

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

oktober 2012 - 68.09

Tribune

14 oktober 2012

Jij beslist!

Inhoud

Inhoud en colofon	2
Wedstrijd	2
Algemeen	3
Spoor	12
Tram Bus Metro	15
De Post	16
Gazelco	18
Telecom	19
Federale Overheidsdiensten	23
Vlaamse Overheidsdiensten	26
Lokale en regionale besturen	31
Onderwijs	32
Cultuur	37
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, Jean
Pierre Goossens, Mil Luyten, Laurette
Muylaert, Guido Rasschaert, André
Vandekerkhove, Jan Van Wijngaerden

Eindredactie:
Robin Productions, Aalst

Vormgeving:
Robin Productions, Els De Waele

Drukkerij:
Roto Smeets, Brussel

Wedstrijd "De 360°- werknemer"

Winnaars
'iTunes geschenkkkaart'

Valérie Puttevils (Gent), Johan Pieters (Oosterzele), Marc Lens (Glabbeek), Jimmy Smedts (Koekelberg) en Martine Tans (Diepenbeek) winnen de iTunes geschenkkkaart. Zij wisten dat SAMWU (South African Municipal Workers Union) de Zuid-Afrikaanse vakbond is voor werknemers van gemeenten; dat controleurs van de Lijn in risicovolle situaties steek- en priemwerende vesten en snijwerende handschoenen kunnen aantrekken; dat Smartschool gebruikt wordt voor de digitale informatiedoorstroming tussen alle betrokkenen in een schoolcontext.

Nieuwe prijs:
'De 360°-werknemer'

De relatie van de mens tot arbeid veranderd. We werken niet meer om te leven, we leven om te werken. Ons leven en onze persoonlijkheid worden nu uitsluitend in functie van arbeid gezien. In dit boek geven de auteurs een heldere en toegankelijke beschrijving van die verandering.

Vragen

- Wanneer vinden nog dit jaar de twee grote vakbondshappenings plaats van de ACOD Overheidsdiensten?
- In hoeveel wijken heeft het Gentse stadsbestuur Gent opgedeeld?
- Welke dag werd door UNESCO wereldwijd uitgeroepen tot jaarlijkse 'dag van de leraar'?

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

Als je het mij vraagt Maak een bewuste keuze

Op zondag 14 oktober kiezen we nieuwe gemeentebesturen. Welke overwegingen moeten volgens jou het meest meespelen in die keuze?

Chris Reniers: "Iedereen moet goed beseffen dat we voor een belangrijke beslissing staan. We zullen immers bepalen wie de komende zes jaar vorm zal geven aan de manier waarop onze woonplaatsen bestuurd zullen worden. Daarom lijkt het mijn logisch dat je kiest voor iemand die kan bewijzen of al bewezen heeft dat hij of zij zeer betrokken is bij je stad, gemeente of dorp. Je wil immers dat wie het beleid van je woonplaats vorm geeft op de hoogte is van wat er leeft en wat de problemen zijn. Ze moeten immers in staat zijn een groep mensen die op dezelfde plaats woont, om te vormen tot een echte samenleving, waar iedereen ook echt met elkaar samen kan leven. Daarom ook vind ik de visie en uitspraken van Bart De Wever in het kader van de Antwerpse gemeenteraadsverkiezingen absoluut niet kunnen. Hij vertelt een vals, populistisch en nationalistisch verhaal."

Hoezo?

Chris Reniers: "Het gaat hier om lokale verkiezingen, maar sommigen, zoals Bart De Wever, denken blijkbaar dat de Wetstraat de norm is voor heel het land. Ze roepen van aan de kant om verandering, maar steken zelf hun nek niet uit of leveren nauwelijks constructieve of concrete ideeën aan. Het recupereren van mensen die vroeger de dienst uitmaakten van een ondemocratische partij die over haar hoogtepunt is, zal volgens mij evenmin vernieuwing brengen. Als ik Bart De Wever moet geloven, is in onze gemeenten enkel plaats voor mensen die op hem lijken en zijn gedachtegoed aanhangen. Ze moeten in de pas lopen op de manier die hij wil, mooi afgelijnd – bijna zwart-wit. Zo zit een samenleving niet in elkaar. Er zijn tal van grijs tinten tussen beide uitersten en vaak zijn die nog mooi kleurrijk afgelijnd. Diversiteit is een gegeven waar je niet om heen kan: niet in een vakbond en zeker niet in een samenleving. We leven in de 21ste eeuw en dat betekent dat je rondom mensen van allerlei nationaliteiten, etniciteiten, achtergronden, ideeën en religies hebt wonen. We hebben nu eenmaal geen andere keuze dan met hen te leren samenleven. Bovendien betekent het vaak een enorme verrijking!"

Wil dat zeggen dat er een vrijkaart bestaat voor wie de regels niet respecteert?

Chris Reniers: "Zeker niet! Iedereen moet elkaar respecteren en niemand mag zomaar z'n opvattingen doordrukken – niet Bart De Wever en evenmin 'mannen met baarden'. Integratie betekent uiteraard niet dat je naar hier komt om je normen en waarden op te leggen. Volgens mij pakt het Antwerps stadsbestuur onder leiding van Patrick Janssen de samenlevingsproblemen in de Scheldestad goed aan. Onlangs nog reageerde de politie bij relletjes rond een kwetsende anti-islamfilm zeer kordaat, om duidelijk te maken dat zo'n gedrag



Chris Reniers - Algemeen secretaris ACOD

in onze samenleving niet gedoogd kan worden. Het is dan ook zeer positief dat vele moslims aangaven dat het niet de juiste manier is om je ongenoegen daarover te uiten. Volgens mij is dat toch een duidelijke boodschap dat zij met iedereen samen willen leven."

Op de volgende bladzijden staat een interview met Gents burgemeester Daniël Termont. Waarom plaatst de ACOD hem in de spotlight?

Chris Reniers: "We doen als vakbond een oproep om te kiezen voor mensen die het verdienen. En Daniël Termont is daarvan het voorbeeld bij uitstek. Volgens ons verenigt hij alle kwaliteiten die een goede burgemeester of bestuurder van een gemeente zou moeten bezitten: betrokkenheid bij de mensen, respect voor iedereen die deel uitmaakt van de samenleving, een duidelijke lijn en toon over wat kan en niet kan, ideeën voor de toekomst en de wil om samen met een aantal progressieve en pragmatische mensen te willen besturen. Gent vormt volgens onze blauwdruk voor de rest van Vlaanderen. Bovendien vinden we het als vakbond van openbare diensten erg positief dat onder leiding van Daniël Termont Gent de kaart trekt van statutaire tewerkstelling en maximaal inzet op sterke, toegankelijke en duurzame openbare diensten. Daar kan de ACOD zich volledig in terugvinden. Daarom roep ik iedereen op om voor zijn of haar Daniël Termont te stemmen, want in heel Vlaanderen zijn er kandidaten zoals hij te vinden die onze stem verdienen!"



Interview Daniël Termont

“Ik besteed mijn tijd liever aan de Gentenaars, dan op een bankje in het parlement”

Daniël Termont (sp.a) is sinds 28 december 2006 burgemeester van Gent. Een bekroning van zijn jarenlange inzet in de Gentse gemeentepolitiek, waarbij hij de stad in al haar aspecten leerde kennen. Bij de gemeenteraadsverkiezingen van 14 oktober doet Termont een gooi naar een tweede termijn. Tribune vroeg de Gentse burgervader naar zijn ervaringen de voorbije zes jaar.

Je volgde einde 2006 de illustere Frank Beke op, destijds alom geprezen als beste burgemeester van Vlaanderen. Was je niet bang van de grote voetsporen waarin je moest treden?

Daniël Termont: “Frank was zodanig populair dat zelfs een andere socialistische burgemeester – die ik niet bij naam zal noemen – verklaarde dat hij op zijn knieën van Leuven naar Gent zou kruipen om hem te overtuigen

toch voor een extra termijn te gaan. Ik wist dus dat het niet simpel zou zijn. Iedereen vroeg zich af hoe ik aan hem zou kunnen tippen. Frank stelde me echter gerust en zei me dat ik gewoon mezelf moest blijven en de zaken op mijn eigen manier moest aanpakken. Ik heb een heel andere stijl dan Frank: hij is veeleer een erudiete man, terwijl ik veel meer een volksfiguur ben. En volgens mij ben ik dat ook altijd gebleven. Ik hoop dat de Gentenaars mijn stijl hebben kunnen smaken en tevreden zijn over mijn geleverde werk. Op 14 oktober is mijn eindexamen. We zullen zien wat het geeft.”

Ben je zelf tevreden over je eerste termijn als burgemeester?

Daniël Termont: “Toch wel, ik denk dat we heel wat waardevolle zaken hebben gerealiseerd voor de Gentenaars.

Daarbij heb ik steeds kunnen rekenen op een uitstekend en ervaren schepencollege. Ook de samenwerking met onze coalitiepartners verliep zeer vlot. Ik hoop dat we ons positief beleid met dezelfde ploeg kunnen verderzetten, maar dan met Groen erbij. Voor deze verkiezingen gaat de sp.a in Gent een samenwerking aan met Groen, wat ons voor het eerst de kans geeft een brede linkse lijst te brengen. Volgens ons is Gent een linkse stad en samen willen we een project indienen voor de toekomst.”

Is er een geheim ingrediënt om vlot te kunnen besturen en een goed beleid te voeren?

Daniël Termont: “Ervaring is cruciaal. Zelf was ik voordien 12 jaar schepen van Economische ontwikkeling en de Haven. Van alle grote dossiers die we nu aan het uitvoeren zijn, lag ik voor

een stuk mee aan de basis. Ik denk daarbij aan o.a. Flanders Expo en de vernieuwing van en rond het station Gent-Sint-Pieters. Het is fijn vast te stellen dat veel van de projecten die destijds in de steigers stonden, nu afgewerkt geraken. Je moet dus wat gepokt en gemazeld zijn in de gemeentepolitiek om dergelijke zaken in goede banen te leiden. Als ooit mensen van bijvoorbeeld de N-VA, zonder bestuurservaring, die dossiers zouden moeten overnemen, dan hebben ze een enorme kloof te overbruggen. Dat is niet direct in het belang van de Gentenaar."

Als burgemeester overzie je alle dossiers en projecten die in een stad gerealiseerd worden. Zijn er ook waar je nauwer bij betrokken bent en gepoogd hebt je eigen accenten te leggen?

Daniël Termont: "Ik denk in de eerste plaats aan ons beleid rond stadsontwikkeling. Het is belangrijk dat Gent niet te snel of te groot groeit. Gent moet Gent kunnen blijven en mag haar maagdelijkheid niet verliezen. We zijn New York niet, maar ook niet Bachten de Kupe. Gent moet dus niet volgebouwd worden met torens. Ook op vlak van toerisme moet Gent zich voorzichtig ontwikkelen. Het is niet mijn bedoeling dat Gent 'zwart' loopt van toeristen."

De prijzen van huizen en appartementen zijn de voorbije tien jaar in heel Vlaanderen spectaculair gestegen. Hoe speel je daarop in?

Daniël Termont: "De behoefte aan woningen zal een prioriteit zijn tijdens de volgende legislatuur – meer nog dan nu. Gent heeft een groot tekort aan woningen. Bovendien blijven de prijzen sterk stijgen, in tegenstelling tot de huidige algemene trend. Daardoor zitten we al op het niveau van Antwerpen. De verklaring ligt in de populariteit van de stad: velen willen graag in Gent komen wonen. Volgens mij kunnen we dus ons woningaanbod verbeteren. We hebben al flink wat vooruitgang geboekt door massale investeringen te doen. Daardoor ziet onze openbare woningmarkt er al erg goed uit, maar ook de private woningmarkt kan nog een 'boost' gebruiken. Het is cruciaal dat Gent een leefbare stad blijft: dat is onze grote uitdaging. Daarom ook verplichten we

al enkele jaren de projectontwikkelaars om in projecten vanaf 50 woningen ook 20% sociale woningen te voorzien."

"Ik ga niet akkoord met stellingen als zou Gent te veel besteden aan haar personeel, zoals bijvoorbeeld de N-VA beweert."

Je hebt het over een leefbare stad. Voor grootsteden betekent dat ook het verzoenen van mensen met verschillende etnische en culturele achtergronden. Welke initiatieven kunnen daarbij helpen?

Daniël Termont: "Gent heeft een grote allochtone bevolking en uiteraard kennen we ook integratieproblemen. De Roma vormen momenteel onze grootste uitdaging. Zij komen hier aan in grote armoede en totaal onvoorbereid. Ze kennen de taal niet, hebben geen geld, geen bezittingen, geen opleiding en geen huis. Gevolg is dat ze met erg veel mensen gaan samenwonen in één woning, wat ook niet bevorderlijk is. Bovendien moeten we hen uitleggen hoe mensen hier samenleven, wat verschillend is van wat zij gewoon zijn. Uiteraard veroorzaakt dat wrijvingen en regelmatig ontvangen we klachten. Om die op te vangen, kunnen we rekenen op een speciale afdeling van onze Preventiedienst, die klachten registreert, onderzoekt en ook sensibiliseringscampagnes voert. Wanneer de problemen echter blijven aanhouden, doen we een beroep op het speciaal daarvoor opgerichte overlastteam van de politie. Hun voornaamste focus ligt op de strijd tegen sluikstorten en lawaaioverlast."

Ben je zelf als burgemeester veel 'op het terrein' aanwezig?

Daniël Termont: "Ik heb het altijd zeer belangrijk gevonden om zeer dicht bij de mensen te staan. Dat betekent dat ik veel op straat loop, wijkfeesten bijwonen en huisbezoeken doe. Zo hou ik de vinger aan de pols en weet ik wat bij mensen leeft en wat hun bezorgdheden zijn. Ik denk dat ik wel mag zeggen dat

ik de stad de voorbije zes jaar bijzonder goed heb leren kennen. Dat heeft me toegelaten om met veel meer kennis van zaken de stad te besturen en de dossiers van mijn schepenen op te volgen. Je moet dicht bij de mensen staan. Het heeft geen zin je op te sluiten in de ivoren toren van het stadhuis."

Communicatie en contact met de burgers is belangrijk. Hoe heb je dat nog kunnen verbeteren?

Daniël Termont: "In 2004 is onze 'gebiedsgerichte werking' gestart. We hebben de stad opgedeeld in 25 wijken. In elke wijk doen we aan gebiedsgerichte werking. Dit betekent dat er telkens minstens één personeelslid voortdurend actief is. Ze lopen op straat, spreken met burgers en bezoeken activiteiten. Zo vormen ze een contactpunt voor het stadsbestuur: wij kunnen de mensen in de wijk informeren over ons beleid en ontvangen ook feedback over beleidsinitiatieven die we ondernemen. Bovendien hebben we in ons huidige bestuursakkoord ingeschreven dat we met het voltallig schepencollege in alle wijken ook twee keer op bezoek zouden gaan om met de bevolking te praten en discussiëren. We zijn daar ook in geslaagd, goed voor 50 intensieve gespreksavonden. In sommige wijken houden we een klassiek debat, in andere gebruiken we een 'debat-café', waarbij de leden van het schepencollege apart met kleinere groepen bewoners aan tafel gaan zitten met iedereen, zodat iedereen eens vrij zijn of haar mening kan zeggen over specifieke thema's. Verder hebben we ook initiatieven als 'Wijk aan zet', waarbij inwoners – met financiële steun van de stad maar na een beslissing door een wijkjury – activiteiten kunnen organiseren, zoals barbecues en wijkfeesten. Dat loopt bijzonder goed. Het bevordert bovendien het sociaal contact en de sociale controle."

Je staat er ook om bekend mailtjes die je ontvangt van burgers zelf te beantwoorden. Word je dan niet een soort van eerstelijns-hulp?

Daniël Termont: "Ja, maar zo weet ik tenminste wat er leeft in mijn stad en met welke problemen mensen geconfronteerd worden. Uiteraard los ik de problemen niet zelf op en geef ik ze

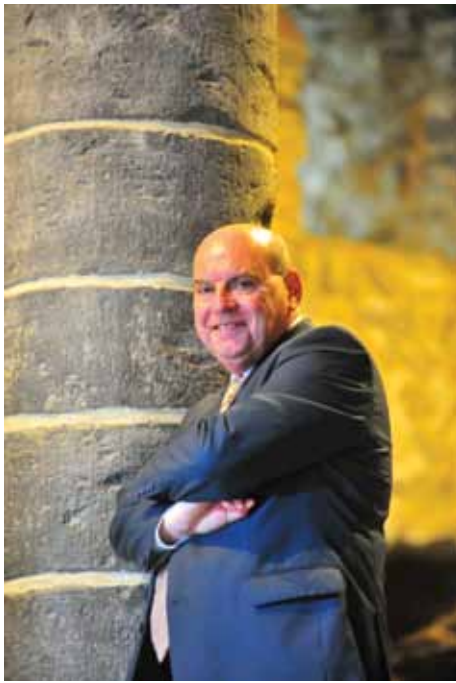
door aan onze bevoegde diensten, maar zo kan ik het tenminste opvolgen. Dat vraagt veel werk. Ik werk minstens 18 uur per dag en dat 7 dagen op 7. Vaak zit ik nog tot na middernacht mails en tweets te beantwoorden. Gelukkig kan ik rekenen op een fantastische vrouw die me daarin steunt. Eigenlijk heb ik nauwelijks nog dode momenten tijdens mijn dag. Soms vraag ik me wel af hoe we dat vroeger deden, zonder gsm."

Je bent ook verkozen als parlements lid, maar je zetelt niet. Is de link met Brussel dan niet belangrijk om de belangen van je stad te verdedigen?

Daniël Termont: "Ik heb steeds gezegd dat ik niet zou zetelen indien ik verkozen zou worden voor het parlement. Ik wil me 100 procent focussen op het burgemeesterschap. Mijn aanwezigheid in het parlement is niet direct noodzakelijk voor het welzijn van de stad. Ik zetel met overtuiging in het partijbureau van de sp.a en daar krijg ik ook de kans om dossiers van de stad Gent aan te kaarten. Kijk, burgemeester zijn is al een fulltime job op zich. Uiteraard hangt het er ook vanaf hoe je die job wil invullen. Als ik mijn 250 mails per dag zelf wil blijven beantwoorden, kruipt daar nu eenmaal tijd in. En die besteed ik liever aan de Gentse burgers dan op een bankje in het parlement."

Stadsbesturen zijn traditioneel grote werkgevers, zeker dan als openbare dienst. Tegelijk staan ze onder druk om de openbare tewerkstelling af te bouwen, o.a. onder het mom van kostenbesparing. Hoe gaat Gent daarmee om?

Daniël Termont: "Wij hebben als een van de weinige bestuursploegen in ons land in ons bestuursakkoord ingeschreven dat we kiezen voor de statutaire tewerkstelling, niet voor de contractuele. We willen ons personeel de waarborg van een vaste job garanderen: dat geeft immers extra zekerheid. Ondertussen is 60 procent van ons personeel statutair, één van de hoogste percentages bij overheden in België, zeker in steden. Verder hebben we ook een tweede pensioenpijler opgericht. De stad heeft daarvoor van meet af aan een flinke financiële injectie gegeven en het engagement opgenomen om dat jaarlijks aan te dikken."



"Als de Gentenaar tevreden is van zijn stad, is dat volgens mij ook omdat we goed stadspersoneel hebben."

Zijn er ook initiatieven voor lagere personeelsfuncties?

Daniël Termont: "We zijn van plan om tijdens de volgende legislatuur een eigen sociaal tewerkstellingbedrijf van de stad op te richten. Onze ploeg gelooft immers zeer sterk in de tewerkstelling van de lagere functies. Steeds vaker besteden steden, gemeenten en overheidsbedrijven de lagere functies uit aan de privé. Daardoor moeten die mensen vaak werken aan een hongerloos en in onmogelijke omstandigheden. Wij willen hen in Gent op een humane manier tewerkstellen, met een deftig loon aan werkbare voorwaarden. In totaal stelt onze stad ruim 10.000 personeelsleden te werk, satellieten als brandweer, politie en huisvuilophaling meegerekend. Het gaat hier dus om een aanzienlijk aantal werknemers. Bovendien wordt het nu makkelijker om aangeworven te worden voor een lagere functie."

Hoezo?

Daniël Termont: "Wij zijn gestopt met de diplomavooraanbieden bij de aanwerving. Een kasseilegger moet dus niet langer een ingewikkeld schriftelijk examen afleggen om te bewijzen dat hij geschikt is voor de job. Uiteindelijk moet hij geschikt zijn om straten aan te leggen, niet om teksten te schrijven. Wat telt is dat je beroepsbekwaam bent voor de job die je zal uitoefenen. Voor onze inwoners van allochtone afkomst is dat een enorme vooruitgang: ook als je niet perfect Nederlands spreekt kan je aan de bak komen, als je de job maar goed kan uitvoeren. Zo wordt de Stad ook een sociale werkgever: mensen die elders niet aan de slag kunnen, maken bij ons een kans."

Doen jullie ook iets voor de combinatie werk en gezin?

Daniël Termont: "Zeker, we hebben een zeer duidelijk, gezinsvriendelijk beleid voor wat betreft de verlofregeling. Die is erg soepel. Bovendien zijn sinds kort ook de mogelijkheden om thuis te werken in vele administratieve diensten fors uitgebreid. En op vlak van mobiliteit stelt de stad fietsen ter beschikking."

Het is duidelijk dat Gent sterk inzet op haar openbare diensten. Is het een investering die zichzelf terugbetaalt?

Daniël Termont: "Absoluut, je krijgt er immers een goede en sterke dienstverlening voor in de plaats. Ik ga dus niet akkoord met stellingen als zou Gent te veel besteden aan haar personeel, zoals bijvoorbeeld de N-VA beweert. Letterlijk stelt de N-VA dat 1 op 4 plaatsen bij de Stad Gent zou moeten worden geschrapt. Tja, als je dat doet, valt heel je dienstverlening in duigen. Er zijn nu eenmaal diensten die je niet kan leveren zonder personeel. Als de Gentenaar tevreden is van zijn stad, is dat volgens mij ook omdat we goed stadspersoneel hebben. En die stuk voor stuk nodig. Minder personeel betekent immers ook meer werkdruk en minder motivatie en dus een slechtere dienstverlening aan de burger. Dat wil ik alvast niet toestaan!"

Toekomstperspectieven BIG hertekent de krachtlijnen

Op 6 juni 2012 stelde de Brusselse Intergewestelijke van de ACOD op haar statutair congres haar toekomstperspectieven voor. Na een traditioneel kalmere zomerperiode kan nu het echte werk beginnen.

De perspectieven liggen in de lijn van onze vorige bespiegelingen over de toekomst van het links syndicalisme en schetsen de grote werkpunten die de basis zullen vormen van onze actie voor op zijn minst vier jaar. Ze steunen op de overgang naar een sectorsyndicalisme, dus een syndicalisme georganiseerd in grote activiteitsectoren. Be-doeling is inderdaad dat de vakbond zich logischer structureert tegenover de diverse machtsniveaus, om nog doeltreffender te kunnen handelen ten gunste van de leden.

Vaststellingen

De ACOD strijdt voor een rechtvaardige herverdeling van de rijkdommen aan de hand van mechanismen van solidariteit waarvoor de openbare sector borg moet staan. Dit is niet eenvoudig, gezien de door Europa aangeprezen neoliberale strategie, waarbij alles door de markt wordt bepaald. Bovendien moeten we steeds vaker strijden tegen de ontsporingen van de privatiseringen en filialiseringen. Openbare diensten worden geleidelijk aan opgesplitst. En dan zwijgen we nog over de gestage opgang van contractuele tewerkstelling ten koste van de statutaire aanwervingen of van de verdeeldheid onder de werknemers als gevolg van publiek-private samenwerkingen.

Voorgeschiedenis

Deze vaststellingen hebben de mensen binnen onze vakbondsstructuren aan het denken gezet over de wegen die moeten bewandeld worden om doeltreffend te reageren ten gunste van de leden en de openbare diensten. Het vakbondsleven en het sociale overleg variëren aanzienlijk naargelang we te maken hebben met de 'klassieke' openbare diensten (parastatalen, ministeries, lokale overheden), de overheidsbedrijven (spoor, telecom, post en TBM) of de communautaire sectoren (RTBF, VRT, cultuur, enseignement en onderwijs). Elke sector heeft z'n eigenheid en daardoor zijn er drie hoofdlijnen van mogelijke evoluties: het vakbondsstatuut, de sociale betrekkingen en de vakbondsstructuren.

Vakbondsstatuut en sociale betrekkingen

Al 40 jaar lang is het grote pluspunt van het vakbondsstatuut dat het op alle niveaus van de openbare diensten een syndicaal overleg oplegt. Vandaag ziet de realiteit op het terrein er heel anders uit. De draagwijdte van het statuut moet worden uitgebreid om de belangen van alle leden te kunnen verdedigen door de vakorganisaties een meer doorslaggevende rol te laten spelen in het raam van het overleg. In het huidige systeem mondt een onderhandeling die niet tot een goed einde wordt gebracht uit in een protocol van niet-akkoord. Daardoor kan de overheid haar beslissingen eenzijdig toepassen. Dat komt feitelijk neer op de negatie van het principe van onder-

handelen. Ons syndicaal statuut moet dan ook onze afgevaardigden een betere bescherming geven, vooral dan de contractuele personeelsleden omdat zij het grootste gevaar lopen.

Vakbondsstructuren

Rekening houdend met de evolutie van de openbare diensten zullen onze structuren ook moeten evolueren. Ze moeten reactieve en proactieve deskundige diensten uitbouwen die zich hoofdzakelijk toespitsen op de volgende drie domeinen: het Europese beleid, de economische en financiële informatie en de paritaire comités bevoegd voor de openbare diensten. Op deze manier zullen we kunnen vooruitlopen op de nieuwe wendingen en te gepasten tijde kunnen reageren.

Deze perspectieven zijn voorgelegd aan het federale statutaire congres van de ACOD, dat ze met een ruime meerderheid goedkeurde. We zijn ambitieus, maar we zijn gemotiveerd om onze doelstellingen te realiseren.

Jean-Pierre Knaepenbergh



ACOD Oost-Vlaanderen Oproep kandidaturen voorzitter en vicevoorzitter

Het gewest Oost-Vlaanderen doet een oproep tot kandidatuurstelling voor het mandaat van voorzitter en vicevoorzitter, conform haar huishoudelijk reglement. Kandidaten moeten 5 jaar lid

zijn van het gewest Oost-Vlaanderen en voorgedragen worden door tenminste één sector of één afdeling. De kandidatuur moet ingediend worden bij de algemeen provinciaal secretaris. Richt je

kandidatuur schriftelijk en voorzien van een motivering vóór 15 oktober 2012 tot ACOD Oost-Vlaanderen, y.t.a.v. Kd. Werner Roelandt - algemeen provinciaal secretaris, Bagattenstraat 158, 9000 Gent.

Volg de ACOD op het internet

De voorbije jaren heeft de ACOD haar aanwezigheid op het internet versterkt. We proberen gelijke tred te houden met de razendsnelle evoluties in nieuwe media. We willen je via al deze nieuwe communicatiemogelijkheden informeren op de manier die voor jou het beste past. Bovendien reiken we je nieuwe kanalen aan om contact met ons op te nemen voor vragen, opmerkingen en eventuele problemen. Een overzichtje van de middelen die je ter beschikking staan.

ACOD Online



Op onze website vind je niet enkel persberichten, nieuwtjes, agenda-activiteiten, standpunten en de artikels van Tribune, maar via de 'wie is wie' kan je er ook contact opnemen met sector- en gewestverantwoordelijken van de ACOD. Vind ze via de link 'wie is wie' bovenaan de pagina, of via de sector- of gewestpagina's (de rode keuzemenu's in de linkerkolom).



In de rechterkolom vind je de 'e-services' waar vijf grote rode knoppen je onmiddellijk de weg wijzen. Via de knop 'word lid!' kan je een nieuwe aanvraag voor ACOD-lidmaatschap indienen. Leden kunnen via de knop 'activeer je gegevens' hun online ACOD-profiel op de website activeren en vervolledigen, waardoor ze toegang krijgen tot alle onderdelen van ACOD Online en tot gegevens over uitbetalingen van stakingsgelden en premies. Verder zijn er ook knoppen om een adreswijziging door te geven, je in te schrijven voor de nieuwsbrief of om rechtstreeks een vraag te stellen aan de

ACOD als je niet weet tot wie of waar je richten ('contacteer ACOD').

www.acodonline.be

ACOD Blogt



Via haar blog kan de ACOD snel op het nieuws (of de waan) van de dag reageren. Beslist een bezoekje waard om er de syndicale kijk op de actualiteit van ACOD-voorzitter Karel Stessens en algemeen secretaris Chris Reniers op terugvinden. De blogsite is ook voorzien van een zoekfunctie om makkelijk blogitems uit het verleden terug te vinden en je kan ook op maand en jaar zoeken. Wil je de mening van de ACOD nog breder verspreiden, zowel binnen de syndicale wereld als daarbuiten, dan kan dat. We hebben een eenvoudige functie voorzien om elk blogitem via mail, facebook of twitter te delen.

www.acodblogt.be



Actief op Facebook en geïnteresseerd in een constructief debat met ACOD-leden uit andere sectoren en gewesten over wat er gebeurt op je werk, in je stad, in Vlaanderen, in België of in de wereld? Dan moet je je zeker lid maken van onze ACOD-facebookgroep!

www.facebook.com/groups/240703177306



Bij de minste nieuwsitems flitsen de tweets ons rond de oren. Iedereen heeft een mening en probeert die in 140 tekens te vatten. Ook vele ACOD-ers en ABVV-ers zijn actief. Geef je vakbond een stem, maak een account aan op twitter, volg je kameraden-syndicalisten en word gevolgd!

@KarelStessens @chrscmps @ABVV_CCopers @VlaamsABVV @...

Laatste herinnering: einde duplicaten formulieren syndicale premie

Vanaf 2012 kan de personeelsdienst waarvan u afhangt, u geen duplicaat meer bezorgen van het formulier syndicale premie, zelfs niet wanneer uw formulier is zoekgeraakt, u het nooit ontvangen heeft of het structurele veranderingen inhoudt.

Als u zich in een dergelijke toestand bevindt en wel degelijk recht hebt op uw vakbondspremie, zijn er twee mogelijkheden:

- ofwel neemt u via mail of telefoon contact op met uw gewest/afgevaardigde/sector of gaat u snel ter plaatse om de ACOD op de hoogte te brengen van het probleem.
- ofwel stuurt u een mail naar de vzw Vakbondspremie sec.asbl-vzw@cgspace.be met vermelding van uw naam, voornaam, geboortedatum, lidnummer ACOD als u dit kent, de referentie van uw werkgever(s) in 2011 en de eventuele data van in- en

uitdiensttreding voor het referentiejaar.

In ieder geval ontvangt u van ons een vervangingsformulier dat u ons verbeterd en/of vervolledigd moet terugsturen. Zodra we dit vervangingsformulier ontvangen, zetten we de nodige administratieve stappen bij het secretariaat van de Commissie Vakbondspremies voor de uitbetaling.

Studietoelage 2012-2013

ABVV Jongeren helpen je met je aanvraag

Studeren kost (veel) geld. Voor de ene is dat al makkelijker te betalen dan de andere. Daarom voorziet de Vlaamse overheid een aantal toelagen om het onderwijs toegankelijker te maken voor iedereen. Het bedrag van de toelage is onder meer afhankelijk van het onderwijsniveau. Zo zijn er schooltoelagen voor het basisonderwijs (kleuter- en lager onderwijs); voor het secundair onderwijs (voltijds secundair onderwijs, leertijd en deeltijds leren) en studietoelagen voor het hoger onderwijs (hogescholen en universiteiten).

Wanneer heb je recht op een studietoelage?

Of je al dan niet recht hebt op een of meerdere toelagen, is afhankelijk van een aantal voorwaarden. Soms zijn ze verschillend per onderwijsniveau, soms blijven die hetzelfde. Er zijn nationaliteitsvoorwaarden en pedagogische voorwaarden, en belangrijk zijn ook de financiële voorwaarden. De bedragen worden toegekend op basis van het onderwijsniveau en per situatie.

Zo bestaat er voor kleuters een vast bedrag van 87 euro per kind. In het lager onderwijs varieert de schooltoelage tussen 98 tot 147 euro, afhankelijk van het gezinsinkomen. Leerlingen in het voltijds secundair onderwijs hebben recht op minstens 122 euro (minimum voor externe leerlingen) tot 1080

euro (volledige toelage voor leerlingen die op internaat zitten). Voor deeltijds leerplichtigen gaan de bedragen van 102 tot 308 euro. Leerlingen in de 4de graad, gehuwde, zelfstandige of alleenstaande leerlingen en leerlingen in het 7de jaar van het voltijds technisch of beroepsonderwijs hebben zelfs recht op een nog hogere toelage.

Studenten die het hoger onderwijs volgen, hebben meer kosten en vandaar ook een hogere studietoelage. Zij kunnen rekenen op een ondersteuning van 240 euro (minimum) tot 3716 euro voor studenten op kot en tot 2230 euro voor niet-kotstudenten. Wel belangrijk is dat de bedragen gelden voor een voltijdse student. Volgt de student een ander parcours, dan heeft hij recht op een percentage van het betreffende bedrag.

Wanneer de aanvraag indienen?

Het is heel belangrijk dat je de aanvraag grondig en tijdig doet. De uiterste datum om de aanvraag in te dienen is 1 juni 2013. Na deze datum ben je onherroepelijk te laat! Indien je recht hebt op een toelage, ontvang je in principe na twee maand van je aanvraag het geld. Maar is je aanvraag niet volledig, dat zal het langer duren.

Hulp nodig?

De medewerkers van ABVV-jongeren

helpen je daarbij. In verschillende regio's organiseren we zitdagen. We gaan na of je recht hebt op toelagen, berekenen ze en vullen de formulieren mee in. Wanneer we zitdagen in je buurt organiseren, kan je lezen op de website www.abvvjongeren.be.

De medewerkers van ABVV-jongeren vind je ook op de volgende adressen:

Aalst - 053/72.78.21
 Antwerpen - 03/220.66.92
 Brugge - 050/44.10.40
 Brussel - 02/552 03 63
 Dendermonde - 052/25.92.89
 Gent - 09/265.52.51
 Hasselt - 011/28.71.41
 Kortrijk - 056/24.05.36
 Leuven - 016/27.18.94
 Mechelen - 015/29.90.45
 Oostende - 059/55.60.55
 Roeselare - 051/26.00.93
 Ronse - 055/33.90.07
 Sint-Niklaas - 03/760.04.32
 Turnhout - 014/40.03.18

Europa in essentie



Protocol voor sociale vooruitgang gevraagd

De Monti II-verordening van de Europese Commissie (EC) is een voorstel als reactie op een aantal zeer antisociale uitspraken van het Europees Hof van Justitie waardoor het stakingsrecht en de arbeidsrechten op de helling kwamen te staan. Helaas maakt het sociale rechten niet doorslaggevend, waardoor het recht op collectieve actie slechts op gelijke hoogte blijft met de economische vrijheden binnen de EU. Arbeidsrechten dreigen zo verder uitgehold te worden. Vakbonden protesteerden hevig, waardoor de EC besloot de verordening terug in te trekken. Onvoldoende volgens het EVV, dat de EC vraagt om aan de bestaande Europese verdragen een sociaal vooruitgangprotocol toe te voegen. Dat moet de onderlinge verhoudingen tussen de fundamentele sociale rechten en de Europese Marktvrijheden duidelijk stellen:

- de éénheidsmarkt is geen doel op zich, maar moet de sociale vooruitgang voor de Europese volkeren realiseren;
- economische vrijheden en concurrentieregels kunnen niet doorwegen op fundamentele sociale rechten en sociale vooruitgang. Bij conflict krijgen sociale rechten voorrang;
- bedrijven kunnen economische vrijheden in oproepen om zich te onttrekken aan nationale sociale en tewerkstellingsreglementering of om op oneerlijke wijze te concurreren op vlak van lonen en arbeidsomstandigheden. Het EVV wil dat de EC bevestigt dat de EU niet enkel een economisch project is, maar doelt op de verbetering van leef- en arbeidsomstandigheden van haar burgers. De EC moet goed begrijpen dat arbeiders geen Europees project kunnen ondersteunen dat niet gericht is op sociale vooruitgang.

Allereerste Europees Burgerinitiatief: water is een mensenrecht

Na een lange voorbereiding lanceerden EPSU en een brede coalitie van Europese sociale en milieuorganisaties eindelijk het eerste Europees Burgerinitiatief. De bedoeling is water door de EU te laten erkennen als gemeen goed en geen koopwaar. Binnen een periode van 12 maanden moeten 1 miljoen handtekeningen ingezameld worden. Ga dus zeker kijken en ondertekenen op de site van het initiatief: www.right2water.eu

Hevige discussie rond richtlijn openbare aanbestedingen

De Commissie binnenlandse markt van het Europees parlement besprak voor het eerste het voorstel van rapporteur Marc Tarabella (PS) om de richtlijn rond openbare aanbestedingen te vereenvoudigen, juridisch te verduidelijken en beter rekening te laten houden met een aantal maatschappelijke overwegingen bij het uitschrijven ervan. Er waren maar liefst 2797 amendementen! Opvallendste discussiepunten waren:

- het concept 'sociaal duurzaam productieproces' van de rapporteur, met het oog op respect voor gezondheid en veiligheid van de werknemers en de sociale normen. Volgens de Groenen verhoogt een dergelijk vage notie de juridische onzekerheid. De liberalen willen dan weer enkel de nationale sociale normen weerhouden en niet de conventies van de Internationale Arbeidsorganisatie(!);
- de vervanging van het principe van 'de laagste prijs' door dat van 'het meest economisch voordelige bod' in combinatie met een evaluatie van een aantal duurzaamheidscriteria;

- een verplicht aangeven van welke delen uiteindelijk zullen uitbesteed worden door de leverancier met een maximum van drie onderaannemers.

EPSU (met onze sectoren LRB, overheidsdiensten en Gazelco) en UNI-Europa (sectoren Telecom, Post en Cultuur) dienden samen met een aantal sociale, milieu- en ontwikkelingsorganisaties onder de noemer 'Netwerk voor duurzame ontwikkeling in openbare aanbestedingen' 23 amendementen in. Belangrijkst waren:

- de verwijdering van de 'laagste kosten' voordele van de 'meest economisch voordelige' waarbij de beste waarde in een breed maatschappelijke context wordt geplaatst;

- de mogelijkheid om sociale en ecologische voorwaarden reeds in de technische specificaties in te voegen zodat zij een standaardvoorwaarde kunnen worden i.p.v. een 'optie' te blijven door hen tot de toewijzingscriteria te beperken;

- de verduidelijking dat labels niet enkel mag slaan op aan overheidsinstellingen gelinkte labels maar ook een aantal degelijk erkende privé-labels (niet bedrijfgerelateerd maar wel gegarandeerd door burgerorganisaties gericht op ecologische en sociale belangen) moeten in aanmerking komen. Meer info rond openbare aanbestedingen en het netwerk op de site van EPSU: <http://www.epsu.org/r/71>

Herstructurering NMBS-groep Duizend-en-één vragen

Op 10 september kwam een speciale ondernemingsraad bijeen bij B-Logistics om te spreken over de meervoudige ontslagen bij het bedrijf. ACOD Spoor was daar niet aanwezig, aangezien het om een privébedrijf gaat. De aanwezigen kregen er te horen dat de raad van bestuur haar goedkeuring had gegeven aan een herstelplan. In de praktijk gaat het om het inkrimpen van het personeelsbestand in de diensten IFB en NMBS Logistics. In een eerste fase zullen 12 collega's daarvan het slachtoffer worden. ACOD Spoor betreurt dit ten zeerste. Opnieuw 12 gezinnen die getroffen door het modewoord van het afgelopen decennium: liberalisering.

B-Logistics: van kwaad naar erger

De filialisering was volgens de directie B-Cargo destijds nodig om de werknemers marktconform te kunnen inzetten (lees: we betalen de uitvoerende werknemers te veel). Tijdens de onderhandelingen werden drie scenario's voorgesteld: 'best', 'middle' en 'worst case'. ACOD Spoor kan enkel maar vaststellen dat het nog slechter gaat dan in het 'worst case' scenario, wat we trouwens ook vreesden. Specialisten die ons destijds adviseerden, hadden dit voorspeld. Vandaar ook onze houding tegenover het voorgelegd protocol voor de oprichting van B-Logistics.

De bedrijven in de havens zijn ondertussen reeds meermaals samengekomen om de toestand van het spoortransport te bespreken. Ook de experts van ACOD Spoor lieten op onze vergaderingen vaak weten dat de service aan de klanten beschamend was. Bij bevraging hierover kwam steeds als antwoord dat er te weinig personeel zou zijn voor de afhandeling van de

toegeleverde treinen in de havens.

Tevens hebben we vastgesteld dat tijdens de voorstelling bij de Economische en Financiële Informatie, de kostprijs per werknemer (alle werknemers inbegrepen) net geen 83.000 euro per voltijdsequivalent bedraagt; bijna 30 procent meer dan bij NMBS. Mooi staaltje van liberalisering en van externe audits die adviezen gaven. Toegegeven, dit is niet de totale kostprijs van het personeel. Er zijn ook interimarbeiders en uitgeleende treinbestuurders die niet in de rubriek personeelskosten zijn opgenomen (maar enkel als factuur verschijnen) en nog enkele premies geboekt onder andere rubrieken. Volgens ACOD Spoor betekent dit echter niet dat de uitvoerende diensten te veel betaald worden. We stellen enkel vast dat de loonsverhouding tussen uitvoerende diensten en sturend kader buiten proportie is. Het gooien met premies op een niet-gestructureerde manier en ten persoonlijke titel, wrekt zich op termijn. De banksector heeft daar al ervaring mee.

NMBS: B-Logistics bis?

In het licht van het cargofiasco, maken we ons nog meer zorgen over de afhandeling van de herstructurering NMBS-Groep. Men blijft immers volharden in een tweeledige structuur. In een bezoek aan alle regerende partijen bracht ACOD Spoor haar standpunt en bezorgdheden alvast over en vroegen we om een in de toekomst solide en beheersbaar bedrijf te organiseren. Ondertussen vonden reeds enkele werkgroepvergaderingen plaats op het kabinet van de minister van Overheidsbedrijven, soms in zijn aanwezigheid. Daaruit kwamen o.a. een viertal scenario's op basis van een studie van

de kernnota door een juridisch bedrijf, al dan niet rekening houdend met de opmerkingen van ACOD Spoor in de voorgaande werkgroep.

ACOD Spoor merkt dat iedereen rond de tafel wil streven naar een bedrijf met een langetermijnvisie, met zekerheid voor al het spoorwegpersoneel, zowel voor als na de reorganisatie. Sommigen dromen van een garantie voor de komende tien jaar. Dit zou betekenen dat men reeds over vijf jaar een personeelsbeleid met twee snelheden heeft. Garanties op promotie komen dan in het gedrang en de sociaal zwakkeren in onze samenleving zien hun kans op een job met zekerheid aan zich voorbijgaan.

Geen Sabena-scenario

ACOD Spoor heeft ook veel aandacht voor de schuld die zich momenteel binnen de NMBS opstapelt. De oorsprong van die schuld ligt o.a. bij B-Logistics. De werknemers daar zijn er het slachtoffer van: hun jobs staan op het spel. Momenteel staat de Holding borg voor de NMBS en de NMBS voor B-Logistics – dit om de continuïteit te garanderen van de NMBS-Groep. Zoniet had zich al een Sabena-scenario voltrokken, met alle sociale drama's in vele duizenden gezinnen tot gevolg, om nog maar te zwijgen over de werkgelegenheid in de havens. Geen treinen betekent voor velen ook geen werk. ACOD Spoor zal dus de druk blijven aanhouden voor een solide spoorbedrijf, waar we terug trots op kunnen zijn en waar het spoorpersoneel met fierheid elke dag aan zijn dagtaak begint. Gezamenlijk zullen we erin slagen. De toekomst ligt in de handen van alle personeelsleden.

Jean Pierre Goossens

Herstructurering NMBS-groep

Het voorstel van minister Magnette

Het kernkabinet heeft zich op 15 juni 2012 gebogen over de nota van minister van Overheidsbedrijven Paul Magnette voor een nieuwe structuur van de NMBS-groep.

De vereenvoudiging van de NMBS-structuur was opgenomen in het regeerakkoord. Datzelfde regeerakkoord voorziet ook in het binnenbrengen van vertegenwoordigers in de raad van bestuur van de NMBS, de oprichting (met de Gewesten) van een structuur om het Gewestelijk Expressnet (GEN) te beheren en het behoud van het statuut van het spoorwegpersoneel en van de nationale paritaire commissie (NPC).

De herstructurering is het gevolg, aldus de regering, van de verplichtingen die via Europese regelgeving (spoorwegpakketten, richtlijnen, reglementen en voorschriften) worden opgelegd. Dit moet volgens minister Magnette leiden tot een duurzame structuur in overeenstemming met de Europese eisen – lees: een zo liberaal mogelijke structuur. Het is de bedoeling om zoveel mogelijk activiteiten, activa en personeel onder te brengen bij Infrabel om deze op die manier te vrijwaren in een overheidsmonopolie. In de tekst wordt echter met geen woord gerept over enig overleg met de vakbonden die het spoorwegpersoneel vertegenwoordigen. De wet over het ter beschikking stellen van het personeel van de Holding aan Infrabel en de NMBS voorziet immers het voorafgaandelijk akkoord van de NPC.

Hark-holdingmodel

Het voorstel dat werd voorgelegd aan het kernkabinet op 15 juni omvat twee modellen: het Hark-holdingmodel en het model met twee entiteiten. Het Hark-holdingmodel werd al snel afgevoerd en het model met twee entiteiten wordt behouden. Het Hark-holdingmodel omvat een holding, twee autonome overheidsbedrijven (nv van publiek recht) Infrabel en NMBS en vier nv's van privaat recht zijnde B-Logistics, NMBS-Europe, Stations en ICT. In deze structuur zou Infrabel alle activiteiten en activa behouden zoals in de huidige situatie, aangevuld met de operaties (met personeel en activa) op de perrons, momenteel bij de NMBS. De NMBS richt een nieuwe dienst voor het binnenlands vervoer op, die ook verbonden is aan de uitbating van het GEN. De NMBS zou wel het internationaal personenvervoer, het goederenvervoer van B-Logistics, de activiteiten Freight services, het onderhoud van de treinstellen, de uitbating reizigersstations en operaties op de perrons verliezen.

Model twee entiteiten

Uiteindelijk koos de regering voor het model met twee entiteiten. Twee totaal gescheiden autonome overheidsbedrijven met elk hun eigen raad van bestuur, hun eigen personeelsbeheer (aanwervingen, promoties, e.d.), hun eigen financieel beheer, hun eigen administratie enz. Een nieuwe dienst Rail Shared Services (RSS) zou fungeren als sociale dienst voor het personeel. De NPC zou worden behouden.



In dit model behoudt Infrabel alle huidige taken. Daarbovenop komen de uitbating van de stations (momenteel NMBS en Holding), de operaties op de perrons, de reizigersdispatching (RDV) en Regionale operaties (ROR), beheer van de districten (momenteel Holding), de veiligheidsdiensten - Securail (momenteel Holding), veiligheid en Milieu (behalve CPS), het huidige ICTRA, Freight Services, met inbegrip van de haven-terminals. Infrabel behoudt niet de activiteiten verbonden met arbitrage van stiptheid en capaciteitsproblemen.

De NMBS behoudt de huidige taken: verkoopsactiviteiten, internationaal en binnenlands reizigersvervoer, goederenvervoer via hun filiaal B-Logistics, onderhoud van het rollend materieel. Het herneemt het beheer van de gebouwen in gebruik door de S.O. en het beheer van de onroerende goederen van de districten. De NMBS richt een nieuwe dienst op die activiteiten omvat verbonden aan het beheer van de uitbating van het GEN.

RSS (dochteronderneming) is de huidige nv Rail Facilities en wordt het sociaal secretariaat met eigen raad van bestuur voor de berekening en uitbetaling van de salarissen, het beheer kas voor geneeskundige zorgen en de andere kassen en fondsen (zoals bijvoorbeeld fonds der sociale werken), de dienst CPS van arbeidsgeneeskunde, het beheer van de pensioenen, de bedrijfsrestaurants en Train@Rail.

Een nationaal paritair comité zou worden omgevormd tot een onafhankelijk orgaan samengesteld uit een voorzitter, benoemd door de ministerraad, vijf leden Infrabel, vijf leden NMBS en tien leden van de E.O. Dit orgaan zou bevoegd zijn voor het afsluiten van sociale akkoorden en advies op elke materie die verband houdt met het spoorwegpersoneel. Dit zou een garantie betekenen van de verworven rechten van het personeel op het tijdstip van de hervorming, de garantie van de mobiliteit van het personeel en het behoud van het basisregime, inclusief het statuut waarvan de uniciteit gewaarborgd is.

Visie van ACOD

Bijna iedereen beweert, daarbij niet gehinderd door enige kennis van zaken, dat Europa een volledige splitsing tussen infrastructuur en exploitatie oplegt. Dit is pertinent niet waar. De Europese regelgeving is in art 6 duidelijk: "Een financiële opsplitsing volstaat, op voorwaarde dat men de ET (essentiële taken) buiten de groep, bijvoorbeeld bij het FOD, onderbrengt."

De opsplitsing van de maatschappij werkt niet. Wij weten dat; in het buitenland weten ze dat, Marnette weet dat. Op het ogenblik dat grote spoorwegoperatoren zoals Deutsche Bahn en SNCF pleiten voor het behoud van een geïntegreerde structuur, kiest men bij ons voor een opsplitsing van de NMBS-Groep. In de rand vermelden we dat bijvoorbeeld ook in Nederland er stemmen opgaan om terug te keren naar een eenheidsmodel. In de nota van de Europese plenaire vergadering Vervoer van 3 juli lezen we dan weer: "Om illegale geldstromen van publieke middelen tussen de spoormaatschappijen en de infrastructuurbeheerders te voorkomen moeten beide entiteiten een gescheiden en transparante boekhouding bijhouden, zelfs als ze deel uitmaken van dezelfde holding." Met andere woorden: een eenheidsstructuur of een holdingmodel zijn volkomen legaal.

De ACOD Spoor is en blijft voorstander van een geïntegreerd model met een duidelijke hiërarchie over haar bedrijfseenhe-



den, met de essentiële functies buiten dit model. Dit betekent ook dat wij kiezen voor 1 CEO, 1 raad van bestuur, 1 statuut = 1 sociale dienst = 1 sociaal overleg = 1 werkgever en 1 verantwoordelijke voor de operationele ketting van het treinverkeer, stiptheid, dienstverlening en dus één chef die alle hefboomen in handen heeft.

Een uitgebreide syllabus over het voorstel Marnette is te raadplegen op onze website: www.acod-spoor.be.

Bezoek aan de voorzitters van de regeringspartijen

Op 10 september zijn een 120-tal militanten van de erkende vakbondsorganisaties samengekomen te Brussel voor een tocht langs de hoofdkwartieren van de regeringspartijen. We hebben aan de vertegenwoordigers van de regeringspartijen ons standpunt om te kiezen voor een geïntegreerde

structuur voor de NMBS-Groep, nog maar eens kenbaar gemaakt.

Jean Pierre Goossens

Geen splitsing nodig, zegt advocaat-generaal

Advocaat-generaal Niilio Jääskinen van het Gerechtshof van de Europese Unie heeft een advies uitgebracht van onschatbare waarde voor de aanhangers van een geïntegreerde spoorwegstructuur.

De Europese Commissie had tegen een aantal landen, o.a. Duitsland, een klacht ingediend bij het Gerechtshof van de Europese Unie over de niet-correcte omzetting van het eerste spoorwegpakket. In zijn advies stelt de advocaat-generaal dat de richtlijn 91/440 de lidstaten niet verplicht een insti-

tutionele scheiding in te voeren tussen de onafhankelijke beheerder en de historische operator. In tegendeel, deze richtlijn laat de lidstaten toe ze te integreren in dezelfde holdingmaatschappij.

Bovendien merkt de advocaat-generaal op dat de bijkomende maatregelen die aangehaald worden door de Commissie niet vermeld staan in de desbetreffende richtlijnen, zodat niet kan geëist worden van de lidstaten dat ze deze aannemen. Rekening houdend met deze voorwaarden is advocaat-generaal Jääskinen van mening dat de

beroepen van de Commissie moeten worden verworpen.

Uit ervaring weten we dat een advies van een advocaat-generaal in de meeste gevallen wordt gevolgd door het Gerechtshof van de Europese Unie. We hebben niet nagelaten dit advies ook voor te leggen als bijkomend argument aan de vertegenwoordigers van de regeringspartijen.

Jean Pierre Goossens

Verklaring afgelegd door ACOD-CGSP

In de paritaire subcommissie van 4 september 2012 werd door ACOD-CGSP de volgende verklaring afgelegd over de herstructurering van de NMBS-Groep.

"Mijnheer de voorzitter,

Op de vergadering van 4 juli hadden we de gelegenheid om de bezorgdheid van het personeel ten opzichte van de vooruitzichten voor de herstructurering van de NMBS-Groep uit te drukken, in het bijzonder met betrekking tot het gepresenteerde model dat voorziet in de verwijdering van de Holding.

Tegenwoordig worden deze bezwaren verre van opgeheven, integendeel, ze zijn versterkt door de bepaling van de regering om te kiezen voor een model in twee aparte entiteiten.

Daarnaast verwijzen wij naar de vastgelopen dialoog binnen de NMBS-Groep. Inderdaad, het zijn meestal documenten met een negatief aspect voor de spoorwegpersoneelsleden die zijn ingeschreven op de agenda van de paritaire subcommissie en dit in weerwil van het bestaan van een protocol van sociaal akkoord. Een voorbeeld hiervan is het dossier met betrekking tot de toekenning van de schaal 325 in het voordeel van niet-academische rangen 3. Het document dat vandaag voorligt, wijkt af van de bepalingen van het protocol van sociaal akkoord 2008-2010.

We beschouwen de onderhandelingen met minister Magnette prioritair en van cruciaal belang voor de toekomst van alle spoorwegpersoneel en de duurzaamheid van de NMBS-Groep. Deze onderhandelingen moeten ons in staat stellen, onder andere, om een garantie met betrekking tot de toekomst van het personeel en het unieke karakter van de sociale dialoog te verkrijgen. Daarom informeren wij u dat wij niet zetelen tijdens de vergadering van de paritaire subcommissie gepland voor vandaag 4 september.

Wij houden u op de hoogte van de evolutie van onze positie en de status van de onderhandelingen."

Kinderfeest ACOD Spoor Oost-Vlaanderen

ACOD Spoor Oost-Vlaanderen en Jong Oost-Vlaanderen organiseren op 17 november 2012 van 9 tot 12 uur hun allereerste kinderfeest in Rollerland (Tragel 20, 9300 Aalst - vlakbij het station). Kinderen kunnen er zich amuseren op rolschaatsen, in het ballenbad, op een luchtkasteel en een klimrek. Deelname

is volledig gratis voor kinderen tot en met 17 jaar. Inbegrepen voor de kinderen zijn inkom, de huur van de schaatsen (eigen materiaal mag), 1 hotdog en 1 frisdrank. Begeleidende ouders mogen gratis binnen. Vooraf inschrijven is echter verplicht, want de plaatsen zijn beperkt. Neem daarvoor contact

op met nathalie.persoons@acod.be of via 09/269.93.33, met vermelding van naam, identificatienummer en aantal kinderen.



Versie 2 van app ACOD Spoor Oost-Vlaanderen beschikbaar

Na enkele weken testdraaien en luisteren naar gebruikersopmerkingen is deze tweede versie als update of als nieuwe app te downloaden via

de appstore van Apple. Wij maken het je echter nog makkelijker: scan met je iPhone of iPad de onderstaande figuur en installeer!

Een nieuwe CEO bij de MIVB

Op 10 september 2012 heeft Briec de Meeûs, voormalig topman van Flight-care op de luchthaven van Zaventem, officieel zijn functie opgenomen als nieuwe algemeen directeur aan het hoofd van de MIVB.

Al in de eerste week van september kregen wij de gelegenheid een lang en constructief gesprek met hem te voeren. Op zijn eerste werkdag, dus 10 september, legde de heer Meeûs bovendien al contact met de volledige afvaardiging van de Ondernemingsraad en het CPBW, de directie en de vakbonden samen. De dag daarop kwam het personeel van het Atrium aan bod. De volgende 100 dagen zal hij alle tewerkstellingsplaatsen van de MIVB een bezoek brengen.

Het is natuurlijk nog veel te vroeg om ons, al was het maar gedeeltelijk, een beeld te vormen over de persoonlijkheid van onze nieuwe CEO. Toch hopen wij allemaal dat de positieve onderhandelingen op het sociale vlak, met de vertegenwoordigers van het personeel, aan de orde blijven.

De vertegenwoordigers van de ACOD onderstrepen dat de verwachtingen van de mensen groot zijn en dat zij, in deze tijden van 'grote beroering', hun hoop stellen op een opbouwende dialoog met hun directie. Op dit ogenblik zijn wij echter noch pessimist, noch optimist. Wel kijken wij met volle vertrouwen uit naar de nabije toekomst.

Dario Coppens

Contactpersoon TBM:

Dario Coppens

Tel.: 02/226.13.26

e-mail: dario.coppens@acod.be





Marc Lasseel (l) en Lucien Van den Broeck (r)

Interview Marc Lasseel en Lucien Van den Broeck **“ACOD Post blijft inzetten op voltijdse jobs”**

Na de voorbije congresperiode heeft de top van ACOD Post een belangrijke structuurwijziging ondergaan. De functie van intergewestelijk secretaris zal voortaan niet door één, maar door twee personen worden uitgevoerd. Marc Lasseel en Lucien Van den Broeck leggen uit hoe ze hun nieuwe job zullen invullen en welke verbeteringen er zitten aan te komen.

Was het echt nodig twee mensen in de plaats te zetten van één voor de functie van intergewestelijk secretaris?

Lucien Van den Broeck: “Dat is een logische vraag, maar gezien de vernieuwde werkwijze is het een terechte keuze. In de oude structuur volgde de intergewestelijk secretaris de nationale vergaderingen rond de post op en gaf hij de informatie die hij daar verzamelde door aan het gewestelijk niveau. Helaas was de informatiedoorstroming naar de vloer niet optimaal, het kon efficiënter. Daarom is er in de aanloop van onze voorbije congresperiode nagedacht hoe we dat kunnen verbe-

teren. Het was het uitgelezen moment voor een grondige wijziging van onze structuren en werking, aangezien Jef Pauwels, voormalig intergewestelijk secretaris, met pensioen zou gaan. We hebben dus beslist zijn functie in twee te delen. Marc richt zich voortaan op Oost- en West-Vlaanderen en het westen van Vlaams-Brabant en ik focus op Antwerpen, Limburg en het oosten van Vlaams-Brabant.”

“We willen onze leden volledig, correct en snel informeren.”

Marc Lasseel: “De nieuwe structuur geeft ons de mogelijkheid om de informatie die we verzamelen op de vergaderingen en werkgroepen rond Retail en Mail beter naar onze respectievelijke werkvloeren te kunnen verspreiden. We hechten er zeer veel belang aan dat de afspraken die gemaakt worden en

de visie van ACOD Post daarop volledig, correct en snel doorgegeven worden. Zo voorkomen we onrust bij onze leden. Nu is dat soms het geval en dan beginnen er allerlei foute verhalen de ronde te doen. Dat willen we vermijden. De nieuwe werkwijze laat ons toe gewestelijke secretarissen sneller en beter te brieven, zodat zij op hun beurt militanten en leden op de hoogte kunnen houden. Tegelijk onderzoeken we ook welke nieuwe communicatiemiddelen we kunnen inzetten voor ons informatienetwerk: mail, facebook, twitter? Het klinkt misschien wat eigenaardig, maar in de huidige tijd kunnen we niet langer enkel op briefpost inzetten om onze informatie te verspreiden.”

De informatiedoorstroming gaat toch niet enkel top-down? Is er ook ruimte voor feedback vanuit de leden, militanten en secretarissen?

Lucien Van den Broeck: “Uiteraard! Het is niet zo dat we boven de gewestelijke secretarissen staan. Ze behouden hun autonomie in de gewesten, maar

we zorgen wel voor een sterkere link tussen nationaal en regionaal niveau en vice versa. Marc en ik zullen ons niet enkel beperken tot het bijwonen van nationale vergaderingen. Je zal ons ook vaak terugzien op regionale vergaderingen, omdat het belangrijk is dat we de gang van zaken daar opvolgen en zo de vinger aan de pols houden."

Marc Lasseel: "We zijn nu met twee, dus dat zal het alleszins vergemakkelijken. Voor Jef was dat vroeger veel moeilijker, omdat hij heel Vlaanderen moest bestrijken. Bovendien zullen we ook inspringen voor de gewestelijke secretarissen, indien zij door een overvolle agenda niet aanwezig kunnen zijn op een cruciaal overleg."

Lucien Van den Broeck: "De band met de werkvloer is voor ons beiden erg belangrijk. We komen er beide vandaan: ik ben begonnen als postman en Marc was postmeester. We hebben bij de post heel wat watertjes doorzwoomen en ook bij ACOD Post kennen we het klappen van de zweep."

Marc Lasseel: "Dat klopt! Je kan als vakorganisatie geen goede akkoorden afsluiten als je niet weet wat er leeft onder het personeel, met welke problemen ze te maken krijgen. We willen vermijden dat onze functie hier in Brussel onze banden met de vloer doorknipt. Daarom gaan we vaak ter plekke, om er rondvraag te doen ter voorbereiding van een vergadering over een specifiek dossier."

Hoe is de reactie van de leden en militanten op de nieuwe structuur?

Lucien Van den Broeck: "Die is zeer positief. De structuurwijziging is dan ook grondig doorgesproken op alle niveaus. De militanten en secretarissen ondersteunen de vernieuwing unaniem en het is goedgekeurd door een tussentijds congres. Ik heb met Marc ook een ronde van de gewesten gemaakt, zodat iedereen nu een 'smoel' op ons kan plakken. Dat vergemakkelijkt het contact."

Marc Lasseel: "De mensen zijn ook tevreden omdat ze nu sneller antwoorden krijgen op hun vragen. Door de tweedeling van onze functie hebben we daar meer tijd voor en kunnen we

ook het werk van de gewestelijk secretarissen wat ontlasten. Zij kunnen zich op hun beurt meer bezighouden met hun kerntaken."

"Je kan als vakorganisatie geen goede akkoorden afsluiten als je niet weet wat er leeft onder het personeel."

Welke dossiers vormen momenteel jullie grootste uitdaging?

Marc Lasseel: "Oh, er zijn er verschillende. Meest in het oog springend momenteel zijn misschien de pensioenen. Bij bpost bestaat er sinds een hele tijd een systeem van vervroegde pensioenering, dat gebruikt wordt om de vele jobs die verloren gaan bij de post op te vangen. Bepaalde personeelcategorieën konden daarvan in het verleden gebruikmaken, maar door de pensioenhervorming van de regering bestond er lange tijd onzekerheid of dat systeem wel behouden zou blijven. Vlak voor het zomerverlof kregen we bevestiging dat VVP blijft bestaan. Eén van de voorwaarden is echter dat het betrokken personeelslid moet deel uitmaken van een departement waarin een structureel personeelsoverschot bestaat, die m.a.w. niet moeten vervangen worden. Jammer genoeg behoort onze grootste personeelscategorie – de postmannen – voorlopig niet tot deze doelgroep. Ons secretariaat wordt momenteel overspoeld met vragen in dit verband."

Lucien Van den Broeck: "Ook bij Mail bestaat er heel wat onzekerheid. De mensen zitten daar al voor het tiende jaar in reorganisatie. Elk jaar opnieuw komt er wel iets bij. De laatste jaren heeft er zich een enorme automatiseringsgolf doorgezet, waardoor mailcentra verdwenen of werden samen gevoegd en het hele postsorteerproces werd gestroomlijnd. Het gevolg is natuurlijk dat er jobs verdwijnen, maar ook de job van postuitreiker grondig verandert."

Marc Lasseel: "De postman moet niet

meer 's morgens vroeg naar het werk gaan om post te sorteren en vervolgens uit te reiken. De post zal al grotendeels gesorteerd klaar liggen voor uitreiking. Gevolg is dat de postrondes langer zullen worden en het blijft de vraag of dat fysiek bol te werken valt. De taak van de postbode zal in de toekomst bovendien evolueren naar een 'normale' voltijdse job, niet langer van 'vijf tot twee'. Zoiets heeft uiteraard een grote invloed op het gezinsleven van vele personeelsleden. Als vakbond zullen we er dus over moeten waken dat de postjobs fysiek werkbaar zijn, maar ook worden uitgevoerd aan kwalitatieve werkvoorwaarden."

Lucien Van den Broeck: "Ook Retail maakt grote evoluties door. Bpost zet steeds meer in op klantgerichtheid en flexibiliteit van het personeel. Ook daar zal het personeel in de toekomst niet langer klassieke dagen van 8 uur afwerken, maar sommige dagen meer uren presteren en andere wat minder. Bpost wil zo beter inspelen op de wensen van de klant, door bijvoorbeeld meer personeel in te zetten op piekmomenten. Ook hier moet ACOD Post erover waken dat dit alles werkbaar blijft voor het personeel."

Marc Lasseel: "In elk geval blijft ACOD Post inzetten op voltijdse jobs. We willen vermijden dat bpost de toer op gaat van de Nederlandse post, waar op het einde van dit jaar de laatste voltijdse postman zal verdwijnen en de post enkel nog uitgereikt wordt door interim-arbeiders, studenten, huisvrouwen en dergelijke. Dat is voor ons geen optie."

Contact

Lucien Van den Broeck

Antwerpen, Limburg en het westen van Vlaams-Brabant - 0479/75.99.65
lucien.vandenbroeck@acod.be

Marc Lasseel

Oost- en West-Vlaanderen en het oosten van Vlaams-Brabant - 0474/31.69.59
marc.lasseel@acod.be

Contactpersoon De Post:

Jef De Doncker

e-mail:

jozef.de_doncker@acod.be

Werknemers energiesector onder hoogspanning

De maandenlange escalatie van oorlogstaal aan het adres van onze sector en het aanslepende wanbeleid van de overheid, zetten de werknemers ertoe aan van zich te laten horen, desnoods ondersteund door acties. Zeker vele honderden, misschien wel duizenden jobs worden immers in België bedreigd binnen de energiebedrijven, hun onderaannemers en toeleveranciers.

Gazelco stelt vast dat in België:

- er intenties zijn om nucleaire en klassieke productiecentrales te sluiten, die in de ons omringende landen dikwijls door dezelfde bedrijven verder uitgebouwd worden. Hier blijven broodnodige investeringen uit en in het buitenland nemen die toe, wat niet abnormaal is gezien de sterk verschillende vormen van taxeringsbeleid.
- de importcapaciteit van elektriciteit nog sterk kan toenemen bij een verdere uitbouw hiervoor van het hoogspanningsnet, zonder dat hierbij veel vragen gesteld worden over kostprijs en beschikbaarheid van (over)productie in het buitenland.
- er geen gedetailleerd uitrustingsplan bestaat met voldoende performante en diverse productiemiddelen, in functie van een in België verankerde bevoorrading en netstabiliteit (black-out?). Natuurlijk is hierin de veiligheid van iedereen nooit een discussiepunt voor ons, maar de evidentie zelf.
- de maatschappij onvoldoende geïn-

formeerd wordt over de werkelijke kostprijs van productiemiddelen op basis van hernieuwbare energie (subsidies meerekenen!).

- geen debat plaatsvindt over de nodige energie-onafhankelijkheid ten opzichte van het buitenland en er geen debat gevoerd wordt over de verankering van de tewerkstelling en de kennis in ons land.
- na een gefaalde liberalisering meerdere multinationals hun eigen beleid voeren en onze regering te weinig een krachtdadig en afdwingbaar beleid voert.

Gazelco eist dan ook dat in België:

- de overheid dringend zelf beslist hoe het toekomstige energielandschap er zal uitzien, vanuit haar opdracht tot openbare dienstverplichting en aldus rekening houdend met alle mogelijke sociale (tewerkstelling, kostprijs,...), economische (kostprijs, bevoorradingszekerheid,...) en andere maatschappelijk relevante elementen (milieu, veiligheid,...). De mogelijkheid om zelf essentiële onderdelen in handen te houden of tenminste meer te controleren moet versterkt worden en dit moet worden opgenomen in het uitrustingsplan.
- een aangekondigde reconversie van de energiesector enkel tot stand kan komen binnen een maatschappelijk verantwoord kader op basis van feiten (onafhankelijkheid, bevoor-

rading, capaciteit, sluitingen, netstabiliteit,...) en zonder hypocrisie (taxering, import, milieu, veiligheid, afval,...).

- alle tewerkstelling verankerd wordt, ook van alle huidige activiteiten in de productie van elektriciteit (uitbating centrales, onderhoud, onderzoek ook naar andere toepassingen, bouw, afvalverwerking,...) en dit vanuit alle segmenten (nucleair, klassiek en andere).

Kortom, er moet door de regering beslist worden dat het voor België nodige en diverse productiepark hier verder uitgebouwd in plaats van afgebouwd wordt, anders dreigt dit te verhuizen naar de ons omringende landen. Een vernieuwd investeringsklimaat moet hiervoor tot stand worden gebracht. Dat is de beste garantie voor de tewerkstelling van u allen in deze sector.

Wij roepen dan ook op om hiervoor een strijdvaardige houding aan te nemen, zowel ten opzichte van de regering als tegenover de betrokken bedrijven. Allen samen voor het behoud van uw job in België! Gazelco zal samen met de andere betrokken ABVV-centrales een gepast actieplan uitrollen.

Jan Van Wijngaerden



Belgacom

Wijzigingen in loopbaanonderbreking

Op 6 september werden de vakbonden bij Belgacom ingelicht over de wijzigingen in de regelingen rond loopbaanonderbreking door de wet Di Rupo. We geven een overzicht.

Het Koninklijk Besluit van 25 augustus 2012 (Belgisch Staatsblad van 31 augustus 2012) wijzigt het stelsel van loopbaanonderbreking in de openbare sector, met inbegrip van het Koninklijk Besluit van 10 juni 2002 over de loopbaanonderbreking in de autonome overheidbedrijven met ingang van 1 september 2012. De interne reglementering van Belgacom voert dit Koninklijk Besluit van 10 juni 2002 uit. Dit veroorzaakt dus een geforceerde aanpassing van onze interne reglementering. We kunnen slechts de juridische zekerheid van het personeel garanderen door een akkoord in het paritair comité dat de interne reglementaire bepalingen in lijn brengt met de wettelijke bepalingen.

Wat verandert er?

De leeftijd vereist om een deeltijdse loopbaanonderbreking zonder beperking in duur te verkrijgen met een verhoogde uitkering wordt van 50 op 55 jaar gebracht.

Uitzonderingen zijn:

- de oude bepalingen blijven van toepassing op de aanvragen tot deeltijdse loopbaanonderbreking (nieuwe en verlen-

gingen) die bij Belgacom werden ingediend vóór 16 maart 2012 en door de RVA ontvangen werden vóór 1 september 2012 en die ingaan na 31 augustus 2012.

- de voltijds tewerkgestelde werknemers die aan bepaalde voorwaarden voldoen, behouden het recht op deeltijdse loopbaanonderbreking met een verhoogde uitkering en zonder beperking in tijd op de leeftijd van 50 jaar. Dit geldt dus niet voor de personeelsleden met een contractueel arbeidsregime van minder dan 38 uur per week.

Wat zijn de voorwaarden?

Om recht te hebben op een halftijdse loopbaanonderbreking op 50 jaar met een verhoogde uitkering moet het personeelslid een zwaar beroep hebben uitgeoefend waarvoor een significant tekort aan arbeidskrachten bestaat, gedurende ofwel minstens 5 jaar gedurende de 10 voorgaande jaren, ofwel minstens 7 jaar gedurende de 15 voorgaande jaren.

Om recht te hebben op een 1/5de loopbaanonderbreking op 50 jaar met een verhoogde uitkering moet het personeelslid een zwaar beroep hebben uitgeoefend gedurende ofwel minstens 5 jaar gedurende de 10 voorgaande jaren of minstens 7 jaar gedurende de 15 voorgaande jaren en een loopbaan van minstens 28 jaar hebben gehad.

Wat verstaat men onder een zwaar beroep?

Een beroep is een zwaar beroep indien het arbeidsregime ofwel impliceert:

- ploegenarbeid
 - minstens 2 opeenvolgende ploegen
 - minstens 2 personeelsleden per ploeg
 - de ploegen doen hetzelfde werk (zowel qua inhoud als qua omvang)
 - geen onderbreking tussen de opeenvolgende ploegen
 - de overlapping tussen de ploegen is niet groter dan 1/4de vacatie
 - het personeel alterneert van ploegen.
- onderbroken diensten
 - minstens 11 uur tussen aanvang en einde van de vacatie
 - vacatie met een onderbreking van minstens 3 uur
 - prestatie van minstens 7 uren
 - permanent in dit arbeidsregime ingezet zijn en dus niet occasioneel.
- nachtwerk

Het nachtwerk omvat gewoonlijk prestaties tussen 20 uur en 6 uur, met uitsluiting van de personeelsleden die uitsluitend prestaties verrichten tussen 6 uur en 22 uur en van de personeelsleden die gewoonlijk beginnen te werken vanaf 5 uur.

Wat is een significant tekort aan arbeidskrachten?

Een beroep waarvoor een significant tekort aan arbeidskrachten bestaat, komt voor op een lijst met deze beroepen. Deze lijst wordt, vertrekkende van de knelpuntberoepenlijsten van de Gewesten, jaarlijks vastgesteld bij een in de Ministerraad overlegd besluit, na onderhandeling met het Gemeenschappelijk Comité voor alle overheidsdiensten en na unaniem advies van het Beheerscomité van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening en het advies van het Comité Overheidsbedrijven.

Aan deze voorwaarde dient niet voldaan te worden om een loopbaanonderbreking à ratio van 1/5 van de prestaties te verkrijgen. Aan deze voorwaarde dient wel voldaan te zijn op de begindatum van de deeltijdse loopbaanonderbreking of verlenging van de deeltijdse loopbaanonderbreking.

Hoe berekent men de 28 jaar beroepsloopbaan?

Elk kalenderjaar van tewerkstelling onder het stelsel van de private sector, waarvoor minstens 285 dagen voltijds loon werd uitbetaald, gerekend in een zesdagenweek, komt in aanmerking voor de berekening van de beroepsloopbaan van ten minste 28 jaar.

Worden gelijkgesteld met dagen waarop voltijds loon werd uitbetaald: de dagen moederschapsverlof, verlof naar aanleiding van de geboorte van een kind, adoptieverlof, moederschapbescherming en de preventieve werkverwijdering van zwangere vrouwen, het ouderschapsverlof in het kader van de loopbaanonderbreking.

Voor de kalenderjaren in de private sector van minder dan 285 dagen van tewerkstelling, worden alle dagen samengeeld en gedeeld door 285. Het resultaat, afgerond naar de lagere eenheid, geeft het aantal bijkomend in aanmerking te nemen jaren.

Elk kalenderjaar van tewerkstelling onder het stelsel van de publieke sector, waarvoor minstens 237 dagen voltijds werkelijk gepresteerde diensten werden vastgesteld, gerekend in een vijfdagenweek, komt in aanmerking voor de berekening van de beroepsloopbaan van ten minste 28 jaar.

Worden gelijkgesteld met voltijds werkelijk gepresteerde diensten: de dagen van verloven met behoud van bezoldiging, moederschapsverlof, verlof naar aanleiding van de geboorte van een kind, adoptieverlof, moederschapsbescherming en de preventieve werkverwijdering van zwangere vrouwen, ouderschapsverlof in het kader van loopbaanonderbreking.

Voor de kalenderjaren in de publieke sector van minder dan 237 dagen van tewerkstelling, worden alle dagen samengeeld en gedeeld door 237. Het resultaat, afgerond naar de lagere eenheid, geeft het aantal bijkomend in aanmerking te nemen jaren.

Voor de kalenderjaren met respectievelijk meer dan 285 dagen in het stelsel van de private sector of 237 dagen van tewerkstelling in het stelsel van de publieke sector, worden de dagen die de 285 dagen of 237 dagen overschrijden, buiten beschouwing gelaten.

Het bewijs van de 28 jaar beroepsloopbaan gebeurt aan de hand van een formulier, vastgesteld door de minister van Werk, op voorstel van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening.

Behoud zekere rechten op 50 jaar

De interne reglementering voorziet zekere rechten op de leeftijd van 50 jaar waaraan niet geraakt wordt door de nieuwe wettelijke bepalingen. Deze blijven behouden.

Voor de titularissen van fysiek belastende functies die de leeftijd van 50 jaar bereikt hebben, behoudt Belgacom het absoluut recht op verlof voor deeltijdse loopbaanonderbreking met een bijkomende premie in zoverre zij aanspraak kunnen maken op onderbrekingsuitkeringen.

Voor de titularissen van functies van technicus lasser (functiecode 2a33*074) en technicus kabelnet (functiecode 2a33*066) die de leeftijd van 50 jaar bereikt hebben, behoudt Belgacom het absoluut recht op deeltijdse loopbaanonderbreking in zoverre zij aanspraak kunnen maken op onderbrekingsuitkeringen.

Voor de titularissen van een functie van een rang die hoger is dan 2a of van een functie behorend tot de verkoopkrachten van een functieband die hoger is dan V5, ouder dan 50 jaar, die een deeltijdse loopbaanonderbreking bekomen hebben, wordt de onmogelijkheid behouden om een eind te stellen aan de loopbaanonderbreking op initiatief van de gedelegeerd bestuurder of zijn gemachtigde zodra dit volgens de dienstvereisten noodzakelijk is (reglement loopbaanonderbreking art. 10).

Verplichting loopbaanonderbreking vanaf 50 jaar

Naar aanleiding van de BeST-parttime werden er in de reglementering bepalingen opgenomen waardoor het personeelslid verplicht werd om parttime te nemen tot aan het rustpensioen (vervroegd of niet) en kon men het deeltijds regime verminderen van 80 tot 50 procent, maar niet verho-

gen van 50 tot 80 procent. De ACOD zal dan ook vragen om deze bepalingen aan te passen.

Het vervolg

Belgacom heeft een akkoord opgesteld tot aanpassing van het reglement inzake de onderbreking van de beroepsloopbaan en van het reglement van de afwezigheden van de personeelsleden van Belgacom, met het oog op de aanpassing van de reglementaire teksten aan de nieuwe wettelijke bepalingen, mits een akkoord in het paritair comité.

Voor wat betreft de disponibiliteit voor verminderde prestaties wegens persoonlijke aangelegenheden artikel 65, §2 (personeelsleden die hun quotum van 5 jaar loopbaanonderbreking hebben uitgeput), wordt de mogelijkheid gecreëerd om van dit regime te genieten tot de leeftijd van 55 jaar in plaats van 50 jaar.

De informatie over de nieuwe wettelijke bepalingen wordt in een communicatie aan het personeel meegedeeld. De informatie die beschikbaar is op het intranet van Belgacom wordt aangepast, inclusief de brochure over loopbaanonderbreking die werd gemaakt in het kader van het project BeST-parttime.

André Vandekerkhove

Contactpersoon Telecom:

André Vandekerkhove

Tel.: 02/508.59.19 - e-mail:

andre.vandekerkhove@acod.be



Het falen van Genesys

De ACOD Telecom richtte een technische werkgroep op, die begin juli een diepgaande analyse maakte van de situatie op het terrein wat betreft het Genesys-project. Naar aanleiding hiervan is de ACOD tussengekomen bij de heer Standaert, lid van het directiecomité. Hierop werd positief gereageerd en vond er op 6 september een technische werkgroep plaats. We geven een beknopt verslag.

De werkgroep bestond uit de verantwoordelijken van het project (Xavier Hanus en zijn medewerkers), vertegenwoordigers van de vakbonden, bijgestaan door hun technische raadgevers. Wij maakten een stand van zaken op over de gebrekkige werking van de informatica-applicatie. Naast deze slechte werking van de applicatie is er eveneens een structureel tekort aan voltijds equivalenten.

We vermeldden onder andere dat de verwerking van bepaalde dossiers in Indië ook een negatieve weerslag heeft op COP, want deze dossiers zijn geblokkeerd en dit obstakel kan niet worden omzeild. Er moet meer vaart worden gezet achter de opleiding van het personeel, om intern het deskundigheidsniveau te garanderen en niet af te hangen van de Indische consultants.

De directie antwoordde dat ze zich bewust is van de problemen in verband met Genesys. Dit instrument moet nog evolueren. Er wordt constant vooruitgang geboekt, maar dit vergt tijd. Er moet geleerd worden om het systeem perfect te gebruiken. Hiertoe worden op het terrein opleidingen gegeven door Indische consultants, die altijd worden bijgestaan door een vertaler. Brochures in het Frans en het Nederlands zijn beschikbaar. In oktober is er

een hervatting van de BCU-opleidingen over de modulen ABR/KBS/IVP. Er komt een cd-rom om de configuratietijd van de pc (2 dagen) in te korten. Alle applicaties (Autocad, Scan & Search,...) draaien sinds eind augustus op Windows 7. Verbeteringen worden voorzien bij de release van oktober en nieuwe, beter werkende servers in november. De werklast wordt onderzocht om de reële behoefte aan personeel te bepalen. Sinds mei is de backlog met 50 procent afgenomen. Er volgt nog een globale communicatie hierover naar de personeelsleden.

De ACOD blijft de situatie op de voet volgen. Wij wensen onze technische raadgevers alvast bedanken voor hun technische expertise.

André Vandekerkhove



Maatregelen bij extreme winterkoude

Bij barre winterse weersomstandigheden dienen er specifieke maatregelen te worden genomen voor de technische personeelsleden die in open lucht of in open werkplaatsen werken.

Vanaf welke minimumtemperatuur?

Voor het technische personeel dat tijdens de uitvoering van zijn werk blootgesteld wordt aan een buitentemperatuur van minder dan 5 °C moet een bepaald aantal maatregelen worden getroffen.

Hoe wordt de temperatuur bepaald?

De meting van de buitentemperatuur wordt vastgesteld met behulp van een gewone thermometer. De betrokken verantwoordelijken moeten deze temperatuur evalueren in functie voor hun respectievelijke regio. Voor die evaluatie kunnen zij een beroep doen op de weerkaart van België. Deze kan geconsulteerd worden op de site van het Koninklijk Meteorologisch Instituut van

België (KMI). Indien de maximumtemperatuur lager is dan 5°C worden de maatregelen van kracht.

Welke maatregelen?

- ter beschikking stellen van warme kleding. De personeelsleden dienen zo efficiënt mogelijk beschermd te worden tegen wind, regen en sneeuw. Aangepaste winterkledij en tenten worden ter beschikking gesteld.
- distributie van warme dranken. Voor de winter zal er gratis en voldoende koffie of thee verdeeld worden naar keuze van de personeelsleden. De diensten moeten er ook voor zorgen dat thermossen ter beschikking worden gesteld van de personeelsleden die hierom verzoeken.
- toekennen van rustpauzes (zie tabel).
- ter beschikking stellen van voldoende verwarmingsinrichtingen van 1 november tot 31 maart van het daaropvolgend jaar. Wanneer het door de weersomstandigheden nodig blijkt (maar in elk geval wanneer de buitentemperatuur lager is dan 5 °C), moeten de verwarmingsinrichtingen in wer-

king gesteld worden. Deze toestellen kunnen worden geïnstalleerd in lokalen of in voorlopige constructies, zodat het personeel zich bij tussenpauzes kan verwarmen.

- op het niveau van de werkorganisatie. Het is bovendien aanbevolen de prestaties op een menselijke manier te beheren.

Rustpauzes

De rustperiodes worden met regelmatige intervallen toegekend met de volgende voorwaarden en duur per vacatie: (zie tabel)

De rustpauzes moeten evenredig over de vacatie gespreid worden en mogen onder geen enkel beding gecumuleerd worden. De vacatie mag niet aanvangen met een rustpauze. Eén rustpauze mag gekoppeld worden aan de lunchpauze en één rustpauze mag op het einde van de vacatie worden genomen. De kosten die hieruit voortvloeien, worden ten laste genomen door de betreffende dienst.

Weertype	Karakteristiek	Temperatuur		Toegestane rusttijden	Aantal en duur rustpauzes over de dag
3	Lichte vorst	tussen -7 °C en -3 °C	tussen -5 °C en -1 °C	60 minuten	4 pauzes van 15 min.
4	Strengere vorst	tussen -12 °C en -7 °C	tussen -10 °C en -5 °C	120 minuten	6 pauzes van 20 min.
5	Zeere strengere vorst	lager dan -12 °C	lager dan -10 °C	180 minuten	9 pauzes van 20 min.

FOD Mobiliteit en Vervoer

Genoeg werk aan de (vakbonds)winkel

In de overlegcomités bij de FOD Mobiliteit en Vervoer kwamen in de eerste helft van dit jaar heel wat onderwerpen aan bod en ook dit najaar staat de vakbondsagenda goed vol. We blikken terug én vooruit.

Wat kwam aan bod in de overlegcomités?

- verschillende personeelsplannen.
- ontwerp van dienstnota over de gewijzigde reglementering in verband met verlof en dienstvrijstelling voor opleiding.
- aanpassing van de uurrooster van de onthaalmedewerkers bij de DVI, versoepeling van de werkuren van het schoonmaakpersoneel om het familieleven met het beroepsleven te verenigen, voorstel tot invoeren van permanenties bij de stafdienst ICT.
- diverse actieplannen binnen de FOD zoals diversiteitplan, integriteitplan, leadershipplan, actieplan tevredenheidsenquête.
- maandelijkse verslagen IDPBW, jaarverslag 2011 IDPBW, verslagen van de rondgangen in de gebouwen, risicoanalyse van de werkposten van het schoonmaakpersoneel, nieuwe werkwijze van de melding van arbeidsongevallen en werking EMPREVA.

Een drukke agenda dus, zeker als men eerst de betrokken personeelsleden wil consulteren om beslagen de onderhandelingen aan te vatten. De aanhoudende druk van ACOD om de overheid de wettelijke termijnen te doen respecteren voor de terbeschikkingstelling van de nodige documentatie, blijkt wel stilaan vruchten af te werpen. Bovendien werden we ook nog bedolven onder vragen over de impact van de pensioenhervorming en de overdracht van federale bevoegdheden naar de gewesten.

Eerder gestart overleg gaf eindelijk resultaat: er werd een extra tijdscompensatie van twee extra verlofdagen verkregen voor het personeel belast met loketfuncties (de onderhandelingen waren gestart in 2010-2011) en na lang aandringen werd het tweede gedeelte van het overgangsexamen naar niveau B voor de technische functies georganiseerd (2008!). Ondertussen zijn de laureaten gekend.

Naar aanleiding van de mistevredenheid bij het personeel van het DG Luchtvaart werd eind vorig jaar een vergadering met de voorzitter van het directiecomité en de directeur-generaal van het DG Luchtvaart belegd. Dit resulteerde in een nieuw plan van aanpak en verdere consultatie met de vakbonden op geregelde tijdstippen. ACOD volgt dit dossier van zeer nabij op.

Bij de DIV (Directie Inschrijvingen van Voertuigen) bracht de invoering van het nieuwe informaticaprogramma DIVNew heel wat problemen mee, waardoor de verwerking van de inschrijvingsaanvragen van voertuigen vertraging opliep. Deze achterstand bij de DIV haalde trouwens meermaals de krantenkoppen. De voorstellen van de directie



om de achterstand weg te werken – bijkomend personeel, versterking van het callcenter, een aanpassing van de arbeidstijden en gewijzigde openingsuren van de provinciale DIV-antennes – werden in eerste instantie afgewezen door het betrokken personeel. Bij hoogdringendheid werd er verder onderhandeld en een tijdelijke regeling getroffen die maximaal tegemoetkwam aan de wensen van het personeel. Door de inzet van het personeel is de achterstand ondertussen weggewerkt en kan de tijdelijke regeling waarschijnlijk vanaf 1 oktober worden opgeschort.

In de tweede helft van 2012 staan op de agenda o.a. de geplande centralisering van (bijna) alle diensten in het City Atrium, de conclusies van de werkgroepen over de geplande bevoegdheidsoverdrachten naar de gewesten, de aangekondigde extra besparingen, de opvolging van de diverse actieplannen, reorganisatie Beliris, enz. Genoeg werk aan de winkel dus voor de ACOD-delegatie.

Gino Hoppe

Contactpersoon Federale Overheid:

Guido Rasschaert

Tel.: 02/508.58.63 - 02/508.58.64

e-mail: guido.rasschaert@acod.be

Rode Kruis beledigt overheidspersoneel

Op het Comité B van 5 september vroeg staatssecretaris Hendrik Bogaert de onderhandelingen aan over een wijziging in het verlof voor bloed geven aan het Rode Kruis.

De staatssecretaris stelde voor om het recht op een dag dienstvrijstelling in te trekken en te vervangen door een beperkte dienstvrijstelling. Deze is gelijk aan de tijd die nodig is voor de 'aderlating', verhoogd met een forfait van 2 uur voor de verplaatsing. De regeling zal gelden voor het geven van bloed, plasma en plaatjes. De vrijstelling moet vooraf aangevraagd worden en als ze niet mogelijk is om dienstredenen (permanentie of minimale bezetting) zal ze geweigerd worden.

De staatssecretaris baseert zich op een standpunt van het Rode Kruis, dat liet weten dat zij gekant zijn tegen verlof. Het vooruitzicht van een dag verlof zou voor sommige kandidaat-donoren een voldoende reden zijn om de vragenlijst bewust foutief in te vullen. Dit kan leiden tot besmetting met onder andere hepatitis B en C en Hiv-virus.

Het is ongehoord dat het Rode Kruis zich op een dergelijke denigrerende wijze uitlaat over de ambtenaren van het federaal openbaar ambt die bloeddonor zijn. Dit draagt bij tot een negatieve beeldvorming over werknemers in de open-

bare sector. Het populistisch en kwetsend verhaal over luie ambtenaren die meer ziek zijn dan normaal, blijft op deze wijze geheel onterecht verder voortwoekeren.

ACOD is ook van mening dat een werkgever zich niet moet verbergen achter het standpunt van dergelijke buitenstaanders om een verlofstelsel af te bouwen. Het is bovendien onduidelijk in welke mate het verminderen van het aantal uren dienstvrijstelling voor het Rode Kruis een sluitende garantie is op 'zuiver' bloed.

ACOD is uiterst gevoelig voor het bewaken van de volksgezondheid. We weten ook dat er geen sluitende medische grond is voor een gezond persoon om een ganse dag te recupereren na een eenvoudige gift. Maar lompweg stellen dat sommige donoren bewust besmet bloed zouden geven om verlof te krijgen, is een zware belediging voor de duizenden donoren en de vele werknemers die jaarlijks het Rode Kruis steunen.

Alle vakbonden hebben een protocol van niet-akkoord getekend; de ministerraad moet nu de knoop doorhakken.

Guido Rasschaert



Loonuittreksels in de toekomst via mail

Vakbonden en overheid zijn het eens geworden over het voorstel om in de toekomst bij voorkeur de loonuittreksels niet meer op papier te bezorgen, maar via elektronische weg.

Op dit moment worden de loonbriefjes enkel verzonden per post en als er zich een wijziging voordoet. Strikt wettelijk moet men elke maand een uittreksel krijgen. Sommigen kunnen hun uittreksel al raadplegen via internet. In de toekomst zal het mogelijk zijn om zelf, wanneer men het wenst, het eigen uittreksel te raadplegen en eventueel af te printen. In de regel zal iedereen maandelijks een mail ontvangen met het uittreksel in bijlage. Deze operatie vergt wel nog een pak organisatie en het zal dus nog een tijd duren vooraleer alles afgerond is.

ACOD heeft er wel op aangedrongen dat iedereen die dat wil, kan blijven opteren voor de zending op papier. Niet iedereen heeft immers toegang tot of werkt aan een pc. De

werkgever kan het personeel ook niet verplichten om thuis een computer te hebben en een internetaansluiting te betalen om deze wettelijk verplichte informatie te verkrijgen.

Guido Rasschaert





20 en 22 november 2012

Vakbondshappenings Federale en Vlaamse ACOD Overheidsdiensten Welke vakbond willen wij?

Na onze interne syndicale verkiezingen waarop we vakbondsafgevaardigden verkozen hebben en militanten toegevoegd, en na onze startdag in maart, willen we nu verder gaan in onze ondersteuning van de afgevaardigden en militanten. We leggen momenteel aan onze afgevaardigden en militanten vijf thema's voor om te bespreken in het Technisch Comité/Algemeen Comité, Gewestelijk Technische Comités en eventueel zelfs op een ledenvergadering. Het uitgangspunt is: welke vakbond willen wij?

Thema's

We willen met open vragen open discussiëren en visies aftoetsen. Hieronder een insteek op de vijf discussiethema's die aan bod komen.

Welke aanpak voor ledenwerving?

Ons ledenaantal gaat nog steeds in stijgende lijn. Nochtans zien we dat

we soms moeilijkheden hebben om bepaalde personeelsgroepen aan te spreken en lid te maken van de vakbond. Soms lukt het niet altijd naar jongeren en ook hogergeschoolden zijn soms een moeilijk te bereiken groep.

Welke aanpak voor werving militanten/afgevaardigden?

Alhoewel we momenteel een grote groep afgevaardigden/militanten hebben, gaat in de komende vier jaar zo'n 25 procent van onze afgevaardigden/militanten met pensioen. Hoog tijd dus om nu te beginnen zoeken naar opvolging, zodat we een sterke vakbond blijven. Op welke manier gaan we dit aanpakken?

Een dienstverlenende vakbond?

Een open, progressieve socialistische vakbond is nodig om de belangen te verdedigen van het personeel en vooral van de leden. We dienen, naast een actieve strijd, een kwalitatieve dienst-

verlening te verzorgen naar de leden om oplossingen te geven voor hun problemen. Welke soorten dienstverlening zijn belangrijk?

Welke actievormen voor de toekomst?

ACOD is een sterke strijdvakbond die op een actiegerichte wijze de belangen van de (personeels)leden in de overheidsdiensten verdedigt. Actiegericht resultaat bereiken is dus belangrijk voor ons. Maar welke soorten actie zijn nodig? En zijn er andere actievormen buiten de traditionele toe te passen?

Gerichte communicatie en vorming?

Een moderne strijdvakbond zet in op een goede en gerichte communicatie naar zijn (personeels)leden, militanten/afgevaardigden en de media/publieke opinie. Tevens is een concreet en doelgericht vormingspakket nodig voor de ondersteuning van de militanten/afgevaardigden en leden. Welke soort interne en externe communicatie vraagt

dit? Welke vormingsthema's en op welke manier?

Allen samen op twee vakbondshappenings

Alle visies van alle TC's/AC's en GTC's worden gebundeld in één globale visie- en doetekst. Deze voorstellentekst wordt besproken in vijf workshops op twee grote vakbondshappenings: één voor de federale overheidsdiensten op 20 november 2012 en één voor de Vlaamse overheidsdiensten op 22 november 2012. Op elke happening brengen we onze afgevaardigden en militanten samen om, via workshops en open discussie, gerichte doe-actiepunten te bepalen per thema. Die doe-punten zullen we dan concreet realiseren in de komende vier jaar.

Info en inschrijving happening federale overheidsdiensten

De verkozen afgevaardigden van een federale overheidsdienst, kunnen deelnemen aan de vakbondshappening op 20 november 2012 in het Dienstencentrum in Oostakker bij Gent. Op de happening leggen we ook de link naar een aantal bevriende organisaties zoals sp.a, Groen, PVDA, FOS, Linx+ en Curieus. Zij zullen aanwezig zijn met infostands, je allerlei informatie verschaffen en je kan er met hen spreken. Inschrijven voor de federale vakbondshappening gebeurt via mail na ontvangst van een persoonlijke uitnodiging tegen ten laatste 10 oktober. Tijdig inschrijven is nodig, want de plaatsen zijn beperkt en op te geven. Na inschrijving krijg je een bundel met alle praktische informatie.

Info en inschrijving happening Vlaamse overheidsdiensten

Indien je werkt bij een Vlaamse overheidsdienst, kan je deelnemen aan de vakbondshappening op 22 november 2012 van 9 tot 15 uur in de gebouwen van de ACOD op het Fontainasplein 9-11 in Brussel. In de gangen en op het gelijkvloers vind je enkele bevriende organisaties met infostands, waar je interessante mensen kan ontmoeten en informatie opslaan. We plannen tevens een groot debat met de fractieleiders van het Vlaams parlement: Bart Van Malderen (sp.a), Filip Watteuw (Groen), Kris Van Dyck (N-VA) en Sas Van Rouveroy (Open VLD). Moderator is Chris Reniers, algemeen secretaris ACOD. Inschrijven voor de vakbondshappening van de Vlaamse overheidsdiensten gebeurt via mail naar marga.debie@acod.be of karina.bellemans@acod.be tegen ten laatste 5 november 2012. Tijdig inschrijven is nodig, want de plaatsen zijn beperkt tot wat de zaalcapaciteit aankan. Bij inschrijving via mail dien je je naam, departement/agentschap/instelling, werkplaats en keuze workshop (eerste, tweede en derde keuze) te geven.



Wie meer wil weten over ambtenarenpensioenen

De algemene ledenvergadering van de autonome afdeling BHV vond dit jaar plaats op 4 september. Het auditorium was ruim gevuld, wat niet verwonderlijk was gelet op het interessante onderwerp: het pensioen van de ambtenaar.

De gastspreker was niemand minder dan Guy Nechelpuut, dé expert van de federale pensioendienst voor de overheidssector (PDOS). De belangrijkste taak van de PDOS is het toekennen, berekenen en beheren van de meeste rust- en overlevingspensioenen van de overheidssector.

De PowerPoint-presentatie van Guy Nechelpuut werd in premier voor de eerste keer vertoond. Hij vertelde ons dat het er niet eenvoudiger op is geworden door de gewijzigde wetgeving. Erger nog, hij is er nu al van overtuigd dat tegen het einde van het jaar er nog een resem wijzigingen zullen volgen. Dat belooft!

De presentatie bestond uit voor velen nogal moeilijk te begrijpen items door de complexiteit. Men moet inderdaad al expert zijn om alles nog te kunnen volgen. Toch kon iedereen vooral de eigen situatie nauwlettend bekijken en voor zichzelf uitmaken wat voor hem de berekening wordt, welke de mogelijke nadelen zijn van het nemen van sommige verlopen en hoe lang men nog dient te werken alvorens op rust te kunnen gaan met een al dan niet volledig staatspensioen. Afgaand op de reacties van de aanwezigen achteraf waren deze uiterst tevreden over de deskundige uitleg van Guy Nechelpuut, maar velen waren wat minder enthousiast over wat hun pensioen later zal worden.

Het heeft geen zin om inhoudelijk in te gaan op de volledige uitleg, die zeer complex is. We verwijzen voor alle info naar de website van PDOS, waar men eveneens de brochure kan downloaden: www.pdos.fgov.be. Men kan ook bellen naar het gratis nummer van PDOS: 1765.

Tom Van de Velde, Esther Van Laerhoven, Jan Van Wesemael



Vlaamse Watermaatschappij Nieuwe directeur-generaal = nieuw personeelsbeleid?

Sedert 1 mei werd Boudewijn Van de Steene aangesteld als nieuwe directeur-generaal van de Vlaamse Watermaatschappij, dit ter vervanging van Bernard Breda die met pensioen vertrok.

Al meer dan twee jaar wordt er bij de VMW gesproken over een nieuw personeelsplan. Al even lang proberen de vakbonden hierbij constructief te zijn, maar het onbegrip of de onkunde van de directie zorgde ervoor dat niets vooruitging. Meer nog, langs sluikse weg werden er bevorderingen op het hoogste K-niveau (= niveau A bij de Vlaamse en federale overheid) doorgedrukt, met op een bepaald moment zelfs een stakingsaanzegging tot gevolg. Gelukkig beseften de directie en de raad van bestuur op dat moment dat ze een brug te ver waren gegaan en bleven de vlaggen in de kast.

In juli werden de secretarissen van de drie vakbonden bij een beperkt deel

van de raad van bestuur en Boudewijn Van de Steene ontboden. Wat we al wisten werd bevestigd: noch de personeelsdirecteur, noch de meeste leden van de raad van bestuur – waarvan er twee nota bene indommelden – begrepen dat een moderne objectieve aanpak van opmaak van een personeelsplan dient te gebeuren via functieweging en functieclassificatie, en dus best via een gekende hiervoor ontworpen methodiek (zoals bijvoorbeeld Hay of Berenschot). Ook heeft dit zijn tijd nodig: twee jaar is zelfs optimistisch realistisch.

Uit een later informeel gesprek hebben we geleerd dat Boudewijn Van de Steene toch zijn stempel wil drukken tijdens de jaren dat hij de VMW zal leiden. Zijn verleden als directielid bij Aquafin zal daaraan niet vreemd zijn. Uit een PowerPoint-presentatie leerden we dat de VMW nog steeds het grootste waterbedrijf is in Vlaanderen, maar dat er op financieel vlak toch heel

wat verbetering nodig is. De directeur-generaal lichtte een tipje van de sluier op over komende opmerkelijke besparingen en koerswijzigingen. Als dit hem lukt, wens ik hem nu al proficiat.

We staan als ACOD uiteraard open voor verandering en vernieuwing om de VMW vooral leefbaar te houden als openbare dienst. Maar we zullen er nauwlettend over waken dat het uitvoerend personeel, dat zich vooral situeert in de lagere niveaus, niet onnodig de dupe wordt van allerhande andere koerswijzigingen die (nog) niet in het verhaal van Boudewijn Van de Steene voorkwamen. Echter, hoop doet leven.

Jan Van Wesemael

**Contactpersoon
Vlaamse Overheid:**

Chris Moortgat - Tel.: 02/508.58.64
e-mail: chris.moortgat@acod.be

VDAB-personeelsplan: een onvoldoende!

De voorbije weken hebben we tijd nog energie gespaard om het ontwerp-personeelsplan van de VDAB te ontleiden en te bespreken met onze afgevaardigden, militanten, leden en met alle personeelsleden. Het gemeenschappelijk vakbondsfrent heeft in alle regio's zeer succesvolle personeelsvergaderingen georganiseerd. In totaal nam 45 procent van het personeel deel. Wij kregen dus een ruime legitimatie.

Het vorige personeelsplan werd door de Vlaamse regering in 2008 goedgekeurd en werd grotendeels uitgevoerd tot 2012. Door een audit van het Rekenhof en door de brute, lineaire en opgelegde besparingen van de Vlaamse regering moest een nieuw personeelsplan opgesteld worden.



Personeelsbehoeften en besparingen

Het personeelsplan zou moeten tegemoetkomen aan de personeelsbehoeften van de instelling. In het voorliggend plan is er een voortdurende vermenging tussen een oefening personeelsplan en een besparingsoefening.

Als er 6 procent bespaard wordt op de personeelsaantallen (= 300 personeelsleden minder) en 10 miljoen euro in personeelsgerelateerde budgetten, welke activiteiten zal de VDAB op het vlak van dienstverlening aan de burger dan moeten laten vallen? Aan de kerntaken – volgens ons zijn dit begeleiding, bemiddeling en opleiding, actortaken van de werkzoekende en dit met aandacht voor de kansengroepen – kan voor ons geenszins geraakt worden.

We verzetten ons tegen deze aanval op de overheidsdienstverlening. Kwalitatief werkende overheidsdiensten zijn de beste garantie voor de dienstverlening aan de bevolking. Openbare diensten bieden zekerheid aan en toegang tot grotendeels kosteloze (gesolidariseerde) dienstverlening aan de bevolking. Dit is immers beter dan alles in privé-handen te stoppen en iedereen voor elke dienstverlening telkens zelf te laten betalen.

Het personeelsplan

Als positief ervaren we dat het management eindelijk duidelijkheid schept over wat de permanente taken zijn (alle taken nu uitgevoerd door statutairen en contractuelen) en

welke specifiek zijn (instructiepersoneel). De directie doet ook een inhaalmanoeuvr om het aantal statutaire plaatsen te verhogen. Daarin was lange tijd een achterstand in vergelijking met andere instellingen. Negatief is echter dan men die statutaire plaatsen niet systematisch en direct wil invullen, daardoor krijgen de contractuelen geen loopbaankansen en loopbaanperspectief.

Aanbevelingen Rekenhof

In welke mate beantwoordt het ontwerp van personeelsplan 2012-2015 nu aan de aanbevelingen van het Rekenhof waarbij het personeelsplan o.a.

- geactualiseerd en kwaliteitsvol moet zijn.
- streeft naar een verbetering van de efficiëntie van de processen.
- rekening houdt met de kloof tussen de aanwezige en vereiste competenties.
- de afweging maakt efficiëntie-effectiviteit tussen uitbesteding en eigen beheer.
- elk personeelslid verloont in de salarisschaal die aan de graad verbonden is.
- de organisatiestructuur van de personeelsdienst verbetert.
- transparante selectieprocessen uitbouwt (met reglement).
- een nieuw statuut instructiepersoneel voorziet.

Het management dient hierover meer duidelijkheid te verschaffen. Het personeelsplan moet enerzijds actueel zijn, maar anderzijds ook een bepaalde tijdshorizon in zich dragen. Wat is de tijdshorizon voor dit ontwerp van personeelsplan? Is dit alleen de besparingsronde 2012-2014 of verder?

Vergelijking personeelsplannen



Bij een vergelijking tussen het personeelsplan 2008 met het ontwerp PEP-2012 zien we dat:

- het instructiepersoneel daalt met 100 voltijdsequivalenten of -9,43 procent.
- het kantine- en poetspersoneel komt – in tegenstelling tot in 2008 – in het geheel niet meer voor. Indien ze meegeteld worden met VPS, dan is daar een daling van 165 voltijdsequivalenten of 5,13 procent.

- verder is er een systematische snoei in de bevorderingsgraden van 142 naar 126 bij het instructiepersoneel (-11 procent) en van 533 naar 249 bij het VPS (-43 procent) voornamelijk bij D en C.

Onze bedenkingen

We zien een duidelijke versterking van bepaalde staffuncties. Is dit nodig? Er is een versterking van de interne IT-diensten, maar duidelijk een vermindering van de functies en dienstverlening externe communicatie. Waar gaan die personeelsleden naartoe? Er is een onaanvaardbare vermindering van het aantal voltijdsequivalenten en koppen bij de logistiek, financiën en personeelsdienst. Er is een overduidelijke afbouw van kantine- en poetspersoneel, met het effect van de uitsluiting van een bepaalde bevolkingsgroep.

Wat met de opdracht van de overheid tot sociale tewerkstelling voor o.a. laag- en kortgeschoolden? 47 procent van de werkzoekenden is kortgeschoold, met een harde kern van zeer kortgeschoolden. VDAB zou hier juist het goede voorbeeld moeten geven!

Er is een te grote verschuiving van actor- naar regietaken. De contactdiensten en de directe dienstverlening voor o.a. de moeilijke doelgroepen, worden teruggeschroefd, dit ten voordele van de e-werking en het callcenter.

Een globaal knelpunt blijft het mengen van graden voor dezelfde functie. Er zijn te veel staffuncties en projectfuncties ten nadele van niveaus D en C, waar een enorme afbouw voorzien is.

Voor wat betreft instructiepersoneel zien we graden instructiepersoneel, terwijl het definitieve statuut geen vorm heeft. We zien het aantal auditors en technisch adviseurs slinken en dan een aantal topgraden TA+ vermeld staan in de 'to be' waarvan gezegd wordt door bestuurszaken dat die uitdovend zijn? ACOD wenst een loopbaanpad voor de instructeur in het nieuwe statuut.

Voor wat betreft de transities vinden we dat die gebaseerd zijn op voorstellen van een middenkader regionaal zonder dat een degelijke studie van de sector of arbeidsmarkt op lange termijn werd gemaakt. Deze zijn door ons opgevraagd, maar niet beschikbaar gesteld als ze er al zouden zijn. Er zijn (bijna) geen bevorderingsmogelijkheden meer voor niveau D en C en in beperktere mate voor niveau B.

De uitbesteding komt steeds meer in de plaats van eigen beheer om de taken te vervullen. ACOD wil een beleid dat eigen knowledge borgt en pas beperkt uitbestedt wanneer we de expertise niet in huis hebben. ACOD wil in het kader van flexibilisering en wendbaarheid zowel inhoudelijk als in de ruimte, een vooraf afgesproken positief mobiliteitskader met objectieve aanpak op maat van het personeel.

We willen transparante communicatie over vacatures. Bij overtallen kan de lokale directie in alle transparantie en binnen bepaalde criteria schuiven binnen het provinciale gebied. Vacatures moeten voor eenieder toegankelijk zijn.



Samenvatting

Dit zijn onze bevindingen bij dit ontwerp van personeelsplan:

- er blijkt onvoldoende welke de personeelsbehoeften zijn om een bepaalde dienstverlening te waarborgen.
- er blijkt evenmin of we nu beter, effectiever en efficiënter zullen werken.
- er is een volledige vermenging met de besparingsoperatie.
- er zal een stijging zijn van de werkdruk en stress bij de overblijvende personeelsleden die meer zullen moeten doen met minder.
- de besparingsoperatie wordt voornamelijk gedragen door het niveau D en C, het kantine- en onderhoudspersoneel, een deel instructiepersoneel, een deel actorpersoneel AMB ten voordele van regie en e-werking en door het drastisch fnuiken en slinken van de loopbaanperspectieven bij het personeel en zeker bij de niveaus B, C en D.
- er is een te grote verschuiving van actor- naar regiediensten. Men bouwt de actortaken af en raakt aan essentiële dienstverlening en kerntaken.
- er is een te grote terugschroefing van de contactdiensten en de directe dienstverlening (voor o.a. de moeilijke doelgroepen) ten voordele van de e-werking en het callcenter.
- er is een te grote uitbesteding van taken.
- er is te weinig garantie dat de resterende permanente functies statutair kunnen worden ingevuld.
- er dient de belofte van absolute werkzekerheid te zijn.

Dit personeelsplan raakt aan de overheidsdienstverlening en aan het personeelsbestand. Dit personeelsplan is totaal onvoldoende voor ACOD en er dienen concrete bijsturingen te komen. De reactie van het VDAB-management zal bepalend zijn voor onze verdere houding in het sociaal overleg.

Chris Moortgat, Tilly Troost

Een nieuw personeelsplan voor F.I.T.



De voorbije weken hebben we verschillende malen overleg gehad rond het nieuw personeelsplan (PEP) van Flanders Investment & Trade (F.I.T.). Waarvoor staat F.I.T. en wat zijn voor de ACOD Overheidsdiensten de aandachtspunten in het nieuwe PEP?

F.I.T. heeft als opdracht het internationaal ondernemerschap te bevorderen van Vlaamse bedrijven, en in het bijzonder van de kmo's. Tevens dient men buitenlandse investeringen aan te trekken naar Vlaanderen, het internationaal ondernemerschap te stimuleren met oog voor duurzaamheid en ethiek, en een uitmuntende dienstverlening aan te bieden aan de Vlaamse én buitenlandse klanten.

F.I.T. wil dichtbij zijn klanten staan. Het heeft een centrale zetel in Brussel, maar vooral een fijnmazig binnenlands netwerk en bovendien meer dan 90 kantoren wereldwijd. In elke Vlaamse provincie is er een provinciaal kantoor van F.I.T. en meer dan één adviseur Internationaal Ondernemen. Men kan er terecht met alle vragen rond internationaal ondernemen, ook als starter. Met hun uitgebreide netwerk van buitenlandse kantoren zijn de Vlaamse bedrijven wereldwijd vertegenwoordigd. Ze zijn de ambassadeurs voor internationaal ondernemen en bieden heel wat diensten aan.

Gezien de socio-economische situatie is F.I.T. een belangrijk instrument voor onze economie. Een stevige overheidsdienstverlening is hier nodig. Dat betekent voor ons als vakbond dat er dus ook een goede personeelsomkadering moet zijn. ACOD Overheidsdiensten is de mening toegedaan dat de uitgangspunten van het voorliggende streef-PEP gebaseerd zijn op de hedendaagse realiteit. Vooral het invullen van het statutair kader en het vooropstellen van voldoende bevorderingsmogelijkheden voor de huidige personeelsleden ervaren we als positief.

Hoewel dit streef-PEP, vooral om financiële redenen, geen direct haalbare kaart is binnen het voorziene tijdsbestek van vier jaar, willen we als ACOD geen vertragende factor zijn in de uitvoering ervan, temeer omdat het management van F.I.T. zich geëngageerd heeft om telkens het PEP-jaaractieplan uitvoerig te bespreken met de vakbonden.

Wij betreuren dat de opgelegde besparingen van de Vlaamse overheid – zowel in aantal 'koppen' als via de personeelsgerelateerde budgetten – een zware negatieve invloed hebben op het personeelsplan. Onder andere om die reden kan de ACOD geen volledig positief advies verlenen over het voorliggende ontwerp-PEP.

Daarnaast wensen we met sterke aandring de volgende aandachtspunten te beklemtonen:



1. ACOD betreurt de forse afbouw van het niveau D, een tendens die ook bij andere entiteiten wordt vastgesteld. Indien elke entiteit vasthoudt aan de noodzaak om enkel hogeropgeleide medewerkers in dienst te nemen omwille van de specificiteit van de dienstverlening, dreigt een grote categorie werknemers helemaal uit de arbeidsboot te vallen. Zo wordt volledig voorbijgegaan aan het begrip 'sociale tewerkstelling' bij de Vlaamse overheid, wat op termijn een aantal basiskerntaken in het gedrang brengt. Daardoor zal de Vlaamse overheid op termijn niet langer een afspiegeling zijn van de maatschappij.

2. Op basis van de strategische doelstellingen van de organisatie en de huidige tijdsbesteding Invest/Trade is het logisch dat er een uitbreiding wordt voorzien van de afdeling Invest. De grootheid van de uitbreiding (meer dan verdubbelde tijdsbesteding) doet echter de wenkbrauwen fronsen bij vele personeelsleden van de diverse Trade-gerelateerde afdelingen en diensten. De ACOD is zich ervan bewust dat de vele vragen bij deze forse toename ook deels te wijten zijn aan het feit dat vele F.I.T.-personeelsleden onvoldoende vertrouwd zijn met de activiteiten en taken van de afdeling Invest. Daartegenover staat dat de werkdruk, zeker bij piekmomenten, bij sommige core-business activiteiten langs Trade-zijde ook al jaren op een hoog peil staat.

Mede daarom wil de ACOD, volledig in lijn met de teneur van de opmerkingen die tijdens het EOC werden gemaakt door alle vakbonden, dat het management van F.I.T. een (beperkte) bijsturing ernstig in overweging neemt. Dit houdt in: - het streef-PEP voor de afdeling Invest licht te beperken van 28 naar 26.

- de twee vrijgekomen functies toe te wijzen aan Internationale Handel (+1) en subsidies (+1).

Deze minieme bijsturing raakt niet aan de basisprincipes die vooropgesteld werden door het management van F.I.T. bij de opmaak van het streef-PEP.

3. De ACOD wil dat er bij het PEP-jaaractieplan telkens een evenwichtige spreiding is van de bevorderingsmogelijkheden over alle niveaus en diensten, rekening houdend met de operationele realiteit op de werkvloer. Dit dient objectief en met criteria te gebeuren.

Chris Moortgat

Politie Nieuws

Nieuwe vaste afgevaardigde politie Vlaams-Brabant en Limburg



Ronny Van Den Broeck is binnen de gewesten Vlaams-Brabant en Limburg aangesteld als nieuwe vaste afgevaardigde politie. Hij vervangt in die functie Benny Reynders die om gezondheidsredenen diende af te haken. Ronny is al jaren actief als militant en afgevaardigde binnen het politiedossier. Hij maakte deel uit van de gewestelijke technische commissie politie Vlaams-Brabant. Wij wensen Ronny veel succes in zijn nieuwe taak.

Nieuwe vaste afgevaardigde politie Oost- en West-Vlaanderen



In opvolging van Dirk Van Himste – thans gewestelijk secretaris Oost-Vlaanderen – is Erwin De Maertelaere aangesteld als vaste afgevaardigde voor de gewesten Oost- en West-Vlaanderen. Erwin is al jaren actief als militant en afgevaardigde. Hij was onder meer voorzitter van de werkgroep politie Gent. Ook hem wensen we veel succes in zijn nieuwe taak.

Functionele verloning

De minister van Binnenlandse Zaken heeft een werkgroep belast met de studie van de functionele verloning. De bedoeling is om via informeel overleg tot een functionele verloning binnen de politie te komen. De minister heeft de volgende krijtlijnen vastgelegd met het oog op dit overleg:

- het betreft geen operatie waarbij besparingen worden beoogd. Het voorziene budget blijft beschikbaar.
- het is de bedoeling om de werking van de politiediensten te verbeteren.
- het is belangrijk om het aantal toelages, vergoedingen en premies terug te schroeven, en de resterende premies in het kader van het veiligheidsbeleid en de politionele strategie te verantwoorden.
- streven naar verhoogde transparantie, eenvoud, administratieve vereenvoudiging en billijkheid.
- een breed overleg organiseren waar de sociale partners van meet af aan bij worden betrokken.
- voorzien in de mogelijkheid van overgangsmaatregelen.
- komen tot een pragmatische aanpak, waar dus geen wetenschappelijke studies aan te pas zijn gekomen, maar zich wel beroepen op cijfers ('meten is weten').
- het verband leggen met het HRM.
- werken in alle discretie.

Een eerste bijeenkomst van de werkgroep is voorzien op 10 oktober 2012. De ACOD gaat in op de uitnodiging om te participeren in deze werkgroep. Hierbij zullen we er over waken dat niemand in de toekomst minder zal verdienen.

Oproep kandidaturen regiosecretaris

Op 21 november 2012 organiseert de sector LRB een buitengewoon congres. Op dit congres dient het mandaat van regiosecretaris (federaal secretaris) ingevuld te worden vanaf 1 januari 2013.

Mil Luyten, huidig regiosecretaris (federaal secretaris), is uittreidend en herverkiesbaar. De kandidaturen voor dit mandaat dienen binnen te komen op het Regiosecretariaat LRB, Fontai-

nasplein 9/11, 1000 Brussel vóór 31 oktober 2012 ter attentie van Rik Capelle, voorzitter.



Wat wijzigt in de regelgeving loopbaanonderbreking?

Personeelsleden uit het onderwijs, die vanaf 1 september 2012 gebruikmaken van een loopbaanonderbreking, hebben vastgesteld dat de regelgeving op verscheidene vlakken werd gewijzigd. Hieronder volgt een opsomming van de belangrijkste wijzigingen.

Duur gewone loopbaanonderbreking

In het verleden had ieder personeelslid recht op 72 maanden volledige loopbaanonderbreking en 72 maanden gedeeltelijke loopbaanonderbreking (halftijds of vermindering met een vijfde). Vanaf 1 september 2012 werd dit voor beide vormen van loopbaanonderbreking beperkt tot 60 maanden. Specifieke vormen van loopbaanonderbreking zoals medische bijstand, palliatieve zorgen en ouderschapsverlof, alsook de onbeperkte gedeeltelijke loopbaanonderbreking vanaf een bepaalde leeftijd, worden niet meegerekend om de maxima van 60 maanden te bepalen.

Gewijzigde leeftijdsvoorwaarde

De gedeeltelijke loopbaanonderbreking die men vroeger onbeperkt kon nemen vanaf de leeftijd van 50 jaar, kan men voortaan pas vanaf de leeftijd van 55 jaar nemen. Ze kan halftijds of voor een vijfde worden genomen. Op deze gewijzigde leeftijdsvoorwaarde zijn er enkele uitzonderingen:

- personeelsleden die reeds vóór 1 juli 2012 van een gedeeltelijke loopbaanonderbreking vanaf de leeftijd van 50 jaar genoten en nog geen 55 jaar zijn, blijven genieten van de gedeeltelijke loopbaan 50+.

- personeelsleden die op het ogenblik van de begindatum van de loopbaanonderbreking een beroepsloopbaan van ten minste 28 jaar kunnen aantonen, kunnen vanaf de leeftijd van 50 jaar gedeeltelijke loopbaanonderbreking nemen met een vijfde. Zodra deze personeelsleden de leeftijd van 55 jaar bereiken, kunnen ze telkens op 1 september overstappen naar een halftijdse gedeeltelijke loopbaanonderbreking 55+. Voor de 28 jaar beroepsloopbaan tellen zowel de prestaties in het onderwijs, als prestaties uit de privé of openbare sector.

Wijzigingen specifieke stelsels

Loopbaanonderbreking in het kader van ouderschapsverlof kan vanaf 1 september voor 4 maanden volledig, 8 maanden halftijds of 20 maanden voor een vijfde worden genomen. De onderbrekingsuitkering van de RVA zal voor de volledige periode worden uitgekeerd enkel voor de kinderen die geboren of geadopteerd zijn vanaf 8 maart 2012. Voor de kinderen die geboren zijn vóór 8 maart 2012 betaalt de RVA slechts onderbrekingsuitkeringen voor respectievelijk 3 maanden voltijdse loopbaanonderbreking, 6 maanden halftijdse loopbaanonderbreking en 15 maanden voor een loopbaanonderbreking met een vijfde.

Personeelsleden die reeds vóór 1 september 2012 loopbaanonderbreking in het kader van ouderschapsverlof hebben genomen, kunnen vanaf 1 september een bijkomende ononderbroken periode van maximum 1 maand volledig, 2 maanden halftijds of 5 maanden voor een vijfde nemen.

De maximumduur van een loopbaanonderbreking voor medische bijstand bedraagt per patiënt 12 maanden voor een volledige loopbaanonderbreking of 24 maanden voor een gedeeltelijke loopbaanonderbreking, op te nemen in al dan niet aaneensluitende periodes van minimaal 1 maand en maximaal 3 maanden. Onder de 24 maanden gedeeltelijke loopbaanonderbreking vallen zowel de periodes van halftijdse loopbaanonderbreking voor medische bijstand, als de periodes van loopbaanonderbreking voor een vijfde voor medische bijstand.

De maximumduur van de loopbaanonderbreking voor medische bijstand voor een personeelslid dat alleenstaand is, wordt verdubbeld, in geval van zware ziekte van zijn/haar kind dat ten hoogste 16 jaar is. Concreet betekent dit 24 maanden per patiënt voor een volledige loopbaanonderbreking voor medische bijstand en 48 maanden per patiënt voor een gedeeltelijke loopbaanonderbreking voor medische bijstand.

Opgelet: leden die in het verleden de brochure 'Loopbaanonderbreking' ontvangen hebben, dienen zich tot hun provinciaal of regiosecretariaat te wenden om een overzicht van de wijzigingen (corrigenda – addenda) aan te vragen.

georges.achten@acod.be

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

Kanttekeningen voor Onderwijs bij pensioenhervorming

Vorige maand kon men in Tribune de grote lijnen van de pensioenhervorming vernemen. Specifiek voor de onderwijssector wensen wij twee bijkomende kanttekeningen mee te geven.

De PDOS berekent niet alleen hoeveel pensioen u zal ontvangen, maar onderzoekt ook of u het recht hebt om op pensioen te gaan. Bij dit laatste is onder meer de duur van uw loopbaan van belang. Sommige personeelsleden hebben in het verleden – vóór de aanpassing van de regelgeving – bepaalde keuzes gemaakt die nu van belang zijn voor het openen van het recht op een pensioen.

Voor de aanneembaarheid van periodes van volledige loopbaanonderbreking is op 1 januari 2011 een grens gelegd. Periodes van volledige loopbaanonderbreking (valideerbaar, maar niet gevalideerd) tellen tot dan sowieso

mee voor het openen van het recht op een pensioen. Periodes van volledige loopbaanonderbreking vanaf 1 januari 2011 tellen enkel mee, indien ze gevalideerd worden. Dat dit niet 1 januari 2012 is, heeft als oorzaak dat periodes van loopbaanonderbreking die genomen werden in 2011 nog steeds gevalideerd kunnen worden en dit tot 31 december 2012.

Personeelsleden die volledige loopbaanonderbreking genomen hebben in het kalenderjaar 2011, moeten nagaan of het interessant is dat zij deze periode al dan niet valideren. Deze periode zal immers niet sowieso meetellen.

De pensioenteller die te raadplegen is op de website van de PDOS, is voor personeelsleden uit het onderwijs niet 100 procent accuraat. Men houdt immers geen rekening met de verme-



diensten. Wij kunnen enkel aanraden om zeer omzichtig om te springen met deze webapplicatie. Het resultaat geeft een indicatie wanneer u met pensioen kan gaan, maar indien u zeker wil zijn, dan moet u contact opnemen met uw provinciaal of regiosecretaris.

raf.deweerd@acod.be

Blijven werken na 65 jaar

Een van de pijlers van ons sociaal systeem is de pensioenregeling. Een belangrijk element daarbij is het moment waarop men met pensioen kan gaan. De overheid heeft enerzijds maatregelen genomen om mensen te dwingen langer te werken, maar anderzijds is het ook mogelijk om langer dan 65 jaar te werken.

In de decreten rechtspositie was immers opgenomen dat personeelsleden op het einde van het schooljaar waarin ze de leeftijd van 65 jaar bereikten, op rust gesteld werden. Daarnaast was ook opgenomen dat men boven deze leeftijd niet aangesteld kon worden als tijdelijke.

Beide beperkende maatregelen zijn aangepast:

- het is mogelijk om na de leeftijd van 65 jaar aangesteld te worden in het onderwijs als tijdelijk personeelslid.
- een personeelslid kan na de leeftijd van 65 jaar in dienst blijven als vastbenoemde, mits akkoord van de werkgever.

Beide situaties kunnen dienstig zijn om

boven de leeftijd van 65 jaar aan de slag te blijven.

Indien u nog enkele uren wil blijven presteren na de leeftijd van 65 jaar, kiest u om zich te laten pensioneren en u cumuleert het onderwijssalaris met uw pensioen. Belangrijk is dat u in dit geval de wettelijk vastgelegde cumulatiegrenzen niet overschrijdt. Gebeurt dit wel, dan wordt uw pensioen verminderd of in het slechtste geval geschorst! De cumulatiegrens bedraagt voor iemand van 65 jaar of ouder 21.436,50 euro zonder kinderlast en 26.075 euro met kinderlast als u in het onderwijs uren blijft presteren. Deze bedragen zijn op het inkomen dat verworven wordt op jaarbasis.

Bijvoorbeeld: een lerares SO is op 14 januari 2012 65 jaar geworden en neemt haar pensioen op op 1 september 2012. Zij wenst nog een opdracht van 6/20 te blijven geven als tijdelijk personeelslid. Zij heeft de maximumanciënniteit bereikt zodat 6/20 overeenkomt met 18.124,56 euro. Dit is minder dan de

cumulatiegrens, zodat deze collega deze opdracht gerust kan uitoefenen.

Naast bovenstaande mogelijkheid kan een personeelslid, mits toestemming van de werkgever, in dienst blijven voor een periode van maximaal een schooljaar. Deze periodes zijn jaarlijks verlengbaar. Dit wil zeggen dat deze collega een vastbenoemde collega blijft en er geen sprake is van een ontslag en/of pensionering. De collega blijft in actieve dienst en stelt zijn pensioen als het ware een bepaalde periode uit.

ACOD Onderwijs had de overheid gevraagd om deze maatregel niet ten koste te laten gebeuren van een voorrangsgerechtigde tijdelijke (TADD). Niettegenstaande dure woorden in het loopbaandebat van de minster is men op deze vraag niet willen ingaan. Het kan dus gebeuren dat een collega die op 65 jaar met pensioen zou kunnen gaan, in dienst blijft en dat een TADDER zijn job verliest.

raf.deweerd@acod.be



HBO5: meer dan een verzamelnaam

De Vlaamse regering heeft op 20 juli 2012 haar principiële goedkeuring gehecht aan het voorontwerp van decreet betreffende de versterking van het hoger beroepsonderwijs.

Voor de eigenlijke onderhandelingen van start gaan, werd dit voorontwerp behandeld in de VLOR. Dit gebeurde in de Raad Hoger Onderwijs, de Raad Levenslang Leren en de Raad Secundair Onderwijs. Het zijn immers deze niveaus die nu of in de toekomst betrokken zijn bij de organisatie van dit HBO5. Dit is het Hoger Beroepsonderwijs, waarbij 5 staat voor de indeling van het onderwijs volgens de Vlaamse kwalificatiestructuur (4 gaat over het secundair onderwijs en 6 over hogeschoolonderwijs – bacheloropleiding).

In het voorontwerp van decreet gaat het om vier grote thema's: samenwerking; schaalvergroting in het volwassenenonderwijs; omvorming, ontwikkeling en kwaliteitszorg; financiering. Uiteraard dienen er nog heel wat vragen te worden beantwoord vooraleer dit als decreet kan gestemd worden. Wat betekent het als participatie aan een samenwerkingsverband als financierings- of subsidiëeringsvoorwaarde

wordt opgenomen? Wat met onderwijs- en examenregeling? Wat met het gemeenschappelijk intern kwaliteitszorgsysteem? Een voor ons zeer belangrijke vraag gaat over de inzetbaarheid en professionalisering van het personeel, m.a.w. wat met de rechtspositie van het huidige personeel?

Wat de schaalvergroting van het volwassenenonderwijs betreft, dient men de nodige voorzichtigheid aan de dag te leggen. In zijn advies over de tussentijdse evaluatie van het decreet volwassenenonderwijs van 20 september 2011 formuleerde de Raad Levenslang Leren het volgende: "Volgens de Raad blijkt uit het rapport geen vastgesteld verband tussen schaalgrootte en kwaliteit."

Voor de omvorming, ontwikkeling en kwaliteitszorg is ook bedachtzaamheid geboden. De VLOR heeft reeds heel wat adviezen gevraagd om de omvorming van bestaande HBO5-opleidingen langer in de tijd te spreiden. De afstemming van de omvorming op de beschikbaarheid van beroepskwalificaties van bepaalde clusters lijkt hierbij een logische keuze.

De VLOR meent ten slotte dat dit voor-

ontwerp van decreet slechts een eerste stap is. Heel wat belangrijke aangelegenheden worden nog niet geregeld. Daarom zal een ambtelijke werkgroep van het ministerie van Onderwijs nog heel wat knopen moeten ontwarren vóór september 2013. We denken aan een globale rechtspositie voor de cursisten HBO5, het afstemmen van kwaliteitszorgprocedures en het gebruik van opleidingsprofielen in HBO5-opleidingen. Vóór september 2015 moet er duidelijkheid komen over het nieuw financieringssysteem, het decreet cursistenvoorzieningen en financiële incentives voor deelname aan HBO5. Op langere termijn moet er voor ons eveneens duidelijkheid komen over de rechtspositie van het personeel.

Dit belangrijke voorontwerp van decreet belooft heel wat instellingen aan en er zijn heel wat personeelsleden bij betrokken. Het komt er dus vooral op aan deze belangen te verdedigen, zodat HBO5 in de toekomst een draagvlak krijgt bij het personeel om deze omvorming tot een goed einde te brengen.

hugo.deckers@acod.be

Interview Linda Van Achter

Linda Van Achter is algemeen directeur van Scholengroep 5. Met meer dan 12.000 leerlingen in het leerplichtonderwijs is haar scholengroep een van de grootste van het GO! Onderwijs van de Vlaamse gemeenschap. "De regionale verscheidenheid zorgt wel soms voor interne strubbelingen", vertrouwt ze ons toe: "Het publiek van Keerbergen is veeleer welstellend en blank, Heist-op-den-Berg heeft voornamelijk een blank arbeiderspubliek, Mechelen is gekleurd..."

Hoe heeft je loopbaan zich ontwikkeld?

Linda Van Achter: "Ik had reeds op mijn zes jaar beslist iets te doen met onderwijs en 'rekenen'. Eerst wilde ik onderwijzer worden, nadien leraar in het secundair. Ik ben mijn loopbaan begonnen in het Koninklijk Atheneum van Lier en heb wiskunde, maar ook wetenschappelijk tekenen en informatica gegeven. Na 23 jaar – ik stond toen in het Lyceum in Mechelen – kreeg ik de kans de directeur te vervangen. Ik heb mijn akte behaald, heb de proeftijd doorlopen en ben benoemd. Later ben ik coördinerend directeur secundair onderwijs geworden en nu ben ik algemeen directeur. Deze functie ligt me wel, omdat ik zo de grote lijnen kan bewaken."

Tot voor kort was je de enige vrouwelijke algemeen directeur. Voelde je dat op de vergaderingen van de CoRa of werd je aanvaard als 'one of the boys'?

Linda Van Achter: "Ik heb nooit moeite gehad met een omgeving met veel mannen. Toen ik wiskunde studeerde, zaten er vooral mannen in mijn richting en ook in het Atheneum van Lier waren ze in de meerderheid, toen ik daar begon. De eerste zes maanden moest ik in de CoRa af en toe wel reageren, als bepaalde collega's seksistische opmerkingen maakten, maar eigenlijk ben ik zeer positief onthaald en heb ik geen hinder ondervonden. Ik werk graag met mannen."

Er zitten – in verhouding – te weinig vrouwen in directeursfuncties. Wat kan ACOD volgens jou daaraan doen?

Linda Van Achter: "De job van directeur



is veeleisend. Vrouwen met kinderen ondervinden in deze functie vaak problemen. In theorie kan men halftijds werken, maar in de praktijk gaat dat niet zo makkelijk. In feite is dit het universele verhaal van het rollenpatroon, dat men ook in de privésector aantreft. De volgende jaren zullen steeds meer vrouwelijke personeelsleden zich aandienen voor deze functie. Wat ACOD hier extra kan doen, zie ik ook niet direct."

Hebben vrouwelijke directeurs een andere stijl dan mannen?

Linda Van Achter: "Neen, leiderschapsstijl hangt niet af van het geslacht. Ik vind het overigens belangrijk dat in een groep een gezonde mix van mannen en vrouwen aanwezig is."

In het vorige nummer van Tribune pleit Peter Mertens voor substantiële verhoging van de middelen voor het onderwijs. Vind jij dat we over genoeg middelen beschikken, of mag het iets meer zijn?

Linda Van Achter: "We kunnen ons werk doen, maar je kan je vragen stellen bij de randvoorwaarden. De infrastructuur voldoet niet meer, de maatschappij én de wetgever leggen ons steeds meer taken op, maar daar staan geen of onvoldoende bijkomende middelen tegenover. Het resultaat is dat

er soms gewerkt wordt in belabberde omstandigheden en dat we vaak op vrijwilligerswerk aangewezen zijn. Om te voldoen aan alles wat van ons gevraagd en verwacht wordt, zijn zeker meer middelen nodig."

N-VA pleit ervoor het officieel onderwijs te herschikken: het basisonderwijs wordt georganiseerd door steden en gemeenten en het secundair door het GO! Onderwijs van de Vlaamse gemeenschap. Wat vind jij hiervan?

Linda Van Achter: "Het GO! Onderwijs van de Vlaamse gemeenschap zal hier fel onder lijden, want de doorstroming van het basisonderwijs naar het secundair onderwijs zal grotendeels wegvallen. Wij hebben een zeer goede doorstroming op de campussen waar je van de kleuterschool tot het zesde middelbaar terecht kan. Hoe gaat men zoiets splitsen? Als we dit voorstel toepassen op scholengroep 5, dan moeten wij 7500 leerlingen van het basisonderwijs afstaan en krijgen we welgeteld nul leerlingen van het secundair in de plaats, want de gemeenten binnen onze scholengroep bieden geen secundair onderwijs aan.

Het is ook een kwestie van centen: het relatief goedkope basisonderwijs wordt ingewisseld tegen het dure technisch en beroepssecundair onderwijs,

want laten we niet vergeten dat weinig gemeenten algemeen secundair onderwijs organiseren.

Ten slotte hebben de gemeentebesturen ook politiek voordeel bij deze ruil: kinderen wonen op gemiddeld drie kilometer van hun basisschool, hun ouders zijn dus potentiële kiezers. Secundaire scholen bieden dit politiek voordeel in mindere mate."

Vind je dat de huidige scholengroepen groot genoeg zijn om een goede werking te verzekeren?

Linda Van Achter: "Sommige zijn inderdaad te klein. De huidige opdeling in scholengroepen moet herbekeken worden, maar dit is een erg gevoelige discussie. Hier en daar zie ik al een aanzet, bijvoorbeeld door de oprichting van een scholengemeenschap over twee scholengroepen heen. In het kader van het loopbaandebat is er sprake van scholengemeenschappen van 10.000 leerlingen. Drie van de huidige scholengroepen zouden die norm halen."

De hervorming van het secundair onderwijs heeft al heel wat stof doen opwaaien. Wat is jouw mening?

Linda Van Achter: "Ik vind die waterval een groot probleem. Mensen mikken systematisch te hoog en hebben misprijzen voor handenarbeid. Maar ik weet niet of de hervorming hieraan iets zal kunnen verhelpen. Ik ben wel een voorstander van uitstel van de studiekeuze. We moeten echter ophouden met altijd naar Finland te verwijzen, want de klassen zijn daar kleiner dan hier. Ik ben het dus eens met het uitstel van de studiekeuze en met het reduceren van het aantal studierichtingen in de derde graad, maar we mogen niet vergeten ook de lerarenopleiding te hervormen. Een van de problemen nu is dat leerkrachten niet voorbereid worden op het omgaan met leerlingen die tot een andere sociale klasse behoren of een andere culturele achtergrond hebben."

Tijd voor enkele syndicale vragen. Hoe is je relatie met de vakbonden?

Linda Van Achter: "Ik heb met de drie vakbonden een goede relatie. We werken samen in een constructieve sfeer. We slagen er ook in zaken informeel en proactief op te lossen, zodat we ernstige moeilijkheden voorkomen."

De vaste benoeming: behouden, afschaffen, hervormen?

Linda Van Achter: "De vaste benoeming is een probleem zodra het ergens ernstig misloopt. In zulke situaties is de ontslagregeling van de werknemers eenvoudiger. Ik vind de huidige procedure alleszins te star. We moeten naar een ander systeem gaan, naar een mandaat van bijvoorbeeld vijf jaar of naar een contract van onbepaalde duur. Maar ik besef ook dat de afschaffing van de vaste benoeming geen wondermiddel is en er niet toe zal leiden dat iedereen plotseling optimaal gaat presteren."

Dag van de leraar

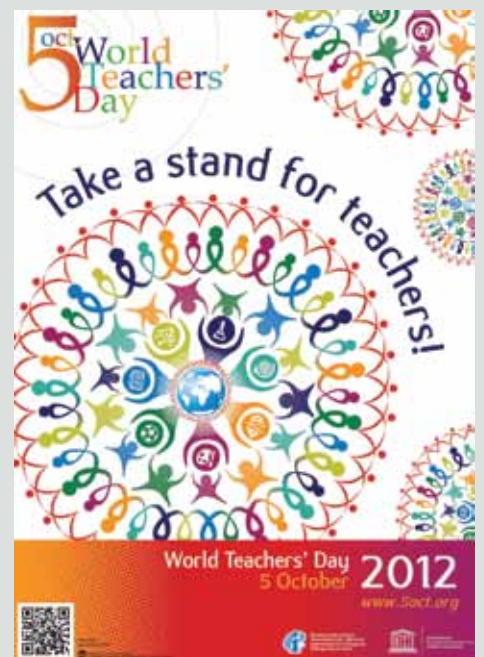
Op 5 oktober vindt naar jaarlijkse traditie de dag van de leraar plaats zowat overal ter wereld. Het is de UNESCO die deze dag naar voren schoof naar aanleiding van de 'Aanbevelingen rond het statuut van de leraar', die al gelanceerd werden op 5 oktober 1966.

Het uitgangspunt toen was de erkenning van onderwijs als een fundamenteel mensenrecht. Gelijktijdig werd onderstreept dat de leraar een onmisbare schakel is in de ontwikkeling en de vooruitgang van een land en zijn bevolking. De UNESCO wijst er nog eens op dat wereldwijd aandacht moet blijven geschonken worden aan fundamentele rechten van leerkrachten, zoals het recht op verenigen, op het afsluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten en op gelijkwaardig loon zoals aangenomen door de Internationale Arbeidsorganisatie.

Enkele basisprincipes die wij in Europa vanzelfsprekend vinden, zijn dat nog niet wereldwijd. Denken we maar aan het leerplichtonderwijs dat moet

instaan voor een brede algemene ontwikkeling van het kind zodat de morele, sociale, culturele en economische bagage de samenleving ten goede kan komen, dit alles gebaseerd op mensenrechten en fundamentele vrijheden. Volgens de UNESCO kan dit maar lukken als er leerkrachten met voldoende kwalificaties en kunde voor de klas staan. Dit moet gepaard gaan met pedagogische en inhoudelijke beheersing van de leerstof.

Lesgeven is dus een vak en bovendien een zaak van publieke dienstverlening. Lesgevers verdienen de juiste arbeidsomstandigheden om deze taak tot een goed einde te brengen. Het moge duidelijk zijn dat de wereldwijde dag van de leraar geen overbodige luxe is, maar een doel waard om voor te strijden. Ook in Vlaanderen is de dag van de leraar belangrijk om eens stil te staan bij miljoenen andere collega's wereldwijd die het niet altijd gemakkelijk hebben, maar ook om eens stil te staan bij de situatie in eigen land. Wie zijn onderwijs respecteert, zal het niet bij één



dag kunnen laten, maar moet toegeven dat leerkrachten elke dag van het jaar waardering en respect verdienen.

hugo.deckers@acod.be



Een nieuw gebouw voor de openbare omroep van de toekomst

Het gebouw waarin we werken, weerspiegelt de omroep die we willen zijn. Tot deze conclusie is ACOD VRT gekomen. De procedure voor een nieuw omroepgebouw heeft al enkele malen de pers gehaald en komt nu in een volgende fase, die waarin het bouwprogramma wordt bepaald. ACOD VRT wil zijn steentje bijdragen in het bouwdebat en voor ons staat dan ook de volgende vraag centraal: wat is de visie op de openbare omroep zelf?

Wat wij nu ervaren is een sluipende besluitvorming, die de feitelijke afbouw en inkrimping al realiseert. Dit uit zich via de Nieuwsdienst die alle studio's claimt, waardoor reguliere eigen producties in privéstudio's gebeuren. Dit voedt het concept van een openbare omroep als louter uitzendinstituut met enkel een nieuws- en sportdienst in eigen beheer. Meer zelfs, die afbouw komt als vanzelfsprekend over en wordt in de hand gewerkt door het ontbreken van het inhoudelijk debat over welke omroep we willen.

Wat beschouwen wij als wezenlijke ele-

menten van die openbare omroep van de 21^{ste} eeuw?

- De Brede Omroep

Het publiek verwacht van zijn openbare omroep een veelzijdig en kwaliteitsvol aanbod, d.w.z. een goede mix van nieuws, ontspanning, eigen fictie, sport en cultuur, los van commerciële invloeden. Dit moet hen bereiken niet alleen via radio en TV, maar ook via de nieuwe media. Daarom moet de openbare omroep voldoende eigen productiecapaciteit (eigen studio's) hebben. De aanwezige knowhow in alle programmagenres en technisch-operationele disciplines bezitten, is een absolute vereiste.

- De Creatieve Omroep

Creativiteit dient zoveel mogelijk gestimuleerd te worden, niet alleen bij programmamedewerkers maar bij iedereen. Daarom zal het gebouw voldoende flexibiliteit moeten bezitten om aan alle diverse noden te kunnen voldoen. Zeer belangrijk is het voorzien van redactielokalen op maat van de redacties waar ze vrijuit kunnen brainstormen,

plannen, werken, ideeën uithangen,... Een amalgaam van open kantoorvlaktes zorgt voor een verwoestend woestijneffect op het welzijn van het personeel, dit is absoluut te mijden.

- De Laagdrempelige Omroep

Wij willen veel publiek over de vloer, voor een zeer divers genre van programma's. Het nieuwe omroepgebouw dient een goed toegankelijke en grote publieksstudio te bevatten, die crossmediaal kan worden ingezet en benut. Een sterke band met het publiek is de beste garantie voor een breed draagvlak van de openbare omroep.

- De Open Omroep

Brussel is het kloppend hart van Europa. Het zou gek zijn om die opportuniteit zomaar te grabbel te gooien en het omroepgebouw te bouwen in een of ander provinciestadje, hoe gezellig het op zich daar ook mag zijn. Het nieuwe gebouw moet ook voldoende herkenbaarheid bezitten. Dit kan het best gebeuren door het organiseren van een Europese architectuurwedstrijd.

- De Lerende Omroep

Het nieuwe gebouw moet voorzien zijn van een opleidingsdepartement. Studenten kunnen hun stage bij ons lopen, zowel voor creatieve als voor technische beroepen. Ook iedere Vlaming die bij ons komt, moet in staat zijn om te leren, en wij van hen: onder deze vorm van mediawijsheid valt ook de user-generated content. Een campusmodel waarbij naast de openbare omroep ook private productiehuisen en facilitaire bedrijven aanwezig zijn, is voor ons onaanvaardbaar.

- De Sociale Omroep

Sociale realisaties die nu al aanwezig zijn, moeten ook in een nieuw gebouw worden aangeboden: een eigen bedrijfsrestaurant, een eigen crèche, kinderopvang in de vakanties en dergelijke.

We legden al eerder de nadruk op een brede VRT met voldoende eigen medewerkers, maar willen ook de sociale kant van deze stelling nog eens belichten. Outsourcing van diensten is per definitie asociaal. De werkomstandigheden zijn slechter dan die van het eigen personeel. Dit is inefficiënt omdat het aanbod dikwijls van mindere kwaliteit is; er moet immers winst gemaakt worden. Bovendien stopt de directie best met het personeel te verdelen in core en niet-core diensten. Het zou veel beter en dus efficiënter zijn om alle personeel zo kort mogelijk bij het productieproces in te zetten en zo de betrokkenheid met de omroep te verhogen.

- De Duurzame Omroep

Duurzaamheid mag geen loos begrip blijven. Bereikbaarheid met het openbaar vervoer moet zo goed zijn dat zoveel mogelijk mensen ervan gebruikmaken.

Duurzaamheid moet ook een reflex van alle personeel worden. Van bij de creatie van een programma tot en met de verwezenlijking ervan moeten op de meeste energiezuinige manier alle nodige middelen worden ingezet en dit volgens de op dat ogenblik 'best practice' van technologische mogelijkheden.

- De Spaarzame Omroep

Zuinig omspringen met beperkte middelen betekent dat er zeker geen PPS-constructie wordt opgezet voor de realisatie van het nieuwe gebouw. Een bijkomende factor die kostenverhogend kan werken is om ook het onderhoud over te laten aan de eventuele privépartner. Een omroepgebouw bezit immers een uniek karakter dat sterk fluctueert in zijn behoeften op korte termijn; het is geen standaard kantoorgebouw. Een privé-partner zal welwillend op iedere vraag ingaan, maar dit zal telkens gepaard gaan met een geperde factuur.

In ons alternatief efficiëntieplan van 2010 gingen we uit van een tewerkstelling van 2480 voltijdsequivalenten. Als we de realiteit van de VRT nu zien, blijft dat een realistische inschatting van het benodigde potentieel. De 2338 voltijdsequivalenten van het huidige personeelsbestand is te laag. Een groot aantal structurele jobs wordt ingevuld

door interims en medewerkers op factuur. Bepaalde afdelingen zijn op sterven na dood, zoals TV-belichting. Vele diensten hebben planningsproblemen door onderbezetting. Het samendrukken van verschillende functies tot één nieuwe is op verschillende plaatsen aan de gang en gewoonweg sociaal en menselijk onaanvaardbaar. Voltijdsequivalenten ingewonnen door verantwoordelijke efficiëntiemaatregelen zijn nodig om de talrijke nieuwe toepassingen te kunnen realiseren.

Als we alle diensten voldoende bemanen zullen we nog steeds de 25 procent externe inbreng op vlak van productie en operationele/facilitaire capaciteiten nodig hebben om een volwaardig zendschema voor de drie TV-netten, de vijf radiostations en de diversiteit aan internettoepassingen te realiseren. Het nieuwe gebouw dient dan ook plaats te bieden voor die 2480 medewerkers.

Zoals niemand in deze wereld hebben de vakbonden de wijsheid in pacht. Wij hebben wel unieke banden met een zeer groot deel van de medewerkers in alle uiteenlopende beroepen en de ervaring vanuit die veelheid van invalshoeken om tot een eensgezind standpunt te komen.

Onze visie is één van de voorstellen, maar we gaan ze wel breed verdedigen. 'There is nothing more uncommon than common sense' (Frank Lloyd Wright).

Rik Van Caenegem

Infovoormiddag over het Kunstendecreet

Minister Schauvliege heeft aangekondigd dat ze het Kunstendecreet wil wijzigen en gaf daarvoor een studieopdracht aan de Antwerp Management School. Het gemeenschappelijk vakbondsfront organiseert op 10 december 2012 alvast een info/studievoormiddag over het Kunstendecreet.

Bert Anciaux, Philippe Decoene en Yamilla Idrissi hebben al toegezegd om

mee te werken. We hopen ook een vertegenwoordiger van het kabinet Schauvliege te mogen ontvangen. Het belooft een interessant debat te worden: de werking van de beoordelingscommissies, de idee om nog meer 'fondsen' op te richten naar het voorbeeld van het Fonds voor de Letteren en het Vlaams Audiovisueel Fonds, wat zijn 'grote Vlaamse culturele instellingen', waarom is het Concertgebouw Brugge

geen grote culturele instelling en de Ancienne Belgique in Brussel of de Singel in Antwerpen dat wel?

Noteer alvast in je agenda: maandag 10 december 2012 van 9.30 tot 12.30 uur in Brussel, Fontainasplein 9/11 in het groot auditorium van ACOD. Je kan nu al inschrijven: stuur een mailtje naar laurette.muylaert@acod.be of houda.remlawi@acod.be.

Vlaams-Brabant**Huldiging 50 jaar of meer lidmaatschap ACOD/ABVV**

ACOD-leden die 50 jaar of meer lid zijn bij ACOD Vlaams-Brabant worden extra in de bloemetjes gezet tijdens de jaarlijkse senioren happening op 19 oktober 2012 in ons gebouw te Leuven. Niettegenstaande wij over alle informatie beschikken, vragen we u toch indien u nu nog lid bent bij ACOD Vlaams-Brabant en 50 jaar of meer lidmaatschap telt (ACOD + ABVV), ons hiervan in te lichten en uw aanwezigheid te bevestigen. Men ontvangt nadien een gepersonaliseerde uitnodiging.

Jaarvergadering Seniorenwerking

Op vrijdag 19 oktober 2012 vindt de jaarlijkse senioren happening van het gewest Vlaams-Brabant plaats in het ACOD-gebouw te Leuven, Maria-Theresiastraat 121. Om 11.45 uur is er een verwelcoming met aperitief, gevolgd door een diner (meerkeuze-buffet: warm-koud). Omstreeks 14 uur informeren Karel Stessens, ACOD-voorzitter, en Chris Reniers, algemeen secretaris ACOD, de aanwezigen over de actuele toestand en het pensioendossier. Er worden geen persoonlijke uitnodigingen verstuurd. Inschrijven is verplicht en kan enkel via het intersectoraal secretariaat ACOD Vlaams-Brabant of via overschrijving van de persoonlijke bijdrage van 20 euro per persoon op onze rekening ACOD Vlaams-Brabant BE94 8777 9928 0114 met vermelding 'Feest Senioren 19/10/2012'. Na betaling van uw bijdrage ontvangt u een gepersonaliseerde toegangskaart. Zonder deze kaart wordt u niet toegelaten. De toegangskaarten worden u na betaling toegestuurd op 8 oktober. De afsluitingsdatum van de inschrijvingen is 4 oktober.

Antwerpen**Antwerpen-Kempen-Mechelen
Senioren naar de Biesbosch
en Dordrecht**

Op donderdag 4 oktober 2012 bezoeken de senioren van Antwerpen-Kempen-Mechelen het natuurpark de Biesbosch, met aansluitend een bezoek aan

de stad Dordrecht. Op het programma staan een koffiestop, een boottocht op de Biesbosch (ong. 2 uur) gevolgd door middagmaal (groentesoep, kalkoenschnitzel met champignonsaus, twee soorten warme groenten, gemengde sla en appelmoes, gekookte aardappelen of frieten, vanille-ijs met slagroom en chocoladedressing), gevolgd door een stadswandeling in Dordrecht (ong. 1½ uur) met aansluitend vrije (shopping) tijd. 's Avonds is er een broodmaaltijd met volkoren-, bruin-, wit- en krentenbrood, kadetjes en tarwebollen, boter, kaas en jam, diverse vleeswaren, koffie en thee naar believen. Vertrek aan het Koninklijk Atheneum Antwerpen, F. Rooseveltplaats, kant Van Stralenstraat om 7.30 uur. Indien er voldoende inschrijvingen zijn, kunnen de deelnemers uit het Mechelse opstappen aan het ACOD-secretariaat, Stationsstraat 50 om 7 uur. Terugreis met aankomst in Antwerpen en/of Mechelen omstreeks 21 uur. Prijs: 50 euro per persoon voor ACOD-leden en partner; anderen betalen 55 euro. In de prijs is alles inbegrepen, behalve de drank bij het middagmaal. Inschrijven: ACOD, Omme-ganckstraat 47/49, 2018 Antwerpen, tel. 03/213.69.20, en in de Stationstraat 50, 2800 Mechelen, tel. 015/41.34.25, of per mail aan maurice.hauspie@acod.be of bob.velleman@skynet.be. De inschrijvingen worden afgesloten op 28 september 2012 of vroeger indien volzet. Ze worden slechts definitief na ontvangst van het inschrijvingsgeld op rekeningnummer BE14-8778-0015-0383 van ACOD Antwerpen met de vermelding S12DO en de naam van de deelnemer(s). Let op: de opstapplaats in Mechelen wordt door de busmaatschappij enkel bediend mits voldoende inschrijvingen.

West-Vlaanderen**afdeling Oostende
Seniorenshownamiddag**

Op 19 oktober 2012 nodigt het seniorenbestuur van de afdeling Oostende haar senioren uit op een gevarieerde shownamiddag met dans, sketches en zang gebracht door Annymolly in samenwerking met Kurio. Tijdens de pauze volgt een syndicale toelichting door ACOD voorzitter Karel Stessens. Daarna wordt er koffie met pannenkoeken geserveerd. Prijs voor leden bedraagt 7

euro, niet-leden betalen 8 euro. Kaartverkoop in het ACOD-lokaal gelegen Nieuwpoortsesteenweg 11 te Oostende op donderdag 20 september en donderdag 11 oktober van 9.30 tot 11.30 uur. Betaling via overschrijving op het rekeningnummer BE88 0016 1047 5741 van de Rode Senioren met vermelding van naam en aantal deelnemers. Bijkomende inlichtingen zijn te verkrijgen bij Germain Vanhoutte 059/27.98.07, E. Knockaert 0474/78.72.60 of J. Proot 059/26.60.70.

**afdeling Oostende
Toelichtingsavond groepsaankopen**

Het afdelingsbestuur van Oostende nodigt haar leden uit op 23 oktober 2012 om 19 uur om deel te nemen aan de toelichtingsavond over groepsaankopen van gas, elektriciteit, dakisolatie, condensatieketels, enz. Benedikte Van Eeghem van de coöperatieve Samen Sterker verstrekt op die avond de nodige uitleg over de aankopen en de aanvragen voor premies. Breng gerust uw facturen van uw huidige leveranciers mee. We beschikken over 40 plaatsen. Gelieve uw deelname aan deze avond te bevestigen op 0494/64.47.94.

**afdeling Brugge
Tweede Breughelmaaltijd en ledenvergadering**

De Tweede Breughelmaaltijd en de ledenvergadering van de afdeling Brugge vindt plaats op 25 oktober 2012 vanaf 14u30 in de Kantine van de jachthaven van Brugge, even voorbij de Mayflower nabij de Katelijnepoort (zie bordje met wegaanduiding). Je kan er genieten van een koud en warm vleesbuffet, op oude wijze, hoofdvlees, boerenbrood met boerenham, koude groeten en rijstap als afsluiter. Consumpties zijn voor eigen rekening. Leden en partner betalen 13,50 euro p/p, niet-leden 18 euro p/p, over te schrijven op rek.nr 476-0026011-10 (Jan Samson), met vermelding Breughel, tegen uiterlijk 19 oktober 2012. Gelet op de ruime belangstelling vragen wij u om u tijdig in te schrijven. Meer info samson.jan@telenet.be, 050 67 59 20 of 0473 86 17 22.

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

Verwendag senioren

ACOD West-Vlaanderen organiseert op donderdag 18 oktober 2012 haar 7de verwendag voor senioren. De verwendag vindt dit jaar plaats in Roeselare waar de gewestelijke verantwoordelijken jullie met open armen zullen ontvangen vanaf 8u45 (onthaal tot 9u15) in het ACOD-gebouw, St-Amandsstraat 112 te 8800 Roeselare. Je kan er genieten van een ontbijt met croissants en koffie wordt aangeboden. Verder staan op het programma: een begeleid bezoek met degustatie 'Brouwerij Rodenbach'; een warm verzorgd middagmaal, met aperitief, consumptie en koffie, een begeleid bezoek aan het "Wielermuseum" en een afsluitende drink. Dit alles kost 25 euro, over te schrijven op Dit alles voor de prijs van 25 euro, over te schrijven op rekeningnummer: BE72 8775 0214 0216 (BIC: BNAG BE BB) van ACOD West-Vlaanderen met

vermelding van naam, sector en aantal deelnemers. Inschrijven kan tot en met 8 oktober 2012. Bijkomende info 051 20 25 70 of west_vlaanderen@acod.be

Linx+

Bezoek Pensioentoren Brussel

Op dinsdag 2 oktober 2012 organiseert Linx+ met Brussel Anders Bekeken een bezoek aan de Pensioentoren in Brussel. We zigzaggen door de Brusselse geschiedenis van de kleine man, langs gevels, trappen en straatjes. Met onze mond open en onze ogen toe zien we figuren van divers pluimage de revue passeren, om te landen op het dak van de pensioentoren met een zicht tot in Waterloo en met een inzicht in de werking van onze pensioendienst. Afspraak om 9.45 uur in het Centraal Station. Deelnameprijs bedraagt 20 euro, lunch inclusief. Inschrijving vooraf

verplicht via info@linxplus.be.

Lille en Roubaix Anders Bekeken

Op zaterdag 27 oktober 2012 organiseert Linx+ een daguistap naar Lille en Roubaix 'in het spoor van de Vlaming'. Vlieg met hen mee, zoals de duiven, les pigeons, over de 'screve', richting Lille, Rijsel 'int Vloms'. Maar net zoals de vroegere Vlaamse seizoenmannen in Vrankrijk, de Franschmans, doen ze dat met de nodige tussenstops. Warm aanbevolen voor fotografen! Afspraak stationshal Kortrijk om 9u. Inschrijving door betaling van 13 euro (Inclusief begeleiding en treinticket Kortrijk-Tourcoing h/t) op rekening BE79877796430233 met vermelding daguistap 27 oktober Lille-Roubaix Meer info nodig? info@linxplus.be of 02 289 01 81

