeschiktheid. Het recht op loon zal in beide gevallen enkel worden ontzegt voor de niet-erkende dagen.

De volledige bijlage 4 is op eenvoudige wijze te verkrijgen via acodtel@skypro.be.

Samen met de leden van het vakbondscomité maken we ook bij BAC het verschil. ■

André Vandekerhove



Belgacom Een kostenbesparingsplan

CEO Dominique Leroy zei in de Kamer-commissie Infrastructuur (op 21 maart 2014) dat de kostprijs per werknemer te hoog is bij Belgacom: "De jongste jaren is die twee keer sneller gestegen dan de inflatie. Met 4 à 5% per jaar. Dat wordt een grote handicap voor de toekomst." Wat betekent dit alles concreet?

Volgens Belgacom besteedt men 33% van de omzet aan loonkosten (op groepsniveau zonder BICS) en een benchmarking van 24%. (Benchmark staat voor het 'referentiekader' of 'ijkingskader', een testprocedure om de prestaties van apparaten, systemen of organisaties met elkaar te kunnen vergelijken. Benchmarking is een manier voor organisaties om van elkaar te leren, verantwoording af te leggen en toezicht te vergemakkelijken.)

Kersvers CEO Dominique Leroy kondigde alvast ook aan dat er fikse investeringen komen. Zowel voor 4G als voor de vaste lijnen (het nog hoger maken van de snelheden op de koperkabel en meer glasvezelkabel). Het gaat over investeringen van zowat 900 miljoen euro per jaar tot en met 2019.

Proximus wordt hoofdmerk

Alle vaste, mobiele en IT-oplossingen voor particulieren, kleine en grote bedrijven zullen onder de nieuwe merknaam Proximus worden ondergebracht. De rebranding zou tegen eind 2014 een feit moeten zijn. De bedrijfsnaam Belgacom nv blijft onveranderd. Ook de andere merken binnen de groep (zoals Scarlet, BICS, Telindus International en Tango) blijven bestaan.

Roaming-kosten

Vanaf 15 december 2015 mogen in de EU geen roaming-kosten meer worden aangerekend (extra vergoedingen voor het bellen, sms'en en mobiel surfen in het buitenland). Dat heeft de industrie-commissie van het Europees Parlement beslist. De tarieven voor het gebruik van een gsm of een smartphone buiten de landsgrenzen werden eerder al geplafonneerd.

Kostenbesparingsplan

Er komen ook besparingen bij de bestuurders van Belgacom en het dividend voor

2014 tot en met 2016 is vastgelegd op 1,50 euro per aandeel. Rekening houdend met de te verwachten kostenevolutie, zullen de totale personeelskosten in 2014 met 51 miljoen euro stijgen ten opzichte van de kosten in 2013. Een fors deel van dit bedrag is bespaard op de volgende manier:

- De impact op de tweede pensioenpijler (goedgekeurd dossier = 2,7 miljoen euro). Er blijft voor 2014 een additionele impact van een kwart van het bedrag (0,6 miljoen euro).
- De impact van de collectieve bonus die lager is dan vorig jaar (= 4,2 miljoen euro).
- Het uitstel van de index die verwacht was in september 2014 (= 8,5 miljoen euro).
- Personeelsleden die het bedrijf vrijwillig verlaten en waarvoor hun vervanging gebeurt in overeenstemming met het beheer van gaps (ref: cao 2013-2014), niet altijd te vervangen (= 8 miljoen euro).
- De vervanging binnen de bestaande regels van externe contractors door interne personeelsleden (= 7 miljoen euro).
- Impact verwacht door een beter beheer

van het absentisme (1 miljoen euro).

Rekening houdend met die besparingen, moet er nog 21,8 miljoen euro bespaard worden met andere maatregelen. Inderdaad, al een paar maanden onderhandelen we over een besparing van zo-wat 50 miljoen euro. Blijft uiteindelijk nog een kloof dicht te rijden van 21,8 miljoen euro of 300 budgettaire eenheden. Zoals al aangekondigd in ons pamflet van het gemeenschappelijk vakbondsfront: geen sociaal plan en evenwichtige maatregelen zonder impact op het referentiejaarloon. Wat ligt er op de onderhandelingstafel?

HR-regels

Er is ook nog de herziening van een aantal HR-regels, zoals het streven naar een wendbare werkomgeving. Dat is een omgeving waarbinnen de beschikbare mankracht snel aangepast kan worden aan het werkvolume, zodat er zo weinig mogelijk overschotten of tekorten aan capaciteit ontstaat. Met de herziening van de mobiliteits-, selectie- en reconversieregels kan daaraan tegemoet gekomen worden:

- Mobiliteitsregels: een toekomstgericht jobaanbod.
- Reconversieregels: creatie van reorientatieconcept en de aanpassing van reconversiemodaliteiten.
- Selectieregels: de verkorting van het publicatieproces N2-4 en V5-6, de vaststelling van het aantal gaps tijdens een publicatie, de afschaffing van de selectieproef 'concours', de herziening van het 'stageconcept' en het officialiseren van het specifiek initiatief voor de rang 2a.

Het toekomstgericht jobaanbod en het reorientatieconcept worden getest via pilootprojecten met een looptijd van telkens 6 maanden. Het is een leerproces zonder dat de bestaande HR-regels aangepast hoeven te worden.

Talenpremies

De tweetaligheidspremie en de toelage voor het gebruik van bepaalde talen worden afgeschaft. De verschillende talenpremies zullen opgenomen worden in het referentiejaarloon. Deze bedragen zullen geleidelijk verdwijnen met de jaarlijkse verhogingen (door baremieke verhogingen, baremieke garanties en merit). Bij de

medewerkers die zich bevinden aan het baremiek plafond zal het bedrag niet geleidelijk geabsorbeerd worden, tenzij in geval van promotie.

Aanpassen van de promotieregels

Het stijgingspercentage varieert naargelang de positie ten overstaan van deze referentieschaal. Onder de referentieschaal: 10% van het RJL (minimum is gewaarborgd). In de referentieschaal: 5% van het RJL. Boven de referentieschaal: 2% van het RJL. De andere elementen van de verloning zijn deze van de nieuwe functieband (variabele verloning, representatiekosten, ...).

Indien de nieuwe functieband recht geeft op een bedrijfswagen, kan het personeelslid hiervan genieten in ruil voor een salarisinlevering van 450 euro per maand. Het reglement zal als volgt aangepast worden: om zich ervan te verzekeren dat alle personeelsleden eenzelfde inlevering doen voor de bedrijfswagen, zal het minimum van de functieband voortaan niet meer gegarandeerd worden. De modaliteiten van de salarisinlevering zullen voortaan ook toegepast worden op de personeelsleden die gepromoot worden in de functieband M1/V1.

Aankopen verlofdagen (piloot voor 1 jaar)

Elk personeelslid krijgt de mogelijkheid gedurende het jaar maximaal 5 verlofdagen extra te kopen en dit op een flexibele en eenvoudige manier. Combinatie met een deeltijds contract is mogelijk, 80% = 4 dagen / 50% = 3 dagen. Kostprijs van 1 dag is gelijk aan 1/21ste van de maandwedde.

Vermindering van het budget 'management car'

Voor degenen die een 'bedrijfswagengarantie' hebben 240 euro per jaar (het gaat hier over functies lager dan M2/V2). Voor de M2/V2 gaat het over 360 euro per jaar en voor de M1/V1 480 euro/jaar.

Impact van afwezigheden op bedrijfswagen

Naar analogie met de andere looncomponenten, zal het voordeel 'bedrijfswagen' verminderd worden in functie van vrijwillige of onvrijwillige afwezigheden. Een persoonlijke bijdrage zal daartoe gevraagd worden die afgetrokken zal kunnen worden van het 'voordeel van alle aard' dat aangerekend wordt voor het privégebruik van de wagen. Over deze aangelegenheid zijn de onderhandelingen nog niet afgerond. De impact is zeer beperkt.

Work-Life (2014-2015-2016)

- Het behoud van de dotatie per begunstigde op niveau 2013 voor de jaren 2014/15/16.
- Gedurende 3 jaar, 50% van de bonus (programma's actieven) overdragen ter financiering van het WLU-budget van het volgende jaar. Eerste jaar: de bonus van 2013 bedraagt 1,186 miljoen euro en wordt voor 50% overgedragen naar de geblokkeerde rekening en voor 50% gebruikt ter financiering van het budget 2014.
- De financiering door de geblokkeerde rekening van het budget preventieve gezondheidscampagne (0,3 miljoen euro per jaar) in plaats van het WLU-budget van de actieven, voor de jaren 2014/15/16.
- Gedurende de jaren 2014-2015-2016 zal de structurele dotatie van 15 euro per begunstigde gestort worden vanuit de geblokkeerde rekening.

Deze maatregelen hebben op geen enkele programma een impact.

Verkeersvoordelen (2015-2016)

M3/V3: woon-werkverkeer met een abonnement tweede klasse. Geen 50%-kaart meer voor de actieven, alsook voor de niet-actieven. Tweede klasse biljetten voor de actieven.

We houden je verder op de hoogte van het eindresultaat van de onderhandelingen. ■

André Vandekerkhove

Belgacom Nieuws van het paritair comité

Een beknopt verslag van de voornaamste dossiers die aan bod kwamen op het paritair comité van 20 maart 2014.

SDE/NEO/IPR: optimalisatie optische activiteit

De medewerkers van het team OPP moeten meer en meer aandacht hebben voor de voorbereiding en coördinatie van de geplande werken. Ze beschikken over de expertise 'optische vezel' om de kwaliteit van de dienstverlening te garanderen voor alle interventies aan optische kabels. In deze context wil Belgacom de expertise, die de lassers gedurende de afgelopen jaren verworven hebben, valoriseren om de kwaliteitsnormen te garanderen die ook onze onderaannemers moeten bereiken en respecteren. Concreet wordt een nieuwe functie 'technicus optische vezel' opgericht. Deze functie wordt gelijkgesteld met de functie 'technicus lasser'. Het doel is om in elke area te beschikken over 4 'techniciërs' en 2 experts '2b Optische Vezel'. De selectie wordt via een specifiek initiatief georganiseerd. Er zullen ook mogelijkheden geboden worden voor elke medewerker die niet slaagt voor het initiatief of die geen interesse heeft in deze nieuwe functie. Zij komen immers in aanmerking voor de volgende 2 functies:

- toezichter op de werven (adj. technicus studienetten 3x33067)
- koperlasser (adj. technicus lasser 3x33068)

S&S/CBU/SDE: impact als gevolg van de wijzigingen in het directiecomité

Dit dossier bevat de organisatorische wijzigingen die werden aangebracht binnen Belgacom nv, alsook de eventuele impact op de betrokken medewerkers, naar aanleiding van de wijzigingen in het directiecomité. Deze wijzigingen beperken zich in grote mate tot het veranderen van de rapporteringslijnen van de vice-presidents en directors. Er zijn geen veranderingen aan de inhoud van functies. De belangrijkste verandering in dit dossier betreft de creatie van de divisie Group

Corporate Affairs, onder leiding van een EVP, die de volgende activiteiten omvat: Group Communications, Legal, Public Affairs, Regulatory Affairs, Security Governance & Investigations en Secretary General.

CBU/CCA/CCA: structurele maatregelen

De verlenging van de tijdelijke maatregelen inzake outsourcing en van de tijdelijke maatregelen inzake de prestatie van overwerk wegens buitengewone vermeerdering van het werk.

Aangezien de onderhandelingen over het outsourcingbeleid voor de Front-End van CCA nog lopen, werd het akkoord van de vakbonden gevraagd over een verlenging na 31 januari 2014 van de tijdelijke maatregelen inzake het presteren van overwerk en outsourcing die werden opgenomen in het dossier 061 van 2013.

S&S/GIS/IFM: aanpassingen tarieven van de collectieve restauratie

Het eerste luik van dit dossier beoogt een prijsaanpassing van de tarieven in de Belgacom-restaurants vanaf 1 april 2014. De laatste algemene prijsherziening dateert van 1 februari 2008. De aanpassing zal de reële stijging van de prijzen van de voedingsproducten reflecteren. Het tweede luik plant om vanaf 1 april niet langer alcoholische dranken aan te bieden in de bedrijfsrestaurants.

S&S/GHR/LBR: arbeidsreglement - actualisering

Dit dossier omvat enerzijds een rechtzetting van het toepassingsdomein en anderzijds een afstemming op de wettelijke en reglementaire wijzigingen ingevoerd sinds 16 juni 2010 (datum van de laatste versie van het arbeidsreglement). De wijzigingen hebben betrekking op de volgende rubrieken:

- bezoldiging
- maaltijdcheques



- sancties en straffen
- te nemen maatregelen voor werknemers die tijdens de uitvoering van hun werk worden blootgesteld aan extreme temperaturen
- procedure bij afwezigheid wegens ziekte.

Alle werknemers werden via diverse kanalen op de hoogte gebracht van deze wijzigingen.

Economische en financiële informatie

Jaarrekeningen, beheersverslag en jaarlijkse economische en financiële informatie (in aanwezigheid van de commissarissen-revisoren). Op 11 maart is in aanwezigheid van de commissarissen en de directie een technische werkgroep bijeengekomen, waarbij het financiële rapport voor 2013 werd toegelicht en waarbij de vragen werden beantwoord.

De commissarissen hebben hun rol en opdracht met betrekking tot de jaarrekeningen toegelicht. De commissarissen gaan het certifiëringsverslag deponeren bij de secretaris van het paritair comité, die dit verslag bij de notulen van het paritair comité zal voegen. De commissarissen moeten formeel bevestigen dat aan de algemene vergadering van aandeelhouders een verklaring zonder voorbehoud afgelegd zal worden over de jaarrekening en dat aan alle wettelijke en reglementaire voorschriften inzake de economische en financiële informatie werd voldaan. Wat ook het geval is. ■

André Vandekerckhove

Evaluatie

Bogaert opent jacht op frauderende ondernemers (*)



Het is wellicht nog iets te vroeg om een algemeen oordeel te vormen over de evaluatiecyclus die (straffe) Hendrik Bogaert in het federaal openbaar ambt wist in te voeren. De koppeling van de evaluatie aan de loopbaan moet er volgens de staatssecretaris voor Ambtenarenzaken en de Modernisering van de Openbare Diensten voor zorgen dat de uitzonderlijk ambitieuze en gemotiveerde ambtenaar uitzicht krijgt op een snellere loopbaanontwikkeling. We vangen echter nu al signalen op die de wenkbrauwen doen fronsen.

De al dan niet behaalde doelstellingen zoals besproken in het individuele planningsgesprek zullen bij de evaluatie omgezet worden in één van de vier eindvermeldingen. Duidelijke afspraken tijdens het planningsgesprek zijn dan ook van primordiaal belang. Net daar wringt het schoentje.

Doelstellingen onder druk

Uit verschillende FOD's bereikt ons het gerucht dat over de doelstellingen niet onderhandeld wordt, maar dat ze als het ware door de strot worden geduwd. Wanneer de geëvalueerde opmerkingen wenst te laten optekenen, wordt hem/haar geadviseerd dit best niet te doen omwille van de nare gevolgen dat dit voor de betrokkene zou kunnen meebrengen. Enkele leden gaven al te kennen dat zij bij het planningsgesprek onder een zodanige druk werden geplaatst, dat ze de doelstellingen gewoon ondertekenden. Onze raad: laat je bijstaan door een syndicaal afgevaardigde.

'Uitzonderlijk' onmogelijk

Bij sommige FOD's werd trouwens duidelijk gesteld dat de eindvermelding 'uitzonderlijk' niet zal worden toegekend. Vanuit de FOD Economie lieten al enkele leden hierover hun ongenoegen blijken. Dat Bogaert hier de ambtenaren een rad voor de ogen draait, is zonneklaar. De toekenning van de vermelding 'uitzon-

derlijk' is per definitie ook uitzonderlijk, want ze creëert bovendien een (onbetaalbare) meerkost op de personeelsenvolpen en dit heeft niets te maken met een snellere loopbaan voor de zeer ijverige ambtenaren.

Onrealistisch

Bij de FOD WASO kregen de sociaal inspecteurs te horen dat om aan de vermelding 'voldoet aan de verwachtingen' te beantwoorden, zij een regularisatie dienen na te streven van 250.000 euro per jaar. Indien zij de 50.000 euro (het kostenplaatje van een inspecteur) niet bereiken, zullen zij worden bedacht met de vermelding 'te verbeteren'. De 250.000 euro zou een gemiddelde zijn van de bedragen die in het voorbije jaar door alle sociaal inspecteurs werd binnengehaald. Dat betekent niet dat elke inspecteur dit gemiddelde weet te behalen, terwijl het nu wel als één van de criteria in het planningsgesprek wordt opgelegd. Of het hier een realistisch criteriapunt betreft, laten we in het midden. Vast staat dat de druk op de inspecteurs aanzienlijk wordt opgedreven en het hun eerste bekommernis zal zijn om dit streefcijfer te halen, temeer daar ook de evaluator er dient over te waken dat dit streefdoel wordt bereikt.

Vraag is welke regularisatie nagestreefd dient te worden om de vermelding 'uitzonderlijk' te krijgen? Het enige dat het Koninklijk Besluit voorschrijft, is dat je hiervoor je prestatiedoelstelling niet alleen realiseerde, maar ook nog eens overtrof. Een aantal inspecteurs stellen zich terecht de vraag welk bedrag zij dienen te realiseren om de vermelding 'uitzonderlijk' te krijgen: 500.000 euro, 1.000.000 euro of meer?

Bijkomende dimensie

De strijd tegen de sociale fraude krijgt zo een bijkomende dimensie, namelijk een vluugere doorstroming in je loopbaan – de beloning zoals voorzien in het personeelsbeleid van Hendrik Bogaert. Uitzonderlijk ambitieuze en gemotiveerde inspecteurs zullen met een vluugere loopbaan in het vooruitzicht, wellicht bereid zijn meer dan één tandje bij te steken. Of dit effectief een snellere loopbaan betekent, zal Bogaert worst zezen.

Wellicht heeft hij er nooit bij stilgestaan, maar de nieuwe loopbaan maakt dat de jacht op de frauderende ondernemer, kmo'er of zelfstandige nu open is. Zullen ze nu nog veel begrip kunnen opbrengen voor collega en medeondernemer Bogaert? Wordt vervolgd!

We roepen onze leden op hun ervaringen met de evaluatiecyclus te delen met hun afgevaardigden. ■

Jean-Pierre Van Autrève

(*) Maar hij weet het nog niet...

FOD Financiën Wat brengt de toekomst?

Toen de FOD Financiën nog ministerie van Financiën heette, kampte het mis-schien met gebrekkig materiaal, maar blonk het personeel wel uit in competen-tie. In de grote centra was er hier en daar een hoog personeelsverloop en soms ontstonden er ook tekorten, maar de basisvorming was goed uitgebouwd, en de permanente vorming was grondig en accuraat. Maar wat merken we vandaag en wat brengt de toekomst?

Hervorming zonder resultaat

Dit was uiteraard een doorn in het oog van sommigen. Met de komst van minister Reynders werd het roer omgegooid. De diensten kregen bijkomende taken zonder dat er extra personeel werd aangeworven – denken we maar aan het verdedigen van fiscale dossiers voor de rechtbanken of het behandelen van niet-betaalde alimentatie-gelden. De hervorming die onder minister Maystadt startte en die zou leiden tot een betere controle van de ondernemingen, werd stopgezet.

Als klap op de vuurpijl volgde een nieuwe herstructurering, die uitmondde in een ellenlange voorbereiding en nog steeds wacht op definitieve uitvoering. Het enige resultaat is dat een duizendtal personeels-leden weggetrokken werden uit de ope-rationele diensten om de hervorming te begeleiden.

Personeelstekort

Waar wel werk van gemaakt werd, was de afvloeiing van personeel. Al in het begin van het vorige decennium luidde de ACOD de alarmklok. Het personeel verouderde, dus er moesten dringend vervangers ge-zocht worden, zeker in sommige admini-straties. Reynders koos er vooral voor om het werk te informatiseren, te reorganise-ren en te centraliseren. Naar verluidt zou-den er 30.000 mensen werken bij de FOD Financiën, maar als je geen rekening houdt met het keuken- en onderhoudspersoneel, zijn die er nooit geweest. Ondertussen ra-ken we zelfs niet meer aan dat cijfer indien we die categorieën erbij tellen. Sinds 2006 is het personeelsbestand van Financiën met 17% (!) geslonken. Het

aantal fiscale dossiers nam niet af, wel integendeel. De informatisering helpt bij opzoekingen en het raadplegen van fiscale documentatie, maar de fiscale controles op het terrein worden er niet efficiënter door. Wel is het aantal lijstjes dat moet bijgehouden worden exponentieel ge-groeid. Nog nooit werd het werk van het personeel zo goed opgevolgd!

Gebrekkige opleiding

De inkrimping zorgt ook voor minder per-soneel in de opleidingscentra. Uiteraard hebben de gecertificeerde opleidingen er-voor gezorgd dat de permanente vorming moest wijken. Tegelijkertijd is de Nationale School voor Fiscaliteit ingeruild voor tijde-lijke lesgevers. Sommigen van hen doen dat ongetwijfeld goed, maar degenen die zich konden verdiepen in hun materie en in de pedagogische middelen om hun ken-nis door te geven, zijn nog op één hand te tellen. Hun opdracht is daardoor zo zwaar geworden, dat ze simpelweg geen tijd meer hebben om datgene te doen waarin ze goed zijn. Ook dit gemis probeert men nu op te vangen door informatisering (e-learning). Het is nog maar de vraag of het eindresultaat even goed zal zijn.

Regionalisering

Ondertussen trekt ook de regionalisering steeds meer personeel weg. De aantallen die moeten overgaan als gevolg van de vijfde staatshervorming werden berekend op het personeelsbestand van 14 jaar ge-leden. Die personeelsleden zijn er al lang niet meer, maar de overdracht moet wel gebeuren op basis van die oude cijfers. Dit liet zich hard voelen bij de overheveling van de verkeersbelasting naar het Vlaams en het Waals gewest en nog harder bij de voorbereiding van de overheveling van het personeel van de Registratie. Zowat de helft van het huidige personeel in Vlaan-deren zal moeten worden overgedragen, terwijl de documentaire taken federaal blijven en meer dan de helft van het werk uitmaken.

Antwoord van de overheid? Informati-sering. De programma's, die daarvoor gebruikt moeten worden, werken nauwe-

lijks of helemaal niet, maar toch is dat de keuze die gemaakt wordt.

Uitzichtloze toekomst?

Het resultaat is een ongekende wanhoop bij het personeel. Nog altijd heeft de FOD Financiën personeelsleden die gedreven zijn en hun taak goed willen uitvoeren, maar ze worden afgeremd door nieuwe werkmethodes, nieuwe herschikkingen en nieuwe opdrachten. Van enige continuïteit is al lang geen sprake meer. Boven hun hoofd zweeft bovendien de grote verhuis-beweging van de hervorming die meer dan tien jaar geleden is ingezet.

Wat brengt te toekomst nog? De volgende vijf jaar verdwijnen er jaarlijks ongeveer 1200 personeelsleden als gevolg van pensionering. Rekening houdend met een gemiddelde aanwerving van 500 per-soneelsleden (een aantal dat de laatste jaren nauwelijks gehaald werd), betekent dit nog eens een vermindering van het personeel met bijna 15%. Intussen zal de hervorming eindelijk uitgevoerd worden en zullen velen van de overblijvers nieuwe taken en nieuwe werkmethodes moeten aanleren.

Het valt te betwijfelen of er nog sprake zal zijn van fiscale controle. Alleen al het ver-werken van de ingediende aangiftes zal de overblijvende tijd opsorpen. Het valt dan ook te vrezen dat de opbrengsten uit fis-cale controles nog een duik zullen nemen, geen rooskleurig plaatje.

Het enig mogelijke antwoord daarop is een investering in jong personeel dat een goe-de opleiding krijgt. De fiscale vereenvou-diging, waarvan men al jaren de mond vol heeft, zou natuurlijk hulp kunnen bieden in de mate dat de controle van de aangif-tes hierdoor zou vereenvoudigen. Als een fiscale 'vereenvoudiging' echter neerkomt op nog meer regels, die nog moeilijker gecontroleerd kunnen worden, dan zal het effect eerder omgekeerd zijn. ■

Aimé Truyens

Voor wat hoort wat Als men om je stem vraagt...

Als personeelslid van de federale overheid ga je op zondag 25 mei beslist naar de stembus. Je werk is een belangrijk deel van je leven, je hebt dus ook het recht om op dat vlak eisen te stellen aan de toekomstige volksvertegenwoordigers. Als men om je stem vraagt, eis dan ook dat men rekening houdt met het verlanglijstje dat wij namens het personeel hebben opgesteld. Volledig is het niet. Als dat zou kunnen...

Verlanglijstje

- De afvloeiingen moeten stoppen en een tewerkstellingsplan met extra aandacht voor werkloze jongeren is dringend noodzakelijk.
- Het personeelsplan dat nu gemanipuleerd wordt als een besparingsthermometer, moet een duidelijk beeld geven van het nodige personeel en hoeveel personeelsleden er effectief aan het werk zijn.
- De reglementering moet versoepeld worden, zodat men tijdig kan rekruteren en reserves kan aanleggen voor moeilijk te vinden kandidaten (bijvoorbeeld veiligheidsfuncties, verpleegkundigen, ploegwerkers,...).
- De werkgever moet verplicht worden ons te informeren over hoeveel geld er beschikbaar is, en hoe en voor wat

dat gebruikt wordt.

- Er moet opnieuw respect komen voor vrije onderhandelingen en tweejaarlijkse sectorale akkoorden.
- De link tussen het resultaat van de evaluatie en de geldelijke loopbaan moet verdwijnen.
- De in dienst zijnde contractuelen moeten meer en betere kansen krijgen om vastbenoemd te worden.
- Het werk moet zo georganiseerd worden, dat je je werk kan blijven uithouden tot je pensioen.
- Alle vormen van fraude moeten echt aangepakt worden: meer middelen voor inspectiediensten.
- De overheid moet schoonmaak, bedrijfsrestaurants en bewaking van gebouwen met eigen personeel organiseren, zodat iedereen aan de slag kan blijven.
- Ik heb recht op een arbeidsgeneeskundige dienst waarop ik te allen tijde kan rekenen.
- Gelijke toegang en kansen, ook voorbereiding, voor bevordering hoger niveau.
- Het loon van december moet ook in december uitbetaald worden.
- ... (Vul zelf aan.) ■

Guido Rasschaert



17 juni (C en D) en 26 juni (A en B) Vorbereiding aanwerving en bevordering

De ACOD zal voor zijn leden voorbereidingen organiseren om deel te nemen aan proeven voor zowel aanwerving als bevordering. Deze voorbereiding zal plaatsvinden bij de ACOD, Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel. De sessies voor niveau D en C worden

georganiseerd op dinsdag 17 juni 2014 en voor de niveau B en A op maandag 26 juni 2014. Inschrijven kan bij ellen.vannoten@acod.be en dit tot maandag 2 juni 2014. Deze voorbereiding is gratis voor de leden. Ook niet-leden zijn welkom, maar zij moeten dan uiteraard het lidmaatschap

in orde brengen. De mensen die in het bezit zijn van een laptop of tablet, kunnen deze meebrengen, internetaansluiting is mogelijk. ■

Gino Hoppe, Kurt Sissau

Uitgevlooid Verbeelding of dwaling?

Frank Van Massenhove en Tom Auwers zijn overheidsmanagers die ook al wel wat bekendheid genieten bij het grote publiek. Ze jongleren wel eens met opvallende cijfers en statistieken over personeelsleden. Maar stroken hun opmerkelijke kunstjes ook met de werkelijkheid?

In 2012 deed een artikel uit Jobat bij het personeel van de FOD Sociale Zekerheid de wenkbrauwen fronsen. Aangezien de vakbonden geen toegang kregen tot de echte cijfers, konden we toen niet reageren. Na veelvuldig aandringen heeft de ACOD uiteindelijk precieze statistieken ontvangen over het aantal personeelsleden tewerkgesteld bij de FOD Sociale Zekerheid sinds de oprichting. Tom Auwers, directe medewerker van de immer geciteerde goeroe onder de overheidsmanagers, Frank Van Massenhove, ging toch flink uit de bocht als hij stelde dat hij 700 jobs heeft weggesaneerd en de FOD beter

laat draaien. We voelen ons verplicht foutieve beweringen en cijfers te corrigeren. De officiële cijfers gaan terug tot 2005. Voorheen waren de FOD Volksgezondheid en de FOD Sociale Zekerheid één instelling onder de benaming ministerie van Sociale Zaken, zodat cijfers uit die periode niet relevant zijn.

De ACOD herinnert enkele van de vele verklaringen van topmanagers van de FOD en in het bijzonder van zijn voorzitter Frank Van Massenhove. In 2012 verklaarde hij in Le Soir: "Mille trois cents collaborateurs travaillent actuellement sous mes ordres, contre deux mille cent, il y a neuf ans." Dus van 2100 naar 1300.

In De Morgen van 7 januari 2012 liet hij optekenen: "Toen ik hier begon, was de gemiddelde leeftijd 51 jaar en was tachtig procent laaggeschoold. En wij hadden hooggeschoolde mensen nodig. Ondertussen werken hier minder mensen, 1300 in plaats van 2500, maar ze zijn wel overwegend hooggeschoold."

Het is niet alleen de voorzitter van FOD Sociale Zekerheid die dat bevestigt. Tom Auwers verklaarde op 7 mei 2012: "In 2003 werkten er bij de FOD Sociale Zekerheid 2000 ambtenaren. Vandaag zijn dat er 700 minder."

Over Frank Van Massenhove en Tom Auwers verklaringen aangaande de vermindering van het aantal personeelsleden kunnen we kort zijn: pure macht van de verbeelding. Nu zijn we zeker niet tegen de verbeelding en de macht kan een flinke dosis gebruiken, maar cijfers zijn wat ze zijn. Gaat het hier over enorme vergissingen of wil men bewijs leveren met stellingen uit het ongerijmde? De ACOD laat het aan de publieke opinie over om zich hierover uit te spreken, maar het blijft doodergerlijk dat vele journalisten klakkeloos knippen en plakken wat hen opgeendiend wordt. ■

Jean-Pierre Van Autrève /
Guido Rasschaert



GO YEW

Jongeren van ACOD Overheidsdiensten maken hun eigen vakbond

26 september 2014 wordt een dag die nog lang zal nazinderen. Onze jongerencommissie GO YEW organiseert dan een RED FEVER DAY in Leuven.

Alle leden van ACOD Overheidsdiensten die jonger zijn dan 30 jaar, zullen daarvoor een uitnodiging ontvangen, maar alleen de 200 eerste inschrijvingen zullen we ook effectief kunnen verwelkomen in de lokalen van ACOD Leuven. Samen willen we er de vakbond (her)tekenen.

De dag wordt afgesloten met de mogelijkheid tot netwerken en uitwisseling van persoonlijke ervaringen op de werkvloer in het hart van de studentenbuurt.

Deze bijeenkomst wordt georganiseerd voor de leden die zowel voor de Vlaamse als voor de federale overheid werken. Alle praktische inlichtingen zullen in de uitnodiging staan. Gelieve te wachten met inschrijvingen tot ontvangst daarvan. ■

Sofie Blokken (voorzitter GO YEW),



Interview met Willem Debeuckelaere **"Niets is veilig"**



Personeelsleden van de federale en Vlaamse overheid zitten vaak met vragen over hoe de overheid omspringt met hun privacy tijdens de uitoefening van hun job. We stelden enkele praktische vragen aan Willem Debeuckelaere, voorzitter van de Privacycommissie.

Een grote bezorgdheid van onze leden zijn de verschillende vormen van 'track & trace', waarbij personeelsleden van overheidsdiensten via hun telefoons, tablets of wagens gevolgd kunnen worden. Mag dat allemaal?

Willem Debeuckelaere: "Strikt genomen moet het arbeidsreglement – zowel in de private als openbare sector – duidelijk specificeren hoe en waarmee de werkgever zijn werknemers in de gaten houdt en wanneer dat gebeurt. Anders zijn de praktijken eigenlijk illegaal. Er is dus een informatieplicht. Op die manier kunnen werknemers en vakbonden zich een beeld vormen van de draagwijdte daarvan. Helaas zijn werknemers vaak niet op de hoogte dat ze in de gaten worden gehouden. Ook belangrijk is dat de observatie 'proportioneel' is. Het is niet omdat je iets kan controleren, dat het ook toegelaten is. Het moet noodzakelijk

zijn, er moet een bepaalde reden voor zijn. Voor iemand met een hoge veiligheidsfunctie is de observatie misschien begrijpelijk, maar voor veel lagere ambtenaren is het buiten proportie in het kader van de uitoefening van hun functie."

Bedrijfswagens van personeel via hun gps volgen of nagaan waar personeel uithangt aan de hand van applicaties op hun tablet of gsm kan dus niet zomaar?

Willem Debeuckelaere: "In het geval van een bedrijfswagen die ook voor privégebruik dient, moet het eigenlijk mogelijk zijn voor de werknemer om het toestel dat traceert, af te zetten wanneer hij of zij niet aan het werk is. Dat geldt net zo goed voor iemand die de wagen alleen voor het werk gebruikt, maar bijvoorbeeld zijn middagpauze houdt. De werkgever heeft er geen zaken mee waar die werknemer zich bevindt tijdens zijn of haar vrije tijd. De tracing zou zich eigenlijk automatisch moeten uitschakelen tijdens die momenten. Dat zou zelfs moeten gelden voor bijvoorbeeld de burgemeester van Antwerpen, die toch een hoge veiligheidsfunctie heeft. Ook hij heeft het recht om niet getraceerd te worden indien hij, zeg maar, in het weekend panda's zou willen bezoeken in Pairi Daiza. (lacht)"

Veel van onze leden gaan dagelijks om met persoonlijke gegevens van burgers. Hoe gerust kunnen ze – als burger en als werknemer – zijn dat de overheid die gegevens op een veilige manier beheert, zeker in het licht van recente spionageschandalen?

Willem Debeuckelaere: "Sowieso moet de overheid voorzichtig te werk gaan. Dat is aangetoond door FEDICT, dat een publieke 'cloud' door een privaat bedrijf wilde laten organiseren. Ze vroegen ons advies over de privacy en spraken ook met mensen van de federale computer crime unit. Ze wilden immers zeker zijn dat de gegevens voldoende beschermd waren. Op basis daarvan maakten ze een lastenboek op. Toen bleek dat geen van de internationale privébedrijven die kandidaat waren, binnen het vooropgesteld budget daaraan kon voldoen. Alleen de overheid zelf kon

federale overheid/vlaamse overheid

aan alle voorwaarden voldoen. De privé doet het dus niet altijd beter, we kunnen als overheid best onze gegevens zelf beheeren.”

Zowel overheid als private bedrijven houden heel wat gegevens bij over burgers. Kan je die informatie opvragen?

Willem Debeuckelaere: “De privacywetgeving bepaalt dat ieder bedrijf of instelling die informatie verzamelt of beheert, verplicht is op verzoek van de betrokkene binnen de 40 dagen na de aanvraag een volledig overzicht over te maken van alle gegevens waarover men beschikt, op een begrijpelijke manier. Dat is Europees en zelfs wereldwijd aanvaard. Dat is je recht, je moet er geen reden voor opgeven. In principe moeten bedrijven of instellingen wanneer ze informatie over je verzamelen, ook op voorhand meedelen welke gegevens ze verzamelen en met welk doel. Eventueel ander gebruik van die gegevens moet gemeld worden, zeker wanneer je er zaken mee wil doen die niet in de lijn van de verwachting van de burger liggen. Ook hierbij geldt proportionaliteit.”

Kan je ook vragen de gegevens te corrigeren of te verwijderen?

Willem Debeuckelaere: “Je mag correcties vragen en ook eisen dat men geen gegevens meer over je bijhoudt – met andere woorden dat ze je schrappen. Soms ben je echter als burger verplicht bepaalde gegevens ter beschikking te stellen, omdat het nodig is voor wettelijk bepaalde controles. En in bepaalde gevallen kan je niet zomaar je gegevens opvragen. Dat geldt voor de informatie die de politie, justitie of staatsveiligheid eventueel over je bezit. In dat geval moet je de informatievraag stellen via de Privacycommissie, die dan de gegevens voor jou opvraagt. Je hoeft hiervoor ook geen specifieke reden te hebben. Per jaar ontvangen we zo’n 200 dergelijke vragen en opmerkelijk genoeg komt een derde van politiemensen. Zij weten wellicht best hoeveel informatie er wordt verzameld. (lacht)”

‘Klokkenluiders’ zijn ook een heet hangijzer. Vaak aarzelen ambtenaren om misstanden aan te kaarten omdat ze niet goed weten tot wie zich te wenden en uit angst voor represailles. Is hier een meer sluitende regeling voor nodig?

Willem Debeuckelaere: “Wanneer je dat in strakke regels giet, wordt de kans op procedurefouten des te groter. Daar is niemand mee gediend. Wanneer iemand zaken ziet gebeuren die niet kunnen, moet hij of zij in de eerste plaats de mogelijkheid hebben om advies te krijgen en om begeleid te worden. In die zin is het misschien interessant de wetgeving rond ongewenst seksueel gedrag op het werk als blauwdruk te gebruiken. Die wetgeving werkt zeer goed en de problematiek is vrij gelijkaardig, namelijk ongewenst gedrag waarover je moeilijk kunt spreken.”

De privé doet het niet altijd beter, we kunnen als overheid best onze gegevens zelf beheeren.

Mogen collega’s of je overste wanneer je ziek bent, zomaar je e-mails lezen om je werk op te volgen?

Willem Debeuckelaere: “Neen, daarvoor is een duidelijk ‘policy’ nodig. Die moet duidelijk omschrijven wie en onder welke omstandigheden toegang kan krijgen tot apparaten of in dit geval e-mails. We gaan ervan uit dat e-mails die op het eigen apparaat staan privé zijn en degene die op de centrale server staan niet. De praktijk is uiteraard waziger. Daarom kan er gevraagd worden dat alleen een vertrouwenspersoon toegang krijgt of dat er iemand van de vakbond aanwezig is. Sowieso is het best de betrokkene zelf eerst te raadplegen indien mogelijk.”

Hoe beveilig je best persoonlijke communicatie?

Willem Debeuckelaere: “Je kan bijvoorbeeld een map ‘persoonlijk’ aanmaken, zodat er geen verwarring kan ontstaan. Je kan ook duidelijk e-mails markeren als persoonlijk of werkgerelateerd. Soms staan diensten ook toe dat je een privaat e-mailadres koppelt aan je e-mailprogramma. In principe mag je werkgever niet alles

controleren, tenzij in diensten die kritieke informatie beheren en waar het veiligheidsniveau zodanig hoog is, dat men zich best niet met andere zaken bezighoudt. Ook hierbij moet er proportionaliteit zijn. Juridisch is dit een moeilijk begrip, maar het komt eigenlijk neer op gezond verstand. Wanneer een personeelslid in hoofde van zijn functie betrokken is bij een strafzaak, heeft de werkgever wel volledig toegang tot alle informatie.”

Moeten vakbonden zich zorgen maken over de uitwisseling van syndicale informatie over bedrijfssystemen?

Willem Debeuckelaere: “Ik zou daar erg voorzichtig mee zijn. Bij spanningen en sociale conflicten zal voor de werkgever de verleiding ontzettend groot zijn om eens te bekijken wat er allemaal van informatie uitgewisseld is. Je moet de melk niet bij de kat zetten. De mensen van de ICT kunnen er sowieso aan. Dat is eigen aan dergelijke communicatiesystemen. Niets is veilig.”

Heb je veel hulp van de vakbonden bij het aanpakken van privacyproblemen?

Willem Debeuckelaere: “Als individuele werknemer kan je aanstoot nemen aan bepaalde praktijken van je werkgever. Maar waar sta je als individu? Als vakbond kan je dergelijke materies op een veel meer onthechte en meer gedragen manier aanbrengen. Privacy is immers een vaag begrip. Voor de één gaat dat al verder dan voor de ander. De vakbond als gesprekspartner is voor de Privacycommissie interessant, want zo komen we breed gedragen problemen op het spoor.” ■

Succesvolle politieke vakbondshappening 'De Vlaamse overheid en haar overheidsdiensten: welke toekomst?'

Op 3 april organiseerde ACOD Overheidsdiensten een politieke vakbondshappening voor de militanten en afgevaardigden over de verkiezingen van 25 mei 2014. We telden meer dan 200 enthousiaste deelnemers.

Onze afgevaardigden, militanten en leden worden dagelijks geconfronteerd met politieke beslissingen die ingrijpen op de openbare diensten en op de overheidsdiensten. Deze politieke beslissingen worden door het overheidsmanagement vertaald naar de werking en personeelsplannen van de diensten. De ACOD wil klaar staan met zijn visie, antwoorden, voorstellen en reacties. Dit politiek vakbondstreffen bracht drie zaken onder de aandacht: een vakbondsstatement rond onze politieke keuze, een memorandum aan de politieke partijen en een debat met de politiek.

Statement

Rechtse partijen willen de onderlinge concurrentie tussen jong en oud, werkzoekenden en werkenden, Vlamingen en Walen, en autochtonen en allochtonen verscherpen. Uiteindelijk verliezen we hier allemaal bij. Daarom verdedigt ACOD consequent de eenheid en de diversiteit onder de bevolking, want samen staan we sterk. De volgende jaren staat er veel op het spel. Daarom vonden we het onze plicht om een duidelijk statement te maken en onze militanten, afgevaardigden en leden op te roepen om op 25 mei te kiezen voor linkse partijen die onze vakbondsvisie verdedigen en die de overheidsdiensten steunen. We laten ons niet in een ho(e)kje



drummen. Het rode potlood in uw stemhokje is ons wapen om links te stemmen.

Memorandum

Voor het debat begon, hebben we aan de politieke partijen ons vakbondsmemorandum overhandigd. Onder de titel 'Overheidsdiensten als hoeksteen van een slagkrachtig, modern en dynamisch overheidsbeleid' hebben we als sector een zeven pagina's tellend document toegelicht met onze visie en voorstellen voor de politiek en het beleid voor de overheidsdiensten.

Politiek debat

Het debat met de fractieleiders van de Vlaamse politieke partijen vond plaats onder titelthema 'De Vlaamse overheid en haar overheidsdiensten: welke toekomst?'. Tijdens het debat werden de degens gekruist tussen Bart Van Malderen (sp.a), Bart Caron (Groen), Matthias Diependale (N-VA) en Marnic De Meulemeester (Open

VLD). Er was interventie van Peter Mertens (PVDA). Chris Reniers, algemeen secretaris van de ACOD, legde de politici regelmatig het vuur aan de schenen. Ook de tussenkomsten uit de zaal werden gesmaakt. De deelnemers scandeerden 'Meer, meer personeel en middelen' en 'Minder, minder besparingen!'

Drukbezochte infostands

Tijdens het politiek vakbondstreffen waren er ook infostands van sp.a, Groen en PVDA. Daar kon iedereen de verkiezingsprogramma's krijgen en tevens in gesprek gaan met enkele parlementsleden. We willen als sector wegen op deze verkiezingen en ons steentje bijdragen tot de discussie binnen en buiten de vakbond over de te maken politieke keuze. Dit bleek aan te slaan en de happening was dan ook een succes op alle vlakken. ■

Chris Moortgat





Agentschap Plantentuin Meise **Een hobbelige start**

Sinds dit jaar is de Nationale Plantentuin van België een 'extern verzelfstandigd Vlaams agentschap'. De overheveling van de plantentuin en zo'n 135 (Nederlandstalige) personeelsleden van het federaal naar het Vlaams niveau nam tien jaar in beslag! Is alles nu in orde?

Voor deze personeelsleden is de overgang naar Vlaanderen een grote verandering. Zij komen terecht in een nieuw personeelsstatuut, dat ingrijpt op hun arbeidsvoorwaarden over verlonen, evaluatiesysteem, bevordering, verloning en toelagen, loopbaanperspectieven en dies meer. Hoewel de overheid garanties gaf over het behoud van de administratieve en financiële rechten van de overgedragen personeelsleden, is het toch nog een lijdensweg geweest om alles te laten verlopen zonder dat iemand eraan zou verliezen. In december 2013 werd een besluit opgesteld dat

bepaalde dat alle personeelsleden de hoedanigheid, graad of klasse en geldelijke anciënniteit, alsook de toelagen behoudt waarop ze op dag van de overgang recht hebben.

Niet afgewerkt

Dat alles is echter alleen het geval indien de voorwaarden voor toekenning blijven bestaan in de Vlaamse overheid. En daar wringt het schoentje. Niemand zou iets mogen verliezen, maar bepaalde zaken, zoals de gevolgen van de (niet-) verrekening van maaltijdcheques voor het pensioen, de bepalingen van de competentietoelage en de invloed daarvan op de loopbaan en de gevolgen van bepaalde verlofstelsels en het pensioen zijn nog onduidelijk. Bovendien zijn ook de belangrijke dossiers rond het personeelsplan en het arbeidsreglement niet afgewerkt.

Waterdichte garanties voor toekomstige overhevelingen

De ACOD heeft tijdens de onderhandelingen op het sectorcomité XVIII nog geen definitief akkoord gegeven. Dit dossier van overheveling in het kader van de staats-hervorming is immers zeer belangrijk voor toekomstige overdrachten. Wij willen volwaardige en waterdichte garanties dat alle personeelsleden die in de toekomst overkomen naar de Vlaamse overheid (in het kader van de uitvoering van de zesde staats-hervorming) onder andere hun bestaande rechten, arbeidsvoorwaarden en loopbaanperspectieven kunnen behouden in de nieuwe constellatie. Niemand mag erop achteruit gaan. ■

Chris Moortgat

VDAB

Poets -en kantinepersoneel onder druk

Overall in de Vlaamse overheid staat het schoonmaak-, poets-, kantine- en cateringpersoneel onder druk. Ze worden geconfronteerd met afvloeiingen, het minder inzetten op de niveaus D en C en de rationalisatie van managementondersteunende diensten.

Over de besparingsobjectieven die ook aan de VDAB opgelegd zijn, hoeven we geen uitleg meer te geven. Ieder diensthoofd moest bij aanvang zijn besparingsplan voorleggen. Zo had het management van Facility zich voorgenomen de beste van de klas te zijn. Bij het voorstellen van het personeelsplan in 2012 werden er niet minder dan 30 mensen van het poetspersoneel en 60 van het kantinepersoneel op modus 'natuurlijk af te vloeien' gezet. Ze gingen volgens dit plan sowieso uren verliezen. 'Gelukkig' bleken er in de praktijk allerlei mensen (van ook andere niveaus) af te vloeien en bleek de natuurlijke weg niet de snelste.

Intussen hadden de vakbonden zich in gezamenlijk front al sterk gemaakt dat de besparing op 'koppen' niet grotendeels op de kap van de laagste niveaus zou gebeuren. Het management had het alsmaar in de media over mensen inzetten op hun competenties. Dat moest maar eens naar de praktijk vertaald worden. De VDAB-directie heeft hier dan wel een statement gemaakt: de mensen blijven en houden hun contract. Onder leiding van de voorzitter van EOC en onder grote druk van de drie vakbonden werd het radicale optima-

lisatieplan wat genuanceerd. Er werden wat bochten genomen. Maar het was nog niet genoeg voor ons.

Alternatief voorstel

Inhoudelijk hadden we niets tegen het feit dat de directie Facility alleen wil laten poetsen wanneer het vuil is. Dat op basis hiervan nog steeds een hele reeks poets- en kintinemensen moeten afvloeien (ook al is het 'natuurlijk' via pensioen of eigen keuze), is voor ons echter nog steeds een brug te ver.

De vakbonden dienden zelf een voorstel in: waarom gebruikt de directie de uren die er 'zogenaamd' contractueel te veel zijn niet om onze werkende VDAB-werknemers te ondersteunen? Die moeten vaak zelf koffie zetten, vuilnis buiten zetten of even helpen aan het onthaal, met de post en met een mailing? Met andere woorden, als de poetsvrouw/man klaar is met poetsen, kan zij/hij iemand helpen. Vele VDAB-personeelsleden zijn al overwerkt. De directie heeft dit aanvaard en omgezet naar een verteerbaar alternatief, waarbij die facilitaire taken (extra ondersteunende taken) worden geclusterd. De directie blijft wel bij het feit dat het aantal poetsuren in de toekomst afgebouwd wordt. Hier moeten we echt nog voort onderhandelen, zodat de facilitaire taken structureel worden, want onze interne klant bij de VDAB wordt verwaarloosd. Dit zijn de taken van de toekomst!

Geen gezellige kantine?

Ook het nieuwe plan met de nieuwe kantines (zonder mensen of liever alleen met een 'coördinerende kantinière' en met automaten) zien we bij ACOD maar matig zitten. We willen wél meepraten als de lokale mensen inspraak krijgen in de aankleding. Als de kantinière (m/v) kans krijgt om 'gastvrouw' te zijn en een goede service kan leveren naargelang van de behoefte. Als er rekening gehouden wordt met het feit dat de mensen graag een bord warme soep eten in de winter, wordt het al warmer.

De ACOD wil vooral een gezellige menselijke kantine met een warm gebaar en geen automaat waar fruitsap uitloopt in plaats van koffie. Deze laatste hebben onze mensen in deze tijd broodnodig. ■

Chris Moortgat, Tilly Troost



Geen sectoraal akkoord 2013-2014?

Door de desastreuze septemberverklaring 2012 van de Vlaamse regering en het alles opslorpemde raamakkoord van december 2012 werden de middelen voor een sectoraal akkoord 2013-2014 ingepikt. Een budgetneutraal sectoraal akkoord opstellen, is dus makkelijker gezegd dan gedaan, ook al om dat het de bedoeling was eindloosbaanmaatregelen uit te dokteren. Onmogelijk zonder geld uit te geven!

De overheid kwam aandragen met een nieuwe reeks maatregelen rond 'modern HR-beleid'. De ACOD weigerde hierover te spreken, omdat we wisten dat de overheid hiermee ook probeerde te morrelen aan bestaande verlofstelsels. Daarop kregen we het voorstel van de overheid om geen sectoraal akkoord 2013-2014 af te sluiten, waarbij tijdens deze legislatuur ook niet meer over de verlofstelsels werd gesproken.

De overheid deed uitschijnen dat we 'samen' hadden beslist geen sectoraal akkoord af te sluiten – wat zeker niet klopt. De ACOD is nog steeds vragende partij, maar dan wel voor een akkoord met centen! Voorlopig wachten we af, maar beter geen extra akkoord dan een slecht akkoord. ■

Jan Van Wesemael

Gemeenten in de problemen

30 april: actie voor betere financiering

De lokale en regionale besturen worden al decennialang geconfronteerd met zorgwekkende financiële toestanden. Naast het feit dat het personeel van de groot- en centrumsteden en andere eerder al forse inspanningen leverde via een opeenvolging van besparingen, ondervindt de bevolking de nefaste gevolgen. Zij kunnen hoe langer hoe minder rekenen op een kwalitatieve dienstverlening.

Het zwartepunt van de besparingen ligt bij het personeel, door een stelselmatige afbouw van de dienstverlening aan de bevolking. Op 3 april organiseerde de sector een Vlaams Comité, waar we de globale context van de slechte overheidsfinanciën op het lokale en regionale vlak bespraken. Binnen onze analyse werd er onder meer vertrokken van de vraag of de deelstaten de gemeenten financieel voldoende ondersteunen.

Algemeen mogen we stellen dat de deelstaten voor de financiering van gemeenten ongeveer 5 miljard of 504 euro per inwoner uittrekken. Dat komt neer op 36% van de gewone ontvangsten. Daar staat echter tegenover dat de gemeenten zelf instaan voor 64% ontvangsten (belastingen 50,6%, eigen ontvangsten 11,2%, overboeking 2,3%). Specifiek in Vlaanderen waren er een aantal initiatieven vanuit het Vlaams

Gewest met betrekking tot de gemeentelijke financiën, zoals:

- Er werd een globaal pact afgesloten met de gemeenten inzake fiscaliteit.
- Er werd een fonds voor plattelandsgemeenten opgericht.
- De jaarlijkse groei van het gemeentefonds met 3,5%.

Situatie gemeenten

Voor 2014 wordt een bedrag van 2,2 miljard euro uitgetrokken voor het Gemeentefonds in Vlaanderen. Wat er echter na de verkiezingen van 25 mei gaat gebeuren, is vandaag moeilijk in te schatten. Zowel de vakbonden als de werkgevers op het lokale niveau verwachten dat op zijn minst de dotatie van het gemeentefonds 3,5 % blijft en liefst zelfs toeneemt.

De algemene vaststelling is dat de deelstaten minder bijpassen in de financiering van lokale besturen. Bovendien stellen we vast dat de centrale overheid nalaat om bijvoorbeeld (zoals bij de tewerkstelling van GESCO's) de subsidies te indexeren.

We stellen ook vast dat de gemeenten hun eigen inkomsten sterk verhoogden om hun boekhouding in evenwicht te kunnen brengen.

Evolutie eigen ontvangsten gemeenten (64%)

De eigen ontvangsten van gemeenten bestaan uit:

- 36% aanvullende personenbelasting.
- 44% onroerende voorheffing.
- 2% andere aanvullende belastingen.
- 18% lokale belastingen (huisvuil, parkeerplaatsen en dies meer).

Het investeringsbeleid

Ook het investeringsbeleid is een niet onbelangrijk gegeven. In het kader van de sanering van de lokale sector is het investeringsbeleid sterk afgenomen. De verschillende begrotingen voor 2014 wijzen uit dat er een niet-cyclische beweging is in het kader van het investeringsbeleid bij de gemeenten.

Dat is deels in het begin van de legislaturen te verantwoorden. Alhoewel, de investeringen vanuit de lokale besturen zijn merkwaardig minimaal te noemen. In Vlaanderen werd er bijvoorbeeld 25% minder geïnvesteerd dan in 2012. Het gevolg hiervan is zeker niet positief te noemen in het kader van de steeds toenemende werkloosheid. Lokale besturen creëren jobs via hun investeringen!

[illegible][illegible][illegible]

De uitgaven van de gemeenten

Minister Bourgeois stelt voortdurend dat de uitgaven van gemeenten te groot zijn. De globale uitgaven van de gemeenten werden in 2013 begroot op 11,9 miljard euro. Dit betekent een stijging van 4,2% ten opzichte van 2012.

Analyse wijst uit dat de uitgaven van de gemeenten uit te splitsen zijn in vijf blokken:

- De personeelskosten bedragen gemiddeld 39,7%, wat een relatieve stijging betekent van 3,6% ten opzichte van 2012.
- De rechtstreekse werking van de gemeenten betekent 17,4% van de totale uitgaven.
- De overdrachten zijn goed voor 29,8%, waarvan 9,9% voor de OCMW-werking en 10,4% voor de werking van de politiezone.
- Voor de financiële lasten wordt 11,7% gepland.
- De overboekingen zijn goed voor 1,4% voor de werkingsuitgaven.

Belangrijk gegeven in de uitgaven is dat de personeelskosten met 3,6% stegen in 2013 ten opzichte van 2012. Heeft dit te maken met de stijgende koopkracht van het personeel? Wij vinden van niet. Het inflatieritme is nooit zo laag geweest. De laatste indexering van onze lonen dateert van 1 januari 2013. Sinds 2010 zijn er slechts eenmalige jaarlijkse indexaties geweest en dit door toedoen van de gemanipuleerde indexberekening.

De uitgaven voor personeel komen echter niet onder druk te staan door overdreven koopkrachtverhogingen voor het personeel, integendeel. De bruto loonkosten stijgen voornamelijk voor de statutairen door het pensioendossier. De verhoging van de basisbijdragevoet en de hoognodige responsabiliseringsbijdrage om de pensioenen te kunnen financieren, waren het enige reddingsmiddel om onze pensioenen te kunnen garanderen.

Hebben werkgevers hier zichzelf niet in de vinger gesneden door stelselmatig de statutaire tewerkstelling ten voordele van contractualisering af te bouwen? Zij beweren van niet, wij hebben daar een andere mening over. Cijfers van de RSZ-PPO (eerste kwartaal 2013) tonen aan dat bij de lokale besturen 43,99% statutairen tewerkgesteld worden tegenover 56,01% contractuelen (al dan niet gesubsidieerd). Dat de pensioenkosten stijgen voor de statutairen, is hiervan een logisch gevolg. Dat is de uitdrukkelijke verantwoordelijkheid van de overheid en dus ook van de lokale besturen.

Een andere acuut probleem zijn de overdrachtuitgaven naar de OCMW's en politiezones. In 2013 bedroegen ze 4 miljard euro of 30% van de gewone uitgaven van de gemeenten. Bij de politiezones gaat het voornamelijk over de stijging van de kosten in de groot- en centrumsteden, deels door eveneens stijgende pensioenkosten (95% van het personeel is vastbenoemd), maar anderzijds ook door investeringen in vei-

ligheid. Bij de OCMW's gaat het enerzijds voornamelijk over de explosieve toename van het aantal begunstigden (verarming van onze maatschappij, nieuwe sociale dienstverlening, beperking werkloosheidsuitkeringen) en anderzijds over de financiering van de woonzorgcentra door de opvoering van opvangcapaciteit (vergrijzing van de bevolking).

Lauwe reactie van minister Bourgeois

Op de laatste vergadering van het Comité C1, waar we andermaal een debat voerden over het afsluiten van een nieuw sectoraal akkoord, vonden we weinig enthousiasme terug bij de voorzitter van het Comité. Er is niet alleen geen geld voor het afsluiten van een nieuw sectoraal akkoord, maar tevens weigerde hij zich uit te drukken over de toekomst van de financiering van steden en gemeenten en in afgeleide de OCMW's. Andermaal benadrukten we het belang van een degelijke financiering van de lokale en regionale besturen. Zijn zij het immers niet, die via hun dienstverlening een eerstelijnsverhoed zijn, die het dichtst bij de bevolking staan? Zijn het niet de lokale besturen, die een herverdelingsrol te vervullen hebben, en erop dienen toe te zien dat iedereen kan beschikken over een betaalbare en kwalitatieve dienstverlening? Volgens minister Bourgeois heeft de Vlaamse overheid het gemeentefonds op peil gehouden. De lokale besturen moeten

acod
ALTERNATIEVE COÖPERATIE OCMW

**{Verzorgend}
personeel
schenkt je
je gezondheid**

Dat is onbetaalbaar.

Wat is het probleem? Het probleem is dat de werkdagen van de verzorgende personen niet betaald worden. Dit betekent dat de werkdagen van de verzorgende personen niet betaald worden. Dit betekent dat de werkdagen van de verzorgende personen niet betaald worden.

Wat is de oplossing? De oplossing is dat de werkdagen van de verzorgende personen betaald worden. Dit betekent dat de werkdagen van de verzorgende personen betaald worden.

Wat is de actie? De actie is dat de werkdagen van de verzorgende personen betaald worden. Dit betekent dat de werkdagen van de verzorgende personen betaald worden.

Actiedag 30 april 2014 - 24-uursstaking met betoging in Antwerpen
verderop: vanaf 70u aan het Bondgenootenveld (Omroepgebouw 67-69 te Antwerpen)

acod
ALTERNATIEVE COÖPERATIE OCMW

**personeel
{Groendienst}
laat duizend
bloemen bloeien**

Dat is van onschatbare waarde.

Wat is het probleem? Het probleem is dat de werkdagen van de groendienstpersoneel niet betaald worden. Dit betekent dat de werkdagen van de groendienstpersoneel niet betaald worden.

Wat is de oplossing? De oplossing is dat de werkdagen van de groendienstpersoneel betaald worden. Dit betekent dat de werkdagen van de groendienstpersoneel betaald worden.

Wat is de actie? De actie is dat de werkdagen van de groendienstpersoneel betaald worden. Dit betekent dat de werkdagen van de groendienstpersoneel betaald worden.

Actiedag 30 april 2014 - 24-uursstaking met betoging in Antwerpen
verderop: vanaf 70u aan het Bondgenootenveld (Omroepgebouw 67-69 te Antwerpen)

acod
ALTERNATIEVE COÖPERATIE OCMW

**{Haven}
personeel
brengt de wereld
heel dichtbij**

Dat is van onschatbare waarde.

Wat is het probleem? Het probleem is dat de werkdagen van de havenpersoneel niet betaald worden. Dit betekent dat de werkdagen van de havenpersoneel niet betaald worden.

Wat is de oplossing? De oplossing is dat de werkdagen van de havenpersoneel betaald worden. Dit betekent dat de werkdagen van de havenpersoneel betaald worden.

Wat is de actie? De actie is dat de werkdagen van de havenpersoneel betaald worden. Dit betekent dat de werkdagen van de havenpersoneel betaald worden.

Actiedag 30 april 2014 - 24-uursstaking met betoging in Antwerpen
verderop: vanaf 70u aan het Bondgenootenveld (Omroepgebouw 67-69 te Antwerpen)

echter ook inspanningen leveren. Ze moeten via efficiëntiewinsten hun financiële problemen oplossen! Met efficiëntiewinsten bedoelt men dan de resultaten van efficiënter werken door schaalvergroting, samenwerking van gemeenten en OCMW's en dies meer.

Een maximale samenwerking tussen gemeenten en OCMW's is echter niet zaligmakend en gaat zeker niet alle financiële problemen van de lokale besturen oplossen. Bovendien gaat men hier voorbij aan het gegeven dat lokale besturen een autonoom politiek niveau zijn. Essentieel daarbij is dat de OCMW's hun basisopdracht van maatschappelijke dienstverlening autonoom kunnen uitoefenen.

ACOD LRB pikt het niet langer dat de Vlaamse overheid en in het bijzonder minister Bourgeois aan de zijlijn blijven staan, waarbij lokale besturen verplicht worden te saneren via ontslagen en niet-vervangingen bij het personeel, waardoor heel wat diensten sluiten en de bevolking een degelijke dienstverlening wordt ontzegd.

Dat is ook de reden waarom de sector besliste om op 30 april een concentratie en manifestatie te organiseren in Antwerpen. Samenkomst om 9 uur, Bondsgebouw in de Ommeganckstraat 47-49 in Antwerpen. ■

Mil Luyten



personeel
{Lokale overheid}
staat klaar voor iedereen
zonder onderscheid

Dat is van onschatbare waarde.

— brandweer — lokale politie — bibliotheek — kinderspeelveld — sporthal — zwembad — burgerlijke stand — groendienst —



huishoudafval — gezondheidszorg — haven — dienst bevolking — OCMW — rusthuis — museum — cultureel centrum

Lokale besturen bieden als overheid heel wat diensten aan. Deze zijn betaalbaar en toegankelijk voor iedereen. En dat hoort ook zo. Maar wat met de toekomst?
Besparingen ontnemen lokale besturen hun zuurstof. 25.000 jobs zijn in gevaar.
Je hebt de naakle ontslagen. Wie met pensioen gaat, wordt niet vervangen.
Jongeren geraken niet aan de slag.
Wie bespaart op lokale besturen, bespaart op het leven zelf.
De ACOD eist een duurzaam beleid.
De Vlaamse en federale overheid moeten de financiële situatie mee oplossen.
De lokale beleidsmakers moeten investeren in kwalitatieve diensten met werkbare statutaire jobs.
Openbare dienstverlening is een belangrijke pijler in een democratische samenleving.
De ACOD eist voldoende middelen en het behoud van de tewerkstelling, de jobs van morgen.

Actiedag 30 april 2014 – 24-urenstaking met betoging in Antwerpen
verzamelen vanaf 9 u aan het Bondsgebouw, Ommeganckstraat 47-49 te Antwerpen
www.acod-lrb.be

ACOD LRB voert actie tegen besparingen

Op 17 maart 2014 deelden ACOD-militanten aan Het Pand in Gent pamfletten uit aan de deelnemers van het 15de congres Lokale en Provinciale Politiek.

De militanten gingen aan de ingang in discussie met de politici over het thema van dit congres: "Plus est en vous? Meer met minder?"

Met onze actie wilden we de beleidsmakers van de lokale en provinciale overheden erop wijzen dat de besparingen de zuurstof voor kwalitatieve dienstverlening wegnemen. ■



Memorandum voor de nieuwe Vlaamse regering

Professionele herwaardering

Het is de gewoonte van ACOD Onderwijs om een memorandum op te stellen voor iedere nieuwe Vlaamse regering. Deze keer hebben we dat samen met de andere onderwijsvakbonden gedaan.

Het uitgangspunt van het huidige memorandum is de vaststelling dat de personeelsleden het gevoel hebben dat ze niet meer gewaardeerd worden en dat hun rol gereduceerd is tot het uitvoeren van doelen die anderen hen opleggen. Zij willen graag terug naar hun **kerntaak**: het aanbieden van vormend onderwijs.

De vakbonden hebben hierbij een rol te spelen. Zij zullen in deze economisch ongunstige en sociaal onrustige periode blijven waken over de arbeidsomstandigheden. Zij willen de komende legislatuur een actieve dialoog blijven voeren met de overheid en nog nauwer betrokken worden bij het onderwijsbeleid. **Participatie en overleg** leiden immers tot kwaliteitswinst.

Zonder goed onderwijspersoneel geen goed onderwijs. Daarom moet de overheid garant staan voor een **kwaliteitsvolle lerarenopleiding en een aantrekkelijke loopbaan**. De intrede in het beroep moet verbeterd worden, de uitstap moet gefaciliteerd worden, zonder dat dit de middengroep belast.

Gedifferentieerde verloning gebaseerd op vermeende verschillen in prestaties en verdienste maakt dat collegialiteit overgaat in negatieve concurrentie. Werk in moeilijke omstandigheden moet niet gecompenseerd worden met een betere verloning. Voor zulke situaties dient de overheid een aangepaste omkadering te creëren. Een **sterk statuut – mét vaste benoeming** – maakt het lerarenberoep aantrekkelijk en zorgt voor een stabiele en serene werkomgeving, waar personeelsleden niet met hun eigen loopbaan en werkzekerheid bezig zijn, maar met hun leerlingen, cursisten en studenten.

De toename van de taken die de scholen toegeschoven krijgen, verantwoordt een uitbreiding van de **omkadering**, op administratief, beleids- en pedagogisch vlak en in ieder onderwijsniveau. Deze uitbreiding mag niet leiden tot een besparing op de contacturen.

De meeste gezondheidsklachten bij het onderwijspersoneel zijn stressgerelateerd. Enkele maatregelen dringen zich op. Zo is er nood aan meer professionele ondersteuning dicht bij het personeel. Verder moet de overheid komaf maken met buitensporige werkdruk, zinloze planlast en ondoordachte vernieuwingen die niet door de basis gedragen worden. Leraren hebben nood aan **'werkbaar werk'**.

De **directeur** bepaalt in belangrijke mate de kwaliteit van het onderwijs dat in een instelling geboden wordt. Daarom verdienen zijn professionalisering en zijn statuut – mét vaste benoeming – alle aandacht.



De regering moet een lange-termijnvisie ontwikkelen over de **onderwijsinfrastructuur** en de capaciteit van de scholen. Indien gekozen wordt voor het concept van de brede school, dan mag dit niet gebeuren ten koste van de goede werking van de school. Het onderwijsbudget moet **7% van het bruto regionaal product** bedragen. Scholen die aangewezen zijn op sponsoring of commerciële activiteiten, verliezen hun onafhankelijkheid. Deze financieringsvormen verwerpen wij. We zijn eveneens tegen iedere vorm van enveloppefinanciering. Dit leidt tot besparingen op het personeel en tot het aanboren van externe geldbronnen, wat onvermijdelijk ongelijkheid van kansen, liberalisering, commercialisering en ander onheil opwekt.

De realisatie van 'levenslang en levensbreed leren' vraagt twee maatregelen. De basisfinanciering van het volwassenenonderwijs en het hoger onderwijs moet substantieel verhoogd worden. De inschrijvingsgelden van het deeltijds kunstonderwijs, het volwassenenonderwijs en het hoger onderwijs moeten omlaag. Werkingsmiddelen moeten minstens de gezondheidsindex volgen, zeker wanneer ze dienen om de salarissen te betalen.

De **onderwijsregelgeving** mist transparantie en coherentie. Vaak komt ze te snel en onzorgvuldig tot stand. Dit ondermijnt de rechtszekerheid van de scholen en van de personeelsleden. De overheid moet de bestaande regelgeving coherent en transparant maken alvorens ze nieuwe voortbrengt.

Dit is een compacte weergave van een aantal items uit het memorandum. Voor een uitgebreide uitleg en een grondigere motivering verwijzen we naar het integrale document op onze website. ■

raf.deweerd@acod.be

Stemming M-decreet

De voorbije maanden hebben ACOD en de andere onderwijsvakbonden volop geageerd tegen het M-decreet. Op 12 maart is het decreet toch goedgekeurd in het Vlaams Parlement. Op onze website kan u lezen op welke manier de parlementsleden gestemd hebben.

Vakantiegeld en eindejaarstoelage 2014

Dankzij cao VIII en cao II hebben de personeelsleden van het onderwijs een bruto vakantiegeld van – in principe – 92% van een maandsalaris. Dit jaar zal dat voor sommigen minder zijn, maar toch zal iedereen op het einde van dit jaar evenveel of zelfs meer gekregen hebben. Hoe kan dat?

Vakantiegeld na cao's VIII en II

Cao 8 (leerplichtonderwijs) en cao 2 (hoger onderwijs) uit 2006 bepalen dat het vakantiegeld stapsgewijs zou worden verhoogd tot bruto 92% van het salaris van maart. In 2011 heeft het vakantiegeld van iedereen in het onderwijs effectief die 92% bereikt. Wie in het voorgaande kalenderjaar deeltijds of onderbroken gewerkt heeft, ontvangt uiteraard een bedrag in verhouding met de geleverde prestaties.

Dit jaar zullen bepaalde personeelsleden evenwel slechts 70,26% ontvangen. Hoe komt dat?

Vakantiegeld na het Raamakkoord

Het Raamakkoord, dat de begroting van 2013 in evenwicht moest brengen, voorzag

in een besparing op de loonmassa van de Vlaamse ambtenaren en dus ook van het personeel van het onderwijs. Dankzij ACOD Onderwijs bleef de koopkracht gevrijwaard. De besparing werd toegepast op het vakantiegeld van 2014, dat onder de begroting van 2013 valt. Om dit verlies aan inkomen te compenseren, wordt de eindejaarstoelage van 2014 verhoogd. Om technische redenen treft deze maatregel alleen personeelsleden die volledig vastbenoemd zijn. Wie in de referentieperiode gedeeltelijk of volledig tijdelijk is, krijgt een vakantiegeld dat – in principe – bruto 92% van zijn salaris bedraagt. De personeelsleden die dus toch betrokken zijn in deze maatregel (degenen die volledig vastbenoemd zijn), ontvangen een vakantiegeld dat slechts 70,26% van het salaris bedraagt. Deze regeling zal ook in 2015 toegepast worden. In het najaar van 2014 zullen de vakbonden en de overheid opnieuw onderhandelen over het vakantiegeld van 2016. Wij zullen dan niet vergeten zijn dat minister Muyters in januari 2014 – nadat de ambtenaren en het onderwijspersoneel 100 miljoen euro op hun loon hadden moeten inleveren – uitgepakt heeft met een 'licht' begrotingsoverschot van 174,6 miljoen!

Eindejaarstoelage

Dit alles betekent helemaal niet dat personeelsleden die tijdelijk of onvolledig vastbenoemd zijn, dit jaar geen hogere eindejaarstoelage zullen krijgen. Los van bovenstaande regeling, krijgt ieder personeelslid immers bruto 232,86 euro meer.

Budgettaire logica

Hoewel we erin geslaagd zijn de koopkracht van onze leden te vrijwaren en zelfs te verhogen, blijft het onaanvaardbaar dat de zucht naar een budgettair overschot van bepaalde regeringspartners het gehaald heeft op de redelijkheid. Wij zullen er na de verkiezingen voor ijveren dat de uitbetaling van het vakantiegeld zo snel mogelijk weer op de gewone manier verloopt.

Betaling

Het vakantiegeld van 2014 wordt op 26 mei uitbetaald. ■

raf.deweerd@acod.be

Buitengewoon Congres Wijziging statuut

Op het Buitengewoon Congres van 26 maart 2014 werd een aantal artikels van het statuut van ACOD Onderwijs Vlaamse Gemeenschap gewijzigd. Je kan het nieuwe statuut raadplegen op de website van ACOD Onderwijs.

Syndicale premie 2013

In de loop van de voorbije weken hebt u het formulier voor de syndicale premie 2013 in uw brievenbus gevonden. U dient dit formulier ten laatste op 30 juni 2014 ingevuld en ondertekend te bezorgen aan uw regio- of provinciaal secretariaat. Dat kan per brief of door het formulier af te geven, eventueel via uw syndicaal afgevaardigde. Opgelet: formulieren die per fax of per e-mail toekomen, worden niet aanvaard. Dus:

- ingevuld en ondertekend
- regio- of provinciaal secretariaat (eventueel via uw syndicaal afgevaardigde)
- briefpost of afgeven
- uiterlijk op 30 juni 2014.

Alles wat je moet weten over ... De tijdelijke aanstelling van doorlopende duur

Wanneer heb je recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur (TADD)? Hoe en wanneer moet je een aanvraag doen? Hoe kan je aanspraak maken op je recht op een TADD? We zetten de regels, die overigens voor alle onderwijsnetten gelden, op een rijtje.

Aanvragen voor een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur (TADD) moeten vóór 15 juni 2014 met een aangetekend schrijven gebeuren. Wie dit voorrangrecht in het GO! wil aanvragen, moet gebruikmaken van het standaardformulier 'Aanvraag tot het verkrijgen van het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur'. Je kan dit formulier aanvragen in je instelling of downloaden: www.g-o.be/Net_KandTijd/TADD.aspx. In de andere netten zijn er geen standaardformulieren. Als je je voorrangrecht daar wil laten gelden, moet je gebruikmaken van de formulieren van de inrichtende macht of van een zelf opgestelde brief. Je kan je best vooraf informeren of er bepaalde vormvereisten zijn.

Wanneer verwerf je het recht op een TADD?

Je moet voldoen aan de volgende voorwaarden:

- Je hebt binnen dezelfde inrichtende macht of scholengemeenschap en in hetzelfde ambt een anciënniteit van 720 dagen verworven, gespreid over ten minste drie schooljaren. Je hebt hiervan minstens 600 dagen effectief gepresteerd.
- Je hebt vóór 15 juni 2014 het recht op een TADD laten gelden met een aangetekend schrijven.
- Je hebt in de laatste vijf schooljaren prestaties geleverd in instellingen van de betrokken inrichtende macht of scholengemeenschap.

Ziekteverlof, loopbaanonderbreking of andere afwezigheden worden niet als effectieve prestaties beschouwd. Bevallingsverlof en verwijdering uit een risico in het kader van bedreiging door een beroepsziekte en/of moederschapsbescherming komen wel in aanmerking, zij het voor maximaal 210 dagen.

Je inrichtende macht is de scholengroep (GO!), het gemeente- of provinciebestuur (officieel gesubsidieerd onderwijs) of de vzw (vrij gesubsidieerd onderwijs).

Hoe berekenen je je anciënniteit?

Om je anciënniteit te bepalen, tel je de dagen waarop je aangesteld was. Zaterdagen en zondagen, feestdagen en vakantiedagen mag je meetellen, indien ze binnen een aanstellingsperiode vallen.

Je mag dit aantal dagen niet vermenigvuldigen met 1,2. Een aanstellingsperiode telt volledig mee als je minstens halftijds presteerde. Ze telt slechts voor de helft mee als je minder dan halftijds presteerde.

Opgelet: als gewone tijdelijke word je ambtshalve ontslagen op 30 juni. De zomervakantie tel je dus nooit mee.

Wanneer je ontslagen bent om dringende reden, bij tuchtmaatregel of na een definitieve evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende', mag je de voordien gepresteerde diensten meestal niet meer meetellen. Personeelsleden in deze specifieke situatie nemen best contact met hun regio- of provinciaal secretaris.

Voor welk ambt geldt het recht op TADD?

De anciënniteit moet opgebouwd zijn in het ambt waarin je je recht op TADD wil doen gelden. Binnen het ambt van leraar verwerf je automatisch het recht voor alle vakken of specialiteiten waarvoor je het vereiste bekwaamheidsbewijs bezit, ook al geef je andere vakken.

Voor de vakken of specialiteiten waarvoor je het 'voldoende geacht bekwaamheidsbewijs' bezit, verwerf je het recht als je de anciënniteit in deze vakken of specialiteiten opgebouwd hebt. Voor de vakken of specialiteiten waarvoor je het bekwaamheidsbewijs 'andere' hebt, kan je het recht op TADD nooit verwerven.

Wie heeft voorrang bij een tijdelijke aanstelling?

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

1. Eerst de deeltijds vastbenoemde personeelsleden met recht op een TADD.
2. Vervolgens de tijdelijke personeelsleden met recht op een TADD.

3. Ten slotte de tijdelijke personeelsleden die nog geen recht op een TADD hebben verworven.

Alleen in het GO!: personeelsleden die een kandidatuur voor een (gewone) tijdelijke aanstelling hebben ingediend, hebben voorrang op wie dat niet heeft gedaan.

Hoe aanspraak maken op je recht op een TADD?

- Je was al aangesteld als TADD'er: de aanvraag voor TADD loopt over de schooljaren heen. Opgelet: als je bijkomende rechten op een TADD verwerft (in een ander ambt of voor andere vakken), dan moet je wel een aanvraag indienen.
- Je bent werkzaam in het gesubsidieerd onderwijs en was de vorige schooljaren niet aangesteld als TADD'er: je moet via een aangetekend schrijven aan de inrichtende macht laten weten dat je gebruik wil maken van je recht op een TADD. Vraag op het schoolsecretariaat of er voor deze aanvraag standaardformulieren beschikbaar zijn.
- Je bent werkzaam in het GO! en was de vorige schooljaren niet aangesteld als TADD'er: gebruik de standaardformulieren die beschikbaar zijn in iedere instelling van het GO! en in onze provinciale- of regio-secretariaten. Op deze formulieren moet je ook je afwezigheden vermelden. Onder afwezigheden wordt verstaan: iedere werkdag die men niet voor de school presteerde, zoals ziekteverlof, omstandigheidsverlof of periodes van terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aangelegenheden. Bevallingsverlof en verlof wegens moederschapsbescherming mogen wel worden meegeteld met een maximum van 210 dagen en moeten niet in mindering gebracht worden om de effectief gepresteerde dagen te bepalen.

Het is zeer belangrijk het aanvraagformulier correct in te vullen. Aarzel niet om je aanvraagformulier door de regio- of provinciaal secretaris te laten controleren. ■

georges.achten@acod.be

Statutaire wervingsambten GO! (Schooljaar 2014-2015) Oproep tot kandidaten voor een tijdelijke aanstelling

Wie een tijdelijke aanstelling beoogt voor het schooljaar 2014-2015 in een instelling van het GO!, moet vóór 15 juni 2014 een aanvraag indienen.

Ook laatstejaarsstudenten kunnen zich kandidaat stellen. Zij moeten uiterlijk op 15 oktober 2014 de scholengroep(en) waarvoor zij kandideren, een kopie bezorgen van hun intussen behaald diploma of van het voorlopige attest.

Vastbenoemde personeelsleden, die een tijdelijke aanstelling ambiëren in een ander wervingsambt dan het ambt van vaste benoeming of in een andere instelling dan die van hun affectatie (tijdelijk andere opdracht = TAO), kunnen best ook een aanvraag voor een tijdelijke aanstelling indienen.

Hoe je kandidaat stellen?

Kandidaten voor een tijdelijke aanstelling moeten elektronisch kandideren. De toepassing om elektronisch te kandideren (Elektronisch Kandideren Tijdelijken) is te bereiken via de website van het GO! Onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap: www.go-jobs.be.

Hiervoor aanmelden kan alleen via een elektronische identiteitskaart, een vreemdelingenkaart of een token. Bovendien is hiervoor een persoonlijke pincode, een kaartlezer en software nodig. Opgelet: wie een nieuwe pincode of een token moet aanvragen, moet er rekening mee houden dat dit een drietal weken in beslag kan nemen.

Wie geen toegang heeft tot het internet of niet in het bezit is van een kaartlezer, kan terecht in iedere GO!-instelling waar men voor het kandideren gebruik kan maken van een computer met internet aansluiting en een kaartlezer.

Kandidaten die al voor het schooljaar 2013-2014 kandideerden, krijgen een mailbericht met de vraag hun kandidatuur elektro-



nisch te hernieuwen voor het schooljaar 2014-2015. Wie tegen 15 mei 2014 geen mailbericht heeft ontvangen, kan best zelf het initiatief nemen om zijn kandidatuur elektronisch te vernieuwen. Kandidaten die problemen ondervinden met de aanmeldingsprocedure via elektronische identiteitskaart, vreemdelingenkaart of token kunnen de volgende sites raadplegen:

<http://eid.belgium.be/be/nl/>

[http://www.fedict.belgium.be/nl/andere diensten/tokenaanvraag/](http://www.fedict.belgium.be/nl/andere_diensten/tokenaanvraag/)

Geldigheid van de kandidatuur

Een kandidatuur is slechts geldig als ze wordt ingediend binnen de vastgelegde termijn. Ze geldt voor alle geselecteerde wervingsambten van alle scholen van de scholengroepen waarvoor men zijn aanvraag doet. ■

georges.achten@acod.be

Verkiezingen 2014 ACOD Onderwijs doet de stemtest

Welke visie hebben de politieke partijen op het onderwijs? Hebben ze überhaupt een visie op het onderwijs of is het voor hen gewoon een begrotingspost? Je kan het hen zelf komen vragen op onze militantendag.

Op 30 april 2014 komen de onderwijsspecialisten van de zes democratische partijen naar onze hoofdzetel. Marleen Vanderpoorten (Open VLD), Kris Van Dijck (N-VA),

Kathleen Helsen (CD&V), Bart Van Malderen (sp.a), Elisabeth Meuleman (Groen) en Kim De Witte (PVDA+) zullen voor een publiek van militanten met elkaar in debat gaan over thema's die het onderwijs aangaan: de loopbaan, de lerarenopleiding en de financiering.

Het debat wordt in goede banen geleid door Brigitte Vermeersch (VRT-radio). De voormiddag wordt afgesloten met een maaltijd onder kameraden.

Wil ook jij aanwezig zijn op onze militantendag? Ook gewone leden kunnen het debat bijwonen. Stuur zo snel mogelijk een e-mail naar luc.vandecruys@acod.be. Als je tijdig reageert (en als er nog plaats is), ontvang je een uitnodiging. ■

Memorandum ACOD Cultuur

De toekomst van de cultuursector

In de aanloop naar de verkiezingen formuleerde ACOD Cultuur voor de politieke partijen haar visie op de toekomst van 'cultuur' in Vlaanderen. Deze maand lees je de voorstellen voor de cultuursector. Volgende maand zijn de media aan de beurt.

We moesten de tering naar de nering leren zetten. Het vet werd van de soep gehaald. De kaasschaaf passeerde. ACOD Cultuur wil niet dat de cultuursector met een botte bijl onthoofd wordt om de mensen die erin werken verweesd achter te laten. Artikel 23 van de Grondwet waarborgt het recht voor culturele en maatschappelijke ontplooiing. Laat ons daar werk van maken en investeren in cultuur, omdat het loont.

De cultuursector weet wat besparen is. Het is een constante in het beleid geweest. De reden moeten we niet verzoeken: België en Vlaanderen investeren te weinig in cultuur in verhouding tot wat vergelijkbare landen doen.

Dit zuinigheidsbeleid, samen met de occasionele besparingsoperaties, leidde tot een sector waar werkzekerheid zo goed als onbestaande is. Een kunstenaar, een vakman of-vrouw – want er bestaan opleidingen voor – is gedoemd tot een carrière die bestaat uit tijdelijke opdrachten, veelal van korte duur, afgewisseld met periodes van

werkloosheid. In de periodes dat er werk is, is het meestal te druk, want ook dan gelden steeds meer de wetten van economische rentabiliteit. Flexibiliteit, de sector kent er alles van. Neen, het is geen prettig leven. Maar iedereen staart zich uiteraard blind op die ene witte raaf die het maakt...

Een Europa dat tot de verbeelding spreekt

Een nieuw monster ligt op de loer. Het heet 'Creative Europe'. De vlag dekt helaas niet de lading. De Europese Commissie begint haar Groenboek over culturele en creatieve industrieën als volgt: "Als Europa wil blijven concurreren, moet het de juiste voorwaarden in het leven roepen, zodat creativiteit kan bloeien in een nieuwe ondernemerscultuur." Europees Cultuurcommissaris Androulla Vassiliou pleit daarbij dat het "voor deze nieuwe 'état d'esprit' bij culturele stakeholders en beleidsmakers het niet langer een taboe is cultuur en economie in één lijn op te stellen."

Concreet betekent dit dat kunstenaars en creatievelingen worden herleid tot producenten van koopwaar. Kunst en cultuur worden handelsartikelen. Kunstenaars worden producenten van koopwaar. Cultuurondernemers zien allicht het gat in de vrije markt, maar in de praktijk zal dit leiden tot een verschraving van het aanbod

dat enkel en alleen gericht is op het snelle geldgewin en commercieel succes. Zo wordt een sector gecreëerd waar preciaire arbeidscontracten schering en inslag zijn, waar een loopbaan uitbouwen een utopie is én een ratrace van iedereen tegen allen. Daarom vragen wij aan de Europese beleidsmakers dat zij het tij willen keren, zodat er een Europese culturele lente kan bloeien. Daarom vragen we dat de nodige middelen worden ingezet op de grootste troef die Europa heeft: zijn diversiteit van het cultuurlandschap. Daarin schuilt de kracht van de Europeaan, Belg, Vlaming: het is onze identiteit (en dit staat in schril contrast met het eng nationalistische gedachtegoed dat gewoonlijk aan deze term gekoppeld wordt). Laat ons daarom inzetten op een ander Europa, één dat tot de verbeelding spreekt, verenigd door cultuur, door solidariteit en door sociale rechtvaardigheid.

België creëert goed wetgevend kader voor kunstenaars

- De federale kunstinstellingen

De voorbije vier jaar werd er flink gesnoeid in de budgetten van de federale kunstinstellingen. Dat was nefast voor het personeelsbestand en het uitvoeren van sociale programmatie. Het is dus absoluut



noodzakelijk dat de Koninklijke Munt-schouwburg, het Nationaal Orkest van België en Bozar een extra financiële impuls krijgen, zodat personeelstekorten kunnen worden aangevuld en de noodzakelijke investeringen kunnen worden uitgevoerd. Alleen die impuls kan ervoor zorgen dat een kwaliteitsvol aanbod kan worden gebracht, inclusief de noodzakelijke sociale programmatie.

- Auteursrechten en naburige rechten

De kwestie van de auteursrechten en de naburige rechten moet dringend opgelost worden. Kunstenaars die af en toe werkloos zijn en dan rechten ontvangen voor 'de afstand van rechten bij een arbeidsovereenkomst', komen stevast in de problemen, omdat de RVA dit beschouwt als inkomsten uit zelfstandige arbeid en er dus werkloosheidsuitkeringen ingehouden worden. Nu heeft federaal minister van Werk Monica De Coninck een nieuwe reglementering uitgewerkt die bepaalt dat de rechten niet in mindering zullen worden gebracht als er sociale bijdragen op betaald zijn. De werkgevers betalen echter geen sociale bijdragen op deze uitkoopsommen. Nochtans zegt Sociale Zaken dat dit zou moeten gebeuren. Deze kwestie heeft prioriteit.

- Kunstenaarsstatuut

Op de eerste plaats moeten de kunstenaars en de technici goede contracten krijgen. De voorkeur gaat daarbij uit naar arbeidsovereenkomsten waarbij de bestaande cao's correct uitgevoerd worden. Wij willen dat de overheid hier strenger op toekijkt en de werkgevers die het hier niet zo nauw mee nemen, de nodige sancties oplegt.

Een werkloosheidsuitkering mag nooit als basisinkomen voor de kunstenaar worden gezien. Daarom is de creatie van voldoende jobs binnen de sector van het allergrootste belang. Verder zal er nauwlettend op worden toegezien dat de invoering van het kunstenaarsvisum geen belemmering zal vormen voor het uitoefenen van bepaalde kunstvormen. Ook voor het werken via taakloon zal een betere wettelijke omkadering nodig zijn.



Vlaanderen investeert in cultuur

- Podiumkunsten en muziek

Er is de laatste jaren voldoende bespaard door de minister van Cultuur. De situatie bij ons is nog niet zo erg als in Nederland, waar vele orkesten sneuvelen. Toch is de situatie in de gesubsidieerde kunsten-sector ook bij ons niet rooskleurig. Vele instellingen werken steeds meer op basis van projecten en dat heeft voor gevolg dat heel wat werknemers, vooral dan kunstenaars en technici, van het ene korte contract naar het andere gaan. Hun sociale situatie is schrijnend. Ze hebben geen uitzicht op een vast inkomen. Daardoor kunnen ze vaak geen hypothecaire lening aangaan. Tussen de opdrachten door verzeilen ze telkens in de werkloosheid. De opbouw van pensioenrechten zijn daardoor minimaal.

Het nieuwe kunstendecreet legt de focus nog meer op projectsubsidie. De precaire situatie van de grote meerderheid die in de sector werkt, wordt daardoor nog meer in de hand gewerkt. We verwachten dan ook dat Vlaanderen werk maakt om oplossingen te formuleren voor de specifieke omstandigheden waarin de kunstenaars en technici moeten werken en dat het mogelijk wordt een carrière in de sector uit te bouwen.

Er is een mentaliteit ontstaan waarbij men de kunstenaars beschouwt als zeer flexibele arbeidskrachten. De kleine onkostenvergoeding wordt te pas en vooral te onpas gebruikt, ook in de gesubsidieerde sector. Dit is onaanvaardbaar, wij eisen voor de werknemers meer werkzekerheid, zo veel

mogelijk contracten van onbepaalde duur. We willen ook een verbod op het gebruik van de kleine onkostenvergoeding in de gesubsidieerde sector.

De grote Vlaamse Kunstinstituten moeten voldoende middelen hebben om met een uitgebreid vast personeelskader te kunnen werken. De uitbreiding van dat personeelskader moet in de eerste plaats gebeuren in de creatieve en technische functies en niet bij het management. Verder wensen wij voldoende middelen om een investeringspolitiek te kunnen voeren op het vlak van infrastructuur.

- Sociaal-cultureel werk

We zien een systematische versmalling van het sociaal-cultureel veld. Het middenveld wordt steeds meer in een keurslijf gedrongen. De basiseducatie is volledig opgenomen in de sector onderwijs. De minderhedensector moet werken binnen een strikt kader van een 'extern verzelfstandigd agentschap'.

Samenlevingsopbouw is heel wat middelen verloren. We eisen meer middelen voor het sociaal-cultureel werk. Deze sector is essentieel voor de emancipatie van meer achtergestelde bevolkingsgroepen. In de musea is het dringend tijd dat er meer aandacht komt voor de positie van de beeldende kunstenaars, zij hebben ook recht op een loon, zoals gepland in de cao van het pc 329.01. ■

Laurette Muylaert

In de volgende editie hebben we het over de toekomst van de media.

Antwerpen

Politiek debat: zijn de openbare diensten te koop?

Op woensdag 23 april 2014 om 19.30 uur organiseert ACOD Antwerpen in het Bondsgebouw (Ommeganckstraat 47-49, 2018 Antwerpen) een groot politiek debat met als thema 'Zijn de openbare diensten te koop?'.

Deelnemers zijn Yasmine Kherbache (sp.a), Annemie Turtelboom (Open VLD), Zuhair Demir (N-VA), Meyrem Almaci (Groen), Jos D'Haese (PVDA+) en een politicus van CD&V. Moderator is Johnny Vansevenant. Graag inschrijven via stefan.vandevorst@acod.be of 0477/69.52.75. ■

Senioren naar Gent

Op donderdag 15 mei 2014 gaan de senioren van Antwerpen-Kempem-Mechelen naar Gent. Na de verwelkoming om 10.15 uur aan het ACOD-gebouw in de Bagattenstraat in Gent, gidst provinciaal algemeen secretaris Oost-Vlaanderen, Werner Roeland, hen door de stad. Op het programma staan een bezoek aan de Vooruit, gevolgd door een middagmaal, om in de namiddag met de boot richting STAM op de Bijloke-site te trekken, met daarna een verdere verkenning van de Gentse binnenstad.

Afspraak om 10 uur aan het ACOD-gebouw Oost-Vlaanderen, Bagattenstraat 158 in Gent. Deelname bedraagt 20 euro per persoon, te betalen op rekeningnummer BE14-8778-0015-0383 van ACOD Antwerpen met als mededeling S14GE. Meer inlichtingen krijg je op de ACOD-secretariaten in Antwerpen (Ommeganckstraat 47/49-03 213 69 35) en in Mechelen (Stationstraat 50 – 015 41 34 25) of per e-mail (maurice.hauspie@acod.be). ■

Limburg

Rusthuizen geprivatiseerd?

De seniorenwerking van ACOD Limburg nodigt haar leden uit op een informatie-vergadering over de problematiek van de werking en organisatie van rusthuizen, die ook meer en meer in de greep liggen van de privatisering.

Je bent welkom op woensdag 11 juni 2014 in het ACOD-gebouw in Hasselt (Koningin Astridlaan 45, 3500 Hasselt), van 13.30 uur tot 16.30 uur. Koffie, thee en een versnapering zijn voorzien. De inschrijving

kan telefonisch op het secretariaat van ACOD Limburg op nummer 011 30 09 70 of schriftelijk via ACOD Koningin Astridlaan 45, 3500 Hasselt of via erol.adife@acod.be. ■

Senioren naar Mechelen

Op 19 juni 2014 organiseert het bestuur van de senioren van ACOD Limburg een uitstap naar Mechelen. Het vertrek is gepland om 9 uur aan het station van Hasselt.

In de voormiddag bezoeken ze het vernieuwd museum in de Dossinkazerne, gevolgd door een drieganglunch en een geleide stadswandeling in de namiddag. Tussen 17 en 18 uur kan je nog vrij rondwandelen, vooraleer de terugtocht naar Hasselt begint.

De prijs voor de deelname bedraagt 50 euro per persoon. Inbegrepen in de prijs zijn de autocarreis, een koffie, de geleide bezoeken en de lunch. Op voorhand inschrijven en betalen is verplicht. Je kan daarvoor terecht bij Adife Erol (011 30 09 70 of adife.erol@acod.be) of op het ACOD-kantoor, Koningin Astridlaan 45, 3500 Hasselt. Je reservatie is pas geldig wanneer je de deelnameprijs hebt betaald op rekeningnummer BE31 8783 0220 0155 met de mededeling 'Reis Mechelen 19/6/2014'. ■

West-Vlaanderen

Afdeling Veurne

Leven in armoede is niet fijn

Op zaterdag 19 april verwelkomt de afdeling Veurne op een namiddag over armoede in Vlaanderen. Henk Termote van het steunpunt tot bestrijding van armoede, bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting zal tijdens deze interactieve namiddag het fenomeen armoede belichten.

Deze namiddag over armoede vindt plaats in OC Callicannes in de Zuidkapelweg in Veurne en begint om 14 uur. De federaal volksvertegenwoordiger en burgemeester van De Panne zal aanwezig zijn. Iedereen is van harte welkom. De toegang is gratis. Info bij Alex Platteeuw: alex.platteeuw@skynet.be. ■

Afdeling Veurne

9de Coberghertocht op 8 juni

Wandelteam Veurne (Aktivia 407) organiseert de negende Coberghertocht op zondag 8 juni 2014. De wandelaars

knopen weer hun schoenen dicht om de rustige Moeren te verkennen. Vanaf 7 tot 15 uur kan van start gegaan worden voor diverse afstanden (6, 12, 17, 20, 25 en 30 km) door en rond het charmante Veurne. Je moet ten laatste de aankomst bereiken om 18 uur.

De inschrijving gebeurt in de kantine van voetbalclub KSV Veurne in de Noordstraat 142, waar een ruime parking is. Ook de mensen die het openbaar vervoer gebruiken, zijn van harte welkom. Met de trein of de bus stapt u af in het station van Koksijde, op loopafstand van de inschrijvingstafel.

Inschrijving kost 1,50 euro (leden: 0,40 euro korting). Meer info bij Joel Hullaert (058/31.26.40). ■

Afdeling Oostende

Syndicalisten in de politiek: een meerwaarde?

Op 29 april 2014 organiseert de afdeling Oostende een debatavond over syndicalisten in de politiek. John Crombez, staatssecretaris voor Fraudebestrijding en ACOD-voorzitter Karel Stessens zullen vanuit hun dagelijkse ervaring aantonen waar politiek en vakbond gemeenschappelijke linkse strijdpunten hebben en hoe die gerealiseerd kunnen worden op het niveau van Europa, Vlaanderen en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Alle leden zijn welkom op dit debat, dat begint om 19 uur in het steunpunt ACOD Oostende in de Nieuwpoortsesteenweg 11 in Oostende. Bijkomende info via 0494 64 47 94. ■

Afdeling Torhout

Verkiezingsspel

Op zaterdag 3 mei 2014 om 14 uur organiseert de afdeling Torhout in het vergaderlokaal van het ziekenfonds Bond Moyson in Torhout, Lichterveldestraat 39 (ingang achterzijde van het gebouw) het verkiezingsspel 'Verkiezingen 2014'. Welke partij staat voor welke waarden?

Voor de luttele prijs van 2 euro kan je deelnemen en genieten van een verwenkoffie. Inschrijven vóór 30 april 2014 bij Erwin Declerck 050 21 19 46. ■

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

1 MEI West-Vlaanderen

Afdeling Brugge
Rooie wimpelfuif

Op woensdag 30 april vanaf 20 uur in
Daverlo sport-, lees- en eetcafé (Dries 2,
8310 Brugge). Muziek door DJ Jempie.
Gratis toegang! ■

Afdeling Brugge
Praatcafé

John Crombez (sp.a), Filip Desmet (PVDA)
en Wouter De Vriendt (GROEN) staan klaar
voor jullie vragen op 9 mei vanaf 19.30 uur
in het Sparrenhof (Keurlingeweg 2, 8310
Brugge). Gratis toegang! ■

1 MEI Vlaams-Brabant

Vanaf 10 uur kan je terecht op het Mar-
telaerenplein aan het station van Leuven
voor straatanimatie. Om 10.30 uur spre-
ken Rudy De Leeuw en Bruno Tobback de
aanwezigen toe, gevolgd door een provin-

ciale optocht door de straten van Leuven
vanaf 11.15 uur (tot 12 uur). Nadien is er
opnieuw straatanimatie.
De ACOD-jongeren zullen zich ook laten
opmerken tijdens de 1 mei-activiteiten
door hun petitieactie 'Getindexed', gericht
op het behoud van de index. ■

1 MEI Oost-Vlaanderen

afdeling Wetteren
(G)ROOD(T) Familiefest

Het (G)ROOD(T) Familiefest vindt plaats
op 27 april 2014 van 10u-18u op de par-
king rechtover Bond Moyson aan het F.
Beernaertsplein in Wetteren. Kinderen
kunnen er zich amuseren met o.a. een
springkasteel, volksspelen, schminkstand,
kinderboerderij, vertelfee, workshop ori-
gami. Ook kan je er een lekker frietje eten
en pintje drinken tegen een democrati-
sche prijs. Karin Temmerman (sp.a) en
Werner Roelandt (GIBS ACOD Oost-Vlaan-
deren) zijn gastspreker. Iedereen welkom! ■



**1 mei
Gent-2014**

**We nemen de
handschoen op!**

Programma

- 09:30u** Bagattenstraat. Aperitief bij ACOD
- 11:00u** Vooruit
Start optocht
- 13:00u** Vrijdagmarkt
Toespraken:
Freya Van den Bossche & Katrien Neyt
Aansluitend DJ & optredens
 - De Cuvenus
 - Kenji Minogue
 - DJ Volksvriend & De Kameraad

Logo's: ACOD, sp.a, Vlaanderen, Gent, PVV, N-VA

1000 km voor Kom op tegen kanker Steun de ACOD-renners

De 1000 km voor 'Kom op tegen kanker'
wordt dit jaar gereden van 29 mei 2014
tot 1 juni 2014. De ACOD zet drie ploegen
in.

Ben je geïnteresseerd om mee te rijden
met één van onze ploegen? Neem dan
contact op met patrick.delabruyere@acod.be
(0476 62 25 97).

Net zoals vorig jaar, kan je ook de ACOD-
fietsuitrusting bestellen via patrick.delabruyere@acod.be
(0476 62 25 97). Vermeld

zeker de maat van je broek en je shirt
en of je een mannen- of vrouwenoutfit
wenst (maten van XXS tot XXL). De prijs
bedraagt 80 euro voor beide (of 35 euro
voor het shirt en 45 euro voor de broek).
Betalen doe je door het correcte bedrag
te storten op het rekeningnummer van de
ACOD-CGSP: BE78 8776 5887 0186 (BIC:
BNAGBEBB). Als code/mededeling ver-
meld je KOTK/74801/6.000.000VLIG.
Wil je de ACOD-renners en KOTK gewoon



steunen, dan kan je een bijdrage storten
op rekeningnummer BE14 7331 9999
9983 van 'Kom op tegen kanker', met ver-
melding van volgend identificatienummer
170-031-496 (om aan te geven dat de gift
voor de ACOD-ploegen is). Giften vanaf 40
euro zijn fiscaal aftrekbaar. ■