

Tribune

**Overdracht bevoegdheden
door 6de staatshervorming**

**Het is niet al goud
wat blinkt**



inhoud

inhoud en colofon	2
wedstrijd	2
algemeen	3
spoor	10
tram bus metro	13
de post	14
gazelco	16
telecom	17
federale overheidsdiensten	19
vlaamse overheidsdiensten	26
lokale en regionale besturen	29
onderwijs	32
cultuur	38
agenda	40

colofon

Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

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

Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be



Redactie:

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

Eindredactie:

Robin Productions, Aalst

Vormgeving:

Robin Productions, Els De Waele

Drukkerij:

Roto Smeets, Brussel

online



www.acodonline.be



www.facebook.com/acod.abvv



@ACOD_ABVV

wedstrijd

Verrassingsprijs

**Winnaars Vlaanderen, Brussel, Wallonië:
een menâge à trois**

Alex Hetwer (Brussel), Bart Boudry (Poperinge), Lukas Vanacker (Brussel), Willy Vanderstrucken (Waanrode) en Johan Pieters (Oosterzele) winnen het boek 'Vlaanderen, Brussel, Wallonië: een menâge à trois' van Guido Fonteyn. Zij wisten dat je een noodoproep kan maken via de nummers 100, 101, 112 en 1733; dat de NMBS vanaf 2018 af te rekenen krijgt met concurrentie op het reizigersvervoer en dat Bart Neyens de nieuwe federale secretaris van sector Telecom Vliegwezen wordt.

Nieuwe prijs:

Verrassingsprijs

Vragen

- Hoe heet de nieuwe comedyshow van Joost Vandecasteele?
- In welke stad is de Hogere Zeevaartschool gevestigd?
- Wat is de naam van het programma dat voor meer efficiëntie en effectiviteit zou moeten zorgen bij de Vlaamse overheid?

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 Elke ambtenaar telt

Begin februari konden werkgevers en vakbonden eindelijk het dossier arbeiders-bedienden afronden. Waarom is dit ook voor de openbare sector een goede zaak?

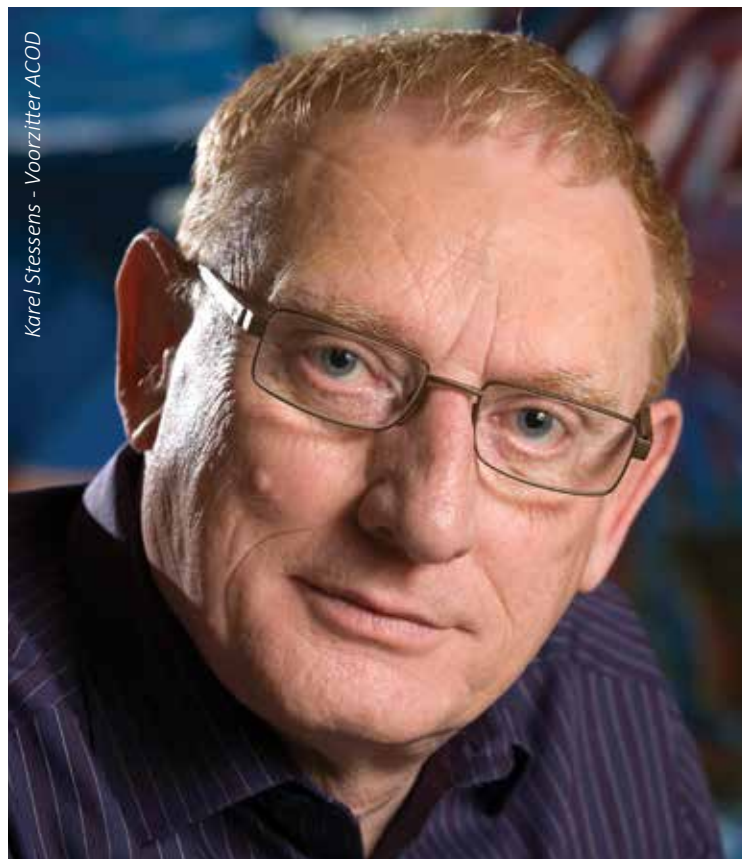
Karel Stessens: “Vorig jaar maakte de regering een eind aan de grote verschillen tussen het arbeiders- en bediendenstatuut. Er waren echter nog enkele losse eindjes waarover de werkgevers en vakbonden maar moeilijk tot een akkoord konden komen. Aan de rechterzijde zag men in de hoog oplopende discussies al het einde van het sociaal overleg in België. Zover is het niet gekomen, want nu is er ook een akkoord over de overgebleven elementen. Het meest opvallende is dat werkgevers nu verplicht zijn om duidelijk te maken waarom ze iemand ontslaan, althans wanneer een ontslagen werknemer die ‘motivatie’ vraagt. Indien de werkgever dat niet doet, kan hij daarvoor bestraft worden. Tegelijkertijd wordt de opzeggingsperiode voor arbeiders significant uitgebreid.

De afronding van dit dossier is belangrijk voor de openbare sector, omdat het ons nu een basis geeft voor onderhandelingen hierover met de overheid in Comité A. In de openbare sector zijn immers ook contractuelen aan de slag en zij vallen net zo goed onder de regeling rond arbeiders-bedienden. Dankzij dit akkoord kunnen we voor hen dezelfde rechten eisen. Ik ben er trouwens van overtuigd dat de overheid onmogelijk minder zal kunnen bieden dan in de privésector. De overheid moet immers het goede voorbeeld geven. Anders zal de privésector klagen en proberen het akkoord uit te hollen.”

In de pers klopte Vlaams minister van Ambtenarenzaken Geert Bourgeois zich op de borst over de flinke besparingen bij de overheid. Terecht?

Karel Stessens: “Ach, hij vertelt verhalen die niet stroken met de realiteit. Zijn bewering over 7,1% besparingen slaat uitsluitend op de administraties. Overheidspersoneel uit openbaar vervoer, onderwijs en gezondheidszorgen rekent hij niet mee. Dan zou het plaatje er heel anders uitzien. Hij moet dus stoppen de Vlamingen zand in de ogen te strooien door te verklaren dat de Vlaamse regering veel beter bespaart dan de andere overheden.

Wat uiteraard wel dramatisch is, is dat de besparing van 7,1% in de administraties en daar bovenop 425 miljoen euro in werkingsmiddelen, de goede en duurzame dienstverlening van de Vlaamse openbare diensten zwaar ondermijnt. De Vlamingen die het moeilijk hebben de eindjes aan elkaar te knopen, zullen er het eerste slachtoffer van zijn. Maar ook bijvoorbeeld de Vlaamse tweeverdieners met een baksteen in de maag, zullen er de gevolgen van ondervinden. Wanneer de dienstbouwtoelatingen een bouwvergunning moet uitreiken, zal er immers langer op gewacht moeten worden door personeelsgebrek. Zal de Vlaming daarvoor staan juichen?”



Karel Stessens - Voorzitter ACOD

Onlangs was er ook een uitspraak in het dossier van Iliaz Tahiraj, de MIVB-controleur die overleed na agressie tijdens het werk. De lichte straf zorgde voor heel wat onbegrip. Kan je dat begrijpen?

Karel Stessens: “Zeker wel! Toen ik de uitspraak vernam, speelde zich voor mijn ogen de film af van de vele agressiegevallen tegen ambtenaren in functie de voorbije jaren. Het ging dan niet alleen om personeel van de MIVB, maar ook van De Lijn, de TEC, de NMBS, in de gezondheidszorg of zelfs aan de loketten. Het is zeer triest dat dergelijke agressie ten aanzien van ambtenaren die gewoon hun werk doen en de wet toepassen, blijft toenemen. De voorbije jaren stelden vele politici dat een betere bescherming nodig is, bijvoorbeeld door zwaardere sancties te geven in geval van agressie tegen ambtenaren. In dit concrete geval werden ook extra agenten toegewezen voor veiligheid op het openbaar vervoer. Op papier zijn die er, maar op verschillende momenten zijn ze niet op volledige sterkte. Er is nu ook meer MIVB-veiligheidspersoneel, maar zij worden ingezet voor andere taken dan waarvoor ze bedoeld zijn.

Ik ben een democraat en leg me neer bij de beslissing van de rechtbank, maar zulke uitspraken doen toch de wenkbrauwen fronsen. De politiek moet nu de nodige inspanningen doen om de gemaakte afspraken te doen naleven. Een nieuw slachtoffer kunnen we ons niet permitteren.” ■



Interview met Joost Vandecasteele "Wonen in Brussel maakt een beetje een sjoemelaar van je"

Joost Vandecasteele is een Vlaams schrijver en stand-upcomedian. In zijn werk is hij een scherp observator van de mens, het leven en de samenleving. Hij gaat ongemakkelijke vragen niet uit de weg. Tribune liet hem zijn licht schijnen over Brussel, politiek en maatschappij.

Eind januari ging je nieuwe comedyshow 'In Onaanvaardbare Staat' in première in het Brussels Kaaitheter. Hoe was het om opnieuw op de planken te staan?

Joost Vandecasteele: "Ik ben erg tevreden, omdat ik niet wist of ik het nog kon om zo alleen op een podium te staan. Ik wist ook niet of ik het nog wilde. Mijn vorige tournee met de voorstelling 'Otaku' was erg lang en voelde na een tijdje als routine aan – bijna als werk. Ik was wat

klaar met stand-upcomedy. Maar na een tijdje voelde ik dat ik me opnieuw wilde bewijzen op het podium, me uitdagen. Ik hou wel van die spanning. Het is nog wat zoeken met de nieuwe voorstelling. Zo'n show is nooit af en verandert bij elk optreden."

Met je nieuwe show breng je comedy, maar je probeert wat weg te blijven van de platgetreden paden van 'entertainment', zoals je ook in de media liet optekenen.

Joost Vandecasteele: "'In Onaanvaardbare Staat' gaat niet over leuke weetjes. Ik probeer een idee vorm te geven voor mijn publiek, ook voor mezelf. Comedy wordt vaak te eng bekeken. Ik begrijp wel dat comedy een grote entertainmentwaarde

heeft, want het is goedkoop om te maken en het is populair. Ik wil met mijn comedy een tegenstem zijn. Voor velen zal het misschien niet aanvoelen als comedy, maar voor mij – en ik denk ook voor mijn publiek – is dat wel het geval."

Je humor is vaak hard en confronterend.

Joost Vandecasteele: "Het is niet mijn bedoeling om te behagen. Ik vind het vreemd hoe komieken vaak heel hard hun best doen om aanvaard te worden door een ouder 'culturele-centra-publiek', dat niet wil uitgedaagd worden. Ik doe ook geen moppen. Ik probeer diep te snijden. Ik houd niet van oppervlakkigheden. Ik geloof heel erg in de niche, daarin zit de obsessie. Ik voel ook niet de behoefte om een groot publiek aan te spreken, daar

krijg ik ook niet veel van terug. Ik zou het fijn vinden als ik mensen laat nadenken, als ik mezelf laat nadenken. Mijn comedy zal altijd tot een minderheid behoren en een minderheidspubliek aanspreken. Maar dat vind ik niet erg. De minderheid heeft evenveel recht van spreken als de meerderheid.”

Is je werk, zowel theater als boeken, erg beïnvloed door de rauwe grootstadrealiteit van Brussel, waar je al 15 jaar woont?

Joost Vandecasteele: “Natuurlijk! Wanneer je in Brussel woont, aanvaard je ook dingen die je ergens anders niet zou aanvaarden. Ik denk dan aan bepaald gedrag, zoals iemand die met je meeloopt door de poortjes van de metro of voetgangers die bij een rood licht oversteken. Wonen in Brussel maakt een beetje een sjoemelaar van je. Als je hier lang genoeg woont, begin je vanzelf de kantjes eraf te lopen. Je doet hier ook dingen die je elders wellicht niet zou doen. Alle goede bedoelingen om van buitenaf of bovenaf iets te veranderen in Brussel, werken niet, omdat altijd de idee bestaat dat Brussel moet opgelost worden als een probleem. Brussel is geen probleem. Brussel is soms problematisch, als een puber. Brussel is een jonge stad en net als een puber is die zich aan het zoeken. Daarin moet Brussel ondersteund worden.”

Een recente schietpartij in Brussel veroorzaakte veel media-aandacht over de onveiligheid in Brussel en het problematisch samenleven. Iedereen moest zijn of haar zegje daarover doen. jij stelde: “Brussel is niet van ons, maar wij zijn van Brussel.” Behoort Brussel aan niemand toe?

Joost Vandecasteele: “Wat ik interessant vind aan Brussel, is dat er net zoals in veel grootsteden, alleen minderheden wonen. Brussel is eigenlijk van niemand. Niet van Franstaligen of Dansaert-Vlamingen en al zeker niet van eikels of irritante chauffeurs. De stad heeft niet één meester. En aangezien we in Brussel zo dicht op elkaar leven, betekent het ook dat van zodra er iets gebeurt, dat recht in ons gezicht ontploft. Toch blijven we daar in vergelijking met vele andere grootsteden vrij rustig mee omgaan. Dat siert ons en het stemt me ook optimistisch. Tegelijkertijd ben ik ook blij om de verontwaardiging over die

schietpartij. Zoiets mogen we nooit als normaal beschouwen of aanvaarden – ook al vrees ik dat het niet de laatste keer zal geweest zijn. Dat zoiets gebeurt, wijst erop dat er ergens iets niet klopt. Toch mogen we Brussel er ook niet door definiëren. Het bepaalt de identiteit van de stad niet. Brussel is ook groter dan het beeld dat ervan bestaat.”

Kritiek wordt tegenwoordig als een fundamentele fout beschouwd.

Is agressie onlosmakelijk verbonden met een grootstad?

Joost Vandecasteele: “Toch niet, maar er is wel een verband met de dichtheid van bewoning. Zoals professor Jean Paul Van Bendegeem zegt: hoe kleiner de persoonlijke ruimte wordt, hoe kleiner de woonoppervlakte, hoe belangrijker de buitenruimte en dus de sociale oppervlakte wordt. Brussel kent te weinig ‘buitenruimte’. ‘Buiten’ in Brussel betekent gewoon ‘onderweg’. Wanneer we dat verbeteren in Brussel, zal dat een deel van de druk wegnemen. Het centrum verkeersvrij maken, kan daarbij helpen. Maar dan moet het verder gaan dan het aanbrengen van ‘suggestiefietsstroken’. Zo werkt het niet. Je moet die ruimte opeisen en afbakenen ten aanzien van de auto. Die draagt er immers toe bij dat de buitenruimte in Brussel als vijandig wordt ervaren.”

Zit Brussel op de goede weg?

Joost Vandecasteele: “Brussel moet veel trotser worden op wat het is: een multiculturele kosmopolitische stad. Het is de hoofdstad van Europa. Ik ben mild optimistisch over de nieuwe burgemeester Yvan Mayeur. Je moet de hoofdstad immers niet als een dorp behandelen, zoals dat onder de vorige burgemeester soms wel eens het geval was. Belangrijk is dat je vertrekt vanuit de realiteit die er is en niet geloven dat je zomaar alles van bovenaf kan veranderen.”

Hoe moet Brussel omgaan met de menelmoes van culturen?

Joost Vandecasteele: “Liefst zo pragmatisch mogelijk. We zijn al lang voorbij aan de idee van ‘we kunnen die terugsturen’. Ik woon 15 jaar in Brussel. Er zijn hier mensen van andere origine die hier al veel langer wonen. Brussel moet ook eigen oplossingen uitwerken voor de specifieke problemen. Onderwijs kan daar een grote rol in spelen en dat moet verder gaan dan enkel het onderwijzen van onze kinderen. Scholen worden een ontmoetingsplaats, zoals een kerk dat vroeger was. Elke morgen zetten ouders van alle origines en culturen hun kinderen af aan de schoolpoort. Laat ons dan die omgeving gebruiken om mensen samen te brengen en diensten als taalcursussen en jobbegeleiding aan te bieden.”

In je opiniestukken trek je van leer tegen de verzuring. Mensen kunnen niet meer omgaan met kritiek. “Een maatschappij zonder scherpe randjes creëert een gebrek aan incasseringsvermogen”, herhaal je.

Joost Vandecasteele: “Elke maatschappij krijgt te maken met tegenkanting en kritiek. Je moet daaraan een waarde durven geven als je als maatschappij wil overleven. Het feit dat er kritiek is, wijst erop dat er een probleem is. Dat mag je niet negeren. Ik geloof in de kracht van de democratie. Ik geloof dat een democratie sterk genoeg is om tegenkanting en om afwijkende meningen toe te laten. Volgens mij was bijvoorbeeld het cordon sanitaire een slecht idee. De democratie was sterk genoeg om het Vlaams Belang te laten regeren. We hebben ze doodgezwegen en geïsoleerd. Wat hebben we ervoor in de plaats gekregen: slim rechts, dat voorbij het cordon gewipt is. Dat is het gevolg van het bruut negeren van kritiek.”

Je pleit voor een open, geargumenteerde debat?

Joost Vandecasteele: “Ik heb de indruk dat zowel de maatschappij in het algemeen, als de politiek zeer moeilijk kunnen omgaan met kritiek. Je hebt altijd een meerderheid en een minderheid. De meerderheid heeft per definitie de ‘toestemming’ gekregen, maar dat wil niet zeggen dat de minderheid daarom geen recht van spreken heeft. Evenmin dat je je moet neerleggen bij de idee van de meerderheid. Toch schijnt kritiek hebben tegenwoordig als een fundamentele fout

algemeen

beschouwd te worden. Alsof er iets mis is met wie kritiek heeft. Al gauw wordt dan het woord 'bashen' gebruikt, wat ik best wel interessant vind, omdat kritiek dan in eenzelfde sfeer wordt gedruwd als bijvoorbeeld 'gay bashing', wat toch veel ernstiger is. Bovendien wordt de persoon die kritiek geeft ook steeds belangrijker dan de kritiek zelf, met als gevolg dat de kritiek ondergeschikt wordt aan de criticaster."

Zijn de linkse partijen verzwakt door hun onvermogen om met kritiek om te gaan?

Joost Vandecasteele: "Het is duidelijk dat 'groot links' het heel moeilijk heeft om met 'verzetsgroepen' te communiceren. Het is altijd zowat het 'establishment' dat neerdaalt van de berg om te komen praten. Onbegrijpelijk is dat niet. Als linkse en progressieve partij streef je per definitie voor verandering. Wanneer je dan deel uit maakt van het politiek establishment, is kritiek van andere linkse partijen of groeperingen niet fijn. Daarom moeten ze openstaan voor de dialoog met wie zich in hun kamp bevindt aan de linkerzijde. Je mag die niet opzijschuiven of negeren. Het is een misplaatste arrogantie te denken dat links en extreem-links niets met elkaar te maken hebben."

Moeten de linkse partijen hun strategie veranderen?

Joost Vandecasteele: "Het probleem is dat hun kiespubliek en hun doelpubliek niet langer overeenkomen. Zo richten ze zich tot de zwaksten in de maatschappij. Maar dat is een vreselijke term. Die mensen zien zich zo niet en willen zich zo niet zien. Bovendien beschouwen ze de andere 'zwakkeren' onder invloed van het N-VA-verhaal als een bedreiging, die het weinige dat ze hebben, zullen afpakken. En dus gaan ze nog meer geneigd zijn om op de N-VA te stemmen, want die belooft hen te beschermen tegen die 'profiteurs'. Als links geen duidelijker profiel krijgt, zullen ze het nog veel harder te verduren krijgen. Je verliest de geloofwaardigheid door je enkel tot je traditionele achterban te richten. Linkse partijen hebben de sociale welvaartsstaat tot stand gebracht. Die luxe en dat comfort zijn vanzelfsprekend geworden. Ze moeten nieuwe prioriteiten stellen, zich aanpassen aan de realiteit en niet in het verleden leven. Hetzelfde geldt trouwens voor de vakbonden. Die moeten omgaan met de realiteit en zich meer richten op nieuwe werkvormen als freelance en interim-werk en de misbruiken die daarin bestaan."

Waarom ontbreekt het in het linkse verhaal?

Joost Vandecasteele: "Links heeft het altijd over de feiten, terwijl rechts meer met gevoelens bezig is. Op zich is er niets mis met feiten, maar je merkt wel dat politiek rechtse partijen er beter in slagen een ideologie uit te dragen. Ze 'geloven' in zaken, wars van bestaande feiten. Het wordt bijna een religie. Op die manier bieden ze de kiezers ook een beeld van de maatschappij die ze willen vormen. In het linkse verhaal ontbreekt dat. Ze zijn te veel bezig met thema's. De maakbaarheid van de samenleving komt zo in handen van rechts. Ik zou van links wel eens willen horen welk groot maatschappijproject ze hebben. Dat ze eens zeggen hoe ze Vlaanderen of België zien en willen vormgeven."

Beschouw je de keuzes van de N-VA als problematisch?



Ik zou van links wel eens willen horen welk groot maatschappijproject ze hebben.

Joost Vandecasteele: "Nee, maar het zijn niet mijn keuzes of ideologie. In die zin heb ik ook geen probleem met het Vlaams Belang. Ik vind die gewoon heel fout en ze zeggen domme dingen. Maar ik vind niet dat het volstaat ze te bestempelen als 'gevaarlijk' om mensen te verhinderen op hen te stemmen. Je moet duidelijk uitleggen waarom er iets schort aan hun standpunten, in een debat, met argumenten die steek houden. Wat ik fascinerend vindt aan de N-VA, is dat ze erin slagen het imago van fris en onbesmet vast te houden, ondanks het feit dat ze toch al enkele jaren in de Vlaamse regering zitten. Dat wordt een spreidstand die in mei toch moeilijk vol te houden valt."

Is de N-VA sterker dan de persoon Bart De Wever?

Joost Vandecasteele: "Dat denk ik wel, ja. Ze zijn erin geslaagd het merk N-VA ingang te doen vinden. Ik denk niet dat de kiezers wild zijn van bijvoorbeeld Ben Weyts, maar ze zullen wel op hem stemmen, omdat ze voor het merk N-VA willen kiezen. Het is niet langer een eenmanspartij. Als je kritiek wil uiten op de N-VA, moet je dat doen op de partij, niet op de figuren. Het is de ideologie die je moet counteren." ■

Arbeidsongevallen

De rechters herhalen een belangrijk principe

De juridische dienst van de ACOD wordt alsmaker geraadpleegd door leden die het slachtoffer zijn van arbeidsongevallen, maar die niet als dusdanig worden erkend. De beslissing om die ongevallen niet als arbeidsongevallen te erkennen, passen in de algemene context van de crisis en uitgavenbeperking in de sociale zekerheid. Een aantal elementen doet evenwel de vraag rijzen of deze beslissingen niet eerder worden ingegeven door besparingsdrang.

In de volgende voorbeelden is de erkenning van een arbeidsongeval (of van een ongeval op weg naar het werk) door de werkgever geweigerd:

- Een vakbondsafgevaardigde wordt onverschuld door zijn hiërarchische overste opgeroepen voor een vergadering. Bij het verlaten van deze bijeenkomst stuikt hij in elkaar als gevolg van een aneurysma. Hij vraagt om dit voorval als een arbeidsongeval te erkennen, wat geweigerd wordt met als reden dat de vergadering helemaal niet stresserend is geweest.
- Een brandweerman die met de trein naar huis terugkeert, struikelt over zijn materiaal bij het uitstappen. Hij verstuikt daar-

bij zijn enkel en vraagt dit feit te erkennen als een ongeval op weg van het werk naar huis. Dat wordt geweigerd omdat hij op het moment van het voorval alleen was en niet kan bewijzen dat het ongeval zich wel degelijk heeft voorgedaan op weg van het werk.

- Een politievrouw verdraait haar arm tijdens een oefensessie zelfverdediging. Ze vraagt om het voorval als arbeidsongeval te erkennen. Dat wordt geweigerd. Reden: de oefensessie is een doodgewone sessie en de vrouw kan niet aantonen dat een bijzonder voorval tot het letsel heeft geleid.

In die gevallen heeft de ACOD een beroep voor de arbeidsrechtsbank gesteund. In die drie zaken heeft de rechtbank het slachtoffer gelijk gegeven.

Bij een arbeidsongeval moet het slachtoffer drie elementen aantonen:

- Het ongeval moet zich voordoen tijdens of door de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.
- Een plotse gebeurtenis moet in tijd en ruimte kunnen worden geplaatst.
- Het voorval moet een letsel veroorzaken.

Wanneer deze drie punten bewezen zijn, geniet het slachtoffer het vermoeden van een verband tussen de drie elementen. Uiteraard kan dit vermoeden weerlegd worden, maar in geval van twijfel, speelt dit in het voordeel van het slachtoffer. In de hierboven aangehaalde gevallen schuilt het probleem in het feit dat het plotse voorval moet worden bewezen. Daarom moeten er bij elk arbeidsongeval zo veel mogelijk concrete gegevens worden verzameld om dit bewijs te leveren.

We herhalen even welke nuttige stappen ondernemen moeten worden na een arbeidsongeval:

- Zo vlug mogelijk je verantwoordelijke schriftelijk verwittigen en het ongeval aangeven.
- Je vakbondsafgevaardigde verwittigen.
- Zo snel mogelijk een geneesheer raadplegen.
- Indien mogelijk en nodig de getuigenissen verzamelen van personen die aanwezig waren bij uw ongeval.

Bij een arbeidsongeval of een ongunstige beslissing van een werkgever of van zijn verzekeringsinstantie, staat de ACOD altijd klaar om je raad te geven en je te begeleiden in de moeilijke stappen die je moet ondernemen.

Bijdrage door meesters Eliot Huisman en Romain Leloup, adviseurs van ACOD Brussel. ■

*Jean-Pierre Knaepenbergh
algemeen secretaris BIG-ACOD*



ACOD-studiedag Armoede bij senioren

Op 12 december 2013 organiseerden de ACOD Senioren een studiedag rond hun jaarthema 'Armoede'.

Een ruime opkomst van geïnteresseerde senioren kreeg tijdens het debat over de armoedeproblematiek bij ouderen deskundig inzicht door Magda De Meyer (adjunct-kabinetschef Armoede op het kabinet van Vlaams minister van Armoedebestrijding Ingrid Lieten), Julien Van Geertsom (voorzitter POD Maatschappelijke Integratie, Armoedebestrijding, Sociale Economie en Grootstedenbeleid), Marie Stas (ervaringsdeskundige en administratief assistent bij de RVP), Willy Vermorgen (Vlaamse ABVV Senioren) en Marcella Bocquaert (Vlaamse ACOD Senioren)

De ACOD Senioren zullen nu een gemeenschappelijk standpunt hierover ontwikkelen binnen onze seniorencommissies en dit zal in de aanloop naar de verkiezingen met ludieke acties worden gepromoot in de pers. Zo willen we deze problematiek onder de aandacht houden tijdens de verkiezingsstrijd, meer draagvlak creëren voor oplossingen ervan en de senioren binnen de ACOD een stem geven in het publieke debat. Wij rekenen hierbij op uw steun bij onze acties. ■

De begeleidende brochure bij de studiedag kan opgevraagd worden bij Ann Van Miegem, ann.vanmiegem@acod.be, tel. 02/508.57.31.



Wist je dat ...

- 20% van de Vlaamse ouderen met een inkomen onder de armoedegrens leeft?
- slechts 5% van de gepensioneerdens aanspraak maken op een Inkomensgarantie voor Ouderen(IGO)?
- de IGO onder de armoedegrens ligt?
- volgens de OESO België, met een vervangingsratio van 52%, één van de laagste pensioenniveaus van Europa heeft?
- 30.000 ouderen medische zorg uitstellen, omdat ze deze niet kunnen bekostigen?
- alleenstaande vrouwen de meest kwetsbare groep zijn onder de senioren?
- slechts 18% van de vrouwen een aanvullend pensioen bij de werkgever heeft, tegenover 45% van de mannen?

Het nieuwe overlevings- pensioen

Weduwen en weduwnaars hebben in het huidige systeem van overlevingspensioen af te rekenen met de inactiviteitsval. De cumulgrenzen verplichten hen veel minder of zelfs niet meer te werken, indien ze hun overlevingspensioen willen behouden. Daardoor bouwen zij ook geen pensioenrechten meer op voor zichzelf. De pensioenhervorming wijzigt daarom de voorwaarden voor het overlevingspensioen. Let op! Voor mensen die vandaag al een overlevingspensioen ontvangen, wijzigt er niets. Zij behouden hun overlevingspensioen.

- In de toekomst zullen weduwen en weduwnaars die jonger zijn dan 45 jaar recht hebben op een overgangsuitkering in plaats van een overlevingspensioen.
- De leeftijd van 45 jaar wordt tegen 2025 gradueel opgetrokken tot 50 jaar, à rato van 6 maanden per jaar.
- De overgangsuitkering zal beperkt zijn in de tijd en één of twee jaar lopen, naargelang iemand al of niet kinderen ten laste heeft.
- De overgangsuitkering zal onbeperkt cumuleerbaar zijn met een loon of een sociale uitkering.

In het regeerakkoord was vooropgesteld dat wettelijk samenwonenden ook in aanmerking zouden komen voor een overlevingspensioen. Of dat ook zo zal zijn, is momenteel niet duidelijk. ■

Oproep tot kandidaturen Algemeen secretaris ACOD

De Vlaamse Intergewestelijke van de ACOD doet een oproep tot kandidaturen voor het mandaat van algemeen secretaris van de Vlaamse Intergewestelijke van de ACOD, ter vervanging van Chris Reniers.

De verkiezingen gebeuren overeenkomstig

de artikelen 20 en 21 van het huishoudelijk reglement van de VLIG en de ter zake geldende artikelen van de statuten van de federale ACOD.

Conform dit huishoudelijk reglement van de VLIG en de statuten van de federale

ACOD moeten de kandidaturen uiterlijk op 31 maart 2014 om 12u ingediend worden bij Karel Stessens, voorzitter, Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel. ■



Europa in essentie

Openbare aanbestedingen: kansen benutten

Op 15 januari keurde het Europees Parlement twee aangepaste richtlijnen goed: één over openbare aanbesteding en één over de toewijzing van concessies. De Europese wetgevers willen meer kansen geven aan kleine bedrijven om deel te nemen aan aanbestedingen en de lidstaten aanmoedigen creatiever te zijn in het aanbieden van de beste dienstverlening aan de burgers.

Lidstaten kunnen nu ook rekening houden met milieu-, sociale en vernieuwingsaspecten bij de toewijzing van contracten. Daarmee is de laagste prijs niet langer het enige doorslaggevend argument: ook kwaliteit en duurzaamheid kunnen in overweging genomen worden. Een verplichte sociale clausule moet het respect voor de arbeidswetgeving en de cao's op de werkvloer garanderen.

Er komen ook regels over transparantie bij onderaanbesteding: de hoofdaanbesteder wordt verplicht informatie te verschaffen over de onderaanbesteders, zodat de verdeling van de verantwoordelijkheden duidelijk wordt. Abnormaal lage voorstellen zullen opgevolgd worden om sociale dumping te voorkomen. En de waterdiensten, gezien hun uitzonderlijke belang als openbaar goed, zullen gelukkig van de richtlijn uitgesloten worden. De vakorganisaties zijn alvast tevreden met deze aanpassingen.

De richtlijn blijft wel complex opgesteld en laat veel aan de lidstaten over. Naast de mogelijkheid om kwaliteit en duurzaamheid in overweging te nemen, kunnen de lidstaten bijvoorbeeld contracten voor sociale, culturele en gezondheidsdiensten afschermen tegen deelname door privébedrijven. Het Europese Vakverbond roept de lidstaten dan ook op om van deze mogelijkheden gebruik te maken.

In elk geval, lidstaten hebben nu een aantal instrumenten in handen om duurzame keuzes te maken en ervoor te zorgen dat werknemersrechten gerespecteerd worden. Het is van het grootste belang dat de nationale vakbonden de omzetting van de richtlijn in nationale wetgeving opvolgen en ervoor zorgen dat effectief gebruikt wordt gemaakt van de mogelijkheden die van op Europees niveau geboden worden.

Stakingsrecht: afbouw boven onze hoofden heen?

Op Europees niveau wordt op 25 februari het vierde spoorpakket gestemd in het Europees Parlement. De versie die daar voorligt, bevestigt hoofdzakelijk de benadering van de Europese Commissie: liberalisering van het nationale reizigersvervoer, betere mogelijkheden om de openbare spoorwegdiensten in mededinging te brengen en bevordering van scheiding tussen de infrastructuurbeheerder en de exploitatie.

Dit liberale recept zal rampzalige gevolgen hebben voor de veiligheid, kwaliteit en arbeidsomstandigheden. ACOD Spoor zal dan ook in grote getale aanwezig zijn op de betoging van de Europese transportfederatie in Straatsburg.

Er zit nog een angel in deze ontwerprichtlijn: de minimale dienstverlening binnen de transportsector. Deze aanval op het stakingsrecht wordt vanop Europees niveau opgedrongen, tenzij het protest van de nationale bonden luid genoeg klinkt en we erin slagen onze nationale parlementaire afgevaardigden van ons standpunt te overtuigen.

Ondertussen zijn er ook op internationaal niveau pogingen om aan dit grondrecht te raken. Binnen de Internationale Arbeidsorganisatie – die toeziet op arbeids- en mensenrechten en tot internationale overeenkomsten omvormt – wordt momenteel door de werkgeversfractie het stakingsrecht in twijfel getrokken. Het internationaal vakverbond vertegenwoordigt en verdedigt daar het standpunt van vakbonden en werknemers. Maar ook hier ligt een taak voor de nationale bonden: het is nodig druk te blijven zetten op de regeringen om de eerdere erkenning te vrijwaren en het vakbondsstandpunt toe te lichten.

In beide gevallen hebben we er als nationale vakbond dus alle belang bij meteen op te treden en niet te wachten tot de gevolgen van bovenaf over onze hoofden komen neergedarred! ■

B-Logistics Geen reizigerstreinen zonder goederentreinen

Ieder heeft zijn of haar plaats gekregen binnen de nieuwe tweeledige structuur van de NMBS. Enkele collega's lopen momenteel nog dubbel met een andere collega, maar de directies maken zich sterk dat dit op korte termijn opgelost wordt. Daarmee zit het werk er echter niet op. De klok tikt voort. Zo is bijvoorbeeld onze goederensector op sterven na dood...

Na alle scenario's die zijn voorgesteld, bleek het slechtste scenario niet de oplossing. Wonderboys bestaan dus echt niet, hoewel ze zich steeds voordeden als de ultieme 'fixers'. Wat nu? Zal DB Schenker de dienst uitmaken in de toekomst? Hierover blijken nog volop onderhandelingen te lopen. De eerste voorstellen waren van die aard, dat je ze naast het ABX-dossier kon klasseren. B-Logistics is een symbolische euro waard voor DB Schenker, maar men blijft geïnteresseerd. Een andere versie kan zijn dat B-Logistics zich dermate organiseert, dat het zelfstandig kan overleven. Hiervoor is kapitaal nodig en een garantie op langdurige contracten. Het vraagt om een engagement van het bedrijfsleven – cruciaal voor de toekomst van deze bedrijven in de havens.

Loonkosten?

B-Logistics heeft nog een restwaarde van 22 miljoen euro. Die moet het toelaten de facturatie te realiseren voor het statutair personeel. In de volksmond zijn statutaire mensen vandaag te duur. Misschien moet die visie gezien worden in het licht van de huidige vraag-en-aanbodeconomie. Vele

werkzoekenden verhogen de concurrentie op de arbeidsmarkt en dat drukt de kostprijs van arbeid. Werknemers moeten voortdurend inleveren en flexibel zijn. De manier waarop werkgevers als het ware een syndicaat vormen, versterkt deze evolutie alleen maar. De media herhalen hun mantra: 'De loonkosten zijn te hoog' en 'We kunnen het niet meer betalen'. Is dat niet evengoed een probleem van werknemers? Hoe langer, hoe meer mensen hebben problemen om de eindjes aan elkaar te knopen.

Het Belgisch probleem

Dat het fout loopt met het goederenvervoer per spoor in België, hoeft niet te verbazen. Als je start met een slecht plan, kom je nergens. Wanneer dat plan is opgemaakt door genieën die van spoorwegtransport geen kaas hebben gegeten, kom je al helemaal nergens. Wat mooi is in theorie, kan in de praktijk erg geldverslindend blijken. Ondanks de gunstarieven die ons eigen goederenvervoer heeft op de rijpaden, komt men er niet. De concurrentie is moordend en wordt doorgerekend aan de werknemer. Dit betekent: lagere lonen, beperkte opleiding en zo flexibel mogelijk werken. In die mate zelfs, dat sommige werknemers zowat hun bed kunnen maken op de werkvloer. ACOB Spoor beseft dat België klein is en de afstanden beperkt – zeker in vergelijking met landen als Frankrijk en Duitsland. Hun trein een paar honderd kilometer verder laten rijden maakt weinig verschil in kostprijs. Daarom moet België vooral inzetten

op de ontsluiting van de havens. Maar door de negatieve houding van de politiek ten aanzien van de spoorwegen, worden bedrijven weggejaagd en komt de tewerkstelling in de havens in het gedrang. Goederenvervoer uitbesteden is geen optie, want veel werkgelegenheid brengt dat ook niet bij. Werkgevers willen daarom besparen op de werkkrachten, maar daar krijg je ook maar weinig mensen mee aan de slag.

Goederen en reizigers: onscheidbaar

Het was immers het goederenvervoer per spoor dat de overheid gebruikte als aantrekkingspool om bedrijven in de Belgische havens te laten vestigen. Door deze gunstarieven voor de goederen was de afstand geen obstakel. Dit was een politieke keuze. Europa echter heeft daar een andere visie over. Het was een win-win-situatie, want meer goederen betekende meer spoorlijnen en dus meer mogelijkheden om de historisch 'goedkope' werkkrachten te vervoeren. En dat deed de economie draaien. Vandaag is de reiziger de melkkoe van het goederentransport. Elke treinreiziger draait op voor de stiefmoederlijke behandeling van ons goederentransport en wordt beloond met een gebrekkige dienstverlening. Er is nu wel sprake van een nieuw transportplan, maar rekening houdend met gelijke middelen, betekent dit minder en minder frequente treinen. De tak afzagen waar je zelf op zit, wat brengt dat op? Tenzij je een bank bent... ■

Jean Pierre Goossens

Deelname proeven Aanschrijving 'goed' volstaat

Bij inschrijving voor proeven wordt de gunstige beoordeling van de onmiddellijke chef vervangen door het bezit van de aanschrijving 'goed'. Dat werd goedgekeurd op de paritaire subcommissie van 15 januari 2014. De verwijzing naar de gunstige beoordeling van de onmiddellijke chef als voorwaarde was nog van toepassing voor een aantal graden.

In toepassing van bericht 78 H-HR/2013

zullen voortaan alleen de personeelsleden van de NMBS Groep met de aanschrijving 'onvoldoende' of 'slecht' uitgesloten worden om deel te nemen aan proeven. Bijgevolg wordt, voor de consistentie, voorgesteld om de verwijzing naar de gunstige beoordeling van de onmiddellijke chef als voorwaarde om te kunnen deelnemen aan proeven, te vervangen door het bezit van ten minste de aanschrijving

'goed'. In dit kader werd voorgesteld de rubrieken van de volgende graden aan te passen: assistent-informatica, autobestuurder, depanneerder rollend materieel, opsteller, ploegverantwoordelijke cargo en treinbestuurder. ■

Rudy Verleysen

Aanvullende vakantie niet-statutair personeel

Als gevolg van een Europese richtlijn werd de wetgeving 'Aanvullende vakantie voor het niet-statutair personeel' aangepast. De publicatie in het Belgisch Staatsblad van het Koninklijk Besluit van 30 augustus 2013 tot wijziging van artikel 3bis van het Koninklijk Besluit van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers, voor wat het stelsel van de aanvullende vakantie betreft, en van het Koninklijk Besluit van 30 augustus 2013, houdende sommige bepalingen betreffende jaarlijkse va-

kantie van de werknemers, heeft bepaalde begrippen geherdefinieerd (begin of herneming van een activiteit).

Zo hebben niet-statutaire personeelsleden recht op ten minste 20 dagen en ten hoogste 4 weken verlof voor hetzelfde jaar en het volgende jaar. De gedeeltelijke loopbaanonderbreking (ouderschapsverlof) opent voortaan het recht op aanvullende vakantie. ■

Rudy Verleysen





Toegangsvoorwaarden tot de graden van vakbediende en rangeerder

Om over personeelsleden te beschikken die geïnteresseerd zijn in de betrekking en die zich volledig bewust zijn van haar kenmerken (arbeidsvoorwaarden,...) wordt voorgesteld de toegangsvoorwaarden tot de graden van vakbediende en rangeerder te actualiseren. Een beroepsproef zou eveneens worden ingevoerd voor de toegang tot deze graad. Deze beroepsproef zou worden voorafgegaan door een ver-

plichte informatieve zitting.

De proef omvat een eerste gedeelte over algemene kennis (wiskunde, Nederlands, het vermogen om instructies te begrijpen) door middel van meerkeuzevragen. Het tweede gedeelte is mondeling. De maximumduur van de beroepsproef is vastgesteld op 1 uur voor het eerste gedeelte en op een ½ uur voor het tweede gedeelte. Het mondelinge gedeelte kan afwijkend

zijn in de verschillende directies.

De beroepsproef zal gecentraliseerd worden in Brussel. Wij vragen dat de beroepsproef in de districten plaatsvindt. Uitzonderlijk zal de beroepsproef in de districten worden afgenomen. Beide documenten werden goedgekeurd op de paritaire subcommissie van 15 januari 2014. ■

Rudy Verleysen

Verbod tot aanwerving

Op de paritaire subcommissie van 15 januari 2014 werd een verbod tot aanwerving voorgesteld voor de personeelsleden die volledig en definitief ongeschikt werden verklaard voor hun normale functies en die vroegtijdig met pensioen zijn gesteld. Personeelsleden die volledig en definitief ongeschikt werden verklaard voor hun normale functies en die afzien van de wederopleiding of die weigeren om geherklasseerd te worden, worden vroegtijdig met pensioen gesteld wegens invaliditeit.

Zo ook worden de definitief ongeschikte personeelsleden bij wie tijdens de wederopleiding of de wedergeschiktmaking wordt vastgesteld dat de wedertewerkstelling ondoelmatig is, waardoor de wederaanstelling of herklassering onmogelijk blijkt, vroegtijdig gepensioneerd. Niets belet dat deze personeelsleden momenteel opnieuw in dienst kunnen treden, hetzij in dezelfde betrekking, hetzij in een andere betrekking dan deze waarvoor ze volledig en definitief ongeschikt werden

verklaard. Om dit te vermijden, zou nu een verbod tot aanwerving worden opgelegd voor voornoemde personeelsleden. Bovendien zou er een verbod tot aanwerving komen voor een bepaalde betrekking indien het personeelslid eerder volledig en definitief ongeschikt werd verklaard voor dezelfde betrekking. Het voorstel werd goedgekeurd. ■

Rudy Verleysen

'Shuttledecreet' woon-werkverkeer Zijn werknemers nog belangrijk?

Na vier jaar rondjes draaien kondigt Vlaams minister van Mobiliteit Hilde Crevits nu eindelijk een 'shuttledecreet' aan om moeilijk bereikbare werkplaatsen duurzaam te bedienen. ACOD TBM en BTB zijn zeer verbaasd dat er nu plots schot in het dossier komt en er geld is gevonden, zonder dat er overleg is geweest.

Al sinds 2010 beloofde minister Crevits werk te maken van een 'shuttledecreet', als structurele aanpak voor het verbeteren van de ontsluiting van bedrijventerreinen. Haar beleidsbrief uit 2011 stelt: "In overleg met alle betrokken actoren wordt een nota opgesteld die de grote principes vastlegt op welke wijze deze ontsluiting kan verbeterd worden. De voorbereidingen voor de realisatie van het shuttledecreet zullen verder worden gezet. Dit decreet moet een kader creëren voor de organisatie van shuttlediensten tussen openbaar-vervoer-knooppunten en afgelegen, moeilijk te ontsluiten bedrijventerreinen, die niet via het geregeld openbaar vervoer bediend kunnen worden." ACOD TBM, BTB en het Vlaams ABVV vroegen daarop in november 2011 in een gezamenlijk persbericht om dringend overleg daarover, aangezien het niet spontaan kwam. Sindsdien bleef het uit. Groot was dan ook onze verrassing toen minister Crevits afgelopen week aankondigde dat ze na grondig overleg alsnog met dit

initiatief naar het parlement wil trekken. In de pers vernamen we ook dat ze hiervoor 3,1 miljoen euro wil uittrekken. De enige vereiste is dat het (bedrijven)terrein niet bediend wordt door De Lijn.

Parallele structuur?

Dit is te kort door de bocht. Moeten we nu besluiten dat de deur open staat voor een nieuwe structuur, parallel aan deze van De Lijn, die met belastinggeld gaat concurreren met alle bestaande initiatieven, zonder sociaal overleg met werknemersvertegenwoordigers of duidelijke criteria, zoals het statuut van de chauffeurs?

Eerder dan een goed doordacht en overlegd plan, lijkt het meer op electoraal gespin van de minister om nog snel een belofte te realiseren. In tijden van besparingen op alle administraties en entiteiten wil minister Crevits er één oprichten met de bedoeling om met belastinggeld het woon-werkverkeer van bepaalde bedrijven te subsidiëren. In het licht van de capaciteitsproblemen bij het stadsvervoer en aangekondigde structurele ingrepen op het streekvervoer van De Lijn, is het voor ons onaantvaardbaar dat overheidsmiddelen zouden weggesmeten worden voor het organiseren van, wellicht nuttig, maar compleet onrendabel woon-werkverkeer dat in normale omstandigheden gefinancierd wordt door de bedrijven die vrijwillig voor



een afgelegen vestigingsplaats kozen. De minister ontwijkt het debat over wie verantwoordelijk is voor het woon-werkverkeer en geeft het verkeerde signaal op het gebied van ruimtelijke ordening en mobiliteitsbeleid.

Ernstig debat?

Tijdens deze legislatuur kwam er geen enkel initiatief voor een overlegd en gedragen beleid inzake woon-werkverkeer. Het Pendelfonds werd naar de achtergrond geschoven en de discussie over het ontwerp mobiliteitsplan lijkt ook op een laag pitje te staan, ondanks een tastbare evolutie naar vervoersarmoede.

We vragen ons af of de minister dit initiatief wenst te nemen voor de werknemers of dat de verkiezingscampagne al begonnen is? Wij wensen alleszins een ernstig debat over woon-werkverkeer. ■

Rita Coeck

ACOD TBM Brussel Nieuw SEPA-formulier

De oude documenten 'bericht van domiciliëring' worden vervangen door het 'mandaat van Europese domiciliëring B2C SEPA'. De nieuwe formulieren dragen een referentienummer uniek voor elk docu-

ment. Daarom zijn fotokopies van een origineel document niet langer bruikbaar. De documenten zijn alleen beschikbaar op het kantoor van ACOD TBM Brussel en elke aanvraag moet via die weg. Wij zor-

gen voor de administratieve afhandeling. Uiteraard staan wij ter beschikking voor bijkomende informatie hierover. (02 226 13 19 of 02 226 13 73) ■

In memoriam Robert Verhaeven

Op 12 januari 2014 overleed Robert Verhaeven, voormalig gewestelijk secretaris van ACOD TBM. Hij was een rasechte syndicalist en 'stibien'. We willen hem bedanken voor zijn jarenlange inzet en vele realisaties en betuigen zijn familie onze innige deelneming.





Evaluatie en de gevolgen voor het personeelslid

De evaluatie bij bpost heeft als doel feedback te geven en de inzet van de personeelsleden te evalueren. De uiteindelijke bedoeling is de bedrijfsprestaties te verbeteren door de prestaties van het personeelslid af te stemmen op de objectieven van de organisatie. Hierbij ligt de focus enerzijds op het verduidelijken van de objectieven, zodat het personeelslid zich kan toespitsen op de juiste prioriteiten en doelstellingen. Anderzijds ligt de focus op de ontwikkeling van het personeelslid, zodat hij in staat is de objectieven te verwezenlijken.

De evaluatie verloopt in drie fasen

1. Het vastleggen van de objectieven (vóór eind maart)

Objectieven leg je samen met je leidinggevende vast voor het komende jaar. Ze laten je toe prioriteiten te stellen of activiteiten af te spreken die buiten je dagelijkse functioneren vallen. De objectieven dienen ten laatste voor eind maart geformuleerd en gevalideerd te zijn.

2. Het tussentijdse feedbackgesprek (tussen juni en september)

Tijdens het tussentijdse feedbackgesprek wordt een stand van zaken opgemaakt van het dagelijkse functioneren van het personeelslid, en indien van toepassing ook van de individuele objectieven. Indien de strategische objectieven of prioriteiten veranderd zijn, kunnen de objectieven die in het begin van het jaar zijn overeengekomen, worden gewijzigd. Er worden individuele ontmoetingen georganiseerd om de personeelsleden feedback te geven. Zeker voor personeelsleden met aandachtspunten zijn deze ontmoetingen verplicht. Het vervangt echter nooit het jaarlijkse evaluatiegesprek en het heeft dus niet als doel om een evaluatievermelding of-score toe te kennen.

3. Het evaluatiegesprek (tussen december en februari)

Eén keer per jaar, op het einde van de jaarcyclus en ten laatste eind februari, komen de onmiddellijke chef (= de evaluator) en het personeelslid samen om de evaluatie van de functie-inhoud en de verwezenlijkingen van het voorbije jaar te bespreken.

Evaluatiedocument

De evaluatie gebeurt met behulp van een evaluatiedocument en bestaat uit twee delen:

1. Evaluatie van de functie-inhoud

Dit eerste deel is van toepassing op:

- Alle statutaire en baremieke contractuele personeelsleden vanaf functieniveau E.
- Niet-baremieke contractuele personeelsleden, mandatarissen en 'young starters'.

2. Evaluatie van de individuele objectieven

Dit tweede deel is van toepassing op:

- Statutaire en baremieke contractuele personeelsleden die behoren tot functieklasse E3 en die een variabel loon ontvangen of die behoren tot functieniveau F en H.
- Niet-baremieke personeelsleden, mandatarissen en 'young starters'.

Gevolgen van de evaluatie

Deze richtlijnen zijn van toepassing voor prestatiejaar 2013:

1. Impact van de evaluatievermelding voor deel I: evaluatie van de functie-inhoud

Standaard evaluatievermelding B:

- Geldelijke evolutie: normale voortzetting van geldelijke anciënniteit.

Evaluatievermelding A:

- Geldelijke evolutie: personeelsleden kunnen mits twee opeenvolgende evaluatievermeldingen A voor deel I 'evaluatie van de functie-inhoud' een bijkomend jaar geldelijke anciënniteit verkrijgen. Ze kunnen zelfs twee jaar bijkomende geldelijke anciënniteit verkrijgen in geval van drie opeenvolgende evaluatievermeldingen A, weliswaar altijd met een maximum van twee jaar bijkomende geldelijke anciënniteit in totaal gedurende de volledige loopbaan.

Evaluatievermelding C:

- Geldelijke evolutie: bijkomende geldelijke anciënniteit wordt met één jaar uitgesteld in geval van een evaluatievermelding C.
- Mobiliteit (enkel voor statutairen): bij een tweede opeenvolgende evaluatievermelding C zal mobiliteit opgelegd worden.
- Afdanking wegens beroepsongeschiktheid (enkel voor statutairen): het personeelslid aan wie drie opeenvolgende jaren een evaluatievermelding C wordt toegekend, kan worden afgedankt we-

gens beroepsongeschiktheid. Statutaire personeelsleden hebben de mogelijkheid om beroep in te dienen tegen een evaluatievermelding C bij de commissie van beroep. In dat geval kan ACOD Post je hierin bijstaan.

- Beheerstoelage: uitsluiting gedurende de twee referentieperiodes volgend op de toekenning van een score C.

2. Impact van de evaluatie voor deel II: individuele doelstellingen

Berekening van het variabele loon voor medewerkers uit de klasse E3 & F:

- Voor de rechthebbenden op een variabel loon die eerder over een beheerstoelage beschikten, is de beheerstoelage geïntegreerd in het variabele loon.
- Voor rechthebbenden op een variabel loon die geen recht hadden op een beheerstoelage, bedraagt het targetbedrag van het variabele loon 1% van het voorziene jaarsalaris.
- Het variabele loon zal volledig worden gebaseerd op de evaluatie van de behaalde individuele doelstellingen die voor 100% het variabel loon bepalen.
- De uitbetalingsniveaus zijn als volgt: score 5 tegen 150%, score 4 tegen 130%, score 3 tegen 100%, score 2 tegen 50% en score 1 tegen 0%.

Berekening van het variabele loon voor medewerkers uit de klasse H:

- De uitbetalingsniveaus zijn als volgt:

de medewerkers in klasse H komen in aanmerking voor een variabel loon, dat uitgedrukt wordt als een percentage van het bruto jaarsalaris en dat 5% bedraagt.

- Het variabele loon is verbonden aan de realisatie van corporate (bpost) en individuele doelstellingen.
- Het corporate criterium wordt bepaald door 30% klantenloyaliteit en 70% financieel EBIT.
- Totaal variabel loon = jaarsalaris x target variabel loon x pay-out corporate criterium X pay-out individuele objectieven
- De theoretische uitbetalingsniveaus voor de individuele objectieven zijn als volgt: score 5 tegen 140-160%, score 4 tegen 120-140%, score 3 tegen 90-110%, score 2 tegen 40-60% en score 1 tegen 0%.

Opmerkingen

De uitbetalingsmodaliteiten en criteria voor de bepaling van het variabele loon kunnen worden aangepast door de beslissingsorganen van bpost. De pay-outs kunnen worden aangepast, enerzijds door een beslissing van het management, anderzijds om de normaalverdeling van de scores binnen bpost te respecteren. ■

Jef De Doncker

Nieuwe weddefiche Blijf niet met vragen zitten!

Eind januari kreeg elke werknemer van bpost zijn 'vernieuwde' weddefiche. ACOD Post drong er bij bpost op aan om hierover uitvoerig met het personeel te communiceren. Daardoor heeft bpost iedereen een brief gestuurd ('De nieuwe weddefiche komt eraan!') en een folder met heel wat uitleg. Ook in 'texto' verscheen in januari een artikel.

Toch merken we dat heel wat medewerkers nog vragen hebben over deze nieuwe loonfiche. Daarom heeft ACOD Post erop aangedrongen om een 'hulplijn' in te schakelen om hieraan tegemoet te komen. Aarzel niet om het gratis nummer van HR te bellen indien je meer informatie wenst: 0800/222 47.



Electrawinds Productiesites in Oostende gered?

Na maandenlange speculaties over de toekomst van Electrawinds, lijken de twee productiesites in Oostende gered te zijn. Hoe ziet de (mogelijke) oplossing eruit?

Het aanhoudende onheilspellende nieuws ging het afgelopen jaar (en gaat nog steeds) vooral over de overkoepelende holding-maatschappij. De twee productiecentrales in Oostende (Electrawinds Biomassa nv en Electrawinds Biostoom nv) waren tot voor kort ook in handen van deze holding. Recentelijk werd het hoofdaandeelhouderschap van Electrawinds in de biostoomcentrale overgenomen door Bionerga/Nuhma, een intercommunale die momenteel al actief is in de afvalverwerking in Limburg. Bionerga zou de biostoominstallatie willen exploiteren zoals die vandaag operationeel is.

Voor de biomassa-centrale werd een joint venture aangegaan met Diester, een grote Franse industriële groep, die actief is in dezelfde markt. Ook hiervoor lijkt de uitbating voor langere termijn verzekerd door die samenwerking met een andere solide marktspeler.

Zicht op de toekomst?

ACOD Gazelco hoopt vooral dat de productiecentrales in Oostende operationeel blijven, ook op lange termijn. Uiteraard is dat ook de eerste bekommernis van het personeel. Steevast kregen de werknemers te horen dat hun activiteiten niet bedreigd waren, maar de onzekerheid bleef veel te lang aanhouden.

Wat er met de rest van de holdingactiviteiten zal gebeuren, is nog hoogst onzeker. Hopelijk komt er ook voor hen snel duidelijkheid.

Duurzaam energieplan?

Door dit dossier met zijn hoge soap-gehalte blijkt dat er ook voor 'groene stroom'-installaties geen zekerheden bestaan. Risicovolle constructies en een ondoordachte omkadering, ook van overheidswege, bedreigden het (door de media uitgeroepen) kroonjuweel van dit marktsegment. Nogtans blijft ACOD Gazelco herhalen dat ook dergelijke productiemiddelen ingeschakeld kunnen worden in een efficiënte energiemix, die nodig blijft in België.

Nefast voor België is ook de versnippering van bevoegdheden op het gebied van energiebeleid. Al twee jaar vraagt ACOD Gazelco wanneer er eindelijk een structureel uitrustingsplan voor België geïmplementeerd zal worden. Meteen na de

regeringsvorming werd dat beloofd in de befaamde nota-Di Rupo. Regelmatig worden mogelijke delen hiervan meegedeeld door het kabinet van de staatssecretaris van Energie.

Wij zien echter geen gunstige evolutie in het totale energiebeleid, waardoor een exodus van onze eigen productiecapaciteit volop bezig is. Al ettelijke keren waarschuwden we voor dit fenomeen. Voeg daar nog de opgedreven importafhankelijkheid aan toe en je beseft wat dit kan betekenen voor toekomstige prijsbepalingen en energie-afhankelijkheid van het buitenland. ■

Jan Van Wijngaerden



Nieuwe website

Sinds begin 2014 is de vernieuwde website van Gazelco operationeel. De ontwerpers hebben getracht om op een overzichtelijke manier onze sector en organisatie aan onze leden en andere geïnteresseerden voor te stellen. Uiteraard zullen de inhoud

en vorm geregeld geactualiseerd worden, zodat jullie op de hoogte blijven van de evoluties in onze sector en organisatie. Nuttige tips en informatie zijn natuurlijk steeds welkom. Want samen blijven we sterk, ook in de uitbouw van onze website.

Jan Van Wijngaerden

www.gazelco.be

Interview met Bart Neyens "Een goed contact maakt het verschil"

Zoals aangekondigd in de vorige editie van Tribune volgt Bart Neyens André Vandekerckhove op als federaal secretaris van ACOD Telecom Vliegwezen. Sinds 17 februari 2014 is hij aan de slag. Tijd voor een 'meet & greet'.

Opvallend is dat je voordien niet actief was bij de sector. Wat is je syndicale stamboom?

Bart: "Ik ben al tien jaar actief bij de 'socialistische beweging'. Eerst ging ik aan de slag bij de studiedienst van de sp.a, waar ik beleidsvoorbereidend werk verrichte voor de partij, de parlementsleden en ministers. Ik boog me over thema's als mobiliteit, ruimtelijke ordening en wonen. Via mijn werk kwam ik regelmatig in contact met mensen van het ABVV en de ACOD. Ik kon steeds constructief met hen samenwerken en hun linkere standpunten bevielen me wel. Ze sloten meer aan bij mijn eigen visie en al snel voelde ik me meer thuis bij hen dan bij de partij. Dus besloot ik de overstap te maken."

Je begon als adviseur bij de studiedienst van het Vlaams ABVV. Een groot verschil?

Bart: "Het was een andere sfeer, maar ik kon in zekere zin mijn werk voortzetten. De voorbije vijfenhalf jaar was ik actief in dossiers als mobiliteit, ruimtelijke ordening, ondernemerschap, streekbeleid en overheid. Daarbij had ik vooral aandacht voor de dossiers die op Europees of Vlaams niveau een invloed hadden op de economie, de burgers en de openbare diensten. Eigenlijk volgde ik dus nog steeds het politieke beleid op, alleen deed ik het beleidsvoorbereidend en -adviserend werk voor de vakbond in plaats van voor de politiek. Daarin bleef ik ook nauw samenwerken



met de andere vakbondscentrales van het ABVV en hun sectoren indien ze betrokken waren in een bepaald dossier."

Nu zal je je focussen op dossiers over telecom en vliegwezen. Hoe goed ben je daarin thuis?

Bart: "Met vliegwezen heb ik wel wat ervaring, want ik volgde voor het Vlaams ABVV de Vlaamse luchthavencommissie op. Dossiers zoals de luchthaven van Zaventem zijn me dus niet onbekend. Dat ging weliswaar meer over beleidsaspecten dan personeelsdossiers, al staan die natuurlijk nooit volledig los van elkaar. Voor telecom heb ik nog wel wat studiewerk voor de boeg, maar daarvoor kan ik rekenen op de deskundige begeleiding van André Vandekerckhove en Michel Denys. Zij zullen me in geen tijd op snelheid brengen."

Wat trekt je aan in je nieuwe functie?

Bart: "Vooral dat ik me niet enkel met beleid op een hoger niveau zal bezighouden, maar ook direct voor de leden en werknemers een verschil zal kunnen maken. Ik zal dichterbij de mensen kunnen staan en voor concrete oplossingen zorgen. Ik heb altijd ondervonden dat een goed contact tussen mensen als een hefboom werkt om zaken te verbeteren."

Weet je al hoe je komende maanden er zullen uitzien?

Bart: "Behalve me zo snel mogelijk inwerken, zal ik ook een ronde doen van de Vlaamse gewesten. Zo kan ik de leden van ACOD Telecom Vliegwezen leren kennen en kunnen zij mij leren kennen (lacht). ■

Aankondiging aanstelling Bart Neyens

Bij de vergadering van het paritair comité werd de volgende mededeling verspreid: "De ACOD-sector Telecom Vliegwezen heeft, per aangetekend schrijven van 7 januari, de voorzitter op de hoogte gebracht van de aanstelling op 17 februari 2014 van de heer Bart Neyens als nieuwe verantwoordelijke vakbondsleider. Tevens legt de ACOD-sector Telecom Vliegwezen een voorstel tot wijziging van de ACOD-delegatie in het paritair comité van Belgacom nv, ter goedkeuring voor aan de raad van bestuur van 27 februari 2014. De wijziging betreft de vervanging van de heer Joseph Nijssen als plaatsvervangend lid door de heer Sinan Oruc. Deze laatste zal op zijn beurt als effectief lid vervangen worden door de eerder genoemde Bart Neyens."

Belgacom

Dominique Leroy is de nieuwe CEO

Op vrijdag 10 januari 2014 deelde de voorzitter van de raad van bestuur mee dat Dominique Leroy aangesteld was als CEO van Belgacom. Het Koninklijk Besluit tot de benoeming van de gedelegeerd bestuurder van de naamloze vennootschap van publiek recht Belgacom verscheen in het Belgisch Staatsblad van 13 januari 2014.

Nog dezelfde dag richtte de kersverse CEO zich met de volgende sleutelboodschappen tot het personeel:

"Onze eerste ambitie bestaat eruit onze weg naar groei terug te vinden in de scherpe concurrentiële context waarin we ons vandaag bevinden. We dienen ook het imago van onze mooie organisatie te versterken bij het grote publiek, en dit door steeds positief en transparant te communiceren.

Mijn belangrijkste prioriteiten voor 2014:

- Het verder verhogen van de klanttevredenheid bij onze residentiële klanten, bedrijven en openbare administraties in al hun interacties met Belgacom en al hun contacten met onze medewerkers en diensten.
- Ons bedrijf fundamenteel vereenvoudigen om flexibeler en efficiënter te worden. Deze vereenvoudiging is een dagelijks werk van ons allen, en zal inspanning en moed vragen. Ik heb het hier over de vereenvoudiging van onze producten en diensten, onze interne procedures, onze systemen en onze netwerken.



- Het verlagen van de werkingskosten van Belgacom om onze mogelijkheden tot investeringen in het vaste en mobiele netwerk, alsook innovatie en inhoud te verzekeren, en zodoende tegemoet te kunnen komen aan de vraag van de markt en onze klanten.
- Een betere samenwerking in lijn met onze waarden voor het welzijn van onze organisatie in haar geheel, boven de objectieven per divisie. Samen zijn we sterker dan onze concurrenten en zullen we de weg naar groei en succes terugvinden.

We zullen duidelijke keuzes moeten maken, prioriteiten stellen en bovenal beslissingen durven nemen over wat we niet of niet meer zullen doen. De nieuwe 'Good to Gold'-cultuur dient ons te helpen om beter samen te werken, efficiënter te zijn en onze klanten beter te kunnen begeleiden in een steeds meer digitale en geconnecteerde wereld."

Ontmoeting met de vakbonden

Tijdens een eerste officiële ontmoeting

met de vakbonden op 14 januari is de nieuwe CEO duidelijk: ze wil haar prioriteiten realiseren samen met alle sociale partners. Evolutie in plaats van revolutie.

Een sociaal plan?

We schrijven 24 januari als in een hoogstaand persartikel gesuggereerd wordt dat er een sociaal plan op tafel ligt. Het bedrijf heeft onmiddellijk als volgt gereageerd: "Vandaag is in de pers (Le Soir) een artikel verschenen waarin wordt gesuggereerd dat Belgacom zou werken aan een nieuw sociaal plan. Wij betreuren deze communicatie ten zeerste en willen die dan ook ten stelligste tegenspreken. Er is recent geen enkele vorm van sociaal plan voorgelegd, noch aan het directiecomité, noch aan de raad van bestuur. Zoals in deze communicatie van onze nieuwe CEO werd vermeld, is het verlagen van onze werkingskosten één van onze prioriteiten voor 2014, maar zoals steeds, zal elk voorstel in dat verband in eerste instantie voorgelegd en onderhandeld worden met de representatieve vakorganisaties. Een constructieve sociale dialoog is en blijft immers een belangrijke pijler binnen onze bedrijfscultuur. Ik hoop dat deze boodschap de verwarring, die vandaag is ontstaan, zal stoppen."

Is daarmee de toon gezet? ■

André Vandekerkhove

Paritair comité van 23 januari 2014 WLU-budget 2014

Voor de dotatie in het werkjaar 2014 van Work-Life, is er een bedrag van 318 euro toegekend per begunstigde (geïndexeerd bedraagt dit 323,58 euro per begunstigde van rechtswege).

Er zal gebruik gemaakt worden van de aanvullende bijdrage van de geblokkeerde rekening (volgens artikel 24 van de WLU-conventie). Dit bedrag van 300.000 euro zal aangewend worden voor de 'preventieve gezondheidscampagne' ten gunste

van personeelsleden in actieve dienst. In toepassing van de conventie met betrekking tot het hospitalisatieplan voor de niet-actieven, worden de volgende stortingen uitgevoerd naar het nivelleringsfonds:

- Zoals afgesproken in de cao 2013-2014, een bedrag van 15,33 euro maal het aantal begunstigten in 2012 (ongeveer 480.000 euro).
- Een bedrag van 15,59 euro per begunstigde in 2014 (ongeveer 479.000 euro).

- De tegenwaarde van de treintickets eerste klasse (ongeveer 738.000 euro).
- De verwachte bonus op het budget van de niet-actieven in 2014 (ongeveer 1.247.000 euro).

Dit komt neer op een totaalbedrag van 2.945.297 euro. ■

André Vandekerkhove

Zesde staatshervorming Kristalhelder, behalve de overheveling van het personeel

Eind januari werd de ACOD na lang aandringen uitgenodigd in de Wetstraat 16 voor een gesprek over de zesde staatshervorming. Al een jaar werkt een 'task force' (van experts uit de federale overheid en de deelstaten) onder meer samenwerkingsprotocollen uit. Een stand van zaken.

Op 1 juli 2014 gaat de bevoegdhedenoverdracht door de staatshervorming van start. Het betrokken personeel zal dan functioneel onder de deelstaat komen, maar hiërarchisch onder de federale diensten blijven. Waar die mensen gaan werken, is echter nog niet duidelijk.

De middelen en het personeel gaan over op 1 januari 2015, behalve voor enkele uitzonderingen zoals RKW in 2018 en RIZIV in 2016. De wettelijke basis voor de overdracht van het personeel is het Koninklijk Besluit van 25 juli 1989 en vooral artikel 4 (de 'rugzak' met behoud van de verworven rechten). De kanselarij maakt zich sterk dat het goed zal verlopen, want ook bij vorige staatshervormingen heeft dat K.B. de overdrachten in goede banen geleid. Op 1 januari 2016 zouden alle besluiten rond moeten zijn, anders treedt er een bijzonder mechanisme in werking.

Geen overdracht voor alle personeelsleden?

Er zijn verschillende vormen van overdrachten:

- Integraal: de hele dienst gaat over, met een verplichte overgang voor het personeel.
- Vrijwel integraal: een deel van de dienst gaat over en de rest komt in een nationale cel.
- Gedeeltelijk: alle leden van de betrokken FOD kunnen hun kandidatuur stellen voor de vacante betrekkingen.

In de departementen en instellingen verschijnen lijsten met de vacante graden en (informeel) een eraan verbonden functiebeschrijving. Kandidaturen kunnen ingediend worden. Als er meer interesse is dan het aantal beschikbare plaatsen, gelden de klassieke voorrangregels. Het systeem van



permutaties en interfederale mobiliteit blijft bestaan.

Wat is de draagwijdte van artikel 4?

Artikel 4 is vrij algemeen, wat zowel voor als nadelen heeft. Men gaat over met de graad/klasse, anciënniteit, premies, toelagen en vergoedingen en ook met de toekomstige voordelen. Zo gaat, bijvoorbeeld, de premie voor competentie-ontwikkeling in de 'rugzak' en loopt die verder volgens het nieuw geldelijk statuut op federaal niveau, maar je krijgt geen diplomabonificatie in 2017, want dat is verbonden aan een federaal evaluatiesysteem en bij overgang valt men onder een andere evaluatie. Is men ingeschreven bij OFO voor een GO, dan zal men dat ook nog mogen afleggen. De ACOD meent dat het personeel dat nog niet bevorderd is naar de hoogste rang van zijn niveau, de meeste nadelen in zijn toekomstige loopbaan zal ondervinden. De voordelen zijn nog moeilijk in te schatten, want zaken zoals telewerk, maaltijdcheques, sociale dienst, compensatie voor overwerk en bedrijfsrestaurants zijn te bespreken met de deelstaat.

Wat als een deelstaat artikel 4 niet naleeft?

De ambtenaar zal naar de Raad van State moeten stappen om zijn rechten af te dwingen. Als je, bijvoorbeeld, gratis vervoerbewijzen krijgt, zullen de vakbonden bij de overheveling van dat specifiek personeel met die specifieke voordelen moeten onderhandelen om compensatie te krijgen.

Er is geen gegarandeerde afdwingbaarheid. Ook je huidige mogelijkheid om later in een verlof voorafgaand aan het pensioen te stappen, valt weg. Die zit immers in het federaal verlofbesluit en gaat over in de verlof- en vakantieregelingen van de deelstaat.

Overige weetjes

- Er komt een explicatieve nota voor comité B. Alle info zal ook op Fedweb komen.
- Voor bepaalde instellingen zoals MIM en BIR is de wettelijke basis de wet van 13 maart 1991 met dezelfde logica.
- We hebben de inventaris van wat overgaat ontvangen. We weten dus welke diensten en hoeveel FTE getransfereerd worden.



foto Michiel Hendryckx

- Wat met de Jeugdinstelling Tongeren? Er komt een specifieke regeling in twee stappen: dus eerst gedeeltelijk en pas volledig als Haren opengaat.

Besluit

Hoe langer de vergadering duurde, hoe meer vragen we hadden en hoe minder antwoorden we kregen. In elk geval bevestigt de kanselarij van de eerste minister dat de departementen en instellingen over alle informatie beschikken en ze de vraag hebben gekregen om het personeel breed te informeren. Dat is evenwel flagrant in tegenspraak met wat we op het terrein meemaken.

Voor actuele ontwikkelingen verwijzen we naar onze website en naar de nieuwsbrieven in de gewesten. We hebben een centraal adres opgericht voor alle vragen: 6destaats Hervorming@acod.be. Hoe vragen stellen? Zie korte oproep hiernaast. ■

Guido Rasschaert

Vragen over de zesde staats-hervorming?

Dit jaar wordt gestart met de overheveling van ongeveer 5000 werknemers van de federale overheid. Niettegenstaande een 'task force' van zowel de federale overheid als de deelstaten deze operatie al een jaar lang voorbereidt, zijn er nog bijzonder veel praktische vragen waarop nog geen duidelijk antwoord bestaat. De leden van de ACOD kunnen al hun vragen stellen op een centraal adres: 6destaats Hervorming@acod.be

Alleen de vraagstellers die naam, voornaam, exacte omschrijving van dienst en functie en hun statuut vermelden, zullen een antwoord krijgen. Stuur geen al te lange teksten, maar korte concrete vragen. We zullen alleen gevalideerde antwoorden sturen, dat wil zeggen dat we echt zeker moeten zijn dat onze antwoorden niet voor interpretatie vatbaar zijn. We verwachten in de startfase zeer veel vragen, het kan dus een tijdje duren vooraleer we iedereen kunnen antwoorden.

ACOD AMiO en Parastatelen in actie Zal de regering de openbare diensten voort uitpersen?

De ACOD-afvaardigingen van enkele federale administraties en parastaten in de omgeving van Brussel-Zuid voerden op 16 januari 2014 voor het station actie om de burgers te sensibiliseren. Naast een vlugschrift, kregen de voorbijgangers een glaasje Citroensap, als symbool van de overheidsdiensten en ambtenaren, die worden uitgeperst als citroenen.

Met deze actie wilden de ACOD-afvaardigingen en de werknemers van deze administraties en instellingen de (toekomstige) federale regering duidelijk maken dat ze het behoud van een kwalitatieve openbare dienst heel ernstig moet nemen. Al meer dan 10 jaar volgen regering na regering lineaire besparingen bij het personeel en in de werkmiddelen van de federale openbare diensten elkaar op. Dat gaat ten koste van de kwaliteit van de dienstverlening.

In de praktijk wordt nog slechts één op de drie personeelsleden vervangen. Ondanks het feit dat de toestand verschild van instelling tot instelling, is het aantal federale ambtenaren in de 18 maanden na december 2011 met 2000 voltijdse equivalenten afgenomen, wat neerkomt op bijna 3,5% van het volledige personeel!

Tal van administraties en instellingen, die aan de actie hebben deelgenomen, moeten het hoofd bieden aan deze personeelsverminderingen en hebben allen het volgende te horen gekregen

van hun directie: "Meer doen met minder." Alle burgers – en in de eerste plaats de meest kwetsbare – zijn het slachtoffer van dit korte-termijnbeleid dat de openbare dienst verzwakt. ■

Guido Rasschaert



Het Belgisch belastingparadijs

Controleurs gestraft, dieven vrijuit

Al enkele maanden berichten we in Tribune hoe het grote geld ontsnapt en wie de rekening betaalt voor een welvarende samenleving. Deze maand hebben we aandacht voor de georganiseerde tegenwerking. Meer bepaald, hoe goed men ervoor zorgt dat de controleurs en fraudejagers – de ambtenaren van de Bijzondere Belastinginspectie (BBI) – hun werk niet kunnen doen zoals het hoort. Onder-tussen heeft ook Europa al opgemerkt dat de bestrijding van de financiële criminaliteit in België belemmerd wordt door de regelgeving.

Bij de oprichting van hun dienst hadden de personeelsleden van de BBI de mogelijkheden om hun werk goed te doen. De fiscale ambtenaren beschikken over de vak kennis en waren in staat om complexe boekhoudingen te analyseren. Ze werkten ook nauw samen met het parket. De gerechtelijke collega's zijn gespecialiseerd in het verhoren en zorgen voor nauwgezette huiszoekingen, een aanvullende taak. Helaas was er een gebrek aan duidelijke regelgeving en daar hebben fiscale advocaten van geprofitteerd om alles onderuit te halen. Hoe? Ze organiseerden een storm in de media, die alles klakkeloos overnamen. De toenmalige politieke meerderheid van CVP en PVV eiste en verkreeg een sterke scheiding tussen fiscus en gerecht – uiteraard onder het mom van de scheiding der machten.

Geen samenwerking

De procedures werden enorm verzwaard en vele tussenstappen werden geïnstalleerd. Het maakte het heel wat gemakkelijker om een onderzoek te vertragen of gewoon te torpederen. Als je weet dat de verjaringstermijn van een btw-zaak 3 jaar na de feiten is, dan besef je vlug waarom zoveel zaken in de vergeetput belanden. Een zeer recent en concreet verhaal: een procureur trok zich de haren uit het hoofd, toen hij vaststelde dat twee fraudejagers van universitair niveau gedurende 8 uren aan de kopieermachine stonden om een duplicaat van een fraudedossier vast te krijgen. Tijd om te lezen was er niet. Het gerecht mag niet helpen, want samenwerking is verboden.



Meer problemen als 'oplossing'

Maar België zou België niet zijn als elk probleem dat men zelf schept, opgelost wordt met nog meer problemen. Er werden 15 fiscale substituten aangesteld en de grote politieke partijen mochten elk langs de kassa passeren. Het duurde tot in 1992 om vast te stellen dat deze constructies tegen het land werken. Dus besloot de regering toen om het mogelijk te maken dat fiscale ambtenaren werden gedetacheerd naar de parketten. Slechts 16 specialisten voor het hele land werden ingezet. Al snel bleek dat het moeilijk werken was voor deze mensen en de interesse ligt daardoor onder het vriespunt.

Hoe kan het beter?

In Nederland heet de dienst van de fraudebestrijders de FIOD. Deze ambtenaren hebben de bevoegdheid van gerechtelijke politie en staan de onderzoeksrechter bij. Ook in België zijn er al ambtenaren met een dergelijk statuut: bij de arbeidsinspectie en milieucontrole. De uitbreiding naar de BBI komt er echter niet wegens manifieste politieke weerstand en een krachtig 'njet' van de werkgevers. Staatssecretaris John Crombez deed een moedige poging om hun bevoegdheden uit te breiden, maar kreeg enorm veel tegenkanting.

Meer tegenwerking

In oktober 2012 kwam er nog een leuke maatregel voor de foefelaars: de UNA VIA. Dat komt erop neer dat slechts één instantie een onderzoek mag voeren: ofwel het gerecht ofwel de fiscus, maar niet beide en niet samen. Uit een eerste analyse stellen we vast dat nu vooral de boetes zwaar

beperkt worden, tot een maximum van 500.000 euro.

Hoe eenvoudig frauderen?

Stel dat je 8 miljoen euro aan btw verduistert en je wordt bij de kraag gevat. De fiscus kan je een boete opleggen tot 16 miljoen euro, maar het gerecht gaat dat automatisch verminderen tot 500.000 maal 6 (opcentiemen), dus 3 miljoen euro. Je steekt dus 5 van de 8 miljoen gestolen gelden op zak. 'Win for life' zonder te krabben!

Conclusie: misdaad loont

Syndicalisten mogen deze praktijken niet aanvaarden, net zoals we ook nooit zouden toelaten dat arbeids- en milieu-inspectie aan de ketting zouden gelegd worden. Onze welvaart en de openbare voorzieningen vallen niet uit de hemel, maar ontstaan dankzij bijdragen van de burgers in de samenleving. Iedereen moet betalen volgens zijn mogelijkheden. Vandaag zijn het de werknemers die aan de bron afgehouden worden, terwijl de fraudeurs de rivieren leeg scheppen zonder te betalen. Dat is niet alleen ontoelaatbaar, maar bijzonder gevaarlijk voor het voortbestaan van vele zaken die we normaal zijn beginnen te vinden.

Dit artikel kwam tot stand na het luisteren naar de klachten en de frustraties van onze leden werkzaam in die diensten. Niettegenstaande al die tegenkantingen, blijven ze aan de weg timmeren. Ze zijn immers fiere, onafhankelijke openbare ambtenaren die er nog altijd in geloven, ze verdienen meer dan een pluim. ■

Guido Rasschaert



foto Lieven Van Assche

Wetenschappelijk Instituut Volksgezondheid **Despotische directie negeert rechten werknemers**

Na twee jaar stilte kwam de directie van het Wetenschappelijk Instituut Volksgezondheid in oktober 2013 eindelijk met een nieuw ontwerp van arbeidsreglement. Ze heeft toen onmiddellijk verklaard dat ze geen enkele zin meer zou wijzigen en dat het op 1 januari 2014 in werking zou treden. De ACOD kan het ontwerp echter niet aanvaarden.

De directie van het Wetenschappelijk Instituut Volksgezondheid (WIV) handelt als een despoot. Ze geeft een eigen interpretatie aan het statuut van het rijks personeel en aan dat van het wetenschappelijk personeel. Ze kent zich ook het recht toe de wettelijke bepalingen over de arbeidsreglementen op haar eigen manier toe te passen en ze negeert het syndicaal statuut.

Aangezien verschillende bepalingen van het nieuwe arbeidsreglement de 'compilatie' van de wettelijke en reglementaire normen – zoals een eigen ethische code van het WIV, regels inzake cumul en

belangenconflicten en 'levenslange' geheimhoudingsplicht – overstijgen, overschrijden we dus het overlegniveau. Het betreft onderhandelingsmateries (wet van 1974). De betrokken procedures werden dus opzettelijk door de directie genegeerd. Het gaat niet alleen om een onaanvaardbare aanslag op de vakbondsrechten, de directie treedt ons sociaal-overlegmodel met de voeten om eenzijdig haar visie aan het personeel op te dringen.

Dit reglement, dat nog steeds niet werd geregistreerd bij de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en waarover het personeel nog niet werd ingelicht, wordt bovendien op een chaotische manier toegepast. Dit is de tactiek van de acceptatie: eerst implementeren, de rest komt later?

De directie meent, bijvoorbeeld, dat de bijlage over het telewerk en de daaraan verbonden forfaitaire vergoeding automatisch ten einde loopt voor elk personeelslid dat ervoor kiest niet langer te prikken. Niemand weet op grond waarvan. Als dat geen chantage is!

Als antwoord op het feit dat de directie van het WIV de woorden 'overleg' en 'onderhandeling' niet wil begrijpen, heeft de ACOD klacht neergelegd bij de directie Toezicht op de Sociale Weten van de FOD Werkgelegenheid. Bovendien hebben we de zaak aangekaart bij de minister van Volksgezondheid en hebben we de eerste minister en voorzitter van Sectorcomité I gevraagd dat er spoedig een vergadering zou plaatsvinden. Ondertussen werd ons bevestigd dat dit punt aan de dagorde van het Sectorcomité zou worden toegevoegd.

Hoewel het anders kon, heeft de directie de weg van de confrontatie gekozen. Wij zullen vastberaden reageren en alle middelen die ons ter beschikking staan inzetten, opdat de stem van het personeel eindelijk wordt gehoord en in rechte gerespecteerd. ■

Jean-Pierre Van Autreve



Justitiehuisen Uit het leven gegrepen

De toestand voor het personeel van de justitiehuisen wordt hoe langer, hoe meer onhoudbaar door besparingen op personeel en een aanslepend gebrek aan investeringen. Dirk Dekoninck werkt als ACOD-militant in het Justitiehuis van Turnhout en doet verslag van een werkdag.

Ik kom aan in het Justitiehuis van Turnhout, een afgeleefd gebouw met een inkomdeur die twijfelt tussen klemmen of openwaaien. Ze is vast, want er is geen onthaalbeambte. Die werd vervangen door een papier dat zegt dat we dinsdag en donderdagvoormiddag niet open zijn voor het publiek. Een ander papier laat weten dat we sinds 1 februari ook op donderdagavond geen onthaal meer zullen verzorgen: het einde van de eerstelijns-hulp. Jammer, want ik had de advocaat graag eens gevraagd of er voor de overheid andere regels gelden op het gebied van keuring van de elektrische installatie, brandveiligheid en dergelijke.

Ik ga binnen, vul mijn beginuur in naast het kastje van de brandcentrale. Dit kastje eet al 15 jaar stof, maar werd nooit aangesloten. Ik struikel net niet over het gat onder de ooit nieuwe linoleum en kijk bij de directeur binnen. Wat ooit een vergadertafel was, is nu de stelplaats van zes stapeltjes 'wachtlust'. De vraag of er goed nieuws is uit Brussel, wordt met een zucht beantwoord.

Op weg naar mijn bureau kom ik voorbij de lege stoel van Dorian, een toffe, jonge kracht die hier één jaar alles heeft gegeven om zich de 'stiel' eigen te maken en hier

een pak werk verzette. In augustus kreeg ze te horen dat ze zich geen zorgen moest maken over de verlenging van haar contract, maar op 12 december 2013 kreeg ze toch een telefoontje om haar te bedanken voor haar inzet en te melden dat haar contract op 31 december 2013 niet verlengd zou worden. Ondanks die boodschap, heeft ze nog hard gewerkt om al haar dossiers af te ronden.

In het secretariaat hangt een foto met vijf lachende mensen. Eddy is met pensioen, terwijl Wendy en Anne-Marie hun geluk in het gevangeniswezen gingen zoeken. De overblijvers hebben het gevoeld. Drie collega's weg, vervangen door één halftijdse kracht en een hoogzwangere jongedame met een verkeerd diploma. Zij mag wegens haar toestand geen onthaal doen en kan elk moment bevallen. De overblijvers en nieuwkomers mogen/moeten op onder andere twee locaties het onthaal verzorgen, alle dossiers ingeven, de probatietcommissie beheren – een onmogelijke opdracht.

Gelukkig liggen er in mijn postbak vandaag geen nieuwe dossiers of aanmaningen voor een dringend verslag. Ik zet mijn computer op, altijd spannend. Vandaag heb ik geluk: hij start op! Ik richt me op de stapel 'dringend te doen' op mijn bureau en check nog snel even mijn berichten. Oei, de vader van X heeft driemaal gebeld. Hopelijk vind ik vandaag eindelijk een gepaste opname of het kon wel eens te laat zijn. Oei, Y stond op het antwoordapparaat. Hij stond in de file en geraakte niet op tijd terug in de gevangenis.

Zes uur, 84 telefoons, vijf kantoorgesprekken en twee verslagen later is mijn stapel 'te doen' weer wat groter geworden. Dat zal dus moeten wachten tot morgen. Het is immers hoog tijd om op huisbezoek te vertrekken. Eerst even thuis verwittigen dat ik (alweer) wat later zal zijn. Later zal ik onderweg nog bellen met de boodschap dat ze niet op mij moeten wachten om te eten. Was dat een zucht aan de andere kant van de lijn?

's Avonds hoor ik onze minister op het journaal vertellen dat alle wachtlijsten weggewerkt zijn, dat er nu meer justitieassistenten dan ooit zijn, dat ze niet begrijpt vanwaar al die commotie komt, maar dat ze openstaat voor dialoog met de sociale partners en dat ze tegelijkertijd ook nog eens de straffeloosheid heeft opgelost en zo gaat ze nog even door. Ik kijk even na of ik niet naar een parodie aan het kijken ben. Neen, het is wel degelijk het journaal.

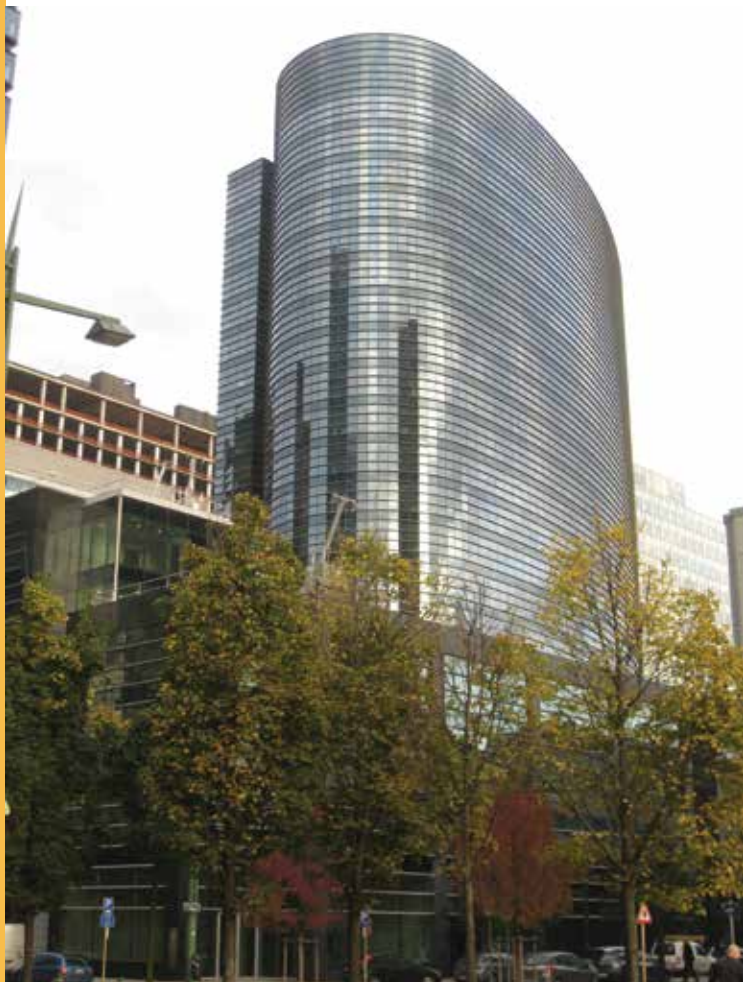
Heb ik het dan zo mis? Zat er misschien toch een onthaalbeambte aan de deur? Lagen er dan geen dossiers bij onze directeur? Zat mijn kast niet te vol? Was die lege stoel een verzinsel? Werden de overlegmomenten met de sociale partners dan niet afgeblazen? Konden de personeelsvergaderingen met de vakbonden dan wel doorgaan? Zijn die nieuwe gevangenis dan al wel in gebruik? Zitten die 1100 geïnterneerden dan niet meer in de gevangenis weg te kwijnen? Is er al een uitbater voor de nieuwe psychiatrische centra? Heb ik het mis of heeft onze minister last van koorts? Verkiezingskoorts! ■

Dirk Dekoninck, Gino Hoppe

Syndicale bijdrage gepensioneerd

De dag dat je met pensioen gaat, betaal je niet langer de volle bijdrage. Door de verschillende pensioenleeftijden is het voor ons onmogelijk om bij te houden wie wanneer met pensioen gaat. Wij vragen je dan ook om zelf het initiatief te nemen en de datum waarop je met pensioen gaat, kenbaar te maken. Je kan dat doen door te schrijven naar ACOD Overheidsdiensten, Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel of door te mailen naar overheidsdiensten@acod.be. ■

Een slagkrachtige vakbond in een slagkrachtige overheid



Bij de Vlaamse overheid loopt al jaren het programma 'slagkrachtige overheid'. Die strategie moet zorgen voor meer efficiëntie en effectiviteit bij de Vlaamse overheid. Die moet over de bestuurslagen heen gerealiseerd worden. Het meerjarenprogramma draagt bij aan de doelstellingen 18-19-20 van het Pact 2020 voor een 'efficiënt en doeltreffend bestuur' in Vlaanderen.

Het meerjarenprogramma 'slagkrachtige overheid' wil vier strategische doelstellingen realiseren:

- Minder bestuurlijke drukte en vereenvoudiging.
- Meer doen met minder.
- Verbetering van dienstverlening door innovatie.
- Verbetering van oplossingsvermogen en verantwoording.

Daardoor moet de dienstverlening voor burgers en bedrijven beter worden. In alle maatschappelijke sectoren zullen er dan ook positieve effecten te voelen zijn. Zo'n dertien organisatiebrede sleutelprojecten moeten ervoor zorgen dat de Vlaamse overheid de strategische doelstellingen kan CalibriDe Vlaamse regering volgt de uitvoering van dit meerjarenprogramma nauwgezet op via interne rapportering van het 'CAG' (College van Ambtenaren-Generaal) en de 'Commissie Efficiënte en Effectieve Overheid' (extern klankbord en denktank).

Argwaan

Al vanaf de start stond de ACOD argwanend tegenover dit meerjarenprogramma. Het gaf de indruk dat er, achter een façade van mooie woorden, een traject werd opgezet om het overheidsoptreden terug te dringen en te besparen op personeels- en werkmiddelen van de overheidsdiensten. Zeker bij het luik 'meer doen met minder' sprongen de oranje knipperlichten aan.

Betekent 'slagkrachtig' meer doen met minder personeel en middelen?

Nu we na enkele jaren een voorlopige balans opmaken, constateren we dat onze argwaan terecht was. De Vlaamse regering en een deel van het CAG hebben het meerjarenprogramma aangegrepen om botweg het mes te zetten in het overheidsoptreden, in het personeel, in de werkmiddelen en in de dienstverlening.

Ten eerste: in het overheidsoptreden werden de uitbestedingen en privatiseringen opgedreven. Het ICT-gebeuren is grotendeels ge-outsourced (geprivatiseerd) en er zijn, bijvoorbeeld, de (opleidings/begeleidings-)uitbestedingen bij de VDAB (meer dan 111 miljoen euro per jaar). Privatiseringen en uitbestedingen die niet altijd efficiënter, effectiever en besparend zijn (integendeel ze kosten meer). Hier maakt men dus een zuiver politiek-ideologische rechtse keuze voor minder overheid en meer privé-initiatief. Ten tweede: er zijn de brute en lineaire besparingen op personeel met 7,1% afvloeiingen (=2200 personeelsleden minder) en vermindering van de werkmiddelen met 425 miljoen euro euro's. Dit zorgt ervoor dat de werkdruk stijgt bij de overblijvende personeelsleden en dat de (kwalitatieve) dienstverlening erop achteruit gaat. Meer doen met minder personeel en middelen kan immers niet.

Ten derde: er is de 'rationalisatie' van de managementondersteunende functies (MOF). Deze rationalisatie is een samensmelting van taken en functies van de boekhouding, personeelsdiensten, facility,... en blijkt een verkapt manier om te besparen op het personeel van niveau D en C en de diensten. Hier maakt de Vlaamse regering een keuze voor minder kortgeschoolden, terwijl de werkloosheid bij die arbeidsmarktgroep torenhoog is. Hier gaan we de zaken strikt opvolgen en de rechten en verworvenheden van de betrokken personeelsleden vrijwaren van afbraak.

Ten vierde is er het modern HR-beleid. Dat zou het sluitstuk van een slagkrachtige overheid moeten zijn geweest. Door vooral te focussen op de afbraak van het statutair ambt en de verworvenheden van het Vlaams PersoneelsStatuut (VPS), is dit echter voor de regering en het CAG op een sisser uitgedraaid.

Van bij het begin heeft de ACOD zich fors verzet tegen de afbraak van het personeelsstatuut. Een modern HR-beleid dient een win-win-situatie te zijn, zowel voor personeel, als voor de overheid.

Een HR-beleid met een ruim draagvlak bij alle partners is voor ons belangrijk. Door star te proberen rechten af te bouwen van statutairen en penants te geven aan contractuelen, bouw je geen modern HR-beleid op. De grote HR-verandering is er niet gekomen, gelukkig maar voor het personeel. Als ACOD staan we voor een modern HR-beleid dat de huidige sterke VPS-punten versterkt.

Betekent 'slagkrachtige overheid' investeren in personeel en dienstverlening?

Een slagkrachtige overheid bouw je niet op door te besparen op personeel, op werkmiddelen, op investeringen, of door uitbestedingen,... Dan breek je af, je verzwakt de overheid en de kwalitatieve dienstverlening aan de bevolking. Dan leg je juist de basis voor een lamelndige overheid.

De ACOD wil een sterke overheid die beschikt over de nodige middelen voor een ruim pakket aan kerntaken, voor personeel en werking. Alleen dan kan er slagkrachtige dienstverlening zijn, die effectief en efficiënt is voor de Vlamingen. In vele entiteiten is nu echter de discussie bezig over het beperken van de kerntaken wegens te weinig personeelsleden en hanteert men de leuze 'minder doen met minder'. Dat is de wereld op zijn kop.

Een grootscheeps investeringsplan dient te worden opgesteld om de overheidsdienstverlening verder te moderniseren en nog kwalitatiever te maken. Tevens dient de klantgerichtheid versterkt te worden. Want overheidsdiensten zijn een garantie voor de bevolking op objectieve en betaalbare dienstverlening.

Slagkrachtige vakbond bij de overheid

Een slagkrachtige vakbond binnen de overheid is er één die inzet op kwaliteit van zijn afgevaardigden, een grote groep van gevormde en opgeleide militanten en afgevaardigden die zich elke dag inzetten op de werkvloer voor de leden en collega's. De



ACOD staat op dat vlak sterk met zo'n 430 verkozen syndicaal afgevaardigden bij de Vlaamse overheid. In het verleden hebben we onze slagkracht al meermaals getoond. Ook in de toekomst zal die slagkracht er zijn. Dit jaar zijn er vormingsinitiatieven, en zal er ingezet worden op vernieuwing en verjonging van ons militantenkorps.

Een slagkrachtige vakbond is er ook één die zich met dossierkennis volop in het overleg en onderhandeling werpt... om resultaten te boeken. Getrouw aan onze socialistische principes, zullen we elk overleg/onderhandeling aftoetsen. Maar voor ACOD is het evident dat wanneer dit niet lukt, er steeds acties volgen. Ons motto is en blijft dan ook: "Overleg waar nodig, actie als het moet." ■

Chris Moortgat

3 en 4 april 2014 Politieke vakbondshappening

Onze afgevaardigden, militanten en leden worden dagelijks geconfronteerd met politieke beslissingen over de openbare sector. Het management vertaalt die naar de werking en personeelsplannen in de diensten. Ook de ACOD moet kunnen wegen op de politiek en in staat zijn te antwoorden met een eigen visie, voorstellen en reacties. Daarom organiseren we voor onze Vlaamse en federale overheidsdiensten op 3 en 4 april 2014 een politieke vakbondshappening. Je mag weldra een uitnodiging in de bus verwachten.

De Technische en Algemene Comités van de Vlaamse en federale overheidsdiensten buigen zich momenteel over een discussietekst over politieke partners en een politiek-syndicaal memorandum. De happening zal focussen op drie zaken:

- een vakbondsstatement over onze politieke keuze
- een memorandum aan de politieke partijen
- het debat aangaan met de politiek.

Aan het (Vlaams) debat in aanwezigheid van de pers nemen deel: Koen Van den

Heuvel (CD&V), Bart Van Malderen (sp.a), Matthias Diependaele (N-VA), Elisabeth Meuleman (GROEN) en Bart Tommelein (Open VLD). Peter Mertens (PVDA) zal een kort statement maken. Chris Reniers (algemeen secretaris ACOD) repliceert.

Op de happening zal je je ook kunnen informeren bij de infostands van sp.a, GROEN en PVDA en het gesprek aangaan met enkele parlementsleden.

Chris Moortgat



Bijzondere Jeugdzorg Zorgen zijn nog niet voorbij

Op 21 januari 2014 vroeg de ACOD opnieuw een dringend informeel overleg met de administrateur-generaal van het agentschap Jongerenwelzijn Stefaan Van Mulders. De aanleiding was het probleem rond 'oneigenlijke plaatsingen'. Bij 'oneigenlijke plaatsingen' gaat het om jongeren die in een gemeenschapsinstelling terecht komen, maar die in een psychiatrische instelling thuishoren. Dat probleem sleept al lange tijd aan. Een verslag van de ontmoeting tussen de drie vakbonden met de heer Van Mulders, andere prominenten van zijn administratie en de vertegenwoordigster van de bevoegde minister.

Administrateur-generaal Stefaan Van Mulders erkent de problematiek en bevestigt dat een aantal minderjarigen terugkeert is naar de gemeenschapsinstellingen na een gepland of mislukt traject. Terzelfdertijd stelt hij dat de time-out-afspraken met VAPH-voorzieningen (Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap) beter zou lopen dan vroeger. We vragen uiteraard cijfers hierover en wijzen erop dat time-out-trajecten geen permanente oplossing bieden. De heer Van Mulders kan de cijfers op dat moment niet voorleggen.

Structurele oplossingen

De vakbonden stellen dat de doorstroming naar de GES+-plaatsen in 2013 allesbehalve optimaal was en vragen uitbreiding van het aantal GES+-plaatsen.

De heer Van Mulders zegt dat hiervan geen sprake kan zijn en dat de beschikbare capaciteit optimaal benut zal worden bij de opstart van de 'toegangspoort' (lees = integrale). Nancy Bleys, raadgever van minister Jo Vandeuren, zegt dat de GES+-plaatsen in Oost-Vlaanderen (opgericht in 2011 als antwoord op de staking van de GI's in 2010) niet ingevuld werden zoals het hoort. Er zijn gesprekken aangegaan om dit te verhelpen. De vakbonden wijzen erop dat er ook in Limburg problemen zijn met de invulling van deze plaatsen.

De vakbonden vragen naar de resultaten van het overleg met de psychiatrie en verwijzen naar het overleg van 30 augustus 2013 en naar het EOC van 22 oktober 2013, waarbij beloftes werden gedaan om via overleg tot een betere samenwerking te komen.

De heer Van Mulders antwoordt dat de mogelijkheid van de jeugdrechter om minderjarigen toe te vertrouwen aan gesloten psychiatrische instellingen – zoals bepaald in het jeugdsanctierecht – opnieuw werd uitgesteld.

De overheid verwacht veel van een initiatief om op provinciaal niveau netwerktafels te organiseren om zo de samenwerking tussen Jongerenwelzijn- Psychiatrie en VAPH-voorzieningen te verbeteren. De exclusiecriteria zullen bespreekbaar worden gesteld, aangezien dit een echt probleem vormt.

Er is een nieuwe Interministeriële Conferentie (IMC) gepland in februari 2014 (=

overleg tussen het federale en Vlaamse niveau – psychiatrie is federale bevoegdheid / Jongerenwelzijn en VAPH Vlaamse bevoegdheid). Het is de bedoeling een project op te starten, waarbij complexe dossiers met multiple diagnose terecht kunnen in gesloten psychiatrische voorzieningen.

Vanaf 2015 zal erin het OPZ Geel (= Openbaar Psychiatrisch Ziekenhuis in Geel) een crisisunit opgericht worden met minimaal vier plaatsen (of dit voor jongens en meisjes zal zijn, is nog niet duidelijk). De vakbonden wijzen erop dat de oprichting van een crisisunit zinvol is, maar geen structurele oplossing biedt.

Oplossingen op korte termijn

De vakbonden vragen of het mogelijk is dat financiële middelen – gepland voor knelpunt dossiers – ter beschikking worden gesteld van de gemeenschapsinstelling, om externe expertise aan te trekken.

De heer Van Mulders antwoordt dat in de toekomst alle financiële middelen beheerd worden door de 'toegangspoort' (door de 'hulpregie') en dat deze beslist over de besteding van de middelen. Hij voegt eraan toe dat het kan, mits goed overleg en intervisie met de hulpregie.

De vakbonden vragen dat – als antwoord op de huidige crisissituatie – extra personeel aangeworven wordt, meer bepaald één extra mannelijk personeelslid in Beerlem en één extra in Mol (De Markt), zodat

er met de knelpunt dossiers blijvend in een 1-op-1-relatiege-
werkt kan worden.

De heer Van Mulders zal de mogelijkheid hiervan bekijken.

De vakbonden stellen dat de knelpunt dossiers een structureel probleem vormen en pleiten ervoor om het personeelskader uit te breiden in functie van de individuele zorg die deze minderjarigen vereisen. Concreet stellen de vakbonden per campus (De Markt – De Hutten – Ruiselede – Beernem) de volgende uitbreiding van het personeelskader voor: één ergotherapeut, één leerkracht en twee opvoeders.

De heer Van Mulders repliceert dat dit momenteel niet realiseerbaar is, gezien de nakende verkiezingen.

De vakbonden verwijzen naar het overleg van 30 augustus 2013 en 23 oktober 2013, waarbij het engagement werd genomen om een PAR (= prikkelarme ruimte) in te richten. In Beernem wordt die gepland in de te realiseren nieuwbouw. De vakbonden vragen om, in afwachting hiervan, op een creatieve manier te zoeken naar een tussenoplossing in de vorm van een tijdelijke PAR.

De heer Van Mulders zal dit bespreken met de plaatselijke directie.

De vakbonden vragen of er opnieuw overwogen wordt om een opnamestop in te voeren in Beernem om zodoende de werkdruk van de onthaalleefgroep te verlagen, zoals het vorig jaar het geval was.

De heer Van Mulders antwoordt dat dit momenteel niet aan de orde is en dat dit een zeer uitzonderlijke maatregel is die niet licht opnieuw genomen zal worden.

Algemene bedenking

De vakbonden uiten hun bezorgdheid over de impact van de invoering van de Integrale op de afhandeling van de knelpunt dossiers en vrezen onder meer:

- Het afschaffen van het overlegorgaan RIG.
- Doorstroming +18-jarigen.

De overheid antwoordt dat vervolghulp voor +18-jarigen mogelijk blijft binnen de Integrale.

Besluit

De heer Van Mulders zal de plaatselijke directies contacteren en vragen om de plaatselijke toestand in kaart te brengen. Hij zal ook de mogelijkheid bekijken tot het uitbreiden van het personeelskader (zie vraag 2 – korte-termijnoplossingen) en laat de mogelijkheid onderzoeken om een tijdelijke PAR in te richten in Beernem. ■

Martine Devisscher, Jan Van Wesemael

Vlaams overheidspersoneel Komt er nog een sectoraal akkoord?

De uitvoering van het vorig sectoraal akkoord 2011-2012 is gestart. Daarin realiseren we nog een aantal fel gesmaakte maatregelen die het Vlaams overheidspersoneel ten goede komen. Het gaat onder meer om de stapsgewijze verhoging van de eindejaarstoelage met 9%, de verhoging van de maaltijdcheques van 5 naar 7 euro per dag en de tweede salarisschaal voor het contractueel catering- en schoonmaakpersoneel. Normaal gezien dienden we vorig jaar te starten met nieuwe cao-onderhandelingen voor een sectoraal akkoord 2013-2014, maar de onderhandelingen over het modern HR-beleid strooiden roet in eten.

Toch willen we als ACOD nog proberen om de onderhandelingen opnieuw te starten. We gaan na of we voldoende bouwstenen hebben om tot een nieuw sectoraal akkoord te komen. We hebben dan ook toegezegd om in februari en maart te starten met onderhandelingen, maar we willen deze afgerond zien tegen ten laatste midden april.

Ook in sociaaleconomisch moeilijke tijden willen wij als vakorganisatie voluit gaan voor een sectoraal akkoord voor de periode 2013-2014. Echt constructief werk gebeurt niet in de media, maar in de beslotenheid van overleg en (minimaal) vertrouwen. In onze eisenbundel van het gemeenschappelijk vakbondsfront hebben wij (rekening houdend met de sociaaleconomische omstandigheden en de legislatuur) realistische en hoofdzakelijk kwalitatieve voorstellen opgenomen. Daartegenover staat onze verwachting dat de Vlaamse regering geen lineaire besparingen meer doorvoert op personeelsgerelateerde kredieten en afstand neemt van de niet door een kosten-batenanalyse gedragen outsourcing.

Ons geld terug!

Er moet weer geld op tafel komen om de cao te faciliteren. Op zijn minst moet het 'afgenomen' cao-geld van 5,965 miljoen euro opnieuw in de onderhandelingspot komen. De Vlaamse regering heeft immers een overschot van 174 miljoen euro op de begroting en er is de terugbetaling van een deel van het bankengeld ten belope van 500 miljoen euro. De banken zijn gered geweest met ons belastinggeld, wij willen ons deel van de koek terugkrijgen.

Kwalitatieve eisen

Outsourcing

Telkens wanneer de overheid overweegt om over te gaan tot outsourcing, moet ze eerst overgaan tot een objectieve kosten-batenanalyse. Als het zelf doen goedkoper blijkt te zijn, moet de overheid afstappen van de uitbestedingspiste. We stellen tevens dat voor iedere geoutsourceerde taak de Vlaamse overheid te allen tijde moet garanderen een alternatief te kunnen (laten) ontwikkelen.

>>>

'Anders werken'

Het 'anders werken' houdt in dat sommige personeelsleden één of enkele dagen per week thuis kunnen werken. Dit is vooral nuttig om de situatie gezin-werk beter te kunnen combineren. Niet elke job is echter geschikt voor thuiswerk. Denk maar aan schoonmaak, chauffeurs, sluiswachters,... Voor deze personeelsleden vragen we de mogelijkheid tot recuperatie van te veel gepresteerde uren in halve of hele dagen. Ook vragen we dat we meer betrokken worden bij de inrichting van (nieuwe) VAC's en annexen door terugkoppeling van stuurgroepvergaderingen aan ons, waardoor we beter kunnen anticiperen bij de inrichting van deze (nieuwe) gebouwen.

Raad van beroep

Terwijl een beslissing van de raad van beroep tegen een tuchtstraf, negatieve evaluatie of weigering van sommige verlopen slechts bindend is als ze unaniem is, willen wij dat een advies bindend zal zijn bij een gewone meerderheid.

Economische en financiële informatie (EFI)

Om een beter inzicht te verkrijgen in de financiële situatie van departementen en agentschappen, is in het sectoraal akkoord 2010-2012 afgesproken om semestrieel toelichting te verstrekken over de resultaatsrekeningen en begrotingen. Deze rapportering loopt in sommige entiteiten zeer stroef. We vragen dan ook een gestandaardiseerde managementrapportering, maar daarbovenop ook dat de adviezen van de Inspectie Financiën ons automatisch ter beschikking gesteld worden.

Leeftijdsbewust en duurzaam personeelsbeleid

De maatregelen van de federale regering zoals het ingrijpen in verschillende vormen van loopbaanonderbreking en vooral het optrekken van de pensioenleeftijd, brengen de balans arbeid en gezin ernstig in het gedrang. Deze maatregelen staan haaks op de inspanningen op het vlak van leeftijdsbewust en duurzaam personeelsbeleid, die ingezet zijn met de bepalingen van het sectoraal akkoord 2005-2007.

Ook de slogan 'meer met minder' laat zijn sporen na. Daarom willen wij van de Vlaamse overheid compenserende tegenmaatregelen. Er moet tegemoet gekomen worden aan de verschillende noden en wensen van de diverse leeftijdsgroepen om doorheen alle loopbaanfasen gemotiveerd en efficiënt aan het werk te kunnen blijven. De afspraken uit het sectoraal akkoord 2005-2007 betreffende het leeftijdsbewust personeelsbeleid die nog geen uitvoering kregen, worden – daar waar nuttig en mogelijk – opnieuw geactiveerd, aangevuld en geoptimaliseerd.

Personeelsplannen

We kunnen leven met effectiviteits- en efficiëntiewinsten, maar het verhaal van lineaire besparingsmaatregelen (kopen en VTE) is absurd en moet worden verlaten. In het kader van sociaal- en personeelsvriendelijk werkgeverschap willen wij de instandhouding van de tewerkstelling in de niveaus D en C.

Kwantitatieve eisen

Eindejaarstoelage

We vinden dat het bedrag van de eindejaarstoelage progressief dient te verhogen tot een volwaardige dertiende maand.

Efficiëntie en effectiviteitswinsten

Wij stellen voor om de weerslag van de gelijkenschakeling privé-openbare sector op het vlak van eindejaarstoelage te compenseren door efficiëntie en effectiviteitswinsten te boeken door het updaten en optimaliseren van de BBB-structuur.

Zoals jullie merken, kosten deze voorstellen geld. Wij willen ons deel van het geld van de hold-up van het raamakkoord terug, en willen een deel van de koek van het bankengeld en het begrotingsoverschot. En we tonen de manier aan de Vlaamse regering om te besparen op dure uitbestedingen en niet op koppen. Een slagkrachtige overheid dient ook slagkrachtig te zijn naar het verbeteren van de arbeidsvoorwaarden van zijn personeelsleden, zij doen immers immers dagelijks het werk voor de Vlaamse burgers. ■

Chris Moortgat





Brandweershervorming Een straatje zonder einde?

In verschillende edities van Tribune informeerden we u al over de hervorming van de civiele veiligheid en in het bijzonder over de opstelling van nieuwe personeelsstatuten voor het personeel van de stedelijke brandweerdiensten. Nu geven we een stand van zaken van het dossier.

Zoals gemeld in de Tribune van januari, hebben we als sector over het 'wetsontwerp tot vaststelling van bepaalde aspecten van de organisatie van de arbeidstijd' een protocol van niet-akkoord afgesloten. De collega's van het ACV gaven wel hun goedkeuring. De belangrijkste reden voor de ondertekening voor niet-akkoord is het feit dat het mogelijk is dat er in sommige brandweerzones langer zal moeten gewerkt worden dan 38 uur per week. ACOD LRB beseft al te goed dat een onmiddellijke invoering van de 38-urenweek in alle zones financieel niet haalbaar is. Dat is ook de reden waarom we tijdens de onderhandelingen gepleit hebben voor een overgangsregeling tijdens de onmiddellijke periode na de invulling van de brandweerzones vanaf 1 januari 2015. Als organisatie waren we dan ook meer dan tevreden dat de Raad van State, waar het wetsontwerp werd neergelegd voor

advies, onze logica volgde en de afwezigheid van een bepaalde overgangsregeling aanklaagde. Jammer genoeg hebben we onlangs moeten vaststellen dat na een tweede lezing in de Ministerraad deze laatste een merkwaardige invulling deed van de notie 'overgangsregeling'. De Ministerraad besliste dat in de zeven hulpverleningszones waar meer dan 50% van het personeel gemiddeld meer dan 38 uur per week werkt, het mogelijk zal zijn om gemiddeld 48 uur per week te werken. Als overgangsregeling bepaalt het besluit dat de 38-urenweek ten laatste in 2025 een feit moet zijn. Bovendien schrijft men tevens een verlenging van 10 jaar voor, wat de maximale overbrugging brengt tot het jaar 2035! Men voorziet weliswaar in vakbondsonderhandeling, maar voor ons is deze overgangsregeling onaanvaardbaar.

De statuten van het personeel

Ondertussen werd een eerste ronde afgesloten van de onderhandelingen over het administratief en geldelijk statuut. De Raad van State weigerde immers advies te geven zolang de onderhandelingen met de vakbonden liepen. De minister verklaarde

dat er een tweede onderhandelingsronde komt na het advies.

Ondanks onze geslaagde actie van 13 december en de belofte van minister Milquet, ontbraken nog altijd de voor ons fundamentele overgangsbepalingen voor de personeelsleden die vandaag in dienst zijn. Onder druk van de ACOD kwam er een schrijven van minister Milquet. Zij engageerde zich om de onderhandelingen met de vakbonden te hervatten, zodra de Raad van State advies zou uitbrengen. Dat advies is er ondertussen en de teksten zijn in die zin aangepast: de opmerkingen van de Raad van State werden overgenomen. Ook de overgangsbepalingen worden nu in het statuut opgenomen. De nieuwe teksten zullen nu op 21 februari op de ministerraad voorgelegd worden. Meer nieuws in de volgende editie van Tribune over wat de uitkomst daarvan is.

Mil Luyten

Politie Fusie van politie- zones: gevolgen voor het personeel

De federale overheid hoopt dat politiezones vrijwillig fusioneren. Voorlopig worden geen normen naar voren geschoven om dit als een verplichting op te leggen. Wel werd een wettelijk kader gecreëerd om de mogelijkheid van samensmelting te regelen. Uiteraard heeft een fusie gevolgen voor de personeelsleden. Als ACOD zien we er steeds op toe dat het personeel niet de dupe wordt.

Sinds 2009 werd een wettelijk kader opgezet die aan de politiezones de mogelijkheid geeft om op vrijwillige basis te fusioneren. De minister van Binnenlandse Zaken wil met de fusies de capaciteit van het politiepersoneel voor de betrokken zones en daarmee de effectiviteit van de politie verhogen. De minister laat ook horen dat schaalvoordelen een na te streven doel zijn.

Deze regelgeving is terug te vinden in artikel 99/1 tot en met 91/10 en artikel 257quinquies/1 tot en met artikel 257quinquies/10 van de Wet van 7 december 1998 tot organisatie van een geïntegreerde politiedienst, gestructureerd op twee niveaus (WGP). In het Belgisch Staatsblad van 8 april 2010 werd ook de ministeriële omzendbrief van 31 maart 2010 gepubliceerd over de mogelijkheid tot schaalvergroting van de politiezones.

Er werd geopteerd voor vrijwilligheid, omdat de federale overheid ervan overtuigd is dat de beste fusie deze is die beantwoordt aan een lokale vraag. Omdat er ook lokaal meer en meer besparingen worden opgelegd, vragen plaatselijke besturen zich allicht ook wel eens af of het niet aangewezen is om hun politiezone te doen samensmelten met een naburige zone. In de omzendbrief wordt gesuggereerd dat het wenselijk is dat alle politiezones een diepgaande reflectie hierover maken om na te gaan of een fusie ook voor hen waardevol kan zijn. Te verwachten besparingen in het personeel zou dit alles wel eens in een stroomversnelling kunnen brengen. We zijn ervan overtuigd dat vroeg of laat zelfs een publiek debat gevoerd zal worden om fusies van politiezones wettelijk op te leggen.

Wat te doen vooraleer er een fusie komt?

Vooraleer de nieuwe gefusioneerde politiezone een feit is, dienen een aantal stappen gezet te worden die we hier schematisch weer geven:

- De gemeente- of politieraad moeten een besluit nemen tot fusie van hun politiezones.
- De burgemeesters en/of de politiecolleges moeten bij de ministers van Binnenlandse Zaken en van Justitie een gezamenlijk verzoek indienen om hun politiezones samen te voegen.
- Publicatie van het Koninklijk Besluit tot bepaling van het territoriaal ambtsgebied van de nieuwe politiezone.
- Tijdens de eerste vergadering van de gemeenteraad worden de politieraadsleden verkozen.
- De (nieuwe) politieraad verklaart het mandaat van de korpschef van de nieuwe politiezone vacant en stelt de selectiecommissie samen.



- Het Koninklijk Besluit tot instelling van de lokale politie van de nieuwe politiezone wordt getroffen op voorwaarde dat:
 - het personeelskader is bepaald.
 - de begroting is vastgesteld.
 - de eindrekening van de vorige politiezone is opgesteld en goedgekeurd door de politieraad van de vorige politiezone.
- De lokale politie wordt daadwerkelijk gevestigd op het grondgebied de eerste dag van een kwartaal (1 januari, 1 april, 1 juli of 1 oktober).

Welke gevolgen?

Maar wat zijn de gevolgen voor het personeel? Artikel 257quinquies/1 WGP stelt dat de personeelsleden van het operationeel kader en van het administratief en logistiek kader van de vorige politiezones respectievelijk worden overgeheveld naar het operationeel kader en het administratief en logistiek kader van de lokale politie van de nieuwe politiezone.

Om te vermijden dat de belangen van het betrokken personeelslid worden geschaad, wordt de overdracht van het personeelslid naar de nieuwe politiezone niet beschouwd als een verandering van werkgever voor de toepassing van de statutaire bepalingen (artikel 257quinquies/3, §2 WGP). Met andere woorden, in wezen verandert er niets voor het personeelslid. Het statutair personeelslid behoudt alle rechten.

Dat geldt ook voor het contractueel personeelslid. Zijn contract blijft bestaan in de nieuwe politiezone. Eventueel is er een aanpassing nodig bij verandering van gewone werkplaats. In dit laatste geval dient deze verandering het voorwerp uit te maken van een aanhangsel bij zijn arbeidsovereenkomst (artikel 257quinquies/3, §3 WGP). In de memorie van toelichting (DOC 52 2299/001) stelt men ook dat voor het contractueel personeelslid in alle andere gevallen de wijziging van werkgever van

rechtsweg zal geschieden zonder verdere pleegvormen.

Mobiliteitsregels

De praktijk leert dat er soms problemen opdoemen bij de toepassing van de mobiliteitsregels. Ook hier is de regelgeving duidelijk in artikel 257quinquies/3, §3 WGP. Het personeelslid overgeheveld naar een nieuwe politiezone is niet gebonden door de aanwezigheidstermijn die vereist wordt om in aanmerking te komen voor mobiliteit.

De memorie van toelichting formuleert het als volgt: "De overdracht van het personeelslid naar de nieuwe politiezone is niet vrijwillig, maar vloeit voort uit de samensmelting. Om deze reden bepaalt het ontwerp dat de betrokkene niet verplicht is de

aanwezigheidstermijn, voorzien in het kader van de mobiliteit, te vervullen alvorens een andere bediening binnen de politiediensten aan te vragen."

Zodra de fusie een feit is (publicatie K.B. tot instelling van de nieuwe politiezone) kan elk personeelslid zich dus inschrijven in de mobiliteit. De ACOD zal op geen enkel ogenblik dulden dat deze bepaling niet correct wordt toegepast. Bij eventuele problemen raden we u aan om onmiddellijk contact op te nemen met de vaste afgevaardigde van uw gewest.

Verlies van mandaat?

Wat zijn de gevolgen voor de korpschef die als gevolg van de fusie geen mandaat meer uitoefent? Hier zijn we aangewezen op artikel 79bis van de Wet van 26 april 2002 houdende de essentiële elementen van het statuut van de personeelsleden van de politiediensten en houdende diverse andere bepalingen met betrekking tot de politiediensten. De mandaathouder in de lokale politie die als gevolg van een herstructurering geen mandaatambt meer uitoefent, wordt door de burgemeester of

het politiecollege herplaatst in een ambt dat overeenstemt met zijn kwalificaties. De betrokken mandaathouder heeft vanaf het einde van die mandaatuitoefening en voor de periode gaande tot de afloop van de afgebroken mandaattermijn, de statutaire keuze tussen het behoud van de geldelijke rechtspositie verbonden aan het afgebroken mandaatambt en die verbonden aan zijn nieuwe ambt.

We zijn er ons van bewust dat hiermee niet alle vragen zijn beantwoord. Aarzel niet ons te contacteren bij twijfel over mogelijke gevolgen van een fusie. ■

Eric Picqueur





M-decreet: het personeel is er niet klaar voor

ACOD Onderwijs heeft de onderhandelingen over het M-decreet afgesloten met een protocol van niet-akkoord. Vooral de bezorgdheid over de gevolgen voor het personeel heeft ons protocol gekleurd.

In enkele punten van het M-decreet kan ACOD Onderwijs zich wel vinden. Het gaat over:

- De invoering van een type 9.
- De decretale verankering van de opdrachtomschrijving van het gewoon onderwijs in verband met de verplichting tot het nemen van gepaste en redelijke aanpassingen.
- De definitie van het gemeenschappelijk curriculum.
- Het behoud van middelen binnen het leerplichtonderwijs.

Bezorgdheden

Toch zijn er heel wat elementen die ervoor zorgen dat de ongerustheid en bezorgdheid bij de personeelsleden groot is:

- In het gewoon onderwijs vreest men geen passend antwoord te kunnen geven op de zorgvragen van alle leerlingen. Zij worden vandaag, omwille van diverse redenen, op de proef gesteld en hebben de vrees dat dit de spreekwoordelijke

druppel is. De personeelsleden voelen zich niet voorbereid, hebben geen zicht op wat van hen verwacht wordt,...

- In het buitengewoon onderwijs vreest men voor zijn job of voor de invulling ervan. Daarnaast is er ook de bezorgdheid of het welbevinden van de leerlingen wel centraal staat in de vooropgestelde werkwijze.
- Bij de CLB is men volop in de ban van het Decreet op de Integrale Jeugdhulp. Het M-decreet zal ervoor zorgen dat de personeelsleden nog meer onder druk komen te staan. Voor een aantal bepalingen met betrekking tot de CLB is de ingangsdatum trouwens 1 januari 2014. Dit wordt erg moeilijk, zo niet onmogelijk.

Onvoldoende voorbereiding en omkadering

Bovenstaande, al dan niet terecht, bezorgdheden maken duidelijk dat het onderwijsveld niet klaar is om op een ordelijke manier met dit decreet van start te gaan op 1 september 2014. De overheid zelf heeft nagelaten om de aangekondigde omkadering voor de competentieontwikkeling op een afdoende manier te organiseren. Hoewel de onderhandelingen

afgerond werden in juli 2013, is ook de verdere afhandeling van het dossier geen schoolvoorbeeld van goed bestuur. ACOD Onderwijs rekent op de redelijkheid van de parlementsleden om de ingangsdatum te wijzigen, zodat de nodige tijd kan uitgetrokken worden om via competentieontwikkeling de personeelsleden voor te bereiden op de wijzigingen.

Pijnpunten

Daarnaast wil ACOD Onderwijs enkele pijnpunten aangeven die ofwel in andere decreten, ofwel in de uitvoeringsbesluiten aan bod moeten komen:

- 1.** We blijven aandringen op een betere omkadering van het nieuwe type 9. De rigide budgettaire logica heeft het opnieuw gehaald. We verzetten ons tegen deze boekhoudersmentaliteit, die geen oog heeft voor de werkelijke noden van de leerlingen.
- 2.** We wensen dat er een oplossing komt om de daling van de lestijdenpakketten op te vangen die voortvloeit uit de samenvoeging van de type 1 en type 8 tot het basisaanbod (door de degressieve lestijdentabellen). Deze samenvoeging geeft

aanleiding tot een onmiddellijk verlies aan tewerkstelling en gaat in die zin in tegen de uitgangspunten van de overheid ('geen besparing').

3. De omkadering in de CLB is ontoereikend om de veelheid aan bijkomende opdrachten te blijven uitoefenen. Indien de Vlaamse gemeenschap wenst dat er een kwaliteitsvolle dienstverlening blijft uitgaan van de CLB, dan moet zij ook investeren in deze centra.

4. De expertise van de personeelsleden in het buitengewoon onderwijs mag niet verloren gaan voor de onderwijssector. Deze personeelsleden hebben door hun ervaring in het buitengewoon onderwijs kennis en vaardigheden verworven die noodzakelijk zijn om de leerlingen die zij begeleiden, ongeacht waar ze school lopen, de nodige zorg te verlenen. De personeelsleden in het buitengewoon onderwijs, zowel vastbenoemden als TADD'ers, zouden hun huidige jobinvulling kunnen zien wijzigen of hun job zelfs verliezen. Enerzijds kan dit gebeuren door een aantal verschuivingen binnen het buitengewoon onderwijs:

- Leerlingen type 2 zouden kunnen verschuiven naar het basisaanbod, wat vooral voor de paramedische omkadering een ernstig verschil zou uitmaken (BuBaO: van 3,9 naar 1 / BuSO van 1,5 naar 0,5).
- Leerlingen in type 9 krijgen dezelfde omkadering als type 3, waar nu in sommige scholen deze leerlingen in type 4 of type 7 ondergebracht worden. Dit zal ervoor zorgen dat, in deze instellingen, op termijn de globale omkadering lager zal zijn.
- Doordat de scholen die momenteel type 1 of type 8 inrichten, het basisaanbod zullen inrichten, zal er concurrentie ontstaan tussen scholen (die er vandaag niet is) en zouden er leerlingverschuivingen kunnen zijn.

Anderzijds kan dit ook het gevolg zijn van een daling van het aantal leerlingen in de instelling, doordat bijvoorbeeld de leerlingen langer in het gewoon onderwijs blijven als gevolg van de meer uitgewerkte procesgerichte aanpak om tot doorverwijzing te komen. Het moet duidelijk zijn dat de huidige

TBSOB-regeling niet volstaat om deze personeelsleden op te vangen. Zeker niet voor de paramedische personeelsleden, zij kunnen in zeer beperkte mate een zinnvolle wedertewerkstelling krijgen in het ambt van zorgcoördinator. Voor de TADD'ers is er zelfs geen opvangmogelijkheid, de TADD is immers beperkt tot het ambt! We pleiten daarom dat de mogelijkheid wordt geboden dat naast dat van zorgcoördinator andere ambten worden gecreëerd die een school toelaten om een zorgteam op te richten. Het zorgteam moet de leerkracht in de klas ondersteunen om zijn taak naar behoren uit te voeren. In de ambten van het zorgteam kunnen de vastbenoemden en TADD'ers die niet langer kunnen tewerkgesteld worden in het buitengewoon onderwijs, aangesteld worden. Voor vastbenoemden kan dit via een wedertewerkstelling, voor de TADD'ers moet de anciënniteit opgebouwd in het buitengewoon onderwijs, meetellen voor de nieuwe ambten!

5. Naast de zorgteams die moeten kunnen ontstaan in de scholen, moet ook de algemene omkadering verhoogd worden, zowel in het gewoon als buitengewoon onderwijs (bijvoorbeeld door de aanwendingspercentages te verhogen of door de omkadering van type 3 aan te passen).

6. We vestigen ook de aandacht op de

problematiek van de personeelsleden die tewerkgesteld worden in het GON-ION. Momenteel is er een werkgroep actief om oplossingen te zoeken, maar zonder de nodige middelen wordt het moeilijk om daadwerkelijk tot aanvaardbare arbeidsomstandigheden te komen voor deze personeelsleden.

Conclusie

De ingangsdatum van het decreet moet gewijzigd worden, zodat er de nodige tijd is om door middel van competentieontwikkeling de personeelsleden voor te bereiden op de geplande wijzigingen. Bovendien moet deze tijd ook gebruikt worden om via de uitvoeringsbesluiten duidelijkheid te verschaffen over de personeelsaangelegenheden. Daarnaast moeten er bijkomende middelen aangeboden worden om van het theoretische decretale kader een werkbaar, praktische realiteit te maken! ■

Goedgekeurde tekst UB 15 januari 2014



Afgestudeerd in 2013? Vraag aanvullend vakantiegeld aan

Sommige jonge collega's laten tijdens hun eerste schooljaar een pak geld liggen. Jammer, zeker als je weet dat het slechts een kleine moeite is om het aanvullend vakantiegeld – want hierom gaat het – aan te vragen.

Het vakantiegeld voor 2014 wordt berekend op basis van de prestaties geleverd in het kalenderjaar 2013. Wie tijdens het vorige school- of academiejaar afstudeerde, kon ten vroegste op 1 september 2013 in het onderwijs tewerkgesteld worden. Hij kan dus in 2014 op maximaal een derde van het volledige vakantiegeld aanspraak maken. De periode van 1 januari 2013 tot en met de dag voor zijn eerste indiensttreding kan echter ook in aanmerking komen. Men spreekt dan van aanvullend vakantiegeld.

Wanneer heb je recht op dit aanvullend vakantiegeld?

Het aanvullend vakantiegeld wordt toegekend als je aan volgende voorwaarden voldoet:

- Je was op 31 december 2013 jonger dan 25 jaar.
- Je bent in dienst getreden uiterlijk op de

laatste werkdag van de vier maanden volgend op de datum waarop je studies werden beëindigd.

- Je hebt nooit eerder winstgevende beroepsactiviteiten uitgeoefend waaruit de stopzetting van het recht op kinderbijslag voortvloeide.
- Je hebt een volledig en correct ingevulde aanvraag ingediend bij het werkstation dat bevoegd is voor de school waar je voor de eerste keer aangesteld was.

Het aanvraagformulier voor aanvullend vakantiegeld kan je verkrijgen bij ACOD Onderwijs in je regio of provincie of op je schoolsecretariaat.

Hoe wordt je aanvullend vakantiegeld berekend?

Men kijkt naar de prestaties die je leverde bij uw eerste indiensttreding. Indien je dan slechts 12/24 presteert en bij je volgende aanstelling een volledige betrekking opneemt, ontvang je slechts de helft van het aanvullend vakantiegeld.

Maar het kan ook omgekeerd: wie in het onderwijs start met een volledige opdracht en nadien terugvalt op 6/24, ontvangt toch het volledige aanvullend vakantiegeld.

Een voorbeeld: Peeters behaalde haar diploma op 30 juni 2013. Zij krijgt een eerste voltijdse aanstelling van 23 september 2013 tot en met 20 december 2013. Ze doet haar aanvraag voor aanvullend vakantiegeld en ontvangt in 2014 haar vakantiegeld in twee verschillende betalingen: het vakantiegeld voor de periode van tewerkstelling en het aanvullend vakantiegeld.

Wat met prestaties in de privésector?

Wie vóór 1 november 2013 een eerste tewerkstelling in de privésector aanneemt, bijvoorbeeld tijdens de maanden juli en augustus, en nadien vóór 1 november 2013 in het onderwijs wordt aangesteld, kan toch bij het Agentschap voor Onderwijsdiensten (AgODi) een aanvraag voor aanvullend vakantiegeld indienen. Het vakantiegeld dat voor de maanden juli en augustus wordt toegekend op grond van de prestaties in de privésector, wordt dan in mindering gebracht. ■

georges.achten@acod.be

Ledenvergadering Statuuts-wijzigingen

In de week voor en de week na de krusvakantie organiseert ACOD Onderwijs in heel Vlaanderen ledenvergaderingen.

- Op de agenda:
- Statuutswijziging.
 - Actuele toestand.
 - Agendapunten van de regio/provincie.

Waar en Wanneer?

Vlaams-Brabant

Maandag 24 februari 2014, 19 uur
ACOD-gebouw, Maria Theresiastraat 121, 3000 Leuven.

Brussel

Dinsdag 25 februari 2014, 18 uur
ACOD-gebouw, Congresstraat 17-19, 1000 Brussel.

Oost-Vlaanderen

Donderdag 27 februari 2014, 19 uur
ACOD-gebouw, Bagattenstraat 158, 9000 Gent.

Limburg

Maandag 10 maart 2014, 19 uur
ACOD-gebouw, Koningin Astridlaan 45, 3500 Hasselt.

Antwerpen

Dinsdag 11 maart 2014, 19 uur
ACOD-gebouw, Stationsstraat 50, 2800 Mechelen.

West-Vlaanderen

Woensdag 12 maart 2014, 13.30 uur
ACOD-gebouw, Sint-Amandsstraat 112, 8800 Roeslare. ■



Hoger onderwijs Taal(at)testen ook nodig in tweetalige Hogere Zeevaartschool

Er is al heel wat te doen geweest over de taaltesten en de taalattestering in het hoger onderwijs. Men verliest helaas vaak de specifieke Belgische context uit het oog. Docenten in het maritiem hoger onderwijs moeten nu ook een taaltest Frans afleggen. Dat is het geval voor de Hogere Zeevaartschool.

Er is in België maar één Hogere Zeevaartschool. De gebouwen zijn gevestigd in Antwerpen, maar onze scheepsofficieren varen op Belgische en internationale wateren. Alle vakken worden zowel in het Nederlands als het Frans gegeven. Daarnaast zijn er in de laatste opleidingsjaren vakken in het Engels. Gevolg is dat de recentelijk uitgevaardigde taalregeling ook van toepassing is op de Hogere Zeevaartschool en dat zowel voor het Frans (voor alle docenten) als voor het Engels (enkel voor de docenten die in het Engels doceren).

Het is op zich geen probleem dat men van docenten die les geven in een andere taal, verwacht dat ze een bepaald minimumniveau halen, zodat een goede kennisoverdracht gewaarborgd is. De vraag is echter of het eisen van een (te) hoog niveau (C1) de technische en wetenschappelijke richtingen niet in de verkeerde richting kan drijven. Men zal immers in de toekomst, bij het aanwerven van nieuw onderwijzend personeel, genoodzaakt zijn om zich eerder op talenkennis toe te spitsen dan daadwerkelijk op vakkennis. Dat creëert het risico dat de vakkennis in deze richtingen naar de achtergrond verwezen wordt. De taalregeling treft de Hogere Zeevaartschool dubbel zo sterk als de andere hogescholen/universiteiten. Docenten moeten het vereiste C1-niveau halen voor drie talen in plaats van twee. Uitzonderingen op de taalregeling zijn er alleen gekomen voor het hoger kunstonderwijs (conserva-

toria, beeldende kunsten). Deze docenten moeten slechts niveau B2 halen. Dit is discriminatie.

Er zijn natuurlijk goede redenen te vinden om kunstopleidingen anders te behandelen, maar dezelfde goede redenen gelden eveneens voor technische opleidingen en zeker voor de Hogere Zeevaartschool. Gelijke situaties moeten gelijk worden behandeld, maar verschillende situaties behoeven een verschillende behandeling. Het probleem is dat sommigen er wel in geslaagd zijn die verschillen om te zetten in verschillende regelgeving en anderen niet. Daarom zou het een goede zaak zijn van iedereen niveau B2 te eisen. ■

*Hugo Deckers,
Tim Cools (ACOD-afgevaardigde Hogere
Zeevaartschool)*

ACOD-militanten geven hun mening Waar moet het heen met de leraren- opleiding?

De voorbije maanden kwam de leraren-opleiding geregeld in het nieuws. Omdat ACOD Onderwijs dit een bijzonder belangrijk onderwerp vindt, bogen de leden van de statutaire commissies en het uitvoerend bestuur zich op 15 januari over vier stellingen.

De bevindingen van die vergadering zijn geen officiële standpunten van de ACOD, maar ze geven wel een idee van wat er leeft bij onze militanten. Hieronder volgt een bloemlezing van wat in de werkgroepen de revue passeerde.

De toelatingsproef: zinvol en doelmatig?

Er is geen nood aan een toelatingsproef in de klassieke zin, wel aan een oriëntatieproef. Die moet aan de abituriënt duidelijk maken welke tekorten er zijn. Indien nodig, wordt er een begeleidingstraject opgelegd, eventueel in de vorm van een brugjaar.

De kwaliteit van de uitstroom optrekken door het beperken van de instroom, is een te eenvoudige oplossing. Bovendien treffen toelatingsproeven vooral de sociaal zwakkeren, die vaak met een achterstand aan hun hogere studies (willen) beginnen. De slaagkansen worden ook bepaald door de motivatie van de abituriënt. Die is moeilijk te meten in een toelatingsproef, maar bepaalt wel mee de slaagkansen en zorgt ervoor dat de student in staat is eventuele tekorten weg te werken. Ook het secundair onderwijs heeft hierbij een rol te spelen. Kansarmen worden niet genoeg begeleid en leerlingen in het algemeen worden onvoldoende voorbereid op hun studiekeuze.

Naar een volledige 'vermastering' van de lerarenopleiding?

De overheveling van de lerarenopleiding naar de universiteiten zal – onder meer om financiële redenen – de drempel verhogen en bijgevolg minder begoede leerlingen uitsluiten. Meestal zijn de pedagogisch-didactische competenties bij een beginnende leer-



kracht wel aanwezig, maar ontbreken bepaalde affectieve competenties, die zeer belangrijk zijn voor elke leerkracht op elk niveau. Als de opleiding naar de universiteiten overgeheveld wordt, zal men misschien nog minder rond deze competenties werken.

De opleiding van de leerkrachten basisonderwijs en die van de leerkrachten secundair onderwijs blijven best apart. De (vierjarige) masteropleiding zou in het laatste jaar gesplitst kunnen worden in

een 'vakinhoudelijke' richting en in een onderwijsrichting, zodanig dat men geen extra jaar lerarenopleiding meer moet volgen.

De aanvangsbegeleiding: een zaak én voor de school en voor dé lerarenopleiding?

De beginnende leerkracht wordt geconfronteerd met overbelasting en werkdruk. Hiervoor zijn veel oplossingen mogelijk.



De starter wordt opgevangen door een mentor of door een peter/meter, een leerkracht die al dan niet (gedeeltelijk) vrijgesteld is. Toch pleit men voor de herinvoering van het mentorschap, zoals destijds ingevoerd (en afgeschaft) door de minister van Onderwijs.

De directeur en zijn medewerkers dienen de beginnende leerkrachten mondeling en met een onthaalmap te informeren over de organisatie en praktische werking van de school. Ook andere personeelsleden

zoals de vakgroepvoorzitters of de zorgcoördinatoren kunnen hierbij een rol spelen. Door het aantal contacturen voor de starters te verminderen, krijgen ze meer tijd om zich in te werken: cursussen opstellen, kennismaking met de leerlingen en met de school.

De pedagogische begeleidingsdienst kan een actievare rol spelen in de aanvangsbegeleiding door het organiseren van bijscholingen, eventueel op maat (specifieke vragen van scholen).

Een forum kan leerkrachten in staat stellen hun vragen en problemen digitaal te lanceren. Andere leerkrachten kunnen dan oplossingen aandragen.

Ook de lerarenopleidingen kunnen een rol spelen. Door het organiseren van overleg en feedback kunnen ze het curriculum bijsturen en het navormingsbeleid op punt stellen.

Een aanvangsbegeleiding met gekleurde middelen?

Er moeten structurele oplossingen komen. Starters moeten begeleid worden door ervaren leerkrachten. Deze regeling mag echter niet tot een verhoging van de werkdruk leiden. De overheid moet substantiële middelen ter beschikking stellen en deze 'kleuren', zodat ze voor de juiste taken aangewend worden.

De begeleiders moeten hun jonge collega's daadwerkelijk ondersteunen en mogen geen 'agenten' van de directie zijn.

We mogen deze maatregel niet los zien van andere maatregelen ten bate van de starters: kleinere klassen, bestrijding planlast,...

Nieuwjaarsdrink

Na de werkzaamheden in de verschillende groepen werd nagepraat tijdens de nieuwjaarsreceptie. De meeste deelnemers vonden het een verrijking dat de leden van de verschillende commissies elkaar op een formele en informele wijze konden ontmoeten. We zullen dit initiatief volgend jaar hernemen en roepen de commissieleden nu al op om een gemeenschappelijk thema aan te reiken. ■

raf.de.weerdt@acod.be



Sociaal statuut kunstenaars aangepast Eindelijk arbeidscontract voor iedereen

De Programmawet van eind december 2013 heeft een wijziging doorgevoerd in de Wet op het sociaal statuut van de kunstenaars. Waarom is dat gebeurd en wat verandert er?

Artikel 1 bis van de Wet op het sociaal statuut van de kunstenaars luidt nu: *“Deze wet vindt eveneens toepassing op de personen die, omdat ze niet door een arbeidsovereenkomst kunnen zijn verbonden daar één of meerdere essentiële elementen voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst ontbreken, tegen betaling van een loon artistieke prestaties leveren en/of artistieke werken produceren in opdracht van een natuurlijk of rechtspersoon. In dat geval wordt de opdrachtgever als werkgever beschouwd, en dient ook diens verplichtingen te voldoen.”*

Waarom een aanpassing?

Het principe is dat alle kunstenaars die niet als zelfstandige werken, kunnen genieten van sociale zekerheid zoals voor de werknemers. Het probleem met de vorige tekst was dat een aantal organisaties die

zich ‘derde betaler’ noemen, systematisch de kunstenaars tewerkstelden onder het principe art 1 bis, dus zonder arbeidsovereenkomst.

Dat had verregaande gevolgen: de kunstenaars hadden geen arbeidsovereenkomst en bleven dus verstoken van alle rechten die daaraan gekoppeld zijn (zoals het respecteren van collectieve arbeidsovereenkomsten en het respecteren van het arbeidsrecht). Als er geen arbeidsovereenkomst is, moeten de lonen die opgenomen zijn in cao's niet gerespecteerd worden, en zijn er bijvoorbeeld ook geen verplichte arbeidstijden en rusttijden.

Deze ‘derde betalende’ hebben een zeer ruim begrip van wat een ‘artistieke activiteit’ is, zo werd zelfs op een bepaald moment op de website van smart verduidelijkt dat vanaf datum x beroepen zoals ‘muggenraammakers’ niet meer in aanmerking kwamen voor artistieke contracten onder 1bis...

Wat bij een uitzondering?

ACOD Cultuur heeft in vele sectoren collectieve akkoorden afgesloten. Deze eerste

cao in de podiumkunsten dateert van 1993. We hebben cao's in de sector muziek, de filmsector, de audiovisuele sector en nu ook in het sociaal-cultureel werk. In het paritair comité voor het sociaal-cultureel werk is er een loon bepaald voor ‘artistiek medewerker’. ACOD Cultuur wil deze cao's gerespecteerd zien en we zijn ervan overtuigd dat er in de overgrote meerderheid van de gevallen wel sprake is van een arbeidsovereenkomst. Een uitzondering kan, bijvoorbeeld, optreden wanneer een beeldhouwer of een kunstschilder in opdracht een werk maakt in zijn atelier en daar niet noodzakelijk een arbeidsovereenkomst voor krijgt. Dan is de opdrachtgever wel verplicht om de verplichtingen tegenover die kunstenaar te voldoen voor de verzekeringen.

Welke problemen rijzen er?

Het grote probleem als er geen arbeidsovereenkomst is, is dat zelfs het gewaarborgd minimumloon niet gerespecteerd hoeft te worden. Daarom is het belangrijk om steeds een arbeidsovereenkomst te hebben.



Aangezien er heel wat misbruik was, heeft de Nationale Arbeidsraad aanbevolen om een visum in te voeren als men wil werken met artikel 1bis. Alleen in dat geval is het visum verplicht. Er zal nagegaan worden of het inderdaad niet om een arbeidsovereenkomst gaat. Het visum zal uitgereikt worden door de commissie Kunstenaars. De commissie zal uitgebreid worden met mensen uit het veld, sociale partners en de RVA.

Waarom wil 'State of the art' de wet herzien?

Een collectief van kunstenaars in Brussel, 'State of the art', roept op om de wet terug aan te passen zoals voorheen. We denken dat deze kunstenaars niet goed op de hoogte zijn van de situatie, ze beseffen niet het belang van het toepassen van het arbeidsrecht voor kunstenaars. Er is een mentaliteit gegroeid alsof de werkloosheidsuitkering een soort 'basisinkomen' is voor de kunstenaars en de technici. ACOD Cultuur pleit voor werk, niet voor werkloosheid. Er wordt veel te veel met projecten gewerkt, met korte contracten

en met interim-arbeid. Daar moet verandering in komen. Er zijn uiteraard terecht een aantal voordeelregels in de werkloosheidsreglementering voor kunstenaars en technici, precies omdat de sector zo'n jungle is van korte tewerkstellingen. Federaal minister van Werk Monica De Coninck heeft een ontwerp klaar om de reglementen duidelijker te maken. Waarschijnlijk zal dit in werking treden op 1 april 2014. Het collectief 'State of the art' zegt dat het moeilijker zal worden om werkloosheidsuitkeringen te verwerven. Dat is ten dele juist, maar is het niet logisch dat men op zijn minst het minimumloon moet respecteren voor kunstenaars en technici? Dat loon ligt nog ver beneden de minima van onze collectieve akkoorden. 'State of the art' pleit voor een veralgemening van het voordeelsysteem voor alle werkers die onder dezelfde omstandigheden werken, dus steeds met korte contracten. Wij vrezen dat dit op dit ogenblik een utopie is. De werkloosheidsreglementering is veel slechter geworden sinds november 2011, er is echt een jacht op de werklozen in plaats van op de werkloosheid. Het

ABVV zal in maart met een grote campagne starten om opnieuw een verbeterde werkloosheidsverzekering te krijgen voor iedereen.

Is het probleem met de 'rechten' nu ook opgelost?

Een groot probleem dat we nog niet hebben kunnen oplossen, is de combinatie van werkloosheidsuitkeringen met bedragen die betaald worden voor afkoop van rechten. De RVA zal deze sommen nog steeds beschouwen als inkomsten uit zelfstandige arbeid, tenzij er sociale bijdragen op betaald zijn. Dat probleem moet zeker aangepakt worden, het zal echter voor de volgende regering zijn.

Je kan alle info vinden over de situatie en de voorstellen op onze website: www.acodcultuur.be. ■

Laurette Muylaert

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

België - Belgique

P.B. - P.P.

9099 Gent X

BC 10105

Rood seniorenfeest

Op dinsdag 22 april 2014 organiseren De Voorzorg, ABVV Mechelen/Kempen, de sp.a en S-plus de 15de editie van het Rood Seniorenfeest. Vanaf 12.30 uur kan je terecht in de sporthal van het Provinciaal Sport- en Recreatiecentrum De Nekker, Nekkerspoel-Borcht 19, in 2800 Mechelen.

Het showprogramma met optredens van Matthias Lens, Luc Steeno en The Golden Bis Band begint om 13 uur. De toegangsprijs bedraagt 10 euro.

Kom je van gewest Oost-Vlaanderen, dan kan je als ACOD-lid gebruikmaken van gratis busvervoer. De bus vertrekt om 10.45 uur aan de Park & Ride in Gentbrugge. Inschrijven doe je via oost_vlaanderen@acod.be of via het nummer 09 269 93 33. Stort het correcte bedrag om het IBAN-rekeningnummer BE24 8771 4073 0138 met vermelding van naam en aantal personen.

Oost-Vlaanderen

Afdeling Wetteren
Gourmetavond

Op zaterdag 15 maart 2014 om 19 uur organiseert de afdeling Wetteren haar jaarlijkse gourmetavond in feestzaal 't Wetteraarde, Markt 9230 Wetteren (naast de kerk). Je kan je inschrijven met het strookje onderaan op de brief die je kreeg samen met de andere activiteiten van de afdeling Wetteren. Breng dit strookje voor 8 maart 2014 binnen bij één van de bestuursleden of rechtstreeks bij de secretaris via adres (zie brief) of telefonisch 09 369 43 21 of via mail marc.vanhauwermeiren@skynet.be.

Hou ook de data vrij voor ons jaarlijks (G) Rood(T) Familiefeest op 27 april 2014. Meer inlichtingen volgen.

West-Vlaanderen

Afdeling Oostende

Dienstverlening

In 2014 kunnen alle ACOD-leden weer een beroep doen op de dienstverlening van de afdeling Oostende. Er is permanentie op elke maandagavond van 18 tot 20 uur en elke vrijdagmorgen van 9 tot 11.30 uur in het kantoor op de Nieuwpoortsesteenweg 11 in 8400 Oostende.

De diensten zijn ook telefonisch te bereiken: 059/80 39 29. Leden die door omstandigheden op deze tijdstippen verhinderd zijn of bij hoogdringendheid, kunnen een afspraak maken via 0494/64 47 94.

Afdeling Brugge

Lang leve de tv

De senioren van de afdeling Brugge bezoeken op vrijdag 21 maart 2014 de interactieve tentoonstelling 'Lang leve de tv – 60 jaar televisie' in de Sint-Pietersabdij in Gent. Ze reserveerden voor een groepsticket en proeven een dagschotel in de personeelskantine van de NMBS. Verzamelen gebeurt in het station van Brugge vanaf 11.40 uur voor vertrek met de trein naar Gent om 12.01 uur.

Je kan kiezen voor een bezoek aan de tentoonstelling en een middagmaal voor 16 euro per persoon of voor alleen het bezoek aan de tentoonstelling voor 10 euro per persoon. De deelnemers die kiezen voor formule B, verzamelen aan de hoofdingang van het station Gent Sint-Pieters om 13.30 uur. Trein- en tramticket zijn voor eigen rekening.

Inschrijven met opgave van je keuze kan je tot uiterlijk 8 maart via Jan Samson (Werfplein 16, 8000 Brugge of samson.jan@telenet.be) of via Marc Caenen (Karel Van Manderstraat 76, 8310 Brugge of marc.caenen@telenet.be).

Afdeling Veurne

Ledenvergadering

Op woensdag 19 maart 2014 om 19.30 uur organiseert de afdeling Veurne haar algemene ledenvergadering in 'Kaffee De Nieuwstad', Brugsesteenweg 142 in Veurne. De agendapunten worden op de avond zelf bekendgemaakt. Iedereen is van harte welkom!

Afdeling Oostende

Shownamiddag

Het seniorenbestuur van de afdeling Oostende en de Rode Senioren nodigen hun leden uit op hun shownamiddag op 21 maart 2014 om 14 uur in zaal Ten Stuyver (Stuiverstraat 357 in Oostende). Je zal kunnen genieten van koffie en pannenkoeken tijdens het optreden van Eddy Smet en Letty Lanka. Zij brengen deze namiddag liedjes als 'Den Doddelaar', afgewisseld met sketches. Gastspreker Chris Reniers, algemeen secretaris ACOD, zal tijdens de pauze een syndicale toelichting geven.

De toegangsprijs bedraagt 7 euro voor leden en 8 euro voor niet-leden. Toegangskaarten zijn te verkrijgen op donderdag 20 februari en donderdag 13 maart tussen 9.30 en 11.30 uur op de afdeling Oostende, Nieuwpoortsesteenweg 11 in Oostende.

Inschrijven kan ook tot uiterlijk 17 maart 2014 via overschrijving op rekening BE88 0016 10475741 van 'De Rode Senioren' met vermelding van "Eddy Smets 21/03/2014", gevolgd door de namen van de deelnemers. De kaarten liggen dan ter beschikking bij de ingang. Telefonisch reserveren kan bij voorzitter Germain Vanhoutte (059 27 98 07). ■