

Tribune



**Regering Michel blijft besparen
Tijd om het spaarvarken
aan te spreken?**

inhoud

inhoud en colofon	2
wedstrijd	2
algemeen	3
spoor	7
tram bus metro	12
de post	13
gazelco	18
telecom	19
federale overheidsdiensten	21
vlaamse overheidsdiensten	26
lokale en regionale besturen	30
onderwijs	33
cultuur	37
agenda	39

colofon

Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

Guido Rasschaert
Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel
Tel: 02-508 58 11 Fax: 02-508 58 40
guido.rasschaert@acod.be

Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be



Redactie:

Rita Coeck, Raf De Weerd, Jean-Pierre Nyns,
Chris Moortgat, Ludo Sempels, Willy Van Den
Berge, Laurette Muylaert, Gino Hoppe, Bart
Neyens, Jan Van Wijngaerden

Eindredactie: Robin Productions, Aalst

Vormgeving: Robin Productions, Els De Waele

Drukkerij: Roto Smeets, Brussel

online

 www.acodonline.be

 www.facebook.com/acod.abvv

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

wedstrijd

Mediamarkt- geschenkbon

Winnaars

Cathia Rogghe (Lier), Mildred Parmentier (Heist-aan-zee), Ron Vroman (Bellegem), Christof Clauw (Eernegem) en Wim Van Havere (Niel) winnen een prachtige FNAC-geschenkbon. Zij wisten dat Cletus Baba de Indiase organisatie SCAD stichtte (een organisatie die ijvert voor ontwikkeling en sociale kentering in Tamil Nadu, een bijzonder misdeeld gebied in het zuiden van India), dat het Vlaams ABVV ons economisch systeem van binnenuit wil veranderen en vergroenen met de campagne 'Klimaatkameraad' en dat State Grid Corporation of China bijna een kapitaalparticipatie van 14 procent genomen had in Eandis.

Nieuwe prijs:

Mediamarkt-geschenkbon

Vragen

- Waar betoogde het gemeenschappelijk vakbondsfront van de openbare sector op 7 oktober 2016?
- Wie was de gastspreker tijdens het 'cultuurforum 2020' over digitalisering?
- Minister van Mobiliteit Ben Weyts (N-VA) wil dat er bij De Lijn een minimale dienstverlening komt tijdens stakingsdagen. Welke partijgenoot van hem stuurde daartoe een resolutie aan in het Vlaams Parlement?

Antwoorden mailen naar

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

Gelieve je adres te vermelden
bij je antwoorden.

Als je het mij vraagt "Broddelwerk!"

De recente begrotingsopmaak van de regering-Michel verliep niet van een leien dakje. Ze toonde zelfs het gebrek aan samenhang van deze beleidsploeg aan. Wat vind je van het eindresultaat?

Chris Reniers: "Ik heb er maar één woord voor: broddelwerk! Nog maar eens levert de regering-Michel een oneerlijke, onrechtvaardig en asociale begroting af – volledig in lijn met het beleid dat ze al twee jaar voert. Het is schandalig dat alweer de doorsnee burgers, en vooral de zwaksten, het hardst geraakt worden. Enerzijds zien we geen pogingen om grote vermogens extra te laten bijdragen en anderzijds zet de regering vol in op de afbraak van de sociale zekerheid. Nochtans is dat een stelsel dat reeds decennialang, dankzij de socialisten, de solidariteit tussen de bevolkingsgroepen verzekert. Het garandeert dat de sterkste schouders meer bijdragen om de zwakste schouders te ontlasten. Blijkbaar wil de regering-Michel naar een systeem van liefdadigheid, waarbij wie het breed heeft de minderbedeelden kan ondersteunen, zonder daartoe verplicht te zijn. Dat is paternalisme: wie ontvangt, moet instemmen met de wensen van wie geeft. Tja, op die manier ontnem je mensen alle kansen om op eigen houtje een waardig leven te ontwikkelen. Ook de afbraak van de openbare dienstverlening past in dat plaatje: het is een aantasting van de koopkracht en de dienstverlening voor de burger."

De regering-Michel grijpt ook in op de arbeidsmarkt in de hoop zo meer jobs te creëren. Is dat dan geen goede zaak?

Chris Reniers: "Maar wat voor jobs creëert de regering indien ze de kaart trekt van harder en flexibeler werken voor een lager loon? Want dat is wat ze doet voor jongeren. Ze vermindert hun minimumloon, waardoor die harder en flexibeler zullen moeten werken, maar op het einde van de rit minder zullen overhouden. Dat noem ik van de mensen profiteren. Ook de Wet Peeters is één van die rampzalige vernieuwingen. Kris Peeters wil onder het mom van 'meer baas zijn over je eigen werk' de arbeidstijd voortaan op jaarbasis berekenen. Zogezegd zouden werknemers dan zelf kunnen kiezen wanneer ze meer of minder werken. In de praktijk zal het er echter op uitdraaien dat de werkgever meer te zeggen zal hebben over wanneer en hoe hard je zal moeten werken. En als kers op de taart zal die werkgever ook niet langer duurdere overuren moeten uitbetalen. Die extra gewerkte tijd zal immers deel uitmaken van de reguliere arbeidstijd in 'drukkere periodes'. Volgens mij zet de regering zo een stap terug in de geschiedenis. Trouwens, die Wet Peeters zal ook gevoeld worden in de openbare sector, onder andere bij De Lijn."

Om haar begroting op orde te krijgen, schijnt de regering ook de pensioenen van de openbare sector weer als pasmunt gebruikt te hebben.

Chris Reniers: "De stroom aan verregaande ingrepen op de pensioenen van de openbare sector kent geen einde. Telkens is een



Chris Reniers - voorzitter

andere categorie aan de beurt. De nieuwe hervormingen zijn des te onbegrijpelijk omdat ze verbonden zijn aan het dossier van de 'zware beroepen', terwijl daarin nog steeds geen concrete keuzes zijn gemaakt. De ACOD vreest het ergste. Als de regering zal beslissen wat een 'zwaar beroep' is en hoe dat wordt bepaald op basis van een vooraf vastgelegd budget, dan is alle objectiviteit verloren. Dan is het dossier 'zware beroepen' niet meer dan een besparingspost.

De voorgestelde maatregelen voor het rijdend personeel van de NMBS en de militairen hebben ook een impact op wie relatief kort voor zijn pensioen staat. We moeten de minister van Pensioenen er dus van overtuigen het pensioenplaatje in zijn geheel te bekijken, rekening houdend met de constructieve argumenten die de ACOD daarrond ontwikkelde."

Wat is je boodschap aan de burgers?

Chris Reniers: "Je kan er niet omheen dat deze regering de burger wil laten betalen. Iedereen merkt dat zijn of haar uitgaven stijgen: kinderopvang, openbaar vervoer, energie, water, ... noem maar op. Dit regeringsbeleid is gericht op besparingen en de aantasting van de koopkracht van de burger. Ondanks wat de premier zegt, is er geen sprake van extra verloning, integendeel. De regering-Michel zet zelfs in op loonmatiging en legt de index aan banden. Iedereen met enig gezond verstand ziet intussen wel in dat de roep om verandering vanaf nu veel meer inhoud heeft dan dat bij de vorige verkiezingen het geval was."



Het kán anders, het móét anders Alternatieven bestaan!

Donderdag 29 september kwamen weer tienduizenden mensen op straat om hun ongenoegen te uiten over het beleid van de regeringen in ons land. Een week later, op 7 oktober, verzamelde het gemeenschappelijk vakbondsfront van de openbare sector (ACOD, ACV Openbare Diensten en VSOA) in Waver, de woonplaats van premier Michel. Aanleiding was de tweede verjaardag van de regering-Michel, een consequent asociale regering.

Op twee jaar tijd kregen de werknemers heel wat te slikken: een indexesprong, langer werken, stijgende facturen, een foute taxshift, hyperflexibiliteit, afbraak van openbare diensten, lagere pensioenen, hogere btw en uitholling van de sociale zekerheid. Er valt dus weinig te vieren met de tweede verjaardag van de regering-Michel. Des te meer omdat er wel degelijk

alternatieven zijn voor dit koude besparingsbeleid. Het kan anders! Wij willen een ander, beter, rechtvaardig, eerlijk en evenwichtig beleid. Hier zijn onze alternatieven.

Méér koopkracht

Veel beter voor de economie dan indexesprong en kleine loonmarge:

- De index zorgt ervoor dat lonen en sociale uitkeringen de gestegen prijzen blijven volgen. Dit is het minimum om de koopkracht enigszins te vrijwaren.
- Heel wat sectoren en bedrijven boeren goed. De werknemers, die hiertoe een grote bijdrage leveren, moeten daar ook van genieten. Dat kan via vrije loononderhandelingen. Zodat ook werknemers hun deel van de koek krijgen. Wat dan weer goed is voor de economie.

Méér mensen in een leefbare job

Veel beter dan cadeaus aan werkgevers:

- Lagere bijdragen voor werkgevers moeten heel gericht zijn, om maximaal jobs op te leveren. Ongericht uitdelen aan alle bedrijven vermindert de steun aan wie het echt nodig heeft.
- Niet iedere job is een stap vooruit. Flexi-jobs, steeds meer (over)uren werken, hogere werkdruk – dat is geen vooruitgang. Daarom eisen wij echt leefbaar en werkbaar werk: een kortere werkweek en werkdagen (door middel van arbeidsduurvermindering met behoud van loon en compenserende aanwervingen), een betere combinatie van arbeid en gezin, het voorkomen van burn-out, flexibiliteit op werknemersmaat door aangepaste werktijden, ...

Goede pensioenen

Dat is wat anders dan werken tot 67:

- De optrekking van de pensioenleeftijd naar 67 jaar is onrechtvaardig en ongelijk. “Omdat we allemaal langer leven, moeten we langer werken”, klinkt het. Dat klopt niet. Zeker kortgeschoolden werken vaak in zware jobs en leven minder lang in goede gezondheid. Daarom moet de leeftijd voor SWT en pensioen rekening houden met de lengte van de loopbaan en met de zwaarte van het werk.
- Nu knijpt men werknemers vaak uit als citroenen. Wij eisen echt leefbaar en werkbaar werk in iedere fase van de loopbaan, dus niet alleen op het einde ervan.
- We willen voor iedereen een goed pensioen. De huidige minima liggen veel te laag. Veel werknemers in de privé krijgen een laag pensioen. Een hoger pensioen is ons doel. Niet een lager overheidspensioen. Het pensioen verbeteren kan op verschillende manieren: méér mensen aan het werk door méér jobs, mensen aan het werk houden door echt werkbaar en leefbaar werk, een grotere bijdrage van vermogenden in de financiering van de overheid en sociale zekerheid.

Eerlijke belastingen

Elke gemiste euro belasting legt meer druk op de eerlijke belastingbetaler:

- Iedere euro moet, uiteraard naar draag-

kracht, hetzelfde belast worden. Of men die euro met speculatie op de beurs of met arbeid verdient. Dus moet men alle inkomens samen nemen én eerlijk belasten.

- Wij willen een grotere bijdrage van inkomsten uit kapitaal. Inkomsten uit huur moet men correct belasten (nu is dat slechts een forfait).
- Fiscale fairplay. Achterpoorten moeten dicht. Managementvennootschappen, Panama-, Lux-, Swiss-, Bahama-Leaks, ... Het lijstje fiscale ontsnappingsroutes voor vermogenden en bedrijven is eindeloos. De regering moet dit echt aanpakken.

Goede openbare diensten

Daar wordt juist wel iedereen beter van:

- Regeringen moeten blijven investeren in goede openbare diensten. Zodat er gelijke kansen zijn in de samenleving en iedereen kan rekenen op de beste dienstverlening. Dat is goed voor burgers én ondernemingen.
- Als iedereen eerlijk belastingen betaalt, zijn er meer middelen om deze opdrachten waar te maken. Door alsmaar te besparen op de overheid groeien ongelijkheid, onveiligheid, ...

Sociale zekerheid

Investeren in mensen is beter dan erop te besparen:

- Wij gaan voor een sterke en betrouwbare sociale zekerheid. Dat betekent dat mensen met een pensioen of uitkering, zonder risico op armoede, waardig kunnen leven. Een deel van die sociale zekerheid wordt gefinancierd door bijdragen op arbeid. Daarom moeten meer mensen aan het werk zijn in een baan die volledig bijdraagt aan de sociale zekerheid (en geen flexi-jobs bijvoorbeeld). Dat betekent méér inkomsten én tegelijk minder uitgaven voor de sociale zekerheid.
- Algemene sociale uitgaven zoals gezondheidszorg moet men financieren met algemene middelen en niet enkel met bijdragen op arbeid.
- De sociale zekerheid moet zekerheid van inkomen bieden. Langdurig zieken financieel straffen als ze niet snel genoeg aan het werk zijn, is mensonwaardig, net als het bestraffen van werklozen die geen job vinden.

Als kers op de verjaardagstaart is er het plan-Peeters, dat feitelijk het einde van de 38 urenweek betekent. Je leest er alles over op www.planpeeters.be. Beoordeel zelf het plan en informeer je vrienden!

Bron: ABVV

In memoriam Charles Van der Vinck



Op 12 september nam de ACOD afscheid van Charles Van der Vinck, ere-algemeen secretaris van het ACOD-gewest Antwerpen.

Als ambtenaar bij het ministerie van Financiën, waar hij ontvanger was op de administratie Registratie en Domeinen, begon hij zijn syndicale carrière in de jaren '50 bij

de toenmalige sector Ministeries. Nadien werd hij als 'GIBS' verantwoordelijk voor het volledige gewest Antwerpen. Tijdens zijn vakbondsloopbaan behield Charles steeds een open blik op de (internationale) samenleving en stond hij altijd klaar om de syndicale tegenmacht in te schakelen wanneer nodig. Zijn ultieme doelstelling was het realiseren van een betere wereld. Charles was heel zijn leven een geëngageerd burger, actief in tal van verenigingen. Dat begon al tijdens de Tweede Wereldoorlog, waarin hij deelnam aan het verzet tegen de Duitse bezetting. Als overtuigd antifascist was Charles trouwens één van de oprichters van de Stichting Anti-Fascisme (SAF). Hij was ook communist en maakte deel uit van het centraal comité van de Kommunistische Partij (KP) van België.

Meer recent was er nog de opmerkelijke medewerking van Charles aan 'Een kwestie van geluk', een reportagereeks op televisie die de persoonlijke verhalen van mensen in Antwerpen-Noord en Borgerhout bracht. Elke aflevering opende en eindigde met één van de levenswijsheden van Charles. Eén van zijn legendarische quotes: *“Ge kunt geboren worden, sterven en een standbeeld krijgen. Omdat ge iets kunt. Schilderen, een land leiden, rapper met de velo rijden dan de rest. Maar de rest heeft dikwijls minder chance. Da's daarom niet slechter. Als ge niks hebt, maakt ge vuisten. Tot uw knoken wit zijn. Maar tegelijk spreidt ge uw vingers voor een goeiedag aan al wie passeert.”*

Brusselse Intergewestelijke Waarom wij woedend zijn

De federale regering gaat onverminderd door met de afbraak van de openbare diensten. Nooit eerder voerde een regering zo'n hard antisociaal beleid, net nu de crisis meer en meer burgers – en zeker Brusselaars – steeds kwetsbaarder maakt. Op 7 oktober betoogde de ACOD in gemeenschappelijk front in Waver om nog maar eens onze woede over dat beleid te tonen en onze verdediging van de openbare diensten extra in de verf te zetten.

Ondanks ons sociaal verzet, blijft deze regering onverschillig voor de sociale dialoog. Ze houdt hardnekkig vast aan een onrechtvaardig beleid dat iedereen treft en in de eerste plaats de zwaksten. Met de aantasting van de openbare diensten raakt de regering aan de collectieve rijkdom. Ondanks onze waarschuwingen, zet de regering haar schadelijk beleid verder, ook al haalt ze haar zelf gestelde doelstellingen niet.

Openbare diensten en sociale zekerheid in gevaar

Het enorme gat van 4,2 miljard euro in de federale begroting dat bij de begrotingscontrole aan het licht kwam, zal leiden tot nieuwe besparingen in de openbare diensten. Nog maar eens zullen ze als pasmunt dienen om tegemoet te komen aan de Europese normen inzake het begrotingstekort en aan de onverzadigbare zucht naar concurrentievermogen van de werkgevers. We moeten af van dit strakke keurslijf, want het verhindert elke lidstaat om een investerings- en relancebeleid te voeren. De mechanismen die aanzetten tot onderlinge concurrentie tussen gebieden in Europa, moeten afgeschaft worden, want ze leiden tot een neerwaartse sociale spiraal op het vlak van loon- en arbeidsvoorwaarden. Kind van de rekening zijn steeds de werknemers. Het is dus hoog tijd voor fiscale en sociale harmonisering – een vakbondseis sinds het ontstaan van de Europese Unie.

Overigens hakt deze regering niet enkel zwaar in op de financiering en het personeel van de openbare diensten, ze wil ook flink snoeien in de sociale zekerheid. Na de uitsluitingen uit de werkloosheid, het

optrekken van de pensioenleeftijd naar 67 jaar, pakt ze nu ook de zieken aan met verminderde terugbetaling van de gezondheidszorg.

Terzelfdertijd bereidt ze een hervorming van de vennootschapsbelasting voor, waardoor het gemiddeld belastingtarief nog zou zakken naar 20 procent en de staat dus inkomsten misloopt die nodig zijn voor zijn goede werking. Op die manier glijden we af naar een systeem van ongelijkheid, waar sociale bescherming uitgewist wordt en vooral de privileges van de rijken belangrijk zijn.

Ja, er is een alternatief!

ACOD Brussel blijft zich verzetten tegen dit beleid. Wij verdedigen een maatschappelijk project dat gericht is op het algemeen belang en solidariteit.

In tegenstelling tot het plan-Peeters, dat mensen meer wil laten werken door de regels voor de berekening van de werktijd te versoepelen, stellen wij samen met het ABVV een andere verdeling voor door middel van collectieve arbeidstijdvermindering. Deze aanpak vermindert de werkloosheid, is goed voor het welzijn van de

werkers, bezorgt de staat inkomsten via de sociale bijdragen en zorgt tegelijk voor minderuitgaven in de werkloosheidsverzekering.

Wat te doen met een regering als ze oude recepten toepast die duidelijk niet blijken te werken en die ze toch voort blijft opleggen? Er moet een ander beleid komen! Daarom zal ACOD-Brussel samen met de andere ABVV-centrales blijven mobiliseren en acties voeren. Dat is onze rol als syndicale tegenmacht. Of om het met de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens en de Burger uit 1793 te zeggen: "Als de regering de rechten van het volk schendt, is opstand het volste recht en de meest elementaire plicht van het volk."

Rudy Janssens

algemeen secretaris van ACOD Brussel
www.cgsp-acod-bru.be





Belgische spoorweden De politiek infiltreert in het sociaal overleg

Dat de politiek en de Belgische Spoorweden nauw met elkaar verbonden zijn, is niet nieuw en misschien nog niet zo onlogisch. De spoorweden hebben namelijk een maatschappelijke taak te vervullen die erin bestaat een goed openbaar vervoer te organiseren. Op het ogenblik van een staking wordt dit door bepaalde politieke partijen steeds dik in de verf gezet. Anderzijds vergeten dezelfde politieke partijen dat om een degelijk openbaar vervoer te organiseren er voldoende middelen moeten zijn. Een fel contrast met de besparingen van de huidige regering, die op termijn nefast zullen zijn voor de dienstverlening.

Inbraak in de paritaire organen

Vandaag is er sprake van een inbraak in het sociaal overleg door de politiek. Was de liberale vakbond er tot nu toe niet in geslaagd om deel te nemen aan het sociaal overleg binnen de Belgische Spoorwe-

den, dan had dat alles te maken met het feit dat er weinig personeelsleden zich aansloten bij het VSOA. De verdeling van de mandaten gebeurde tot nu toe op basis van een telling van het aantal leden. Om te kunnen zetelen in de paritaire organen, moet je een aanvraag tot erkenning indienen en dient minimaal 10 procent van het personeelsbestand aangesloten te zijn bij je organisatie. Aangezien zij niet aan deze cijfers geraakten – ondanks verwoede pogingen van bepaalde politici uit het verleden om het ledenaantal te kunnen opkrikken – was het VSOA niet vertegenwoordigd in deze paritaire overlegorganen.

Bij de hervorming van de maatschappij in 2011 werd een eerste keer ingegrepen en werd bij wet opgelegd dat er in de Nationale Paritaire Commissie een zetel voorzien zou worden voor het VSOA. Zij dachten dat ze hiermee in alle comités zouden kunnen zetelen, maar het draaide anders uit.

Dan maar een tweede poging, zeker? Op 20 juli 2016 keurde het parlement een wet goed die verscheen in het Belgisch Staatsblad van 3 augustus, waarmee het VSOA in alle nationale paritaire organen zou zetelen op basis van het feit dat ze in de Nationale Arbeidsraad (NAR) vertegenwoordigd zijn, of ze nu veel of weinig leden hebben. Hiermee heeft minister De Croo junior bereikt wat zijn vader nooit heeft kunnen verwezenlijken. Een sterk staaltje van politieke inmenging.

Sociale verkiezingen

Niet alleen werd met de wet van 3 augustus het VSOA in de paritaire organen binnengeloodst, er worden ook bij wet sociale verkiezingen opgelegd in 2018 voor de comités PBW en de gewestelijke paritaire comités.

Hoewel wij geen problemen hebben met sociale verkiezingen (wij hebben het principe reeds jaren geleden goedgekeurd),

valt er hierover wel iets te zeggen. Eerst en vooral is de timing bijzonder ongelukkig, want de sociale verkiezingen in de bedrijven zijn pas achter de rug en gelden tot 2020. Bij ons zouden ze dus moeten plaatsvinden in 2018 en gelden voor zes jaar tot 2024. Begrijp wie kan! Uiteraard zit er hier een strategie achter. De verkiezingen voor een nieuw parlement komen er pas aan in 2019 en de voortrekkers van deze wet vrezen dat wanneer ze na de verkiezingen niet meer in de regering zouden zetelen de sociale verkiezingen, die in 2020 georganiseerd worden, niet meer zouden plaatsvinden bij de spoorwegen. De tijd om dit allemaal te organiseren, is niet alleen zeer kort, maar de komende jaren gaan er veel van onze militanten met pensioen en is het gevaar reëel dat een aantal verkozenen weg zullen zijn vooraleer de zes jaar voorbij zijn. Wat dan met de vertegenwoordiging van onze leden en het personeel? Bovendien moeten de structuren van de PBW's en de reglementering nog aangepast worden voor er sociale verkiezingen georganiseerd kunnen worden. De deadline om dit alles te verwezenlijken, werd vastgelegd op 31 december 2016. Anders zal de regering – nog eens – ingrijpen en zelf het initiatief nemen. Er ligt dus nog veel en moeilijk werk op de plank ...

Ludo Sempels

Werkgroep treinbesturing Wat met de lawine aan reglementen, het belang van taal en ontslagnemende treinbestuurders?

Op maandag 12 september kwam de nationale werkgroep 'treinbesturing' samen. Er stonden belangrijke problemen op de agenda.

Boekje HLT: in-bakje van vele uit-bakjes

Elke personeelscategorie wordt er meer en meer mee geconfronteerd: een snelle opeenvolging en een volumineuze opeenstapeling van nieuwe reglementen, complexe procedures en voor interpretatie vatbare regelgeving. Het lijkt wel of elke dienst op directieniveau een vulkaan is van nieuwe reglementen en deze maandelijks uitspuwt.

Op de werkvloer is deze immense informatiestroom nog moeilijk te beheersen. De complexiteit ervan dient geduid te worden en hier is tijd voor nodig. Investeren in tijd wordt echter meer en meer op een zijspoor gezet. Besparen in tijd is het huidige leidmotief. Onze boodschap is duidelijk: 'Keep it simple!' Veiligheidsreglementering dient duidelijk en overzichtelijk te zijn. ACOD Spoor kaart deze problematiek op verschillende fronten aan: directie treinbesturing, de Nationale Raad van de Opleidingen (NRO) en zelfs op Europees niveau via de overkoepelende Europese vakbond ETF (European Transport Workers' Federation). Binnen ETF is er een werkgroep van Europese treinbestuurders met als voornaamste opdracht het verkrijgen van Europese operationele uniformiteit en het vereenvoudigen van de reglementeringen. Ondertussen oefenen we druk uit op de directie via de paritaire overlegorganen en is er een werkgroep binnen de NRO opgestart.

'Allo, allo!'

Sinds 1 januari 2016 is een taalniveau B1 vereist voor treinbestuurders. Voordien

was een A3-certificaat voldoende. Niet enkel de treinbestuurders dienen in de driejaarlijkse examens hun taalkennis te bewijzen aan de hand van gesproken en geschreven gerelateerde spoorwegmaterie, maar ook het omkaderingspersoneel die deze examens afneemt, dient te beschikken over de nodige competenties. De voorgeschreven taalkennis werd Europees bepaald uit protectionistisch opportunisme in functie van het goederenverkeer. Men tracht hierdoor externe operatoren te bannen op de eigen markt. De opvolging van de modaliteiten omtrent de taalkennis is een belangrijk item op de NRO.

Opzegtermijn en opzegvergoeding

Er is hierover veel ongenoegen op de werkvloer, meer in Vlaanderen dan in het zuiden van land. Het doel van deze maatregel is het vermijden dat een groot aantal – door de NMBS mét overheids-geld – opgeleide treinbestuurders vroegtijdig naar een concurrerend privébedrijf zouden overstappen. Het vertrek naar een privébedrijf heeft bovendien rechtstreekse gevolgen op de verlofplanning in het betrokken depot. Het aanwerven en opleiden van treinbestuurders om het personeelsverloop op te vangen, is immers – terecht – van lange duur. Bij de goedkeuring van deze maatregel werd vooropgesteld dat elk aanvraag tot ontslag zou worden geëvalueerd naargelang van de aard van het ontslag. Op de laatste Nationale Paritaire Subcommissie deelde de verantwoordelijke van HR mee dat als gevolg van de rechtszaak die bij het grondwettelijk hof werd aangespannen door enkele aangenomen organisaties, de NMBS geen beslissingen meer zal nemen vooraleer een uitspraak te gronde wordt uitgesproken.



foto: Marc Ryckaert

Daardoor worden ook alle dossiers van ontslagnemende treinbestuurders om familiale redenen strikt toegepast met nefaste gevolgen voor het betrokken personeelslid. ACOD Spoor volgt dit dossier van nabij op in de Nationale Paritaire Subcommissie.

Jozef Cnudde

Werkgroep Securail

Op maandag 14 november organiseren we een nationale werkgroep Securail. Elk gewest duidt een delegatie aan om deze werkgroep bij te wonen. Om een maximale inbreng en feedback te krijgen, kunnen de personeelsleden van Securail (en B-Security!) hun bezorgdheden, ideeën en

voorstellen alvast opsturen naar gunther.blauwens@cgspaceod.be.

Gunther Blauwens

Vernieuwde Jongerenwerking ACOD Spoor Vakbond? Shmakbond!(*)

Op 20 september kwamen we met de jongeren van ACOD Spoor samen om te brainstormen over hoe we de jongerenwerking nieuw leven kunnen inblazen. Vol goede moed, jeugdig syndicaal enthousiasme en met de steun van het Nationaal Secretariaat en alle gewesten samen, ondernemen we enkele nieuwe stappen in de goede richting.

We geven het grif toe: er zijn jaren geweest dat zowat elk gewest een bloeiende jongerenwerking had, maar tegenwoordig stelt dat in de praktijk nog weinig voor. De opeenvolging van acties in syndicale woelige tijden hebben andere prioriteiten vooropgesteld.

Dat we meer jongeren moeten motiveren om zich aan te sluiten als lid van ACOD Spoor, daar is iedereen het over eens. De jongere generatie is immers dé toekomst van onze vakorganisatie. Wetende dat binnen de 10 jaar ongeveer 55 procent van het personeel met pensioen vertrekt, beseffen we ook dat er een enorme instroom van nieuwe, jonge collega's zit aan te komen. Maar liggen die jongeren nog wakker van de vakbond? Vinden ze dat nog iets van deze tijd?

Imagoproblemen

Dat vakbonden met een imagoprobleem te kampen hebben, is niet alleen bij het Spoor een (trieste) trend. Er heerst een breed gedragen illusie dat we alles al hebben: we hebben alle rechten reeds verworven en er valt niets meer te winnen, enkel maar te verliezen. Want wat kan de vakbond voor ons nog doen anno 2016? Toch hebben de jongere generaties er alle baat bij om te blijven geloven in het nut van een sterke werknemersorganisatie. Door de laatste maatregelen van de directie – en van de regering – is het overduidelijk geworden dat niet alle verworven rechten zomaar behouden kunnen worden. Helaas hebben we echt wel veel te verliezen.

Jongerenwerking 2.0

Met dit initiatief willen we een nieuwe start nemen en vanuit een nationale, overkoepelende werking trachten we de jongerenwerkingen in de gewesten weer op te bouwen. Het ultieme doel is om de (nieuwe) jongere collega's die lid worden van de ACOD, warm te maken om de opleiding tot militant te volgen. Enkel met voldoende, gemotiveerde en goed

opgeleide militanten zullen we een even gedreven vakbondswerking kunnen blijven garanderen.

Als jongeren willen we dus graag meehelpen om de vakbond in een modern jasje te stoppen: een organisatie die vernieuwing uitstraalt, geloofwaardig is, mee is met zijn tijd en de tijdsgeest van jongere generaties ook begrijpt. Een gerichte en goed doordachte communicatie op alle vlakken (intern, extern, klassieke methodes, sociale media, ...) is hierbij van uitermate groot belang.

Met vijf coördinatoren en een breed gedragen werkgroep zullen we tweemaandelijks samenkomen in de verschillende gewesten om te overleggen hoe we als jongeren hierin een rol kunnen spelen. Het coördinatieteam bestaat uit Kevin Middernacht, Jens De Coensel, Stephen Vanhoooren, Tom De Bie en Ramses Noffels.

U zult dus nog van ons horen, u zult ons nog zien. Misschien op een volgende betoging, waar het Spoor als één syndicaal blok manifesteert, met de jongeren van ACOD Spoor voorop!

Ramses Noffels, Jozef Cnudde

(Straattaal van jongeren*



Tractiewerkplaats Hasselt

Bouw nieuwe hal voor onderhoud M6 dubbeldeksrijtuigen is begonnen



Al 10 jaar worden in de tractiewerkplaats van Hasselt de nieuwste generatie dubbeldeksrijtuigen – 118 rijtuigen – van de NMBS onderhouden. De huidige werkplaats is echter te kort om een stel volledig in de werkplaats te rijden. Het werd dan ook duidelijk dat een uitbreiding noodzakelijk is. Na heel wat obstakels, schieten de nodige werken nu goed op.

Voor het onderhoud haalt men momenteel het voertuig uit de samenstelling en vervangt men het volledige stel (samenstelling reeks dubbeldeksvoertuigen van 5 of 9 rijtuigen) door het reservestel. Deze rangeertijd kan gemakkelijk uitlopen tot drie uur, omdat er veelvuldig gekoppeld en ontkoppeld dient te worden. Dat verhoogt bovendien de kans op slechte contacten en storingen.

In 2010 viel de werkplaats van Hasselt uit de boot bij het toewijzen van de budgetten, in 2012 kwam er eindelijk schot in de zaak. De oude rangeerbundel en dieselopslagtanks werden afgebroken en het terrein werd gesaneerd. Maar de werken vielen weer stil. De budgetten waren nog niet rond, klonk het toen.

Onmiddellijk startte ACOD Spoor Limburg met lobbywerk bij lokale politici om beweging te krijgen in dit complexe dossier. Vooraanstaande politici van diverse partijen hadden de boodschap begrepen en de

NMBS keurde de budgetten alsnog goed.

De laatste horden

Begin 2015 werden uiteindelijk de laatste horden genomen en kon gestart worden met de bouw van de werkplaats. De plannen die getekend werden door het tekenbureau van NMBS Stations in Hasselt, werden vergund en goedgekeurd door alle instanties. In mei 2015 begonnen de werken aan de sporenbundel.

De bouw van de hal startte in augustus 2015. Het einde der werken – ongeveer 315 werkdagen – wordt gepland rond midden 2017.

ACOD Spoor Limburg is dan ook verheugd te kunnen melden dat de werken goed opschieten en op schema liggen. De eerste sporen verschijnen in de sporenbundel en de funderingen en werkputten voor de werkhal zijn klaar. De bouw van de eigenlijke hal is nu ook begonnen.

Straks ook de nieuwe dubbeldeksrijtuigen in Hasselt?

Naast de bouw van de nieuwe werkhal, zal een bijkomend administratief gebouw opgetrokken worden met een refter voor het personeel en magazijnruimten. De bestaande werkplaats wordt op hetzelfde moment gerenoveerd, een deel van het dak wordt verhoogd en de aanwezige sporen worden verlengd en uitgediept. De buitenzijde van de werkhal ter hoogte van de spoorlijn Hasselt-Diest krijgt het uitzicht van een M6-dubbeldeksrijtuig.

ACOD Spoor Limburg heeft tevens een vernieuwing van de personeelsparkeerplaats kunnen afdwingen. Met de bouw en renovaties hopen we de toekomst van de Hasseltse werkplaats veilig te stellen. We hopen ook dat de Hasseltse werkplaats in de toekomst kan meedingen naar het onderhoud van de nieuwe en recent bestelde M7-dubbeldeksrijtuigen.

Stefan T'Jolyn, Kevin Jordens

Voor en na Propere sporen gevraagd

In de Tribune van augustus klaagden we het uitblijven van het schoonmaken van sporen in stations aan. Als voorbeeld brachten we spoor 9 in het station van Leuven in de kijker. De huidige spoorwegstructuur belemmert een efficiënte uitvoering hiervan. Het stationspersoneel was zelf vragende partij om de schoonmaak zo snel mogelijk uit te voeren en riep syndicale hulp in. De ACOD heeft vervolgens de problematiek aangekaart op verschillende paritaire organen met positief gevolg!

Gunther Blauwens



Minimale dienstverlening bij De Lijn? Minister Weyts (N-VA) verklaart vakbonden de oorlog

Via een resolutie in het Vlaams Parlement, aangestuurd door Annick De Ridder (N-VA) en gesteund door zowel Open VLD als CD&V, wil minister van Mobiliteit Ben Weyts (N-VA) dat er bij De Lijn een minimale dienstverlening komt tijdens stakingsdagen. Hij wil dit opnemen in de nieuwe beheersovereenkomst, waarvan de ontwerp tekst op 9 november ter bespreking wordt voorgelegd aan de raad van bestuur.

Het is de uitgesproken keuze van de minister om zijn discours openlijk te voeren in de media én besprekingen te houden met de directie van De Lijn achter de rug van de vakbonden. Dit is een ernstige provocatie. Bovendien gaat het dossier over de minimale dienstverlening naar onze mening buiten zijn bevoegdheid, want dat is een federale materie.

Het is duidelijk dat bepaalde partijen, die de resolutie goedkeurden, de bedoeling hebben het algemeen stakingsrecht en de internationale conventies over mensenrechten en vrijheden, op een goedkope manier naast zich neer te leggen.

Directie De Lijn geeft niet thuis

Een reactie van de directeur-generaal tijdens het weekend waarop de mediaheisa rond het dossier volop uitbrak, kwam er niet. Een oorverdovende stilte van de heer Kesteloot, die geen enkele verklaring aflegde, niet aan de kranten, niet voor het tv-journaal en nog minder aan de mensen die voor hem werken.

Tijdens syndicaal overleg enkele dagen later kregen we een onovertuigende verklaring. Volgens de betrokken politici waren de onderhandelingen met De Lijn hierrond al vergevorderd, maar de directie verklaarde doodleuk van niets af te weten. ACOD TBM gelooft er alvast weinig van. Ofwel speelt de directie onder één hoedje met de Vlaamse regering om het sociaal overleg te omzeilen, ofwel hebben ze geen idee van de bedoelingen van hun politieke voogden. Geen van beide scenario's boezemt ons veel vertrouwen in.



Sociale dialoog opzijgeschoven

Wij verwijten De Lijn om de minister er niet van overtuigd te hebben dat de sociale dialoog in de eerste plaats binnen het bedrijf gevoerd wordt, onder sociale partners, en dat de regering daar geen deel van uitmaakt.

Tevens heeft de directie nagelaten om de minister er op voorhand van te overtuigen dat De Lijn de minimale dienstverlening, praktisch gezien, gewoonweg niet kán realiseren. Op stakingsdagen zal zij in geen geval de veiligheid van zowel reiziger als personeel kunnen bewaken, zonder mensen vanuit alle personeelscategorieën op te roepen – en hiermee formeel hun basisrechten te schenden. De exploitatie van het openbaar vervoer is nu eenmaal een heel 'apparaat' in werking, en veel meer dan alleen één chauffeur op een tram of een bus. Dat zou een minister ook wel zelf mogen weten.

Gesprek met de directie

ACOD TBM drong er bij de heer Kesteloot op aan zich wat minder te focussen op wat er gebeurt op een stakingsdag en zich wat meer te bekommeren om het behoud van het vervoersaanbod van De Lijn tijdens de andere 364 dagen in een jaar.

Het is zijn verantwoordelijkheid om de nieuwe beheersovereenkomst te gebruiken waarvoor ze echt kan dienen, zoals het streekvervoer veilig te stellen en het recht op mobiliteit voor de burgers die in de minder 'rendabele' gebieden wonen te verdedigen, in plaats van het eigen personeel te schofferen. De gesprekken worden hernomen op 25 oktober tijdens een paritair comité.

Rita Coeck



Subparitair comité MSO Wie gelooft die mensen nog? Vervolg!

In de vorige Tribune hebben we uitgelegd dat de toestand op het terrein alleen maar slechter wordt. Daarom hebben we het subparitair comité van MSO verlaten. Wat is er precies aan de hand?

Als eerste punt op de agenda stond de eindejaarsregeling voor Preparation en Transport. Naar aanleiding van opmerkingen van leden en militanten én de afspraken hierover in ons bestuur, zijn we onmiddellijk tussenbeide gekomen.

Interventie ACOD Post

- ACOD Post wil niet praten over een eindejaarsregeling, omdat de dagelijkse regeling al niet werkt.
- Nieuw opgestarte organisaties moeten na amper een week al worden bijgestuurd.
- De tijd voor sequencing die men uit de organisaties heeft gehaald, ligt veel hoger dan wat men aanvoert vanuit de sorteercentra, waardoor het MANU-product veel te hoog is en de postmannen niet op tijd buiten geraken.
- De labeling en sequencing van onder andere de Visie is voor verscheidene kantoren niet in orde. Nochtans was er beloofd dat dit in orde zou zijn op 1 september 2016. Ondertussen is die limiet uit de organisatie gehaald, terwijl het systeem helemaal nog niet op punt staat.

- Men wil in Gent X alle vacatie-uren van Prep en Transport verschuiven, terwijl de afspraak in het MSO-plan was om dat juist niet te doen. Men zet de mensen onder druk: het volledige pakket aanvaardt of niets.
- Het percentage pakken in de organisaties klopt niet.
- Het niet respecteren van de adviezen van PWB (bijvoorbeeld rotatie MSM en werken op de mezzanine).
- Het niet respecteren van de stabiliteit van 24 maanden organisaties.
- bpost baseert zich op cijfers waarvan we de correctheid ten stelligste betwijfelen.
- Het niet respecteren van de vaste diensten voor contractuelen.

Na het antwoord van bpost, dat de cijfers nochtans kloppen en dat het enkel over de kantoren zou gaan die worden bevoorrad door Gent X en Antwerpen X (dat is volgens ons zo goed als heel Vlaanderen), hebben we beslist om op te stappen.

Wat is er ondertussen gebeurd?

- De reorganisaties, gepland voor de rest van dit jaar, werden opgeschort.
- Voor recente organisaties krijgen kwaliteit en goede werking voorrang.
- De afdeling Transport blijft bij bpost en er zullen 50 extra chauffeurs worden aangevraagd. Een stappenplan vergemakkelijkt

- de overgang tot op het ogenblik dat alle nieuwe chauffeurs operationeel zullen zijn.
- Voor wat de opstart van het nieuwe pakjessorteercentrum Brussel X betreft, zijn een reeks afspraken gemaakt. In Antwerpen X, bijvoorbeeld, zullen mensen op vrijwillige basis kunnen kiezen tussen zes opties.
- Een aantal werkgroepen, met daarin een delegatie van vakbondsafgevaardigden, werken momenteel aan voorstellen om de werksituatie van het personeel te verbeteren. Het project kreeg de naam `people@core` mee en omvat thema's zoals aanwerving en behoud van nieuw personeel, de planning van verlof en rust, de organisaties (werklast) en specifiek de werkopdrachten van de teamleaders. Deze laatste voelen zich, niet altijd onterecht, de pisaal van zowat iedereen. Zij moeten voldoende ruimte krijgen om zich op hun ploeg, de coaching, de communicatie en dergelijke te kunnen concentreren.

Voor ACOD Post is het duidelijk. Voor ons zal de situatie op het terrein pas verbeterd zijn als we dit effectief van onze leden en militanten te horen krijgen. Wees alert. Alleen samen zijn we sterk!

Jean-Pierre Nyns

Cao 2016-2017

Nieuwe afspraken met een zoetzure smaak

De cao 2016-2017 werd goedgekeurd tijdens het paritair comité van 30 september 2016. Wat zit erin?

ACOD Post keurde de nieuwe cao goed, want had daarvoor een mandaat van haar militanten en leden op zak. Vooraf werd het ontwerp in alle gewesten toegelicht en ter stemming voorgesteld. In alle gewesten werd het ontwerp met overgrote meerderheid goedgekeurd.

ACOD Post heeft continu keihard onderhandeld om haar eisen te laten opnemen in deze cao. De staking van 13 juni heeft onze eisen zeker kracht bijgezet. Vooraleer dieper op de huidige cao 2016-2017 in te gaan, is het goed de weg die we de afgelopen vijf jaar hebben afgelegd, even in herinnering te brengen.

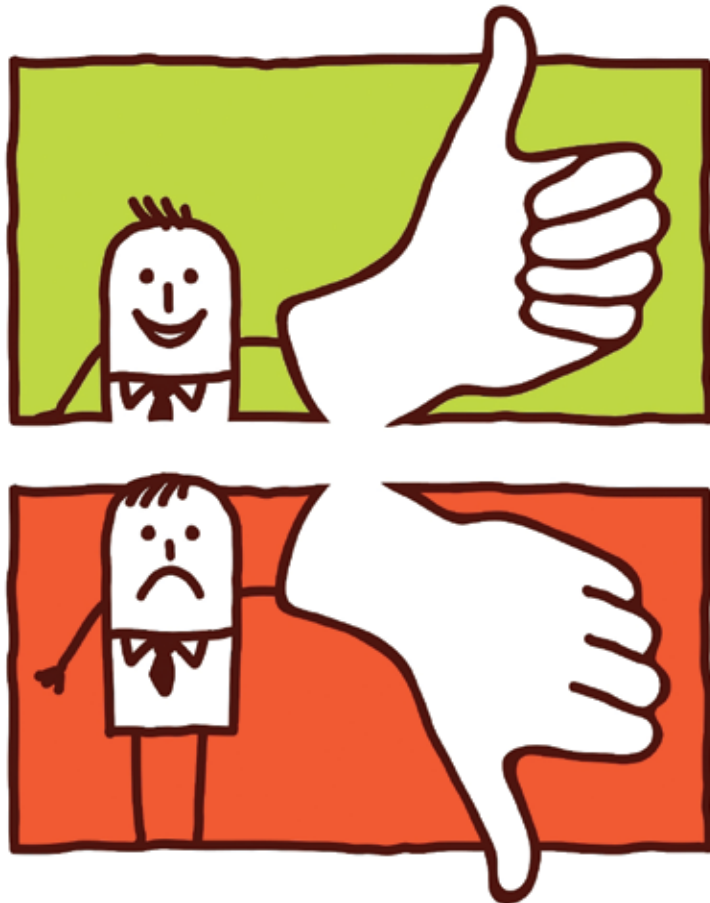
In de cao van 2011 stond letterlijk dat hij van toepassing was op alle statutaire en baremieke contractuele personeelsleden met uitzondering van de hulppostmannen, tenzij het tegenovergestelde is voorzien. Het enige punt waar het tegenovergestelde was voorzien, was de niet-recurrente bonus. Zeker een belangrijk punt, maar toen wel het enige van toepassing op de hulppostmannen.

In de cao's van 2012-2013 en 2014-2015 luidde het dat de cao van toepassing was op alle statutaire en baremieke contractuele personeelsleden en enkel van toepassing op de hulppostmannen in de mate dat de bepalingen van deze cao het uitdrukkelijk voorzien. Nu hebben we verkregen dat de cao 2016-2017 van toepassing is op het geheel van het statutair personeel, op het baremieke contractueel personeel en op de hulppostmannen, tenzij het tegenovergestelde is voorzien.

Wat zit er in de cao 2016-2017?

Verhoging koopkracht

- Verhoging eindejaarstoelage met 200 euro bruto (100 euro in 2016 en 100 euro in 2017).
- Vanaf 1 januari 2017 netto verhoging van de maaltijdcheques van 7 euro naar 8 euro en voor de prestaties minder dan



3.48 uur van 4,5 euro naar 5 euro. Dit betekent voor wie 220 dagen voltijds gewerkt heeft 220 netto euro meer.

- Vanaf 1 oktober 2016 recht op maaltijdcheques vanaf de eerste werkdag.
- Vanaf 1 oktober 2016 verhoging ARAB-vergoeding, bijvoorbeeld voor de uitreikers die 7.01 uur buiten werken, komt er op jaarbasis 220 euro netto bij en voor de chauffeurs die 8.36 uur op de baan zijn, komt er 250 euro netto bij.
- Behoud van de niet-recurrente bonus voor de prestaties 2016 en de prestaties 2017. In functie van de behaalde resultaten verbindt bpost er zich toe om een enveloppe van 18,5 miljoen euro te waarborgen. Bovenop de verdeling van 5 procent van een eventuele nettowinst van bpost.
- Eindejaarsgeschenk: geen voorwaarden meer: iedereen die op 1 oktober 2016 in dienst is, krijgt 35 euro bij op zijn weddefiche, dus geen bpaid kaart meer.
- Verplaatsingskosten: verhoging bedrag

per kilometer en systematisch toekennen bij verplaatsing naar medisch onderzoek in plaats van maximaal 4 euro.

Arbeidsvoorwaarden en werkzekerheid

- Bescherming tegen naakte ontslagen, nu ook voor hulppostmannen.
- Behoud van voltijdse tewerkstelling, een absoluut breekpunt voor ACOD.
- In geval van privatisering: behoud van alle door het personeel verworven rechten. Hierna wat letterlijk in het ondergetekende akkoord staat: *In een dergelijke hypothese, of elke andere die leidt tot het toekennen aan bpost van een juridische aard van privaatsrecht, gaan de partijen akkoord dat de fundamentele rechten van het personeel gerespecteerd blijven.* Dit is een sterk engagement en dat is wat we gevraagd hebben. Hierna wat bpost hiervan maakt in hun brief naar het personeel: *In geval van privatisering van het bedrijf, zal bpost naargelang hun respectieve*

statuten de verworven rechten van zijn medewerkers verdedigen, meer bepaald wat de werkzekerheid, de bezoldiging, het pensioen en de sociale zekerheid betreft. Op zijn zachtst gezegd nogal flauw van een bedrijf dat beweert dat haar personeel op de eerste plaats komt. Volgens ons zijn ze verblind door dollartekens in hun ogen.

- De nodige middelen ter beschikking stellen voor de opleiding van de nieuw aangekomen hulppostmannen.
- Retail: examens afgeschaft voor de productkennistoelage.

Verloven

- Afschaffing van de groene dagen. Voortaan kan je rolverlof per dag nemen.
- Afschaffing van de verplichting om de eerste drie dagen van arbeidsongeschiktheid en ook bij een verlenging, thuis te blijven. Voor de hulppostmannen voegen we hier nog aan toe: de verdubbeling van de coacheetoelage, de gewaarborgde indexering van het DA-barema en de betaling van de eerste twee dagen uitzonderlijk verlof.

Wat met de eindloopbaan?

Voor de statutaire en baremiek contractuelen zijn we blij dat we de eindloopbaanregelingen hebben kunnen behouden – en dat ondanks de huidige politieke context om alle systemen die de mogelijkheid bieden om vervroegd je loopbaan te beëindigen, steeds moeilijker te maken. De halftijdse specifieke loopbaanonderbreking 2 dagen / 3 dagen voor de uitreikers, de collectmedewerkers en de nachtwerkers vanaf 55 jaar en de halftijdse specifieke loopbaanonderbreking voor alle andere medewerkers vanaf 57 jaar.

Voor statutaire personeelsleden tewerkgesteld in een entiteit met een structureel overtal blijft het verlof voorafgaand aan de pensionering mogelijk vanaf ten vroegste 60 jaar en 35 jaar dienst. Dit is de huidige cao in een notendop. De digitale versie van de integrale tekst van deze cao kan verkregen worden via je secretaris.

Gemengde gevoelens

Het feit dat we, ondanks het klimaat dat deze regering creëert toch een collectieve arbeidsovereenkomst hebben kunnen afsluiten, is al een overwinning op zich. Daarenboven is dit een goed akkoord – zowel op het vlak van koopkracht, arbeidsvoorwaarden als vereenvoudiging van procedures. Werd er daarom tijdens de stemming in de verschillende gewesten geapplaudisseerd? Helemaal niet. Daarvoor is de toestand op het terrein te penibel. Daarom hebben wij, tijdens de goedkeuring in het paritair comité, ook gezegd dat we verdeeld gelukkig zijn. Alleen al om het feit dat er bij bpost ongelijkheden blijven op het vlak van contracten en verloven. En ook omdat de werkdruk op alle niveaus bij alle medewerkers te hoog is. De ongelijkheden wegwerken en de werkdruk verlagen, dat zullen onze werkpunten en eisen voor de toekomst blijven.

Kortom, de cao 2016-2017 bestaat uit zoete broodjes met een zure nasmaak.

Jean-Pierre Nyns



Strijdbaar ACOD Post tijdens manifestatie op 29 september 2016

Een grote delegatie van ACOD Post heeft deelgenomen aan de manifestatie tegen de regering-Michel op 29 september 2016. Regeringsleden die recentelijk pleitten om bpost nog meer concurrentie te geven en die menen dat daardoor de prijs van de postzegels zal dalen, vergissen zich schromelijk. Ook anderen die

natte dromen hebben van de verkoop van bpost en Proximus om het gat in de begroting dicht te rijden, houden we scherp in ons vizier. ACOD Post, een strijdbaar collectief! Vraag onze nieuwe vlagjes en petjes aan je secretaris.

Een dag in het spoor van een gewestelijk secretaris van ACOD Post

Op stap met Heidi Kruppa in Limburg



6u – De wekker

Iedereen ontwaakt ten huize Heidi Kruppa. Samen met haar partner en haar twee zonen wordt er ontbeten. Met twee schoolgaande kinderen is het al behoorlijk druk in de ochtend. Heidi zorgt ervoor dat de brooddozen gevuld geraken en controleert of al het nodige in de boekentassen zit. Het kroost is klaar voor vertrek en gaat de deur uit.

8u15 – Aankomst op kantoor

Vandaag staan er twee overlegcomités van het comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW) op het programma. Deze meetings vinden plaats in Hasselt Mail. Eerst nog even enkele e-mails behandelen en dan op weg naar het eerste overleg. Samen met Heidi zal ook Lode Kuppens, afgevaardigde ACOD Post, de meeting bijwonen.

9u00 – CPBW Mail

De CPBW's zijn bevoegd voor alles wat betrekking heeft op het welzijn van de werknemers tijdens de uitvoering van hun werk. Minstens eenmaal per trimester wordt een CPBW bijeengeroepen. Tijdens deze meeting overloopt de preventieadviseur alle tekortkomingen vastgesteld tijdens de bedrijfsbezoeken in de mailkantoren. Het management van de betrokken kantoren geeft uitleg bij de aangehaalde vaststellingen. Een deel van de problemen is ondertussen opgelost, anderen zijn nog in behandeling. Ook medewerkers van Facility & Maintenance zijn aanwezig om toelichting te geven bij lopende technische tussenkomsten.

Op het CPBW worden ook altijd de arbeidsongevallen besproken. Heidi vraagt bijkomende uitleg over een arbeidsongeval dat niet werd erkend. Tijdens de rondvraag op het einde van de meeting komt Heidi tussenbeide om te verduidelijken dat de Arab-vergoeding bpost niet vrijstelt van de verplichting om bij extreme weersomstandigheden kosteloos niet-alcoholische warme of koude dranken in het kantoor te voorzien.



Wie is Heidi Kruppa?

Heidi Kruppa is grootgebracht met de socialistische ideologie. Grootvader en moeder waren beiden actief in de socialistische gelederen. Naar de 1 mei-optocht gaan deed Heidi al in de buggy. Toen ze in 1999 bij bpost begon, duurde het dan ook niet lang vóór ze de vraag kreeg of ze zich niet wilde inzetten als militant voor ACOD. Heidi vindt het belangrijk om op te komen voor de belangen van de mensen en kan absoluut niet tegen onrechtvaardigheid. In de bres springen voor iemand die hulp nodig heeft, vindt ze vanzelfsprekend. Ze heeft dan ook geen seconde getwijfeld om zich voluit in te zetten als militant. Al snel kwam ze vervolgens in het bestuur terecht en in 2012 werd ze tijdens het vierjaarlijks congres van ACOD Post Limburg verkozen tot gewestelijk secretaris voor Limburg. Begin dit jaar werd Heidi opnieuw verkozen voor de volgende congresperiode. Heidi doet haar job heel graag en wil zich dagelijks blijven inzetten voor onze leden.



11u15 – Terug op kantoor

Terug op het kantoor worden de e-mails gelezen en beantwoord. De telefoon staat ook niet stil. Heidi neemt nota van de vragen waarvoor ze bijkomende opzoekingen moet uitvoeren om correcte info te kunnen verschaffen aan de militanten en leden. Ondertussen is het tijd voor een boterham. Na de lunch vertrekt Heidi, samen met Lode, weer richting Hasselt Mail om het CPBW Retail bij te wonen.



13u00 – CPBW Retail

Ook tijdens dit CPBW komen de arbeidsongevallen aan bod en wordt er nagegaan hoever het staat met de vastgestelde tekortkomingen, opgetekend tijdens de bedrijfsbezoeken. Een veel voorkomend probleem is het heffen van lasten. Heidi komt tussenbeide om een opleiding 'Heffen zware pakken', zoals die al bestaat voor Mail-medewerkers te voorzien op maat van de Retail-collega's. Tevens dringt Heidi aan om de Retail-kantoren te voorzien van aangepaste weegschalen.

15u00 – Terug op kantoor

Terug op kantoor te Hasselt. Vanavond wordt hier in de vergaderzaal het ontwerp van de cao 2016-2017 voorgesteld door Jean-Pierre Nyns, algemeen secretaris van ACOD Post. Enkel bij ACOD Post krijgen de militanten en leden de mogelijkheid om zich uit te spreken over dit ontwerp. De zaal wordt in orde gebracht. Dan keert Heidi een uurtje naar huis om de kinderen op te vangen.

17u30 – Vergaderzaal

Rond 17.30 uur is Heidi terug op kantoor. Ze checkt of alles in orde is in de vergaderzaal en zet koffie en koude dranken klaar.

18u15 – Bespreking cao

Algemeen secretaris Jean-Pierre Nyns komt aan. De presentatie wordt klaargezet en de binnen sijpelende militanten en leden krijgen 'hand-outs', zodat ze tijdens de voorstelling opmerkingen of vragen kunnen noteren.



Heidi heet iedereen welkom en Jean-Pierre licht punt per punt de cao 2016-2017 toe. Vragen uit het publiek worden door Jean-Pierre beantwoord. Na de voorstelling en de vragen wordt er gestemd. ACOD Post Gewest Limburg keurt het ontwerp van cao 2016-2017 goed. Ook Heidi vindt dit een goede cao.

Jean-Pierre Nyns



Nefast Belgisch energiebeleid

Het huidige Belgische energiebeleid is hopeloos versnipperd op het vlak van politieke bevoegdheden, operatoren en regulatorie instanties. De recente onwezenlijke afwikkeling van het Eandis-dossier is maar één van de indicatoren hiervan. Alle gebruikers en operatoren zouden gebaat zijn met een transparant, evenwichtig en realistisch energiebeleid. ACOD Gazelco vraagt hier al jaren om, maar de politieke wil hiervoor ontbreekt.

Tallose intercommunales zorgen in opdracht van de steden en gemeenten via minstens vijf operatoren voor de elektriciteits- en aardgasdistributie. De voorbije weken bewezen enkele Vlaamse politici en een regulator hoe snel een anderhalf jaar voorbereid dossier vernietigd kan worden, met de nodige te verwachten financiële gevolgen voor de distributietarieven. De politieke wil om zelf te investeren in Eandis ontbrak, een beursgang is nog steeds verboden en een (wellicht ontoereikend) idee rond een burgerparticipatie kwam veel te laat. Intussen werd de Chinese participatie voorgesteld als een staatsgevaarlijk, imperialistisch communistisch overheidsvehikel, grotendeels gebaseerd op onjuiste informatie.

De vraag is nu: waar moeten de centen vandaan komen? Hoog tijd dat de betrokkenen hun verantwoordelijkheid nemen, want de toekomst van Eandis, inclusief die van het personeel, staat op het spel. ACOD Gazelco hoopt dat een overheid nu wel het heft weer volledig in handen neemt. Het zou alleszins een stap in de richting van een beter energiebeleid zijn. Wanneer distributiebedrijven van netbeheerders naar systeembeheerders omgevormd zullen zijn, zal meteen ook duidelijk zijn welke bijkomende of hernieuwde taken deze zullen opgenomen hebben in de energieketen.

Toekomstvisie ontbreekt

De liberalisering van de verkoopactiviteiten op het gebied van elektriciteit en aardgas, en van de productie van elektriciteit, heeft op geen enkel vlak de verhoopde verbetering gebracht voor consumenten, wel integendeel. De facturen zijn verkapte



belastingbrieven geworden, waarvan de kostprijs blijft oplopen. Ook de vermenigvuldiging van leveranciers heeft niet geleid tot een verbetering. De tewerkstelling in onze sector daalde met meer dan 1000 personeelsleden tijdens de afgelopen drie jaar. En dan zwijgen we nog over de ontmanteling van productiecapaciteit. De huidige grootste energiebedrijven zijn ook de huidige grootste zogenaamde 'groene stroom'-producenten in België. Iets wat ze willen blijven omdat ook in deze subsector geld te verdienen is.

België heeft geen energieplan om het onstabiele karakter van hernieuwbare energiebronnen op te vangen en een antwoord te bieden op de steeds verder sluipende sluitingsscenario's. Er worden tal van tewerkstellingscijfers in de hernieuwbare energiesector rondgestrooid, maar aan precieze cijfers ontbreekt het. Er is immers geen sprake van meer langdurige, structurele en goed omkaderde jobs dan in het andere productiesegment. In dat laatste zouden extra jobs kunnen bijkomen indien er meer capaciteit gebouwd zou worden. Bovendien is daar ook tijdens het productieproces nog sprake van structurele tewerkstelling, wat bij 'groene stroom'-productie bijna onbestaande is. Ook hier faalt het beleid ruimschoots. Niemand neemt de nodige beslissingen en

ondertussen wordt waarschijnlijk nu reeds de nodige investeringstrein gemist.

De vraag naar meer beleid

De huidige twee transportnetbeheerders voor aardgas en elektriciteit gaan nog nauwer samenwerken, zonder dat ze willen spreken van een evolutie naar een fusie. Ook zij zelf zijn volop bezig met de ontwikkeling van hun toekomstvisie op het transportnetbeheer. Voor wat betreft het hoogspanningsnetbeheer, zou men genoodzaakt kunnen zijn ook andere activiteiten aan te trekken in functie van ondersteunende maatregelen om de bevoorradingszekerheid te kunnen blijven garanderen.

Nooit is de vraag naar meer beleid acuter geweest in de energiesector dan nu, maar nooit is de afwezigheid ervan duidelijker geweest dan op dit moment. ACOD Gazelco zal de vinger aan de pols houden. Het ontbrekende beleid, ook dikwijls ingegeven door het ontbreken van politieke wil om zelf te investeren, zou weleens zware gevolgen kunnen hebben voor de toekomst van iedereen.

Jan Van Wijngaerden

Proximus

Verslag van het paritair comité van 15 september 2016

Op 15 september stonden er diverse stevige dossiers op de agenda van het paritair comité. Een overzicht.

CUO_CFF_ASA: Specifiek Initiatief ex-CRM-medewerkers
(doc. CUO_CFF_ASA/SOC151112/PC160915/102)

Tijdens de besprekingen van het dossier After Sales Evolutie (CUO_CFF_ASA/SOC131128/PC150211/145) werd een functiecode-wijziging van het CRM-team binnen CUO/CFF – ASA BXL voorgesteld. Om diverse redenen kon dit op dat moment niet toegepast worden. Daarom stelde dit dossier nu voor om een bijzonder selectie-initiatief te organiseren voor de betrokken medewerkers voor het invullen van de functie 2a05*001 (Beheerder Klantendossiers). Die zal bestaan uit een eenmalige oproep tot de ex-CRM-medewerkers binnen CUO/CFF/ASA/ASA Operations BXL Mobile met functiecode 2a03*003. Het gaat om 20 medewerkers. De medewerkers die slagen, krijgen de functiecode 2A05*001. De medewerkers die niet slagen of die niet meedoen, blijven in de functie 2A03*003. De ACOD deelde mee dat het dit dossier goedkeurt omdat er werd gekozen voor een realistische weg en een keuzemogelijkheid voor de betrokkenen. Dit is echter de laatste keer dat de ACOD een dergelijk dossier goedkeurt: er is ontegensprekelijk een mappingfout gebeurd, waardoor een aantal medewerkers nu meer dan 100 euro kunnen verliezen. De ACOD betreft dat er bij de directie geen marge was om dit te bespreken. Renaud Tilmans verklaarde dat er toch een gedeelde verantwoordelijkheid is voor een regularisatie die dateert uit 2010. ACV-CSC Transcom deelde mee het dossier niet goed te keuren omdat dit specifieke initiatief kansen afneemt van een groep medewerkers.

S&S_GHR_LBR: Reglement tot wijziging van het reglement betreffende de voorwaarden en modaliteiten van de coaching van de operatoren door telefonische observatie in de callcenters van

Proximus
(doc. S&S_GHR_LBR/SOC160607/PC160915/043)

Dit reglement beoogt de aanpassing van de reglementering met betrekking tot het coachen van operatoren door mee te luisteren. Deze aanpassing is nodig omdat de doelgroep door de cao 2015-2016 de mogelijkheid op thuiswerk werd geboden en het meeluisteren ook tijdens thuiswerk gereguleerd moet worden. Het reglement wordt meteen ook in overeenstemming gebracht met het gewijzigd wettelijk kader en de doelgroep wordt geactualiseerd.

De ACOD verwees naar bepaalde geruchten dat de 3 uur per maand ruimschoots worden overschreden door bepaalde coaches. De ACOD vraagt een systeem in werking te stellen om de controle te controleren en excessen onder controle te houden.

Jean-Pierre Dekocker verklaart namens de directie altijd bereid te zijn om tussenbeide te komen bij problemen die worden gesignaleerd. ACV-CSC Transcom verklaart dit dossier niet goed te keuren omdat het betrekking heeft op de collectieve overeenkomst die ACV-CSC Transcom niet goedkeurde.

TEC_NEO_MST: Evaluatie organisatie HPO II Network Engineering & Operations
(doc. TEC_NEO_MST/SOC160510/PC160915/033)

Dit dossier geeft een status van de toepassing van het HPO II-dossier dat in november 2015 werd goedgekeurd. Dit betekent concreet:

- Een tussentijdse update van de verschillende piloten die opgestart zijn na goedkeuring van het dossier.
- Een balans van de verschillende specifieke initiatieven en andere jobinfo's die in het kader van dit dossier werden opgestart. Vier medewerkers vonden een job dichterbij huis en 19 personen kregen de opportuniteit om promotie te maken.
- Verdere uitwerking van het engagement om jaarlijks 25 gaps onmiddellijk extern

te lanceren met het oog op de lokale verjonging van de teams.

Bijkomend worden 15 interne opportuniteiten gelanceerd om te voldoen aan een aantal specifieke noden. De ACOD onthoudt zich en zal geen protocol van niet-akkoord neerleggen, maar vraagt wel de cijfers te zien van de aanwervingen van schoolverlaters en kan zich niet van de indruk ontdoen dat er te veel 'specifieke initiatieven' zijn die geregeld worden tussen het management en bepaalde syndicale organisaties. Het dossier wordt goedgekeurd door ACV-Transcom en VSOA.

CBU_SLS_FOS: IT problemen bij FOS
(doc. CBU_SLS_FOS/SOC160831/PC160915/055-1)

Reglement aangaande de toekenning van dienstverrijstelingen aan de personeelsleden van de verkoopkracht van CBU/SLS/FOS (doc. CBU_SLS_FOS/SOC160831/PC160915/055-2)

Op basis van de IT-problemen binnen FOS hadden de vakbonden een stakingsaanzegging ingediend voor 1 september 2016. Tijdens meerdere vergaderingen hebben de directie en de vakorganisaties gezocht naar oplossingen die konden leiden tot een verzoening.

Uiteindelijk werd het volgende voorstel geformuleerd:

- Eenmalige compensatie van 5 procent van de verkoopdoelstellingen binnen de gesloten sales enveloppe.
- Structurele aanpak van de IT-problemen.
- Concrete invulling van het cao-actiepunt betreffende stressbeheer.
- Organiseren van een technische werkgroep rond bepaling van de objectieven.
- Analyse met het oog op een optimalisatie van het niet-recurrent voordeel voor de medewerkers die het plafond niet bereiken.
- De toekenning van 1 uur FOS per maand voor de medewerkers in de commerciële carrière.

ACV-CSC Transcom meent dat de IT-problematiek niet ten gronde wordt aangepakt en dat het probleem niet wordt erkend.

ACOD verklaart dat een compensatie werd uitgewerkt voor de IT-problemen, maar dat bijkomend een discussie dient gehouden te worden over de objectieven en de objectiefsetting: indien te veel medewerkers hun objectief niet halen, ligt het probleem bij de objectiefsetting. ACOD hoopte op een transparante mededeling van de cijfergegevens.

De directie bevestigt dat deze problematiek deze maand op de SOC-werkgroep is geagendeerd. In Q2 2016 waren er meer problemen dan in Q3, nochtans hebben 93 medewerkers in Q2 200 procent van de

bonus gehaald: het bonusmechanisme zal nader worden toegelicht.

Jan Van Acoleyen, Chief HR Officer, verklaart dat de problematiek ernstig wordt genomen door het Exco en dat de problemen zeker niet worden onderschat.

Renaud Tilmans en Phillip Vandervoort zijn recentelijk te velde gegaan om de problemen ter plaatse te zien en te bespreken. IT kent zoals in alle bedrijven zijn uitdagingen en het Proximus-management wenst hier snel en intensief op te reageren.

Samengevat, kunnen we stellen dat ACV-Transcom weer voluit de kaart getrokken heeft van het negativisme. Of het nu gaat om mensen een bijkomende keuzemogelijkheid te geven na fouten uit het verleden (CRM) of het mogelijk maken dat er

thuis gewerkt kan worden (telefonische observatie), er kan nooit echt onderhandeld worden. In bepaalde dossiers vergeten de collega's hun principes dan weer toevallig: ze zijn tegen specifieke initiatieven maar keuren ze stevast goed bij TEC/NEO, begrijpe wie kan. De ACOD blijft consequent en zal zich altijd keren tegen de 'managersdiscretie' die in bepaalde dossiers naar voren komt, maar zoekt anderzijds ook steeds naar een constructieve oplossing voor alle medewerkers en het bedrijf. Die boodschap is misschien moeilijker om uit te leggen, maar eerlijker is beter.

Bart Neyens

Proximus Rechtzetting

In de vorige editie van Tribune (72.10 – oktober) sloop er een foutje in de tabel over de uitstapregeling. Het supplement voor de verzorg+ in de maandelijkse premie tot en met 64 jaar bedraagt 4,09 euro (in plaats van 14,09 euro). De totale premie voor de verzorg is dan ook iets minder (respectievelijk 5,51 of 18,09 euro). De juiste tabel:

	Maandelijkse premie tot en met 64 jaar		
	Premie zekerheid	Supplement verzorg+	Premier verzorg
Contractuele medewerkers met pensioen (genieten van alle WLU-voordelen)			
Medewerker	1,42 €	4,09 €	5,51 €
Partner	14,00 €	4,09 €	18,09 €
Contractuele medewerkers met pensioen in het kader van het vervroegd vertrekplan (recente negotiatie met Vanbreda)			
Medewerker	14,00 €	4,09 €	18,09 €
Partner	14,00 €	4,09 €	18,09 €
Individuele voortzetting van de hospitalisatieverzekering			
Medewerker		73,92 €	
Partner		73,92 €	

Proximus Jubilarisfeest ACOD Telecom Vliegwezen

Op zaterdag 19 november vanaf 18 u in 'Autoworld' te Brussel vindt het jaarlijkse jubilarisfeest plaats waar de jubilarissen die werken bij Proximus in de bloemetjes

worden gezet (inclusief optreden van Kate Ryan) en vanaf dit jaar werden de bedragen van respectievelijk 619,75 euro naar 700 euro voor 25 jaar dienst en van

867,63 naar 1400 euro voor 35 jaar dienst. Proficiat aan alle jubilarissen namens ACOD Telecom Vliegwezen!

Comité B

Veranderingen in ambtenarenstatuut en tuchtstelsel

In de vorige editie vermeldden we dat we wachtten op de publicatie van de koninklijke besluiten 'quickwin' en 'tuchtstelsel'. Na de opmerkingen van de Raad van State werden tal van wijzigingen aangebracht en op 24 augustus 2016 zijn de twee koninklijke besluiten van 3 augustus 2016 in het Belgisch Staatsblad verschenen. Ze traden in werking op 1 oktober 2016, met uitzondering van sommige bepalingen van besluit 1. We bespreken beide besluiten.

I. Koninklijk Besluit van 3 augustus 2016 tot wijziging van diverse bepalingen betreffende het Rijkspersoneel



1. Veranderingen in de mutaties

Nieuwe mutatieregels

De objectieve anciënniteitsregels voor het recht op mutatie verdwijnen naar de achtergrond.

Indien meerdere personeelsleden kandidaat zijn voor een mutatie naar dezelfde administratieve standplaats, wordt de betrekking toegekend aan het personeelslid dat "het beste aan de functievereisten beantwoordt". De titels en verdiensten worden vergeleken door de voorzitter of zijn afgevaardigde, in het licht van de generieke en technische functiebevoegdheden.

Het is slechts bij gelijkheid dat de anciënniteitscriteria in aanmerking worden genomen. Het nieuwe besluit schrapt de geldigheidsduur van drie jaar voor een aanvraag van vrijwillige mutatie. De procedure volgens dewelke de betrekking vacant wordt verklaard en het personeelslid zich kandidaat stelt, wordt overgelaten aan de beoordeling van de voorzitter van het directiecomité of aan zijn afgevaardigde.

Invoering van de ambtshalve mutatie

De voorzitter van het directiecomité of zijn afgevaardigde kan in de volgende gevallen ambtshalve muteren naar een andere administratieve standplaats:

- Wanneer de dienst waaraan het personeelslid is toegewezen,

naar een andere administratieve standplaats verhuist.

- Wanneer de dienst waaraan het personeelslid is toegewezen, wordt opgeheven en één (of meerdere) dienst(en) in een andere administratieve standplaats de materiële en/of territoriale bevoegdheden gedeeltelijke of volledig overneemt (overnemen).
- Wanneer één (of meerdere) dienst(en), gelegen in een andere administratieve standplaats, de materiële en/of territoriale bevoegdheden van de dienst waaraan het personeelslid is toegewezen, gedeeltelijk overneemt (overnemen).
- Wanneer de werklast van de dienst vermindert in vergelijking met het aantal personeelsleden.

Indien niet alle personeelsleden van een dienst betrokken zijn, muteert de voorzitter van het directiecomité of zijn afgevaardigde de personeelsleden in volgorde van prioriteit:

- Het personeelslid met de laagste klasse of graadanciënniteit.
- Bij gelijkheid, het personeelslid met de laagste dienstanciënniteit.
- Bij gelijkheid, het jongste personeelslid.

Uitzondering: bij een vrijwillige mutatie-aanvraag kan van de rangschikking worden afgeweken.

De motivering van deze beslissing inzake ambtshalve mutatie – vooral in de vierde veronderstelling (vermindering van de werklast) moet duidelijk en concreet zijn, in naleving van de verplichting om bestuurlijke maatregelen met redenen te omkleden.

Invoering van de tijdelijke mutatie

Een personeelslid kan in de volgende gevallen een tijdelijke mutatie van maximaal 12 maanden naar een andere standplaats aanvragen:

- Om ernstige familiale of sociale redenen.
- Om gezondheidsredenen.

Als er ernstige redenen bestaan die een verlenging van deze tijdelijke mutatie kunnen rechtvaardigen, kan een verlenging van maximaal 12 maanden worden verkregen.

De tijdelijke mutatie is geen recht. De procedure wordt bepaald door de voorzitter van het directiecomité of zijn afgevaardigde. De gemotiveerde beslissing wordt genomen binnen een termijn van dertig dagen, te tellen vanaf de ontvangst van de aanvraag. De voorzitter van het directiecomité of zijn afgevaardigde kan

federale overheid

deze beslissing nemen, die eveneens dient te worden gemotiveerd.

2. Meer bevoegdheden voor het management (voorzitter van het directiecomité of afgevaardigde)

De manager wordt alleen bevoegd voor:

- De rangschikking van een functie van niveau A. Deze rangschikking zal het onderwerp uitmaken van een ministerieel besluit en niet langer van een koninklijk besluit.
- Aan de minister van Ambtenarenzaken een afwijking van de diplomavooraarde vragen voor de houders van een generiek getuigschrift.
- De speciale ontvankelijkheidsvoorwaarden bepalen.
- De eed afnemen van alle personeelsleden (behalve als de wet het anders bepaalt).
- Het onthaal- en opleidingsprogramma vastleggen.
- De procedure bepalen volgens dewelke de betrekkingen waarnaar gemuteerd kan worden, aangekondigd worden en de personeelsleden hun kandidatuur kunnen indienen.
- Beslissen over een ambtshalve of tijdelijke mutatie.
- De procedure bij graadverandering bepalen.
- Toelaten dat de verplaatsingen binnen de agglomeratie worden meegerekend (vaststellen van een onderscheiden maximum voor deze verplaatsingen).
- De administratieve standplaats bepalen voor bijlagen, vergoedingen of andere premies wanneer deze standplaats niet samenvalt met de plaats waar het personeelslid hoofdzakelijk werkt.
- Het ontslag van alle stagiairs uitspreken, zonder onderscheid van niveau.
- De titularissen van een hogere functie aanwijzen en deze verlengen.
- Een betrekking waarvan de titularis al minstens een jaar in disponibiliteit is, vacant verklaren.

3. Bevorderingen: nieuwe regels

Wijziging bij het vacant verklaren van een betrekking via bevordering

Momenteel wordt een betrekking vacant verklaard via aangetekende brief, persoonlijke overhandiging of gelijktijdig via publicatie in het Belgische Staatsblad en een aangetekende brief. In de toekomst kunnen de kandidaten ook elektronisch op de hoogte worden gebracht van het feit dat een betrekking via bevordering vacant is. De ene communicatievorm sluit de andere niet uit.

Verscheidende vormen kunnen gelijktijdig worden aangewend. Alleen de kandidaatstellingen die binnen de door de voorzitter van het directiecomité of zijn afgevaardigde vastgestelde termijn (met een minimum van 10 werkdagen) worden ingediend, komen in aanmerking. Wanneer de betrekking op verschillende manieren vacant verklaard is, geldt de voor het personeelslid gunstigste termijn.

Om afdwingbaar te kunnen zijn, dient de kandidaat over een ontvangstbewijs van zijn kandidaatstelling te beschikken.

Wijziging voor een bevordering in het niveau A



Voor de bevordering in het niveau A wordt het rangschikkingsvoorstel voor elke vacante betrekking schriftelijk of elektronisch meegedeeld aan alle kandidaten die hun kandidaatstelling correct hebben ingediend.

Dit voorstel bevat op zijn minst:

- Het voorstel van rangschikking van de kandidaten.
- De mogelijkheid voor het personeelslid dat zich benadeeld voelt, om binnen de 10 werkdagen na de mededeling, een klacht in te dienen bij het directiecomité.
- De mogelijkheid om te vragen om gehoord te worden door het directiecomité.
- Het deel van de notulen van de zitting van het directiecomité betreffende de rangschikking.
- De mogelijkheid om het dossier te raadplegen.
- De vraag moet schriftelijk of elektronisch worden gesteld aan de voorzitter van het directiecomité of zijn afgevaardigde en het vertrouwelijke karakter van de geraadpleegde informatie moet worden gerespecteerd.

Ook de klacht kan elektronisch worden ingediend, maar deze is slechts afdwingbaar als de kandidaat over een ontvangstbewijs beschikt.

Wanneer een betrekking vacant is in het niveau A, moet op de datum waarop de vacature is meegedeeld, voldaan zijn aan de voorwaarden inzake anciënniteit in de klasse, evenals aan de andere voorwaarden. Als de vacature op meerdere manieren wordt meegedeeld, moet aan de voorwaarden voldaan zijn op de voor het personeelslid gunstigste datum.

Bevordering en evaluatie

Om een bevordering via baremaverhoging, door verhoging naar de hogere klasse of het hogere niveau of een verandering van graad te verkrijgen, mag het personeelslid op het einde van zijn evaluatie geen vermelding 'onvoldoende' of 'te verbeteren' hebben gekregen.

4. Hogere functies

De toelage is gelijk aan het verschil tussen de oorspronkelijke weddenschaal en de weddenschaal van de hogere functie (alsof hij bevorderd zou zijn in deze functie). Het bedrag wordt eens en voor altijd berekend op het moment van de aanwijzing. Zelfs als

de hogere functie verlengd wordt, wordt deze toelage niet opnieuw berekend.

Bovendien zal het personeelslid bij latere bevordering in de hogere functie niet minder mogen verdienen dan de wedde die hij gedurende deze hogere functies heeft ontvangen.

Inzake evaluatie zal rekening worden gehouden met de vermeldingen 'uitzonderlijk', die tijdens de uitoefening van de hogere functies worden gekregen.

II. Koninklijk besluit van 3 augustus 2016 houdende wijziging van diverse tuchtrechtelijke bepalingen betreffende het Rijkspersoneel

Zoals we u aangekondigd hadden, heeft de regering in haar verklaring van 14 oktober 2014 de wens geuit om de tuchtprocedure in het statuut van het rijkspersoneel te vereenvoudigen. De procedure is zopas gewijzigd bij koninklijk besluit van 3 augustus 2016 'houdende wijziging van diverse tuchtrechtelijke bepalingen betreffende het Rijkspersoneel', verschenen in het Belgisch Staatsblad van 24 augustus 2016.

Deze tekst is onderhandeld in het Comité B (waarin de ACOD zetelt) en heeft heftige reacties uitgelokt omdat hij achteruitgang inluidt. Na de acties werd het ontwerp herzien. Maar aangezien de amendementen onvoldoende zijn, heeft de ACOD een gemotiveerd protocol van niet-akkoord (protocol nr 718) overgemaakt. Het ACV en VSOA hebben dit eveneens gedaan.

Het advies van de Raad van State omvat talrijke bemerkingen die deels door de ACOD waren aangekaart. De op 24 augustus gepubliceerde tekst trad in werking op 1 oktober 2016. Hierna volgen de grote lijnen van deze hervorming. Voor meer verduidelijking kan u altijd contact opnemen met uw ACOD-afgevaardigde.

1. Vermindering van het aantal straffen

Terwijl de overheid over een waaier van 9 tuchtstraffen beschikte, wordt deze nu beperkt tot 5 (afschaffing van de blaam, de disciplinaire schorsing, de lagere inschaling en de terugzetting in graad): terechtwijzing, inhouding van wedde, verplaatsing bij tuchtmaatregel, ontslag van ambtswege en afzetting.

2. Verzwaring van de bestaande straffen

De terechtwijzing, die voorheen voor/na een termijn van 6 maanden vanaf de uitspraak van de straf officieel werd uitgewist, zal voortaan pas na 9 maanden verdwijnen.

De inhouding van wedde (niet meer dan 1/5 van de netto maandbezoldiging) gedurende maximaal 1 maand kan voortaan tot maximaal 36 maanden (3 jaar) lopen.

Bovendien begint de termijn van 12 maanden om deze straf te wissen niet langer te lopen vanaf de datum waarop de straf is uitgesproken, maar wel vanaf de dag, die volgt op het einde van de laatste maand van de inhoudingperiode. De inhouding van wedde kan een personeelslid dus gedurende 4 jaar in zijn loopbaan treffen.

5. Diverse wijzigingen aan het geldelijke statuut en de evaluatie

Het besluit brengt tal van kleine wijzigingen aan op het vlak van de evaluatie en in het geldelijke statuut. Het is onmogelijk om deze hier allemaal samen te vatten. Er wordt verwezen naar de artikels 39 en volgende van het nieuwe gepubliceerde besluit. We herhalen dat alleen de ACOD voor dit koninklijke besluit een protocol van niet-akkoord heeft getekend in het Comité B en dat de vele opmerkingen van de Raad van State merendeels reeds tijdens de onderhandelingen door de ACOD waren aangeklaagd.

3. Vereenvoudiging van de procedure

Elektronische procedure

De procedure via aangetekende brief kan voortaan ook elektronisch gebeuren. Het personeelslid bevestigt de ontvangst ervan via e-mail. Of door persoonlijke overhandiging tegen ontvangstbewijs.

We vragen u waakzaam te zijn indien u een e-mail ontvangt betreffende een tuchtprocedure, want door de ontvangst ervan te bevestigen, wordt u verondersteld op de hoogte te zijn gesteld van de procedurehandeling. Als u zelf een daad stelt (bijvoorbeeld visum van een verhoor-pv), dient u zich er overigens van te vergewissen dat de bestemming de ontvangst ervan bevestigt.

Minimale vermeldingen in de uitnodigingen en inhoud van het omstandige dossier

Er zijn nog andere veranderingen: de uitnodigingen moeten een bepaald aantal vermelde gegevens weergeven en de tekst verduidelijkt welke stukken het dossier moet bevatten. Dit dossier is ter beschikking van het personeelslid in het stadium van de voorafgaande hoorzitting en kan worden geraadpleegd op het niveau van het directiecomité.



federale overheid

4. Afschaffing van het voorlopige voorstel

Het personeelslid wordt altijd gehoord door de hiërarchische overste, maar terwijl hij voorheen door deze overste een voorlopig strafvoorstel betekend kreeg, valt dit voorstel nu weg. Het personeelslid zal dus de afloop van de zitting van het directiecomité moeten afwachten om te weten welke straf hem dreigt opgelegd te worden. Dat betekent dat hij maandenlang in onzekerheid kan verkeren over zijn lot.

5. Beroep

Voor wat de beroepen betreft, worden niet langer onderscheiden kamers (departementale of interdepartementale) voorzien naar gelang van het niveau van het personeelslid. De kamer van beroep inzake tuchtaangelegenheden van de personeelsleden buigt zich over de beroepen. Voor de titularissen van een management- of omkaderingsfunctie wordt dit gedaan door de kamer van beroep inzake tuchtaangelegenheden van de titularissen van een management- of omkaderingsfunctie.

De voorzitter (beroepsmagistraat) is stemgerechtigd. Wanneer de kamer van beroep een gunstig advies uitbrengt, zal ook de voorzitter van het directiecomité een beslissing kunnen nemen of voorstellen, terwijl dit voorheen altijd door de minister werd gedaan. Dit geldt ook voor de verwijzing naar de kamer van beroep. De beroepstermijn is op 20 dagen gebracht, wat gunstig is voor de personeelsleden.

6. Tuchtprocedure en strafrechtelijke procedure

De tuchtprocedure wordt niet langer van ambtswege opgeschort wanneer de feiten het onderwerp uitmaken van strafrechtelijke vervolgingen. De overheid kan dus beslissen om de tuchtprocedure voort te zetten en een tuchtstraf uit te spreken, terwijl de strafrechtelijke procedure nog altijd loopt en dus ook het risico lopen een tuchtstraf op te leggen die niet verenigbaar is met de strafrechtelijke beslissing. In dit geval is voorzien dat de overheid de opgelegde tuchtstraf moet intrekken, maar dit dreigt niet te volstaan, gelet op het feit dat de tuchtstraf een poos is uitgevoerd.

7. Inwerkingtreding

De nieuwe tekst is sinds 1 oktober 2016 van toepassing op:

- Elke nieuwe tuchtprocedure.
- Elk nieuw beroep.

De voor 1 oktober 2016 gestarte tuchtprocedures en de beroepsprocedures die voor 1 oktober 2016 zijn ingediend, blijven onder de oude bepalingen vallen.

De ACOD staat te uwer beschikking voor alle bijkomende uitleg. Het is belangrijk dat u uw afgevaardigde op de hoogte brengt zodra een procedure is opgestart.

Opmerking: op een vergadering met de juridische dienst is beslist dat wij naar de Raad van State stappen voor KB 'quickwin' artikel 7 en 8 en voor KB 'tuchtstelsel' artikel 1 en 2. Uiteraard zullen we alle dossiers individueel behandelen.

Gino Hoppe



Masterplan gesloten centra DVZ Benieuwd naar het volledige plaatje

In het overleg van 13 september heeft de staatssecretaris van Asiel en Migratie een masterplan aangekondigd. Wat er daar exact zal in staan weten we nog niet, maar een aantal stukjes zijn al uitgelekt: 1000 extra plaatsen, een gesloten centrum in de stad Antwerpen, nieuwe locaties en uitbreiding in de bestaande centra.

Allemaal goed en wel, maar zal het aantal personeelsleden dan ook 'significant' stijgen? We spreken over meer dan een verdubbeling van plaatsen. Zullen we dan ook een verdubbeling van personeel krijgen? We vinden er nu al geen. Van de 277 aangekondigde wervingen zijn er op het ogenblik amper 158 in dienst. Er worden voortdurend examens via Selor uitgeschreven, maar er zijn niet genoeg personen die voldoen aan de selectienormen. Het is en blijft dus zeer moeilijk om personeel (vooral veiligheidsperoneel) aan te werven. Laten we vooral ook de huidige problematieken niet vergeten. Meerdere gebouwen zijn niet meer leefbaar of versleten, er zijn meer en meer incidenten en ook over onze eisenbundel hebben we nog niet veel gehoord. Benieuwd wat het eindresultaat zal zijn van dit masterplan, vooral in een tijd van besparingen en verminderingen van investeringen. De ACOD blijft de zaak van zeer nabij opvolgen.

Tony Six, Gino Hoppe



Sociale inspectie Actie tegen verdwijnen sociale inspectie

Het personeel van de sociale inspectie voerde actie voor het kabinet van staatssecretaris Philippe De Backer. De staatssecretaris wil immers via een 'redesign' de zogezegde overlappings bij de verschillende inspectiediensten afschaffen. Het slachtoffer van deze hervorming zou de sociale inspectie zijn.

De ACOD is ten zeerste verwonderd over én verontrust door deze plannen. De inspectiedienst heeft immers bij verschillende andere diensten, zoals de politie en de arbeidsauditeurs, een groot aanzien. Daarom overhandigden we de verschillende verwezenlijkingen van de sociale inspectie aan de staatssecretaris.

Diverse voorstellen lagen al op tafel, van een volledige versnippering bij alle inspectiediensten tot een volledige integratie bij de RSZ. Dit laatste zou betekenen dat de sociale inspectie onder een paritair beheerscomité komt te staan. De inspecteurs dragen hun onafhankelijkheid hoog in het vaandel. Welke krijtlijnen zullen uitgeschreven worden door het beheerscomité waar onder andere de werkgevers in zitten? Willen we de volledige expertise, netwerken van de sociaal inspecteurs verliezen? Voor de ACOD kan daar hoegenaamd geen sprake van zijn. Naar aanleiding van onze actie werd een delegatie van onze vakbond bij de staatssecretaris ontvangen. De staatssecretaris

probeerde ons te overtuigen van zijn bedoelingen om de strijd tegen de sociale fraude te optimaliseren en niet te stoppen. Tegen zijn bedoeling en uiteenzetting kan men niet gekant zijn, maar de uitvoering van zijn plan ligt niet enkel voor de ACOD gevoelig. Er kwam uit zowel de hoek van de administratie, namelijk de voorzitter van de FOD Frank Van Massenhove, als uit gerechtelijke kringen groot verzet. De ACOD blijft streven naar het behoud van een inspectiedienst onder een onafhankelijk orgaan, namelijk in een federale administratie en niet onder een beheerscomité.

Kurt Sissau

Module 1, niveau A Voorbereiding op examens aanwerven, bevorderen, generieke proeven federale ambtenaren

Verschillende sessies vonden al plaats, we proberen als vakbond deze voorbereiding tweemaal te organiseren per jaar. Mocht je al ingeschreven zijn met een datum voorafgaand aan onze voorbereiding, dan kun je nog altijd de datum wijzigen bij Selor. De voorbereiding vindt plaats op maan-

dag 28 november 2016 voor de bevoordering en aanwerving naar niveau A in de kantoren van de ACOD op het Fontainasplein in Brussel.

Inschrijven kan ten laatste op 14 november 2016 bij ellen.vannoten@acod.be. De plaatsen zijn beperkt.

Voor alle duidelijkheid: we geven geen syndicale vrijstelling, maar betalen wel de verplaatsingskosten en bieden een broodjesmaaltijd aan. Alvast veel succes!

Kurt Sissau

Sociaal verzet Succesvolle actie met betoging en concentratie

De rechtse federale en Vlaamse regeringen van N-VA, CD&V en Open VLD zijn nu twee jaar aan de macht. Zij leggen een palmares voor dat bijzonder negatief is voor de doorsnee burger. Deze regeringen gaan er prat op dat ze een sociaal rechtvaardig beleid voeren, maar leggen intussen wel alle lasten op de schouders van de werknemers, het overheidspersoneel, werkzoekenden, gepensioneerden en zieken. Ondanks de forse besparingen, groeien de schulden en het tekort op de begroting toch aan. De armoede stijgt. De nationalistenvolk trekken volop de neoliberale kaart. Zij luisteren enkel naar de wensen van de werkgevers, de vermogenden, de aandeelhouders en zelfs de fiscale fraudeurs. Het resultaat van twee jaar rechts beleid is dan ook rampzalig.

Sociaal verzet

Onze reactie als vakbond was de voorbije twee jaar fors en duidelijk. We hebben met verschillende betogingen, stakingen en andere acties gereageerd. Bij de tweede 'verjaardag' van deze regeringen hebben we op 29 september met 70.000 mensen gereageerd tijdens de grote sociale betoging in Brussel. Op 7 oktober hebben we onze concentratie gehad van de vakbonden van de openbare diensten in de thuisbasis (Waver) van de premier.

Onze sector ACOD-overheidsdiensten was op beide acties zeer goed vertegenwoordigd (zie foto's). We blijven dus in sociaal verzet. Waarom? Omdat het hoog tijd is om het roer om te gooien.

Ander beleid

Wij willen een ander en beter beleid. Een beleid dat sociaal, rechtvaardig, eerlijk en evenwichtig is. Wij hebben als vakbeweging alternatieven voor deze eindeloze besparingspolitiek, met onder andere een forse aanpak van de fiscale fraude, een vermogensbelasting, investeren in openbare diensten, een aandeelhouderssprong, investeren in duurzame economie, meer regulering in de financiële sector, ...

Verder overleg en actie

We blijven ervan overtuigd dat we samen, in gemeenschappelijk vakbondsfront, verder in sociaal verzet moeten gaan met strategische en punctuele acties om zo ook krachten op te bouwen om druk te zetten om een ander beleid mogelijk te maken. Voor onze sector blijft het totale actiepakket mogelijk: gaande van info- en mobilisatie-acties, prikacties en ludieke acties over thema-acties en werkonderbrekingen tot betogingen en stakingen. We zullen de komende weken, samen met de collega's van de andere sectoren en de centrales van het ABVV, de balans opmaken en verder het actieplan uitwerken.

Het is onze belangrijkste opdracht om de belangen van de leden en het overheidspersoneel te verdedigen, zowel tijdens een echt sociaal overleg als met sterke acties.

Chris Moortgat





Vlaamse overheid

Opstart werkgroep loopbaan- en beloningsbeleid blijkt fiasco

Op 26 en 27 september zou een werkgroep loopbaan- en beloningsbeleid opstarten. Het doel: een gevolg breien aan het project functieclassificatie. Helaas verloopt niet alles op wieltjes.

Het project lijkt ver gevorderd: er is een functieniveaumatrix, de meeste functies zijn ingedeeld, de meeste personeelsleden hebben een aangepaste correcte functiebeschrijving en een zeer groot aantal functies werden ingedeeld in de juiste klasse en niveau. Er werd ook een externe beroepscommissie opgericht. Voor de overheid leek dit het moment om over loopbanen en verloning in hetzelfde kader te gaan brainstormen.

Toch nog problemen

De ACOD merkt echter dat er nog heel wat problemen zijn. Een aantal functies geraken niet ingedeeld en lijken ontoewijsbaar. Een aantal mensen hebben hun functiebeschrijving onder al dan niet lichte dwang getekend en zien dus af van beroep. En last but not least, een aantal entiteiten, waaronder zelfs een topdepartement Kan-

selarij en Bestuur (DKB), geleid door Martin Ruebens, voorzitter van het Voorzitterscollege en Kind en Gezin hebben een proefproject opgestart om op een andere manier te gaan werken. Zo werkt DKB bijvoorbeeld met 'zelfsturende teams', dus zonder teamchefs, waardoor het aspect bevordering sterk zal afnemen. Dergelijke ingrepen moeten worden begeleid door de 'begeleidingscommissie', een paritair samengesteld orgaan waar vakbonden en overheid in consensus het verloop van het project functieclassificatie in de juiste richting leiden. Als ACOD hebben we meermaals gevraagd om deze commissie bijeen te roepen. Wat tot op heden niet is gebeurd.

'Out of the box'?

De werkgroep van 26 en 27 september draaide dus uit op niets. We werden op geheimzinnige manier naar de Plantentuin van Meise gelokt om samen met Ernst & Young – een te duur adviesbureau die het evenement zou moeten begeleiden – afgevaardigden van de Vlaamse regering en van de administratie op een speelse

manier, startend vanaf nul, tot een totaal nieuw loopbaan- en beloningsbeleid te komen. Het geheel kwam te speels, zelfs ridicuul over.

Er werd zowel aan vakbondssecretarissen als aan de afgevaardigden van de regering en administratie gevraagd het hedendaags verloningssysteem volledig uit gedachten te zetten om 'out of the box' te denken. Onmogelijk, gelet op het feit dat wij werken voor onze achterban – personeelsleden van de Vlaamse overheid – en we steeds moeten terugkoppelen naar onze afgevaardigden. Ook hebben we gezegd dat we bij onze eis blijven dat eerst de begeleidingscommissie duidelijkheid moet brengen en beslissingen nemen voor de toekomst.

Dus heeft de overheid met ons moeten besluiten dat de stekker eruit gaat tot de begeleidingscommissie heeft geoordeeld. En we hopen dat als er een werkgroep loopbaan- en beloningsbeleid komt, deze dan wel serieus wordt aangepakt en niet op padvinderswijze.

Jan Van Wesemael



Gemeenschapsinstellingen Nog steeds geen zicht op beterschap

***De gemeenschapsinstellingen (GI) De Kempen, De Zande Beer-
nem/Ruiselede en De Grubbe in Everberg hielden op dinsdag
11 oktober een werkonderbreking van twee uur om een aantal
structurele problemen aan te kaarten die onvoldoende ernstig
worden opgevolgd door de Vlaamse overheid.***

Wanneer de gemeenschapsinstellingen (GI) in het nieuws komen, is dat doorgaans door (gewelddadige) incidenten en ontvluchtingen of door problemen die te maken hebben met soms schrijnende en bijzondere complexe 'knelpuntdossiers' die overal door de mazen van het net vallen om vervolgens onverantwoord lang te blijven vastzitten in een gemeenschapsinstelling.

De afgelopen maanden waren er onder andere in De Hutten (Mol) een aantal, voor het personeel erg belastende incidenten en conflicten. Ook in campus Beernem stapelden de problemen zich de afgelopen tijd weer op.

Het personeel wil niet langer 'wachten' op het volgende incident, waarbij, zij het onder het personeel, zij het onder de minderjarigen weer slachtoffers vallen. Met de werkonderbreking losten ze een schot voor de boeg van de Vlaamse regering, met de nadrukkelijke vraag om de nodige middelen te voorzien om een aantal problemen, die al jarenlang aanslepen, grondig aan te pakken.

Oneigenlijke plaatsingen

Over het feit dat er in de GI voortdurend jongeren verblijven die

er in principe niet thuishoren, zetten we geen boom meer op. De 'oneigenlijke plaatsingen' of 'knelpuntdossiers' zullen er altijd zijn. Op de werkvloer heeft iedereen zich verzoend met dit gegeven, maar het personeel verwacht eindelijk de nodige middelen om op een verantwoorde manier met deze kwetsbare jongeren te kunnen werken.

In de GI verblijven al lang niet meer alleen de jonge delinquenten van Vlaanderen. De GI zijn een vergaarbak geworden van 'moeilijke' jongeren die nood hebben aan een goed gestructureerde en beveiligde leefomgeving. Steeds vaker zien jeugdrechters zich genoodzaakt jongeren naar een GI te sturen die elders (gedragsmatig) gewoon niet meer welkom zijn. Zij maken procentueel een steeds groeiend deel uit van de populatie van de gemeenschapsinstellingen.

Onvoldoende steun van de overheid

De afgelopen jaren werd door de Vlaamse overheid wel flink geïnvesteerd in de privésector (VAPH-voorzieningen, het Vlaams Agentschap voor personen met een handicap) om de uitstroom van deze multiprobleemjongeren uit de GI te verbeteren. Maatregelen die tijdelijk hebben geholpen, maar eenmaal die (nieuwe of omgevormde) bedden ingevuld zijn, stopt de uitstroom uit de GI, terwijl de instroom van 'oneigenlijke dossiers' nooit stilvalt. Een protocolakkoord met de (kinder)psychiatrische voorzieningen om een betere samenwerking mogelijk te maken, wordt al jaren

beloofd, maar raakt maar niet ondertekend.

De gemeenschapsinstellingen daarentegen kregen geen structurele aanvullende ondersteuning om met deze vloed van complexe jongeren om te gaan. Via de sociale Maribel konden enkele therapeuten worden aangeworven (logo/ergo), een welkom maar te beperkt aanbod om een volwaardig behandlungsprogramma te kunnen invullen. Ook inzake onderwijs vereisen deze jongeren een bijzondere aanpak.

Creatieve oplossingen

Plaatselijke directies toonden zich wel creatief en organiseerden 'begeleiding+'-leefgroepen, waar mogelijk met een beperkte capaciteit, maar nooit met vermindering of aanpassing van de effectieve opnamecapaciteit van de instelling. In campussen de Markt en de Hutten in Mol werd de afgelopen jaren in talloze, uitzonderlijk complexe dossiers aangetoond dat opmerkelijk goede resultaten geboekt konden worden in een 6 plus 1 of 2 Time Out capaciteit. Zowel intern, als extern (jeugdrechtbanken, psychiatrische voorzieningen, MPI's en andere) wordt het werk en het resultaat van deze 'begeleiding plus'-leefgroepen bijzonder gewaardeerd. Het initiatief om de knelpunt dossiers in Beernem samen te brengen in een leefgroep met capaciteit van 8 bedden, was duidelijk minder succesvol en zorgde voor heel wat stress en incidenten, met vaak het uitvallen van personeelsleden als gevolg. Met deze actie willen de vakbonden onder meer afdwingen dat in elke campus een 'begeleiding+'-leefgroep wordt voorzien, met maximaal 6 reguliere bedden en met voldoende pedagogische, didactische en therapeutische omkadering. Door de 'begeleiding +' -leefgroepen te erkennen als volwaardige module met eigen capaciteit, kan deze werking beter geïntegreerd worden in het aanbod van de gemeenschapsinstelling, ook al willen we niet vergeten dat deze jongeren na een kort maar stabiliserend verblijf in een GI, vooral gebaat zouden zijn met een meer gespecialiseerde hulpverlening op maat.



Vakbondseisen

1. Elke campus krijgt minstens één 'begeleiding+'-leefgroep met maximale capaciteit van 6 + 2 time-out-bedden.
2. De 'begeleiding+'-leefgroep krijgt een aangepaste pedagogische, therapeutische en didactische omkadering.
3. De samenwerking met het Outreach-team van het Psychiatrisch Centrum Sleidinge wordt opgedreven.
4. De gemeenschapsinstellingen sluiten eindelijk een protocol van samenwerking af met de psychiatrische voorzieningen, zowel wat betreft de crisisopnames als de structurele uitstroom.
5. De uitstroom naar de reeds opgerichte GES+-bedden en de FOR-K-bedden dient te verhogen. (GES staat voor jongeren met gedrags- en emotionele stoornissen, FOR-K zijn forensische bedden in de kinderpsychiatrie voor minderjarigen die als misdrijf omschreven feiten plegen.)
6. Een extra inspanning dient te worden geleverd om voor een aantal knelpunt dossiers op korte termijn een andere voorziening te vinden, waar de jongere de hulp krijgt waar hij/zij recht op heeft.

Martine Devisscher, Theo Celen, Jan Van Wesemael

De Watergroep Vormings- en infobad voor hoofdafgevaardigden

Om de twee jaar organiseert het technisch comité De Watergroep van ACOD een seminarie. De hoofdafgevaardigden krijgen tijdens deze dagen verschillende vormingen en infosessies aangeboden. Dit jaar gingen we dieper in op evaluaties en tuchtsancties, en was er een vorming over vergadertechnieken. De jaarlijkse evaluatie kwam uitgebreid aan bod. Die evaluatie beslist onder meer over de loopbaan en soms zelfs over het

vroegtijdig beëindigen ervan. Wat zijn de mogelijke gevolgen voor de personeelsleden, zowel op juridisch als emotioneel vlak? En hoe kunnen we de leden hier het best in begeleiden? Het is belangrijk dat de leden worden begeleid in het proces door goed opgeleide afgevaardigden. De interesse van de aanwezigen toont aan dat het besef groot is en het engagement naar de leden toe evenzeer. Een andere sessie ging over vergader-

technieken. Vergaderen doen we veel, maar niet steeds even gestructureerd en efficiënt. Na deze sessie rekenen we op verbetering. Ook op dit gebied zijn de verwachtingen groot. Dit was alvast een geslaagd seminarie met een prima team.

Tessa Van Buggenhout



Een echte regularisatie kan het niet genoemd worden Weg met de gesco's!

Het leek haast rozengeur en maneschijn: de gesco's werden geregulariseerd en konden als volwaardige personeelsleden verder aan de slag, met dezelfde kansen als andere personeelsleden. Jammer genoeg liggen er nog steeds valkuilen op het (loopbaan)pad ...

We hebben er allemaal mee samengewerkt: de gesubsidieerde contractuelen. Het gesco-statuut zag het licht in 1989 ter vervanging van verschillende tewerkstellingsprogramma's. De oorspronkelijke bedoeling was duidelijk: werklozen, leefloners, kansengroepen en herintreders activeren en kansen geven op de arbeidsmarkt. Het systeem voorzag in subsidies (loonpremie en vermindering van socialezekerheidsbijdragen) die de werkgever motiveerden om gesco's in dienst te nemen. De werknemer kon genieten van een verkorte opzegperiode van 7 dagen en een recht op sollicitatieverlof.

Regularisatie gesco's

Het Vlaams regeerakkoord 2014-2019 stelde een regularisatie van de gesco's bij de Vlaamse lokale besturen in het voor-

zicht. Op 27 februari 2015 keurde de Vlaamse regering de regularisatie van de contingent-gesco's vanaf 1 april 2015 definitief goed. Op zich is dat goed nieuws, want wie is er nu geen voorstander van reguliere tewerkstellingsvormen? De gewone bepalingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten worden van toepassing op de ex-gesco-werknemers. Op deze manier werd tegemoetgekomen aan de verzuchtingen van de werkgevers. Zij wilden meer autonomie en geen beperkingen op het voeren van een modern HR-beleid.

Goed nieuws dus?

Niet helemaal. De vakbonden wezen al op het gevaar dat kansengroepen geen gebruik meer kunnen maken van werkervaringsprogramma's. Bovendien worden de vrijgekomen middelen niet besteed om tewerkstelling van risicogroepen te bevorderen.

Voor de ex-gesco's viel de verkorte opzeg en het recht op sollicitatieverlof weg. Werkgevers zullen door de inflatie kunnen beschikken over een steeds kleiner wordend personeelsbudget. En alsof dat

allemaal nog niet voldoende is, krijgen de voormalige gesco's nu opnieuw een slag in het gezicht.

Uitzonderingsbepaling sectoraal akkoord 2005-2007

Daarvoor moeten we terug naar het sectoraal akkoord 2005-2007. Hierin werd een kort hoofdstuk gewijd aan de herwaardering van betrekkingen van het niveau E naar het niveau D. Lokale besturen wilden immers betrekkingen van niveau E opwaarderen naar niveau D wegens de vele inspanningen inzake vorming en coaching die zij leverden en de jobverrijking die daarvan het resultaat is.

De gesco's dreigden echter uit de boot te vallen, omdat de meesten niet via een volwaardige selectieprocedure in dienst zijn gekomen, en dat is een voorwaarde om te kunnen bevorderen. Daarom kwam er een uitzonderingsbepaling voor de gesco's. Zij konden, zelfs als ze oorspronkelijk werden aangeworven via een verkorte selectieprocedure, een herwaardering krijgen op voorwaarde dat ze slaagden voor dezelfde selectieproef als die waarvoor de statutaire personeelsleden moesten slagen.

Politie

Onderhandelingen sectoraal akkoord 2015-2016

Op 6 oktober 2016 waren de representatieve vakorganisaties uitgenodigd door minister van Binnenlandse Zaken Jan Jambon om de onderhandelingen weer vlot te trekken. Sinds juni weigerden de vakbonden immers om nog deel te nemen aan de onderhandelingen omdat de minister de eisenbundels niet wilde aangenomen. Waar staan we vandaag?

De minister deelde mee dat hij bereid is onderhandelingen op te starten op voorwaarde dat functionele verloning eraan wordt gekoppeld. De minister benadrukte dat hij een akkoord wil voor beide dossiers. Zonder dit akkoord is onderhandeling niet mogelijk. Eens te meer dienen we vast te stellen dat deze regering een eigen opvatting heeft over onderhandelen.

Andere vakbonden gaven te kennen dat zij aan deze twee dossiers ook het dossier van de op te richten directie bescherming (DAB) willen koppelen. De minister wilde hier niet op ingaan. Als ACOD gaven we te kennen dat, omdat ook diverse andere diensten (justitie, landsverdediging en BIAC) bij dit dossier betrokken zijn, we voorstander zijn om dit dossier intersectoraal te onderhandelen. In die zin werd door ACOD een schrijven gericht aan de regering. We hebben nog geen antwoord gekregen.

De ACOD is niet ingegaan op het voorstel van onze liberale collega's om het voorstel van de minister af te wijzen indien hij niet wil ingaan op hun vraag om het dossier DAB gelijktijdig te behandelen met de twee andere dossiers. De ACOD heeft dan ook aan de minister meegedeeld dat we bereid zijn om op zijn voorstel in te gaan. We wachten de onderhandelingen af. Dit wil echter niet zeggen dat de ACOD zomaar akkoord zal gaan met beide dossiers. We zijn er ons van bewust dat het moeilijke onderhandelingen worden. De kans bestaat dat alles zal uitmonden in een niet-akkoord. We houden jullie op de hoogte.

Eisenbundel van ACOD voor het politiepersoneel

• Kwalitatieve werkgelegenheid

- De vervanging en aanwerving van personeel, zodat alle aan de geïntegreerde politie toevertrouwde taken doeltreffend kunnen worden verzekerd.
- De toekenning van maaltijdcheques aan al het personeel, om het lastige probleem in verband met de maaltijdvergoedingen uit de wereld te helpen.
- De loopbaanevolutie: de invoering van een echte sociale promotie binnen de geïntegreerde politie.
- De waardering van het wijkwerk door de toekenning van een specifieke premie voor deze functie.
- De (twee)jaarlijkse organisatie van examens sociale promotie voor het personeel van het administratieve en logistieke kader (Calog).
- De benoeming van het personeel van het administratieve en logistieke kader (Calog), dat momenteel gesco is.
- De benoeming van de politieagenten (vooral degenen die onder de conventie wegveiligheid vallen).
- Voorrang bij bevordering in de loopbaan van personeel van het administratieve en logistieke kader (Calog) vooraleer er een beroep wordt gedaan op externe aanwerving en de onmiddellijk toepassing van de bepalingen inzake het quotum arbeidsplaatsen dat is voorbehouden voor de bevordering.
- De herziening van de KUL-norm om zo goed mogelijk te beantwoorden aan de realiteit op het terrein.
- Herziening van het wegingsysteem van het niveau A – behoud van de barema-verhogingen.
- Aanpassing en/of organisatie van de eindloopbaan ingevolge verschillende maatregelen van de regering in het raam van de loopbaanverlenging.

• Geldelijke waardering

- Veralgemeende weddenverhoging. De barema's van het personeel zijn niet meer geëvolueerd sinds de invoering van de politiehervorming (2001). Dat is nu 15 jaar geleden.
- Het vakantiegeld op 100 procent van de bruto maandwedge.
- Aanzienlijke verhoging van het forfait-

Logisch, want die gesco's hebben dezelfde jobverrijking, wijziging van taakinhoud en van het functieprofiel ondergaan, dus hebben ze ook recht op dezelfde herwaardering.

Jammer maar helaas

En nu komt het: door de gesco-regularisatie zijn de gesco's gewone contractuelen geworden. De uitzonderingsregel, voorzien voor de gesco's door het sectoraal akkoord 2005-2007, kan dus niet meer toegepast worden. De ex-gesco's worden immers geconfronteerd met het algemene principe dat alleen wie destijds in dienst is gekomen volgens de algemeen geldende procedures, toegang heeft tot de loopbaan en dus tot de bevordering.

De ex-gesco's die al jaren tot ieders tevredenheid functioneren, en waarvoor de werkgevers een loonpremie en een vermindering van de sociale-zekerheidsbijdragen ontvingen, kunnen vanaf nu enkel nog in niveau D terecht komen via een nieuwe aanwerving. Hallo, respect? Hallo, beleid van de Vlaamse regering? Uiteraard zal de ACOD dit aankaarten in het bevoegde comité. We houden jullie op de hoogte.

Willy Van Den Berge, Gert Vlasselaer

Lokale en regionale besturen

taire deel van de eindejaarspremie om een echte 13de maand te krijgen.

- De vergoeding van de overuren tegen 125 procent. Deze prestaties moeten uitzonderlijke prestaties blijven. Voor de ACOD blijft de aanwerving uiteraard de absolute prioriteit.
- De tweetaligheidspremie opnemen in het loon.

• Welzijn op het werk

- De veralgemeende toekenning van een verzekering 'gezondheidszorgen' of de toegang tot het stelsel 'gezondheidszorgen' voor het personeel van het administratieve en logistieke kader (Calog) naar het voorbeeld van het operationele personeel en de toegang tot de hospitalisatieverzekering voor iedereen.
- De waardering van de ziekte-dagen voor de contractuele personeelsleden, zoals nu al gebeurt voor de statutaire perso-

neelsleden, met behoud van de dagen die gedurende de contractuele periode zijn verworven.

- De waarborg van de gezondheidszorgen voor de operationele personeelsleden en het Calog-personeel, na de loopbaan.
- De herinvoering van de grondrechten van alle politiemensen.
- Calog B/Labo – Uitvoering van de voorstellen van de werkgroep DJT.

Eric Picqueur



Wissel binnen het secretariaat van ACOD LRB

Na 13 jaar trouwe dienst als technisch medewerker op het secretariaat van LRB geniet onze kameraad Walter Bormans sinds september 2016 van zijn verdiende pensioen. We wensen hem dan ook nog vele gelukkige jaren waarin niets moet, maar niksen mag. We hopen hem wel nog regelmatig te mogen ontmoeten als de gelegenheid zich voordoet. Walter is sinds 2 september opgevolgd door Gert Vlasselaer. Hij zal zich als stafmedewerker vooral toespitsen op de dossiers die betrekking hebben op de provincies, gemeenten, OCMW niet-verzorgenden, afgeleide besturen van de gemeenten, intercommunales en brandweer. Gert Vlasselaer is telefonisch te contacteren op het nummer 02 508 59 12 of via e-mail: gert.vlasselaer@cgspacod.be.



Loopbaandebat Stilte voor de storm?

Iedereen in de onderwijswereld is zich ervan bewust dat de komende maanden cruciaal zijn om in onze sector bepaalde zaken nog in beweging te krijgen. De minister heeft nog behoorlijk wat ambities. Jammer genoeg sporen die niet altijd met de financiële inzichten van de Vlaamse regering. In andere dossiers neemt het Vlaams parlement dan weer het initiatief, zoals bij het inschrijvingsdecreet en de eindtermen.

Loopbaandebat verloopt moeizaam

Vorige maand gaven we al aan dat het loopbaandebat geen wandeling door het park zou worden. Ondertussen zijn de gesprekken opnieuw opgestart en wordt het met de dag duidelijker dat het zeer moeilijk zal zijn om een akkoord te bereiken. De gemeenschappelijke doelstelling – tot een werkbaar opdracht komen – wordt door sommige gesprekspartners zeer merkwaardig ingevuld.

We zouden moeten streven naar een afgebakend takenpakket. Zowel de hoofdtaak – het lesgeven en alles wat daarbij hoort – als de bijkomende taken zouden beperkt moeten worden. Af en toe krijgen wij de indruk dat er voor beide onderdelen een taakverzwaring beoogd wordt. Het optrekken van de prestatienoemer wordt door de inrichtende machten als verworven beschouwd. De verdeling van de vrijgekomen middelen lijkt hun grootste zorg. Bovendien wensen ze zoveel mogelijk ruimte te hebben om allerlei opdrachten in het bijkomende takenpakket te propen. De herwaardering van het lerarenambt en werkbaar werk lijken verder weg dan ooit.

Haast en spoed(decreet) zijn zelden goed

Voor het volwassenenonderwijs heeft de overheid beslist om bij spoeddecreet een aantal wijzigingen door te voeren. De opvallendste maatregelen zijn: het schrappen van de werkingsgebieden (binnen deze gebieden kon een CVO vrij zijn onderwijsbevoegdheid en personeel inzetten) en bijhorend nieuwe program-



matieregels geënt op de vestigingsplaats, een benoemingsstop voor lectoren en voor selectie- en bevorderingsambten in centra met HBO5 of SLO, gewijzigde groeperingen van de opleidingen in bestaande of nieuwe studiegebieden en een regeling om de inzetbaarheid van het personeel vast te leggen.

We beperken ons tot de maatregelen die een rechtstreeks effect hebben op het personeel. Zowel de benoemingsstop als de regeling voor de inzetbaarheid moeten wij verwerpen. De eerste omdat de overheid zelfs niet bereid was om een beperkte groep personeelsleden alsnog te benoemen. De tweede omdat de uitwerking van de maatregel onvolkomen is. Om de inzetbaarheid te regelen, heeft men ingeschreven dat bij een aanvraag van een vestigingsplaats die op meer dan 25 kilometer gelegen is van de hoofdvestigingsplaats een protocol van akkoord een belangrijk element zal zijn in de beoordeling van het dossier. Wij hebben gevraagd dit ook in te schrijven als het gaat om de overheveling van een vestigingsplaats. Dat werd echter niet weerhouden, ook al is het essentieel. De onderhandelingen werden door ACOD Onderwijs afgesloten met een protocol van niet-akkoord. Zowel het decreet als ons protocol is te raadplegen op onze website.

Inschrijvingsdecreet

In deze parlementaire discussie neemt de N-VA een houding aan die wij zeer betreu-

ren. Vaak tracht deze partij de indruk te wekken toch oog te hebben voor gelijke kansen in het onderwijs. Ondertussen weten we echter beter. Zo neemt deze partij de dubbele contingentering in het inschrijvingsdecreet onder vuur. Deze contingentering is erop gericht om aan de hand van sociaaleconomische parameters een sociale mix in de scholen te bevorderen. De N-VA gaf aan dat zij deze werkwijze weg wil omdat ze geen opsplitsing wenst op basis van 'etnisch-culturele parameters', waardoor zij aangeeft dat sociaaleconomische kenmerken verbonden zouden zijn aan etnisch-culturele eigenschappen. Hierdoor komen ze gevaarlijk dicht bij racistische uitspraken en tonen ze waarschijnlijk wel hun ware gelaat.

Besluit

De Vlaamse regering en het parlement komen stilaan onder stoom met betrekking tot verschillende onderwijsdossiers. De vraag rijst of we daar gelukkig mee moeten zijn. Terwijl we voor de vakantie, toen de regeling over de verlopen op tafellag, nog vertrouwen hadden in het sociaal overleg, moeten we nu vaststellen dat er aan ditzelfde overleg heel wat minder kansen worden gegeven. We hopen stellig dat de regering zich herpakt.

raf.deweerd@acod.be

Sociaal verzet

Onderwijspersoneel op straat tegen besparingsbeleid

Op 29 september 2016 'vierden' de vakbonden de tweede verjaardag van de regering-Michel in mineur. Meer dan 60.000 syndicalisten kleurden de straten van Brussel. Ook ACOD Onderwijs was goed vertegenwoordigd. Het algemeen secretariaat van ACOD Onderwijs – Raf, Nancy en Jean-Luc – dankten de militanten die erbij waren.

Bekijk nog meer foto's op onze Flickr-pagina.



ACOD Onderwijs Vlaams-Brabant Wie doet wat in de 'boîte'?

Leden van ACOD Onderwijs Vlaams-Brabant kunnen steeds een beroep doen op provinciaal secretaris Gert Scheepmans, adjunct van de provinciaal secretaris Vicky Grandjean, en administratief medewerkster Veerle Roebben. Samen met de bestuursleden vormen zij het team dat dagelijks de ondersteuning van de leden verzorgt.

“Wie ons telefonisch contacteert, zal in de meeste gevallen mij aan de lijn krijgen”, zegt administratief medewerkster Veerle Roebben. “Ik werk sinds februari 2016 halftijds voor de sector Onderwijs in Vlaams-Brabant. In mijn andere halftijdse opdracht werk ik voor het intersectorale niveau. Voor vragen in verband met lidmaatschap, lidgeld, stakingsvergoeding, vakbondspremie en dergelijke kan je steeds bij mij terecht.”

Vicky Grandjean, adjunct van de provinciaal secretaris staat samen met de secretaris in voor de ledenondersteuning. Zij is in Leuven aanwezig op donderdag en vrijdag. “Ik werk deeltijds – 40 procent – naast mijn opdracht als leerkracht en schoolafgevaardigde. Leden kunnen bij mij en Gert Scheepmans terecht voor alle vragen die betrekking hebben op de onderwijswereld. In veel gevallen is de onderwijsregelgeving verschillend van die van andere sectoren, wat het voor leden niet altijd makkelijk maakt om een keuze te maken. De meeste vragen gaan over verlofmogelijkheden, eindeloopbaan, weddeberekeningen, zwangerschapsverlof, pensioen, ...”

'Aan hetzelfde zeel trekken'

Als provinciaal secretaris is Gert Scheepmans verantwoordelijk voor de ledenondersteuning, hij is daardoor ook vaak 'in het veld'. “Ik voer, eventueel samen met onze afgevaardigden, de onderhandelingen op lokaal niveau in de scholen, de CLB's en bij de inrichtende machten. Daar probeer ik altijd het beste uit de brand te slepen voor de leden. In de meeste gevallen kan er constructief samengewerkt worden met de directies. Met de collega's van de andere vakbonden is er een zeer goede verstandhouding opgebouwd de laatste jaren, wat ervoor zorgt dat we bijna altijd aan hetzelfde zeel trekken tijdens onderhandelingen. Bepaalde directies en algemeen directeurs zijn echter minder



gelukkig met die goede verstandhouding.”

Naast de onderhandelingen, helpt Scheepmans ook de leden op school of in hun instelling. “Leden die op functionerings- of evaluatiegesprek moeten gaan bij hun directie, hebben steeds recht op bijstand van een raadsman. Ook in tucht- en evaluatiezaken treed ik op als verdediger van de leden.”

raf.deweerd@acod.be

In Memoriam Urbain Langenaken

Op 21 oktober namen we afscheid van Urbain Langenaken, trouw militant en mandataris van ACOD Onderwijs. Urbain was lid van ACOD Onderwijs sinds 1960. Van 1970 tot aan zijn pensioen in 1979 was hij provinciaal secretaris in Limburg, eerst van de sector Onderwijs, nadien van het hele intersectorale gewest.

Ook na zijn pensioen bleef Urbain zich engageren. Tot het Statutair Congres van 2008 was hij verificateur van onze rekeningen. Zulke militanten verliezen doet pijn, maar we denken vol dank en erkentelijkheid terug aan al wat Urbain voor ACOD betekend heeft.



Onderwijsinspectie

Jullie zijn goed bezig, ook al zeggen ze soms van niet

De onderwijsinspectie publiceert ieder jaar 'De Onderwijsspiegel', een jaarverslag over de toestand van ons onderwijs. De Raad Basisonderwijs van de Vlor heeft op 14 september de inspectie uitgenodigd om enkele vragen te komen beantwoorden over 'De Onderwijsspiegel' van 2015-2016.

De meest opvallende vaststelling was dat bij verschillende conclusies niet gespecificeerd wordt op welke basis ze gemaakt zijn. Zo stelt de inspectie aan de hand van de rapporten van de voorbije drie schooljaren dat het leergebied lichamelijke opvoeding ondermaats scoort. Welgeteld 20 van de 82 geïnspecteerde lagere scholen scoren onvoldoende voor lichamelijke opvoeding. Wanneer we echter peilen naar de oorzaken van deze slechte score, blijkt dat bijna

alle onvoldoendes te wijten zijn aan de gebrekkige infrastructuur en aan het niet behalen van de eindtermen voor zwemmen. Soms is het zwembad echter te ver verwijderd van de school en lopen de vervoerskosten te hoog op.

Als men deze relevante informatie onmiddellijk had toegevoegd, dan hadden sommige organisaties dit niet moeten aangrijpen om te pleiten voor vakleraars in het basisonderwijs. Want voor alle duidelijkheid: men heeft niet onderzocht of deze tekorten vaker voorkomen bij onderwijzers die zelf lichamelijke opvoeding geven dan bij leermeesters LO. Ongetwijfeld hebben veel onderwijzers en leermeesters lichamelijke opvoeding zich afgevraagd wat ze verkeerd deden en hoe ze hun aanpak konden verbeteren.

Een evaluatiepraktijk kan pas doeltreffend

zijn als je meet wat je wil weten. We kunnen ons moeilijk voorstellen dat men hier geen weet heeft van de gebrekkige accommodatie waarin men op vele plaatsen lichamelijke opvoeding geeft. We kunnen ons evenmin voorstellen dat men niet op de hoogte is van de problematiek rond het zwemmen en de vervoerskosten, waarvan vooral kleine landelijke basisscholen het slachtoffer zijn.

We willen hier alle personeelsleden die in penibele werkomstandigheden het beste van zichzelf geven om de kinderen elke dag iets bij te leren, een hart onder de riem steken en zeggen: van ons krijg je een 'uitstekend'.

nancy.libert@acod.be

Nieuwe mandaten

Ledenvergaderingen in uw regio of provincie

Op 30 november 2016 zal het Buitengewoon Congres van ACOD Onderwijs drie nieuwe mandaten toewijzen: verificateur van de rekeningen, voorzitter van de commissie Basisonderwijs en voorzitter van de commissie Secundair Onderwijs. De leden kunnen hun stem uitbrengen in hun regio of provincie op de volgende data:

Limburg	woensdag 16 november 14.00 u	Koningin Astridlaan 45 3500 Hasselt
West-Vlaanderen	woensdag 9 november 14.00 u	Sint-Amandsstraat 112 8800 Roeselare
Oost-Vlaanderen	donderdag 17 november 18.30 u	Bagattenstraat 158 9000 Gent
Vlaams-Brabant	maandag 21 november 19.00 u	Maria-Theresiastraat 121 3000 Leuven
Antwerpen (Turnhout)	woensdag 23 november 14.00-16.00 u	Grote Markt 48 2300 Turnhout
Brussel	maandag 28 november 13.30 u	Congresstraat 17-19 1000 Brussel
Antwerpen (stad)	maandag 28 november 19.00-21.00 u	Ommeganckstraat 47-49 2018 Antwerpen
Antwerpen (Mechelen)	dinsdag 29 november 18.00-20.00 u	Stationsstraat 50 2800 Mechelen



Clickworkers unite!

Op 4 oktober organiseerde het kabinet van Cultuurminister Sven Gatz een cultuurforum 2020 over digitalisering. Een studiedag als ideaal afleidingsmanoeuvre, om het alvast niet over de besparingen en de sociaaleconomische uitholling van de cultuurwerkers te moeten hebben. Maar wat een kritische studiedag over de voorthollende online-cultuur kon zijn, bleef helaas steken in een lesje technofetisjisme: "The matrix staat klaar, niet bang zijn, gewoon instappen!"

Gastpreker van dienst, mediaspecialist Frank Tentler, bracht een eenzijdig verhaal over de oneindige mogelijkheden van de nieuwe media. Met Pokémon en de Disney Magic-app als de commerciële voorbeelden waaraan de kunstwereld zich zou moeten optrekken. Voor zover er van gevaren sprake was, ging het over de angst voor het ontbreken van een degelijke wifi in een cultuurhuis of stopcontacten om smartphones op te laden. Onze mediaspe-

cialist begreep naar eigen zeggen echt niet waarom mensen bang zijn voor sociale media. Het verlies aan privacy, de dwingende commercie aan dure hypes, het was allemaal geen 'swipe' aandacht waard.

Cyberproletariaat

Ook een ander belangrijk gevaar bleef buiten beeld: in de schaduwzijde van het hoera-verhaal over de 'kennismaatschappij 4.0.' vinden we immers ook de allernieuwste uitbuiting via 'crowdsourcing' of 'cloudworking' terug. Het gaat om uitbesteed werk dat normaal door werknemers binnen een organisatie wordt gedaan. Opdrachtgevers plaatsen een call online en moeten zich zelfs geen zorgen maken of het om interim of een werkcontract gaat. De beste en goedkoopste oplossing krijgt de opdracht. Simpel en snel toch? Sociale bescherming kan door deze 'vernieuwing' integraal bij de schroot: cao's, arbeidsreglementen, medezeggen-

schap, ziektezoorg, ouderdomsarmoede enzovoort, allemaal 'so last century'. Via internetsites zoals ClickWorker, Upwork of PeoplePerHour kunnen opdrachtzoekers uit de hele wereld vrij concurreren. Opdrachtgevers hebben het duidelijk voor het zeggen in deze loterij: ze kunnen kiezen uit een aanbod van aangeboden oplossingen. Eentje wint, al de rest heeft voor niets gewerkt. Hoewel, winnen? Het zijn premoderne toestanden met stukwerk. Op de site Amazon Mechanical Turk, één van de eerste en bekendste platforms voor crowdsourcing, bedraagt het gemiddelde uurloon niet meer dan 1,25 dollar. Bij freelancer.com betaalt alleen degene die de opdracht aanvaardt, wat niet verplicht is. Clickwerkers moeten bepaalde tests afleggen en daarvoor betalen. Wie een abonnement heeft, krijgt een betere plaats op de site. Je zit helemaal gevangen in een commercieel systeem waarop amper controle is. De internationale prijsdruk is

hoog. Door gebrek aan persoonlijk contact zien opdrachtgevers ook niet hoeveel werk er in sommige voorstellen zit. Deze nieuwe vorm van werk stelt de kunstwereld en vakbonden voor nieuwe uitdagingen. In de VS is er bijvoorbeeld al de website Turkopticon, die de opdrachtgevers beoordeelt en slechte aanbieders onder druk zet. Op die manier weten clickwerkers wie de wanbetalers zijn en welke aanbieders onhaalbare eisen stellen.

Sociale strijd 4.0

Hoopvol nieuws dat onze Duitse mediaspecialist Tentler niet vermeldde: in Duitsland slagen vakbonden erin het bedrijfspersoneel bewust te maken van de gevaren van deze uitbestedingen en hen te mobiliseren met het oog op medezeggenschap over het outsourcen van werk aan internetplatforms.

Dat zou pas een digitale agenda voor de cultuurwereld zijn: vakbonden en werkgevers die via sociaal overleg werken aan cao's voor flexwerkers, zodat flexibiliteit geen privilege is van de opdrachtgevers alleen. Via sociale fondsen zou je ook zelf faire internetplatforms kunnen uitwerken voor clickwerkers, zodat een duurzame, transparante, democratische en solidaire werking mogelijk is. Zo kan je de machts- en eigendomsverhoudingen bewaken en vermijden dat commerciële spelers een monopolie wegkapen.

In de veronderstelling dat ook cultuurorganisaties en kunsthuizen willen vermijden dat cultuurscheppers verpauperen tot creatief cyberprecariaat, had zo'n digitale agenda zeker aan

bod mogen komen op het cultuurforum 2020. Zeker nu de regering aanstuurt op een sociaal bloedbad, de Wet-Peeters genaamd, onze versie van de sardonische 'Loi Travail' in Frankrijk.

Het toenemende flexwerk in de kunstwereld, de atypische arbeidsorganisatie, de miserie die het meebrengt, alsook de zoektocht naar oplossingen: het is ook een leerschool voor andere sectoren die vroeg of laat met dezelfde urgenties te kampen zullen krijgen.

Robrecht Vanderbeeken, Laurette Muylaert

Robrecht Vanderbeeken is auteur van 'Buy Buy Art' (EPO) en lid van de toekomstgroep van ACOD Cultuur.



Antwerpen-Kempen-Mechelen

Senioren bezoeken Hopmuseum en Talbot House

Op dinsdag 13 december 2016 reizen de senioren van het gewest Antwerpen-Kempen-Mechelen naar Poperinge voor een bezoek aan het Talbot House of 'Het leven achter het front van de Eerste Wereldoorlog'. Poperinge was tijdens die oorlog nog een klein stukje onbezet België, waar gewonde soldaten werden opgevangen en waar het zenuwcentrum van de Britse sector was gelegen.

Na de lunch brengen we een bezoek aan het Hopmuseum. Hier krijg je een kijkje in de rijke hopen geschiedenis en dus ook in onze rijke Belgische biercultuur.

De deelnameprijs bedraagt 35 euro per persoon voor de bezoeken, gids en lunch. Afspraak om 10.45 uur aan het station van Poperinge.

Wie met de trein komt, kan vanaf Sint-Niklaas met een seniorenbiljet reizen. Daar vertrekt de rechtstreekse trein naar Poperinge om 9.01 uur. Deze trein vertrekt in Antwerpen-Centraal om 8.37 uur. Vanuit Mechelen kan je om 8.17 uur naar Berchem sporen om daar om 8.43 uur de trein naar Poperinge te nemen.

De inschrijvingen worden afgesloten op woensdag 7 december 2016. Ze wordt slechts definitief na betaling op rekeningnummer BE14 8778 0015 0383 van ACOD Antwerpen met als mededeling S16POP. Verdere inlichtingen over de activiteiten van de seniorencommissie kan je per e-mail verkrijgen als je je vraag stuurt naar maurice.hauspie@acod.be of telefonisch op ACOD Antwerpen 03/213.69.20 of ACOD Mechelen 015/41.28.44.



foto: Pierre André

Limburg

Nieuwjaarsreceptie senioren

De seniorencommissie van ACOD Limburg nodigt de gepensioneerde leden van ACOD Limburg samen met hun eventuele partner uit op haar nieuwjaarsreceptie van dinsdag 24 januari 2017 om 13.30 uur in zaal Kermeta, Diestersteenweg 204 in 3510 Kermt/Hasselt. Gastsprekers zijn Pierre Vrancken (voorzitter ABVV Limburg), Guido Rasschaert (algemeen secretaris ACOD) en Chris Reniers (voorzitter ACOD). Inschrijven kan via ACOD Limburg, Koningin Astridlaan 45 in 3500 Hasselt of nancy.debaer@acod.be.

Afdeling Oostende Najaarsshow senioren

Op 4 november 2016 organiseert het seniorenbestuur de jaarlijkse najaarsshow in zaal Ten Stuyver, Stuiverstraat 357 in Oostende. De Boarestekkers brengen een gevarieerd showprogramma met sketches en zang. Een gastspreker brengt tijdens de pauze een toelichting over de politieke situatie en de gevolgen voor de senioren. Deuren open om 13.30 uur, aanvang van de show om 14 uur en einde rond 17 uur. Ledenprijs: 7 euro. Niet-leden betalen 8 euro. Inschrijven kan via overschrijving op rekening BE88 0016 1047 5741 van 'De Rode Senioren' met vermelding '4 november Boarestekkers' en de namen van de deelnemers. Storting ten laatste op 30 oktober 2016. De kaarten zullen ter beschikking liggen aan de ingang. Kaarten kunnen ook aangeschaft worden op 21 oktober op de afdeling Oostende, Nieuwpoortsesteenweg 11 in 8400 Oostende. Bijkomende informatie krijgt u bij Erik Knockaert (0474/78.72.60) en Germain Vanhoutte (059/27.98.07).

Steunpunt Oostende Vrouwen ontmoeten vrouwen

Op 6 november 2016 om 13 uur is ACOD Oostende medeorganisator van het evenement 'Vrouwen ontmoeten vrouwen' (Ontmoetingscentrum De Schelpe, ingang Elisabethlaan in Oostende). 70 vrouwen met een migratieachtergrond maken via dansworkshops kennis met 70 vrouwen zonder migratieachtergrond. Kinderen zijn welkom. Er is gratis kinderopvang

met animatie. Deelname kost 5 euro per persoon of je kan in ruil ook een gebakje/vegetarisch hapje meebrengen. Vrouwelijke leden die willen deelnemen, kunnen inschrijven bij Graziella Baeckelandt (0494/64.47.94).

Vlaams-Brabant

ACOD/ABVV Seniorenwerking 2016

Ga je graag op uitstap, heb je interesse in cultuur, actualiteit en maatschappij? Schrijf dan in op één van onze activiteiten in 2016. Neem contact op met ABVV – Winnie Van Nerum 016/271889 of schrijf je in via de website www.abvv-vlaamsbrabant.be. Wat bieden wij u nog in 2016?

- Donderdag 15 december: bezoek aan Brouwerij De Koninck.

Indien je automatisch op de hoogte wenst te blijven van ons activiteiten aanbod, meld je dit aan Winnie Van Nerum en geef je eventueel je e-mailadres door.

Jaarvergadering senioren met feestdiner

Op donderdag 17 november 2016 organiseert de seniorenwerking van ACOD Vlaams-Brabant haar jaarlijkse feestelijke bijeenkomst voor haar gepensioneerde leden in het ACOD-gebouw, Maria Theresiastraat 121 in Leuven. Vanaf 12 uur ben je welkom voor een glaasje bubbels, gevolgd door een uitgebreid warm buffet en dessertbuffet.

Er worden geen persoonlijke uitnodigingen verstuurd en inschrijven is verplicht. Dat kan alleen via het gewestelijk secretariaat in Leuven of via storting van je persoonlijk aandeel in de kosten: 20 euro per persoon op rekeningnummer BE94 8777 99280114 met vermelding 'feest senioren 17/11/2016'. Inschrijven kan tot 7 november 2016.

Na de betaling ontvang je een gepersonaliseerde toegangskaart. Zonder deze kaart kan je niet deelnemen. De kaarten worden je op 12 november 2016 toegestuurd.

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



PB-PP
BELGIE(N) - BELGIQUE

Oost-Vlaanderen

Lezing Herman Balthazar

Op donderdag 10 november 2016 om 14 uur houdt emeritus hoogleraar Geschiedenis en gewezen gouverneur Herman Balthazar een boeiende en leerrijke lezing over het boek 'Twee jonge Vlamingen in den Grooten Oorlog'.

Twee jonge Vlamingen, August Balthazar (een jonge socialist die later minister werd) en Leo Picard (een jonge telg uit een middenstandsgeslacht en aankomend journalist), houden tijdens de Grote Oorlog allebei een dagboek bij. Ze beschrijven de Eerste Wereldoorlog elk vanuit een verschillend standpunt en geven een verhelderend inzicht in de Vlaamse Beweging en het activisme.

In het boek hebben de auteurs Herman Balthazar en Nico Van Campenhout, stadsarchivaris van Lokeren, deze unieke

geschriften naast elkaar gezet en brengen ze nieuwe inzichten over het activisme en zijn diepe nawerking in de Belgische geschiedenis. Bijzonder ook is de uitgewerkte biografie van August Balthazar, die als hoofdredacteur van het dagblad Vooruit en als politicus (schepen, volksvertegenwoordiger en minister) in het interbellum de opvolger werd van de legendarische vader Anseele. August Balthazar botste echter op de rivaliteit met zoon Edward Anseele. Het liep in september 1944 uit op de politieke uitschakeling van August Balthazar.

Locatie: ACOD-gebouw, 1ste verdieping, Bagattenstraat 160, Gent. De toegang is kosteloos. Alle ACOD-leden zijn welkom. Om praktische redenen vragen we u om ten laatste op 8 november in te schrijven bij Marc Van de Velde, 0479/315830 of heldervelde@skynet.be.

Studiedag 'Vakbond van Vandaag'

Naar aanleiding van de studie van Marc Swyngedouw (professor aan de faculteit Sociale Wetenschappen van de KU Leuven) wordt er een studiedag georganiseerd door de intersectorale seniorencommissie van ACOD Oost-Vlaanderen op woensdag 9 november 2016 vanaf 9 uur in het ACOD-gebouw in de Bagattenstraat 158 in Gent.

Geert Van Goethem (directeur AMSAB en professor UGent) en Bart Meuleman (hoofddocent faculteit Sociale Wetenschappen) zullen de beeldvorming over de vakbond en de geschiedenis van de vakbond bespreken.

De studiedag duurt van 9 tot 13 uur en wordt afgesloten met een receptie. Iedereen is welkom, maar inschrijven moet wel. Dat kan via oost_vlaanderen@acod.be of op het nummer 09/269 93 33.

HERFSTWANDELING

ACOD
Intersectoraal Afdeling Sint-Niklaas
presenteert:

zaterdag
19 november
14u



Boswandeling

Start wandeling om 14u aan wandelcafé De Oude Statie (Buitenstraat 7, 9170 De Klinge).

Nakaarten in De Oude Statie met versnaperingen & drankje.

5 euro/pers. | 3 euro tot 10 jaar (incl. verzekering & hap/drank). Bij voorkeur vooraf inschrijven: dirk.derudder@sint-niklaas.be of mondeling.

Ter plaatse betalen.

acod
ABVV OPENBARE DIENSTEN

v.u. Dirk De Rudder, p/a Grote Markt - St-Niklaas

Linx+
ABVV-partner in actie toe

ABVV Oost-Vlaanderen
Regionale Raad Aalst

Zaterdag 26 november 2016 om
14u00 Volkshuis, Houtmarkt 1



Gratis doeknaam

IN DE VOETSPoren VAN PRIESTER DAENS

Inschrijven via eddy.quintens@abvv.be
Opgelet: beperkte plaatsen !!!

acod
ABVV OPENBARE DIENSTEN

Vakbond van Vandaag

9 november 2016
09u00 tot 12u00

met

Geert Van Goethem
Directeur AMSAB en professor UGent

Bart Meuleman
Hoofddocent faculteit sociale wetenschappen

ACOD, zaal "Vooruit"
Bagattenstraat 158
9000 Gent

Inschrijven via 09/269.93.33 of
mail naar oost_vlaanderen@acod.be
vóór 4 november 2016