

Tribune

**Een nieuw jaar
maar het sociaal verzet
is niet voorbij**



inhoud

inhoud en colofon	2
wedstrijd	2
algemeen	3
spoor	7
tram bus metro	11
de post	14
gazelco	18
telecom	19
federale overheidsdiensten	24
vlaamse overheidsdiensten	27
lokale en regionale besturen	32
onderwijs	35
cultuur	39
agenda	40

colofon

Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

Guido Rasschaert
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, Jean-Pierre Nyns,
Chris Moortgat, Jean Pierre Goossens, Mil
Luyten, Laurette Muylaert, Gino Hoppe,
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

wedstrijd

FNAC-geschenkbond

Winnaars

Vicky Liekens (Kampenhout), Myrdine Collier (Herentals), Faride Khabache (Meerhout), Peter Bortels (Kuringen) en Rudy Stevens (Schendelbeke) winnen een prachtige Google Play-gift card. Zij wisten dat Dirk Wiesé voorzitter is van de werkgroep Beleid bij de belangenvereniging TreinTramBus (TTB), dat de verontrustende Vlaamse Beleidsnota Binnenlands Bestuur van Vlaams minister Liekebath Homans stamt en dat meer dan 1000 militanten en leden van ACOD Onderwijs deelnamen aan de nationale betoging van 6 november.

Nieuwe prijs:

FNAC-geschenkbond

Weet je de antwoorden op de onderstaande vragen? Dan maak jij misschien wel kans op een FNAC-geschenkbond!

Vragen

- Hoe luidt de volledige naam van de vzw Coda?
- Welke prestigieuze prijs heeft Frie Leysen ontvangen in Nederland?
- Wanneer stelde minister Jan Jambon zijn beleidsnota inzake veiligheid, politie en Binnenlandse Zaken voor in de Kamer van volksvertegenwoordigers?

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 We zetten de strijd voort

De ACOD heeft samen met het ABVV in gemeenschappelijk vakbondsfront net een lange actieperiode achter de rug. Hoe kijk je daarop terug?

Chris Reniers: “Na een massaal bijgewoonde betoging in Brussel op 6 november volgden enkele beheerste, maar solidaire en sterke provinciale stakingen, afgerond met een zeer geslaagde algemene staking in heel het land over alle sectoren heen op 15 december. We hadden bijzonder weinig moeite om leden en militanten te mobiliseren en te motiveren om deel te nemen aan de stakingsacties.

Dat is weinig verwonderlijk als je kijkt hoe zwaar de openbare diensten getroffen worden. Deze regering wil vier op de vijf ambtenaren niet vervangen, bespaart een kwart op de werkingsmiddelen van de openbare diensten en zal een derde minder investeren. Globaal gaan 15.000 tot 20.000 jobs verloren in de Vlaamse administraties en lokale besturen. Bovendien bouwen de pensioenmaatregelen van de regering-Michel het pensioen van de ambtenaren af. De personeelsleden van de openbare diensten beseft dus maar al te goed wat er op hen afkomt. Dat willen ze niet zonder slag of stoot laten passeren. En de ACOD steunt hen in die strijd.”

‘Staken kost de economie handenvol geld’, hoor je wel eens. Een terecht verwijt?

Chris Reniers: “Volgens mij ligt de zwaarste verantwoordelijkheid bij de regering, maar het is een verwijt dat doorgaans te horen valt bij werkgevers, zelfstandigenorganisaties en zelfs individuele zelfstandigen. Zij doen alsof zij de enige zijn die de economische motor draaiende houden. Ze vergeten al te gemakkelijk dat ze veel te danken hebben aan hun personeel en aan de openbare diensten. Die laatste geven immers zodanig veel terug aan de economie en de samenleving, dat onze welvaart zonder hen niet mogelijk zou zijn. Het is toch eigenaardig dat iedereen in dit land een drukkingsgroep of een belangengroep mag hebben, maar oh wee als een ambtenaar een vakbond heeft. Dat is er dan blijkbaar over. Onbegrijpelijk! De openbare diensten zijn de voorbije jaren heel sterk afgebouwd, het statuut van het personeel is uitgehold en de werkdruk is enorm toegenomen. Waarom zou het personeel zich dan niet mogen verweren?”

Een ander verwijt is dat het personeel van de openbare diensten en hun vakbonden alleen maar uit eigenbelang staken.

Chris Reniers: “Voert de ACOD met het personeel van de openbare diensten actie voor hun statuut, hun tewerkstelling en hun arbeidsvoorwaarden? Uiteraard is dat voor een deel het geval. Maar we staan even goed om halfvijf ’s morgens in de kou aan het piket, omdat we geloven in een maatschappij waarin een sterke openbare sector een rol speelt. Betaalbaar en kwaliteitsvol openbaar vervoer, scholen, gezondheidszorg, water, energie,... Het personeel van de openbare sector gelooft in een samenleving met zulke openbare diensten en is fier om die aan de burger te kunnen aanbieden. Dus neen, het is niet alleen eigenbelang dat



Chris Reniers - Voorzitter ACOD

ons drijft. En ik zou in mijn taak als voorzitter te kort schieten als ik al onze militanten en leden die de piketten bemannen niet van ganser harte zou bedanken voor die solidariteit.”

Er was aangekondigd dat na de algemene staking een evaluatie zou volgen van de acties en de houding van de regering ten aanzien van de vakbondseisen. Wat is de volgende stap?

Chris Reniers: “Tot nu toe is er nog geen enkele tegemoetkoming geweest vanuit de regering of de werkgeversorganisaties. Voor het nieuwe jaar hebben we dus twee doelen. We moeten verder de vele asociale maatregelen blijven bekampen in gemeenschappelijk vakbondsfront. En als ACOD moeten we die strijd voeren met de specifieke belangen en problemen van de openbare diensten in ons achterhoofd.

Maar voor we die strijd voortzetten, wens ik namens het algemeen secretariaat en het personeel van de ACOD al onze leden, militanten, afgevaardigden en hun families een strijdvaardig, sociaal en gezond 2015!”

ABVV-loopbaanbegeleiding 50+ en een droomjob gevonden

Marc werkte al 15 jaar in een elektronicabedrijf toen hij te horen kreeg dat er geen werk meer voor hem was. Hij herstelde er elektrische toestellen. En omdat een nieuw toestel tegenwoordig goedkoper is dan een oud te laten herstellen, was er steeds minder werk voor Marc. "Ik voelde mijn ontslag dan ook letterlijk aankomen", vertelt Marc, "maar uiteindelijk betekende het voor mij een nieuw begin. Dankzij de ABVV-loopbaanbegeleiding."

Stap 1: inschrijven bij de VDAB

Marc: "Vanaf de eerste dag van mijn opzegperiode ging ik op zoek naar een nieuwe job. En dat is ook een fulltime bezigheid! Gedurende drie maanden deed ik in feite twee jobs." Marc schreef zich snel in bij de VDAB als werkzoekende. Hierdoor kreeg hij continu telefoons van interimkantoren. "Jammer genoeg stelden ze me jobs voor die totaal niet geschikt waren voor mij. Want het is niet omdat je een microgolfoven of een computer kan herstellen, dat je ook de productiemachines van een lopende band kan onderhouden."

Stap 2: De interimkantorenronde

Langsgaan bij tientallen interimkantoren was ook geen succes: "Ik gaf 20 CV's af, maar ging met 17 CV's terug naar huis. Ze hadden niets voor mij. En op de koop toe: bij één van die interimkantoren was er een vacature voor elektronicus bij de Belgische Marine, maar de dame aan de balie vond mij blijkbaar niet geschikt voor die job."

Stap3: Jobdoelwit bepalen metABVV-loopbaanbegeleiding

Marc wist vooral welke jobs hij niet kon doen. Hij wist echter niet goed welke jobs hij wél nog kon doen. Hij zag het bos niet meer door de bomen. "Ik heb cursussen fotografie gegeven, beheer verschillende websites, schrijf software, etc. Maar als je gaat solliciteren, zoek je best gericht. Hier heeft ABVV-loopbaanbegeleiding mij goed bij geholpen. Bovendien gidste de loopbaanbegeleidster me doorheen het labirint van de vdb-website. En uiteindelijk vond ik via deze website mijn huidige job!"

Loopbaanbegeleiding = losse babbel?

Voor een buitenstaander kunnen de loopbaangesprekken op een losse babbel lijken. Maar er werd ondertussen veel informatie gegeven. "Ik kreeg telkens schriftelijke opdrachten mee die ik thuis maakte en tijdens het volgende gesprek besproken werden. Toen ik al meer zicht had op welke richting ik uit wilde, kreeg ik sollicitatiecoaching. Want 'hoe je moet solliciteren' is niet iets waarmee een modale werknemer met jaren anciënniteit zich vaak heeft bezig gehouden." Marc oefende er een sollicitatiege-



sprek en zijn CV en motivatiebrieven kregen een nieuwe kledje. "Dankzij de feedback op mijn sollicitatievaardigheden ontdekte ik dat ik mijzelf nog beter kon verkopen. En dat is me uiteindelijk nog gelukt ook! Een job bij de marine!"

Gemengde gevoelens

Marc had eerst wat bedenkingen bij een job in het leger: "Het was met gemengde gevoelens dat ik mij aangeboden heb in loods C2, in een klein desolaat kantoortje op het einde van de gang. Ik werd al zeeziek gewoon van naar de deinende boten te kijken. Maar tot mijn grote vreugde kreeg ik die job. Ik herstel nu sinds één jaar de oude elektronica in de onderzeeërs. De taken die ik uitvoer zijn zó complex dat je je werk niet alléén kunt doen en dat is ook een verschil met mijn vorig werk. Bovendien is het fysiek zwaarder dan pakweg het vervangen van een deurschakelaar in een microgolf. Ondertussen ben ik ook al eens ferm zeeziek geweest. Ik kon enkel nog denken: 'als het schip ondersteboven zou hangen, zou stuurboord dan nog altijd aan de rechterkant zijn?' Dat komt nooit goed dacht ik toen... Maar het kwam goed."

Moraal van het verhaal

Marc: "Je kan dus wel degelijk nog werken vinden na je 50ste, al betekent dat een nieuwe job in een totaal verschillende werkomgeving. En ondertussen herstel ik nog altijd even graag lampenradio's en schrikdraadapparaten, tussen de soep en de meetomvormers door."

Meer info over ABVV loopbaanbegeleiding?

- www.vlaamsabvv.be/loopbaanbegeleiding
- loopbaanbegeleiding@vlaams.abvv.be
- ABVV Regio Antwerpen: 03 220 66 41
- ABVV Oost-Vlaanderen: 09 265 52 58
- ABVV West-Vlaanderen: 056 24 05 50
- ABVV Limburg: 011 22 97 77

Brusselse Intergewestelijke 5000 Brusselaars verliezen werkloosheidsvergoeding

Op 1 januari 2015 maakt de uitsluitings-machine weer slachtoffers. Niet minder dan 5000 werkzoekende Brusselaars verliezen hun recht op werkloosheidsvergoedingen. ABVV Brussel heeft beslist de leden die met uitsluiting bedreigd zijn, hulp te bieden en tegelijk de vakbonds-acties tegen deze nieuwe stap in de jacht op werklozen op te drijven.

Sinds 1 januari 2012 krijgen werklozen slechts drie jaar lang werkloosheidsuitkeringen op basis van hun studies (inschakelingsuitkeringen). Voor velen loopt deze periode van drie jaar af op 1 januari 2015. Ze zullen dan uitgesloten worden en geen werkloosheidsvergoedingen meer ontvangen.

Armoederisico stijgt

Deze massale uitsluiting zal tot meer onzekerheid en armoede leiden bij al die jonge en minder jonge werklozen. Het is een sociale ramp. Ze zullen niet alleen het bescheiden vervangingsinkomen verliezen waarmee ze net konden overleven, maar ze zijn ook hun rechten op sociale zekerheid (terugbetaling van gezondheidszor-

gen, kinderbijslag, pensioen) kwijt. Bovendien komen ze niet langer in aanmerking voor de tewerkstellingsprogramma's die gericht zijn op activering en die gekoppeld zijn aan de werkloosheidsuitkeringen. Velen onder hen zullen dus geen andere uitweg hebben dan aan te kloppen bij het OCMW – als ze al de voorwaarden vervullen om een leefloon te krijgen. Anders zullen ze hulp moeten vragen aan hun familie of dreigen ze op straat te belanden. Met een dergelijke overheveling van de sociale zekerheid naar het OCMW stapten men van een op solidariteit gebaseerd verzekeringsstelsel over naar bijstand voor wie echt niets heeft. ABVV Brussel klaagde deze beleidskeuze al meer dan eens aan en zet haar strijd tegen de jacht op werklozen verder.

Hulp en bijstand

Sinds de voorbije herfst regelt het ABVV individuele gesprekken met alle betrokken leden en helpt hen om de nodige schikkingen te treffen. Een nieuwe onthaal- en informatiedienst staan ter beschikking. Voor elk van hen wordt bekeken of het mogelijk is uitstel van uitsluiting te krijgen.

Volgens de regelgeving kan dit immers als men periodes gewerkt heeft, als men een opleiding hervat, als men voor 33% of meer arbeidsongeschikt is of als men met persoonlijke problemen kampt die werken in het gewone arbeidscircuit verhinderen. Indien nodig, geeft de dienst advies als men OCMW-bijstand moet invoeren en geeft hij ook in moeilijke situaties nuttige raad om uit de helse spiraal te blijven waarin mensen door de uitsluiting terecht kunnen komen (schuldenlast, huurachterstand, uitzetting uit de woning,...).

Strijdvaardig

In alle ABVV-werkloosheidsdiensten roept men de werkloze leden op om in beweging te komen en aan te sluiten bij het strijdvaardige werklozencollectief Résiste! ABVV Brussel blijft actief achter zijn leden staan en is solidair met alle werkkrachten met of zonder werk.

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

Collectief Résiste!

Het collectief Résiste! van de Culturele Brusselse Centrale van ABVV Brussel houdt zittingen elke eerste en derde vrijdag van de maand in de Zwedenstraat 45 in Sint-Gillis (derde verdieping). Meer info bij Wouter Vanaelst (02 552 03 63 – 0499 55 07 83 wouter.vanaelst@abvv.be) en Myriam Akhaloui (02 216 16 77 – 0498 87 14 21 – myriam.akhaloui@abvv.be).



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

Coda staat voor het Centrum voor Onderlinge Dienstverlening en Assistentie. Het is een vzw die ACOD-leden met raad en daad bijstaat als ze problemen hebben in hun privéleven.

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

Hoe werkt het?

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

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

Voorbeelden

Huurprobleem

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

Onderhoudsgeld

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

zijn verplichtingen en het risico van loonbeslag.

Hoe aansluiten?

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

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

Vragen?

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

Voor juridische bijstand contacteer je best:

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

Bericht aan de leden

In toepassing van de statuten van de federale ACOD wordt de ledenbijdrage voor 2015-2016 geïndexeerd. Dit betekent een verhoging (per maand) van 0,25 euro voor een volledige bijdrage, 0,15 euro voor een verminderde bijdrage en 0,05-0,10 euro voor gepensioneerden (afhankelijk van hun situatie).

NMBS Quo vadis?*

Hoewel men vanop de regeringsbanken roept dat de syndicale stakingsacties 'politieke stakingen' zijn, bestaat er geen twijfel meer over dat ze op kruissnelheid zitten en bovendien breed gedragen worden. We strijden voor onze sociale verworvenheden – in de private sector, maar ook bij de spoorwegen. ACOD Spoor zet zich dagelijks in voor de verbetering van de werkomstandigheden en –voorwaarden van het personeel van dit overheidsbedrijf.

Opmerkelijk is dat sommigen er vol trots prat op gaan 'slechts één keer gestaakt' te hebben. Hebben ze al eens de vergelijking gemaakt tussen de werkvoorwaarden bij de start van hun carrière, waar ze nu staan en waaraan ze zich door de regeringsmaatregelen kunnen verwachten?

Het Britse 'voorbeeld'

ACOD Spoor huivert van de koers die de federale regering momenteel aanhoudt. Ze doet verdacht veel denken aan het Groot-Brittannië van Thatcher in de jaren '80. Zij had slechts één doel: de kracht en de macht van de vakbonden breken en de spoorwegen liberaliseren. Praat vandaag met de Britse treinreiziger en je krijgt een

kleurrijke bloemlezing over de chaotische reiservaringen op het Britse spoor. Je moet bovendien niet lang zoeken om te stuiten op failliete private spooroperatoren, waarvan geacht werd dat ze het veel beter zouden doen dan de overheid.

Het gaat er trouwens niet veel beter aan toe in de Londense Tube (de metro). Ook die werd met grote trom geprivatiseerd in de jaren '90. Reis je vandaag ondergronds door de Britse hoofdstad, dan zie je ook daar het eerste verval. Het is tekenend dat ook hier de overheid verschillende lijnen opnieuw in handen heeft genomen. Om erger te voorkomen.

En in België?

Wat hebben wij geleerd uit het verleden? In de jaren tachtig is de investeringskraan voor de spoorwegen brutaal dicht gedraaid. Het personeelsbestand loopt jaar na jaar terug, het elektrificeren van spoorlijnen is gestopt en er is niet verder geïnvesteerd in rollend materieel. De laatste 10 jaar heeft men daarom een inhaalbeweging moeten inzetten en die is nog lang niet voltooid. Ondertussen voelen de personeelsleden de werkdruk verder toenemen. Dagelijks doen ze hun uiterste

best om de treinen te laten rijden en de reizigers op hun bestemming te krijgen met iets wat je eigenlijk moet omschrijven als een 'dagelijkse minimale dienstverlening'.

De politieke wereld blijft echter ziende blind en gaat lustig verder met het inperken van broodnodige investeringen. De gevolgen voor reizigers en personeel kunnen niet uitblijven. Misschien is dat de 'kracht van verandering' waarover sommigen het hebben. In elk geval zal de toekomst een flink stuk somberder worden – zowel voor reizigers als personeel. Dat de CEO van de NMBS zijn eigen bedrijf in de pers nog wat verder in het verdomhoekje duwt met enkele welgeplaatste quotes, helpt onze zaak zeker niet. De slogan 'Werk maken van Werk' ware gepaster. En bij de Belgische spoorwegen is er werk, veel werk. Het bewijs zie je iedere dag als je kijkt op hoeveel externe firma's de spoorwegen een beroep doet. Een blik op dat kostenplaatje levert pas echt veel vragen op!

Jean Pierre Goossens

(*) Waar ga je heen?



Provinciale stakingen ACOD Spoor toont zich solidair

Tijdens de voorbije provinciale stakingsdagen was ACOD Spoor steeds van de partij om haar solidariteit te tonen met alle andere werknemers van dit land. De onevenwichtige besparings- en pensioenmaatregelen hebben immers ook een grote impact op de spoormannen en -vrouwen. De strijd is echter nog niet gestreden. Hieronder vind je enkele sfeerbeelden van de acties in West-Vlaanderen!





Actie in Antwerpen Welke toekomst voor het goederenvervoer per spoor?

Op donderdag 20 november 2014 organiseerde ACOD Spoor een werkonderbreking voor het statutaire personeel van de NMBS. Daarmee werd uiting gegeven aan de ongerustheid bij het personeel van de goederensector. Begin 2014 werd een herstructurering aangekondigd ter versteviging van het goederenvervoer per spoor in België.

Concreet lagen er drie mogelijkheden op tafel voor de toekomst van het goederenvervoer per spoor in België:

- De goederensector spoor verder afbouwen.
- Samenwerking met DB Schenker.
- Een scenario waarin het beheer en de sturing zuiver Belgisch bleef, met als voornaamste aandeelhouder de NMBS.

Het eerste scenario zou uiteindelijk uitdraaien op een sluiting en dus een verlies aan tewerkstelling betekenen. Het tweede scenario komt neer op een overname door een buitenlandse operator. Dit is ook een weinig aantrekkelijk optie. Het goederenvervoer per spoor in buitenlandse handen overhevelen in combinatie met een selectief tarievenbeleid zou ertoe kunnen leiden dat de druk op de havens enorm toeneemt. Het zou zelfs ertoe kunnen leiden dat bepaalde bedrijven het interessanter vinden om hun bedrijf te verhuizen naar een andere haven. Het derde scenario, de 'stand alone'-piste is het voorstel dat uiteindelijk weerhouden werd.

In de eerste helft van 2014 kwam de financiering, het partnerschap met havens en bedrijven, in een stroomversnelling terecht. In juli 2014 had ACOD Spoor een laatste vergadering daarover. Belangrijk, omdat er een sociaal akkoord dient voorgelegd te worden. Sindsdien bleef het echter stil. Geen letter op papier, geen gesprekken meer.

Het statutair personeel van B-Logistiek (ter beschikking gesteld) en bij LFS (goederenafhandeling in de haven) drong daarom aan op actie om de aandacht te vestigen op deze problematiek. Ter ondersteuning van deze werkonderbreking heeft ACOD Spoor, met een afvaardiging uit alle gewesten, de toegangsweg tot de haven van Antwerpen geblokkeerd. Een 120-tal militanten van ACOD Spoor – CGSP Cheminots waren aanwezig.

ACOD dringt aan op duidelijkheid voor het betrokken personeel. De discussie rond de ter beschikkingstelling is nog volop bezig. Ook het juridische aspect werd besproken met specialisten, met een vernietigend advies als gevolg. Het is een beetje zoals het gezegde: gelijk hebben is één zaak, gelijk krijgen is iets anders.

Jean Pierre Goossens



Pensioenen Misschien fouten in de berekeningswijze

De Rijksdienst voor Pensioen (RVP) beschikt nu ook over de gegevens van eventuele privépensioenen, de cumulatieve van rust- en overlevingspensioenen en het feit of iemand als alleenstaande moet beschouwd worden of niet. Al deze gegevens worden aangeleverd via magneetdrager door de kruispuntbank van de pensioengegevens.

Het bureau van de pensioenen H-HR 343 heeft in opdracht van de Rijksdienst voor Pensioenen de nieuwe procenten voor de bedrijfsvoorheffing toegepast op de pensioenberekeningen vanaf oktober 2014. Dit kan leiden tot relatief kleine, negatieve verschillen in de uitbetalingen in vergelijking met de uitbetalingen voordien.

Bij elkaar geteld

Wanneer het gaat om een klein negatief verschil (minder dan 55 euro) in de uitbetaling ten opzicht van de maanden ervoor, is de berekening normaal gezien correct gebeurd. Vaak gaat het om gepensioneerden die naast hun pensioen van HR-Rail nog een bijkomend pensioen ontvangen van het wettelijk stelsel. De belastbare bedragen van beide pensioenen worden nu bij elkaar geteld en daarop werd dan het (nieuwe) percentage bedrijfsvoorheffing toegepast.

Ten onrechte als alleenstaand bestempeld

Personen van wie de echtgenote een klein pensioenbedrag of een pensioenbedrag dat in aanmerking komt voor vermindering op de barema's van de bedrijfsvoorheffing ontvangen, werden bij de berekening verkeerdelijk als alleenstaande beschouwd. Deze personen hebben bij de uitbetaling te weinig ontvangen. De verschillen kunnen oplopen tot 200 euro à 400 euro. Wie zoiets vaststelt of twijfelt, dient onmiddellijk contact op te nemen met zijn gewestelijk secretaris. Al deze gevallen worden verzameld en voor controle overgemaakt aan het bevoegd bureau.

Lugil Verschaete

Militantenvorming



Van 19 tot 21 november 2014 vonden in de Floreal in Nieuwpoort vormingsdagen plaats. Een veertigtal militanten volgden de driedaagse sessie. In werkgroepen werd gefocust op besluitvorming, het slotstuk van een algemene vorming tot militant. Proficiat aan alle afgestudeerden en animatoren die alles in goede banen hebben geleid. Nu kan het echte militantenwerk beginnen!

Bedankt aan de animatorenploeg voor de goede begeleiding.

Lugil Verschaete

De Lijn Barslecht mobiliteitsbeleid

Door de besparingen die de Vlaamse regering aan De Lijn oplegt, werkt de Vlaamse vervoersmaatschappij momenteel volop aan het inkomsten- en uitgavenplaatje voor de periode 2015-2019. Wat mogen we verwachten? En wat is de impact van de besparingen?

De mediastorm over de verhoging van de vervoerstarieven bij De Lijn heeft al heel wat opschudding en verontwaardiging bij reizigersorganisaties op gang gebracht. Ook de vakbonden juichen de forse prijsverhogingen beslist niet toe. Wij willen namelijk niet meegesleurd worden in de neerwaartse spiraal die zich dreigt te ontwikkelen bij De Lijn. Zelfs de meest rechtse minister zou mogen weten dat de reizigers meer laten betalen zonder daar iets extra tegenover te stellen, een onverantwoord slechte keuze is. De heisa daarover is nog niet helemaal geluwd of De Lijn is al volop bezig te kijken wat nog bespaard kan worden aan de uitgavenzijde.

Snoeien om te snoeien

Behalve de klassieke zoektocht naar efficiëntieverbeteringen (lees: het afnemen van de rusttijden van de chauffeurs of het inkorten van buffertijden tussen twee ritten), focust De Lijn nu ook op het vervoersaanbod.

Eind november organiseerde De Lijn een 'strategisch seminarie directeurs' met het oog op het besparingsplan 2015-2019. Eén van de meest asociale maatregelen, maar tevens ook de meest voorspelbare, is het schrappen van de zondagdiensten in het streekvervoer (centrumsteden zouden worden ontzien). Het zondagsaanbod zal duchtig gekortwiekt worden en er zal nog enkel gereden worden tussen 10 en 19 uur.

Zoals we vroeger al hebben aangekaart, gaat de regering er dus vanuit dat er tweederangs-Vlamingen zijn, die in tweederangsgebieden wonen en waarvoor het recht op mobiliteit niet bestaat. Bij De Lijn betekent dit dat de directie een deel van het personeel ook tot tweederangsch chauffeurs zal degraderen, die bovendien letterlijk en figuurlijk het gelag zullen mogen betalen.

Maskers af

Na maanden van sociaal overleg, waarbij De Lijn zich nooit concreet wou uitspreken wat er nu eigenlijk staat te gebeuren in 2015, vielen tijdens het paritair comité van 28 november de maskers eindelijk af. Op onze eis om de bestaande cao 2012, die het personeel bescherming biedt tegen inkomensverlies bij ingrepen in de exploitatie, te verlengen, wil de directie niet ingaan.

Nooit zag ACOD TBM een dergelijke vastberadenheid om de gewone chauffeur een deel van het besparingsplan te laten betalen door inkomensverlies. Nochtans zijn er alternatieven die het personeel kunnen vrijwaren. Niemand tijdens het seminarie van directeurs struikelde over het feit dat De Lijn de compensaties van 'normale kosten' die door de regering ten laste genomen moeten worden in uitvoer van haar verplichtingen door de beheersovereenkomst, niet krijgt.

De gemakkelijkste weg

De door de regering opgemaakte begroting is onredelijk ongunstig voor De Lijn en moet betwist worden. De directie kiest echter voor de gemakkelijkste weg en snijdt nog liever in het aanbod en in de portefeuille van het personeel dan zich tegen zulke belangrijke onrechtvaardigheden te verzetten.

Tijdens het paritair comité van 28 november heeft de directie niet kunnen aantonen dat ze alles op alles heeft gezet om niet te hoeven schrappen in het aanbod, met alle negatieve gevolgen vandien voor het personeel. Hiermee zal ze wellicht scoren bij de rechtse partijen in Vlaanderen die vervoer voor iedereen, en ook in landelijke gebieden, altijd al een doorn in het oog hebben gevonden.

Op 28 november dienden we dan ook prompt een actie-aanzegging in. Volgens het protocol sociale vrede dient de directie de vakbonden uit te nodigen voor een ultieme verzoeningspoging. Bij het ter perse gaan van dit artikel zal deze verzoeningspoging hebben plaatsgevonden. Ondertussen zullen we de achterban duidelijk informeren over de plannen van De Lijn voor de komende jaren en ons beraden



foto: Maïka De Keyser



foto: Maïka De Keyser

welke acties we zullen ondernemen. Ondertussen zeggen we aan onze directeur-generaal: "Wij zijn uw legkiekens niet!"

Rita Coeck

Provinciale stakingen en algemene staking Personeel De Lijn was, is en blijft solidair

De regionale stakingen in november en december werden het verwachte succes. Hier en daar was een enkeling op de baan te zien en dit had makkelijk verhinderd kunnen worden. Onze oproep vooraf was echter duidelijk dat de piketten de werkwilligen de aanvang van hun dienst niet zouden verhinderen. Het feit dat de staking bij de Vlaamse vervoersmaatschappij zo goed als compleet

was, is dan ook een zeer duidelijke indicator dat dit massaal protest vanuit het buikgevoel en met volle overtuiging werd gevoerd. Niet alleen de maatregelen van de federale regering zijn voor ACOD TBM onverteerbaar. Ook de ernstige gevolgen van de besparingen die aan De Lijn extra worden opgelegd door de Vlaamse regering wekken ernstige weerstand op. Dit ongenoegen heeft ongetwijfeld mee-

gespeeld in de vastberadenheid om deze staking naar een totaal succes te leiden. Wij danken al onze deelnemende leden en ook onze kameraden van de BTB die bij de pachters van De Lijn werkzaam zijn voor de betoonde solidariteit.

Rita Coeck





MIVB Het Harmony-akkoord, eindelijk!

Na de laatste onderhandelingsronde bij de MIVB in het bijzijn van de drie vakbonden, kwam er eindelijk een goedgekeurd akkoord op het paritair comité van 9 december 2014. Hierdoor behoudt het personeel de sociale verworvenheden en ziet het zelfs in deze moeilijke tijden kleine verbeteringen in de werkomstandigheden.

De break van 20 minuten wordt nu gegarandeerd. Het akkoord bepaalt dat een duur van 25 minuten break opgenomen wordt op al de bestuurderskaarten van de agenten die een dienst in één prestatie verzekeren. Bovendien zal deze nu geplaatst worden met ten minste anderhalf uur na de aanvang van de prestatie en anderhalf uur voor het beëindigen ervan. De afwijking van de 'elf uur rust' is gevalueerd, wat belangrijk is voor de agenten die hun klassieke beurtrol 4/6 willen behouden. Tevens zal de anciënniteitsregel gerespecteerd worden, zelfs voor de agen-

ten met tijdscrediet.

Het uithangen van de diensten op D-2 voor 18 uur, dus de agenten buiten beurtrol, zullen de mogelijkheid krijgen om hun diensten te raadplegen twee dagen op voorhand voor 18 uur. Bijvoorbeeld: je kan kennismaken van je dienst twee dagen voor je prestatie (woensdag moet men je mededelen welke dienst op vrijdag voor jou bestemd is). Dit biedt iedereen voldoende ruimte om diensten onderling te wisselen indien nodig.

Een ander belangrijk luik in dit akkoord is dat het een volledige hervorming toelaat van de beurtrollen en aankledingsregels om de harmonie tussen het gezinsleven en het beroepsleven te verbeteren. Dat is van het grootste belang voor het welzijn van alle bestuurders van de MIVB.

De ACOD zal uiteraard nauwlettend toezien op de effectieve uitvoering van dit akkoord, zonder dat de directie er een manier in ziet om extra te besparen. In-

dien de directie inderdaad resultaten wil boeken zoals ze beweert, zal ze de middelen ter beschikking moeten stellen om dit doel te bereiken. We houden je op de hoogte van het verloop.

Dario Coppens

Eerst gesprek met minister De Croo ACOD Post polst naar de toekomst van bpost

Op 13 oktober 2014, nauwelijks één dag nadat Alexander De Croo zijn eed aflegde als voogdijminister van bpost, schreef algemeen secretaris Jean-Pierre Nyns namens ACOD Post hem een brief. Hierbij een uittreksel:

“Minister De Croo, het deed mij plezier dat u in een interview verklaarde dat u ‘minister van bedrijven van de toekomst’ bent. Vervolgens vermeldde u het potentieel van onze telecomsector. Ik ga ervan uit dat u op dat moment ook aan bpost dacht. Om onze samenwerking op een positieve noot te kunnen starten, had ik graag met u een onderhoud gehad om uw en onze visie op bpost en – meer specifiek – het krantendossier te bespreken. Gelet op de timing voor de toewijzing van het krantencontract, wil ik u graag de hoogdringendheid daarvan in herinnering brengen.”

Vervolgens werd ACOD Post, samen met de collega's van de andere vakbonden, op dinsdag 2 december op zijn kabinet uitge-

nodigd. In het regeerakkoord staat uitdrukkelijk dat de regering een maximale concurrentie beoogt met het oog op een optimale kwaliteit van de dienstverlening. ACOD Post wilde concreet weten van de minister hoe hij de beide doelstellingen denkt te kunnen combineren.

Inzake het krantencontract wees ACOD Post de minister op het belang van een goede dienstverlening. Dankzij de krantenuitreikers bewijst bpost dagelijks dat ze de kranten op tijd in iedere brievenbus in België kan leveren. Dat is een belangrijk gegeven waar de burger terecht gevoelig aan is. De minister erkende dit en verklaarde dat hij de belangen van bpost zal verdedigen. ACOD Post volgt dit dossier nauwgezet op en houdt hem aan zijn woord.

Jean-Pierre Nyns

bpost Vakbonden afwezig op paritair comité wegens protest

Het paritair comité is het hoogste overlegorgaan bij bpost. Daarin zetelen de vakbonden als vertegenwoordigers van de werknemers tegenover de leden van het directiecomité als vertegenwoordigers van de werkgever.

Op de samenkomst van 5 november besliste het gemeenschappelijk vakbondsfront om uit protest niet verder te zetelen. We willen immers eerst een bevredigend antwoord krijgen op enkele belangrijke vragen over de toenemende werkdruk, de pakjesverdeling op zondag en de NMS 3- en Alpha-reorganisaties. Intussen wordt wel verder informeel gediscussieerd met de sociale partners. Gelet op het belang voor de toekomst van onze leden, werd afgesproken om dossier per dossier, stap voor stap te bespreken. In de volgende edities van Tribune kom je hierover uiteraard meer te weten.

Jean-Pierre Nyns





bpost Pakjes op zondag

Coolblue is een webwinkel die tot 30 november 2014 een contract had voor de uitreiking van pakjes op zondag in België met PostNL. Vanaf december zal de winkel daarvoor samenwerken met bpost. Er is veel te zeggen over werken op zondag, maar ACOD Post moet vaststellen dat er in ieder geval vraag naar is. Het bestellen van pakjes is een belangrijke markt voor bpost. Vandaar dat wij de discussie willen aangaan.

In een eerste fase loopt er een test van zes maanden, waarbij pakjes van Coolblue worden aangenomen in het sorteercentrum van Antwerpen X om van daaruit te

vertrekken naar de Mail Centra Geel, Weteren en Schaarbeek. In deze Mail Centra worden de pakken gescand en klaargemaakt voor de uitreiking. Dit gebeurt door postpersoneel op vrijwillige basis (in totaal maximaal 23 personen). Aangezien bpostpersoneel momenteel wettelijk niet integraal kan ingezet worden voor de levering van pakjes op zondag, zet bpost zelfstandigen in voor de aflevering aan huis. ACOD Post volgt deze test met argusogen en legde er ook een verklaring over af. We nemen akte van de test voor levering van pakjes op zondag met inzet van zelf-

standigen. We vragen om maximaal eigen personeel in te zetten op vrijwillige basis en tegen de huidige voorwaarden. Bovendien moet op ieder afgeleverd pak duidelijk vermeld worden dat bpost de leverancier is. Voorts wil ACOD Post betrokken worden bij iedere evaluatie en vragen we van bpost het engagement om, indien dit project duurzaam blijkt en voortgezet wordt, het integraal met eigen personeel uit te voeren.

Jean-Pierre Nyns

bpost Maaltijdcheques worden elektronisch

De wetgeving bepaalt dat er vanaf 1 januari 2016 alleen nog elektronische maaltijdcheques mogen worden gebruikt. Als voorbereiding daarop nemen sinds november 2014 in totaal 738 personeelsleden deel aan een test. We geven je alvast wat uitleg over de elektronische maaltijdcheque.

Vanaf het ogenblik dat je van bpost je maaltijdcheques elektronisch ontvangt, zal het bedrag daarvan gestort worden op een

Sodexo-rekening. Voor die rekening krijg je een Sodexo Card. Die wordt gebruikt als een bankkaart. Je krijgt een geheime code, zodat de kaart in geval van verlies of diefstal niet gebruikt kan worden. Deze kaart is alleen gelinkt aan je Sodexo-rekening. Aan de kassa betaal je snel. Het is bovendien milieuvriendelijk. Geen manipulatie meer met papieren cheques. Je kan het saldo van je Sodexo-rekening via verschillende kanalen raadplegen. Het gebruik van de elektronische maaltijd-

cheques mag geen kosten voor de werknemer teweegbrengen, behalve in geval van diefstal of verlies. bpost stelt voor om de eerste keer de kaart gratis te vervangen. Vanaf de tweede vervanging zal 4,50 euro aangerekend worden als forfaitaire kosten.

Jean-Pierre Nyns



Militant in de kijker Lode Kuppens

Lode Kuppens is militant van ACOD Post in Mail Center Genk. Hij werkte vroeger bij Ford Genk en was er een geëngageerd ABVV-afgevaardigde. In oktober 2004 maakte hij de overstap naar wat toen nog De Post heette. De link met ACOD Post was dan vlug gelegd.

Jij bent contractueel uitreiker. Wat houdt dat in?

Lode: "Voorlopig ben ik titularis van een dienst die eerst een krantenronde heeft en daarna een uitreikingsronde van 703 busen met de bromfiets. Hoewel ik slechts 47 jaar ben, is een dergelijke ronde fysiek niet te onderschatten. Ikzelf en meerdere collega's hebben zowat dagelijks moeite om tijdig terug te keren naar ons uitreikingskantoor. Over de nieuwe Yamaha-bromfiets ben ik dan wel te spreken. Hij is beter hanteerbaar en je kan iets meer meenemen. Met de steeds hoger wordende werkdruk houdt dit het risico in dat we de bromfiets overladen. Dat willen we uiteraard vermijden."

Heb je met zo'n zware dagtaak nog tijd voor vakbondswerk?

Lode: "Toch wel. Mijn sociale betrokkenheid zit immers diep geworteld. Zowel op mijn ronde als voor mijn collega's primeert service en kwaliteit. Het nieuwe motto van bpost dat we diensten leveren tot aan de

voordeur, spreekt me wel aan. Ik maak er immers al jaren een erezaak van om mijn klanten op een perfecte manier te bedienen. Voor mijn collega's maak ik graag tijd vrij om hen bij te staan bij hun vragen over de organisatie, verloven of loon en toelagen. Samen met mijn collega-militant Murat zorg ik ervoor dat onze leden steeds over de juiste informatie beschikken."

Hoe verloopt de relatie met het lokale management?

Lode: "Structureel zitten we eens per maand samen met de Mail Center-manager. Dan kunnen we alle problemen bespreken en bekijken we wat er in de nabije toekomst zal gebeuren. Daarna licht ik al mijn leden de inhoud van de vergadering toe. Ik heb ook een goede verstandhouding met de teamleader."

Hoe hou je die goede verstandhouding in stand?

Lode: "Ik heb heel wat opgestoken van de basisvorming die ik als militant kreeg van ACOD Post. Ik volg ook de kaderopleiding van ACOD Intersectoraal. Daarin worden hoofdzakelijk overlegsituaties gesimuleerd en worden we constant met omgaan met conflictsituaties geconfronteerd. Ik merk dat dit zijn vruchten afwerpt in de omgang met mijn chefs. Er is een wederzijds respect ontstaan. Dit is waarschijnlijk ook

omdat ik bij problemen geen onmiddellijke acties predik, maar eerder kies voor overleg. Ik heb ook bijna dagelijks contact met onze gewestelijke secretaris van de ACOD, Heidi Kruppa. Zij geeft me het gevoel dat ik gesteund wordt en geeft me raad hoe we samen de problemen kunnen aanpakken."

Dus, geen spijt van je beslissing om militant te worden?

Lode: "Absoluut niet. Ik ben nog altijd tevreden van mijn beslissing. Ik merk ook dat ik meer en meer appreciatie voor mijn inzet krijg. Het stijgende ledenaantal is hiervan het bewijs. Toch één kleine opmerking: de Mail-kantoren worden almaar groter en de begin- en einduren van de collega's liggen almaar verder uit elkaar. Ik vind dat er naar een opening moet gezocht worden om ons, militanten, de mogelijkheid te bieden onze leden op een kwaliteitsvolle manier op de werkvloer te informeren tijdens de diensturen. Desnoods met de nodige vrijstelling."

Prima idee! Dit stemt tot nadenken. Bedankt, Lode.

Marc Lasseel

Nieuwe welzijnswet

Meer aandacht voor psychosociale risico's

De nieuwe welzijnswet die sinds 1 september 2014 in voege is, breidt de begrippen psychosociale belasting en pesteringen uit. Voor de werknemer zou dit in de toekomst een betere bescherming op het werk moeten betekenen.

Psychosociale belasting veroorzaakt door geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk geldt nu voor alle psychosociale risico's, voor zover deze een objectief gevaar inhouden en de werkgever er impact op heeft. De oorzaken kunnen te vinden zijn in de arbeidsinhoud, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden, de arbeidsrelaties en de arbeidsorganisatie. Voortaan heeft de werkgever dus ook de verplichting stress, burn-out of conflicten op de werkvloer aan te pakken.

Gedragingen die individueel genomen als onschuldig kunnen worden beschouwd, maar waarvan de opeenstapeling schadelijke gevolgen heeft, worden voortaan eveneens als pesterijen beschouwd. Een logische aanpassing en in lijn van de benadering die bpost al hanteerde. Discriminatie kan voortaan ook slaan op onder andere leeftijd, genderexpressie, syndicale overtuiging, taal en gezondheidstoestand.

Nieuwe procedures

Bij psychosociale belasting kan je bij een vertrouwenspersoon (bij bpost zijn dat maatschappelijk assistenten) of een preventieadviseur psychosociale aspecten voor een informele psychosociale inter-

ventie terecht. Via gesprekken, een interventie bij een derde of een bemiddeling op een informele wijze wordt gezocht naar een oplossing. De werknemer wordt dan gehoord binnen de tien kalenderdagen na het eerste contact.

Je kan ook om een formele psychosociale interventie vragen via de preventieadviseur psychosociale aspecten. Je moet dan in een gedateerd en ondertekend document de feiten die je arbeidssituatie problematisch maken, omschrijven. De werkgever krijgt dan maatregelen voorgesteld, die zowel collectief als individueel van aard kunnen zijn.

Vroeger was een dergelijke interventie enkel mogelijk voor pesterijen, geweld en ongewenst seksueel gedrag op het werk. Nu kan het ook voor zowel individuele als collectieve gevallen en met een breder karakter. De ontslagbescherming is niet van toepassing bij geweld of ongewenst seksueel gedrag. Het onderzoek wordt ook vervolgd wanneer de verzoeker niet langer deel uitmaakt van bpost, door bijvoorbeeld pensionering of vrijwillig vertrek. De preventieadviseur kan de interventie ook weigeren indien er geen sprake is van psychosociale risico's.

Types van risicoanalyses

Voor een algemene risicoanalyse identificeert de werkgever de situaties die aanleiding kunnen geven tot psychosociale risico's op het werk. Hij dient daarbij rekening te houden met de situaties die aanleiding kunnen geven tot stress of

burn-out, veroorzaakt door het werk of tot schade aan de gezondheid die voortvloeit uit conflicten verbonden aan het werk of uit geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk. Op basis daarvan moeten preventiemaatregelen worden genomen om de risico's zo veel mogelijk in te perken. De werkgever moet maatregelen nemen die voor advies worden voorgelegd aan het paritair comité.

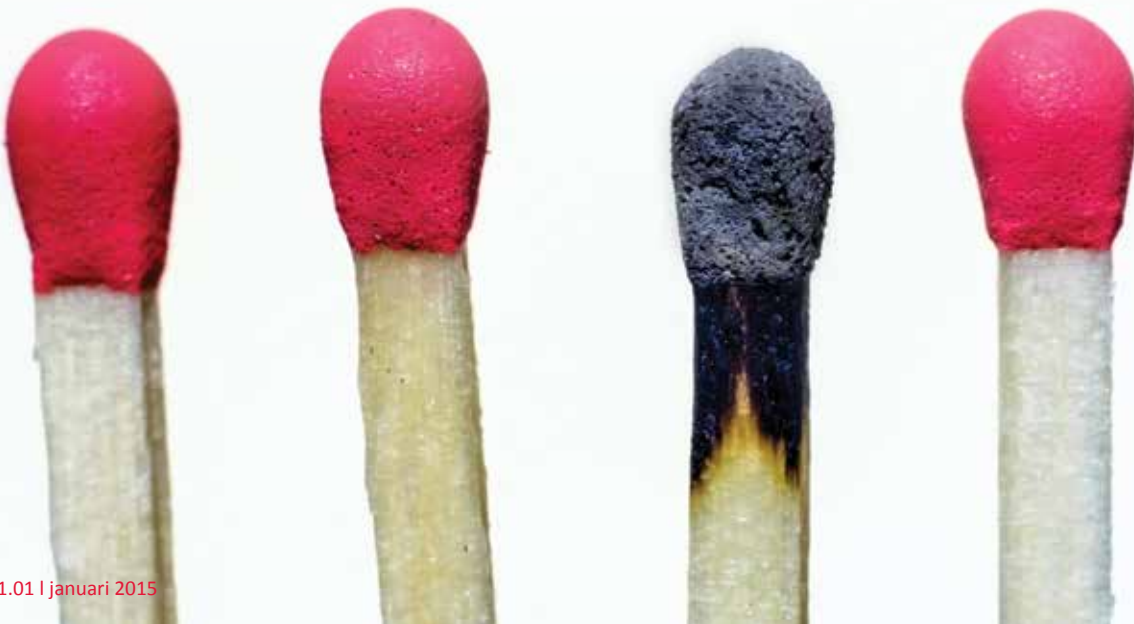
Een specifieke risicoanalyse richt zich op een arbeidssituatie waarin een gevaar werd vastgesteld. Deze risicoanalyse moet worden uitgevoerd wanneer een lid van de hiërarchische lijn of ten minste één derde van de werknemersvertegenwoordigers in het comité hierom vragen.

Schadevergoeding

Sinds 1 september 2014 is er ook een mogelijkheid op schadevergoeding voor het herstel van schade die voortvloeit uit pesterijen, geweld of ongewenst seksueel gedrag op het werk. De dader kan dan verantwoordelijk worden gesteld voor de uitbetaling hiervan. Een vordering tot schadevergoeding dient ingeleid te worden via de arbeidsrechtbank op advies van de arbeidsgeneesheer.

Wettelijk kader: Koninklijk Besluit van 10 april 2014 betreffende de preventie van psychosociale risico's op het werk (Belgisch Staatsblad van 28 april 2014).

Jean-Pierre Nyns



Electrabel en GDF Suez Syndicale acties leiden tot resultaat

Sinds 2 september loopt op initiatief van ACOD Gazelco sociaal overleg bij GDFSuez en Electrabel. De bedrijven kondigden in hun ondernemingsraden aan te willen overgaan tot filialisering van een aantal ondersteunende diensten. Daardoor zouden ongeveer 450 personeelsleden overgeheveld worden van paritair comité 326 (Gas en Elektriciteit) naar PC 218. Dat kent veel lagere loons- en arbeidsvoorwaarden. ACOD Gazelco vindt dit sociale dumping en heeft het behoud van het PC 326 voor deze collega's geëist.

Van acties...

Electrabel pleegt woordbreuk ten aanzien van de beloftes die in 2002 gemaakt werden rond de tewerkstelling in onze sector (nieuwe statuten werden toen ondertekend door werkgevers en ACV/ACLVB met als één van de argumentaties het behoud van tewerkstelling). Alleen ACOD Gazelco voerde driemaal geslaagd actie hiertegen.

Zowel op 4 november (samen met andere centrales binnen het ABVV), op 6 november (in gemeenschappelijk front), als op 27 november (samen met het ACV) werd de hoofdzetel in Brussel volledig geblokkeerd (op 27 november ook in over wat op het spel stond). Verder probeerden onze militanten ook in andere entiteiten van Electrabel continu actie te voeren op een alternatieve wijze, conform de afspraken die gemaakt werden tussen de syndicale organisaties, maar die in sommige entiteiten niet gevolgd werden door andere organisaties.

... naar resultaten

Dit syndicaal verzet heeft z'n effect niet gemist. Een zelfverklaarde kadervereniging heeft schriftelijk meegedeeld dat zij al deze acties niet zou steunen, hoewel er ook een belangrijke populatie kaderleden betrokken partij is. ACOD Gazelco dankt uitdrukkelijk

al degenen die actie gevoerd hebben tegen deze patronale poging om onze collega's in een onzekere toekomst te duwen. Het resultaat van al onze acties is dat het betrokken personeel van Electrabel en GDFSuez CC behouden blijft in het PC 326. De concrete uitwerking volgt via syndicaal overleg. De stakingsaanzegging wordt nog niet ingetrokken, maar de acties zijn voorlopig opgeschort. We hopen dat de vertegenwoordigers van het personeel van onder andere Cofely eenzelfde waarborg kunnen krijgen voor het behoud van hun statuten. Ook hierin heeft Gazelco zich solidair opgesteld.

Andermaal blijkt dat solidaire en gezamenlijke acties resultaten kunnen opleveren. Dit blijft immers één van de fundamenteën van de werkwijze van ACOD Gazelco, de ACOD en het ABVV: samen sterk!

Claire Wouters, Jan Vanwijngaerden



Vorming diversiteit Streven naar 'werkbaar werk'

Op 4, 5 en 7 november 2014 organiseerde ACOD Gazelco samen met ABVV Diversiteitswerking en de Sociaaleconomische Raad van Vlaanderen (SERV) haar tweede driedaagse vorming over diversiteit rond 'werkbaar werk', een actueel thema.

Een diversiteitsconsulent van het ABVV gaf een duidelijke uitleg over de begeleiding en bijstand die een diversiteitsconsulent geeft aan de afgevaardigden, ook inzake

(tegen)voorstellen in functie van de einde-loopbaanproblematiek. Er volgde ook een toelichting over de werkbaarheidsmonitor, een Vlaamse SERV-peiling bij 40.000 werknemers en 12.000 zelfstandige ondernemers rond kwaliteit van de arbeid op de werkvloer.

De oorzaak, signalen en gevolgen voor de werknemers werden uitvoerig besproken, ook specifiek voor de energiesector. Vast staat dat er nog veel werk aan de winkel is om van 'werkbaar werk' te kunnen spre-

ken voor jongeren, ouderen, personen met een handicap, ongeacht of het om bedienden, kaderleden of zelfstandigen gaat.

Besluit: een gezond evenwicht tussen werk en privé, samen met een daling van de dagelijkse werkdruk en emotionele belasting zou voor iedereen een mooi geschenk voor 2015 zijn. Maar denken de werkgevers daar ook zo over?

Claire Wouters, Jan Vanwijngaerden

Belgacom

Verslag paritair comité van 12 november 2014

Een beknopt verslag van de belangrijkste goedgekeurde dossiers tijdens de bijeenkomst van het paritair comité van 12 november.

CUO/DIS/MST

DIS-ondersteuning voor PCD

Dit dossier gaat over een kortlopend pilootproject, waarbij CUO/DIS ondersteuning geeft aan CUO/PCD. Deze nieuwe activiteit zal uitgetest worden in de callcenters van Roeselare en Charleroi en geëvalueerd worden gedurende één maand tussen 20 oktober en 21 november.

CBU_MKP_MST

Marketing professional

De missie van het departement Marketing Professional is op een optimale manier de noden bedienen van het segment 'zelfstandigen en kleine ondernemingen', een segment dat ongeveer 500.000 klanten omvat. Dit zal gebeuren via een specifieke aanpak die voortbouwt op de sterktes van de Residentiële Marketing Divisie. De 'kritische' activiteiten, waarvoor die specifieke aanpak vereist is, zullen aangestuurd worden vanuit de nieuwe divisie Marketing Professional. De andere activiteiten, die gelinkt zijn aan dit segment, zullen geïntegreerd worden binnen de huidige CBU-teams. Er is geen impact op het personeel, behalve dan vier veranderingen van functiefamilie voor niveau 1.

S&S/GHR/LBR

Huishoudelijk reglement van het paritair comité

Dit dossier betreft een aanpassing van het huishoudelijk reglement van het paritair comité om dit in overeenstemming te brengen met het syndicaal statuut.

CUO/CFF/PRF

Fusie van wachtdiensten

In area 5.2 zijn er te weinig technici met geschikte vaardigheden om twee verschillende wachtdiensten te verzekeren, dit zowel voor high rate als voor low rate interventies. Aangezien de vermindering van het aantal interventies voor het high rate gedeelte (optische vezel, beveiligd Proximus-netwerk,...), wordt voorgesteld om de twee wachtdiensten te herleiden tot één wachtdienst met twee lijnen. De eerste medewerker van wacht beslist zelf, in functie van de interventie, of hij de tweede medewerker van wacht nodig heeft.

S&S/GHR/SHS

Reglement betreffende de tijdelijke toelage gekoppeld aan de afschaffing van de toelagen en de premie voor het gebruik van talen

Dit dossier betreft de toekenning van een tijdelijke toelage, gekoppeld aan de afschaffing van de premies en toelage voor het gebruik van talen. Dit reglement voert de bepalingen uit van het eerder goedgekeurd dossier over het op peil houden van de personeelsgebonden kosten, dat werd goedgekeurd op het paritair comité van 5 mei 2014.

S&S/GCA/SGI

Implementatie wachtdienst binnen Cyber Security Intelligence & Incidents

In het kader van cyber security werden recentelijk twee nieuwe teams opgericht binnen het departement Cyber Security Intelligence & Incidents. Het betreft het Cyber Defense Center (CDC) en het Cyber Security Incident Response Team (CSIRT). Het Cyber Defense Center (CDC) heeft als hoofdpodracht onregelmatigheden op onze systemen en netwerken te detecteren. Verder geeft dit team een tweede lijnsondersteuning aan het Network & Services Monitoring Center (NSC) dat 24u/24 en 7d/7 opereert. Het Cyber Security Incident Response Team (CSIRT) verstrekt informatie en helpt het aantal risico's op 'cyber security'-incidenten te verminderen en zo vlug mogelijk op te lossen. Om het beheer van complexe en dringende incidenten te verzekeren, voorziet dit dossier in de opstart van een wachtdienst. De twee genoemde teams met medewerkers van het niveau M2 en M3 zullen worden samengevoegd om deze wachtdienst vanaf 1 december 2014 te verzekeren.

SBN [Social BeNefits]

Vernieuwing hospitalisatieplan actieven

Het hospitalisatieplan voor actieve personeelsleden loopt tot het einde van dit jaar. Er werd een nieuw contract onderhandeld dat loopt voor de volgende drie jaar. Het beheer blijft in handen van Vanbreda. Voor de keuze van verzekeraar werd een offerte gevraagd aan Ethias, Belfius en AXA, waarbij deze laatste werd gekozen. Aan de doelgroep en de waarborgen wordt er niets gewijzigd.

De premie zal in 2015 stijgen met 4% en in 2016 en 2017 zal hij constant blijven. Wat de beheersvergoeding van Vanbreda betreft, krijgen we in 2015 een korting van 9,5%. Voor de jaren 2016-2017 werd er geopteerd om de vergoeding te laten stijgen met de gezondheidsindex + 0,5 %.

Een communicatie met de nieuwe premies voor de partners in 2015 zal worden geplaatst op het intranet en zal ook worden vermeld op de loonbrief van januari.

André Vandekerckhove



Belgacom Vernieuwing hospitalisatieplan personeel actieve dienst

Het hospitalisatieplan voor de personeelsleden van Belgacom is vernieuwd. We geven een overzicht van de nieuwe situatie en vergelijken met de vorige.

Wie is gerechtigd?

De betrokken populatie is ongewijzigd. Dat betekent:

- Een actieve medewerker van Belgacom nv wordt automatisch en gratis aangesloten.
- Zijn/haar kinderen (of die van zijn echtgeno(o)t(e)/ samenwonende partner) jonger dan 25 jaar die nog kinderbijslag ontvangen, worden automatisch en gratis aangesloten.
- Zijn/haar mindervalide kinderen (of die van zijn echtgeno(o)t(e)/ samenwonende partner) ten laste van het gezin, worden automatisch en gratis aangesloten en dit zonder leeftijdsbeperking.
- Zijn/haar echtgeno(o)t(e) /samenwonende partner, vrijblijvend en mits bijdrage.

Welke waarborgen?

Ziekenhuisverblijf en verpleging

De dekking, voorwaarden en tussenkomsten zijn ongewijzigd. De franchise is ongewijzigd (bij eenpersoonskamer 125,00 euro per kalenderjaar en per verzekerde).

Pre- en posthospitalisatie

Dekking, voorwaarden en tussenkomsten zijn ongewijzigd.

Ernstige ziekten

Dekking, voorwaarden en tussenkomsten zijn ongewijzigd.

leeftijdscategorie	personeelsleden	partners	kinderen
tot 24 jaar	292	52	12.119
25-64 jaar	13.406	5544	12
65 jaar en meer	3	53	0
Totaal	13.701	5649	12.131

Peterschap – medisch ongeschikt

leeftijdscategorie	personeelsleden	partners	kinderen
tot 24 jaar	0	0	4
25-64 jaar	109	34	0
65 jaar en meer	0	5	0
Totaal	109	39	4

Premies partners/echtgeno(o)t(e)s voor 2015-2016-2017

Partner/echtgeno(o)t(e)	Huidige premie (2014)	2015
00-24	4,76 euro	4,91 euro
25-64	9,53 euro	9,82 euro

Er zijn afrondingsverschillen mogelijk.

Alleen de premie voor 2015 kan met zekerheid worden vastgelegd. De premies voor 2016 en 2017 zijn afhankelijk van de gezondheidsindex.

Communicatie

Er komt een vermelding van de nieuwe premies 2015 voor partners en echtgeno(o)t(e) op intranet en een vermelding van de verhoging van de premie 2015 voor partners en echtgeno(o)t(e) op de loonbrief van januari 2015.

André Vandekerckhove

Flash Hoe krijgt u uw stakersvergoeding?

De acties die we gevoerd hebben tegen de maatregelen van de regering-Michel I waren een succes. We feliciteren alle deelnemers voor hun solidariteit. De strijd is echter nog niet voorbij. Staken betekent evenwel loonverlies en dus recht op een stakersvergoeding. Die bedraagt 30 euro per dag loonverlies. Hoe krijgt u dat geld?

- **Belgacom** (nv van publiek recht): het bewijs van looninhouding wordt vermeld op de keerzijde van uw loonbrief. Maak er een kopie van en vul aan met uw naam.
- **Belgocontrol**: er wordt een attest afgeleverd door de werkgever.
- Het BIPT: het CDVU levert een attest af.
- **BAC**: er wordt een attest afgeleverd door het sociaal secretariaat.

Maak uw attest(en) over aan een vakbondsafgevaardigde of maak over aan ACOD Telecom-Vliegwezen, Fontainasplein

9-11 in 1000 Brussel. U kunt het attest of de attesten ook scannen en mailen naar acodtel@skypro.be.





Belgocontrol Herhaling is aangenaam: een overzicht van de jongste feiten

Er is heel wat nieuws over Belgocontrol. Een overzicht van de prangende problemen.

Pensioenregeling luchtverkeersleiders

In december 2011 kregen de luchtverkeersleiders de belofte dat hun beschikbaarheid op de leeftijd van 55 jaar gewaarborgd zou worden. Zal de nieuwe federale regering deze belofte houden, gezien de pensioenhervorming die ze wil doorvoeren? Of mogen de luchtverkeersleiders alsnog rekenen op een uitzondering?

Hoe actie voeren tegen de regeringsmaatregelen?

De algemene informatievergadering in gemeenschappelijk vakbondsfrent over de impact van de regeringsmaatregelen op Belgocontrol op 21 november 2014 op de site van Steenokkerzeel was een groot succes. Regelmatig kregen we de vraag naar de manier waarop een staking georganiseerd moet worden en wie aan de slag moet blijven om de veiligheidsdienst te verzekeren.

Dit zijn zeer pertinente vragen. Daarom verklaarde de ACOD op het paritair comité

van 25 november 2014 dat sinds het ontstaan van Belgocontrol nooit enig overleg met de vakorganisaties is gepleegd over de praktische organisatie van een actie, zowel binnen als buiten het bedrijf. De directie stelde daarop voor om dit te bespreken op 2 december 2014.

Tijdens die vergadering werd afgesproken dat:

- Met het oog op de continuïteit van de veiligheidsdienst een minimaal aantal ATS-medewerkers stand-by moet zijn. Hiertoe wordt verwezen naar MEMO ATC/12/06. Voor DGE gaat het om drie technici in TWO, om het technische aspect te coördineren, indien de systemen defect zouden raken.
- In de regio's één personeelslid per site aanwezig moet zijn, om eventueel de uitrustingen te bewaken en voor de urgentiefrequentie.
- Over de meteodiensten en AIS is helemaal niets gezegd.

De personeelsleden die wensen te werken, moeten uiteraard onmiddellijk hun chef verwittigen. Er bestaat geen enkele termijn om zich vooraf in staking te verklaren. Voor de staker is er helemaal geen verplichting om zich op het werk aan te bieden Als er niet voldoende personeelsle-

den zijn om de veiligheidsdienst te verzekeren (als iedereen staakt), wordt contact opgenomen met de vakbondsverantwoordelijken (een soort van morele verbintenis). Deze morele verbintenis geldt ook voor de directie, met betrekking tot het toekennen van verlof en recuperatie. In geen geval worden lijsten verspreid. Voor het overige kant de ACOD zich tegen om het even welke wijziging van de beheersovereenkomst over de 'veiligheidsdienst of minimumdienst'.

Sterke punten van het paritair comité van 25 november 2014

**- Verloven, feestdagen en
dienstvrijstellingen in 2015**

Naar aanleiding van onze interventie wordt deze dienstnota (NTS-0094) gewijzigd en zal de tekst stellen dat de medewerkers die om dienstdoendheden verplicht zijn om te werken op de vastgelegde vervangingsdagen, deze dagen kunnen opnemen zoals de andere verlofdagen, en niet binnen een beperkte termijn van 6 maanden.

- Toekenningsplan 2015 (niet-recurrente voordelen)

De ACOD heeft nogmaals herhaald dat het onaanvaardbaar is dat de directie twee werknemerscategorieën onderscheidt wanneer het gaat over het bedrag van de uitbetaling.

Na meerdere onderbrekingen van de zitting, wordt voor dit toekenningsplan een akkoord bereikt, mits twee wijzigingen:

- Het premiebedrag wordt met 100 euro opgetrokken voor de werknemers die geen luchtverkeersleider of ATS-deskundige zijn.
- Het tijdens de referentieperiode te bereiken deelnamepercentage wordt verlaagd van 90 naar 80%.

De ACOD heeft ook gevraagd dat als dit systeem van niet-recurrente voordelen blijft bestaan, de referentieperiode opnieuw 3 maanden wordt in plaats van 6 maanden.

Plan personeelsbehoeften

Sinds 30 september 2014 heeft Belgocontrol nood aan:

- DGO ATS:

- 8 VTE voor de dienst AIS
- 12 ATCO voor 2015
- 1 planning officer

- DGE:

- 16 VTE waarvan 10 technici (1 voor Luik en 1 voor Oostende) in 2014
- 11 VTE in 2015, waarvan 1 technicus in Antwerpen

- DGA:

- 2 VTE in 2014 (adjunct restaurant en information security officer)
- 2 VTE in 2015 (business analyst)
- CEO: 8 VTE
- DGI: 5 VTE
- HR: 5 VTE
- HR/TC: 11 VTE

De vakorganisaties hebben herhaald dat dit louter becijferde plan over de personeelsbehoeften, niet is wat ze vragen.

Ze willen weten welke visie het bedrijf heeft ten opzichte van FABEC. Bovendien bevat dit plan in de eerste plaats interne aanwervingen, terwijl er nog altijd geen bevorderingsreglement bestaat. Om maar te zwijgen van de externe aanwervingen, waarbij het – misschien met uitzondering van de luchtverkeersleiders – om contractuele arbeidsplaatsen zal gaan.

Performanceplan (RP 2)

De oorspronkelijke agenda is verschoven. Hierna volgen de examenagenda en de eventuele aanpassing:

- 14/15 januari 2015: de overwegingen van de Europese Commissie over de performanceplannen worden voor advies voorgelegd aan het Single Sky Committee – SCC.
- Mei 2015: voorbereiding van de herziening van de plannen door de staten.
- Tot november 2015: tweede fase van de evaluatie door de Europese Commissie.
- Eind 2015: ultieme datum voor de aanvaarding van de performanceplannen.

Op het vlak van de capaciteit heeft PRB (Performance Review Body) de doelstelling FABEC negatief geëvalueerd.

Terwijl Belgocontrol de best presterende ANSP (luchtverkeersleiding) van FABEC is (0.08 min = 5 sec) en aangezien de doelstellingen tot twee cijfers na de komma worden bepaald, houdt een vermindering met 0.001 een veel grotere inspanning in voor Belgocontrol (in vergelijking met de landen van FABEC die minder goed presteren) (bijvoorbeeld 10% voor Belgocontrol, 5% voor LVNL – Nederland).

Evolutie van de CP-uren en verlofdagen (werkgroep statuten van 2 december 2014)

Een volledige voorstelling met slides voor alle ATS-eenheden van Belgocontrol wordt

binnenkort aan de representatieve vakorganisaties overgemaakt. We stellen vast dat bij de 284 VTE van ATS de CP-uren relatief dalen sinds ze systematischer worden betaald. De niet-operationele diensten verminderen sinds 2012.

Als besluit vindt de directie dat er een onevenwicht is in de toewijzing van de diensten. De afwezigheden wegens ziekte leiden er vaak toe dat mensen opnieuw in dienst moeten worden geroepen. De directie acht een maximum van 80 compensatiedagen per personeelslid redelijk en zou willen dat iedereen al zijn verlof kan opnemen.

Examen van deskundige

Belgocontrol wil op korte termijn:

- Een kortere procedure.
- Een betere evaluatie van de kandidaten (motivering, job-fit, technische bekwaamheden, goede ingesteldheid).
- Een betere positionering van de deskundigen in de organisatie.
- Openstelling voor contractuele personeelsleden.

Voor de regionale sites overweegt de DGO gewestelijke expertiseposten, binnen een nog onbepaalde termijn. Dus moet het Red Book worden herzien en in het bijzonder artikel 9, §5, §6, §7, §9 (voor de mondelinge verdediging zouden 40 punten worden gegeven, voor de ingesteldheid 20, voor de taal 10 en voor de argumentering 30 punten). Om te slagen, moeten de kandidaten in het totaal ten minste 70% behalen. De vakorganisaties wachten de schriftelijke voorstellen af alvorens een standpunt in te nemen. Op 19 december 2015 volgt een nieuwe werkgroep statuten.

Eric Halloin

Flash Brussels Airport Company Hackingincident Mensura

De pers berichtte over een hackingincident bij Mensura door Rex Mundi, een hackerscollectief. De gegevens van personeelsleden van verschillende Belgische bedrijven

zouden zijn gestolen. Mensura is Belgacom's en BAC's partner voor het uitvoeren van de controle op ziekteafwezigheden. Geruststellend nieuws: de gegevens van

de personeelsleden bleven buiten schot van het hackerscollectief.

André Vandekerckhove

Ambtenarenzaken en Defensie

Eerste gesprek met minister Steven Vandepunt

De voorbije maand had ACOD Overheidsdiensten een eerste gesprek met minister van Defensie en Ambtenarenzaken Steven Vandepunt. Wat kwam er uit de bus? Een verslag in tweevoud.

1. Ambtenarenzaken

Het eerste gesprek met de minister van Ambtenarenzaken Steven Vandepunt doet weinig goeds verhoppen. De voor ons nu wel zeer bekende woorden 'besparen' en 'besparingen' werden door de minister meermaals herhaald. ACOD AMiO vraagt zich af of de minister wel in de regering zit. Hij herhaalde immers meermaals dat deze besparingen hem werden opgelegd en dat hij daar weinig inspraak in heeft.

Het enige positieve dat we onthouden, is dat hij verkondigde na twee maanden een andere visie te hebben gekregen op ambtenaren. Blijkbaar zijn het toch geen luiards en ambetantenaren. Vandepunt gaf evenwel aan om met zijn ervaring uit de privé het 'ambtenarenapparaat' om te bouwen tot een dienst die met minder mensen beter werkt. Ook wil hij werk maken van een prestatieverloning. Het is niet voor het eerst dat we een dergelijk verhaal horen. Het kabinet van Vandepunt zal daarom met alle personeelsdiensten bekijken hoe hij deze droom kan realiseren. ACOD AMiO zal dit alles met veel belangstelling volgen en overleggen met de leden over zijn plannen. We wachten waakzaam af.

Gino Hoppe

2. Defensie

Voor Defensie wilden we graag te weten komen wat de minister en de regering van plan zijn met het Belgisch leger. Komt er een nieuwe herstructurering met eventuele sluitingen van kwartieren en een vermindering van het aantal personeelsleden? Een concreet antwoord kregen we niet, alleen dat wat in het regeerakkoord staat, moet uitgevoerd worden, in overeenstemming met de besparingsmaatregelen.

Minister Vandepunt pleit voor een andere aanpak. Hij wil eerst bepalen welk leger we willen, dan de objectieven bepalen en vervolgens de kerntaken van Defensie oplijsten. Pas daarna worden de nodige investeringen gedaan en zal hiervoor het nodige budget uitgetrokken worden. Dit alles wordt vastgelegd in een 'strategisch plan' op lange termijn (voor een periode van 10 jaar). De investeringen wil hij realiseren via een Programmawet op lange termijn (met goedkeuring van het parlement), zodat deze niet zomaar via een aanpassing van de begroting gewijzigd kunnen worden.

De minister bevestigde dat hij een jong, snel inzetbaar, goed getraind en afgeslankt leger wenst. Volgens hem volgen er geen naakte ontslagen. Taken die niet specifiek zijn voorbestemd voor militairen, zullen herbekeken en overwogen worden om uit te voeren door burgers (intern en extern). Met de komende pensioneringsgolf van de militairen tussen 2019 en 2024 zullen er duizenden militairen de pensioengerechtigde leeftijd bereiken.

Eerste gesprek met staatssecretaris Theo Francken

Pleidooi voor humane aanpak inzake asiel en migratie

Na eerdere gesprekken met de ministers Vandepunt en Geens mochten we ook bij staatssecretaris voor Asiel en Migratie Theo Francken op de koffie passeren. Tot onze grote verbazing werden in ons eerste gesprek de woorden 'besparing' en 'besparingen' niet uitgesproken.

Staatssecretaris Francken beloofde dat hij zal investeren in een beter werkende dienst en vooral in efficiëntere gesloten centra. Hij pleit voor een humane aanpak van de vluchtelingen voor wie in aanmerking komt, maar zal als het nodig is hard optreden voor wie niet samenwerkt.

Francken wil met de vakbonden de quota herzien en bespreken. Meer nog, hij is niet zinnens gesloten centra te sluiten en wil zelfs meer personeel aanwerven. We hoorden het allemaal graag, maar zaten toch met één prangende vraag: met welk budget zal dit gebeuren? Daarvoor had Francken twee oplossingen. Zo wil hij asielzoekers doen betalen voor de administratieve afhandeling van hun dossier. Voorts is hij van plan een fonds op te richten waarin de Europese tussenkomsten voor repatriëring gestort zullen worden.



Dit zou 10 miljoen euro moeten opbrengen. De voorstellen van Francken moeten wel nog voorgelegd worden aan regering en parlement. Eind februari moet hij meer zicht hebben op wat kan en wat niet. De ACOD dacht alles al gehoord te hebben bij Franckens voorgangers, maar blijkbaar zijn er toch nog mensen die hun dromen voor waar aannemen. Wordt vervolgd!

Gino Hoppe

Het leger zal dan automatisch verkleinen, aangezien momenteel wegens budgettaire besparingen de aanwervingen verminderd worden. Hoe het personeelsbestand (militairen en burgerpersoneelsleden) er zal uitzien, is momenteel voorbarig. Dit zal op basis van het nieuwe strategisch plan bepaald worden.

De minister heeft ook laten vallen dat wat mobiliteit betreft tussen de verschillende openbare diensten, er wel degelijk perspectieven zijn. Als minister van Ambtenarenzaken en Defensie neemt hij immers een unieke positie in. Bovendien is zijn partijgenoot Jan Jambon minister van Binnenlandse Zaken, waardoor het gemakkelijker zal zijn om tot een akkoord te komen.

ACOD Defensie vroeg of er een nieuwe VOP, andere vorm van beschikbaarheid of vervroegde pensionering zou worden gecreëerd? Daarop kon de minister nog niet antwoorden. We moeten het 'strategisch plan' van volgend jaar afwachten. Hij is echter bereid om alvorens dit plan besproken wordt in het parlement, de vakorganisaties en het personeel erbij te betrekken.

ACOD Defensie liet weten geen voorstander te zijn van een systematische rotatie van het militair personeel om de 3 à 5 jaar in het kader van de SPS-mutaties. Dit zal een bijkomende belasting geven voor het militair personeel bovenop wat hen misschien nog staat te wachten naar aanleiding van het nieuwe 'strategisch plan'. We hebben de minister dan ook gevraagd om dit te laten herbekijken.

Het is duidelijk dat er structurele maatregelen zullen komen en er bijgevolg scherpe keuzes gemaakt moeten worden in alle onderdelen van Defensie. ACOD Defensie gaf duidelijk te kennen dat besparen op het personeel niet zonder gevolgen kan blijven. Als de regering zoals voorzien in het regeerakkoord vasthoudt

aan een inzetbaar, efficiënt, generationaliseerd, modern en goed getraind jong leger en ze wil dat de veiligheid, de motivatie en het welzijn van het personeel centraal blijft staan, dan zal ze zeer creatief moeten omspringen met de centen.

ACOD Defensie zal er nauwlettend op toezien dat alvast de zinsneden over het welzijn, de motivatie en de veiligheid van het personeel uit het regeerakkoord uitgevoerd zullen worden en zal jullie op de hoogte houden van de verdere evolutie in het kader van het nieuwe 'strategisch plan'.

Luc Maes



Generieke proeven federale ambtenaren **Vorbereidingen module 0 en 1**

De voorbereidingen van de ACOD voor de generieke proeven zijn een groot succes. Daarom zetten we deze uiteraard verder in 2015, met twee sessies:

- Op dinsdag 10 februari 2015 voor het niveau A en B.
- Op dinsdag 24 februari 2015 voor het niveau C en D.

Inschrijven kan tot 1 februari 2015 bij ellen.vannoten@acod.be. Voor alle duidelijkheid: wij geven geen syndicale vrijstelling, betalen wel de verplaatsingskosten en bieden een broodjesmaaltijd aan. Alvast veel succes!

Gino Hoppe

Zetduivel **Omkadering internetgebruik in FOD Sociale Zekerheid**

In de vorige editie van Tribune is een zetduivel geslopen. Op pagina 26 las je een artikel over de omkadering van het gebruik van internet, e-mail en databases. Het artikel vermeldde verkeerd dat het hier om de FOD WASO ging, terwijl het gaat om een dossier van de FOD Sociale Zekerheid. Onze excuses voor de eventuele verwarring die hierrond ontstaan zou zijn.

Stakingsacties tegen de regeringsmaatregelen Overrompend succes

Na de massale betoging van 6 november vonden op 24 november, op 1 en 8 december provinciale acties plaats tegen de regeringsmaatregelen, die zowel de Vlaamse als de federale regeringen willen doorvoeren. Het geheel werd afgerond met een nationale staking op 15 december. De coördinatie was in handen van het ABVV en werd door de ACOD zeer goed opgevolgd.

Bij de sector Overheidsdiensten zijn het traditioneel meestal de leden van ACOD Justitie die in de syndicale strijd het voortouw nemen. Het viel echter op dat de actiebereidheid ook bij de andere administraties enorm groot was. In Limburg en Antwerpen lagen naast de verschillende gevangissen ook de Vlaamse

administratieve centra, de rijksadministratieve centra en de waterwegen volledig plat.

Deze hogere actiebereidheid is simpel te verklaren. Als ambtenaar word je immers meermaals geraakt door deze regeringen. Eerst moet je net zoals alle burgers in Vlaanderen de Vlaamse en federale maatregelen ondergaan. Alsof dit nog niet erg genoeg is, word je als ambtenaar nadien ook nog eens keer geconfronteerd met alle besparingen die men op het openbaar ambt wil doorvoeren.

Deze maatregelen zijn een frontale aanval op een groot aantal sociale verworvenheden. Men heeft een frontale aanval gelanceerd op ons pensioen en op ons statuut. Minder rech-

ten, minder gelijkstellingen, langer werken om uiteindelijk minder pensioen over te houden. Ondertussen wordt het grote kapitaal ongemoeid gelaten.

Steeds meer ontvangen we signalen van mensen die enorm verontwaardigd zijn, nu de maskers gevallen zijn van de rechtse partijen die deel uitmaken van deze rechtse regering. In de komende weken zullen we het effect van onze stakingsacties evalueren. Mocht blijken dat deze regeringen halsstarrig blijven vasthouden aan hun geplande maatregelen, dan zullen verdere acties nodig zijn om het tij te keren. Wordt vervolgd!

Eddy Plaisier

Sluiting POD Wetenschapsbeleid Geschokte reacties leiden tot protest en petitie

Het regeerakkoord en de beleidsverklaring van de staatssecretaris voor Wetenschapsbeleid doen bij menigeen de wenkbrauwen fronsen. Het afschaffen van de POD Wetenschapsbeleid (BELSPO) kan alvast op weinig begrip rekenen.

Het personeel van BELSPO heeft zich jaren uit de naad gewerkt voor het federaal wetenschapsbeleid en de instellingen. De statutaire ambtenaren van deze instelling weten vandaag niet waarop of waaraf en de contractuelen, die nagenoeg de helft uitmaken van het personeelsbestand, stellen zich terecht vragen over hun toekomst. Kortom, een kleine 300 personeelsleden laat men, net voor de eindejaarsfeesten, verweesd in de kou staan. Dat getuigt van een volslagen misprijzen voor dit personeel. De universitair-wetenschappelijke wereld was geschokt en mengde zich – met een petitie – meteen in het debat. ACOD steunt alvast deze petitie en roept op om ze mee te ondertekenen op: http://www.savebelspo.be/SaveBELSPO_nl.stm.

Dalende investeringen

Deze regering slaagt er schitterend in om

ons allen voor aap te zetten, niet alleen binnen, maar ook buiten onze landsgrenzen. Ook in onze buurlanden reageert men bijzonder verbolgen over deze beslissing. Het vertrouwen en de geloofwaardigheid hebben er zeker een ferme deuk gekregen. Contractanten zullen voortaan tweemaal nadenken vooraleer ze nog een contract sluiten met een totaal onbetrouwbare partner. Heel Europa weet ondertussen dat de overheidsinvesteringen in België zijn gedaald tot vrijwel het laagste niveau in de EU.

De komende jaren zullen ze nog verder dalen voor het federaal wetenschapsbeleid en de federale wetenschappelijke instellingen. Deze laatste zullen evenzeer de gevolgen hiervan dragen en besparingen moeten realiseren. Vandaag weten we dat in 2015 al 22 % moet worden bespaard op de kredieten met betrekking tot de investeringen. Wegens geldgebrek sloot in 1967 de Koning Boudewijnbasis, zijn deuren. In 2009 werd met veel poeha de Princes Elisabethbasis officieel geopend. Amper vijf jaar later is de vraag: wanneer gaat men ook op deze basis de sleutel onder de mat leggen?

De meerwaarde van wetenschappelijk onderzoek

Leidt het federaal wetenschappelijk onderzoek dan toch niet tot innovatie? Heeft het plots geen meerwaarde meer? Draagt het niet langer bij tot onze welvaart? Wil men de naam en faam van onze wetenschappers en instellingen te grabbel gooien? Heeft het geen zin meer om te investeren in wetenschappelijk onderzoek? Wil men de wetenschappers naar het buitenland verjagen? Of zouden er dan toch andere redenen dan louter budgettaire zijn, die tot deze beslissing hebben geleid? Ondertussen werd al veel schade aangericht. De personeelsleden van BELSPO en van de federale wetenschappelijke instellingen kunnen alvast rekenen op de ACOD. We volgen de evolutie op de voet en zullen nooit dulden dat met het personeel (politieke) spelletjes worden gespeeld.

Jean-Pierre Van Austrève



Agentschap Maritieme Dienstverlening en Kust Eindelijk een arbeidsreglement

Op 1 december – dag van de beurtstaking in Oost- en West-Vlaanderen – trad het arbeidsreglement in werking bij het agentschap Maritieme Dienstverlening en Kust. Voor zover we kunnen nagaan, is dit de laatste entiteit binnen de Vlaamse overheid waar dit gebeurt.

De totstandkoming van dit arbeidsreglement is een lang verhaal: ongeveer 10 jaar geleden al startten de eerste gesprekken. Moeizaam, omdat de specificiteit van bepaalde jobs – denk maar aan de mannen van de Wandelaar, het hotelschip van de loodsen, die gedurende een week aan boord blijven op zee – een specifieke regeling noodzaakt. Arbeids- en rusttijden, vervat in een model van arbeidsreglement dat grotendeels ontwikkeld is voor de 'nine to five' jobs, zijn niet zomaar op deze personeelscategorieën overdraagbaar. Na enkele jaren van onderhandelingen kwam men dan ook tot de vaststelling dat men er niet uit geraakte.

Afgestoft dossier

Na een ruime onderbreking van enkele jaren werd het bestofte dossier nog eens uit de kast gehaald. Niet alleen is er de wettelijke verplichting om over een arbeidsreglement te beschikken, ook de feitelijke toestand op de werkvloer deed inzien dat een arbeidsreglement noodzakelijk en hoogdringend werd. Meer en meer werd vastgesteld dat werknemers niet altijd op

een identieke wijze benaderd werden door hun respectievelijke chef.

Ook werden een aantal bepalingen van het VPS op diverse manieren door leidinggevenden geïnterpreteerd. Denken we maar aan de verstoringstoelage waar in een bepaalde afdeling het personeelslid deze niet kreeg als hij op het werk aanwezig was en werd verwittigd dat hij 's anderendaags moest werken, en hij de toelage wel zou gekregen hebben mocht hij op hetzelfde ogenblik van verwittigen niet op de werkvloer zijn geweest. Het aanvoelen van de vakverenigingen was dan ook dat – in het belang van de personeelsleden – opnieuw een inspanning moest ondernomen worden om tot een goed arbeidsreglement te komen.

Naar een consensus

Uiteindelijk zou het nog drie jaren duren – met een ontelbaar aantal overlegmomenten en een berisping van de minister voor de administratie in de commissie Mobiliteit van het Vlaams parlement – vooraleer er een consensusdocument op tafel lag. Het document was voor alle partijen een beetje geven en nemen, maar wij konden – na inwinnen van de reacties van de werkvloer, waar het nog altijd een ver-van-mijn-bed-gebeuren bleef – toch positief adviseren. Dit gebeurde wel onder de vaste afspraak dat de uitvoering strikt zou worden opgevolgd, geëvalueerd en – indien nodig – bijgestuurd.

Door een tactisch ingegeven manoeuvre van een vakbond werd de bemiddelingsprocedure via de FOD WASO formeel opgestart en diende de uiteindelijke beslissing over het arbeidsreglement genomen te worden door het Sectorcomité XVIII van de Vlaamse Gemeenschap. En uit praktische overwegingen werd het arbeidsreglement uitvoerbaar op 1 december 2014, een jaar na de consensusafpraak en tien jaar na de eerste gesprekken over een arbeidsreglement bij MDK.

Bijsturingen nodig

Vaststelling – nu al – is dat enig bijsturen noodzakelijk zal zijn. Na een zoveelste 'nultersie' staan er nog altijd foutieve zaken en werkschema's in (hoe goed heeft de overheid zijn eigen document nagelezen?) en het in dienstmededelingen gieten, loopt – in sommige afdelingen – allerm minst van een leien dakje.

Dit betekent dat er op dit moment al gepraat wordt om bij te sturen waar nodig. Bij het schrijven van deze regels is dit al gebeurd voor de afdeling Scheepvaartbegeleiding (waar dit naar behoren ging) en zijn er al afspraken gemaakt met de DAB's. Hoe dan ook zullen enkele zaken nog op een volgend EOC uitgeklaard of geherdefinieerd moeten worden. We blijven waakzaam en proberen eventuele anomalieën en ongerijmdheden bij te sturen.

Eddy Hendryckx



Vlaamse personeelsvergaderingen massaal bijgewoond

De drie vakbonden bij de Vlaamse overheidsdiensten hebben in gezamenlijk vakbondsfront de voorbije weken verschillende personeelsvergaderingen georganiseerd in de Vlaamse Administratieve Centra (VAC) van Hasselt, Brugge, Gent, Leuven en Antwerpen en in de overheidsgebouwen in Brussel. Er waren ook personeelsvergaderingen bij o.a. de Watergroep, OVAM en Waterwegen en Zeekanaal. Op die manier wilden we het Vlaamse overheidspersoneel informeren over de onrechtvaardige besparingsmaatregelen waarmee de Vlaamse en federale regering de burgers en het personeel van de openbare diensten treffen.

De opkomst van het Vlaamse overheidspersoneel was overduidelijk: in elk gebouw kwamen honderden personeelsleden luisteren naar de vakbonden. En wat opviel, er was veel stakingsbereidheid tegen de besparingen en woede op de regeringen. Na de personeelsvergaderingen kregen we ook tientallen nieuwe leden bij en aanmeldingen om militant te worden. We kunnen dus spreken van succesvolle personeelsmeetings!

Chris Moortgat



VDAB

Eindelijk compromis voor instructiepersoneel

Sinds lang had het instructiepersoneel van de VDAB een ander statuut dan het andere Vlaamse overheidspersoneel. Na lange onderhandelingen kwam er een vernieuwd statuut uit de bus, dat nu aanleunt bij het Vlaamse Personeelsstatuut (VPS).

In de jaren zestig was het moeilijk om vakmensen van de florierende arbeidsmarkt aan te trekken om werkzoekenden op te leiden. Om instructiepersoneel aan te trekken met de juiste bedrijfskennis en vaardigheden, werd een privéstatuut uitgewerkt. Het waren goed betaalde tijdelijke banen van twee jaar. Velen bleven echter aan de slag bij de VDAB en dankzij eigen cao's en door goed vakbondswerk en personeelsbeheer bouwden ze een eigen statuut uit.

Aangezien instructeurs geleidelijk ook op permanente functies kwamen te zitten, werd er na een audit van het Rekenhof geëist dat de VDAB orde op zaken stelde. Vanuit regeringshoek wilde men bovendien af van al die speciale statuten. Een integratie onder het Vlaamse Personeelsstatuut (VPS) drong zich op.

Blijven onderhandelen

Vele en lange onderhandelingsronden met vakbonden, directie, juristen en mensen van bestuurszaken leidden uiteindelijk tot een akkoord om via 'een agentschap-specifiek besluit' het instructiepersoneel met hun typische technisch-pedagogische eigenheid onder het VPS te schuiven. Dit betekent dat het instructiepersoneel grotendeels het VPS volgt, behalve voor elementen als salarisschalen, pensioensparen en de ziekteverzekering.

De problematiek van de diploma's (een metser met een bachelor zal je niet makkelijk vinden) wordt bv. ondervangen door een strikte en uitzonderlijke EVC-procedure. In eerste instantie was het bereikte akkoord vrij bevredigend.

Pijnpunt: werktijdregeling

Het pijnpunt in de onderhandelingen was dat de directie tegelijkertijd de werktijdregeling wou 'stroomlijnen' (lees: de recuperatiemogelijkheden beperken). Deze mensen hadden immers een veertigurenweek en mochten dan ook twaalf dagen 'recup' nemen. De directie vond 35 dagen én recuperatiemogelijkheid echter te veel luxe.

Aanvankelijk bood de directie een goed voorstel, waarin alle personeelsleden recht zouden hebben op 12 dagen 'recup', mits enkele afspraken. De instructeurs hadden echter liefst dat alles bij het oude bleef. Zo konden ze goed de werkzoekenden trainen en acht uur werken volhouden. In een hervat overleg na de zomer kwam de directie met wat volgens de ACOD een puur werkgeversvoorstel was.

De reactie van de ACOD was dan ook hard en direct, daarin later gevolgd door de andere vakbonden. Intussen organiseerden we ledenvergaderingen met stemmingen. Het waren vaak emotionele vergaderingen. De meeste instructeurs, vooral de vakmensen, waren niet enthousiast over de vlottende uurregeling die werd

voorgesteld (ook al was er hier en daar wel één die daardoor toch werk en gezin beter kon combineren). Ze waren ook niet blij met het feit dat ze weer aan een collectieve sluiting van drie weken in de zomer werden onderworpen. Ze eisten in ruil de mogelijkheid om hun twaalf dagen 'recup' te mogen opbouwen en recupereren. De directie beraadde zich over onze reactie en deed nadien een nieuw voorstel, waarop de onderhandelingen werden geschorst. De ACOD had immers geen mandaat om hierover te spreken.

Een eerbaar compromis

Uiteindelijk volgde een ultiem directievoorstel, waarbij iedereen 35 dagen verlof én vormen van 'recupmogelijkheden' krijgt. Met dit compromis trok de ACOD naar het Algemeen Comité van de VDAB. De leden keurden met veel maturiteit en met respect voor anderen dit compromis vrijwel unaniem (één onthouding) goed. De ACOD mag in de media dan wel het imago opgekleefd krijgen van doordrijvers, niet bereid tot compromissen – hier bewijzen we alvast het tegendeel.

Het venijn in de staart?

Ondanks het compromis blijft de al dan niet uitbetaling van vakantiegeld bij uitdiensttreding een probleem. Wanneer een werknemer met een contract (als) in de privésector het eerste jaar in dienst treedt (wat het geval is voor instructeurs), heeft hij of zij geen recht op vakantiedagen. De vakantiedagen worden immers opgebouwd in dat werkjaar zelf en dus opgenomen het jaar nadien. Logischerwijze krijgt zo iemand wanneer die uit dienst of met pensioen gaat, dit opgebouwde rugzakje vakantiedagen uitbetaald door de vorige werkgever.

Het instructiepersoneel stapt over van een privéstatuut naar een overheidsstatuut vanaf 1 januari 2015. Daar zijn de vakantiedagen al in hetzelfde startjaar beschikbaar. Als de VDAB niets doet (wat de directie van plan is), geraken de werknemers hun rugzakje kwijt. De syndicale delegaties hebben unaniem gevraagd om dit 'vakantiegeld uit dienst' uit te betalen eind 2014. De directie heeft echter een advies van bestuurszaken (beïnvloed door de besparingsdrang?), dat stelt dat dit niet hoeft, omdat de werkgever dezelfde blijft. Het advies van de arbeidsinspectie is tweeledig. Dit betekent dat het juridisch een discussiepunt wordt tussen de juristen van de syndicale delegaties en de directie. Op dit moment gaan de juristen na om hun argumentatie rechtsgeldig te maken. Wordt dus vervolgd.

Tilly Troost, Chris Moortgat





Vlaamse overheidsdiensten in staking

De voorbije weken hebben de vakbonden ABVV, ACV en ACLVB een volledig actieplan uitgevoerd tegen de onrechtvaardige besparingen van de Vlaamse en federale regeringen. Die treffen zowel burgers als de openbare diensten en hun personeel. De vakbonden hadden geen andere keuze dan hierop kordaat te reageren.

Na een massaal bijgewoonde betoging in Brussel en drie succesvolle provinciale stakingsdagen over heel België, werd het eerste luik van het actieprogramma afgerond met een eveneens goed opgevolgde algemene staking.

De Vlaamse overheidsdiensten waren ook paraat en staakten mee in onder andere de Vlaamse Administratieve Centra (VAC's) van Hasselt, Brugge, Gent, Leuven

en Antwerpen, de Brusselse hoofdegebouwen, de sluizen, het zeewezen, UZ Gent, de scheepvaart, de departementen en agentschappen, het jongerenwelzijn en de jeugdinstituten, de VDAB, Kind & Gezin, VAPH, Bloso, VMM en de Watergroep. We zijn fier op onze leden en militanten die het beste van zichzelf hebben gegeven aan de piketten.

Chris Moortgat, Jan Van Wesemael



CONTACT

Chris Moortgat | 02 508 58 64 | chris.moortgat@acod.be



Waterwegen en Zeekanaal Grote veranderingen in het verschiet

Ongeveer om het jaar organiseert het comité ACOD Waterwegen en Zeekanaal een algemene ledenvergadering. Gelet op de belangrijke agenda voor de leden, was het niet verwonderlijk dat de opkomst tijdens de recente editie zeer groot was.

De tijd dat een algemeen secretaris een cao met verbeterde loon- en arbeidsvoorwaarden mocht toelichten, is verre geschiedenis. In de plaats daarvan werden de nakende vakbondsacties tegen de federale en Vlaamse regering aangekondigd, met uiteraard speciale aandacht voor de besparingsmaatregelen op Vlaams vlak. De reactie van de zaal was duidelijk. Aan enthousiasme zou het de leden en militanten niet ontbreken tijdens de vele provinciale stakingen en de algemene staking in november en december.

Toelage niet-binnenvaartbegeleider

Gelukkig konden we de agenda verder afwerken met wat beter nieuws. Op 23 juni 2014 werd het agentschap-specifiek besluit (ASB) W&Z op sectorcomité 18 onderhandeld met een duidelijk mandaat van de achterban. Eindelijk kon een lang-

verwacht akkoord worden getekend voor de toelage niet-binnenvaartbegeleider. Deze problematiek werd al in een vroegere editie van Tribune toegelicht. De onderhandelaren Jan, Bart en Rony mochten met opgeheven hoofd het resultaat aankondigen voor de toelagen van het vuil en ongezond werk, alsook voor de wachttoelage. Bij een onderhandeling is het steeds wat geven en nemen. Voor ACOD is het belangrijk dat het algemeen belang primeert. Iedereen 100% tevreden stellen, is vrijwel onmogelijk en dat is ook gebleken uit enkele reacties uit de zaal.

Fusie met nv De Scheepvaart

Wie dacht dat het fusieverhaal dat acht jaar geleden startte intussen afgevoerd was, had het fout. Een nakende fusie met nv De Scheepvaart staat voor de deur. We kunnen van voren af aan beginnen. Het enige wat W&Z (met hoofdzetel in Willebroek) met nv De Scheepvaart (met hoofdzetel in Hasselt) gemeen heeft, is dat beiden de waterwegen in Vlaanderen bedienen. De twee agentschappen zijn volledig anders gestructureerd. De Vlaamse overheid heeft aangekondigd dat de MOD's of managementondersteu-

nende diensten ingekrompen worden tot acht. Eén van de acht MOD's zal de gefusioneerde waterwegenmaatschappij bedienen. We zijn benieuwd naar de plannen voor facilitair management, human resources en ICT. Bovendien worden beiden tegen 2018 ook aangesloten bij Vlimpers, een geautomatiseerd personeelssysteem dat er gans anders uitziet dan wat vandaag bestaat.

Hasselt en Willebroek liggen ook geografisch ver van elkaar. Is er dan nog plaats voor iedereen en zo ja, waar? Wordt vervolgd!

Dienstroosters voor 2015

Als laatste punt op de agenda werd een evaluatie gemaakt van de dienstroosters van de binnenvaartbegeleiders. Jaarlijks worden de dienstroosters aangepast volgens de veranderende noden op sluizen en bruggen in overleg met vakbonden en overheid. Voor het werkjaar 2015 werden geen grote veranderingen aangekondigd. Toch één zaak die bij het oude blijft.

Rony De Schouwer, Jan Van Wesemael



Beleidsverklaring minister Jan Jambon Over veiligheid, politie en Binnenlandse Zaken

Op 24 november 2014 stelde minister Jan Jambon zijn beleidsnota inzake veiligheid, politie en Binnenlandse Zaken voor in de Kamer van volksvertegenwoordigers. De beleidsnota herhaalt in wezen het federaal regeerakkoord zonder bijkomende details te geven. Belangrijk is dat voor het eerst in de geschiedenis een minister voor Veiligheid is aangeduid. Het opzet van deze aanduiding is om tot een bundeling van krachten te komen op het gebied van politionele en civiele veiligheidsvoorzieningen.

Buiten het gegeven dat de minister ervan uitgaat dat een veiligheidsbeleid niet alleen nood heeft aan repressie, maar ook aan preventie, vallen er ons nog een paar andere dingen op in deze nota. De stellingname dat de continue veranderingen en uitdagingen in het veiligheidslandschap een dynamische organisatie vergen, bijvoorbeeld. Volgens de minister moet deze dynamiek tot stand komen door efficiëntiewinsten, gerealiseerd door middel van een rationeler gebruik van middelen en samenwerking met andere partners.

De minister gaat ervan uit dat veiligheid een gedeelde verantwoordelijkheid is, waarbij er een rol is weggelegd voor zowel publieke als private actoren, waarmee hij de deur

openzet voor de verdere privatisering van onze veiligheidsdiensten. Dat dit zal leiden tot wijziging van de Wet Tobback op de veiligheidsdiensten van 1990, is zo klaar als een klontje.

Politionele veiligheid

De politie wordt gezien als één van de belangrijkste actoren in het veiligheidsbeleid. De filosofie van de gemeenschapsgerichte politie zal behouden worden. De rol van de wijkpolitie zal binnen dit kader versterkt worden. Het objectief blijft 'meer blauw op straat'. Er zal worden gestreefd om nog meer blauw op straat te krijgen. Hiertoe zal het kerntakendebat voortgezet worden. Waakzaamheid zal hier geboden zijn, omdat een privatisering van politietaken zal worden nagestreefd.

Een wijziging van het statuut van het politiepersoneel wordt aangekondigd. Deze wijziging zal slechts plaatsvinden na voorafgaand overleg met zowel de vakbonden als met de politieoversten en -overheden. Hierbij wordt gedacht aan het tuchtstatuut, de evaluatieprocedure, de functionele verloning, de mobiliteit, het klokkenluiderstatuut. We stellen vast dat het hier gaat om punten die bij de vorige minister van Binnenlandse Zaken

door de vakbonden werden afgeblokt. Als men dezelfde voorstellen opnieuw op tafel legt, zullen we die zeker afwijzen.

In een beginfase wordt echter een grote prioriteit gegeven aan het vinden van een oplossing voor het pensioendossier in overeenstemming met het regeerakkoord. Ofschoon de minister al van bij het begin van zijn mandaat weet dat dit onaanvaardbaar is voor de vakbonden, blijft hij dit aanhouden. Momenteel (deze tekst is geschreven begin december 2014) zit alles muurvast en wordt er zelfs niet meer onderhandeld.

De politieopleiding dient van een hoogstaand niveau te zijn. Mooie woorden! De praktijk lijkt echter anders te zullen uitdraaien. De begroting, die ondertussen werd ingediend in het parlement, stelt een vermindering van de subsidies aan de diverse scholen voor met maar liefst 20%. Dit zal zeker de kwaliteit van de opleidingen in gevaar brengen.

Wat de rekrutering van nieuwe aspiranten betreft, kunnen we ook al stellen dat de voorziene aantallen in 2015 drastisch zullen worden verminderd. Langer werken zal zijn gevolgen hebben voor de jeugd.

De werking van zowel de federale als de lokale politie dient verder te worden geoptimaliseerd.

De infrastructuur van de federale politie zal worden gerationaliseerd door een vermindering van het aantal gebouwen. Hoe men dit zal doen, is niet duidelijk. Nu al kampt men met plaatsgebrek, waardoor het personeel in erbarmelijke omstandigheden moet werken.

Voor de lokale politie zal samenwerking en schaalvergroting verder worden aangemoedigd en ondersteund. Ook hier realiseren we ons dat de lokale politie minder subsidies zal ontvangen voor haar werking zoals blijkt uit de ingediende begroting.

Het is meer dan duidelijk dat de minister van Binnenlandse Zaken een beleid zal voeren waarbij de veiligheid van de burger meer en meer in handen zal komen van privé-initiatieven. Waakzaamheid is dan ook geboden.

Civiele veiligheid

Binnen deze bestuursperiode vindt de finalisering van de brandweershervorming plaats. Dienaangaande zal er een begeleidingscommissie ingeschakeld worden om het hervormingsproces op te volgen en te evalueren. Belangrijk gegeven hierbij is dat de inspanningen inzake financiering van de hervorming aangegaan door de vorige regering zullen worden voortgezet...

De minister wil de aandacht vestigen op de vrijwilligers, waarbij hij onder meer denkt aan het uitwerken van een aangepaste vorming en opleiding. Dit is de omgekeerde wereld. Door hun minimale operationele inzet bij interventies zijn het immers net deze vrijwilligers, die ter compensatie van hun gelimiteerde inzet, behoefte hebben aan meer opleiding.

Inzake de wedertewerkstelling van militairen bij de brandweerkorpsen, hebben we ook onze bedenkingen. Gaat hij ook daar de opleiding faciliteren? Krijgen we ook daar tweederangs pompiers? Gaat dit de meest adequate hulpverlening zijn die in de wet van 2007 breed wordt uitgesmeerd?

Ook op het vlak van samenwerking tussen brandweer en civiele bescherming zal er initiatief worden genomen. Zo zal een gedeelte van de basisopleiding gemeenschappelijk worden. Was het hierbij niet beter geweest om over te gaan tot een daadwerkelijke incorporatie van de Civiele Bescherming in de brandweerdiensten?

Positief is dat er in de toekomst, zoals voorzien in het regeerakkoord, bijkomend zal geïnvesteerd worden in de kwaliteit van de behandeling van de noodoproepen via het unieke nummer 112. Dat men het radiocommunicatienetwerk, dat functioneel moet zijn voor alle hulpdiensten, onderwerpt aan een benchmark en desgevallend een marktbevraging, kan enkel maar positief beoordeeld worden. Over de werking van het huidige netwerk ASTRID stellen we ons immers al heel lang vragen.

Radicalisering

De aanpak van de radicalisering is voor deze regering een toprioriteit in het veiligheidsbeleid. Daar kunnen we niets op tegen hebben. Dat de lokale besturen hierin een regisseursrol te spelen hebben, is beslist ook geen probleem. De financiering van deze rol via pilootprojecten, een gegeven dat ook weer door de vorige regering werd opgestart, roept wel vragen op. Men voor-



lokale en regionale besturen

ziet structurele impulsen. Betekent dit dat de gemeenten voor de grootste kosten moeten opdraaien? Andermaal komt dit bij ons over als opdrachten van de federale overheid inzake veiligheid die worden doorgeschoven naar het lokale niveau zonder dat hier financiële middelen tegenover staan.

Verdere modernisering van de diensten Instellingen en Bevolking

In het kader van een betere dienstverlening aan de burger zal de minister een initiatief nemen inzake de betere beveiliging van de elektronische identiteitskaart en de creatie via een proefproject van het e-loket. Ook hier gaat het om proefprojecten en het voortzetten van het beleid van de vorige regering. En ook hier weer de vraag: wie financiert dit?

Besluit

Het is overduidelijk dat, maar dit wisten we al na kennisname van het federaal regeerakkoord, er weinig nieuws onder de zon is. Tijdens de vorige regering opgestarte initiatieven worden voortgezet zonder bijkomende financiering. Geen nieuwe elementen, onduidelijkheid over datgene wat ze willen veranderen.

ACOD LRB zal heel aandachtig de uitvoering van deze beleidsnota opvolgen. Een kerntakendebat inzake de veiligheidsdiensten, de privatisering hiervan, aanpassingen van het statuut van het personeel, de kwaliteit van de civiele dienstverlening,... Als sector zullen we meer dan ooit aandachtig moeten zijn om desgevallend op een gepaste manier te reageren.

Mil Luyten, Eric Picqueur



Brandweer Toepassing wet op de arbeidstijd blijft voor opschudding zorgen

In eerdere edities van Tribune gaf ACOD LRB aan dat het in tegenstelling tot het ACV een protocol van niet-akkoord afsloot over de arbeidstijd bij de brandweer. De wet voorzag immers de mogelijkheid dat in zeven zones in België (waarvan zes in Vlaanderen) bij wijze van overgangsregeling kon gewerkt worden tot 48 uur per week.

In vele zones waar momenteel onderhandeld wordt over de integratie van brandweerkorpsen in zones vanaf 1 januari 2015, stelt de overheid de arbeidstijd vast op 48 uur per week. Het personeel wordt hiervoor slechts 38 uur betaald. Daarom legden zowat 100 brandweerlui van de zone Vlaams-Brabant Oost het werk neer en trotseerden ze de koude tijdens hun protest in Leuven.

Zelfs na sociale bemiddeling (zoals voorzien in het syndicaal statuut) blijft de overheid zich in deze zone verzetten tegen het principe 'gelijk loon voor gelijk werk'. Het is voor ACOD LRB onaanvaardbaar dat het personeel van de brandweerdiensten meer dan 38 uur moet werken zonder dat ze hiervoor betaald worden.

Mil Luyten



Nieuwe schoolstrijd? Neen, bedankt

Van een vakbond zou je verwachten dat hij het opneemt voor alle personeelsleden in ieder onderwijsnet. Wie in naam van de efficiëntie pleit voor een minimale klasgrootte en bovendien de minimumpakketten in vraag stelt, neemt echter één net in het vizier: het gemeenschapsonderwijs.

Vandaag hebben scholen die een bepaald leerlingenaantal niet halen, recht op zogenaamde minimumpakketten. Op die manier blijft de vrije schoolkeuze gegarandeerd en kan men het Nederlandstalig onderwijs in Brussel beter in stand houden. De meeste scholen die van dit systeem gebruik maken, behoren tot het gemeenschapsonderwijs.

ACOD Onderwijs zal nooit aanvaarden dat één net de dupe wordt van een rationalisatie- of besparingsmaatregel en zeker niet het net dat de opdracht heeft onderwijs te voorzien voor alle kinderen. Het gemeenschapsonderwijs heeft immers de grondwettelijke verplichting om deze opdracht te vervullen.

De overheid moet dat dan ook mogelijk maken. Daarvoor zijn in de regelgeving allerlei mechanismen ingebouwd. Als men aan één ervan raakt, dan wordt het evenwicht verstoord en wordt het fundament van onze onderwijsorganisatie aangetast.

ACOD Onderwijs is de vakbond van alle personeelsleden, in ieder net, op ieder onderwijsniveau. Wij verdedigen de belangen van het personeel in het GO!, in het vrij onderwijs, in de stedelijke en



gemeentelijke scholen, in het hoger onderwijs, in de basiseducatie,... Een maatregel die vooral het personeel van één net met werkloosheid zal treffen, is voor ons onverteerbaar.

ACOD Onderwijs is steeds pleitbezorger geweest van een sterk officieel onderwijs, zonder zich af te zetten tegen andere initiatieven. In een onderwijslandschap waar de overheid ervan uitgaat dat er concurrentie moet zijn tussen scholen – een uitgangspunt dat ACOD overigens niet deelt – is het de verdomde plicht van die overheid om ervoor te zorgen dat het officieel onderwijs zijn plaats kan verwerven en/of behouden.

Wij veronderstellen dat de minister verstandig genoeg is om deze kelk aan zich voorbij te laten gaan. Het onderwijs staat voor heel wat belangrijkere uitdagingen. Een nieuwe schoolstrijd ontketenen zal ons daarin niet vooruit helpen!

raf.deweerd@acod.be

Cao X Langdurig verlof voor verminderde prestaties wegens medische redenen

Cao X zorgde niet alleen voor koopkrachtverhoging, de overeenkomst bevatte ook een aantal kwalitatieve maatregelen. Eén hiervan had de bedoeling om kwetsbare groepen – hier personeelsleden met een blijvend medisch probleem – de mogelijkheid te bieden aan het werk te blijven. Vanaf 1 januari 2015 hebben de meeste personeelsleden onder bepaalde voorwaarden recht op langdurig verlof voor verminderde prestaties wegens medische redenen.

Sommige personeelsleden kunnen wegens een aanhoudend medisch probleem hun opdracht niet voltijds opnemen. In het verleden was er voor mensen in die situatie geen volledig sluitende oplossing. Zij konden gedurende beperkte tijd verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte



nemen. Indien ze langer deeltijds wilden werken, waren ze aangewezen op andere verlofstelsels. De financiële nadelen die hiermee samengingen, waren vaak te

groot, waardoor sommigen helemaal niet hervatten en anderen toch voltijds aan de slag gingen.

Vanaf 1 januari 2015 is er voor personeels-

leden die langere tijd medisch ongeschikt zijn een betere oplossing: zij kunnen – onder bepaalde voorwaarden- langdurig verlof voor verminderde prestaties wegens medische redenen nemen.

Wie?

Alleen wie minstens halftijds vastbenoemd is, komt in aanmerking voor dit verlof. Personeelsleden van het hoger onderwijs hebben er geen recht op. Contractuelen en personeelsleden van de basiseducatie kunnen bij hun ziekenfonds een gelijkaardige regeling aanvragen.

Welke voorwaarden?

Dit verlof wordt slechts onder bepaalde voorwaarden toegekend:

- Betrokkene is voor minstens 50% vastbenoemd of tot de proeftijd toegelaten.
- Betrokkene is wegens een langdurige medische ongeschiktheid niet in staat zijn opdracht volledig op te nemen.
- Een geneesheer-specialist spreekt zich uit over deze ongeschiktheid en over de maximumprestaties die het betrokken personeelslid op zich kan nemen.
- De controlegeneesheer verklaart zich akkoord. Eventueel past de controlegeneesheer het te presteren volume aan.

Welke prestaties?

Een personeelslid dat langdurig verlof voor verminderde prestaties wegens medische redenen geniet, blijft ten minste 50% en ten hoogste 75% van een voltijdse opdracht vervullen. Opgelet: indien het betrokken personeelslid vastbenoemd is in een ambt dat aan slechts één of twee personeelsleden kan worden toegewezen (directeur, opvoeder, TAC,...), dan kan het dit verlof alleen voor 50% nemen. Het effectief te presteren volume wordt afgerond naar de hogere prestatie-eenheid (naargelang van het ambt: lestijd, lesuur, klokuur, 10%). Een onderwijzer die voor 40% gebruik maakt van dit verlof, blijft dus 60% van 24 lestijden presteren, ofwel 14,4 lestijden. Dit cijfer wordt echter afgerond naar 15.

Het tweede deel van dit artikel verschijnt in het volgende nummer van Tribune (februari 2015).

raf.deweerd@acod.be

Interview met Fabienne Vangrieken "Een volwaardig statuut is een must"

Fabienne Vangrieken begon in 2000 in het Koninklijk Atheneum Sint-Truiden als opvoedster op het leerlingensecretariaat. Toen zo'n vijf geleden enkele collega's met pensioen gingen, trok ze naar het personeelssecretariaat. Ze is syndicaal bijzonder actief en is verkozen tot 'secretaris in opleiding' voor ACOD Onderwijs in Limburg.

Hoe ben je syndicaal actief geworden?

Fabienne: "Mijn vader werkte in de staal-industrie in Luik. Syndicalisme en solidariteit zijn mij zo van jongsaf ingelepeld. In een kapitalistisch land zoals België is een vakbond onmisbaar. Onmiddellijk na mijn studies heb ik me gesyndiceerd. In 1987 ben ik mijn loopbaan begonnen op de hoofdzetel van ACOD in Brussel. Ik heb er een viertal jaar gewerkt voor de toenmalige algemeen secretaris van ACOD Onderwijs, George Vansweevelt. Na een herstructurering in de provincie Limburg eind 1990 ben ik overgekomen naar ACOD Onderwijs in Hasselt. Daar heb ik samengewerkt met de toenmalige secretarissen van de sector Onderwijs, Miel Defiliet en Roger Liesenborghs. Deze periode heeft me dan ook al heel wat vakken opgeleverd."

Welke syndicale verantwoordelijkheden draag je momenteel?

Fabienne: "Toen ik de mogelijkheid kreeg om aan de slag te gaan als opvoedster in het Koninklijk Atheneum Sint-Truiden, werd ik onmiddellijk schoolafgevaardigde. Nadien ben ik verkozen als lid van ons Provinciaal Hoofdbestuur. Ik ben ook lid van het Dagelijks Bestuur en penningmeester van de sector Onderwijs in Limburg. Al vijf jaar zetel ik ook in het Uitvoerend Bestuur van onze sector in Brussel."

Ondertussen heb je je kandidaat gesteld voor de functie van 'secretaris in opleiding'. Dat is een voltijds engagement. Waarom heb je die stap gezet?

Fabienne: "Een opleiding tot secretaris is zeker een must. Het geeft je de kans om



alle onderwijsniveaus beter te leren kennen. In deze moeilijke periode van besparingen en sociale onrust is het erg belangrijk om op zoveel mogelijk terreinen ervaring op te doen. Samen met de collega's ervoor zorgen dat de personeelsleden in het onderwijs een volwaardig statuut kunnen behouden, is mijn grootste uitdaging."

Bij ACOD Onderwijs Limburg is nooit een vrouwelijke secretaris in dienst geweest. Denk je dat je als vrouwelijke 'secretaris in opleiding' andere accenten zal leggen?

Fabienne: "We kunnen niet ontkennen dat het onderwijs een bijna volledige vrouwelijke aangelegenheid is geworden. Misschien pak je als vrouw de problemen iets realistischer en subtieler aan dan de mannelijke collega's."

Hoe omschrijf je je stijl?

Fabienne: "In de eerste plaats ben ik iemand die correct en rechtvaardig probeert te zijn, maar ik kan ook goed relativeren. Ik geniet van de kleine dingen van het leven, zoals een goed glas wijn, lekker eten en fijn gezelschap. Ik ben een echte dierenvriend en voor een stevige wandeling of een fietstocht in de natuur ben ik ook altijd te vinden."

Audit CLB Looptijd verlengd tot najaar 2015

De vorige Vlaamse regering heeft in het kader van het 'masterplan hervorming secundair onderwijs' een audit gestart naar de totale werking van de CLB. Dit onderzoek wordt verlengd. Wat wil deze audit nagaan en waarvoor zullen de resultaten aangewend worden?

De audit van het CLB bestaat uit twee onderdelen. Ten eerste moet een performance audit zicht bieden op de effectiviteit en efficiëntie van de CLB's, alsook op de samenwerking tussen school, CLB en andere actoren in de leerlingenbegeleiding. Ten tweede moet een wetenschappelijke review aanbevelingen opleveren voor een betere leerlingenbegeleiding in Vlaanderen.

Basis voor hervorming

Op basis van de resultaten van de performance audit en de wetenschappelijke review zal de Vlaamse regering onderbouwde beslissingen kunnen nemen over een hervorming van de leerlingenbegeleiding in Vlaanderen. Die moet duidelijk maken wie wat doet, welke randvoorwaarden vervuld moeten zijn en welke ingrepen nodig zijn om tot een effectieve en efficiënte leerlingenbegeleiding in Vlaanderen te komen.

Ook het huidige regeerakkoord verwijst naar deze audit: "Wat de centra voor leerlingenbegeleiding betreft, wachten we de resultaten van de lopende audit af om beslissingen over hun verdere taakinvulling en organisatie te nemen in functie van

een optimale leerlingenbegeleiding."

Registratie van het takenpakket

De performance audit wordt momenteel uitgevoerd door PricewaterhouseCoopers (PwC) en omvat drie opdrachten. Ten eerste is er de registratie van het takenpakket in de CLB's en de verwerking van de resultaten.

De resultaten hiervan leveren informatie over wat er gebeurt in een CLB. Op welke opdrachten focussen de CLB's? Wie doet wat binnen een CLB? Waaraan besteden CLB-medewerkers het grootste deel van hun tijd? Zijn ze vooral bezig met primaire processen (leerlingenbegeleiding as such, met de leerlingen en/of de school zelf) of besteden ze veel tijd aan secundaire en tertiaire processen (overleg, administratie, ondersteunende taken)?

Hiervan kan men ook afleiden hoe de tijd verdeeld wordt over de verschillende domeinen van het CLB. Tevens wordt onderzocht of de personeels- en werkingsmiddelen efficiënt worden ingezet.

Metten van de tevredenheid

De tweede opdracht bestaat uit een bevraging bij leerlingen, ouders, leerkrachten, schooldirecties, leerlingenbegeleiders/zorgcoördinatoren en andere actoren met wie het CLB samenwerkt. Men peilt naar hun tevredenheid door vragen te stellen over de effectiviteit (werd men goed geholpen, kreeg men een goede doorverwijzing,...?) en over de goede werking

van het CLB (openingsuren, telefonische bereikbaarheid,...).

Een top-down procesonderzoek

Als derde opdracht zoomt PwC in op de processen. Samen met de scholen, de CLB's en de andere actoren beoordelen de onderzoekers de rol die het CLB speelt in de samenwerking. Er wordt ook nagegaan of deze processen efficiënt verlopen en effectief leiden tot de vooropgestelde doelen.

Wijzigingen aan het oorspronkelijke opzet

Er zijn al talrijke reacties uit het veld gekomen. Daarom heeft de Vlaamse regering na overleg met de internettensamenwerkingscel, de klankbordgroep en de stuurgroep beslist om enkele wijzigingen aan de audit door te voeren. Zo zal de looptijd verlengd worden tot eind juni 2015, waardoor er nog een registratiemeting van het takenpakket kan plaatsvinden in mei en juni 2015.

Hierdoor verschuift ook de opleveringsdatum van de wetenschappelijke review naar eind september 2015. Bovendien zullen de gegevens die uit LARS (het elektronisch leerlingendossier van de CLB's) gehaald kunnen worden, meegenomen worden in de audit, als extra informatiebron.

georges.achten@acod.be

Verkiezing HOC's in vrije hogescholen Stel je kandidaat!

In mei 2015 worden in de tien vrije hogescholen verkiezingen georganiseerd. Je kan kiezen voor de personeelsafvaardiging in de hogeschoolonderhandelingscomités (HOC's). In de instellingen waar departementen bestaan, wordt er ook gekozen voor de departementale onderhandelingscomités (DOC's).

Bij de vorige verkiezingen – in mei 2011 – is ACOD erin geslaagd om een meer dan behoorlijk resultaat neer te zetten. Deze keer willen we nog beter doen. Daarvoor rekenen we op jou.

Wil je mee opkomen voor de belangen van je collega's? Wil je je steentje bijdragen als spreekbuis van de collega's? Wil je mee onderhandelen voor correcte arbeidsomstandigheden, een nieuw benoemingsreglement, een betere personeelsformatie,...? Wil je een frisse wind doen waaien door deze onderhandelingscomités? Indien je antwoord 'ja' is, dan ben je de geknipte m/v om in je hogeschool je collega's te vertegenwoordigen voor ACOD.

De verkiezingen vinden plaats in de volgende hogescholen: Arteveldehogeschool, Karel de Grote-Hogeschool, de hogescholen Odisee, LUCA School of Arts, Vives Noord en Vives Zuid, Thomas More Mechelen-Antwerpen en Thomas More Kempen, UC Leuven-Limburg en Campus Comenius-Groep T.

Opgelet:

De verkiezingen worden georganiseerd in mei, maar ACOD moet de kandidaturen al in de loop van de maand maart indienen. Heb je interesse of wens je meer informatie, mail dan zo snel mogelijk naar hoger.onderwijs@acod.be.

VERKIEZINGEN MEI 2015

Wil je mee opkomen
voor de belangen van je collega's?

STEL JE KANDIDAAT
OM JE COLLEGA'S TE VERTEGENWOORDIGEN IN JE HOGESCHOOL!



Heb je interesse of wens je meer informatie:
contacteer dan zo snel mogelijk
hoger.onderwijs@acod.be



V.U. Raf De Weerd, Fonteinasplein 9/11 1000 Brussel

Wat met de kunsten vanaf 2015?

Pleidooi tegen verstikking

Nadat Vlaams minister van Cultuur Sven Gatz (Open VLD) zijn beleidsbrief had toegelicht in het Vlaams Parlement, kreeg hij in de Commissie Cultuur een uitgebreide vragenlijst voorgeschied van Yamilla Idrissi, Vlaamse parlements lid voor de sp.a. Opmerkelijk was dat ze ook Frie Leysen aan het woord liet. Leysen had in Nederland net de Erasmusprijs ontvangen voor haar werk in het festivalcircuit. Zij ziet de toekenning van de Erasmusprijs als een alarmsignaal.

Rechts beleid hakt er hard op in

“Realiseren we ons dat we aan het verliezen zijn in dit klimaat van verrechtsing, nationalisme en commercialisering?” vraagt Frie Leysen zich af. “Nederland is een plek geworden waar de kunsten nog nauwelijks kunnen ademen. En België dreigt dezelfde weg op te gaan. Waar het onderscheid tussen kunst, cultuur en culturele industrieën nog nauwelijks gemaakt wordt. Waar brutaal het mes gezet wordt in de cultuur- en kunstbudgetten. Het theaterlandschap is grondig opgeschoond. Alle wildgroei en onkruid zijn netjes weggesneden. Dat is wat ons hier in Vlaanderen ook te wachten staat. Jammer, want daaruit komen precies vernieuwing en verandering. Waar artistieke creatieplekken, laboratoria en onderzoekscentra niet meer bestaan. Waar het conservatisme welig tiert. Waar kunst een ‘hobby van de linkers’ genoemd wordt. Waar internationale circulatie van artiesten en hun werk tot een belachelijk minimum is teruggebracht. Kortom, waar kunst en cultuur, en hun publiek, stevig onder druk staan. Overall in Europa is de aanslag op kunst en cultuur ingezet.”

Geef cultuur ruimte

Er is iets wat Frie Leysen niet begrijpt. België en Nederland behoren tot de rijkste regio's ter wereld, de crisis is hier nog tamelijk beperkt gebleven. Tot voor kort voerden beide landen een stimulerend en toonaangevend kunstenbeleid. Hoe kan het dat dit beleid en alle investeringen met één pennentrek afgevoerd worden? Het veranderende politieke klimaat is één zaak,

maar onder het motto dat het goed is in eigen hart te kijken, bevraagt Leysen ook de culturele wereld. Voor haar staat de prijs symbool voor:

- De kunstenaars en hun werk die dreigen te verstikken in een bourgeois en artificieel wereldje van glamour, geld, macht, namedropping, prestige, commercie, behaagzucht, compromissen, ziekelijk carrièrisme en ijdelheid. Het Disneyland van de artistieke 21ste eeuw.
- De internationale circulatie van artiesten en hun werk, op een moment dat in Europa, ook in België, de grenzen dreigen dicht te gaan en de navelstaarderij hoogtij viert.
- Nieuwe generaties artiesten uit alle hoeken van de wereld die we (nog) niet kennen. Maar die ons een compleet ander perspectief op onze tijd en onze wereld bieden, als we er hen de kans toe geven.
- Een kritisch, nieuwsgierig, veeleisend en avontuurlijk publiek, de onmisbare sparringpartner van kunstenaars.
- Mensen die nood hebben aan andere visies en opinies, die nieuwsgierig zijn naar nieuwe kunstvormen en -talen, ver van de commerciële consumptie en de stevig oprukkende culturele industrie.
- Kunstenaars en hun werk, de kern van hun werk, hun engagement, de risico's die ze nemen.
- Radicaliteit en verandering, het herdenken van structuren en werkwijzen, aangepast aan de noden van vandaag.

Deze prijs huldigt ideeën, principes en werkwijzen die in de huidige constellatie in heel Europa onder druk staan. Frie Leysen deelt hem met iedereen die ze mee verdeelt: artiesten, collega's en toeschouwers. We hadden het niet mooier kunnen bedenken, deze toespraak gaat over de kern waar cultuurbeleid moet over gaan. We hopen dan ook samen met Yamilla dat de minister van Cultuur er wel degelijk rekening mee zal houden. We zien vele goede intenties in de beleidsbrief, maar weinig geld op de begroting...

Je kan alle documenten vinden op www.vlaamsparlement.be.

Laurette Muylaert



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

België - Belgique

P.B. - P.P.

9099 Gent X

BC 10105

West-Vlaanderen

Afdeling Oostende Zitdagen afdeling Oostende

De leden van ACOD West-Vlaanderen, afdeling Oostende kunnen iedere maandagavond tussen 18 uur en 19.30 uur en elke vrijdagmorgen tussen 9 uur en 11.30 uur met hun vragen terecht bij de ACOD-afdeling Oostende, Nieuwpoortsesteenweg 11 in 8400 Oostende. Op deze tijdstippen zijn we telefonisch bereikbaar via 059/80.39.29. Leden met een dringende vraag kunnen een afspraak maken via 0494/64.47.94.

Antwerpen

Antwerpen-Kempen-Mechelen Nieuwjaarsreceptie senioren

Op maandag 2 februari 2015 organiseren de senioren van ACOD Antwerpen-Kempen-Mechelen om 14u30 hun nieuwjaarsreceptie in het Bondsgebouw, Ommeganckstraat 47 te 2018 Antwerpen. Monika de Coninck, volksvertegenwoordiger; Chris Reniers, vicevoorzitter federale ACOD en Nadine Marechal, provinciaal algemeen secretaris ACOD AKM komen een woordje uitleg geven bij de actualiteit. Je kan er verder genieten van hapjes en drankjes. Zoals de vorige jaren verwachten we ook en vooral nu een grote belangstelling. Daarom raden we aan zo vlug mogelijk voor deze receptie in te schrijven via 03 213 69 20, 015 41 28 44 of maurice.hauspie@acod.be

Oost-Vlaanderen

Nieuwjaarsreceptie

Het ACOD-gewest Oost-Vlaanderen nodigt zijn leden en militanten graag uit op de intersectorale nieuwjaarsreceptie die plaatsheeft op 16 januari 2015 om 19 uur in de Fernandezzaal van het ABVV-gebouw op de Vrijdagsmarkt 9 in 9000 Gent. Je kan er naartoe met het openbaar vervoer of met de wagen (ondergrondse parking voor de deur). Om organisatorische redenen is inschrijven verplicht via oost_vlaanderen@acod.be of bel naar 09/269.93.33 tijdens de kantooruren. De uiterste datum voor inschrijving is 9 januari 2015.

Afdeling Wetteren Algemene ledenvergadering en nieuwjaarsreceptie

De afdeling Wetteren nodigt haar leden uit op de algemene ledenvergadering en nieuwjaarsreceptie op zondag 18 januari om 10 uur in Taverne Den Dries, F. Beer-naertsplein 15 in 9230 Wetteren. Als gastspreker komt algemeen secretaris Guido Rasschaert toelichting geven bij de actualiteit. Hij zal ook vragen beantwoorden. Meer info bij marc.vanhauwermeiren@skynet.be.

Limburg

Nieuwjaarsreceptie senioren

De seniorencommissie van ACOD Limburg nodigt de gepensioneerden van het gewest en hun partner uit op haar nieuwjaarsreceptie. We maken van de gelegenheid gebruik om voormalig voorzitter Karel Stessens, die na vier decennia vol inzet voor de ACOD met pensioen is gegaan, te vieren. De nieuwjaarsreceptie vindt plaats op dinsdag 20 januari 2015 om 13 uur in zaal Kermeta, Diestersteenweg 204 in 3500 Hasselt (deelgemeente Kermt). Gastsprekers zijn Willy Claes (minister van Staat), Chris Reniers (ACOD-voorzitter) en Guido Rasschaert (algemeen secretaris ACOD). De uitnodiging wordt dit jaar per e-mail verzonden. Senioren die geen e-mailadres hebben, ontvangen een uitnodiging met de post. De inschrijvingen gebeuren op de e-mailadressen erol.adife@acod.be of nancy.debaer@acod.be. Schriftelijk inschrijven kan ook en dit via ACOD Limburg, Koningin Astridlaan 45, 3500 Hasselt, ter attentie van Adife of Nancy. Uiterste datum van inschrijving is 16 januari 2015.

**De ACOD wenst
al haar leden, militanten, afgevaardigden en families
een sterk en solidair 2015 toe.**

**Ook in het nieuwe jaar zullen we onze strijd
tegen de afbraak van de openbare diensten voortzetten!**