

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

december 2010 - 66.11

Tribune

zó ver gaan wij
nu ook weer niet

Je toekomst... dát is ons werk !



Inhoud

Inhoud en colofon	2
Wedstrijd	2
Algemeen	3
Spoor	13
Tram Bus Metro	17
De Post	18
Gazelco	19
Telecom	21
Federale Overheidsdiensten	24
Vlaamse Overheidsdiensten	27
Lokale en regionale besturen	32
Onderwijs	34
Cultuur	39
Agenda	40

colofon

Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

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

Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be



Redactie:

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

Eindredactie:

Robin Productions, Aalst

Vormgeving:

Robin Productions, Els De Waele

Drukkerij:

Roto Smeets, Brussel

Wedstrijd

Mijn rijbewijs

Winnaars Solidariteitsagenda

Dorien Van den Berghe (Denderhoutem), Geert Huon (Tienen), Jacqueline Verlinden (Deurne), Frank Borms (Tollembeek) en Jef Vanhemel (Berchem) ontvangen een Oxfam-solidariteitsagenda. Zij wisten dat concessies overeenkomsten zijn tussen overheden en private operatoren voor het leveren en uitbaten van een infrastructuur of dienst, dat VLA-BEL de Vlaamse Belastingdienst is die voortaan de verkeersbelastingen int en dat ACOD Oost-Vlaanderen vaste kantoren voor dienstverlening heeft in Gent, Aalst en Dendermonde.

Nieuwe prijs: Mijn rijbewijs

Deze maand maak je kans op een exemplaar van een cd-rom die je helpt je theoretische rijbewijs te behalen per computer. Je krijgt te maken met massa's vragen en verkeerssituaties, kortom een perfecte voorbereiding.

Vragen

- Tot welke leeftijd van het kind hebben vrouwen voortaan recht om tijdens de werkuren borstvoedingsverlof te nemen?
- Wie is de Vlaams minister van Welzijn, Volksgezondheid en Gezin bevoegd voor de gemeenschapsinstellingen van Ruisselede, Beernem en Mol?
- Er zijn 10 wettelijke feestdagen in een jaar. In welke vier kalendermaanden valt er geen wettelijke feestdag in 2011?

Antwoorden mailen naar

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

Als je het mij vraagt De cijfers bewijzen het

Op radio, televisie en in de krant verklaren sommigen dat de Belgen te rijkelijk leven. Houden we in tijden van crisis teveel vast aan een zogenaamd luxeleventje?

Karel Stessens: "Ik vind het verontrustend dat werknemers in de openbare en private sector bijna schuldgevoelens aangepraat worden. Alsof ze teveel eisen hebben en op een te grote voet leven. Dat daar niets van aan is, blijkt uit een uitgebreide studie van het ABVV in samenwerking met de onderzoekers van de ULB. Ze namen heel wat elementen van ons socio-economisch systeem onder te loop en onderzochten de evolutie daarvan. De resultaten staan in de 'Sociaal-economische barometer 2010', een brochure die ik iedereen warm aanbeveel. Je kan ze downloaden op onze website www.acodonline.be. De brochure toont een aantal zeer eigenaardige en bedenkelijk evoluties aan."

Zoals?

Karel Stessens: "Bijvoorbeeld dat België zeer welvarend is, maar dat we toch nog heel wat armoede kennen. Voor een groot deel is die terug te vinden bij werklozen, aangezien ze geen fatsoenlijk inkomen hebben. Maar tegelijk blijkt dat maar liefst 21% van onze gepensioneerden onder de armoedegrens leven. Een pensioenvergelijking van de barometer toont aan dat onze privé-pensioenen enorm laag zijn in vergelijking met die van onze buurlanden. Meer nog, de gemiddelde pensioenen van onze openbare sector komen wel overeen met de privé-pensioenen in onze buurlanden. We overdrijven dus zeker niet wanneer we zeggen dat de pensioenen in de openbare sector normaal zijn en die in de privésector dringend opgetrokken moeten worden."

Je hoort ook vaak dat de loonkosten van onze werknemers te hoog zijn. Klopt dat?

Karel Stessens: "Wat dat betreft zijn er verschillende invalshoeken, maar geen ervan toont aan dat werknemers buitengewoon rijkelijk leven. Wanneer je bijvoorbeeld kijkt naar het aandeel

van ons loon in de 'welvaartskoek' van ons land, dan merk je dat dat loonaandeel steeds kleiner wordt. Dat wil zeggen dat zij die hun welvaart verdienen door loon uit arbeid steeds minder van die welvaartskoek krijgen. De welvaart in z'n geheel neemt wel toe, maar dan vooral voor hen met inkomsten uit aandelen en dergelijke."

Toch zouden onze werknemers teveel kosten aan bedrijven.

Karel Stessens: "Onzin! De hoge inkomens vind je niet terug bij de gemiddelde werknemer maar wel bij het topmanagement van de bedrijven. Weet je dat het loon van een topmanager in België 18 keer zo hoog is als dat van het gemiddeld loon van de werknemer? Die loonsplit, het verschil tussen een toploon en het gemiddeld loon, is bij de hoogste van Europa. Bovendien blijven de lonen van topmanagers in België stijgen, terwijl die in de buurlanden bevroren werden. Het is schijnheilig dat werkgeversorganisaties als VOKA, Unizo en het VBO voor besparingsplannen maar wat graag over de landgrenzen kijken, maar wanneer het over toplonen gaat, zwijgen ze als vermoord. Als de loonkosten in België al hoger zouden liggen dan in onze buurlanden, is het omdat we daarmee onze goede sociale zekerheid financieren. Of moeten we die ook overboord gooien?"

Velen bedrijven klagen hoe dan ook over een gebrek aan 'zuurstof', waardoor ze in de problemen komen.

Karel Stessens: "Ik ben het beu dat bedrijven altijd geslagen hond spelen, terwijl ze er niet bij vertellen dat ze jaarlijks van de Belgische overheid 9 miljard euro teruggestort krijgen als vermindering op bijdragen aan de sociale zekerheid. Dat is dus een geschenk van 360 miljard oude Belgische franken – belastinginkomsten die rechstreeks wegvloeien van de overheid naar de bedrijven en dus niet gebruikt kunnen worden ten voordele van de bevolking."

Ook in de horeca laat de overheid nu een deel van haar belastinginkomsten liggen



Karel Stessens - Voorzitter ACOD

door de btw-verlaging van 21% naar 6%. Kreeg die sector er niet meer ademruimte door?

Karel Stessens: "De sector beweerde dat ze door die btw-verlaging een einde zouden kunnen maken aan het zwartwerk, de tewerkstelling zou toenemen en misschien ook de rekening van klanten zou verminderen. Niet is echter minder waar. Het zwartwerk is nog nooit zo hoog geweest, er zijn geen banen bijgekomen en ik betaal nog altijd evenveel. Wat moeten we nu nog geloven? De slogans van Unizo en Voka? Ik denk niet dat een reactie van werknemers van de privé en de openbare diensten nog lang zal uitblijven. Mag ik er trouwens nog eens aan herinneren dat we in de openbare sector al twee jaar wachten op onderhandelingen rond een intersectoraal akkoord?"

Interims in openbare diensten

Flexibel personeelsbeleid of verdeckte afbraak?

In België is interimarbeid binnen de openbare sector niet wettelijk voorzien. De inschakeling van uitzendkrachten is momenteel dan ook onwettelijk. Die wetgeving wordt nu wel uitgedaagd door een Europese richtlijn over uitzendarbeid.

Plan van Europa

De richtlijn (EG-richtlijn 2008/104/EG) die op Europees niveau rond interimarbeid uitgewerkt werd, kadert in de filosofie van de zogenaamde 'flexicurity'. Ze wil dus niet enkel de arbeidsvoorwaarden van de uitzendkrachten beschermen, maar ook het gebruik van interimarbeid op zich aanmoedigen. De eerste artikelen bevatten bepalingen rond het principe van de gelijke behandeling; de toegang tot werk, collectieve voorzieningen en beroepsopleiding; de vertegenwoordiging van de uitzendkrachten; de voorlichting van de werknemersvertegenwoordigers en de sancties bij niet-naleving van de wetgeving. Maar artikel 4 maakt duidelijk dat de richtlijn uitzendarbeid wil aanmoedigen. Het stelt dat beperkingen en een verbod op de inzet van uitzendkrachten uitsluitend gerechtvaardigd kunnen worden door redenen van algemeen belang. Die redenen moeten dan verband houden met:

- de bescherming van de interimkrachten
- de eisen ten aanzien van de gezondheid en veiligheid op het werk
- de garantie van de goede werking van de arbeidsmarkt en om misbruiken te voorkomen.

De lidstaten moeten daarom tegen 5 december 2011 bekijken welke beperkingen of verboden hun nationale wetgeving bevat over interimarbeid en of die in overeenstemming zijn met het artikel 4 van de Europese richtlijn. De lidstaat is verplicht daarbij de sociale partners te consulteren.

Impact Europese richtlijn

De richtlijn is o.a. van toepassing op openbare diensten die bedrijven van



uitzendarbeid zijn en op openbare diensten die een beroep doen op uitzendarbeid, als ze een economische activiteit met of zonder winst oogmerk uitoefenen. Bij de laatste behoren bijvoorbeeld autonome overheidsbedrijven. De administratieve openbare diensten en het onderwijs vallen niet onder het toepassingsveld van de richtlijn. De mogelijkheid tot interimarbeid kan bij hen dus niet verplicht worden. Randgevallen als zorginstellingen kunnen echter tot discussies leiden.

Effect uitzendarbeid op dienstverlening

Naast een aantal algemene redenen waardoor interimarbeid door de vakbond als minderwaardige tewerkstelling beschouwd wordt (misbruiken, afbouw sociale voordelen, stijging van de arbeidsongevallen, enz.), zijn er ook enkele sectorspecifieke argumenten tegen de invoering van interimarbeid binnen de overheidssector. De invoering van interimarbeid is namelijk gebaseerd op economische wetmatigheden, zoals het aantrekken en het vertragen van de economie. Deze zijn veeleer gelinkt aan de commerciële sectoren, niet aan de non-profit. Interimarbeid is dan ook absoluut niet geschikt voor de overheidssector, waar de maatschappelijke opdracht en de bijzondere aandacht voor de zwakkeren in de samenleving voorop dient te staan en niet het economische profijt.

De openbare diensten werden opgericht om tegemoet te komen aan essentieel geachte behoeften. Het inschakelen van uitzendkrachten leidt tot personeelsverloop. Nieuw personeel is vaak minder ervaren en kreeg minder opleiding, wat kan leiden tot een daling in de kwaliteit van de dienstverlening. Een werknemer die op basis van een interimovereenkomst aangenomen wordt, voelt zich bovendien minder betrokken bij de kwaliteit van de verleende dienst en zal zich er dan ook minder om bekommeren.

De invoering van interimarbeid in de overheidssector brengt ook de rechtszekerheid van de burgers in gevaar. Bij departementen als Justitie of Financiën wordt vertrouwelijke informatie verwerkt door personeel dat selectieproeven doorlopen heeft en onafhankelijk is ten opzichte van de politieke overheid die het departement bestuurt. De kwaliteit van dat personeel garandeert het democratisch functioneren van de overheid. Overheidspersoneel werkt volgens een strikte deontologische code en volgens een streng sanctierecht. Uitzendkrachten vallen niet onder dit stelsel. Zij zijn in dienst van een privébedrijf en niet van de overheid. Ze zijn dus veel kwetsbaarder voor druk van buitenaf. Dit zet de rechtszekerheid van de burgers op de helling. Iedere 'Suzanne' zou zomaar iemands dossier volledig kunnen uitspitten zonder gesanctioneerd te worden.

Uitzendarbeid is duurder dan contractuele tewerkstelling. Bovenop de kosten van het loon en de werkvoorwaarden moet bij interimarbeid natuurlijk nog een vergoeding betaald worden aan het interimkantoor. De invoering van interimarbeid in de overheidssector heeft dan ook niets te maken met beter personeelsbeheer, maar is ingegeven door louter commerciële belangen, namelijk de uitbreiding van het marktaandeel van uitzendkantoren.

Uitzendarbeid is niet nodig in openbare sector

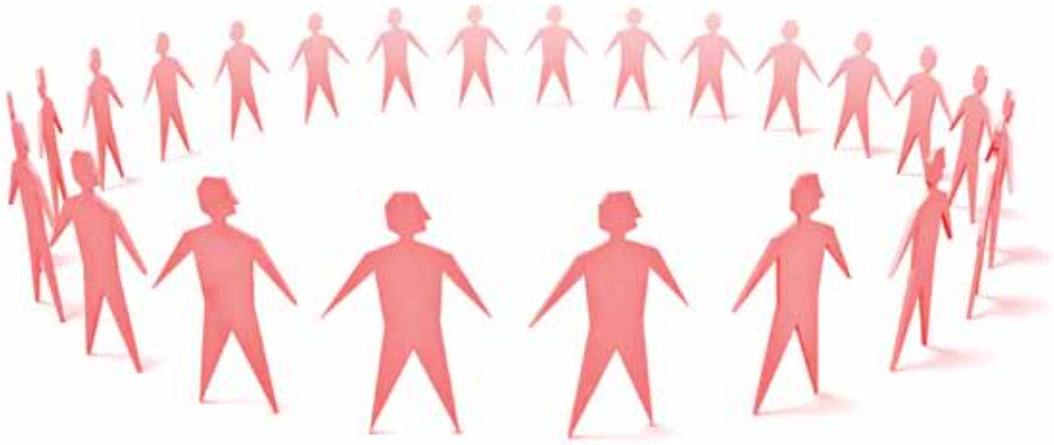
Toch wordt de druk om interimarbeid ook bij de overheden toe te laten steeds groter. Voorstanders menen dat het de enige mogelijkheid zou zijn om in te gaan op een tijdelijke stijging van werk. Het zou veel vlotter openstaande vacatures invullen. Binnen de openbare sector werd echter reeds de contractuele tewerkstelling uitgewerkt om vlot in te spelen op een tijdelijke nood aan flexibele aanwerving. De gevallen waarin binnen de overheidssector een beroep kan worden gedaan op contractuele tewerkstelling, weerspiegelen de redenen waarvoor ondernemingen een beroep doen op interimarbeid en tijdelijke contracten.

Interimarbeid bij de overheid zou er ook voor zorgen dat de indienstneming van een nieuw personeelslid sneller zou gaan dan bij een contractuele werknemer. Er zou zo sneller kunnen ingespeeld worden op een uitzonderlijke nood aan meer personeel of vervanging op korte termijn. Toch zijn de regels inzake contractuele aanstelling in de overheidssector wel degelijk soepel. De langdradige selectie van contractuelen wordt vaak door de dienst zelf veroorzaakt:



- op lokaal niveau komen praktijken voor waarbij iemand pas voor contractuele tewerkstelling in aanmerking komt indien deze persoon minimum drie of zes maanden werkloos is.
- vaak wordt simpelweg te lang gewacht om een procedure op te starten.

Leidinggevendens richten zich ook puur uit gemakzucht tot interimbureaus: het is natuurlijk makkelijker om een interimbureau een werknemer te laten zoeken en dan maar een hoge factuur te betalen in plaats van zelf de moeite te doen om via Selor iemand aan te werven. De druk om interimarbeid te introduceren binnen de openbare diensten maakt deel uit van de strategie om het statuut en de hieraan gelinkte arbeidsomstandigheden binnen de openbare sector



af te bouwen. De tweespalt statutaire-contractuele tewerkstelling zou zo afgebouwd worden tot de tweespalt contractuele tewerkstelling-interimarbeid.

Uit een onderzoek van het Rekenhof van januari 2009 (zie kader) naar werving en selectie van contractueel personeel bij twaalf federale overheidsadministraties, blijkt dat contractuele tewerkstelling vaak voor de verkeerde redenen gebruikt wordt. De wettelijke voorwaarden om contractueel personeel aan te nemen worden niet gerespecteerd en de contractuele indienstneming wordt niet voldoende of ronduit verkeerd gemotiveerd. Zo wordt contractuele indienstneming vaak onterecht gestaafd als 'seizoenspersoneel', worden contractuele personeelsleden vaak onrechtmatig in dienst

gehouden, bestaat de tewerkstelling van veel contractueel personeel uit een aaneenschakeling van contracten en worden bijkomende overeenkomsten vaak zonder enige selectie aan reeds in dienst zijnde personeelsleden toegewezen. In 94 procent van de gevallen dat iemand contractueel wordt aangeworven, is dit dan ook onterecht en zou hier eigenlijk een statutaire benoeming moeten komen. Een gebrek aan doeltreffende controle door Selor houdt de misbruiken in stand.

ACOD is tegen uitzendarbeid in openbare diensten

Gezien de enorme impact van interim-tewerkstelling op de openbare dienstverlening blijft de ACOD gekant tegen de inzet van uitzendkrachten binnen

de openbare sector. De ACOD beroept zich dan ook op artikel 4 van de richtlijn dat een verbod op de inzet van uitzendkrachten toelaat op basis van redenen van algemeen belang. De ACOD beseft dat op verschillende plaatsen binnen de openbare sector wel reeds gebruikgemaakt wordt van uitzendarbeid, zowel binnen de autonome overheidsbedrijven als binnen de overheidsdiensten. Als socialistische vakbond benadrukken we dat we willen vermijden dat door het bestrijden van uitzendarbeid de uitzendkrachten zelf in de kou komen te staan. We willen integendeel ook hun rechten behartigen. Deze dubbele logica is natuurlijk niet altijd gemakkelijk toe te passen. Dat dit in de praktijk toch mogelijk is, bewees onze sector Post (zie kader).

Contractuele tewerkstelling

De sleutel om kortstondig extra werk bij de overheid op te vangen

Binnen bepaalde sectoren is de inschakeling van uitzendkrachten verboden, gezien de gevaarlijke situatie en de strenge veiligheidsvoorschriften. Zo moet ook rekening gehouden worden met de specifieke situatie van de openbare diensten. Er is geen enkele gerechtvaardigde reden om interimarbeid in de overheidssector te aanvaarden. Wil de overheid in de toekomst als werkgever ten volle haar troeven op de arbeidsmarkt uitspelen, dan zou ze beter de mogelijkheden op vaste tewerkstelling promoten. De contractuele tewerkstelling moet opnieuw worden aangewend volgens haar oorspronkelijke bedoeling, namelijk het inspelen op tijdelijke en uitzonderlijke tewerkstelling. Belangrijk hierbij zijn de aanbevelingen van het Rekenhof rond statutaire en contractuele tewerkstelling:

"De doorlooptijd van de statutaire indienstnemingen moet worden onderzocht, met bijzondere aandacht voor de duur van het volledige proces, de verantwoordelijkheden en de mogelijke oplossingen. Er moet immers worden vermeden dat personeelsleden in tijdelijke contractuele dienst moeten worden genomen omdat statutaire indienstnemingen niet binnen een redelijke termijn kunnen worden gerealiseerd. Deze contractuele indienstneming is

slechts aanvaardbaar als daadwerkelijk acties worden ondernomen om de functie statutair in te vullen. Bovendien zouden dergelijke 'overbruggingscontracten' slechts mogen worden afgesloten voor een beperkte duur of met de ontbindende voorwaarde die uitvoering krijgt eenmaal de statutaire indienstneming is gerealiseerd."

Interimarbeid bij bpost

Bij bpost werd de ACOD, geconfronteerd met verloftogededen die een periode van een jaar besloegen, uiteindelijk verplicht de inzet van interimarbeid te aanvaarden om de werknemers in staat te stellen hun betaald verlof op te nemen. Het gebruik van tijdelijke contracten nam vervolgens stevig toe, met uitschieters in de sorteercentra. Het ontbreken van een eigen aanwervingsbureau bij De Post, hielp de situatie uiteraard weinig vooruit waardoor elke nieuwe aanwerving uiteindelijk via een interimkantoor gebeurt. De vakbonden hebben er vervolgens voor geijverd de tijdelijke contracten om te zetten naar contracten van onbepaalde duur. Met de uitwerking van een nieuwe categorie, de hulppostmannen, kwamen opnieuw vaste contracten op tafel. De hulppostmannen worden nu ook grotendeels fulltime aangenomen, krijgen weer premies, maaltijdcheques en kunnen na twee jaar tewerkstelling terugvallen op de sociale dienst.



Interimarbeid brengt eigenheid openbare sector in gevaar

Uitzendarbeid binnen de openbare dienst gaat in tegen ...

- *de maatschappelijke opdracht van openbare diensten*

Interimarbeid is gebaseerd op economische wetmatigheden en dus veeleer gelinkt aan de commerciële sectoren. Het is dan ook absoluut niet geschikt voor de overheidssector, waar de maatschappelijke opdracht, het algemeen belang en de bijzondere aandacht voor de zwakkeren in de samenleving voorop dient te staan en niet het economisch profijt.

- *kwaliteit en betrokkenheid van het personeel en dus de dienstverlening*

De inschakeling van uitzendkrachten leidt door het hoge personeelsverloop, het gebrek aan ervaring en opleiding, tot een daling in de kwaliteit van de dienstverlening en dus een afbouw van de democratische functie van de openbare diensten. Een werknemer die op basis van een interimovereenkomst aangenomen wordt, voelt zich bovendien weinig betrokken bij de kwaliteit van de verleende dienst en zal zich hier dan ook maar weinig om bekommeren.

- *veiligheid en gezondheid van personeel en burgers*

Veel functies binnen de overheid zijn gelinkt aan een opleiding, nodig om te vol-

doen aan bepaalde kwaliteitsvereisten en veiligheidsvoorschriften. Door deze via uitzendarbeid te omzeilen, verhoogt de kans op arbeidsongevallen. De verlaagde kwaliteit van de dienstverlening brengt bovendien de veiligheid van de burger in gevaar (ziekenhuizen, spoorpersoneel,...).

- *rechtszekerheid van de burgers*

De invoering van interimarbeid in de overheidssector brengt de rechtszekerheid van burgers in gevaar, aangezien interimpersoneel niet gebonden is aan de heersende deontologische codes (evenmin aan het strenge sanctierecht) binnen de openbare diensten, wat niet in overeenstemming te brengen valt met de vertrouwelijkheid van de dossiers.

- *neutraliteit overheidspersoneel*

Het omzeilen van de objectieve selectieprocedures voor tewerkstelling binnen de overheid zet de deur open voor vriendjespolitiek.

- *efficiënt aanwenden belastingsgeld/beheer als goede huisvader*

Uitzendarbeid is duurder dan contractuele tewerkstelling. Bovenop de kosten van het loon en de werkvoorwaarden moet bij interimarbeid natuurlijk nog een vergoeding betaald worden aan het interimkantoor. De btw bedraagt 21 procent. Dat geld vloeit onrechtstreeks terug naar

de overheid, maar gaat wél af van het werkingsbudget van het departement. Het resultaat: de minister van Financiën lacht in zijn vuistje en de openbare diensten krijgen veel minder geld voor hun werking.

- *overheidsefficiëntie*

Het inzetten van duurder, minder opgeleid personeel dat niet in staat is de specifieke dienstverlening aan de burger te verlenen en constant de collega's belast omdat telkens weer nieuwe mensen vlug moeten ingewerkt worden, lijkt ons niet echt een sprekend voorbeeld van overheidsefficiëntie.

- *de statutaire tewerkstelling*

Interimarbeid leidt tot afbouw van de werkzekerheid en het sociaal statuut van de statutaire of contractuele ambtenaren. Interimarbeid is de zoveelste preciaire tewerkstellingsvorm naast activaplan, dienstencheques, maribel, enz. De betrokken werknemer ontvangt niet dezelfde voordelen als het statutair en contractueel personeel, inclusief gesubsidieerde contractuelen met een contract van onbepaalde duur. Beetje bij beetje wordt flexibiliteit de norm in de beroepsloopbaan en brengt ze de collectieve bescherming, het arbeidsrecht en de arbeidsduur van de statutaire tewerkstelling meer en meer in het gedrang.



Europa in essentie

Sociale diensten van algemeen belang

Sociale diensten zijn samen met een verzekerd minimumloon onontbeerlijke instrumenten voor het bestrijden van armoede. Ze zijn een belangrijke buffer tegen de uitwassen van de economische en financiële crisis. Contradictorisch genoeg zijn het net deze sociale diensten, die in het kader van de crisis het eerst onder vuur kwamen te liggen. In heel Europa willen besparingsprogramma's de openbare diensten afbouwen. En dat terwijl de vraag naar gelijke toegang tot efficiënte sociale diensten van algemeen belang stijgt.

Sociale diensten worden vandaag geconfronteerd met een dubbele uitdaging: de diepe crisis en de eenzijdige interesse van de Europese instellingen voor de uitbouw van de economische en interne markt. De openbare sector moest als eerste opdraaien voor de openbare tekorten die ontstonden na de openbare steun aan de financiële instellingen. Er werd vooral gekozen voor besparingen in de overheidsuitgaven in plaats van belastingheffing. Gevolg is een zodanig gebrek aan diensten dat de sociale rechtvaardigheid en samenhang in gevaar komen. Daarmee komt de Europese Commissie haar doelstelling om 'de kloof te dichten' helemaal niet na.

Kwaliteitskader op Europees niveau

De belangrijkste evolutie in het beleid op vlak van sociale diensten op EU-niveau is de uitwerking door het Social

Protection Committee (SPC) van een kwaliteitskader. Dat wil op vrijwillige basis 'kwaliteitsvolle openbare diensten definiëren, verzekeren, verbeteren en evalueren'. Uiteindelijk doel is steun te verwerven bij overheden op alle niveaus en bij aanbieders van openbare diensten voor universele hoogstaande kwaliteitsvolle sociale diensten. Het kader vermeldt echter niet veel over de financiering en het is evenmin duidelijk hoe het zal toegepast worden eens overeenstemming werd bereikt.

Wat een sociale dienst precies is, vermeldt het kader evenmin. Op EU-niveau worden verscheidene termen door elkaar gebruikt (sociale diensten, sociale diensten van algemeen belang, openbare diensten,...), die bovendien volgens de context een andere lading kunnen dekken. Zo worden onderwijs en gezondheidszorg soms wel en soms niet tot de sociale diensten gerekend. Een flexibele definiëring is natuurlijk belangrijk om lokale realiteiten en veranderende omstandigheden te vrijwaren. Tegelijk is ook een gemeenschappelijk begrip zeer belangrijk om een concrete strategie ter verbetering van specifieke sociale diensten te kunnen uitwerken.

Arbeidsomstandigheden

Hoewel het kwaliteitskader het belang van degelijke arbeidsomstandigheden bij sociale diensten erkent, blijken die in de praktijk vaak armzalig – met alle gevolgen voor de kwaliteit van de dienstverlening. Lage lonen, een lage status, een hoog personeelsverloop

en een te hoge werkdruk maken het moeilijk om werknemers aan te trekken en te houden. Het verbeteren van arbeidsomstandigheden zou daarom een eerste prioriteit moeten zijn. Bovendien is er een genderdimensie. Binnen de EU maken vrouwen ongeveer 80 procent uit van het personeel in de gezondheids- en zorgsector. De hoge aanwezigheid van migrantenwerknemers verhoogt de nood aan planning en stabiele tewerkstelling, en raakt ook aan de kwestie van etnische discriminatie en integratie.

Vrijwilligers spelen een belangrijke rol binnen de sociale diensten van veel landen, maar mogen niet beschouwd worden als een subcategorie van het personeel. Het kwaliteitskader moet er juist voor zorgen dat bij sociale diensten vooral professionele, gemotiveerde en verantwoordelijke werknemers



aan de slag zijn. Uiteraard moet daarbij aandacht zijn voor de verschillende nationale tewerkstellingsmodellen, binnen hun breder doel om sociale diensten in heel Europa op een samenhangende manier te ontwikkelen.

Europees Forum sociale diensten van algemeen belang

Op het derde Forum rond sociale diensten van algemeen belang (in het kader van het Belgisch voorzitterschap van de EU) kwamen sociale partners en organisaties samen met de Europese instellingen. Ze bespraken de rol en het belang van deze sociale diensten tijdens de economische crisis en de hieruit volgende besparingen. Ontslagnemend minister Laurette Onckelinx gaf aan dat de markt geen doel op zich is, maar een middel dat moet bijdragen tot sociale vooruitgang, met als doel de uitbouw van een sociale markteconomie. Ze benadrukte de nood aan meer juridische zekerheid en aan erkenning van de specifieke aard van sociale diensten voor algemeen belang. Het Forum nam uiteindelijk in de plenaire vergadering 15 concrete aanbevelingen aan. De kwestie zal opnieuw opgenomen worden tijdens de bijeenkomst van de Europese ministers voor Sociale Zaken op 6 december. Documenten van het Forum zijn te vinden op http://www.socialsecurity.fgov.be/eu/en/agenda/26-27_10_10.asp#documenten.

De mening van EPSU

EPSU (Europese federatie van vakbonden voor openbare diensten) vindt dat het EU-beleid zich moet richten op:

- een consensus rond het behouden en versterken van de openbare collectieve financiering van sociale diensten, gezien deze een belangrijk deel uitmaken van het Europees sociaal model. Overheden op alle niveaus moeten hun verantwoordelijkheid nemen om de kwaliteitsvolle openbare diensten ter beschikking van hun burgers te stellen.
- duidelijke doelstellingen rond de uitbouw van collectief gefinancierde sociale diensten in Europa. Hierbij kan gebruikgemaakt worden van een reeks instrumenten zoals de Open Method of Coordination (OMC) en het Europees Structureel Fonds.
- het erkennen van de meerwaarde van 'in-house' en openbare sector voorzieningen van sociale diensten. Openbaar voorziene diensten spelen een belangrijke rol in het veiligstellen van continuïteit en stabiliteit, zowel als een basis voor vernieuwing en als standaardsetting.
- het bevorderen van de samenwerking tussen de openbare sector en organisaties zonder winstoogmerk.
- de uitwerking van een Europese standaard voor aanbieders van sociale diensten, waardoor deze moeten voldoen aan specifieke criteria. Deze standaard zou kunnen omvatten: het engagement dat elke financiële winst opnieuw in de dienst geïnvesteerd wordt; bepalingen rond transparantie, democratische controle en verzekerde dienstverlening; minimale criteria op vlak van de kwaliteit van werk (o.a. loon, arbeidsomstandigheden, training,...). Dienstverleners die aan deze criteria voldoen, zouden moeten beschouwd worden als 'in-house' dienstverleners op vlak van openbare aanbestedingsregels.
- onderzoek naar de personeelsnoden binnen de sociale

diensten, gelinkt aan een actieplan om de nodige groei ook te verwezenlijken.

- de ontwikkeling van een specifiek beleid per sector op vlak van toegang en kwaliteit van de sociale diensten.
- de uitbouw van een onafhankelijk observatorium rond openbare diensten, dat input geeft aan de lidstaten rond kwaliteit, eventuele vooruitgang evalueert en een forum biedt voor uitwisseling van expertise.

Meer info op <http://www.epsu.org/a/6992>.

Global Unions rond kwaliteitsvolle openbare diensten

Ook Global Unions organiseerde in oktober een groot overleg rond kwaliteitsvolle openbare diensten. Als reactie op de wijdverspreide aanvallen op openbare diensten, kwamen vakbondsleiders van zowel publieke als private sectoren, lokale besturen en maatschappelijke organisaties tot een gezamenlijk engagement. Ze willen samenwerken ter bevordering van investeringen in kwaliteitsvolle openbare diensten, ondersteund door rechtvaardige belastingsheffingen als eerste antwoord op de economische crisis. Het is volgens hen ook de beste manier om vredevolle, evenwichtige, democratische en ecologisch duurzame samenlevingen uit te bouwen. Aan de hand van discussies met zo'n 400 internationale deelnemers en gastsprekers, werden tijdens de conferentie vernieuwende strategieën uitgewerkt ter verbetering en uitbreiding van kwaliteitsvolle openbare diensten over heel de wereld. Er werd ook input gegeven aan het ontwerpcharter van Genève rond kwaliteitsvolle openbare diensten en het bijhorende actieplan. De ontwerpversies van beide teksten zijn terug te vinden op

<http://www.qpsconference.org/>.





Waar ligt de toekomst van ons links syndicalisme?

Eind oktober bezonnen de sectoren van de Brusselse Intergewestelijke van de ACOD (BIG) zich over de toekomst van onze vakbond. Vast staat dat de ACOD resoluut de kaart zal moeten trekken van de openbare diensten en de mensen die erin werken. Daarom moeten we streven naar een beter syndicaal statuut en een betere structurering van onze organisatie. Hierna volgen de eerste voorzichtige voorstellen om voor te leggen aan de betrokken instanties van de BIG.

Openbare diensten worden steeds vaker geconfronteerd met contractueel en interimpersoneel en met de gevolgen van liberalisering en privatisering. Daardoor is het syndicaal statuut niet langer eenvormig van toepassing op alle personeelsleden van de openbare diensten. Het moet dan ook zodanig herzien worden dat het op een coherente manier kan worden toegepast. Bovendien moet het toepassingsveld ervan worden uitgebreid, zodat het betrekking heeft op zowel de autonome bedrijven als op de aanverwante organisaties (bepaalde agentschappen of vzw's die afhangen van overheidsfinanciering). Hier en daar zal een herziening van de syndicale grenzen nodig zijn, maar de gemeenschappelijke

sokkel die het nieuwe statuut vormt, moet voor iedereen een vooruitgang zijn.

Ondanks de bij wet voorziene onderhandelings- en overlegstructuren volgt uit onderhandelingen niet altijd een akkoord. Soms kiest de overheid er toch voor de keuzes uit te voeren, die de vakbonden hebben verworpen. Zoals bij overeenkomsten die tot stand komen in paritaire comités van de private sector, zou het nieuwe statuut het mogelijk moeten maken afdwingbare overeenkomsten uit te werken, dus overeenkomsten die ambtshalve op alle werknemers van een sector van toepassing zijn.

De bescherming van de statutaire en contractuele vakbondsafgevaardigden is voor verbetering vatbaar. Momenteel is die – vooral voor de contractuele werknemers – te zwak, wegens nog altijd gebaseerd op het principe van de almacht van de overheid. Bovendien moeten de afgevaardigden hun mandaat ongehinderd kunnen uitoefenen en daarbij over alle voorziene faciliteiten kunnen beschikken, zonder dat dit afbreuk doet aan hun loopbaan binnen de openbare sector.

Net zoals in de structuren voor de sociale dialoog van de privé zou het logisch zijn onderhandelings- en overlegmateries van elkaar te scheiden en dat voor beide materies protocollen worden voorzien in de vorm van collectieve overeenkomsten (voor de eerste) en gemotiveerde adviezen (voor de tweede). In die zin zouden de afgevaardigden ook over volledige en begrijpelijke economische en financiële informatie moeten kunnen beschikken.

Een van de pistes, die is aangehaald om onze vakbondsactie doeltreffender te ontwikkelen in het voordeel van onze leden, is de sectoren te herstructureren in activiteitstakken. Vanuit organisatorisch oogpunt zou de invoering van gespecialiseerde ondersteunende diensten, zoals een pers- en communicatiedienst of een studiedienst voor Europese aangelegenheden, onze werking ten goede kunnen komen. Hoewel deze grondige hervorming – waarvan de besluiten nog moeten goedgekeurd worden door de bevoegde instanties – goed uit de startblokken is geschoten, zal in februari 2011 een volgend seminarie zich verder over de kwestie van dit sectorsyndicalisme buigen.

Jean-Pierre Knaepenbergh

Even voorstellen

ABVV-loopbaanbegeleiding

ABVV-loopbaanbegeleiding startte in 2003 met de dienstverlening voor ABVV-leden. De loopbaanbegeleiders ondersteunen leden wanneer ze willen of moeten stilstaan bij hun eigen werksituatie.

Iets voor jou?

Als je je herkent in een van de volgende situaties, dan kan loopbaanbegeleiding voor jou de oplossing zijn:

- ik wil stilstaan bij mijn 'werkleven'. Ik wil een balans opmaken: waar sta ik nu op vlak van werk en zijn er nog andere mogelijkheden voor mij weggelegd?
- ik moet nu nadenken over de toekomst van mijn werk. Dat kan zijn omdat ik door gezondheidsproblemen mijn huidige werk niet meer aankan, omdat er herstructureringen aangekondigd zijn in mijn bedrijf, omdat mijn privésituatie dringend een andere werksituatie vereist,...
- ik weet dat ik eens moet stilstaan bij mijn werksituatie, want het is niet helemaal wat ik wil. Ik ben niet helemaal gelukkig met mijn jobinhoud of de combinatie werk-gezin of mijn baas of de verplaatsing die ik dagelijks moet doen of ... Ik weet dat het nodig is om mijn werksituatie in vraag te stellen en er op termijn verandering in te brengen.

Wat doen loopbaanbegeleiders?

De loopbaanbegeleiders helpen je te zoeken naar antwoorden op je loopbaanvragen. Daarbij houden ze steeds rekening met de actuele arbeidsmarkt en koppelen daar een realistisch oriëntatie op arbeidsmarktmogelijkheden aan. Enkele voorbeelden van loopbaanvragen: Ik ben ontevreden over mijn job. Ik voel me ondergewaardeerd. Wat kan ik hieraan veranderen? Er is meer en meer technische werkloosheid in mijn bedrijf. Ik heb schrik voor de toekomst. Wat kan ik doen? Mijn job is fysiek of door gezondheidsproblemen niet meer haalbaar. Ik kan mijn job eigenlijk niet meer aan. Welke alternatieven heb ik?

Alle ABVV-leden met minstens één jaar werkervaring worden individueel begeleid met gesprekken en opdrachten. Het resultaat hangt af van je persoonlijke situatie: van een complete heroriëntatie op de arbeidsmarkt, het opvragen van tijdskrediet, het zich engageren in vrijwilligerswerk tot het volgen van een opleiding. De ABVV-loopbaanbegeleiders helpen je in elk geval binnen de maand. De totale begeleiding duurt drie tot zes maanden, met gemiddeld vijf gesprekken.

Resultaten

Zeven jaar na de opstart is de dienst Loopbaanbegeleiding uitgegroeid tot een vaste waarde binnen het ABVV, met meer dan 1600 begeleide leden. 70 procent van hen zijn vrouwen; 90 procent van hen zijn jonger dan 50; 60 procent werkt als bediende, 30 procent als arbeider en 10 procent als ambtenaar. Maar liefst 99 procent van hen zou de ABVV-loopbaanbegeleiding aanbevelen aan anderen: een bewijs



Krijg jij te weinig kansen op je werk?

Je verdient beter!

De loopbaanbegeleiders van het ABVV geven je terug zin in werk.

Maak een afspraak:
 • ABVV regio Antwerpen: tel. 03 220 66 41
 • ABVV West-Vlaanderen: tel. 051 26 00 96
 • ABVV Oost-Vlaanderen: tel. 09 265 52 58
www.abvvloopbaanbegeleiding.be

ABVV

van kwaliteit! Het onderliggende doel van de loopbaanbegeleiding is werknemers versterken om actief beslissingen te nemen over hun werkleven.

Contact

Regio Antwerpen en Mechelen – Kempen: Inge Pauwels 03/220.66.41, Erwin Madereel 03/220.66.43 en Valerie Du Jardin 03/220.66.33 - loopbaanbegeleiding.antwerpen@abvv.be

Gewest Oost-Vlaanderen: Ilse Heylen voor regio Gent 09/265.52.58, Sam Van Wesemael voor regio Sint-Niklaas en Dendermonde 03/760.04.13 en Hilde Poppe 053/78.78.78 voor regio Aalst en 055/21.19.20 voor regio Ronse - loopbaanbegeleiding.oostvlaanderen@abvv.be

Gewest West-Vlaanderen: Erik Vanhove 051/26.00.96 en Lindsey Verhaeghe 051/28.00.96 - loopbaanbegeleiding@abvv-wvl.be

Meer informatie vindt u op www.abvvloopbaanbegeleiding.be

Borstvoedingsverlof tijdens werkuren tot 9 maanden

In de Nationale Arbeidsraad verkreeg het ABVV dat vrouwen voortaan recht krijgen op borstvoedingsverlof tijdens de werkuren tot hun kind 9 maanden oud is. Dit is een omzetting van artikel 8, §3 van het Europees sociaal handvest. Wie minstens 7,5 uur per dag werkt, heeft recht op twee keer een half uur om borstvoeding te geven of melk af te kolven. Wie 4 uur of langer werkt,

heeft recht op één half uur. Het tijdstip wordt in onderling overleg bepaald of onmiddellijk voor of na de rustpauzes voorzien in het arbeidsreglement. De werkneemster heeft recht op een uitkering van de mutualiteit voor deze perioden. Ze moet haar werkgever in principe twee maanden op voorhand op de hoogte brengen van het feit dat ze wil gebruikmaken van borstvoe-

dingsverlof. Het bewijs levert ze via een attest van Kind en Gezin of ONE of een medisch getuigschrift. De werkgever is verplicht een onopvallend, aangepast, proper en verwarmd lokaal ter beschikking te stellen.

Bron: Echo ABVV.

Huldiging leden ACOD Antwerpen



ACOD Antwerpen/Kempen heeft de traditie om zijn trouwe leden in de bloemetjes te zetten, als blijk van waardering voor de vele jaren van lidmaatschap. Wij huldigen de leden die minstens 25, 40 of 50 jaar onafgebro-

ken lid zijn.

Tot op heden werd deze activiteit om de vijf jaar georganiseerd, maar wegens het overgrote succes en ons stijgend aantal leden organiseren wij de

festiviteit voortaan om de twee jaar. Het biedt onze leden ook de kans om kameraden die ze geruime tijd niet meer gezien hebben, nog eens terug te ontmoeten.

De huldiging vond dit jaar plaats op 16 november in het Hilton Hotel op de Groenplaats in Antwerpen. Het is voor veel van onze leden een unieke kans om in het Hilton Hotel ontvangen te worden. Algemeen Gewestelijk Secretaris van de ACOD Antwerpen, Nadine Marechal, en ACOD-voorzitter Karel Stessens zorgden voor de verwelkoming. Gunther Neefs stond in voor de muzikale noot, waarna de gehuldigden genoten van een tot in de puntjes verzorgde en zeer uitgebreide receptie. Wie wil kon bovendien de benen strekken op de dansvloer. Natuurlijk lieten we onze gehuldigden niet met lege handen naar huis gaan: iedere feesteling kreeg een ereteken en geschenkbond overhandigd.

Algemene ledenvergadering senioren ACOD Brugge

Op 14 oktober verzamelden de senioren ACOD afdeling Brugge in 'De Waterkant' aan de Sint Pietersplas voor hun algemene ledenvergadering. Gastsprekers Marleen Creton, GIBS ACOD West-Vlaanderen en Alain Petit, voorzitter sp.a Brugge, schetsten de toestand van de pensioenen en lichtten de standpunten van ABVV en sp.a toe. Achteraf konden de senioren genieten van een uitgebreide bruegelmaaltijd.





Speciale proeven opsteller en programmeur

Na lang aandringen en veelvuldig overleg in opeenvolgende paritaire subcommissies werd uiteindelijk een definitief en op onze vraag aangepast document voorgelegd aan de nationale paritaire commissie van 22 oktober over twee speciale proeven. Het betreft de speciale proef voor de overgang naar de graad opsteller en de speciale eenmalige proef die toegang geeft tot de statutaire graad van programmeur.

Overgang graad opsteller

De speciale proef voor de overgang naar de graad opsteller is toegankelijk voor de statutaire personeelsleden die in het bezit zijn van de graad van datatypist(e), exploitatieklerk van de TCT en Cel Treinbegeleiding, (hoofd) telefonist(e), hoofdtypiste(e), klerktypist(e), moniteur(trice)-informatica, schrijver of klerk-boekhouder; de tijdelijke personeelsleden die in het bezit zijn van één van de voornoemde graden of opsteller; de contractuele personeelsleden die een administratieve betrekking uitoefenen (bediende of administratief bediende niveau 2 en 3) en ten minste vijf jaar dienstanciënniteit tellen.

De proef bestaat uit twee delen. Het eerste deel zijn geschiktheidstesten. Het tweede deel van de proef is mondeling en is een individueel onderhoud om te oordelen over het redeneer- en bevattingvermogen van de kandidaat, te peilen naar zijn kennis van bepaalde buretica- en informaticatoepassingen (Word, Excel) en na te gaan of hij, rekening houdend met zijn verworven beroepservaring, de vereiste bekwaamheden bezit om de werkzaamheden van opsteller uit te oefenen. De maximumduur van het individueel onderhoud is vastgesteld op een half uur. Om laureaat te worden verklaard moeten de kandidaten ten minste de 12/20 van de punten behalen voor het onderhoud.

De laureaten worden in drie categorieën gerangschikt overeenkomstig de bepalingen van het ARPS, Bundel 501, Titel I, Deel II, hoofdstuk III, letter D. Binnen elke categorie worden zij gerangschikt volgens het behaald aantal punten voor het mondeling gedeelte.

De laureaten van deze proef worden als volgt aangesteld: de statutaire perso-

neelsleden in hun werkzetel op proef, door omvorming van hun kaderpost (eventueel buiten kader); voor de niet-statutaire personeelsleden in hun werkzetel in stage en buiten kader. Deze aanstelling heeft uitwerking vanaf de eerste van de maand die volgt op de datum van afsluiting van het proces-verbaal van de proef. De laureaten van deze proef kunnen slechts een overplaatsing op verzoek verkrijgen na vijf jaar graadanciënniteit als statutair opsteller of administratief secretaris.

In de nationale paritaire commissie werd bevestigd dat een document dat voorziet in een 'Speciale proef die toegang geeft tot de graad van commercieel bediende voor de behoeften van Brussel-Hoofdstad' wordt voorgelegd in de paritaire subcommissie.

Toegang statutaire graad programmeur

De speciale eenmalige proef die toegang geeft tot de statutaire graad van programmeur is toegankelijk voor de niet-statutaire adjunct-analisten, technisch analisten en programmeurs die gunstig beoordeeld zijn en ten minste zes maan-

den dienst tellen op de uiterste datum van inschrijving en die voldoen aan de volgende diplomavereisten.

De kandidaten moeten in het bezit zijn van:

- het diploma van het hoger onderwijs na een basisopleiding van één cyclus in het studiegebied Handelswetenschappen en Bedrijfskunde, afdelingen informatiemanagement en support, informatiemanagement en informatiesystemen of toegepaste informatica, of het studiegebied Industriële Wetenschappen en Technologie, afdeling multimedia en communicatietechnologie of een gelijkwaardig geacht diploma.
- of van een bewijsstuk of een attest van slagen, afgeleverd door het economisch of technisch hoger onderwijs van het korte type voor sociale promotie en dat als gelijkwaardig wordt beschouwd

met het voormeld diploma met volledig leerplan.

Het diploma, bewijsstuk of attest moet zijn afgeleverd door een door de Staat of een der Gemeenschappen opgerichte, gesubsidieerde of erkende inrichting.

De proef is mondeling en bestaat uit een individueel onderhoud over de informatisering in het algemeen en voornamelijk het beroep van programmeur, om zo te oordelen over de motivatie van de kandidaat, zijn redeneer- en bevattingsvermogen alsook zijn kennis van zijn onderneming (cursus 2000). De maximumduur van de proef is vastgesteld op één uur. Om laureaat te worden verklaard moeten de kandidaten tenminste de 12/20 van de punten behalen.

De laureaten worden gerangschikt volgens het behaald aantal punten, vervolgens de dienstanciënniteit en ten slotte

de leeftijd waarbij voorrang wordt verleend aan de oudste.

De laureaten worden aangesteld als programmeur in stage in hun werkzettel op vacante posten of indien zij een ICT-functie uitoefenen (bericht 101 H-HR/2006), op de post waarop zij gerechtigd worden, met ingang vanaf de eerste dag van de maand die volgt op de datum van het proces-verbaal van de proef waarvan zij laureaat zijn.

In de nationale paritaire commissie werd bevestigd dat er een bijkomende proef wordt georganiseerd voor de andere personeelsleden die over het vereiste diploma beschikken. Een document hierover moet nog worden voorgelegd in de paritaire subcommissie.

Contactpersoon spoor: Rudy Verleysen - GSM: 0479/86.25.56 - e-mail: rudy.verleysen@acod-spoor.be



Van mobiele seingever naar seingever eerste klas

De reglementering op de overgang van de mobiele seingever naar de graad van seingever eerste klas wordt gewijzigd. In de paritaire subcommissie van

29 oktober werd hierover een document goedgekeurd. Voortaan kunnen alle (mobiele) seingeveren op aanvraag met een formulier P24 hun overgang

vragen naar seingever eerste klas. De graad van (mobiele) seingever wordt gerangschikt onder de graden die zullen verdwijnen.

Bericht aan de reizigers

Elke spoorstaking levert heel wat negatieve, en soms zelfs beledigende, reacties op. ACOD Spoor legt die echter niet zomaar naast zich neer. We beseffen dat niet iedereen de complexiteit van de spoordossiers kan bevatten en daarom ook niet altijd begrijpt waarom we soms staken. Om een

idee te geven hoe we die brief- of mailschrijvers toch proberen te overtuigen, publiceren we hieronder een voorbeeld van antwoord dat we hen bezorgen. Het verduidelijkt met een nog eens onze standpunten over het Cargo-dossier en de besparingen in de openbare dienstverlening.

Geachte heer, geachte mevrouw,

We verdedigen met onze stakingsacties enkel de stellingen die door onze achterban worden ingenomen, niet meer, maar zeker niet minder. ACOD is beslist niet belust op macht, zoals u schrijft. Om aan te tonen dat we mailtjes en boze brieven zeker niet automatisch in de prullenmand gooien – tenminste voor zover ze beleefd blijven – gaan we graag met u in discussie. We stellen immers vast dat u slechts gedeeltelijk, eenzijdig en bovendien slecht ingelicht bent.

U haalde het voorbeeld aan van de Zwitserse spoorwegen. Een goed voorbeeld volgens ons, aangezien ACOD Spoor dat model ook nastreeft voor onze goederensector. Helaas stellen we vast dat de liberale spoorbaas, de heer Descheemaeker, ons daarin tegenwerkt. De Europese regelgeving stelt heel duidelijk dat in een geliberaliseerde context de goederendienst moet ondergebracht worden in een filiaal naar privaatrecht. ACOD Spoor heeft dat aanvaard. Tegelijkertijd zegt diezelfde regelgeving ook dat niet-discriminerende rangeeractiviteiten in handen van spoorwegpersoneel kunnen blijven voor zover ze niet discriminerend worden aangeboden aan alle operatoren. Dat garandeert werk voor ongeveer 500 statutaire spoormensen en daar vechten wij voor.

Waarom statutairen? Omdat het vooral veiligheidsfuncties betreft, waarvan we niet willen dat het een duiventil wordt waar contractuelen in en uit vliegen. Er zijn immers veiligheidsrisico's en daarin kan men niet genoeg investeren. Die zijn momenteel ondermaats, waarvoor ACOD Spoor al vaak waarschuwde. Tevergeefs, zo toonden Pécrot en Buizingen aan. De Cargo-top wil echter die niet-discriminerende rangeeractiviteiten voor zich houden om te voorkomen dat ze benadeeld zouden worden. Volgens ons een onterecht argument. Als men kiest voor liberalisering, moet men alle operatoren een kans geven op slagen. In het scenario van de heer Descheemaeker wil hij een voetbalmatch spelen, waar hij tijdens de wedstrijd de reglementen kan aanpassen om altijd te winnen. Zonder subsidies voor het verspreid vervoer kan die wedstrijd in België echter nooit worden gewonnen. De lange afstanden in dit land zijn te kort om de verliezen gemaakt bij korte afstanden, te compenseren.

Dit heikel Cargo-dossier heeft ook gevolgen voor het binnenlands reizigersverkeer. De diensten in onze werkplaatsen moeten – voor Cargo – geleverd worden aan marktconforme prijzen. Het verschil in kostprijs moet worden bijgepast uit het budget openbare dienstverlening. Onze werkplaatsen zijn wel degelijk marktconform. Het bewijs hiervan is dat de SNCF, de NS en andere privéoperatoren aanvragen indienden om hun materieel bij ons te laten onderhouden. Descheemaeker weigert dit echter omdat hij dat beschouwt als bevoordelen van de concurrentie. De treinbestuurders van de NMBS zijn volgens Descheemaeker ook te duur. Uit eigen onderzoek blijkt dat ze duurder zijn dan de Duitsers, even duur als de Fransen en goedkoper dan de Luxemburgers. Ook voor de kostprijs van de treinbestuurders worden in een beginperiode – tot ze vervangen zijn door goedkopere, minder veilige contractuelen – dus onterechte overbruggingskredieten toegekend.

Het Cargo-dossier is een liberaal drama, totaal misleidend uitgelegd aan de bevolking. Het is een filiaal van privérecht dat men wil oprichten met overheidsmiddelen. Bovendien zou het in een eerste fase voor beperkte tijd ondersteuning en knowhow krijgen van spoorwegpersoneel dat na verloop van tijd wordt opzijgeschoven. Een hoogst bedenkelijke werkwijze.

We begrijpen het ongenoegen dat een spoorstaking veroorzaakt. We willen echter dat de publieke opinie de intellectuele eerlijkheid heeft om de zaken te zien zoals ze echt zijn. De gekozen neoliberale weg leidt naar armoede. Een doorsnee statutaire spoorman met twee kinderen ten laste verdient 1450 euro netto per maand. Waar haalt iemand die 10.000 euro netto per maand verdient het lef om te zeggen dat dit te veel is? Hij wil ze trouwens vervangen door contractuelen die slechts 1100 euro netto per maand verdienen. Dat is niet langer waardig werk.

*Vriendelijke groeten,
Jos Digneffe*



Overgang naar industrieel lasser

Op de paritaire subcommissie van 29 oktober werd een document goedgekeurd voor de overgang ter plaatse van statutair lasser naar de graad van industrieel lasser. Er wordt een proef georganiseerd die deze overgang mogelijk maakt.

De proef is mondeling en praktisch, en bestaat uit het maken van twee proefstukken. Een van de proefstukken moet gemaakt worden door booglassen met beklede elektrode. Het andere proefstuk wordt uitgevoerd met het halfautomatische procedé MIG/MAG op staalsoorten (staal met laag koolstofgehalte, constructiestaalsoorten). Hierbij wordt eveneens de technische kennis van de kandidaten getest.

De maximumduur van de proef is vastgesteld op vier uur. De kandidaten moeten minstens 12/20 van de punten behalen om laureaat te worden verklaard. Bij een gelijk aantal punten wordt rekening gehouden met de graadanciënniteit.

De aanstelling van de laureaten gebeurt ter plaatse op hun post of bij gebrek aan een post buiten kader vanaf de eerste dag van de maand die volgt op de datum van het proces-verbaal van de proef. De personeelsleden in stage of op proef in hun oude graad zetten hun proefperiode of stage verder in de nieuwe graad.

Proeven toegang graad onderstationschef

Binnenkort wordt er een proef georganiseerd die toegang geeft tot de graad van onderstationschef Reizigers en een gesloten proef die toegang geeft tot de graad van onderstationschef Infrabel. De voorwaarden tot deze proeven werden goedgekeurd op de paritaire subcommissie van 29 oktober.

De proef die toegang geeft tot de graad van onderstationschef Reizigers is toegankelijk voor de adjunct-onderstati-

onschefs en onderstationschefs tweede klasse van de specialiteiten Reizigers en Cargo die ten minste twee jaar graadanciënniteit tellen, eventueel samengevoegd in de voornoemde graden en die in het bezit zijn van ten minste de aanschrijving 'goed'.

Om het personeel tewerkgesteld op de seinposten de gelegenheid te geven om door te groeien in hun specifiek werkdomein (regeling van het treinverkeer)

werd eveneens beslist een gesloten proef te organiseren die toegang geeft tot de graad van onderstationschef Infrabel. De proef is toegankelijk voor de adjunct-onderstationschefs Infrabel, onderstationschefs tweede klasse Infrabel, seingevers eerste klasse en operators die minstens twee jaar graadanciënniteit tellen, eventueel samengevoegd in de voornoemde graden en die in het bezit zijn van ten minste de aanschrijving 'goed'.

Toelage zondagswerk 24 en 31 december

Vorig jaar hebben wij tijdens de onderhandelingen over de toekenning van een toelage voor zondagswerk op 24 en 31 december bij de Maatschappij aangedrongen om dit op te nemen in bundel 523, zodat niet jaarlijks een nieuw

bericht moet worden gepubliceerd. Op de paritaire subcommissie van 10 november werd hierover een document goedgekeurd. Vanaf 2010 wordt een toelage voor zondagswerk toegekend voor prestaties op 24 en 31 december

die eindigen na 19 uur. Deze toelage wordt toegekend aan alle personeelsleden van de NMBS-groep die hiervoor in aanmerking komen.

Syndicaal café op 23 oktober

Succesvol initiatief Jong TBM

Op 23 oktober vond er een syndicaal jongerencafé plaats bij de ACOD in Antwerpen. Het doel was in de eerste plaats om een groter publiek persoonlijk kennis te laten maken met de Jong-militanten uit elk gewest van de sector TBM. De jongeren maakten van de gelegenheid gebruik om het verhaal over hun ontstaan te schetsen en een activiteitenverslag van het afgelopen jaar te brengen. Ook de doelstelling, de filosofie en de principes van Jong TBM werden concreet toegelicht.

Ruben Seghers uit Oost-Vlaanderen bracht het gepaste welkomstwoord en Tom Rondas, vertegenwoordiger vanuit de Centrale Diensten van De Lijn, deed de algemene voorstelling van Jong TBM. Luc Wendelen, die Vlaams-Brabant vertegenwoordigt, sprak vervolgens in duidelijke taal over de positie van jongeren die werken bij De Lijn.

De door Jong TBM uitgenodigde gastsprekers zorgden verder voor een namiddagvullend programma. Chris Reniers, algemeen secretaris ACOD, onderstreepte het belang van de ACOD-jongerenwerking intersectoraal.

Rita Coeck, regiosecretaris ACOD TBM, gaf een antwoord op de meest logische vraag die een jongere werknemer bij De Lijn zich stelt: is er nog een toekomst voor het openbaar vervoer in Vlaanderen? Zo werd de positie van De Lijn binnen Europa bekeken en werd het afbouwende openbaar vervoerbeleid van de huidige Vlaamse regering op de korrel genomen. Een vooruitblik op de beheersovereenkomst 2011-2015 en de aanvang van de onderhandelingen over het IPA doorregenen met de recente krasse uitspraken door de werkgeversorganisaties, legde meteen het belang bloot van een uitgesproken engagement voor de toekomst van onze Jong militanten.

Frank Moreels, nationaal secretaris BTB, trad aan als vertegenwoordiger van het personeel dat werkzaam is bij de exploitanten van De Lijn. Hij sprak over de positie van de werknemers bij de zogenoemde pachters en onderstreepte het enorme belang van de samenwerking tussen de beide zustervakbonden.

Als afsluiter en 'smaakmaker' werd Dirk Wisé aan het woord gelaten in zijn functie van actief lid binnen de Bond van Trein-, Tram- en Busgebruikers. Aangezien de ACOD TBM er al meermaals een vrij verschillende mening op nahield dan de BTTB, was Dirk Wisé toch een weloverwogen keuze als gastspreker. Zijn visie over 'kwalitatief openbaar vervoer dat zorgt voor maximale tewerkstelling' werd uiteraard gedeeld. Maar Dirk kon niet onderuit op de prangende vraag die bij iedere ACOD'er al zo lang op de lippen ligt: "Waarom is er zo weinig georganiseerd verzet vanuit het reizend publiek op de nadelige gevolgen van de besparingsmaatregelen bij De Lijn voor de gebruiker?"

Berry De Keyzer, Jong TBM West-Vlaanderen, coördineerde tot slot de vragenronde en Evi Vervoort, vertegenwoordigster van entiteit Antwerpen, rondde het syndicaal café af na de hele debatnamiddag handig aan elkaar gepraat te hebben.

Daarmee werd een zeer interessant syndicaal initiatief afgesloten, waarvan zowel het concept, de organisatie als het onthaal succesvol waren. Hoewel dit opzet 'door jongeren maar niet alleen voor jongeren' slechts één jaar na de oprichting van Jong TBM vrij hoog gegrepen was, toonde Jong TBM zich zonder meer als een waardige vertegenwoordiging van zijn achterban.



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



Dienstorganisatie 2011

Wettelijke feestdagen en extrawettelijk verlof

De tien wettelijke feestdagen in 2011 vallen als volgt:

- zaterdag 1 januari Nieuwjaar
- maandag 25 april Paasmaandag
- zondag 1 mei Feest van de Arbeid
- donderdag 2 juni O.L.H. Hemelvaart
- maandag 13 juni Pinkstermaandag
- donderdag 21 juli Nationale Feestdag
- maandag 15 augustus O.L.V. Hemelvaart
- dinsdag 1 november Allerheiligen
- vrijdag 11 november Wapenstilstand
- zondag 25 december Kerstmis.

Het aantal wettelijke feestdagen dat samenvalt met een dag van inactiviteit voor het personeelslid dat gedurende het volledige jaar dezelfde dienst verzekert, namelijk een LM of LS 12/12de dienst, werd als volgt bepaald: bij de dag van inactiviteit op maandag zijn er 5 vrij te nemen wettelijke feestdagen, op dinsdag 3, op woensdag 2, op donderdag 4 op vrijdag 3 en op zondag 3. In 2011 is er geen enkele opnieuw vastgelegde wettelijke feestdag.

De gedelegeerd bestuurder besliste om vier dagen extrawettelijk verlof vast te leggen op vrijdag 22 juli, zaterdag 23 juli, maandag 31 oktober en maandag 26 december voor het RSS Fysiek Netwerk, de RSS Contact Centers en de betrokken Cleaning-diensten. De personeelsleden die hun dag van inactiviteit op een van deze vastgelegde dagen hebben en zij die prestaties leveren op een van deze dagen behouden voor elk

van deze dagen een dag vrij te nemen extrawettelijk verlof.

De activiteiten in de centrale diensten en de regionale kantoren worden op 22 en 23 juli, 31 oktober en 26 december normaal verzekerd.

In de retailkantoren zijn de loketten en RSS Contact Centers gesloten op vrijdag 22 juli, zaterdag 23 juli, maandag 31 oktober en maandag 26 december. Voor de plaatselijke feestdag stellen de clustermanagers, in overleg met de sociale partners, een lijst op van de kantoren die zich bevinden op locaties waar:

- de plaatselijke feestdag een reële weerslag heeft op de economische activiteit (kantoor onbereikbaar, alle winkels gesloten,...).
- de veiligheid van de kantoren of van de personeelsleden in het gedrang kan komen op de dag van de plaatselijke feestdag.

Op deze locaties zijn de loketten naar keuze totaal of gedeeltelijk (een halve dag of een beetje vroeger dan het normale uur) gesloten.

In de mailkantoren en de sorteercentra zijn er in 2011 geen dagen met een bijzondere organisatie. Op 22 en 23 juli, 31 oktober en 26 december werken alle diensten normaal. Dit geldt dus voor de uitreikingskantoren en logistiek platformen (met inbegrip van financiële verrichtingen, buslichtingen, afhalingen ten huize en afhalingen in de

PostPunten), de Masspostcentra en de Masspost Hypercentra.

In de dienst Cleaning is de dienst niet verzekerd in de kantoren waar de activiteit wordt opgeschort op vrijdag 22 juli, zaterdag 23 juli, maandag 31 oktober en maandag 26 december.

Voor de invoering van de prestaties zijn op vrijdag 22 juli, maandag 31 oktober en 26 december de volgende richtlijnen van toepassing:

- als de personeelsleden niet werken, wordt een dag extrawettelijk verlof opgelegd door de verlofbeheerder.
- als de personeelsleden werken, worden de werkelijk geleverde prestaties ingebracht in de module Prestaties van eHR en wordt geen enkele dag extrawettelijk verlof afgehouden.
- als de personeelsleden titularis zijn van een LS-dienst en vrijdag of maandag is hun normale dag van inactiviteit, wordt geen enkele dag extrawettelijk verlof afgehouden.

De personeelsleden van RSS Fysiek Netwerk die titularis zijn van een LS-dienst en die op zaterdag 23 juli niet werken, nemen naar keuze een dag verlof of rust.

Contactpersoon De Post:

Jef De Doncker - e-mail:

jozef.de_doncker@acod.be



Sociale conflicten bij Electrabel en SPE/Luminus

Electrabel

Op 5 oktober 2010 werd een collega binnen MCC (onderhoudsdiensten pompen & ventilatoren) ontslagen door Electrabel op basis van wat de directie 'vertrouwensbreuk' noemt. Deze vertrouwensbreuk werd, voor wat de directie betreft, veroorzaakt door een belangenconflict en belangenvermenging. Om dit aan te tonen baseert de directie zich op het verslag van een interne audit.

Tijdens meerdere verzoeningspogingen met de directie, waaronder een zitting van het Vast Verzoeningsbureau van het paritair comité 326, werd geen enkele inbreuk vastgesteld tegen het arbeidsreglement, tegen de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of tegen andere collectieve overeenkomsten of wettelijke regels. Alle verdachtmakingen werden gemotiveerd door aanwijzingen of vermoedens, geen feiten. De betrokkene verleende volledige medewerking aan het gevoerde onderzoek

omdat er niets te verbergen was en leverde schriftelijke bewijzen die het tegendeel bewijzen van wat hem ten laste werd gelegd.

De directie verklaarde dat van de vier motieven, die opgenomen werden in de ontslagbrief van betrokkene als basis van het ontslag, er twee niet gebaseerd zijn op conclusieve stukken. Dit wil zeggen dat de directie erkent dat hiervoor geen bewijzen voorhanden zijn en bijgevolg op basis hiervan geen besluiten kunnen worden genomen. Over de twee andere zegt de directie dat er voor hen aanwijzingen bestaan die de basis vormen van hun beslissing.

De directie verklaarde dat er verschillende opties mogelijk zijn om de betrokkene te reïntegreren. Na overleg met hem herbevestigde de syndicale delegatie dat de reïntegratie binnen Electrabel geëist wordt. De directie was bereid hierop in te gaan en ook over de modaliteiten werd bijna een

akkoord gevonden. Dit moest enkel nog geformaliseerd worden op papier.

Op dat moment nam de directie o.a. een voorwaarde op in het tekstvoorstel, die voor de syndicale organisaties onaanvaardbaar is. In de overeenkomst moest worden geschreven dat Electrabel een klacht zou neerleggen tegen onbekenden bij het parket. Dit kan betekenen dat een onderzoeksrechter alle personeelsleden kan ondervragen in functie van een onderzoek. Dit kan geen voorwaarde zijn in een overeenkomst met daaronder handtekeningen van syndicale organisaties.

Niemand kan beletten dat Electrabel een gerechtelijk onderzoek aanvraagt. En er is ook geen enkele garantie dat dit niet zou gebeuren, zelfs al is er een akkoord voor de betrokkene. Electrabel kan dit immers op gelijk welk moment doen wanneer het bedrijf dit nodig acht. Een klacht tegen onbekenden betekent echter dat iedereen in het vizier wordt genomen.

Bovendien werd aangetoond door de syndicale organisaties - en bevestigd door de directie - dat er geen enkel nadelig financieel effect geweest was voor Electrabel, wel integendeel. De directie heeft, niettegenstaande dit alles, toch het voorstel tot reïntegratie ingetrokken.

Tijdens het gevoerde onderzoek werden ongeoorloofde praktijken gebruikt, zoals vragen stellen over privé-aankopen, satelliet- en detailfoto's van privévakantieverblijven misbruiken en dergelijke meer. Hier werden ethische en wettelijke regels met betrekking tot het privéleven zwaar geschonden.

Dat de privacy zo kan worden geschonden en dat iedereen zomaar kan worden ontslagen zonder bewijzen van wat ten laste wordt gelegd, leidde tot een vertrouwensbreuk bij het personeel van Electrabel tegenover de directie. Voor het gemeenschappelijk vakbondsfront is deze manier van omgaan met het personeel onaanvaardbaar. De gevoerde acties door de delegaties en het personeel toonden dit dan ook aan.

Deze acties en een overleg met de directie leidden uiteindelijk op vrijdag 12 november tot een globale overeenkomst die:

- de arbeidsovereenkomst van betrokkene met Electrabel (met zijn akkoord en met een voor hem alles omvattende financiële regeling inclusief met betrekking tot zijn extra-legaal pensioen) beëindigt, hetgeen ook inhoudt dat geen enkel ander document hieromtrent in voege blijft (dus ook niet de oorspronkelijke ontslagbrief!)
- geen afbreuk doet binnen Electrabel aan de sectorale vastheid van betrekking (CAO van 1962) en bijgevolg geen enkel precedent creëert.

De betrokkene heeft een nieuwe arbeidsovereenkomst ondertekend met een ander bedrijf van de groep GDF-Suez, wat inhoudt dat ook voor hen het vertrouwen hersteld werd. Zijn huidige loons- en arbeidsvoorwaarden werden hierin op een gelijkwaardige wijze opgenomen en hij heeft zich hiermee volledig akkoord verklaard. Op basis hiervan werd de stakingsaanzegging

ingetrokken door de syndicale organisaties. De syndicale strijd van Gazelco heeft nogmaals een aanvaardbaar resultaat opgeleverd voor alle partijen! Wij danken dan ook uitvoerig al diegenen die zich ingezet hebben om hiertoe te komen!

SPE/Luminus

Begin oktober werd het reeds lang aangekondigde reorganisatieplan van SPE, genaamd 'To become one company', uitgelegd aan de werknemers-vertegenwoordigers. Hierbij werd snel duidelijk dat een belangrijk deel van de onderneming hiermee te maken kreeg: o.a. Human Resources, Retail, Trading & Supply, Finance, Business Solutions, Process & Quality, Communication & Marketing. Heel wat personeelsleden van de vestigingen Gent, Brussel, Hasselt en Sud zouden worden overgeplaatst naar andere vestigingen. Vaak werd een overplaatsing vooropgesteld van meer dan 100 km extra ten opzichte van de huidige afstand thuis-werkplaats. Voor een onderneming die zich profileert als een 'groen' energiebedrijf, zijn dergelijke verre verplaatsingen tegenstrijdig met het beoogde imago. Bovendien is er voor veel van die personeelsleden ook nog eens sprake van verandering van functie.

Gazelco heeft, samen met de andere vakbonden, vanaf de eerste onderhandelingsronde gesteld dat deze besprekingen drie grote luiken bevatten: volledige informatie verkrijgen voor alle betrokken personeelsleden, maatregelen bespreken ter voorkoming van overplaatsingen en modaliteiten overeenkomen voor een redelijke mobiliteit die kan worden gehanteerd. Voor de laatste twee luiken verwezen we naar de sectorale cao van 2009, die o.a. de overplaatsingen regelt. Aangezien de gevraagde informatie zeer onvolledig bleef en we geen zicht kregen op de totale impact van dit reorganisatieplan, werd een stakingsaanzegging ingediend. Na afloop hiervan werden acties, waaronder staking, ondernomen.

De maatregelen ter voorkoming van overplaatsingen zouden in de eerste

plaats moeten handelen over telewerk. Meerdere functies kunnen perfect van op afstand worden uitgevoerd, zonder dat hiervoor dagelijks verre verplaatsingen nodig zijn zoals bijvoorbeeld de informaticafuncties. Redelijke mobiliteit, zoals beschreven in de sectorale cao, mag niet enkel gaan over de 80 km-regel inzake meerafstand. Hierbij moet ook rekening worden gehouden met o.a. taalregime, familiale omstandigheden, zorg voor kinderen, verkeersknooppunten, de effectief gereden afstand via het snelste traject en dergelijke meer.

De verdere reacties van het personeel van SPE/Luminus worden bepaald door de houding die de directie aanneemt voor wat betreft de gevraagde informatie en de besprekbare maatregelen.

Jan Van Wijngaerden





Cao Belgacom: de laatste loodjes

In een allerlaatste meeting met de CEO van Belgacom op 10 november werden in het voorstel tot cao nog enkele puntjes op de i gezet.

Tweetaligheidspremie

De tweetaligheidspremie werd ingevoerd in het kader van het akkoord van het sectorcomité VIII van 18 december 1990 (toepassing vanaf 1 januari 1991 in navolging van wat werd voorzien voor het personeel van de rijksbesturen - Koninklijk Besluit van 10 oktober 1991, DO 40 van 18 december 1991). De premie bedraagt 18,79 euro per maand (aan de huidige index van 1,5157). De doelgroep zijn de medewerkers van niveau 2, 3 en 4, statutair of met een contract van onbepaalde duur, die houder zijn van een Selor-attest of een gelijkwaardig onderwijsdiploma en tewerkgesteld zijn in de tweetalige regio Brussel of in een dienst waar tweetaligheid verplicht is.

Toelage gebruik zekere talen

Deze toelage werd door het Koninklijk Besluit van 21 maart 1978, DO 26 van 1978 ingevoerd, met uitwerking vanaf 1 januari 1975. De toelage bedraagt: - 16,28 euro per maand (aan de huidige index van 1,5157) bij minimaal 8 handelingen of 1 uur per dag en per taal

- 10,91 euro per maand (aan de huidige index) bij minimaal 2 handelingen per dag en per taal.

De doelgroep zijn medewerkers van niveau 2, 3 en 4, statutair of contractueel, die houder zijn van een Belgacom-attest en tewerkgesteld zijn in een dienst waar het gebruik van andere talen een noodzaak is.

Betaling tweetaligheidspremie en toelage gebruik talen

Er bestaat vandaag geen wettelijke verplichting om de tweetaligheidspremie of de toelage voor het gebruik van zekere talen te betalen. Bovendien is ook vastgesteld dat het gebruik van dergelijke premie of toelage geen differentiërend of doorslaggevend element is bij rekrutering. Niettemin gaat Belgacom akkoord de bedragen van de tweetaligheidspremie en de toelage voor het gebruik van zekere talen te actualiseren door ze gelijk te trekken en te verhogen van respectievelijk 18,79 euro per maand en 16,28 euro per maand naar 20 euro per maand (alle bedragen aan de huidige index van 1,5157), wat een verhoging is van respectievelijk 6,5 en 23 procent. Belgacom is ook akkoord om de tweetaligheidspremie te betalen aan de medewerkers met een contract van bepaalde duur die aan alle andere toe-

kenningvoorwaarden voldoen. Buiten die aanpassingen blijft het reglement over de taalpremie en de toelage voor het gebruik van zekere talen ongewijzigd.

Er is een maximale cumul van drie verschillende talen.

Fietsvergoeding

Er zijn enkele aanpassingen in het reglement over de fietsvergoeding met ingang van 1 januari 2011:

- in de voorwaarde voor de toekenning van de fietsvergoeding wordt de met de fiets minimale af te leggen afstand verlaagd van 2 naar 1 km.
- de beperking van het bedrag op jaarbasis wordt evenredig opgetrokken met de verhoging van de fietsvergoeding van 145 naar 195 euro.

De uitbetaling van de vergoeding gebeurt op maandelijkse in plaats van op jaarlijkse basis.

Plan H niet-actieven

In de teksten over het plan H werden nog verduidelijkingen aangebracht in de prioritisatie van de programma's ten voordele van de niet-actieve populatie. Belgacom en de vakbonden zullen overeenkomen welke de prioritair sociale programma's zijn ter attentie van de

niet-actieve begunstigden vanaf 1 januari 2012. Deze fase heeft als doel de opportuniteit te onderzoeken van het centraliseren van de financiële middelen die toebedeeld zijn aan de niet-actieven voor de meest essentiële programma's voor deze populatie. De middelen die nodig zijn voor de realisatie van deze activiteiten worden hiervoor uitgetrokken. De resterende beschikbare middelen vormen de bijdrage van Belgacom aan de hospitalisatie dekking voor niet-actieven. Hierover wordt onderhandeld tussen Belgacom en de vakbonden in het eerste trimester van 2011.

Persoonlijke bijdrage niet-actieven aan hospitalisatie dekking

Het geglobaliseerde bedrag van de bijdrage van de begunstigden aan de hospitalisatie dekking voor niet-actieven zal het verschil dekken tussen de totale kosten van de hospitalisatieprogramma's en de bijdrage van Belgacom hieraan. Het bedrag van de individuele bijdrage wordt bepaald rekening houdend met de beslissing tot al dan niet hergroepering van de beschikbare middelen (zie hierboven), van het al dan niet linken van de bijdrage aan leeftijdscategorieën van begunstigden, van een al dan niet gedifferentieerde bijdrage volgens het plan (basisplan Ethias of hoger gamma Vanbreda), evenals van de oproep tot de markt in Q2 in het kader van de hernieuwing van de contracten met einddatum 31 december 2011. Binnen dit budget worden alle maatregelen in overweging genomen om de individuele bijdrage voor de hospitalisatieverzekering tot een minimum te herleiden.

Onze instanties moeten zich over de eindversie nog uitspreken. Weldra worden de leden van Belgacom uitgenodigd op onze algemene vergaderingen.



BIPT op een keerpunt

De personeelsleden stellen zich vragen en maken zich zorgen over het voortbestaan van het BIPT. Spijtig genoeg kunnen we hierop voorlopig geen afdoende antwoord geven. We moeten immers afwachten in welke richting de onderhandelingen over het regeerakkoord worden gestuurd. De vakbonden bij het BIPT zitten echter op dezelfde golflengte: het BIPT moet één en ondeelbaar blijven.

Er was de laatste maanden weinig nieuws te vertellen. Door de val van de regering worden de beslissingen genomen in het sectorcomité VIII immers niet gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad. Het gaat hier uiteraard over de eindejaarspremie. Tijdens het sector-

comité van 16 oktober 2009 werd onder andere beslist dat het Koninklijk Besluit over de verhoogde eindejaarspremie klaar is voor publicatie. Dit wordt echter niet aanzien als een lopende zaak en daardoor wordt het besluit dus voorlopig niet gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad. Ter herinnering: er is geen terugwerkende kracht. Wij wensen dit te regelen via het collectief akkoord. Daarnaast is er het Telecompakket: dit is een geheel van maatregelen waardoor er een tussenkomst mogelijk moet zijn van ten minste vaste en/of mobiele telefonie en/of een breedbandaansluiting. Ten slotte zijn er nog de evaluatie van het evaluatiesysteem en een tweede fase in de wijziging van de statuten.

Wij lanceren een oproep tot kandidaten voor het vakbondscomité BIPT, zowel voor Franstaligen als Nederlandstaligen. De kandidaturen dienen tegen uiterlijk 15 december 2010 gericht te worden aan ACOD Telecom Vliegwezen, t.a.v. André Vandekerkhove, Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel.

Binnenkort wordt een algemene vergadering georganiseerd ter goedkeuring van ons eisencahier. Deze algemene vergadering wordt omgevormd tot Buitengewoon congres om de samenstelling van het vakbondscomité statutair goed te keuren.

The Brussels Airport Company Het sociaal overleg moddert aan

Bij personeelsleden van BAC - of ze nu kader, contractueel of statutair zijn - stijgt de onzekerheid en de ongerustheid over de toekomst. We overlopen nog eens heel kort waar de grootste problemen gesitueerd zijn.

Het personeelseffectief

Een van de redenen van de stakingsaanzegging was het structureel personeelstekort in verschillende diensten. Al te vaak worden de gemaakte afspraken niet gerespecteerd. De voorbije weken werden besteed aan het uitwerken van een berekeningswijze van de minimale personeelsbehoeften voor de operationele diensten. Dit resulteerde in de bijkomende werving van 9 personeelsleden met een contract van onbepaalde duur: 1 technician EM (guard duty), 6 security inspectors (SI), 2 chief security inspectors. Vermits deze laatste functie via promotie toegankelijk is, zullen desgevallend 2 extra SI worden aangeworven. Bijkomend wordt nog 1 data controller geworven voor de duur van een jaar. Alhoewel deze beslissing reeds midden oktober werd genomen, moesten de vakbonden nogmaals aandringen bij de directie alvorens de jobaanbiedingen half november werden bekendgemaakt aan de personeelsleden.

Het personeelsstatuut

De discussies rond artikel 69 in verband met de reffectatie en alle aanverwante artikelen zitten muurvast.

De directie werd reeds meerdere malen verwittigd dat de vakbonden nooit hun akkoord zullen geven over principes of procedures die slechter zijn dan deze in het personeelsstatuut. Omdat de directie de reffectatie uitwerkt, samen met de disponibiliteit wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst, groeit de onrust bij de personeelsleden. Wordt hier naast de evaluatie een nieuwe stok gevonden om zich te ontdoen van de statutaire personeelsleden? Maar ook bij de contractuele personeelsleden neemt de onrust toe. Zij vormen immers de grootste groep en zijn evenzeer betrokken bij de invoering van combifuncties en de mogelijke reorganisatie van de diensten.

Het gebrek aan communicatie

Het gebrek aan communicatie over de langetermijnvisie leidt tot onzekerheid en demotivatie. Projecten worden opgestart en zonder communicatie stopgezet, herstructurering of reorganisatie van diensten wordt aangekondigd, stopgezet en opnieuw opgestart onder een andere naam. Bij dit alles worden de personeelsleden, zowel individueel als collectief, miskend als belangrijke stakeholder van het bedrijf. Het schoolvoorbeeld hiervan is de invoering van het luchthavenrijbewijs met punten. Door de gevatte tussenkomst van de ACOD werd dit project 'on hold' geplaatst. Over de gevolgen van de invoering ervan op de dagelijkse uitvoering van de dienst door de eigen personeelsleden moet eerst worden

onderhandeld.

Uitbesteding Lost en Found

Op het terrein steken weer heel wat geruchten de kop op over een mogelijke uitbesteding van de dienst Lost en Found. Wanneer de gesprekspartners van het bedrijf hierover worden geïnterpelleerd, durven zij niet te antwoorden en worden wij verwezen naar een technische vergadering, waarop de manager van het Welcome center de nodige toelichting zal verstrekken. Geldt ook hier: er is nooit rook, zonder vuur?

Brandweer en Security

Voor deze diensten werd een eerste aanzet tot het opstellen van een beleidsplan gegeven. De vakbonden formuleerden meerdere malen hun opmerkingen, maar van enige finalisering van de dossiers is geen sprake.

Het hoogste management is – zoals zij steeds beweren – bereid tot een constructieve en een open dialoog met de sociale partners om verder te werken aan de toekomst van de luchthaven. Hierbij vergeten zij jammer genoeg dat hun wilde ideeën en de geruchten die zij de wereld insturen, de sfeer op de werkvloer danig verzieken. Een mentaliteitswijziging is meer dan noodzakelijk. Het personeel heeft het recht een zicht te hebben op zijn toekomst binnen het bedrijf.

Het leger als afspiegeling van de maatschappij

Er wordt al wel eens beweerd dat het leger een afspiegeling is van de maatschappij. Veelal is dat ook zo. Drugs- en alcoholproblemen, echtscheidingen, budgetbeheer,... zijn er procentueel even weinig of even veel aanwezig als in de gewone burgermaatschappij. Het verwondert ons dan ook niet dat als onze politici lijden aan communautaire koorts, hetzelfde ziektebeeld opduikt in het leger.

De Franstalige kolonel Luc Gennart kondigde aan te zullen instappen in het systeem van vrijwillige opschorting van de prestaties (een soort prepensioenering waarbij hij 75 procent van zijn normale bezoldiging ontvangt) omdat hij meent dat alle grote beslissingen in het leger genomen worden door Nederlandstalige generaals. Als bewijs daarvan de 23 Nederlandstalige generaals op een totaal van 33.

Daar valt inderdaad iets over te zeggen, maar die scheefgroei dateert niet van vandaag. Ook onder de twee legislaturen van de Franstalige defensie-minister Flahaut groeide dit onevenwicht. Redenen hiervoor zijn niet ver te zoeken: Franstalige kolonels trokken naar buitenlandse posten, anderen bereikten de pensioenleeftijd en ook niet iedereen die in aanmerking kwam, slaagde in zijn taalexamen. Door de kat de bel aan te binden zorgt kolonel Gennart er wellicht voor dat de eerstvolgende lichting generaals hoofdzakelijk tot de Franstalige taalrol behoort. So what, liever een competente Franstalige generaal dan een onbekwame Nederlandstalige of vice versa. In elk geval ligt het personeel daar niet echt van wakker.

Betreurenswaardig is dat onze chefs zich wellicht lieten meeslepen door wat er zich actueel in het politieke wereldje afspeelt. De echte problemen van de mensen zijn echter van een totaal andere orde. Het leger heeft een ernstig rekruteringsprobleem. De rekruten komen wel in voldoende aantal binnen, maar de uitstap na enkele weken is enorm groot. Beter dan te kibbelen over de taalrol van een generaal, zou



men moeten nadenken over drastische maatregelen om die uitstroom te stoppen.

Een ander probleem is dat Defensie, om aan zijn aantallen (34.000 personeelsleden) te komen, eigenlijk te veel militairen van boven de 40 jaar stimuleert om over te stappen naar andere departementen. Hiermee gaat een enorme knowhow verloren. Een beroepsleger zonder bewaarde mensen met de nodige jaren ervaring is ten dode opgeschreven. Ook op het vlak van de geneeskunde wordt het stilaan een ramp. Het aantal militaire arbeidsgeneesheren slinkt als sneeuw voor de zon en ook de eerstelijns geneeskunde wordt voortaan grotendeels uitbesteed. Het is dan ook de vraag hoelang ons militair hospitaal in Neder-over-Heembeek nog zal blijven bestaan. Weet dat dit complex indertijd gebouwd werd om medische zorgen te verstrekken gebaseerd op een potentieel van 100.000 personen en men begrijpt dat bij een eerstkomende hervorming we gevaar lopen dat het hospitaal verkocht wordt. Mocht dat gebeuren, dan verdwijnt het fundament van de medische component. De gevolgen voor het personeel dat er tewerkgesteld is, zijn navenant.

En last but not least is er het budget. Alles staat of valt daarmee. Jarenlange besparingen zorgden ervoor dat we

verworden zijn tot een 'lilliputter'-leger. Weliswaar kleiner, maar sneller inzetbaar en ook mobieler. Maar hoe lang nog?

De problemen waar de mensen echt van wakker liggen, zijn blijkbaar niet de eerste zorg van onze hoge chefs. Integendeel, men houdt zich bezig met een kolonel die na het uiten van zijn mening door de legerbaas bedacht wordt met een onmiddellijke mutatie. Een overplaatsing die hij prompt aanvecht bij de Raad van State. Resultaat: geen mutatie en op de parade in Namen wordt hij begroet als een ware volksheld. De generaal uitte tijdens een persconferentie zijn bedenkingen bij de uitspraak van de Raad van State waarop een nieuwe mediastorm losbarstte. Leg de link met de politieke gebeurtenissen van de voorbije maanden en u zult ongetwijfeld gelijkenissen herkennen.

Maar ondertussen stapelen de échte problemen zich op. Problemen die drastische gevolgen hebben voor het defensiepersoneel. Vandaar onze oproep: generaals en kolonels hou op met uw kleinzielig gekibbel en pak de problemen aan waar de mensen echt van wakker liggen.

Dirk Deboodt

De Baronnen bekennen kleur

Na het voorakkoord afgesloten tussen de vakbonden en de beleidscel van de minister van Justitie naar aanleiding van het conflict in het penitentiare complex te Brugge, kregen we prompt een reactie van de federatie van gevangenisdirecteuren: "Wij, de Baronnen, gaan dit akkoord niet uitvoeren, dit is opnieuw een terugschroefing van de activiteiten voor gedetineerden."

Wat de 'Baronnen' vergeten zijn is dit zij, net als het andere personeel, ambtenaren zijn die een beslissing van de minister hebben uit te voeren. En uitvoeren zullen ze. Daar zal niet alleen de minister op toekijken, maar ACOD zal geen enkele inbreuk op het akkoord aanvaarden.

Hebben de 'Baronnen' die zich verenig-

den in de federatie van gevangenisdirecteuren (ook een vakbond), die reageren tegen het afsluiten van akkoorden tussen de sociale partners en hierbij rechtstreeks de vakbonden aanvallen, wel recht op spreken? Zijn de heren en dames van de 'gevangenisadel' immers niet medeverantwoordelijk voor de heersende malaise binnen de detentie-instellingen?

Dat ze geen verantwoordelijkheid dragen voor het overvol steken van de gevangenissen, daaraan toe. Maar dat het besturen in hun 'baronie' blijkbaar boven de bekwaamheid van menig van deze acolieten ligt, is een vaststelling waarbij de bewijslast duidelijk is. Zijn het niet de leden van de federatie van gevangenisdirecteuren die het werksysteem beheren? Zijn zij niet verant-

woordelijk voor de opeenstapeling van achterstallige verlofdagen, rustdagen en overuren tot meer dan 400.000 dagen. Dagen waarop het personeel recht heeft en die slechts kunnen teruggegeven worden door de werkdruk te verhogen of de veiligheid te verminderen.

De tijd is gekomen dat er binnen het DGEPI aan afbouw van de 'baronieën' moet worden gedaan. De tijd is gekomen dat ook de leden van de federatie van gevangenisdirecteuren zich aan de wet moeten houden. De tijd is gekomen dat de adellijke lieden van het gevangeniswezen respect voor het personeel moeten hebben.

Ivan Vandecasteele

De Regie der Gebouwen, haar geld, haar personeelsleden

Een artikel in de krant 'Le Soir', een televisie-uitzending op RTBF over een onderzoek bij de Regie der Gebouwen... en zie, het publiek (her)ontdekt de buitensporige verspilling van ons overheidsgeld, naar aanleiding van de 'sale and lease back'. Achter deze formule gaat een verschijnsel schuil, dat een paar jaar geleden de kop opstak in België.

In feite verkoopt de Staat zijn gebouwen aan de privésector om ze vervolgens terug te huren. De bedoeling van deze sinds eind 2000 ingevoerde kunstgreep is de begroting rond te krijgen en te kunnen beantwoorden aan de Europese vereisten. De journalist van 'Le Soir' had het over een verlies van 874 miljoen.

Laten we de zaken eens duidelijk op een rijtje zetten. Als burgers kunnen we niet anders dan verontwaardigd reageren op dergelijke knoeierij. Dit is geld dat aan andere zaken besteed had kunnen worden zoals aan gezondheid, onderzoek, enz. Nochtans hoeft men geen groot geleerde te zijn om te beseffen in welke financiële afgrond de staat zou worden gestort. Dit is dus het liberale beleid.

Als vakbondsmensen moeten we waken over de arbeidsvoorwaarden van de personeelsleden van de Regie der Gebouwen. Hoe kan de Regie haar opdrachten nog optimaal vervullen wanneer een groot deel van het budget van deze instelling wordt aangewend om huurgelden te betalen?

De Regie staat ten dienste van de Staat. Wanneer de politieke beslissingnemers haar vragen een gebouw neer te poten, dat gaat de Regie aan de slag maar is ze niet verantwoordelijk voor het feit dat dit gebouw al dan niet wordt gebruikt.

De ACOD sluit zich aan bij de grote verwarring en zelfs woede van de personeelsleden van de Regie, die eens te meer getuige zijn van patrimoniumverlies en hun negatief imago in de openbare opinie nog eens bevestigd zien. De Regie beschikt over bekwaam personeel dat soms in heel moeilijke omstandigheden moet werken. We blijven er rotsvast van overtuigd dat deze sterke en goed werkende openbare dienst in stand moeten worden gehouden.



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



FOD Economie

Wat met persoonsgebonden gegevensverwerking?

Op het moment dat we dit artikel schrijven, is er nog altijd geen federale regering. Wat dus betekent dat er op het vlak van overleg en onderhandelingen in de overheid weinig gebeurt. Het is alsof niemand beslissingen durft te nemen. Een regering in lopende zaken kan natuurlijk niet vooruit op begrotingsvlak. En we begrijpen dat de managers van onze FOD's voorzichtig blijven met alle projecten waarvan onze politici rond de tafel bepaalde federale materies willen regionaliseren of communautariseren.

De comités vergaderen nochtans wel. Op het laatste tussenoverlegcomité van de FOD Economie waren er twee grote agendapunten: een uiteenzetting van de politie over de veiligheidsmaatregelen die worden genomen wanneer zich in het gebouw van het departement een ramp voordoet, en als tweede punt de sluiting voor het publiek van de bibliotheek Fonds Quetelet. De verantwoordelijke verklaarde dat na een audit bleek dat het budget, dat wordt toegekend om deze bibliotheek te behoren, veel te hoog is. Er zullen geen jobs verloren gaan. De studenten, vorschers en andere personen die belang

hebben bij deze goudmijn aan informatie, kunnen de catalogus elektronisch blijven raadplegen. Wij betreuren deze beslissing.

Verder ontspon zich een discussie over een experiment dat in de dienst S 1 loopt. Het gaat om de invoering van een database over de bekwaamheden van de personeelsleden. Zij moeten computertabellen invullen over hun generieke en technische bekwaamheden. Waar staan ze ten opzichte van hun bekwaamheden? Dat is het doel dat wordt nagestreefd.

Deze database bevat dus persoonsgebonden gegevens. En het principe is dat elke geautomatiseerde database over persoonsgebonden gegevens moet gemeld worden bij het C.V.C.P. (artikel 17 van de wet van 8 december 1992 over de bescherming van het privéleven ten opzichte van de verwerking van gegevens van persoonlijke aard). De melding moet, op straf van sancties, gebeuren vóór de gegevens worden verwerkt.

De databases die gebruikt worden voor het personeelsbeheer zijn wel vrijgesteld van deze meldplicht, behalve

wanneer het gaat om gegevens over de gezondheid van de betrokken persoon, gevoelige of gerechtelijke gegevens in de zin van artikel 6 en 8 van de wet, of gegevens bedoeld om de betrokken persoon te evalueren (artikel 52 van het Koninklijk Besluit van 13 februari 2001 houdende uitvoering van de wet van 8 december 1992 over de bescherming van het privéleven ten opzichte van de persoonsgebonden gegevensverwerking).

Overigens stelt artikel 61 van het Koninklijk Besluit van 13 februari 2001 alle door de administratieve overheden verrichte gegevensverwerkingen vrij van deze meldplicht, als de verwerking onderworpen is aan bijzondere, bij wet of krachtens de wet goedgekeurde regelgevingen, die de toegang tot de verwerkte gegevens regelen, evenals het gebruik en het bekomen ervan.

Klaarblijkelijk was de overheid deze juridische elementen uit het oog verloren. Er werd beloofd dat de Commissie voor de bescherming van het privéleven wordt aangesproken en dat de vakbonden het gemotiveerde advies ontvangen.

In memoriam

Georget Langie

Op 19 oktober overleed Georget Langhie, gewezen gewestelijk secretaris van de toenmalige sector Ministeries in het gewest Brussel. Zijn carrière stond in het teken van de syndicale organisatie. Hij groeide doorheen de structuren van de ACOD door tot gewestelijk secretaris – een mandaat dat hij bekleedde van 1986 tot 2002. We betuigen ons diep medeleven aan allen die hem dierbaar waren en in het bijzonder aan zijn echtgenote Wilfrieda.





Gemeenschapsinstellingen Ruislede, Beernem, Mol 24-urenstaking massaal opgevolgd

Op 30 oktober vond een incident plaats in de gemeenschapsinstelling in Ruislede, waarbij een opvoedster koelbloedig en zonder aanleiding werd neergestoken door een minderjarige met psychiatrische problematiek. De vakbonden ACV, VSOA en ACOD beslisten om een 24-urenstaking te organiseren op 4 november als reactie op dit zware incident. We schetsen de achtergrond van de problematiek, geven een verslag van de actie en belichten de gemaakte afspraken.

Historiek

Al sinds de eeuwwisseling worden de gemeenschapsinstellingen van Mol, Ruislede en Beernem getergd met oneigenlijke plaatsingen of knelpunt dossiers. Deze jongeren kampen met zware problemen en hebben deskundige hulp nodig. Hun problemen zijn van die aard dat de gemeenschapsinstellingen en het daar tewerkgestelde personeel die noodzakelijke hulp niet kunnen bieden. Het gaat immers vaak om psychiatrische ziektebeelden, waarbij nood is aan een opname en een behandeling in een psychiatrisch ziekenhuis. De personeelsleden zijn in eerste instantie opvoeders en onderwijzers,

en geen psychiaters. Ook verblijven er zwaar mentaal gehandicapte jongeren, waarop een gemeenschapsinstelling niet is voorzien.

Sinds 2000 zijn we met deze problematiek bij iedere Vlaams minister van Welzijn gaan aankloppen. Het is een vast onderwerp in het overleg met de directie van het agentschap. Afgelopen jaren werd er ook al syndicaal gereageerd, tot en met werkonderbrekingen. De overheid kent de problematiek en nam al verschillende initiatieven. Die blijken echter onvoldoende: de goede werking van de instelling komt in het gedrang, de minderjarigen krijgen niet de hulpverlening waaraan ze nood hebben en de veiligheid van het personeel is niet langer gegarandeerd.

Het incident

Het personeel van de gemeenschapsinstelling in Ruislede reageerde ontdaan en aangeslagen op het trieste incident van zware agressie op 30 oktober. Meteen kwam ook de roep naar acties vanuit de basis. De bedoeling was uiting te geven aan de grote bezorgdheid over de vaak onveilige werksituatie, maar ook te signaleren aan de politieke verantwoordelijken dat er dringend

maatregelen moeten komen om dergelijke incidenten te vermijden.

Door het gemeenschappelijk vakbondsfront werd een eisenbundel overhandigd aan de politieke overheid. Daarin werd gevraagd dat jongeren met een psychiatrische problematiek en/of een duidelijk MPI-profiel versneld doorstromen naar een aangepaste voorziening, waar ze de hulpverlening krijgen waarop ze recht hebben. Ook moeten er maatregelen komen om de veiligheid van het personeel te verhogen.

De staking

De oproep tot een 24-urenstaking op 4 november werd massaal opgevolgd. In de gemeenschapsinstellingen van Beernem en Ruislede legden zowat alle personeelsleden het werk neer. Slechts enkele leden van de staf en het hoger kader vonden het niet nodig om te reageren. Ongeveer hetzelfde beeld toonde zich in de twee gemeenschapsinstellingen in Mol: misschien was het protest iets minder uitgesproken, maar toch kwam ook daar het personeel massaal buiten.

De collega's van de Afdeling Preventie en Verwijzersbeleid betoonden hun

solidariteit door in de voormiddag een kwartier het werk neer te leggen. Het betreft de personeelsleden van de Sociale Diensten bij de Jeugdrechtsbanken, de Comités voor Bijzondere Jeugdbijstand en de Bemiddelingscomités. Er was eveneens steun vanuit De Grubbe in Everberg.

De spa-parlementsleden Else De Wachter en John Crombez kwamen openlijk hun steun tonen aan het stakerspiket te Ruiselede. Vanuit dat piket werd een telegram met bloemen verstuurd naar de opvoedster die het slachtoffer was van de agressie.

De actie kende een grote weerklank in de media. En - wat zelden gebeurt - het was duidelijk dat heel Vlaanderen achter de actievoerders stond.

Het overleg

Op de stakingsdag vond er rond 15 uur in Ruiselede een crisioverleg plaats

onder leiding van minister Jo Vandeuren. Naast de drie vakbonden waren de directie van het Agentschap Jongerenwelzijn, het afdelingshoofd van de Afdeling Gemeenschapsinstellingen en de directies van de gemeenschapsinstellingen aanwezig. Twee uur later konden de vakbondsdelegaties zich principieel akkoord verklaren met de afspraken (zie p29). Nog dezelfde avond werd de achterban geconsulteerd, konden de vakbonden hun definitief akkoord geven en afzien van verdere acties.

Binnen zijn bevoegdheid kon minister Jo Vandeuren moeilijk verder gaan. Een echt afdoende diepgaande structurele oplossing op lange termijn vereist een fundamentele koerswijziging van het ganse Vlaamse apparaat, met zowel regering, parlement, werkgevers, koepels en middenveld.

Wij geven de gedane afspraken een kans, maar volgen van dichtbij of ze

worden nageleefd. Gebeurt dit niet, dan zijn nieuwe acties niet uitgesloten.

Schitterend werk militanten

De actie heeft haar succes voor een groot deel te danken aan de inzet van de ACOD-militanten, en dan vooral aan de militanten in Beernem en Ruiselede. Ook de inzet van de andere kameraden in Mol en van het Preventie- en Verwijzersbeleid, mogen we niet onderschatten. De verdienste van onze leden kunnen we het best illustreren met de commentaar van administrateur-generaal Stefaan van Mulders aan het adres van Martine Devisscher: "Ik feliciteer je met de correcte aanpak als vakbondsafgevaardigde."

Hilaire Berckmans



Afspraken overheid en vakbonden

1. Extra plaatsen GES+

In 2010 was er reeds een budget voorzien om binnen de VAPH-internaten (Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap) 30 plaatsen om te bouwen tot plaatsen voor jongeren met ernstige gedrags- en emotionele problemen (GES+). Deze plaatsen werden ondertussen toegekend. De minister vraagt aan deze voorzieningen om de omgebouwde capaciteit maximaal in te zetten voor uitstroom van jongeren met gedrags- en emotionele problemen uit de gemeenschapsinstellingen. De minister zal hen eveneens motiveren om een overeenkomst te sluiten met de gemeenschapsinstellingen naar het model van de overeenkomsten in de Gestructureerde Kortdurende Residentiële Begeleiding (GKRB) binnen jongerenwelzijn.

Voor 2011 voorziet de minister binnen de begroting van het VAPH-budget nogmaals 30 plaatsen om te vormen tot GES+ plaatsen. Als erkenningsvoorwaarde wordt opgenomen dat de capaciteit in 2011 bij het vrijkomen van plaatsen exclusief wordt ingezet om de uitstroom uit de gemeenschapsinstellingen te bevorderen. Net zoals binnen de jeugdzorg komt er een systeem van samenwerking tussen het MPI en de gemeenschapsinstellingen om in afstemming tot de uitstroom te komen (GKRB-systeem). De snelheid van realisatie is een criterium in de toewijzing.

Minister Vandeurzen voorziet voor deze 30 plaatsen een budget om personeelsomkadering tot 100 procent op te trekken en een bijkomend een budget van 13.000 euro dat men kan inzetten per bijkomende GES plaatsen (personeel of werking).

In de lanceringsoproep van de minister worden de volgende voorwaarden opgenomen:

- er dient een samenwerkingsakkoord te worden afgesloten tussen de betrokken VAPH-voorziening en de afdeling Gemeenschapsinstellingen met de wederzijdse engagementen, zoals dit ook gebeurt binnen de GKRB-voorzieningen erkend binnen jongerenwelzijn.
- de VAPH-voorziening dient zich te engageren tot de realisatie van doorstroom uit de gemeenschapsinstelling.
- de gemeenschapsinstelling zal zich engageren tot het vervullen van een time-outfunctie, indien nodig, ten aanzien van betrokken jongeren bij crisissituaties.
- de maximale verblijfsduur binnen deze specifieke plaatsen is beperkt tot 36 maanden, conform de opnameduur binnen een OBC. Interne doorstroom is mogelijk.

In het uitbreidingsbeleid VAPH 2011 wordt een budget voorzien voor de versterking van de omkadering van de internaten.

2. Samenwerking ambulante geestelijke gezondheidszorg en residentiële (forensische) kinderpsychiatrie

De minister neemt het initiatief om een ontmoeting te organiseren met de directies van de betrokken ForK's-Units in Vlaanderen met mensen van de afdeling Gemeenschapsinstellingen om te komen tot een structurele samenwerking. Ook met andere actoren vanuit de geestelijke gezondheidszorg komen er afspraken rond ondersteuning van de gemeenschapsinstellingen (doorstroming).

Aan de federale minister van Volksgezondheid wordt gevraagd zo spoedig mogelijk uitvoering te geven aan de bepalingen van protocol: ontwerp van samenwerkingsakkoord evalueren en op basis hiervan tot een formeel samenwerkingsakkoord te komen.

3. Knelpuntdossiers

De werking van de knelpuntdossiers moet worden aangepast, zowel op korte als op middellange termijn. De bestaande budgetten blijven beschikbaar. De leidend ambtenaren van Jongerenwelzijn en VAPH leiden op 10 november een overleg waarbij alle aangemelde knelpuntdossiers worden besproken in functie van een oplossing. Op 22 november komt er een eerste terugkoppeling naar de vakbonden.

Op middellange termijn moet de procedure veel meer transparant en crisisgevoelig worden gemaakt. Het kan niet dat dit een puur administratieve procedure is. Vandaar de opdracht aan het managementscomité om de procedure aan te passen. Ook dit moet op korte termijn gebeuren.

4. Verhoging veiligheid

Er is een akkoord dat er een alarmlijn wordt geïnstalleerd op de draagbare telefoons in Ruislede. Over de veiligheidskamers (zachte cellen) is er de afspraak dat het agentschap dit opneemt met de betrokken gemeenschapsinstelling(en). Het resultaat hiervan wordt teruggekoppeld op het SEOC.



Contactpersoon Vlaamse Overheid:

Hilaire Berckmans - Tel.: 02/508.58.64

e-mail: hilaire.berckmans@acod.be

Vlaams sectoraal akkoord Onderhandelen of mobiliseren?

De onderhandelingen over het Vlaams sectoraal akkoord werden opgeschoven naar begin 2011. Heeft het echter nog zin om verder te onderhandelen? De vakbonden hebben alleszins voorwaarden gesteld vooraleer opnieuw kan worden onderhandeld. Zoals bijvoorbeeld de eis dat er eerst met de politieke overheid een debat dient te komen over enkele hete hangijzers.

Intussen vond er een eerste gesprek plaats tussen de vakbonden en de Vlaamse politieke overheid. Dat gesprek diende hoofdzakelijk om de vragen van de vakbonden te concretiseren. De belangrijkste bekommernis van de vakbonden is de reeks zich opeenstapelende besparingen door de Vlaamse regering opgelegd en dit ten koste van de eigen diensten en personeelsleden. Hoog tijd om hiervan eens een overzichtelijke inventaris op te stellen. De delegatie van de Vlaamse regering belooft om daarvoor te zorgen tegen de eerstvolgende vergadering. Intussen hebben we zelf geprobeerd om een inventaris samen te stellen van de sinds 2009 opgelegde inleveringen en de besparingen waarover al beslist is voor de volgende jaren. Het resultaat is op zijn minst zeer verontrustend.

Inventaris besparingen

Al in 2009 was er een blokkering van de niet-loongebonden kredieten. Dit impliceert onder meer het niet-indexeren van deze budgetten. Deze maatregel werd doorgetrokken in 2010. Daar kwam echter nog bovenop: min 5 procent op de werkingsmiddelen, min 2,5 procent op de personeelskredieten, min 20 procent op communicatie- en consultancykredieten.

Voor 2011 is al over de volgende besparingen beslist:

- verdere blokkering en niet-indexering van de niet-loongebonden kredieten
- de inlevering op de werkingsmiddelen stijgt van 5 naar 7,5 procent
- de inlevering op de personeelskredieten stijgt van 2,5 naar 4 procent
- min 30 in plaats van min 20 procent op communicatie- en consultancykredieten.

We kunnen enkel concluderen dat deze Vlaamse regering haar eigen overheidsdiensten systematisch de nek omwringt en dat de Vlaamse ministers hun voeten vegen aan afgesloten akkoorden en afspraken met de vakbonden en de personeelsleden. Kunnen we dus niet beter de cao-onderhandelingen laten voor wat ze zijn en in de plaats daarvan de personeelsleden mobiliseren om zich te verzetten tegen de inleveringen? Is een eventuele verhoging van de waarde van de maaltijdcheques al die andere ellende waard? En wie gelooft eigenlijk nog in die verhoging?

Beheersovereenkomsten en personeelsafbouw

Het principe van de beheersovereenkomsten werd ingevoerd bij de start van Beter (?) Bestuurlijk Beleid. Het zijn een soort contractuele verbintenissen tussen de Vlaamse ministers en de departementen of agentschappen waarvoor ze bevoegd zijn. Daarin wordt vastgelegd welke middelen een entiteit krijgt en welke prestaties daarvoor worden verwacht.

De eerste generatie beheersovereenkomsten loopt af einde 2010. Dat betekent dat er nieuwe beheersovereenkomsten – de tweede generatie – moeten worden gemaakt. Op 4 april 2010 besliste de Vlaamse regering over hoe die er dienen uit te zien.

De volgende beheersovereenkomsten lopen van 1 januari 2011 tot 31 december 2015. In de tekst van de Vlaamse regering over de tweede generatie beheersovereenkomsten lezen we:

“De entiteit die het voorwerp uitmaakt van de beheersovereenkomst engageert zich tegenover de bevoegde minister om het reëel aantal medewerkers, uitgedrukt in VTE, maximaal gelijk te houden en bij voorkeur te verlagen ten opzichte van het reëel aantal VTE in de entiteit op het moment van het ingaan van het Vlaams regeerakkoord 2009-2014. Indien het reëel aantal VTE is gestegen tussen het moment van het ingaan van het Vlaams regeerakkoord en de aanvang van de

beheersovereenkomst, legt de entiteit een structureel en haalbaar plan voor in functie van het afsluiten van de beheersovereenkomst, met het oog op de volledige en zo snel mogelijke afbouw van deze toename, ten allerlaatste twee jaar voor het einde van de beheersovereenkomst.”

In gewone mensentaal: elk agentschap en elk departement mag eind 2015 niet meer personeelsleden in dienst hebben dan het aantal dat in dienst was midden 2009. Indien een entiteit intussen meer personeelsleden in dienst heeft, dan dient te worden afgebouwd. Die afbouw moet ten laatste ingaan op 1 januari 2014. Tussen 2009 en 2015 kan er dus zeker geen toename zijn van personeelsleden en dient het aantal zelfs bij voorkeur te dalen. De beheersovereenkomsten resulteren dus in een personeelsafbouw. Bovendien komt die maatregel bovenop de andere al opgelegde besparingsmaatregelen.

Geen respect

De afbouw van tewerkstelling en loopbaankansen getuigt van een groot gebrek aan respect voor de personeelsleden. Bovendien gaan de gecumuleerde besparingen gepaard met een ware ketting van woordbreuken. De afgelopen jaren werden er in alle agentschappen en departementen personeelsplannen opgesteld. In de overlegcomités werd daarover overlegd met de vakbonden. Door de opgelegde besparingen maakt de Vlaamse regering het onmogelijk dat de directies van de entiteiten die personeelsplannen uitvoeren. De directies kunnen dus niet nakomen wat ze op papier met de vakbonden zijn overeengekomen. Onbezette betrekkingen zullen niet worden ingevuld. Vooropgestelde bevorderingen zullen niet doorgaan. Geslaagden in generieke proeven kunnen fluiten naar de vaste benoeming. Vooral in de entiteiten die voorheen het statuut hadden van een Vlaamse Openbare Instelling genereert de omzetting van een contractuele tewerkstelling naar een vaste benoeming immers bijkomende kosten.

Wat met het respecteren van het protocol van enkele jaren geleden over de bijkomende bevorderingsmogelijkheden in alle niveaus? Dat akkoord ging samen met de invoering van de expertfuncties. Er werden zelfs budgetten opgeplakt. In feite wordt dat geld met rente terug afgepakt.

Tewerkstelling in het gedrang

De tewerkstelling van contractuele personeelsleden komt onder druk te staan. Nu al maken we mee dat arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur of ter vervanging van langdurige afwezig, niet worden verlengd. Vanuit de Vlaamse regering beweert men dat dit geen ontslagen zijn, omdat er geen verbreking is van de arbeidsovereenkomst. Dit kan kloppen in theorie, maar de bittere realiteit is wel dat die mensen zonder job komen te zitten. Als de budgettaire keel van de entiteiten nog harder wordt dichtgeknepen, zullen trouwens 'echte' afdankingen door het vroegtijdig verbreken van arbeidsovereenkomsten onvermijdelijk worden.

Entiteiten die de procentueel opgelegde besparingen realiseerden zonder te raken aan het tewerkstellingsvolume – bijvoorbeeld door onder meer geen prestatietoelagen toe te kennen – krijgen nu een dubbele rekening gepresenteerd. Immers het personeelsvolume mag eind 2015 niet hoger liggen dan medio 2009, bij voorkeur zelfs lager.

Alle eerder met veel poeha geserveerde principes over personeelsplanning laat men vallen. Personeelsplannen waren noodzakelijk om de personeelsbehoeften vast te stellen. Per entiteit dienden de processen te worden gemeten en van daaruit de personeelsbehoeften bepaald. Hoe valt dat te rijmen met de blinde lineair opgelegde inleveringen op de personeelsbudgetten?

En wat is het lot van de personeelsleden die niet het slachtoffer zijn van de personeelsinkrimping? Er is niet alleen de negatieve weerslag op hun loopbaanmogelijkheden, maar zij zullen ook met minder collega's evenveel of zelfs meer moeten werken, dus meer werkdruk, meer stress en weg einde-loopbaanperspectieven.

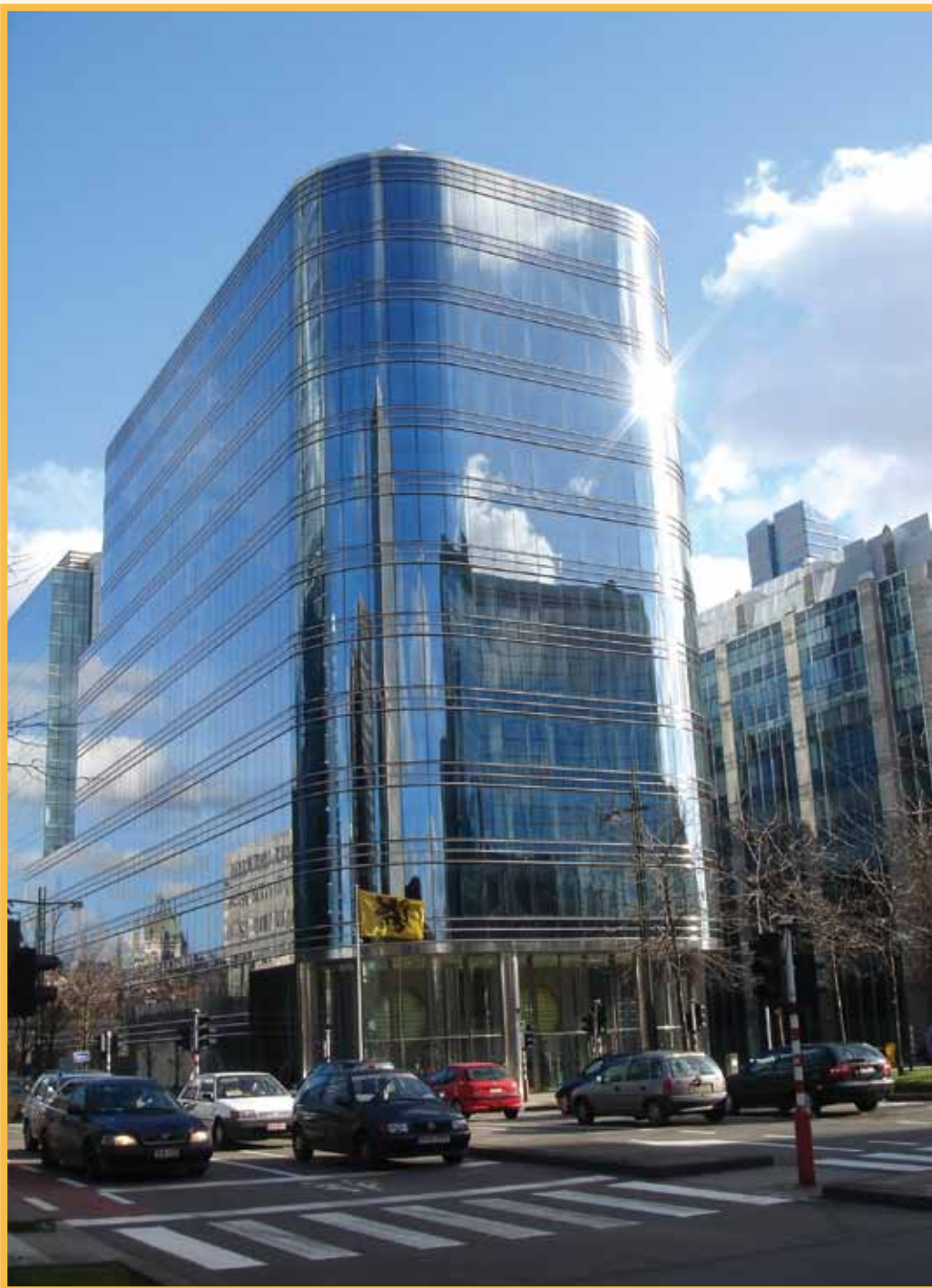
Ons standpunt

Deze Vlaamse regering viseert over-

duidelijk de eigen openbare sector. Zo brengt men de Vlaamse overheidsdiensten in diskrediet. Door de opgelegde saneringen kunnen de entiteiten hun opdrachten niet meer degelijk uitvoeren. Het valt zelfs te verwachten dat sommige kerntaken onuitvoerbaar worden, met als gevolg misnoegde burgers. De zondebok wordt 'de ambtenaar', waardoor de liberale roep naar privatisering beter verkoopbaar wordt. Heeft het dus onder deze omstandigheden nog zin om over een sectoraal akkoord te onderhandelen? Wat is de syndicale logica om een verhoging van de maaltijdcheques te vragen en

ondertussen niet te reageren als personeelsleden hun werk verliezen? Onze door de leden verkozen syndicale afgevaardigden moeten beslissen welke houding we als ACOD Overheidsdiensten hierin aannemen.

Hilaire Berckmans



Politie

Verlofkalender 2011

Hoe is de regeling in 2011 van de vervangende verlofdagen voor de wettelijke feestdagen die samenvallen met een zaterdag of een zondag? En hoe worden de twee reglementaire feestdagen toegekend?

Reglementaire feestdagen

Bij toepassing van artikel I.I.1, 19°, RPPol, worden door de commissaris-generaal of de overheden die hij aanwijst voor de federale politie, of door de korpschef of de dienst die hij aanwijst voor de lokale politie, twee reglementaire feestdagen toegekend.

Bij de federale politie worden de twee door de commissaris-generaal toegekende reglementaire feestdagen, bij de aanvang van 2011, aan de verlofische toegevoegd. Zij kunnen worden genomen onder dezelfde voorwaarden als de jaarlijkse vakantieverloven.

Bij de lokale politie heeft de korpschef de keuzemogelijkheid om, na overleg in het betrokken basisoverlegcomité, die twee dagen ofwel bij de aanvang van het jaar toe te voegen aan de verlofische, ofwel op bepaalde data vast te stellen, of een dag aan de verlofische toe te voegen en de andere op een bepaalde datum vast te stellen.



Vervangende verlofdagen wettelijke feestdagen

In 2011 vallen drie wettelijke feestdagen (1 januari, 1 mei en 25 december) op een zaterdag of een zondag. De personeelsleden hebben dus recht op drie vervangende verlofdagen. Deze drie dagen worden voor alle personeelsleden van de politiediensten, op grond van artikel VIII.III.13, tweede lid, RPPol, vastgelegd op 3 juni, 22 juli en 31 oktober 2011, zodat drie brugdagen worden gecreëerd.

Hiervan kan echter worden afgeweken door de korpschefs van de lokale politie indien zij reeds één van de door hen vast te stellen reglementaire feestdagen op 3 juni, 22 juli of 31 oktober hebben vastgelegd.

Wat de rechtspositie betreft van de personeelsleden die op die vervangende verlofdagen moeten werken, zijn de richtlijnen van de omzendbrief GPI 34 van 11 maart 2003 van toepassing.

Politie

Wanneer recht op maaltijdvergoeding?

Onder welke voorwaarden heeft een personeelslid van de politie recht op een maaltijdvergoeding tijdens een dienstverplaatsing? Wat is het verschil tussen de kleine en de grote maaltijdvergoeding?

Een dienstverplaatsing is elke verplaatsing buiten de gewone of tijdelijke plaats van het werk, die in het raam van de uitoefening van het ambt wordt gemaakt om de voorbereiding, de ondersteuning of de uitvoering van een opdracht of activiteit te waarborgen of te laten waarborgen, toevertrouwd of voorgeschreven door, krachtens of in uitvoering van de wetten en reglementen, aan de federale politie, de lokale politie of hun personeelsleden. Bijvoorbeeld: een ordedienst.

Artikel XI.IV.19 RPPol bepaalt dat de maaltjidskosten ten gevolge van dienstverplaatsingen verricht in België wor-

den vergoed, behalve wanneer zij door een derde worden bekostigd. De dienstreis moet ten minste vijf uur duren, rekening houdend met het tijdsverloop tussen het ogenblik waarop het personeelslid de plaats van aanvang van de dienstreis verlaat en het moment waarop de dienstreis ten einde loopt.

De personeelsleden verkrijgen de kleine maaltijdvergoeding (tabel 2 bijlage 9 RPPol) voor maaltjidskosten voor de maaltijden genomen of geacht genomen te zijn in een mess of huishouding van de politie, de krijgsmachten, ministeries of federale parastatalen, gemeenschappen of gewesten, een gemeente of van ieder ander organisme of onderneming waarmee een overeenkomst werd gesloten. De personeelsleden worden geacht naar zo'n mess of huishouding te gaan als dat redelijkerwijze mogelijk is.

Wanneer de personeelsleden in de onmogelijkheid zijn om hun maaltijd te nemen in een dergelijke instelling, krijgen ze de grote maaltijdvergoeding. Personeelsleden hebben dus recht op de grote maaltijdvergoeding indien:

- hun dienstreis ten minste vijf uur duurt.
- hun dienstprestatie één van de maaltijdperiodes bedoeld in artikel XI.IV.22 RPPol omvat.
- zij in de onmogelijkheid zijn om hun maaltijd thuis of in hun gewone plaats van het werk te nuttigen.
- de maaltjidskosten niet door een derde worden bekostigd ('gratis maaltijd').
- zij in de onmogelijkheid zijn om hun maaltijd te nemen in een mess of huishouding van de politie, de krijgsmachten, ministeries of federale parastatalen, gemeenschappen of gewesten, een gemeente of van ieder ander organisme of onderneming waarmee een overeenkomst werd gesloten.

Politie

Copernicuspremie: stand van zaken

De Belgische Staat werd veroordeeld om de Copernicuspremie te betalen voor de periode 2002 tot 2007 aan sommige collega's van de politie. Wij begrijpen dat dit momenteel voor de nodige commotie zorgt, maar hebben al stappen ondernomen in dit dossier.

Op 13 en 21 oktober werden de vakbonden ontvangen door de minister van Binnenlandse Zaken en de minister van Justitie naar aanleiding van het vonnis gevelde door de rechtbank van eerste aanleg te Brussel over de Copernicuspremie voor het operationele personeel van de geïntegreerde politie. Net zoals de andere vakbonden eiste ACOD dat de Copernicuspremie met terugwerkende kracht wordt betaald aan alle politieambtenaren. Momenteel zijn er geen aanwijzingen dat de Belgische Staat het vonnis vrijwillig zal

uitvoeren. De twee ministers gaven te kennen dat de huidige regering niet zal overgaan tot de betaling van de sommen waartoe de Belgische Staat veroordeeld is.

In gemeenschappelijk vakbondsfront werd het initiatief genomen om de partijvoorzitters aan te schrijven. Zo wordt getracht de verbintenis van alle politieke partijen te verkrijgen om de juridische beslissing op al het betrokken personeel toe te passen en de regering te verzoeken vakbondsonderhandelingen te starten om dit probleem naar best vermogen en in het belang van alle partijen te beheren. De politiemensen verwachten een duidelijk signaal van de politieke wereld. Het gemeenschappelijk vakbondsfront wil een syndicale en juridische strijd vermijden.

De ACOD vroeg tevens schriftelijk aan alle politiezones de nodige initiatieven te nemen opdat de Copernicuspremie aan het operationeel personeel uitbetaald wordt voor de periode 2002 tot en met 2008.

De ACOD streeft nog steeds naar een onderhandelde oplossing. De wil tot onderhandelen ontbreekt echter bij de bevoegde minister. Als er geen beweging komt in dit dossier, worden uiteraard de nodige procedures opgestart. Momenteel verzamelen we hiervoor de volmachten bij de operationele leden. Wie nog geen volmacht instuurde, vindt een formulier op www.acod-lrb.be, onder de rubriek 'politie'. Stel dit niet uit en bezorg ons zo snel mogelijk uw volmacht.

Politie

Kort nieuws

Vrijwillige vierdagenweek en halftijdse vervroegde uittreding

Er is nog geen beslissing van de ministerraad tot verlenging van de stelsels van de vrijwillige vierdagenweek en de halftijdse vervroegde uittreding na 2010. Voor de nieuwe aanvragen tot het verkrijgen van de verlopen kunnen daarom enkel aanvragen worden goedgekeurd waarbij de vrijwillige vierdagenweek of de halftijdse vervroegde uittreding ten laatste aanvangt op 1 december 2010.

Vaccinatiecampagne griep

Naar jaarlijkse gewoonte kunnen alle personeelsleden van de geïntegreerde politie bij de Medische Dienst terecht voor een gratis spuitje tegen de seizoengriep. Alle personeelsleden (operationeel, Calog, lokaal, federaal, oud-militair) kunnen contact opnemen met de provinciale medische centra om zich te laten inenten. Dit jaar voorziet men de start midden november. Voor meer inlichtingen kan men terecht op www.smdpol.be.



Contactpersoon LRB: Mil Luyten - Tel.: 02/508.58.25
e-mail: mil.luyten@acod.be

Cao IX, III en II

Een overzicht van de maatregelen



De onderhandelingen over de cao's hebben geleid tot een kwalitatieve overeenkomst. Van meet af aan was duidelijk dat er voor deze cao's geen middelen konden worden vrijgemaakt en dat we eisen moesten indienen en onderhandelen die 'niets mochten kosten'. Gelukkig hadden we uit de vorige cao's nog een restbedrag van 1,613 miljoen euro ter beschikking, zodat er eveneens enkele kwantitatieve eisen konden worden gesteld. We kozen ook voor een cao van twee jaar om vrij vlug opnieuw over andere, en ook loonsgebonden, eisen te kunnen praten. In afwachting van de volgende cao-besprekingen, waarvan de start is voorzien in het najaar 2011, kunnen we na moeilijke discussies toch ook mooie kwalitatieve resultaten voorleggen. De belangrijkste realisaties nemen we op in dit artikel, maar het volledige ontwerp van cao IX, III en II is te raadplegen op www.acodonderwijs.be.

Cao IX

Een eerste deel van de cao handelt over de verbetering van de inspraakmogelijkheden op het lokaal niveau. Het opwaarderen van de protocollen van de onderhandelingen is de maatregel die het lokale syndicale werk meer zichtbaar moet maken voor de personeelsleden. De inrichtende machten mogen geen beslissingen nemen over materies die onderhandeld moeten worden alvorens de onderhandelingen werden afgesloten, de personeelsleden kunnen de protocollen en de bijhorende beslissingen vlot raadplegen, de genomen beslissingen verwijzen naar de gevoerde onderhandelingen en vermelden het protocolnummer. Bij schending van deze regels is er een beroepsprocedure voorzien die kan leiden tot de vernietiging van de beslissing.

Vervolgens worden enkele maatregelen opgenomen die de arbeidsvoorwaarden van de personeelsleden verbeteren: de vergoeding voor dienstverplaatsingen wordt vastgelegd op het niveau van de federale ambtenaren, er wordt in een overgangsperiode voor-

zien en een inrichtende macht die een omniumverzekering voor zijn personeelsleden voorziet mag het bedrag beperken tot 90 procent.

Daarnaast wordt het statuut van de personeelsleden aangepast zodat personeelsleden vlotter benoemd kunnen worden. Er worden maatregelen genomen zodat meer betrekkingen vacant moeten worden verklaard. In het gemeenschapsonderwijs moet de inrichtende macht alle vacante betrekkingen vacant verklaren, zoals in het gesubsidieerd onderwijs. In het gesubsidieerd onderwijs wordt het mogelijk gemaakt om de betrekkingen die tussen 15 april en 1 september vacant worden door pensionering of TBS58+, vacant te verklaren voor benoeming op 1 januari van het daaropvolgende kalenderjaar, zoals in het gemeenschapsonderwijs. De betrekkingen van personeelsleden die definitief ongeschikt werden verklaard voor hun ambt, maar nog wel geschikt zijn voor administratief werk, moeten vacant worden verklaard.

Verder zijn er maatregelen om de combinatie werk en gezin beter te laten verlopen. De loopbaanonderbreking voor 1/5'de van een volledige opdracht wordt mogelijk gemaakt. Ouderschapsverlof tot het kind de leeftijd van 12 jaar heeft bereikt, is al in voege.

Het vakantieverlof voor de personeelsleden van de Brusselse kinderdagverblijven en de administratieve medewerkers wordt aangepast. De personeelsleden van de Brusselse kinderdagverblijven krijgen bijkomende vakantiedagen vanaf de leeftijd van 55 jaar. De prestaties van de administratieve medewerkers tijdens de schoolvakanties bedragen maximaal 12 dagen, waarvan maximaal 10 dagen tijdens de zomervakantie.

De administratieve omkadering in het basisonderwijs wordt uitgebreid. Van het totale bedrag in deze cao wordt ongeveer de helft besteed aan deze uitbreiding. Omwille van het grote aantal scholengemeenschappen in het basisonderwijs zal dit een zeer bescheiden verhoging zijn: in het totaal gaat het om ongeveer 30 FT-personeelsleden (63 punten).

In het lager onderwijs wordt de plage beperkt voor de onderwijzers tot max. 10% op niveau van de scholengemeenschap. In het secundair onderwijs wordt het totaal aantal plage-uren op schoolniveau beperkt tot 3 procent. De beperking tot 1,3 procent op het niveau van de scholengemeenschap blijft bestaan.

Het verlof verminderde prestaties wegens ziekte wordt hervormd. Na een periode van ziekteverlof kan het personeelslid minstens halftijds hervatten voor een periode die bepaald wordt door de behandelende geneesheer. De beperking van drie maanden wordt opgeheven, maar de halftijdse afwezigheid wordt pro rata aangerekend op het ziektekrediet.

Tot slot zullen in de toekomst alle personeelsleden die aangesloten zijn bij een vakbond recht hebben op een syndicale premie.

Zonder euforisch te zijn, menen wij dat belangrijke kwaliteitspunten die ACOD Onderwijs in het eisencahier aan-



gebracht, ook effectief gerealiseerd werden. Bijvoorbeeld de 1/5'de loopbaanonderbreking, het vacant verklaren van alle vacante betrekkingen in het GO! of een algemene regeling voor de vergoeding voor dienstverplaatsingen. De onderhandelaren vinden dat er een eerbaar compromis is bereikt. Eerstdaags zal blijken of onze leden ons hierin volgen.

Cao III Hoger Onderwijs

Voor het eerst wordt over een minimumpercentage van benoemingen OP van 64 procent gesproken. Aan de scholen wordt gevraagd hiernaartoe te evolueren. Er wordt de mogelijkheid geboden om te benoemen vanaf 55 jaar buiten de decretale benoemingspercentages om, dus bijkomend. De aanwerving van gastprofessoren moet collectief worden verantwoord, via een verplicht reglement ter zake.

Het verschil in de regelingen ziekteverlof ATP-OP wordt weggewerkt. Er komt een nieuwe uniforme regeling die rekening houdt met meer het gunstige systeem van het OP. Tegelijkertijd komt er een uitgewerkte regeling voor deeltijdse werkhervatting van minstens 50 procent van een fulltime.

Contractuele personeelsleden hebben recht op evenveel vakantiedagen als hun statutaire collega's in een gelijkaardige functie. Een veiligheidsclausule zorgt er voor dat ook bij uitdiensttreding deze bijkomende dagen niet verloren gaan. Het engagement werd geformuleerd om voor het gehele onderwijs de discussie te starten over een tweede pensioenpijler voor de contractuelen, die geen recht hebben op een ambtenarenpensioen.

Ouderschapsverlof is nu mogelijk tot het kind de leeftijd van 12 jaar bereikt. Deeltijdse loopbaanonderbreking wordt ook mogelijk via een vermindering met 1/5'de. Uitzonderlijk verlof wegens overmacht wordt binnenkort voor alle hogescholen centraal geregeld: vier dagen betaald, mits medisch attest voor dringende bijstand gezinsleden, maar ook uitgebreid voor niet-inwonende familieleden eerste graad (ouders en kinderen). Deze uitbreiding is onbetaald, maar is wel gelijkgesteld als dienstactiviteit. Avond- en weekendwerk moeten een onderhandelde regeling krijgen op lokaal

vlak, die rekening houdt met een gezond evenwicht tussen werk en privéleven.

Binnenkort kan elke relevante praktijkervaring in aanmerking worden genomen voor de bepaling van de geldelijke anciënniteit, bij indiensttreding in een hogeschool. De beperking tot maximaal 10 jaar nuttige beroepservaring wordt opgeheven. Bij overgang van de ene hogeschool naar de andere behoudt een personeelslid zijn vaste benoeming, salarisschaal en anciënniteit. Dit geldt eveneens voor dezelfde beweging tussen universiteiten.

De overheid richt in samenwerking tussen het beleidsdomein Onderwijs en het beleidsdomein Wetenschapsbeleid een werkgroep onderzoekers op. Deze werkgroep besteedt bijzondere aandacht aan het statuut van bursalen en andere onderzoekers (post-docs) en werkt hiervoor tegen 31 maart 2012 voorstellen uit. De werkgroep doet ook voorstellen voor de uitbouw van onderzoekscarrières voor het geheel van de Vlaamse kennisinstellingen met bijzondere aandacht voor de internationale en intersectorale mobiliteit.

In afwachting van een regeling ten gronde over opeenvolgende tijdelijke aanstellingen zoekt elke universiteit binnen het POC naar een oplossing om de negatieve gevolgen te vermijden van langdurige tewerkstelling onder arbeidsovereenkomsten van bepaalde tijd voor de betrokken personeelsleden. Het betreft hier zowel de onderzoekers zelf, als ook het ATP aange-

worven in het kader van projecten van wetenschappelijk onderzoek en wetenschappelijke dienstverlening.

De overheid werkt momenteel aan een nieuw geïntegreerd syndicaal statuut voor het gehele onderwijs. Daarin zal ook een regeling over de bescherming van de personeelsvertegenwoordigers worden opgenomen. Ondertussen worden strengere eisen gesteld aan de vormvoorschriften bij of na onderhandelingen: alle protocollen en bijhorende beslissingen moeten vlug en vlot kunnen worden geraadpleegd. Een beslissing inzake personeel en waarover moest onderhandeld worden, verwijst naar de gevoerde onderhandelingen en vermeldt het protocolnummer. De vakbondspremie zal in de toekomst kunnen worden uitbetaald aan alle leden onderwijs, dus ook aan de contractuele bedienden.

De effecten op de werkdruk van de herstructureringsmaatregelen, het flexibiliseringsdecreet, de nieuwe financiering en de besparingsmaatregelen worden onderzocht. Waar nodig worden deze maatregelen binnen de beschikbare middelen bijgestuurd. De geplande integratie van de academische opleidingen van de hogescholen in de universiteiten of een evenwichtiger ordening van het onderwijsaanbod moet in principe een positieve invloed hebben op de arbeidsorganisatie van alle betrokken instellingen. Bijzondere aandacht gaat hierbij naar de professionele bachelors. Wat de bijkomende werkdruk als gevolg van de flexibilisering betreft werd een concreet tijdspad ter evaluatie afgesproken, inclusief de zoektocht naar oplossingen.

Cao II (Basiseducatie en VOCVO)

De maatregel dat ouderschapsverlof kan worden genomen tot het kind de leeftijd van 12 jaar bereikt heeft, is reeds in voege.

De organisatie moet rekening houden met de noden van de personeelsleden. Daartoe moet voorafgaandelijk aan de start van het schooljaar een schriftelijke bevraging gebeuren over wanneer personeelsleden willen werken. Binnen de organisatorische mogelijkheden houdt het centrumbestuur maximaal rekening met de voorkeuren van de per-



soneelsleden. Jaarlijks wordt er gerapporteerd aan het lokaal comité.

Daarnaast wordt het weekendwerk in combinatie met avondwerk ingeperkt. De bestaande regeling van maximaal twee avondprestaties blijft behouden. Een personeelslid mag maximaal met drie weekendprestaties en/of avondprestaties belast worden, waarbij ieder gestart blok van drie uur als een weekendprestatie wordt beschouwd.

Voor de personeelsleden die op het ogenblik van de overgang van de basiseducatie naar 'het onderwijs' de leeftijd van 55 jaar bereikt hadden, worden als overgangsmaatregel vijf extra vakantiedagen toegekend.

Er wordt een werkgroep opgericht die moet nagaan of de overgang van de personeelsleden van de basiseducatie naar het onderwijsstatuut mogelijk is en zo ja, onder welke voorwaarden. Deze werkgroep moet conclusies neerleggen aan het VOC BE tegen ten laatste 1 maart 2011. Ook voor het personeel van het VOCVO wordt een werkgroep opgestart om na te gaan of een centraal uitgewerkte personeelsregeling mogelijk is.

De personeelsleden die met het openbaar vervoer van en naar het werk komen, krijgen volledige terugbetaling van deze kosten. Deze maatregel gaat al in op 1 januari 2011.

Als wij het geheel van cao II bekijken, menen we dat we het maximale hebben verworven binnen de huidige context. Eerstdaags zal blijken of onze leden ons hierin volgen.

raf.deweerd@acod.be/hugo.deckers@acod.be



Eindejaarstoelage 2010

Zoals ieder jaar wordt in de tweede helft van december aan alle ambtenaren de eindejaarstoelage uitbetaald. Voor het onderwijspersoneel gebeurt dit op 21 december.

Vaststelling van het brutobedrag

De eindejaarstoelage is samengesteld uit een forfaitair gedeelte, dat voor iedereen gelijk is, en een veranderlijk gedeelte. Het forfaitair gedeelte bedraagt dit jaar 339,30 euro. Het veranderlijk gedeelte bedraagt 2,5 procent van de geïndexeerde jaarlijkse brutobezoldiging die tot grondslag diende voor de berekening van het salaris van de maand oktober 2010. De geïndexeerde jaarlijkse brutobezoldiging is gelijk aan de niet-geïndexeerde brutobezoldiging vermenigvuldigd met het indexcijfer 1,5157.

Referteperiode

De referteperiode voor de berekening van de eindejaarstoelage van tijdelijke personeelsleden is het schooljaar 2009-2010. Dat geldt ook voor de personeelsleden die op 1 januari 2010 geheel of gedeeltelijk vastbenoemd wer-

den. Voor vastbenoemde personeelsleden loopt de referteperiode van 1 januari 2010 tot 30 september 2010.

Personeelsleden die gedurende de gehele referteperiode een volledige opdracht uitoefenden, hebben recht op een volledige eindejaarstoelage. Personeelsleden die slechts gedurende een deel van de referteperiode volledige prestaties verrichtten of gedurende de volledige referteperiode onvolledige prestaties verrichtten, ontvangen een eindejaarstoelage in verhouding tot de prestaties.

Personeelsleden die gedurende en deel van de referteperiode met bevallingsverlof waren, ontvangen een eindejaarstoelage die gelijk is aan die, welke ze zouden ontvangen indien ze niet met bevallingsverlof zijn geweest. Personeelsleden die genieten van een ter beschikkingstelling voorafgaand aan het rustpensioen hebben ook recht op een eindejaarstoelage. In hun geval is het veranderlijk gedeelte gelijk aan 2,5 procent van het geïndexeerde jaarlijks wachtgeld dat zij in oktober 2010 ontvingen.

Inhoudingen

Op de bruto eindejaarstoelage van tij-

delijke personeelsleden wordt 13,07 procent RSZ ingehouden. Voor de vastbenoemde personeelsleden wordt de bruto eindejaarstoelage vermindert met een afhouding verzekering geneeskundige zorgen (VGZ). Deze bedraagt 1 euro voor personeelsleden die recht hebben op een volledige eindejaarstoelage; voor de andere personeelsleden is dit een proportioneel bedrag. Daarnaast wordt voor alle personeelsleden ook de bedrijfsvergoeding voor exceptionele vergoedingen toegepast.

Voorbeeld 1

Een leraar SO, betaald aan salarisschaal 501 met 5 jaar geldelijke anciënniteit, werd gedurende het schooljaar 2009-2010 tijdelijk aangesteld voor een opdracht van 14/20 van 1 september 2009 tot 14 januari 2010 en voor een opdracht van 20/20 van 15 januari 2010 tot 30 juni 2010. Aangezien de betrokkene tijdens de referteperiode niet constant hetzelfde volume van opdracht presteerde, wordt de eindejaarstoelage berekend aan de hand van deze twee verschillende opdrachten.

De eindejaarstoelage die betrekking



heeft op de periode van 1 september 2009 tot 14 januari 2010 is gelijk aan $[339,30 + (2,5\% \times 25.152,63 \times 1,5157)] \times 134/300 \times 14/20 = 404,09$ euro.

De eindejaarstoelage die betrekking heeft op de periode van 15 januari 2010 tot 30 juni 2010 is gelijk aan $[339,30 + (2,5\% \times 25.152,63 \times 1,5157)] \times 166/300 \times 20/20 = 715,13$ euro.

De totale bruto eindejaarstoelage bedraagt 1119,22 euro, verminderd met 13,07% RSZ (= 146,28 euro). Dit geeft een belastbaar bedrag van 972,94 euro.

Voorbeeld 2

Een vastbenoemde kleuteronderwijzers met 30 jaar geldelijke anciën-

niteit was gedurende het schooljaar 2009-2010 titularis van een volledige betrekking. Op 1 september 2010 nam ze een gedeeltelijke loopbaanonderbreking. Ook in dit voorbeeld dient de referteperiode in twee delen te worden opgedeeld. Het eerste deel is de periode van 1 januari 2010 tot 31 augustus 2010 waarin betrokkene een opdracht van 24/24 uitoefende, het tweede deel is de periode van 1 september 2010 tot 30 september 2010 waar betrokkene een opdracht van 12/24 heeft uitgeoefend.

De eindejaarstoelage die betrekking heeft op de periode van 1 januari 2010 tot 31 augustus 2010 is gelijk aan $[339,30 + (2,5\% \times 30.212,35 \times 1,5157)] \times 8/9 \times 24/24 = 1319,22$ euro. De ein-

dejaarstoelage die betrekking heeft op de periode van 1 september 2010 tot 30 september 2010 is gelijk aan $[339,30 + (2,5\% \times 30.212,35 \times 1,5157)] \times 1/9 \times 12/24 = 82,45$ euro.

De totale bruto eindejaarstoelage bedraagt 1401,67 euro, verminderd met 1 euro VGZ. Dit geeft een belastbaar bedrag van 1400,67 euro.

georges.achten@acod.be

Sociale Dienst GO! Medische kosten en premies 2008

De Sociale Dienst voor de personeelsleden van het Gemeenschapsonderwijs deelt mee dat de aanvragen voor medische en andere tussenkomsten van het dienstjaar 2008 vanaf 1 januari 2011 niet meer in aanmerking worden genomen. De dossiers van 2008 die de Sociale Dienst vóór die datum bereiken, worden wel nog met de nodige aandacht en discretie afgewerkt en dit volgens de deontologische regels ter zake. Men mag ook al de dossiers en aanvragen van 2009 versturen. De dossiers van 2010 worden best verstuurd vanaf januari 2011.

De sociale dienst verleent financiële en morele steun aan alle personeelsleden en echtgenoten of samenwonenden. Bij de tegemoetkoming wordt een onderscheid gemaakt tussen twee soorten tegemoetkomingen:

- ongeacht het inkomen

Renteloze leningen; voorschot op wedde, wachtgeld of pensioen; premie of vergoeding bij geboorte of adoptie, pensioen en overlijden.

- in verhouding tot het inkomen

Medische kosten, sociale vakanties en GWP's.

De informatiebrochure en het DS1 formulier zijn te downloaden via www.g-o.be/socialedienst.





Besparingen cultuur gaan zeer ver

In november werd menigmaal betoogd aan het kabinet van minister Schauvliege, maar ook op andere locaties, door onder meer het personeel van de Volkshogescholen Vorming Plus. Er dreigt een besparing van 25 procent en dus een personeelsafbouw die zeer aanzienlijk is. Ook de Bewegingen kwamen op straat tegen het feit dat er een tekort is van 1 miljoen euro op de begroting 2011.

Bewegingen werken rond maatschappelijke thema's zoals vrede, omgaan met armoede, ecologie, bio-ethiek of verdraagzaamheid. Ze zijn belangrijk om de samenleving 'een geweten te schoppen'; zij zijn de zuurstof van onze democratie. De Vlaamse regering besliste echter om het gat van 1 miljoen euro niet te dichten, dat betekent een kwart van de subsidie van de Bewegingen. Er staan 60 banen op de tocht en voor sommige organisaties betekent dit wellicht het einde.

Zowel het verhaal van de volkshogescholen als van de Bewegingen is een schande voor het beleid van deze Vlaamse regering. Wij hebben de indruk dat onze minister haar zaak niet met alle kracht verdedigt binnen de regering en zijn verbaasd dat de sp-a dit beleid mee ondersteunt. Afbouw van de bewegingen en volkshogescholen is afbouw van een open, democratische samenleving! We hopen alsnog dat we de zaak kunnen keren. Er was een betoging op 19 november voor het verkrijgen van een Vlaams Intersectoraal Akkoord voor 2011-2015. Daarbij was er ook aandacht voor de situatie binnen cultuur, zowel voor het sociaal cultureel werk als voor de kunstensector.

We kregen dan toch een zicht op waar de minister naartoe wil met de Grote Vlaamse Instellingen. De regering besliste dat het Koninklijk Ballet van Vlaanderen en de Vlaamse Opera fuseren. Ze worden in één juridische structuur ondergebracht, met één raad van bestuur en één intendant. De twee poten krijgen wel elk een aparte artistieke directie. Tegen dit voornemen was er al heel wat protest van het personeel van het Ballet van Vlaanderen. Zij vrezen dat het Ballet zal ondergesneeuwd geraken door de activiteiten van de Opera. Kathryn Bennetts gaf haar ontslag, want zij wenst niet te werken onder een intendant.

We hebben toch heel wat vragen bij deze operatie. Hoe zal de Opera omgaan met het feit dat er een deficit is bij het Bal-

let? De minister stelt voor dat er een crisismanager wordt aangesteld. Er werd al heel wat bezuinigd in het Ballet en vorig jaar zijn er acht personeelsleden ontslagen. Dat het Ballet ondergefinancierd is, blijkt duidelijk als we vergelijken met gelijkaardige gezelschappen in Europa. Het gezelschap is van een uitzonderlijk hoog artistiek niveau en internationaal bekend. Er komen dan ook steunbetuigingen van overal ter wereld. Een herwaardering van de lonen van de dansers is nodig want die zijn echt onderbetaald, en een goede regeling voor hun transitie na hun meestal korte carrière.

Minister Schauvliege wil een betere samenwerking tussen de instellingen die vooral produceren, en de toonplekken zoals het Concertgebouw Brugge en de Bijloke. Het is logisch dat gesubsidieerde instellingen met elkaar overleggen en samenwerken om tot een optimale spreiding van de cultuurproductie te komen.

In de nota van de Vlaamse regering is er sprake van het vormen van een pool van musici waaruit dan de verschillende instellingen kunnen putten. Dit lijkt ons totaal onrealistisch. Wij zijn wel bereid om de oefening te maken over de lonen en arbeidsvoorwaarden van de artiesten. Wij zijn reeds jaren vragende partij om die lonen te herwaarderen. De musici en zangers zitten onder wat in het onderwijs betaald wordt en kregen ook de loonharmonisering van het Vlaams Intersectoraal Akkoord niet. Het is positief dat de minister oog heeft voor deze problematiek, maar dit mag geen besparingsoperatie worden maar wel een herwaardering.

Wij proberen al maanden om de podiumkunsten deel te laten uitmaken van het Vlaams Intersectoraal Akkoord. De beeldende kunst zit wel bij het VIA omdat ze onder paritair comité 329 vallen. Spijtig genoeg zijn er krachten die tegen ons werken, zoals de 'witte woede'-vakbonden en de werkgevers van de social profit, verenigd in Verso. Het is pijnlijk dit te moeten vaststellen. Er is toch geen verschil tussen een werknemer van een educatief kunstencentrum en een werkplaats voor podiumkunsten? Gesubsidieerde personeelsleden in de beeldende kunst en in de podiumkunsten zijn evenwaardig en deze discriminatie moet dus stoppen.

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

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

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

Seintjes

Limburg

Senioren naar Rijsel en de kerstmarkt

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

Oost-Vlaanderen

afdeling Brakel Kerstfeest

We nodigen al onze leden met hun gezin uit op ons kerstfeest dat plaatsheeft op 19 december om 15 uur in de polyvalente zaal De Rijdt, Jagersstraat te Brakel. Na een welkomstwoordje door de voorzitter en onze gewestelijke secretaris kan u volop genieten van koffie, koeken en vertier. Naar goede gewoonte brengt de kerstman ons een bezoek met snoep en een geschenk voor

de kinderen. Ook de gepensioneerden worden niet vergeten. Belgacom-collega Eddy Van Der Stichelen zorgt voor de muziek en spelletjes voor de kinderen. Iedereen welkom, met kinderen en kleinkinderen. Gelieve in te schrijven bij een van de bestuursleden hieronder ten laatste op dinsdag 30 november. Vermeld naam, adres, aantal volwassenen en aantal kinderen tot 10 jaar (geslacht + leeftijd). Inschrijven kan bij Mirella Limpens, Moriaanstraat 11, 9660 Brakel, 055/42.40.26 - Daniël De Groote, Hollebeekstraat 40, 9660 Brakel, 055/42.44.91 - Luc De Winne, Toepweg 13, 9660 Brakel, 055/42.12.42 - Ghislain Van Cauwenberghe, Wijnstraat 4, 9660 Brakel, 055/42.21.15.

afdeling Wetteren Nieuwjaarsreceptie

Op zondag 16 januari 2011 om 10 uur organiseert de afdeling Wetteren een algemene ledenvergadering, gevolgd door de nieuwjaarsreceptie in ons lokaal op het F. Beernaertsplein 15, 9230 Wetteren. Gastsprekers zijn voorzitter Karel Stessens en GIBS van Oost-Vlaanderen Werner Roelandt. Na de toespraken is er mogelijkheid tot vragen stellen. De gewestelijke sectorsecretarissen worden ook verwacht. Hou ook alvast 19 maart vrij, want dan organiseren we ons jaarlijks feest. Meer info: marc.vanhauwermeiren@skynet.be.

West-Vlaanderen

afdeling Brugge Senioren naar Kinopolis

Op 14 december organiseert de senio-

renwerking van afdeling Brugge een mooie filmnamiddag, gevolgd door een gezellige babbel met koffie en gebak. Op het programma de film 'Dear John' van Lasse Hallström. John Tyree wordt tijdens zijn verlof van het leger verliefd op de studente Savannah Lynn Curtis. De twee geliefden hebben een mooie tijd en als John weer wordt uitgezonden, vraagt hij aan haar op hem te wachten. Maar dan breekt de oorlog in Afghanistan uit.

Deelname in de onkosten 8 euro, alles inbegrepen en ter plaatse te betalen. Wij verzamelen in de hall van Kinopolis om 14 uur. De voorstelling start om 14.30 uur. Buslijn 27 Station-Loppem heeft een halte aan Kinopolis.

Wij dienen het aantal deelnemers op te geven bij Kinopolis. Daarom is het nodig uw aanwezigheid te bevestigen vóór 10 december bij Jan Samson, 050/67.59.20, 0473/86.17.22, samson.jan@telenet.be of Marc Caenen, 050/36.04.55, 0479/86.23.88, marc.caenen@telenet.be.

Antwerpen

Tentoonstelling staking eenheidswet

In het ACOD-bondsgebouw, Omme-ganckstraat 47-49 in Antwerpen loopt gedurende twee weken in december de tentoonstelling '60-61 - 50 jaar later' die de grote staking tegen de eenheidswet herdenkt. De tentoonstelling is toegankelijk op alle werkdagen van 6 tot 20 december, telkens van 9 tot 19 uur. Iedereen welkom.