

Tribune



Barsten in de sociale welvaartsstaat!

inhoud

inhoud en colofon	2
wedstrijd	2
algemeen	3
spoor	11
tram bus metro	14
de post	16
gazelco	18
telecom	19
federale overheidsdiensten	23
vlaamse overheidsdiensten	29
lokale en regionale besturen	32
onderwijs	34
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 Weerd, 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

iTunes gift card

Winnaars

Luc Dewulf (De Panne), Mathilde Verschelden (Ninove), Danny Vinck (Wilrijk), Jo Beirinckx (Begijnendijk) en Didier Debusschere (Brugge) winnen een exemplaar van de dvd 'Man Tegen Macht'. Zij wisten dat bpost nog het Bestuur der Posterijen heette in 1970, dat ACOD Spoor actie voerde op 30 juni dit jaar en dat het nu al beruchte Vlaamse regeerakkoord 167 bladzijden telt.

Nieuwe prijs:

iTunes gift card

Zin om voor je telefoon of tablet wat muziek te downloaden, een leuk spelletje of een andere nuttige app? Geen probleem als je onderstaande vragen correct beantwoordt!

Vragen

- Welke job in welke organisatie voerde Guido Rasschaert uit toen zijn syndicale carrière van stapel liep?
- Welke besparingsplannen van de Vlaamse regering springen ABVV-voorzitter Rudy De Leeuw momenteel het meest in het oog?
- In een interview liet NMBS-topman Jo Cornu uitschijnen dat een spoorwegwerknemer opmerkelijk veel verlofdagen heeft. Het aantal klopt helemaal niet, maar over hoeveel dagen had hij het?

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

Gezocht: sociaal ondernemerschap

Deze editie van Tribune luidt meteen een wissel van de wacht in aan de top van de ACOD. Voortaan zal je je visie op de actualiteit niet langer geven als algemeen secretaris, maar wel als voorzitter.

Chris Reniers: “Ergens voelt het toch wel aan als een hele eer, zeker omdat ik in de voetsporen treed van enkele illustere voorgangers. Met een aantal van hen heb ik het genoeg gehad te mogen samenwerken – goed samenwerken, mag ik wel zeggen. Ik ben ervan overtuigd dat dat ook het geval zal zijn met Guido Rasschaert, mijn opvolger in de functie van algemeen secretaris voor de Vlaamse Intergewestelijke. Hij stelt zich trouwens verderop in deze editie van Tribune voor.

Maar als je erover nadenkt, zeggen titels eigenlijk niets. Of je nu militant, juridisch adviseur, gewestelijk of algemeen secretaris bent van de ACOD, uiteindelijk streven we allen hetzelfde doel na: de belangen van onze leden zo goed mogelijk behartigen en ervoor zorgen dat onze vakbond de openbare diensten verdedigt binnen een sterk ABVV.”

Welke doelen stel je je voor ogen?

Chris Reniers: “Ik wil samen met alle leden, leden en militanten van de vakbond blijven ijveren voor een rechtvaardige, solidaire, sociale en open samenleving. Daarin moet plaats zijn voor iedereen, met oog voor wie weinig of niets heeft en voor wie zoekt naar een beter leven. Ik wil werken aan een samenleving die stoelt op respect, ongeacht ras, kleur, geloof of geaardheid. Om tot zo’n samenleving te komen, moet je ook kunnen rekenen op sterke, betaalbare, toegankelijke en duurzame openbare diensten. De ACOD zal daarom blijven strijden voor een meer gelijkzamenleving wat betreft inkomen en kansen, en een samenleving die gebaseerd is op ieders talenten en niet enkel of je toevallig veel of weinig geld hebt.”

Dat zal de komende jaren een hele opgave worden, want de plannen van de Vlaamse regering en de coalitiepartners van de komende federale regering zijn de openbare diensten en de vakbonden niet erg genegen.

Chris Reniers: “Toch zijn vakbonden op dit moment meer dan ooit nodig. Niet iedereen beseft het al, maar we staan op een keerpunt. We hebben nu een samenleving met een goede sociale zekerheid, met een opvangnet voor wie het minder heeft, met sterke openbare diensten die het belang van onderwijs, mobiliteit en gezondheidszorg inzien en met een solidariteit tussen generaties. Zijn we bereid de overstap te maken naar een samenleving van individuen, waar niet telt wie je bent, maar wel hoeveel geld je hebt, waar ondernemerschap de norm is, terwijl wie een creatieve, sociale en ondersteunende job heeft, zowat beschouwd wordt als een tweederangsburger?”

Heb je een alternatief voor ogen?

Chris Reniers: “Ik wil ons huidige model behouden, en versterken en verbeteren waar nodig. Ook ondernemerschap moet daar zijn plaats in hebben, maar dan wel een ondernemerschap dat midden in de samenleving staat en daaraan meewerkt vanuit een sociaal engagement. Ondernemen betekent voor mij dat je ook bekommerd bent om de mensen die je tewerkstelt, om de klanten die je bedient en dat je daar een verantwoordelijkheid en zorg voor voelt. Deze vorm van sociaal ondernemerschap bestaat, maar is bijna volledig verdwenen. Het heeft plaats moeten ruimen voor een agressief, op winst gericht en door egoïsme ingegeven variant. Dat ondernemerschap wil niet langer deelnemen aan sociaal overleg en stelt dat zij degenen zijn die zorgen voor welvaart, winst en werk en dat alle anderen daarvan profiteren. Bovendien heeft het in de N-VA een politieke partij gevonden die bereid is om dat programma uit te dragen. Zo’n samenlevingsmodel baseert zich op ongelijkheid en ongelijkwaardigheid. Dan kan je ook verwachten dat mensen die zo behandeld worden en op wie zo neergekeken wordt, zich zullen verzetten.”

Verwacht je acties de komende weken?

Chris Reniers: “Gelet op het feit dat de maatregelen die nu voorliggen zo ingrijpend zijn voor wat betreft de afbraak van de sociale zekerheid, de pensioenen en



Chris Reniers – voorzitter ACOD

het statuut van de ambtenaar – tenminste als we mogen afgaan op wat we via de kranten vernemen – dan duwt men ons onvermijdelijk in de richting van acties. Ik ben er ook van overtuigd dat eens de burgers de impact van die maatregelen beseffen, ze de vakbonden zullen steunen in hun verzet.”



Interview met Rudy De Leeuw

"Ik zeg één ding: we gaan niet aan stervensbegeleiding van de sociale zekerheid doen"

Vlaanderen heeft al een nieuwe regering, maar na het vrijgeven van het regeerakkoord blijft het nog wachten op precieze cijfers. Ook op federaal vlak staat een regering in de steigers. Vast staat dat het om twee rechtse regeringen gaat, die volop inzetten op besparingen in de openbare sector. ABVV-voorzitter Rudy De Leeuw laat zijn licht schijnen op de gevolgen van die beleidskeuze.

Over de plannen van de Vlaamse regering bestaat meest duidelijkheid. In zowat alle domeinen wordt flink gesnoeid. Wat springt je het meest in het oog?

Rudy De Leeuw: "Bijzonder verontrustend vind ik de besparingen in het onderwijs. Momenteel worden we geconfronteerd met een verouderende bevolking. Vele werknemers zullen met pensioen gaan. Ze moeten vervangen worden door een nieuwe generatie – een generatie die goed opgeleid moet zijn, wil ze de rijkdom van onze samenleving ook in de toekomst garanderen. Vlaanderen kent dus een enorme behoefte aan kwaliteitsvol onderwijs en dat vraagt om extra investeringen in personeel en infrastructuur. De Vlaamse regering plaatst daar te weinig middelen tegenover. Blijkbaar wil ze hierin niet toekomstgericht investeren."

Ons onderwijssysteem is nochtans één van de paradepaardjes van Vlaanderen.

Rudy De Leeuw: "Het is dan ook onbegrijpelijk dat de regering de toegang tot het hogere en universitair onderwijs wil bemoeilijken door het inschrijvingsgeld op te trekken. Tja, zo tref je natuurlijk heel wat kinderen van gewone arbeiders, bedienden en ambtenaren. Zullen ze genoodzaakt worden om private studieleningen aan te gaan? We kennen de voorbeelden daarvan uit de Angelsaksische landen. In het Engeland van David Cameron staan er nu al 55 miljard euro aan schulden uit onder de vorm van studieleningen. Dergelijke keuzes betekenen dat kinderen uit minder goedgezinnen minder kansen zullen krijgen."

Niet alleen het onderwijs wordt getroffen, de besparingen spreiden zich uit over zowat alle domeinen van de samenleving.

Rudy De Leeuw: "Het is typisch voor een rechtse regering dat ze de bevolking in tijden van crisis nog meer doet betalen door te besparen. De Vlaming krijgt een dubbele factuur voorgeschoteld. Er wordt gesneden in de openbare dienstverlening en er moet meer voor betaald worden ook! Het ontbreekt de regering aan een lange-termijnvisie, want de gevolgen van deze keuzes zullen zich nog ver in de toekomst laten voelen. Voor het personeel van de openbare diensten komt het bovendien nog eens extra hard aan, want zij worden ook in hun tewerkstelling bedreigd."

Van de slogan 'Vertrouwen, Verbinden, Vooruitgaan' van de

Vlaamse regering geloof je dus niet veel?

Rudy De Leeuw: “Er heerst een grote hypocrisie in de beleidskeuzes van deze regering. Eerst bespaart ze en dan schaart ze zich achter de bevolking, die terecht klaagt over de gevolgen van de besparingen die ze verdorie zelf heeft veroorzaakt. Kijk maar naar de plannen om het provinciale niveau zo goed als af te schaffen en de bevoegdheden door te schuiven naar de gemeenten. Maar die zitten zelf al in financiële problemen en zullen dus moeten zoeken naar extra inkomsten, wat zich in de praktijk vertaalt in ‘de burger betaalt’. Het is een dus sluike manier om de verantwoordelijkheid van de politiek voor het beleid af te wentelen.”

Wie wint hierbij?

Rudy De Leeuw: “Als je het Vlaams regeerakkoord naleest, moet je wel vaststellen dat het is geschreven op maat van Voka. De blinde besparingen moeten duidelijk geld vrijmaken voor de privé. En dan nog niet voor iedereen in de privé. Alleen de ‘bazen’ zullen er wel bij varen. De werknemers zullen de gevolgen dragen, net zoals iedere andere Vlaming. Als vakbond willen we dat graag corrigeren. Maar het zal niet makkelijk zijn om te wegen op het beleid als alles al op voorhand is uitgestippeld ten voordele van de werkgevers.”

Wat had je liever anders gezien?

Rudy De Leeuw: “Er moet meer ingezet worden op een sterke en goed gefinancierde openbare sector. Burgers hebben recht op een goede en correcte dienstverlening, of het nu gaat om onderwijs, welzijn en zorg, cultuur, lokale besturen, mobiliteit, wonen of werk. Je hebt nood aan een overheid die voldoende slagkrachtig is om haar beleid in de praktijk om te zetten en te controleren of het ook vruchten afwerpt. Minder openbare diensten met minder middelen en minder personeel brengen een samenleving in problemen. Dat verarmt ons allemaal op termijn.”

Op federaal niveau liggen de kaarten momenteel nog iets onduidelijker, maar gezien de vrijwel identieke samenstelling van de coalitiepartners zal het wellicht dezelfde richting uitgaan.

Rudy De Leeuw: “Twee keer gaat het om een regering voor de rijken en voor de

werkgevers. Hun beleid zal dus gelijklopend zijn. Enkel, op federaal niveau zal de impact van de besparingen nog sterker gevoeld worden. De bedragen zijn immers hoger en het gaat ook om materies die de koopkracht van de mensen rechtstreeks zullen aantasten. Er ligt een blind besparingsprogramma van 17 miljard euro op tafel, aangevuld met nog enkele miljarden, omdat men nog extra ondernemerssteun wil geven. Dat laatste is positief, zou je kunnen denken, maar eigenlijk gaat het om een soort van vrijbrief, want de het extra geld is niet gekoppeld aan investeringen in de reële economie, in onderzoek of in tewerkstelling – een geschenk in feite.”

Iedereen geniet van investeringen in de openbare sector, de private bedrijven niet het minst.

Zal iedereen even hard getroffen worden?

Rudy De Leeuw: “Neen, zeker niet. Om het budget rond te krijgen, wil de nieuwe federale regering 70% van haar nieuwe inkomsten zoeken in besparingen. Die zullen onze sociale zekerheid en de dienstverlening van de overheid onderuit halen. De overige 30% wil ze halen via indirecte belastingen, btw- en accijnsverhogingen. Wat dat betreft zullen de gewone burgers met een gemiddeld inkomen die extra belastingen dus nog meer voelen dan de hoge inkomens. Maar ook in het globale plaatje dragen de sterkste schouders niet de zwaarste lasten. De rechtse partijen maken dus zeer onevenwichtige keuzes.”

Vrees je voor de impact van de besparingen op de sociale zekerheid?

Rudy De Leeuw: “De financiering van de sociale zekerheid is met de voorstellen die op tafel liggen onhoudbaar. Momenteel geniet die nog van een crisisdotatie, een extra enveloppe van 4 à 5 miljard euro om de verminderde inkomsten door de lage

economische groei te compenseren. Dit was nodig als bescherming tegen de crisis en het blijft nodig, want de economische groei trekt nog steeds niet aan. Wordt die dotatie verlengd? Daar heb ik nog niets van gehoord.”

Dat zal dan ook grote gevolgen hebben voor de gezondheidszorg, een belangrijk onderdeel van de sociale zekerheid.

Rudy De Leeuw: “Natuurlijk, en ook wat dat aspect betreft, denken de rechtse partijen onvoldoende vooruit. De groeionorm voor de gezondheidszorg zou 1,5% bedragen – en het is onduidelijk op basis waarvan dat berekend werd. Maar nu al is duidelijk dat de behoeften van de gezondheidszorg op langere termijn – onder andere door de vergrijzing – 2 à 3% zullen bedragen. Op die manier zullen er onvermijdelijk tekorten ontstaan. Het gevolg daarvan? De burgers zullen hun gezondheidszorg steeds meer uit eigen zak moeten betalen, bijvoorbeeld door hogere remgelden of private verzekeringen. En dat terwijl nu al sommige mensen een dokters- of tandartsbezoek moeten uitstellen, omdat ze er de middelen niet voor hebben. De toegang tot onze kwaliteitsvolle gezondheidszorg wordt zo bemoeilijkt en ziekenhuizen in grote steden zullen ondergefinancierd raken, omdat ze de grote stroom van patiënten niet meer zullen aankunnen.”

Wat met andere delen van de sociale zekerheid? Zullen zij de besparingen even hard voelen?

Rudy De Leeuw: “Zij zullen er niet aan ontsnappen. De pensioenen van iedereen zullen onder druk komen te staan. Het is duidelijk dat de aanval op het ambtenarenpensioen is ingezet, terwijl dat nu net het enige fatsoenlijke pensioen is in vergelijking met het Europees gemiddelde. De privé-pensioenen hebben meer geld nodig, want die moeten stijgen naar het niveau van het gemiddelde overheidspensioen. Maar daar willen de rechtse partijen niets van weten. En wat met de thematische loopbaanverloven en het brugpensioen? Als het van N-VA, Open VLD, MR en CD&V afhangt, mogen die blijkbaar ook grotendeels op de schop.”

De rechtse partijen begraven de sociale zekerheid?

Rudy De Leeuw: “Deze partijen onder-



Snijden in de werkloosheidsuitkeringen heeft nog geen werk gecreëerd, wel meer armoede.

graven de interpersoonlijke solidariteit tussen burgers die tegen een stootje kunnen en burgers die tegenslag hebben. De sociale zekerheid wordt zo hoe langer hoe meer 'sociale bijstand' in plaats van een verzekering. De afbraakpolitiek van de rechtse partijen is sluipend. Ze onderfinancieren de sociale zekerheid, zodat die in de problemen komt en nadien stellen ze voor verder te snijden in de gemakkelijkste, 'populistische' onderdelen, zoals de sociale uitkeringen. Welnu, snijden in de werkloosheidsuitkeringen heeft nog geen werk gecreëerd, wel meer armoede. Ik zeg één ding: we gaan niet aan stervensbegeleiding van de sociale zekerheid doen. Daar gaan we ons niet schuldig aan maken."

Je stelde al dat het Vlaams regeerakkoord op maat van Voka is geschreven. Zal ook het federaal regeerakkoord de kaart van de werkgevers trekken?

Rudy De Leeuw: "Het is duidelijk dat de meerderheid van de partijen in deze rechtse coalitie geen werknemersachterban heeft. Het gevolg is dat de werkgevers in een zetel worden geplaatst en hun eisen vrijwel onvoorwaardelijk worden ingewilligd. De vakbonden

mogen enkel hier en daar nog correctie aanbrengen. Zo'n context maakt het sociaal overleg zonder inhoud – en onmogelijk."

Een werkgeversvraag waarop vooral aan liberale zijde zwaar ingezet wordt, is een verlaging van de sociale lasten voor de werkgevers. Het zou immers meer jobs creëren en zo de economie weer aanzwengelen.

Rudy De Leeuw: "Men moet eens ophouden de sociale bijdragen als lasten voor te stellen. In realiteit is het een deel van ons loon dat wordt afgehouden om onder andere onze gezondheidszorg en ons later pensioen mee te financieren. Dat verminderen, zal betekenen dat we nog meer zelf moeten instaan voor dergelijke zaken. Is iedereen daartoe bereid? Ik stel vast dat iedereen – ook CEO's van grote ondernemingen – maar wat graag naar België terugkeren wanneer ze ziek worden in het buitenland. Blijkbaar is die betaalbare en kwaliteitsvolle gezondheidszorg dan toch iets waard. En als we de sociale bijdragen verminderen, hoe gaan we dat dan compenseren? Met een tax shift? De animositeit daarvoor is zeer beperkt, merk ik, ook bij ondernemers, laat staan bij de rijken."

Zal een lastenverlaging werkgevers dan niet stimuleren om meer jobs te creëren?

Rudy De Leeuw: "Onderzoek van de OESO toont aan dat er geen relatie is tussen beide. Een 'lastenverlaging' voor de werkgevers zou enkel de uitgekeerde winsten bevorderen. Wat wel werkt, zijn parafiscale voordelen, en dan nog. Kijk maar naar de voordelen die de horeca heeft gekregen om zwartwerk in te dijen en nog blijkt dat niet genoeg."

Wat hebben we dan wel nodig?

Rudy De Leeuw: "Een echte relancepolitiek! En die moet beginnen door investeringen in de openbare sector. Dat schept een kader waarin een economie goed kan gedijen en daar profiteren zowel de private als de openbare sector van. Ik neem als voorbeeld gerichte investeringen in infrastructuur en tewerkstelling van het openbaar vervoer. Zo kunnen we onze mobiliteit verbeteren: mensen kunnen zich vlotter verplaatsen en bedrijven kunnen hun goederen vlotter vervoeren. Een dergelijke strategie zou impulsen geven aan de hele economie. Iedereen geniet van investeringen in de openbare sector, de private bedrijven niet het minst."

Er moet een einde komen aan de besparingspolitiek?

Rudy De Leeuw: "Ik denk niet dat nog moet bewezen worden hoe de besparingen in de Europese landen economische groei onmogelijk hebben gemaakt. Dat begint langzaam maar zeker ook te dagen in de hoogste Europese regionen. Mensen zijn bang geworden om hun geld uit te geven. Geen wonder dat de vraag slabakt. Vergeet indexsprongen, maar bescherm of verbeter de koopkracht, zeker voor de lagere- en middeninkomens. Elke euro die ze meer verdienen, zullen ze uitgeven. Nu nog meer geven aan de 10% rijksten, maakt geen verschil en doet enkel de inkomenskloof toenemen. Daarom hebben we nood aan een progressief, transparant en alles omvattend belastingstelsel, dat zorgt dat belastingen op een rechtvaardige manier worden geheven. De sterkste schouders, de zwaarste lasten."

Interview met Guido Rasschaert "We mogen zeggen dat de ACOD het verschil kan maken"

Vanaf 1 oktober schuift Chris Reniers, nu nog algemeen secretaris van de Vlaamse Intergewestelijk van de ACOD, door naar de positie van voorzitter van de ACOD en vicevoorzitter van de federale ACOD. In haar functie wordt ze opgevolgd door Guido Rasschaert, nu nog algemeen secretaris van ACOD Overheidsdiensten. Tijd voor een kennismaking.

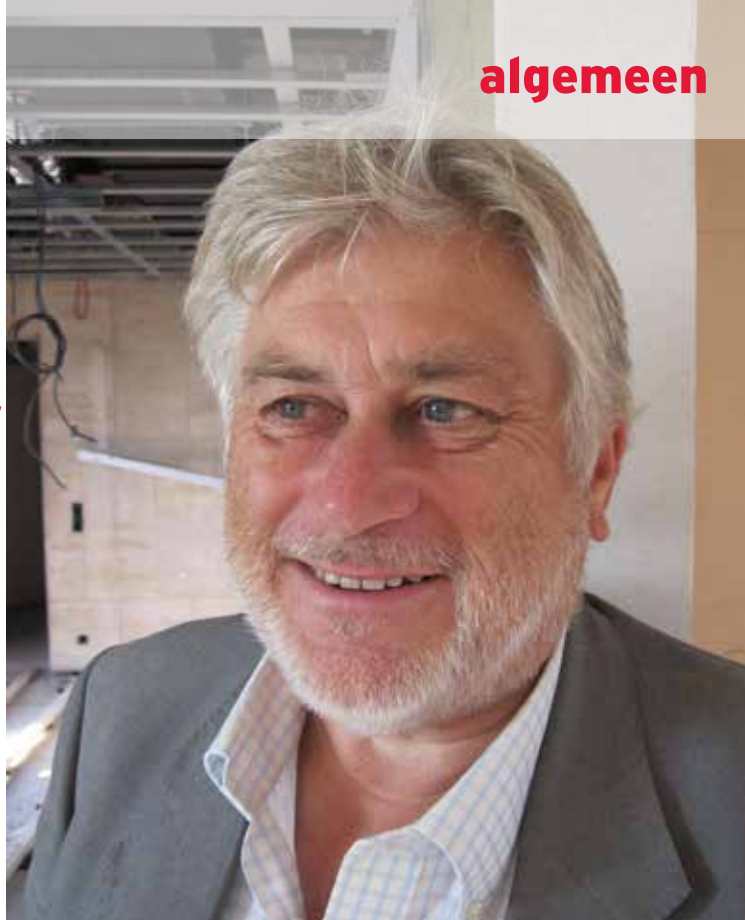
Je syndicale carrière bij de ACOD liep van stapel in 1980, toen je aan het UZ Gent werkte als verpleegkundige op de afdeling intensieve zorgen. Hoe kwam je bij de vakbond terecht?

Guido Rasschaert: "In die tijd heerste daar niet meteen een vakbondsvriendelijk klimaat. Op zo'n 2500 personeelsleden waren er misschien 100 leden, en dan nog vooral bij de arbeiders. Men hield dat bovendien liever verborgen, uit vrees voor negatieve gevolgen op het werk. Bij het verplegend personeel heerste echter heel wat ongenoegen over de slechte verloning en werkuren. Bovendien was er een grote afstand tussen professoren en dokters enerzijds en de verplegers anderzijds. Op hen moesten we dus niet rekenen. Daarom besloten we ons te organiseren, los van de vakbonden, omdat we meenden dat die geen interesse hadden in ons. Ten onrechte bleek, want al snel deed het ACV pogingen om ons te claimen en aan te sluiten. Enkelen van ons beslisten dan om lid te worden van de ACOD, omdat we meenden dat die onze belangen beter zou verdedigen. Door mijn engagement werd ik ook snel ACOD-militant. De eerste jaren gebeurde ons syndicaal werk vooral buiten de werkuren, er bestonden immers nog geen syndicale verloven voor ons."

In 1983 werd je – tot grote verbazing van velen – verkozen als vertegenwoordiger van het paramedisch personeel in de directieraad.

Guido Rasschaert: "De ACOD had me voorgedragen en ik voerde campagne rond 'inspraak'. De vertegenwoordiging van het personeel was toen vooral in handen van het ACV. Gelukkig kon ik rekenen op veel steun van de dienst intensieve zorgen. Ik zetelde er als ACOD-afgevaardigde met als doel de situatie voor het personeel te verbeteren, maar ook om de ACOD meer armslag te geven. De ontvangst in de directieraad tussen al die professoren was echter bijzonder kil. In het begin luisterde men zelfs niet naar wat ik te zeggen had. Door de jaren heen en na enkele flinke aanvragen is dat er toch op verbeterd. Intussen telt de ACOD 1100 à 1200 leden bij het UZ Gent en staan we daar als vakbond zeer sterk."

Je stond ook mee aan de wieg van wat later de 'Witte Woede' zou worden.



Guido Rasschaert: "In de jaren '80 was dat nog een zeer lokaal fenomeen, dat zich vooral toonde in de grote ziekenhuizen. Er was nog geen sprake van georganiseerd protest over heel Vlaanderen of België. We organiseerden toen ook onze eerste 24-urenstaking. Dat was ongezien aan het UZ. De dagen voordien kondigden we die massaal aan door aan te plakken in bushokjes, zodat de Gentenaars tenminste wisten waar ze aan toe waren. Bovendien zetten we ook onze eigen vorm van minimale dienstverlening op, omdat we toch een minimum aan zorgverstrekking wilden garanderen."

In 1989 stelde je jezelf vrij als vakbondsafgevaardigde. Dat was een vrij ongewone beslissing.

Guido Rasschaert: "Ik had geen andere keuze. Mijn dagelijks verpleegkundig werk was niet langer te combineren met mijn syndicaal engagement. Een vrijstelling aan het UZ Gent was door het syndicaal statuut onmogelijk en ook mijn sector had er geen geld voor. Ik heb me toen maar zelf vrijgesteld. Uiteraard zagen veel professoren in de directieraad dit absoluut niet zitten, maar uiteindelijk heeft men me toch mijn zin gegeven en werd ik voltijs syndicaal afgevaardigde."

In 1996 werd je nationaal secretaris van ACOD Ministeries, in 2003 algemeen secretaris van ACOD Overheidsdiensten en vanaf 1 oktober ben je algemeen secretaris voor de Vlaamse Intergewestelijke van de ACOD. Heb je het gevoel dat je voldoende zicht hebt op alle sectoren?

Guido Rasschaert: "Voor bepaalde sectoren is dat al meer het geval dan voor anderen, maar ik durf wel zeggen dat ik een brede kijk heb. Historisch gezien zijn er immers heel wat restgebieden van andere sectoren bij de sector Overheidsdiensten terechtgekomen. Daardoor had ik vaak contact met andere sectoren, zoals de sector LRB in verband met de zorgsector of de sector On-

algemeen

derwijs voor het AMVD-personeel. Op die manier kom je wel te weten wat in andere sectoren leeft en wat de gevoeligheden zijn. Dat lijkt me onontbeerlijk voor mijn nieuwe functie.”

Heb je al nieuwe projecten op stapel staan?

Guido Rasschaert: “Het is niet omdat ik nu als ‘nieuwe’ begin, dat plots alles moet veranderen. Dat zou willen zeggen dat er de voorbije jaren niets is gebeurd. Als je objectief terugblijkt, heeft de Vlaamse ACOD een grote evolutie ondergaan, onder andere wat betreft vorming, communicatie en informatica. We mogen zeggen dat de ACOD het verschil kan maken. Om te beginnen, wil ik daarom goed luisteren naar iedereen met wie ik zal samenwerken, zowel directe medewerkers, als vertegenwoordigers van sectoren, militanten en leden. Op basis daarvan zullen we kijken wat we nog beter kunnen doen.”

In het verleden verwees je vaak naar de band met de studenten die opnieuw moet worden aangehaald.

Guido Rasschaert: “We staan momenteel op een kruispunt: rechtse krachten in de politiek en het bedrijfsleven willen ons in een nieuwe samenleving dwingen. Een participatiesamenleving, waarin ieder voor zichzelf moet zorgen en verantwoordelijk is voor zijn eigen problemen. Dit betekent ook een afbouw van de openbare diensten en van de vakbonden. Zo’n strijd kunnen we niet op ons eentje aan. We hebben nood aan een bredere achterban. De studenten nemen daarin een bijzondere plaats in, omdat zij onze politici, bedrijfsleiders en hoofden van openbare diensten van de toekomst zullen uitmaken. Een goede band nu zal ook in de toekomst vruchten afwerpen.”

ABVV-brochure Alles wat je moet weten over de index

De besparingsplannen van de toekomstige federale regering brengt de index opnieuw op tafel. Er is sprake van het maken van een indexsprong, waardoor een indexering van de lonen en sociale uitkeringen zou overgeslagen worden. Maar wat is die index precies? Hoe werkt de automatische indexering? En wat zijn de gevolgen van dit uniek en krachtig mechanisme? Het ABVV bracht er een interessante en gedetailleerde brochure over uit.

De index weerspiegelt de evolutie van de consumptieprijzen. Het is een economische indicator die meet in welke mate de prijzen van de goederen en diensten die gezinnen aanschaffen, stijgen of dalen. Het gaat om goederen en diensten die kenmerkend zijn voor de consumptiegewoonten van de gezinnen. De index is gekoppeld aan de automatische indexering. Deze maakt het mogelijk om de lonen en sociale uitkeringen aan te passen aan de evolutie van de levensduurte. Op die manier wordt de koopkracht van alle werknemers en sociale uitkeringsgerechtigden beschermd.

Ons automatisch indexeringsmechanisme wordt vaak in twijfel getrokken, bekritiseerd en aangevallen door werkgevers, rechtse partijen en internationale instellingen. Toch is de index een belangrijk instrument in de strijd tegen de armoede en ook een belangrijk instrument van solidariteit. Tijdens de crisis speelde de index ook de rol van ‘economische schokdemper’. Vanuit economisch oogpunt ondersteunt de automatische indexering de koopkracht van de gezinnen, de binnenlandse vraag en bijgevolg ook het bedrijfsleven en de handel. Daarom heeft het ABVV steeds een voortrekkersrol gespeeld in de strijd om de koopkracht van de huishoudens te beschermen.

Je kan meer te weten komen over de precieze werking van de index in de ABVV-brochure ‘Alles wat je moet weten over de index’. Ze geeft op een begrijpelijke manier inzicht in zowel theoretische als praktische aspecten verbonden aan de index en de automatische indexering (zoals geschiedenis, berekening, belang en actualiteit). Je kan de brochure lezen en downloaden via de ABVV-web-

site (www.abvv.be > publicaties > brochures > koopkracht), waar je de brochure ook op papier kan bestellen.

Meer info: <http://bit.ly/1oibkkM>



Statutair Congres van de Brusselse Intergewestelijke van het ABVV

Hoopvolle toekomst voor Brussel, zij het met nog vele uitdagingen

In Brussel biedt de samenstelling van de nieuwe Brusselse regering meteen ook nieuwe syndicale vooruitzichten. Het regeerakkoord bevat immers enkele verbintenissen die het hoofd moeten bieden aan de uitdagingen van de gewestelijke ontwikkeling, zoals de sterke bevolkingsgroei en de sociaaleconomische dualisering.

De algemene context is in meerdere opzichten zorgwekkend. Op sociaal vlak is er nog steeds een grote werkloosheid, verergerd door de steeds onzekerder arbeidsvoorwaarden en een zware discriminatie die vooral de vrouwen en de jongeren van migrantenafkomst treft. Op economisch vlak hapert de groei. Wat de begroting betreft, legt Europa drastische bezuinigingen op, waardoor het gewest de heilzame invloed van de met de zesde staatshervorming verkregen herfinanciering misschien in het niets ziet verzinken.

Op politiek en institutioneel vlak zorgt de zesde staatshervorming voor veel extra werk. Dit terwijl er nog heel wat onbekende factoren blijven bestaan naast de reële juridische en sociale onzekerheid over de continuïteit van sommige sociale rechten, zoals de kinderbijslag. Deze onzekerheid dreigt wellicht toe te nemen door de politiek tegengestelde meerderheden op de verschillende beleidsniveaus in ons land. De samenwerking belooft niet eenvoudig te worden.

Inzetten op sociaal overleg

ABVV Brussel is tevreden dat de Brusselse regering haar beleid wil bouwen op stevig sociaal overleg tussen de vertegenwoordigers van de Brusselse werknemers en werkgevers. Het ABVV zal dan ook ingaan op de uitnodiging van de regering om bij de start van het nieuwe werkjaar een buitengewone Sociale Top te beleggen om nieuwe sociale akkoorden te sluiten. Zo moet het 'Pact voor Duurzame Stads groei' verder vorm krijgen en uitbreiden.

Samenwerking tussen de regering en de sociale gesprekspartners is onontbeerlijk voor het hertekenen van het Brussels onderwijs- en opleidingssysteem. Alleen op die manier kan het beter inspelen op de uitdagingen van de sociale dualisering. Bovendien moeten ze de kansen grijpen die ontstaan door de bevoegdheidsoverdracht in het kader van de zesde staats-hervorming.

Op het vlak van de gezondheidszorg en hulp aan personen kan ze zo in Brussel een integraal beleid van openbare gezondheidszorg opzetten. Het paritair beheer van deze nieuwe Brusselse bevoegdheden zal van doorslaggevend belang zijn om ze verankerd te houden in de sociale zekerheid, die een federale bevoegdheid blijft.

Werk voor jongeren

Dat het Brussels Hoofdstedelijk Gewest de al in de vorige regeerperiode opgestarte 'Jongerengarantie' verder wil uitvoeren, biedt volgens ABVV Brussel de kans om af te stappen van de verkeerde uitgangspunten van de 'actieve welvaartsstaat'. In plaats van een jacht op werklozen moet er een echt 'recht op werk' voor de jongeren komen. Mocht op termijn blijken dat deze garantie enkel bij woorden blijft, dan staan zowel de jongeren als de overheden voor paal. Daarom zet ABVV Brussel in op een goede samenwerking tussen ondernemingen en beroepssectoren, waarbij ook de maatregelen voor werk en opleiding in de bedrijven sterker syndicaal omkaderd worden.

Investeren in openbare voorzieningen

Het gewestelijk 'Plan voor Duurzame Ontwikkeling' kan maar realiteit worden indien er aanzienlijk wordt geïnvesteerd in wat essentieel is voor de toekomst van Brussel, zoals meer en beter openbaar vervoer, nieuwe werk- en woonwijken en de heropleving van de kanaalzone.



ABVV Brussel is dan ook blij vast te stellen dat er een politieke bereidheid is om de werkgelegenheid in de openbare sector te steunen en te versterken, wat overeenkomt met haar visie op een welvaartsstaat met openbare dienstverlening.

Is er voldoende geld voor?

De echte onbekende factor ligt in de begrotingsvooruitzichten van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Zal de nieuwe regering de staatshervorming kunnen voltooien, waarvan de weerslag op de begroting nog niet duidelijk is? Hoe ziet de toekomst eruit voor de grote 'werven' voor stadsontwikkeling? Dat zal allemaal blijken bij het opstellen van de begroting voor 2015 en de volgende jaren.

Er is tegen 2017 een belangrijke belastinghervorming aangekondigd die tegemoet zou moeten komen aan de eis van ABVV Brussel om het evenwicht in de belastingen te herstellen door wie in Brussel woont minder op zijn arbeid te belasten, door de meervoudig eigenaars die voornamelijk profijt trekken uit Brussel, meer te doen bijdragen en door hogere heffingen op vastgoedspeculatie. Uiteraard moet bij het verwezenlijken van fiscale billijkheid op gewestelijke schaal vermeden worden dat er een negatieve spiraal van fiscale concurrentie onder de gewesten ontstaat. Intergewestelijke samenwerking moet voorrang krijgen. ABVV Brussel is bijzonder bezorgd over een mogelijke blokkering door 'unie-federalisme'. Voor het ABVV Brussel zijn daarom solidariteit tussen Brusselse, Vlaamse en Waalse werknemers én een echte interfederale sociale dialoog meer dan ooit nodig.

Philip Van Muylder, algemeen secretaris ABVV Brussel

Jean-Pierre Knaepenbergh, voorzitter ABVV Brussel

www.cgsp-acod-bru.be

Blik op de wereld

Midden-Oosten

Crisis in Gaza: oproep tot solidariteit

Onze internationale koepel Public Services International (PSI) is bezorgd over de toestand in Gaza. De Palestijnse vakbonden voor openbare diensten berichtten over 2000 burgerdoden, 9563 gewonden en zo'n 400.000 daklozen als gevolg van beschietingen. Ziekenhuizen en ambulances werden tijdens de bombardementen specifiek in het vizier genomen, waarbij tal van hulpverleners en medici gedood werden. Wie humanitaire bijstand wou leveren, kwam in gevaar. Het rapport brengt ook de schade aan economie en infrastructuur in kaart: moskeeën, politiekantoren, scholen, afvalwaterstations, vissersboten, industriële en commerciële faciliteiten (15.000 jobs) en vele andere gebouwen. Door een aanval op de belangrijkste elektriciteitsinstallatie viel een aanzienlijk deel van de bevolking zonder stroom, communicatie en watertoevoer.

PSI besloot om 20.000 euro uit het eigen hulpfonds vrij te maken voor hulp aan én heropbouw van de gemeenschappen in Gaza, in nauwe samenwerking met de Palestijnse geaffilieerden en het subregionale kantoor in Libanon. Het doet ook een oproep aan alle leden om hun steentje bij te dragen.

Voor stortingen zie <http://www.world-psi.org/en/psi-aid-fund>

Azië

India vergeet fundamentele arbeidsnormen

Via zijn 'Handboek voor Fundamentele Arbeidsnormen' verbindt de Aziatische Ontwikkelingsbank (ADB) zich tot het naleven van de internationaal erkende fundamentele arbeidsnormen binnen het uitwerken, formuleren en uitvoeren van zijn leningen aan ontwikkelingslanden. Uit onderzoek van de Global Unions in India, in samenwerking met FNV (de Nederlandse vakbond), blijkt dat deze engagementen in India stevig met de voeten getreden worden.

India is één van de grootste leners bij het ADB. Sinds 1986 ontving India al 29.285,67 miljoen dollar via 196 projecten. Die projecten stellen duizenden Indische arbeiders tewerk, volgens het onderzoek echter in zeer povere omstandigheden, zonder enige gezondheids- of veiligheidsmaatregelen en aan schamele loontjes.

Om tot een meer duurzame manier van ontwikkeling te komen, is het dan ook hoogstnodig dat ADB en de nationale regering met de Global Union rond de tafel gaat zitten om een hele waslijst knelpunten op te lossen die tot nog toe genegeerd werden. De resultaten van het onderzoek werden door Global Unions alvast gebundeld, opdat lokale vakbondsleiders en-leden er mee aan de slag kunnen.



Azië

Schrijf Andy Hall vrij

LabourStart, de nieuws- en campagnewebsite van de internationale vakbondsbeweging, startte een petitiecampagne om Andy Hall vrij te krijgen. Deze Britse activist bracht de hedendaagse slavernij in de Thaise conservenindustrie aan het licht, meer bepaald bij het ananasverwerkingsbedrijf Natural Fruit. Halls onderzoek bracht onder meer kinderarbeid, hongerlonen, inbeslagname van de identiteitspapieren en geweld tegen arbeiders aan het licht. Natural Fruit probeert nu via een reeks aanklachten Hall het zwijgen op te leggen. Hij riskeert een gevangenisstraf van 7 jaar en 10 miljoen dollar aan schadevergoedingen.

Meer info:

http://www.labourstartcampaigns.net/show_campaign.cgi?c=2467

Afrika

Vakbonden nemen voortouw in bestrijding ebola

Het ebolavirus houdt lelijk huis in West-Afrika. Gezondheidswerkers hebben niet alleen hun handen vol, ze worden vaak ook zelf besmet door het ontbreken van beschermende kledij.

Als reactie op de dood van twee gezondheidswerkers in Liberia, riepen Public Services International (PSI) en de West-Afrikaanse vakbond voor de gezondheidssector de Liberiaanse overheid op tot overleg over een gericht beleid. Er wordt daarom gevraagd om alle gezondheidswerkers op de loonlijst van de overheid te plaatsen en een verzekering te bieden. Door de hoge besmettingsgraad moeten gezondheidswerkers bovendien van top tot teen beschermd worden door speciale pakken.

Ook in Nigeria dringt de vakbond er bij de overheid op aan alle organen te verenigen om de ziekte gericht te bestrijden. De Medische en Gezondheidswerkersvakbond van Nigeria blaast een geplande staking af en onderneemt zelf ook actie. Er worden 'train-the-trainer' workshops georganiseerd en informatie-, educatie- en communicatiemateriaal ontwikkeld in het kader van een massale sensibiliseringscampagne.

NMBS

Tegenwind voor de trein?

Toegegeven, NMBS-CEO Jo Cornu bevindt zich in een moeilijke en vaak frustrerende situatie. Hij maakt een transportplan op om de mobiliteit te verbeteren en efficiënter te maken. Tegelijk vindt hij een manier om de productiekosten te drukken. Wanneer hij zijn plannen dan voorstelt, moet hij ze onder politieke druk bijsturen.

En wie gaat dat betalen?

Het is niet eenvoudig om als CEO je financiële huishouden op orde krijgen als je niet weet welke middelen of financiële ruimte je zal hebben om alles in te vullen. Meer nog, als je weet dat het evenveel of

minder zal zijn dan vandaag, moet je dan bepaalde dienstverlening afschaffen of de tarieven optrekken? Het zijn geen gemakkelijke keuzes voor Cornu.

Het financiële plaatje blijft hoe dan ook het zorgkind van de CEO én van het personeel. Het is dan ook opvallend dat Cornu stelt dat de NMBS sinds 2005 ongeveer 200 miljoen euro schulden opbouwt per jaar. Zijn voorganger beweerde nog graag tot 2007 steeds winst te hebben gemaakt. ACOD Spoor heeft deze vermeende winsten steeds betwist, aangezien de omzet niet steeg, maar het personeel toch daalde met enkele duizenden eenheden.

Het najaarsmenu

Begin september zijn de besprekingen met de NMBS-directie weer aangevat. Onze eerste syndicale zorg zijn de plannen van de formateurs van de nieuwe federale coalitie voor de NMBS. Moeten er meer treinen rijden met minder geld? Worden de verwachtingen van het personeel ingelost? Zal er opnieuw aan de structuur gesleuteld worden?

ACOD Spoor hoopt alvast dat we voort werk kunnen maken van een degelijke uitbouw van ons bedrijf en dat we het personeel jobzekerheid kunnen garanderen.

Jean Pierre Goossens

foto: Marc Ryckaert



NMBS

53 dagen verlof: hoe zit dat precies?

Eén van de redenen voor de vakbondsactie van ACOD Spoor op 30 juni 2014 was de problematiek van het verlof dat het personeel niet kan opnemen. Het aantal dagen is intussen opgelopen tot ver voorbij het miljoen. Ook drie maanden later is er weinig evolutie in het dossier. Wel ziet het er naar uit dat de directie er binnenkort een schrijven over aan het personeel zal richten.

Opmerkelijk in dit dossier was beslist ook de uitspraak van NMBS-CEO Jo Cornu in Knack (op 13 augustus 2014). In het interview blijft de perceptie leven dat de spoorwegwerknemers 53 dagen verlof hebben. Een CEO die al zes maanden aan het roer van de NMBS staat, zou intussen toch beter moeten weten?

Een spoorwegwerknemer heeft 24 dagen verlof, oplopend tot 26 dagen voor werknemers met meer anciënniteit. Aangezien werkweken bij de NMBS zes dagen tellen, kunnen spoorwegwerknemers vier weken verlof opnemen. Dit is dus perfect vergelijkbaar met werknemers in de privésector. De overige dagen waarover de CEO spreekt, zijn recuperatie van te veel gewerkte uren. Een blik op de geschiedenis leert ons dat een voorganger van de heer Cornu, ten tijde van de eenheidsstructuur, met het personeel de afspraak maakte dat ze deze dagen zouden kunnen opsparen. Dit was een win-winsituatie voor bedrijf en werknemer, aangezien men geen extra loon diende uit te betalen. Bovendien werd er afgesproken dat men de echte verlofdagen zou kunnen opnemen tot de

paasvakantie van het daaropvolgende jaar. De afbouw van personeel het voorbije decennium zorgde ervoor dat heel wat werknemers van de NMBS extra uren moesten kloppen, waardoor het aantal extra verlofdagen aardig begon op te lopen. Dat is vooral het geval bij de uitvoerende diensten. Het is intussen opgelopen tot ruim een miljoen achterstallige dagen – dagen die dus (nog) niet opgenomen kunnen worden. Twee derde daarvan is voor rekening van de NMBS, één derde voor Infrabel. Die laatste komt uit op een lager cijfer, omdat het gedurende enkele jaren de te veel gepresteerde uren uitbetaalde via bijloon.

Jean Pierre Goossens

Minimale dienstverlening Juridisch en maatschappelijk onverdedigbaar

Ook al klonken vanop de federale onderhandelingsafdeling hoeraberichten over een minimale dienstverlening bij de NMBS, dat idee is juridisch én maatschappelijk onverdedigbaar, zo schrijven juristen, spoor mensen en academici. Want ofwel zal geen enkele trein rijden, ofwel rijden alle treinen en is er geen sprake van stakingsrecht meer.

De afgelopen weken werden we overspoeld door zegeberichten van de partijen van de formatie. Eindelijk zouden ze een akkoord hebben bereikt over een minimale dienstverlening tijdens stakingen. Het doel zou zijn diverse openbare diensten te bestrijken (luchthaven, gevangenis, openbaar vervoer enzovoort), maar in elk geval hebben de werknemers van de NMBS het voorrecht om in het vizier te komen. Bovendien zou er een draagvlak zijn voor de minimale dienstverlening. Wie kan er dan nog tegen zijn en – vooral – waarom?

Praktisch onhaalbaar

Al die hoeraberichten ten spijt, is de minimale dienstverlening een juridisch en maatschappelijk onverdedigbaar idee. Vooreerst doet het de wenkbrauwen fronsen dat de regering-in-wording het idee naar voren schuift zonder dat ze heeft nagedacht over de concrete realisatie ervan. Het is immers volstrekt onmogelijk dat de NMBS met een minimum aan personeel en machines een efficiënte en veilige dienstverlening zou kunnen organiseren voor de reizigers. Het volstaat om naar de staking van juni in Frankrijk te kijken: spanningen tussen de 'prioritaire' passagiers en anderen, overvolle treinen, talloze veiligheidsproblemen,... Kortom, één chaos. Dat de regering-in-wording niet heeft nagedacht over de praktische uitwerking ervan, doet ons vermoeden dat er een andere doelstelling schuilgaat achter de minimale dienstverlening. Want in de praktijk zal er ofwel geen enkele trein rijden, ofwel rijden alle treinen en is er geen sprake van stakingsrecht meer. Waarschijnlijk is het de regering om dit laatste te doen. En in dat geval is het idee juridisch en maatschappelijk onverdedigbaar.

Juridisch onverdedigbaar

... omdat het stakingsrecht een individueel mensenrecht is dat slechts zeer uitzonderlijk kan worden beperkt. Er anders over oordelen houdt in dat werknemers van openbare diensten hun democratisch recht wordt ontzegd om niet te gaan werken als ze het niet eens zijn met bepaalde beslissingen van hun werkgever of maatregelen van de overheid die de openbare diensten en de werknemers in het algemeen hard dreigen te treffen. Verplicht worden om te gaan werken als men het werk wil neerleggen, is nu niet meteen een maatregel die geassocieerd wordt met een democratisch regime.

Maatschappelijk onverdedigbaar

... omdat het de afgelopen jaren voor iedereen wel is duidelijk geworden dat de NMBS met een groot aantal problemen kampt. Met de regelmaat van de klok signaleren de spoorwerkers en de reizigers deze disfuncties: chronische vertragingen, afschaffing van treinstations en loketten, gebrek aan personeel, slecht onderhouden machines en ga zo maar door. Als het echt de spuigaten uitloopt, en de NMBS weigert hierover in overleg te gaan, kunnen de spoorwerkers niet anders dan overgaan tot actie. Alternatieve acties zijn best sympathiek en worden zoveel mogelijk gebruikt, maar als het erop aankomt, is en blijft het stakingsrecht het enige middel waarover de werknemers beschikken om enig weerwerk te bieden tegen de economische macht van de werkgever, de NMBS. Vrijwel altijd is de actie voorafgegaan door talloze pogingen om een dialoog tot stand te brengen, die telkens werd afgewezen, iets wat de reizigers niet altijd (kunnen) weten. Spijtig genoeg is de NMBS pas bereid tot praten nadat ze geconfronteerd werd met een staking. Op dit vlak wordt graag de indruk gewekt dat de spoorwerkers niets liever doen dan elke week een dagje het werk neer te leggen. Wie kijkt naar de naakte cijfers, krijgt een heel ander beeld. In 2014 was er welgeteld één nationale staking die ver-

band hield met problemen bij de NMBS, in 2013 geen enkele. Stakingsacties met als doel de dienstverlening van de NMBS te verbeteren, komen uiteindelijk overigens ook de reizigers ten goede. De overige stakingsacties waren vooral lokaal en hielden, bijvoorbeeld, verband met agressie tegen een treinbegeleider. Kan men de spoorwerkers werkelijk ongelijk geven als ze dan (even) het werk neerleggen?

Voer druk uit op de NMBS en federale regering om reizigers serieus te nemen

Tot spijt van wie het benijdt: een kwaliteitsvolle spoorwegaonderneming en een verbetering van het functioneren van de NMBS zullen niet tot stand komen door een minimale dienstverlening, maar door druk uit te oefenen op de NMBS en de federale regering om eindelijk de reizigers en werknemers au sérieux te nemen. Een constructief sociaal overleg kan stakingsacties vermijden, maar daarvoor moet er een echte wil bestaan van de NMBS-directie.

Jan Buelens (advocaat Progress Lawyers Network en gastprofessor UA), Jean-Pierre Goossens (algemeen secretaris ACOD Spoor), Michel Abdissi (voorzitter CGSP Cheminots), Gérard Husson (algemeen verantwoordelijke CSC Transcom), Luc Pien (sectorverantwoordelijke ACV Transcom), Myriam Djegham (verantwoordelijke gebruikersvereniging Transport Tout Public), Jan Nolf (ere-vrederechter), Kurt Vandaele (senior researcher European Trade Union Institute), Isabelle Van Hiel (onderzoekster UGent), Bleri Lleshi (politiek filosoof en auteur), Thomas Decreus (KU Leuven), Christian Panier (oud-voorzitter rechtbank van eerste aanleg van Namen), Esteban Martinez (professor sociologie ULB) en Matthieu de Nanteuil (professor sociologie UCL).

(Dit artikel verscheen ook als een opiniebijdrage in Knack op 2 september 2014.)

Lees ook ons standpunt over minimale dienstverlening dat in De nieuwe Werker verscheen op ACOD online.



Hoofdtechnicus-elektromechanici Eerst geschrapt, nu behouden

De graad van hoofdtechnicus-elektromechanici werd met bericht 28 PS van 1994 gerangschikt onder de graden die zouden verdwijnen. In principe wil dit zeggen dat een definitief vacante post van deze betrekking moet worden afgeschaft. Indien niet, moet deze omgevormd worden in een post van een organieke graad. Sinds 1994 hebben verschillende be-

richten (6PS/95, 26PS/97, 8PP/98 en 81 H-HR/2005) er achtereenvolgens voor gezorgd dat de betrekking van hoofdtechnicus-elektromechanici momenteel nog altijd toegewezen kan worden. De gebruikende diensten wensen de graad van hoofdtechnicus-elektromechanici te behouden.

Om hier aan tegemoet te komen, werd op

de paritaire subcommissie van 3 september een document voorgelegd met het voorstel om de graad van hoofdtechnicus-elektromechanici opnieuw op te nemen in de lijst van de organieke graden. Het document werd goedgekeurd.

Rudy Verleysen

Selectieproeven 'Volledig en definitief ongeschikt voor normale functies'

De personeelsleden van de bevorderingsonderafdelingen 'Treinbegeleidingspersoneel', 'Beheerspersoneel van het verkeer (Infrabel)', 'Personeel van de reizigersstations', 'Productie cargo' en 'Veiligheidspersoneel' die om medische redenen volledig en definitief ongeschikt zijn verklaard om hun normale functies uit te oefenen, behoren tot de bevorderingsonderafdeling 'Administratief personeel'. Om deze personeelsleden meer mogelijkheden te geven om van loopbaan te veranderen, worden de deelnemingsvoorwaarden voor

de selectieproeven van de bevorderingsonderafdeling 'Administratief personeel' gewijzigd.

Op de paritaire subcommissie van 3 september werd een document voorgelegd en goedgekeurd met het voorstel dat deze personeelsleden mogen deelnemen vóór zij geherklasseerd zijn in een graad die normaal toegang geeft tot deze bevorderingsonderafdeling. Ze zouden wel drie jaar graadanciënniteit moeten hebben in de graad waarvoor ze ongeschikt werden verklaard.

Tevens wordt voorgesteld om de bepaling af te schaffen die zegt dat de voorwaarde betreffende de graadanciënniteit moet voldaan zijn op 31 december van het jaar voorafgaand aan de selectieproef. Deze voorwaarde zou, zoals bij de andere proeven, ten laatste moeten voldaan zijn op de afsluitingsdatum van de inschrijving voor de proef.

Rudy Verleysen



MIVB Bedrijf in moeilijkheden?

De MIVB draait voortreffelijk, het succes neemt nog toe. De cijfers bewijzen het. Toch kan het nog beter. Jammer genoeg heeft de directie geen oren naar die verzoeken.

De metro's, trams en bussen van de MIVB zorgden voor 354,8 miljoen ritten in 2013. Dat is 6 miljoen meer dan het jaar voordien. 39% hiervan is voor rekening van de metro, 36% voor de trams en 25% voor de bussen. In 10 jaar tijd nam de bezettingsgraad van het Brusselse openbaar vervoer toe met 61%. Alle ritten samen zijn goed voor zo'n 41,25 miljoen kilometer, een toename van 2,5 miljoen kilometer. Eind 2013 telde de MIVB 7251 medewerkers (6881 voltijdse equivalenten). In 2013 werden bij de MIVB 663 nieuwe medewerkers aangeworven ter vervanging van agenten die met (brug)pensioen vertrokken.

Waar wringt het schoentje?

Waar wringt dan het schoentje? De MIVB heeft vrij veel verschillende beroepen en werkt 7 dagen op 7. Vele van deze beroepen houden door hun veelzijdigheid vele risico's in. Daar komen nog een aantal extra stressfactoren bij. Denk maar aan de moeilijkheden in verband met de werkregeling 'Harmony buiten beurtrol', waar de ACOD een passend antwoord op heeft, maar waar de algemene directie (nog) niets wil over horen. Of neem de technici van de tram-, bus- of metrodepots, die om de 15 minuten moeten uitrukken om defecten te herstellen in moeilijke omstandigheden. Vergeten we ook niet de bedienden of kaderleden die onder voortdurende druk staan en dit zonder een dankje of presentje.

Wat vragen wij?

We vragen aangepast werk na een bepaald aantal jaren van sleur: nieuwe wendingsbanen op de leeftijd van 45 jaar en landingsbanen vanaf 55 jaar. Deze voorstellen worden steeds de grond ingeboord door de directie. Ze gaat zelfs nog een stapje verder door de cao's voor het vervroegd pensioen te bevroeren. We moeten dus concluderen dat de MIVB een maatschappij in moeilijkheden is. Er moeten dan ook duidelijke afspraken gemaakt worden en de bevroering moet opgeheven worden, zodat de werknemers die dit wensen na 20 of 25 jaar naar een nieuwe job kunnen overstappen, zoals bijvoorbeeld de wachtlokalen ter hoogte van de sites. Of zullen deze op termijn ook verdwijnen?

Dario Coppens

MIVB Vergadering ge(pre)pensioneerden

Alle ge(pre)pensioneerden van de MIVB die aangesloten zijn bij ACOD TBM Brussel zijn welkom op de volgende vergadering van het comité PPA. Die vindt plaats op donderdag 2 oktober 2014 om 9 uur in de lokalen van de ACOD (zaal E), Congresstraat 17-19 in 1000 Brussel.



De Lijn Het ACOD Ergobuscomité

De leden van het ACOD Ergobuscomité ijveren voortdurend voor gebruiksvriendelijke en comfortabele voertuigen waarin een chauffeur op degelijke en gezonde wijze kan werken. Kent u de werking van dit comité, dat ook de vergaderingen van het Ergobuscomité van De Lijn voorbereidt?

Het begrip 'ergonomie' betekent 'de leer van de menselijke arbeid'. Afgeleid van de Griekse woorden 'ergon' (werk) en 'nomos' (wet), wil de ergonomie waken over de veiligheid en gezondheid van de werknemers tijdens de uitvoering van hun werk. Als iemand beseft dat zijn of haar kleine werkplek de absolute aandacht van de werkgever verdient, zijn het wel de bus- en tramchauffeurs van De Lijn.

Het kan beter

Sinds vele jaren bestaat er bij De Lijn een werkgroep Ergobuscomité. Daarin zetelen zowel verantwoordelijken voor rollend materieel, als gemandateerden vanuit de vakorganisaties. Op zich levert dit comité zeer waardevolle resultaten op, maar naar de mening van ACOD TBM zou het comité nog vaker moeten samenkomen.

Achter de schermen bij ACOD TBM

Om zich degelijk voor te bereiden op de

vergaderingen van het Ergobuscomité van De Lijn richtte ACOD TBM enkele jaren geleden haar eigen Ergobuscomité op. We voelden duidelijk dat er bij onze militanten nood was aan vergadermogelijkheden over de entiteitsgrenzen heen om de problematiek met bepaalde bustypes te bespreken. Deze militanten zetten zich hiervoor vrijwillig in en zijn daar ook zeer intensief mee bezig. De inzet van dit comité is helaas onvoldoende bekend op de werkvloer.

Samenstelling ACOD Ergobuscomité

ACOD TBM laat twee militanten per entiteit zetelen in haar eigen Ergobuscomité:

- Antwerpen: Sonia Theys en Peter van Puyenbroeck.
- Limburg: Alain Tilkens en Leon Versluys.
- Vlaams-Brabant: Marcel Conters en Tony Swerts.
- Oost-Vlaanderen: Jeffrey Naessens en Kenneth Vranken.
- West-Vlaanderen: Frederik Huyghe en Stefaan Vanderhaegen.

Actuele dossiers

Momenteel zijn er een hele reeks lopende bestellingen voor nieuwe bussen bij De Lijn. De inbreng van de leden van het ACOD Ergobuscomité vanuit hun eigen

ervaring in zowel stad- als streekvervoer is voor de directie zeer nuttig en waardevol. Bovendien kan het zeer kostenbesparend werken. Zij ijveren voortdurend voor gebruiksvriendelijke en comfortabele voertuigen waarin een chauffeur op degelijke en gezonde wijze kan werken.

In het Ergobuscomité van De Lijn proberen ze steeds verdere stappen te ondernemen in overleg met de directie. Dat is niet altijd gemakkelijk, omdat de directie vaak enkel de meest elementaire informatie verstrekt en zelden in detail treedt. Meer betrokkenheid bij het opmaken van de technische bepalingen in de lastenboeken en intensiever overleg alvorens nieuwe bestellingen definitief te plaatsen bij de constructeurs, zou de samenwerking tussen werknemer en werkgever op dit werkdomein veel succesvoller kunnen maken. Dit wordt beslist één van de punten die de afgevaardigden van ACOD TBM op de agenda van de volgende vergadering bij De Lijn zullen plaatsen.

Ter info: een gelijkaardig Ergotramcomité bestaat eveneens bij ACOD TBM. Daarin zetelen militanten uit de entiteiten waar De Lijn aan tramuitbating doet.

Rita Coeck

Nieuw distributiemodel: Visie 2020

Hoever staan we nu?

Al anderhalf jaar lang worden in elf 'leerplatformen' diverse concepten getest die moeten leiden tot de concretisering van de 'Visie 2020' van bpost. Het bedrijf wil naar 60 mailcentra en wil de uitreiking starten vanuit een transitpunt. Komt dat in orde?

Om tot een stabiel proces te komen, zagen zes werkgroepen het levenslicht bij MSO. Ze namen elk een facet van het Nieuw Distributiemodel (NDM) onder de loop. Twee sectorafgevaardigden van ACOD Post geven er commentaar bij.

Vorbereitung, laden en lossen van het product voor het transitpunt (TP)

Henk (sectorafgevaardigde Oost-Vlaanderen): "We stelden vast dat het product regelmatig te laat in de transitpunten werd aangeleverd, omdat de sortering laattijdig klaar was. Daarom werd overgeschakeld naar een sortering in twee golven of waves – én zal er bij het opmaken van een nieuwe organisatie een buffer worden gepland tussen het einde van de sortering en het moment waarop het product aangeleverd moet worden naar de transitpunten. Als het NDM een succes wil worden, is het immers bijzonder belangrijk dat de collega's niet nodeloos moeten wachten in hun transitpunt. Men zal rekening houden met het toenemend aantal rondes dat moet ingeladen worden en er zullen nieuwe, voorlopige, aangepaste normen worden ingevoerd."

Communicatie met de postmannen die niet meer in het kantoor komen ('remote diensten')

Ben (sectorafgevaardigde Antwerpen): "Een goede communicatie naar de 'remote diensten' is essentieel, maar verloopt momenteel nog niet overal even vlot. Er werd een vragenlijst voorgelegd aan de postmannen in de transitpunten. Analyses van de resultaten moeten nu leiden tot standaardprocedures en naar de meest efficiënte werkwijze voor elke activiteit. Ik denk hierbij aan het optimaliseren van de communicatiefiche, aan meetings tus-



sen de uitreiker, zijn voorbereider en zijn chauffeur, aan gerichtere operationele meetings, regelmatige bezoeken van de teamleader aan het transitpunt en een dagelijkse telefonische opvolging bij de opstart van een nieuwe organisatie."

Technische ondersteuning van de communicatie

Ben: "Ook de Mobile Device zal in de toekomst een grotere rol spelen in de communicatie van en naar de collega's die niet meer in het kantoor komen. Verschillende uitbreidingen worden bekeken, zoals de telefoonfunctie – invullen gegevens motorisatie – en het ingeven van de volgweg van de ronde."

Opleidingen

Henk: "Het Nieuwe Distributiemodel zorgt voor de wijziging van heel wat taken en voor nieuwe activiteiten. Er is dus nood aan opleidingen om met al deze wijzigingen te kunnen omgaan. Hiervoor werden afzonderlijke opleidingspakketten ontwikkeld (zoals modules voor de standaarduit-

reiker die vanuit het TP vertrekt) voor de postman-voorbereider, de postman-chauffeur die het TP aanlevert en de bediende personeelsplanning, de organisator en de teamleader."

Materiaal

Henk: "Nieuwe activiteiten, nieuwe uitreikingsprincipes, langere rondes – dat kan niet zonder aangepast, degelijk materiaal. De collega's in de leerplatformen konden hierbij hun inbreng doen. Zo lopen er momenteel tests met nieuw materiaal, zoals de returnbag (waarin het teveel aan ZZA of de geaviseerde zendingen en de mobit terug naar het mailcentrum worden gebracht), de tray-adapter (voor het verticaal klasseren en stapelen van groot formaat in bakken), de parcelbag (gelijkend op een oude overlastzak, waarin de pakjes worden vervoerd, maar ergonomisch aangepast), de transitbox (waarin refillbags worden gedeponeerd), fietskluizen en sleutelboxen."

Zendingen zonder adres

Ben: "Hoe langer de uitreikingsrondes

worden, hoe uitgesprokener het probleem van de zendingen zonder adres (ZZA) wordt. Dat is geen unieke vaststelling binnen het concept NDM, maar geldt voor alle diensten. Voor de transitpunten wordt de verdeling van de ZZA in het mailcenter gedaan. Dit verloopt niet altijd optimaal, waardoor de remote diensten geconfronteerd worden met verkeerde aantallen. Je begrijpt vast dat dit geen pretje is voor onze collega's. Dit moet beter kunnen. Een gelijke verdeling van het aantal ZZA over de weekdays zou al een oplossing kunnen brengen voor de werklust bij meerdere exemplaren. Het toekennen van extra tijd voor rondes die veel ZZA's hebben of hulp bij de voorbereiding is een eerste aanzet naar een meer werkbaar oplossing."

Besluit

Ben en Henk: "Het NDM is sinds zijn lancering al geëvolueerd en men doet nog steeds aanpassingen. Samen met onze collega's-afgevaardigden stellen wij echter vast dat sommige pijnpunten in de vorige organisaties in de leerplatformen niet allemaal opgelost zijn bij de toepassing van een nieuwe organisatie. Hoewel deze problemen niet allemaal NDM-gerelateerd

zijn, is er toch nog heel wat werk aan de winkel vooraleer het systeem volledig op punt staat."

Jean-Pierre Nyns (algemeen secretaris ACOD Post): "Niet enkel het organisatorische aspect van NDM houdt ons bezig, onze bezorgdheid gaat ook uit naar het welzijn van onze collega's. Hiervoor drong ACOD aan op een wetenschappelijke studie over de uitvoerbaarheid van de diensten in het nieuwe model. De resultaten van de studie van de Vrije Universiteit Brussel zijn inmiddels gekend, en werden en worden toegepast in de organisatie-principes. Tevens werd een nieuw 'gezondheidsoezicht' ontwikkeld waarin de fysieke mogelijkheden van onze collega's beter in kaart worden gebracht. Heel binnenkort worden trouwens alle uitreikers op deze manier door de arbeidsgeneesheer onderzocht.

Geen enkele 'bevoorradingsplaats' of 'startpunt' – de nieuwe benaming voor transitpunten – mag in gebruik genomen worden zonder een positief advies van Preventie. Zij hebben, samen met de vakbonden een aantal minimumnormen ontwikkeld waaraan deze 'karavanseraï' (*) moeten voldoen.

MSO meent dat zij de nodige lessen uit het

project 'Leerplatformen' heeft geleerd en is van plan om NDM vanaf 2015 als organisatorisch model te gebruiken. Dit betekent niet dat dit onmiddellijk in alle kantoren zal worden geïntroduceerd, maar wel waar het nuttig is.

ACOD Post blijft, samen met haar leden, militanten en afgevaardigden de ontwikkelingen op de voet opvolgen en zal niet nalaten om de nodige opmerkingen te maken."

Marc Lasseel

(*) *Karavanseraï: waren bevoorradingsplaatsen die in de oudheid op een dagreis afstand van elkaar waren ingeplant. Daar kon de boodschapper in veiligheid uitrusten. Die karavanseraï verschilden van plaats tot plaats, maar moesten aan een aantal minimumnormen voldoen. Onder de noemer 'alles komt terug' legt onze jonge militant Miguel Nolle van West-Vlaanderen in zijn thesis over de liberalisering van bpost, terecht de link met de moderne postbedeling.*

Actisoc Terugbetaling kindervakanties

De kinderen van personeelsleden die deelnemen aan een verblijf van minstens 5 dagen georganiseerd door erkende organisaties, krijgen een tegemoetkoming van 75 euro. Dit verblijf moet plaatsvinden tijdens de schoolvakantie en geldt enkel voor kinderen tussen 3 en 18 jaar oud en voor één tussenkomst per jaar en per kind. Bezorg een attest ('aanvraag tussenkomst kindervakanties') volledig ingevuld binnen de 6 maanden na het verblijf aan de diensten van de Sociale Dienst (Actisoc – kindervakanties – 1105 Brussel).

De rechthebbenden Actisoc: alle statutaire, barremieke contractuele personeelsleden én hulp-postmannen van bpost in actieve dienst op voorwaarde dat zij een ononderbroken benutting hebben van minstens één jaar dienst. De andere tegemoetkomingen kan je steeds raadplegen op het intranet van bpost of via navraag bij uw gewestelijke verantwoordelijke ACOD.



Belgische energiesector Totaal mislukte liberalisering

Vrijwel voortdurend verspreiden diverse media meningen en informatie over de werking van de Belgische gas- en elektriciteitssector. ACOD Gazelco is op zijn minst verbaasd dat ons land zoveel energiedeskundigen telt – of zo beschrijven degenen die gretig aan het woord komen zichzelf tenminste graag. De meest hallucinante uitspraken over een mogelijke ‘black-out’ komen trouwens van politieke verantwoordelijken. Het zou immers niet hun falende beleid zijn dat zoveel onheil op ons doet afkomen, maar wel de marktwerking die opgelegd werd vanuit Europa via de liberalisering van de energiesector.

De falende markt

Je kan je natuurlijk de vraag stellen of op het allerhoogste beleidsniveau meer deskundigheid in een dergelijke complexe materie aan de orde zou moeten zijn. Uiteraard heeft de liberaliseringsgolf in onze sector niet gebracht wat sommigen hiervan verwacht hadden. De verhoopte fundamentele prijsdalingen voor alle consumenten en de ontwikkeling van een aantrekkingskracht op vele nieuwe kapitaalcrachtige investeerders bleven uit. Na ongeveer tien jaar liberale marktwerking kan elke consument de balans opmaken. Ook het personeel en de vakbonden van de gas- en elektriciteitssector hebben de rekening gemaakt. We zien onder andere sterk verminderde loons- en arbeidsvoor-

waarden (tot stand gebracht via de medewerking van ACV en ACLVB) tegenover de ‘oude’ voorwaarden. We zien ook verlies van tewerkstelling (het behoud of de toename ervan zou nochtans het lokmiddel geweest zijn om de andere syndicale organisaties ervan te overtuigen om de ‘nieuwe’ statuten te ondertekenen), veel meer werkdruk op degenen die de sector nu activeren, talloze reorganisaties binnen energiebedrijven én de sluiting van vele elektriciteitscentrales zonder voldoende compenserende investeringen.

Manke oplossingen

Nog steeds blijven sommige politici alerhande noodmaatregelen opwerpen om een mogelijk nakend fiasco te vermijden, zoals een wijziging aanbrengen aan de wet op de kernuitstap, een strategische reserve opbouwen, een afschakelingsplan implementeren van ganse gebieden tot zelfs de schuld bij de consument zelf te leggen (er zou bij een stroomtekort aan de bevolking gevraagd worden om huishoudelijke taken anders te organiseren!). De huidige nucleaire installaties langer open houden, betekent dat zeer grote investeringen zouden moeten uitgevoerd worden om de veiligheid te kunnen blijven waarborgen. Een lange-termijnplanning die rekening houdt met alle noodwendigheden ter zake is dan onontbeerlijk. Het gaat echter om beslissingen die best niet genomen worden met een vingerknip,

maar wel in overleg met alle betrokkenen. Wat de (intussen vervangen) staatssecretaris beweert over een strategische reserve, klopt niet: de centrale in Vilvoorde kan niet tegen de komende winter voldoende productiecapaciteit genereren zoals uitgelegd wordt in zijn papieren plannen. Er zijn technische aanpassingen nodig als gevolg van een andere productiemethode en het vraagt ook om extra personeel. En het bewust afschakelen van vele duizenden mensen brengt grote gevaren met zich mee en katapulteert ons honderd jaar achteruit.

Meer aanwezigheid van de overheid

ACOD Gazelco blijft verontwaardigd over de onverantwoordelijke houding die regeringen over deze cruciale sector innemen. Alleen zij kunnen ervoor zorgen dat ook in de toekomst voldoende elektriciteit geproduceerd wordt op eigen bodem en in eerste instantie voor de eigen bevolking. In plaats van telkens opnieuw visies op korte termijn te bedenken, zouden zij hun evidente verantwoordelijkheid moeten nemen. Onsamenhangende subsidies zijn hierbij niet het wondermiddel. Doelgerichte overheidsinvesteringen en overheidscontrole kunnen dat wél zijn.

Jan Van Wijngaerden

Duidelijkheid troef ACOD wil Belgacom behouden als overheidsbedrijf

De rechtse regeringscoalitie die op federaal niveau in de maak is, doet vele van onze leden, gepensioneerden en militanten vrezen voor de toekomst van Belgacom als overheidsbedrijf. De coalitiepartijen N-VA, CD&V, Open VLD en MR spelen immers met de idee om de participatie van de Belgische overheid in de overheidsbedrijven, waaronder Belgacom, verder af te bouwen of zelfs tot een volledige privatisering over te gaan. De ACOD zal dit niet laten gebeuren.

Op de vergadering van het Uitgebreid Federaal Bureau ACOD Telecom Vliegwezen van 1 september nodigde het bestendig secretariaat Michel Meyer en Chris Reniers uit. Michel Meyer wordt op 1 oktober de nieuwe federale ACOD-voorzitter en Chris Reniers wordt federaal vicevoorzitter. De sector wilde graag het standpunt van de centrale kennen in verband met de regeringsonderhandelingen en de toekomst van Belgacom.

Telecommunicatie is bij uitstek een publieke dienstverlening. Het is de enige garantie op minstens één stabiele provider. De ACOD zal daarom reageren op elk plan dat leidt tot een verdere privatisering van de overheidsbedrijven. Het is belangrijk dat we ook de publieke opinie aan onze kant krijgen, zodat we de solidariteit optimaal kunnen laten spelen. Chris Reniers en Michel Meyer benadrukken dat ze de onderhandelingen zo nauw mogelijk opvolgen en reageren op de besprekingen en beslissingen met betrekking tot de openbare sector.

Zo reageerde de ACOD in niet mis te verstane bewoordingen op de plannen van de coalitiepartijen om een minimale dienstverlening bij de NMBS in te voeren. Het is een voorstel dat in de praktijk niet kan functioneren én een regelrechte aanval op het stakingsrecht.

Ook plannen om te raken aan de overheidspensioenen worden nauwgezet in de gaten gehouden. De ACOD, daarin gesteund door het ABVV, heeft een duidelijk standpunt: de pensioenen in de openbare sector zijn niet te hoog. Bovendien is het pensioen in de openbare sector een uitgesteld loon. Het zijn de pensioenen in de privésector die te laag zijn. Van een uniform systeem kan dus

geen sprake zijn.

De ACOD coördineert haar (re)acties met het ABVV. Als we reageren zal het 'allen samen' zijn, want de algemene impact en de raakpunten van de specifieke maatregelen moeten ons verenigen in onze reactie.

Congresresoluties uitvoeren

Het statutair congres van ACOD Telecom Vliegwezen op 23 en 24 mei 2012 formuleerde in de congresresoluties een ondubbelzinnig standpunt over de publieke rol die Belgacom moet blijven spelen als overheidsbedrijf:

'Actie – Samen – Visie!' voor onze strijdpunten!

Geen privatisering

Het congres bevestigt de congresresolutie goedgekeurd door het buitengewoon congres van de sector op 16 september 2011. Daarin wordt gesteld dat Belgacom, een sterkhouder is. Als bedrijf van publiek recht bezit het daarenboven alle operationele troeven (gemotiveerde medewerkers en voldoende flexibele operationele middelen) om de concurrentiestrijd met succes verder te zetten. Het feit dat de staat hoofdaandeelhouder is, komt de burger nog eens extra ten goede via de dividenden.

Daarom spreken wij ons met klem uit tegen een verdere privatisering van Belgacom. Het vierjaarlijks statutair congres roept alle democratische en progressieve politieke partijen op om Belgacom in Belgische handen te houden.

Elke aanzet tot verdere privatisering zal een hevige reactie van de ACOD-sector Telecom Vliegwezen tot gevolg hebben en de sociale vrede in gevaar brengen! Een eventuele verdere privatisering van Belgacom zal gevolgd worden door ongemeen harde acties!

ACOD Telecom Vliegwezen zal woord houden en indien nodig actie voeren samen met de andere vakbonden – of alleen als het moet.

Michel Denys, Bart Neyens, Eric Halloin, André Vandekerckhove



Vernieuwing hospitalisatieplan niet-actieven 2015-2017

De huidige hospitalisatieverzekering voor niet-actieven bij Belgacom loopt op 31 december 2014 af. We hebben als representatieve vakorganisaties tijdig onderhandeld en zijn tot een unaniem akkoord gekomen.

De grote principes van het nieuwe hospitalisatieplan worden in principe op 18 september voorgelegd aan het paritair comité. Dan volgt nog een informatieronde en een vereenvoudigde (her) inschrijvingsprocedure. De brochure en de communicatie zullen het voorwerp uitmaken van een bespreking met WLU. Belangrijk te vermelden is dat de betrokken populatie ongewijzigd is gebleven.

Grote principes en belangrijke gegevens

Algemeen

- We kiezen ervoor om de beschikbare financiële middelen te concentreren ten gunste van twee prioritaire categorieën van aangeslotenen tot de hospitalisatieverzekering: de niet-actieve medewerkers die begunstigde zijn van rechtswege en hun kinderen. Voor de begunstigten van rechtswege gaat het over een aansluiting mits cofinanciering.
- Zijn/haar kind(eren) en deze van de partner ten laste, jonger dan 25 jaar en wonend op het adres van de begunstigde van rechtswege. Het mindervalide kind ten laste en dit zonder leeftijdsbeperking. Zij zijn gratis verzekerd.
- De partner kan inschrijven op het collectief voorkeurstarief, mits het integraal ten laste nemen van hun eigen aansluiting.
- De partner van een medewerker die 'niet-actief' wordt op voorwaarde dat deze langer dan een jaar was aangesloten bij het medisch plan 'actieven' en de aanvraag tot aansluiting binnen de zestig dagen wordt ingediend.

Zijn/haar partner

- De facultatieve en betalende aansluiting wordt volledig gefinancierd door de onderschrijver van het collectief tarief.
- De partner kan zich enkel aansluiten als de niet-actieve medewerker zelf aangesloten is als hoofdverzekerde. Hij/zij moet hetzelfde plan kiezen als de hoofdverzekerde.
- Bij het overlijden van de hoofdverzekerde vervalt de aansluiting van de medeverzekerden en kunnen deze binnen de 30 dagen een individuele voortzetting aanvragen.

Huidige aansluitingsgraad

15% is aangesloten bij het plan zekerheid en 85% is aangesloten bij het plan voorzorg+ (zekerheid en voorzorg+).

Het nieuwe hospitalisatieplan

Behoud van de afgesproken kernprincipes

- Een hospitalisatieverzekering aanbieden voor de niet-actieve medewerkers aan bodemprijzen.
- De evolutie van de persoonlijke bijdrage voor het plan zekerheid in de tijd minimaliseren.
- De toegankelijkheid openen aan alle mogelijke echtgenoten/partners van de niet-actieven aan een collectief voorkeurstarief.
- Een waaier van sociale bijsturingmaatregelen verzekeren voor de zwakkeren.

Nieuwe premie plan zekerheid op basis van de evaluatie van het huidige hospitalisatieplan

Er is een mogelijkheid ontstaan om de premie stabiel te houden. Voor 2015-2016 is er geen stijging én zelfs een daling van de franchise van 125 naar 100 euro tot en met 2017. De premie voor 2017 zal afhankelijk zijn van de resultaten 2015-2016, maar met maximale stijging van 3,75% op de premie van 2016 en met behoud van franchise van 100 euro.

We hebben als ACOD altijd gekozen voor de volgende principes:

- Lange-termijnvisie.
- De toegang tot een hospitalisatiedekking 'Zekerheid' voor allen garanderen op basis van een minimale persoonlijke bijdrage.
- De 'minimale' persoonlijke bijdrage zo laag mogelijk en afgevlakt houden in de tijd, om het afgesproken doel te bereiken: absolute voorrang aan de gezondheid.

Nieuwe premie plan voorzorg+ op basis van evaluatie hospitalisatieplan

De premie werd te laag ingeschat ten opzichte van de reële kosten. Een correctie van de premie is noodzakelijk. De mogelijke oorzaken zijn de ereloon-supplementen en verblijfs-supplementen voor een verblijf in een eenpersoonskamer. Deze zijn duur en stijgen sneller dan de kosten van een gemenschappelijke kamer. Ethias heeft na twee jaar behandeling van schadegevallen meer inzicht in de prijszetting.

In het plan voorzorg+ kan de maximale franchise 250 euro bedragen. Indien bij een eerste opname geopteerd wordt voor een gemeenschappelijke kamer, bedraagt de franchise 100 euro. Indien in hetzelfde jaar een hospitalisatie plaatsvindt van meer dan 1 dag en er wordt voor een eenpersoonskamer gekozen, dan zal de franchise nog 150 euro bedragen, vermits er een maximum is van 250 euro voor het lopende jaar.

Sociale correctie

Plan zekerheid

Sociale correctiemaatregel ten laste genomen door WLU		
	Premie	Franchise
Niet-actieve medewerker met een globaal belastbaar gezinsinkomen < 25.721,40 euro in 2014 (belastingaanslag 2013- inkomen 2012) (*)	ja	ja
Niet-actieve medewerker met een globaal belastbaar gezinsinkomen < 35.084,87 euro in 2014 (belastingaanslag 2013- inkomen 2012) (**)	neen	ja
Erkende partner die gratis aangesloten was tot de collectieve hospitalisatieverzekering Belgacom- Ethias (N°4.499.150 of N° 4.486.412) op 1 september 2011	ja	neen
Overlevende erkende echtgenoot die gratis aangesloten was tot de collectieve hospitalisatieverzekering Belgacom-Ethias (N°4.499.150 of N° 4.486.412) op 1 september 2011	ja	neen
Weeskind dat gratis aangesloten was tot de collectieve hospitalisatieverzekering Belgacom-Ethias (N°4.499.150 of N° 4.486.412) op 1 september 2011	ja	ja
Mindervalide kind ten laste, zonder leeftijdsbeperking	ja	ja

(*) De premie en de franchise bepaald in het zekerheidsplan voor de niet-actieve medewerker, van wie het globaal belastbaar inkomen van het gezin gelijk is aan het wettelijke minimumbedrag van een rustpensioen van de openbare sector (bedrag gehuwde gepensioneerde), vermeerderd met 30 % en jaarlijks geïndexeerd.

(**) De franchise bepaald in het zekerheidsplan voor de niet-actieve medewerkers, van wie het globaal belastbaar inkomen van het gezin het plafond niet overschrijdt (jaarlijks geïndexeerd).

Verkeersvoordelen op het spoorweginet toegekend aan de niet-actieven

In het paritair comité van 20 september 2011 werden krachtlijnen overeengekomen voor een duurzaam financieringsmodel van de gezondheidszorgdekking voor niet-actieven:

- Het ontwikkelen van een nieuw H-plan design (middelen WLU geconcentreerd op de medische kosten).
- Het concentreren van de middelen op de niet-actieve medewerkers en hun kinderen (de echtgeno(o)t(e)/partner geniet van het gunstig tarief van een collectieve verzekering).
- De cofinanciering en de structurele verhoging van de dotatie.
- Het aanleggen van een reserve om de dekking op lange termijn te kunnen garanderen (sociaal nivelleringsfonds).
- De herbestemming van budgettaire middelen (budgetten seniorenfeesten, tussenkomst in restaurantkosten en eerste klasse treintickets) om sociale bijsturingmaatregelen voor lagere inkomens te financieren en een zo laag mogelijke bijdrage voor het 'zekerheidsplan' te garanderen voor allen.



Om deze laatste prioriteit te kunnen voortzetten, wordt de maatregel van de toekenning van tweede klasse treintickets aan de niet-actieven voor de duurtijd van het contract gelinkt aan het hospitalisatieplan. Het equivalent bedrag van de eerste klasse tickets zal worden gestort naar het WLU-budget (berekenningsformule: bedrag vorig jaar x (index juni lopend jaar/index juni vorig jaar) x (aantal NA lopend jaar/aantal NA vorig jaar).

Communicatie

- 15 oktober: aanpassing bestaande brochure en creatie begeleidende brief.
- 15 november: voorleggen van de brochure en de begeleidende brief aan de representatieve vakorganisaties ter goedkeuring.
- 1 december: definitieve versie (NL en FR) bij de drukker.
- 10 december: verzenden van de brochure en de begeleidende brief (alleen aan de leden).

Er worden informatievergaderingen georganiseerd, waarop u per brief wordt uitgenodigd. Het volledige dossier krijgt u op eenvoudige vraag.

André Vandekerkhove



Flash Belgacom Goed nieuws van het voetbalfront

Als gevolg van onze interventie genieten de personeelsleden van Belgacom én de niet-actieven sinds 1 september van een korting van 30% op 'All foot' (14,95 euro). 'All foot' is het beste van het Belgische en internationale voetbal (Belgacom 11 en Belgacom 11+). Het internationaal voetbal omvat momenteel UEFA Champions League, de Engelse League Cup, de Spaanse League, Copa del Rey en de Portugese League.

Flash Belgacom Nieuwe datum Kinderfeest: 30 november

In de vorige editie van Tribune kondigden we het Kinderfeest 2014 aan. Oorspronkelijk zou dit plaatsvinden op 11 november 2014. De avant-première van 'De Pinguïns van Madagascar' is helaas niet mogelijk op die dag, omdat de gesproken versie in het

Nederlands en Frans nog niet beschikbaar zullen zijn. Daarom wordt het feest verschoven naar 30 november 2014 op dezelfde locaties.



Federaal openbaar ambt

Nieuwe loopbanen en regels bij bevordering of verandering van graad

In afwachting van een nieuwe federale regering, geven we een uitgebreid overzicht van de nieuwe 'Bogaert-loopbanen', voor iedereen die al voor 1 januari 2014 in dienst was als statutair personeelslid bij de federale overheid.

ACOD Overheidsdiensten krijgt vele vragen over de nieuwe loopbanen. Vooral over de regels in geval van bevordering door overgang naar het hogere niveau of door verandering van graad binnen hetzelfde niveau willen vele ambtenaren graag meer weten. De precieze wetgeving daarrond kan je vinden in de artikels 55 tot 59 van het Koninklijke Besluit van 25 oktober 2013 over de geldelijke loopbaan van de personeelsleden van het federale openbare ambt (gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 14 november 2013). We geven een praktisch overzicht, met voorbeelden.

1. Bevordering door overgang naar niveau C (artikel 55)

Bij bevordering door overgang naar het niveau C vanaf 1 januari 2014, krijgen de in een oude schaal of in een oude specifieke schaal bezoldigde personeelsleden de eerste weddenschaal van hun graad, die hen in de trap die overeenstemt met de geldelijke anciënniteit, die ze in deze graad genieten, een verhoging waarborgt van minstens 500 euro ten opzichte van de jaarwedde, waarin ze worden bezoldigd.

Voorbeeld

Een technisch medewerker, bezoldigd in de oude schaal DT4, met 25 jaar geldelijke anciënniteit, krijgt in het niveau D een wedde van 19.499,22 euro. Zijn nieuwe wedde in geval van bevordering

in de graad van technisch assistent in het niveau C moet minstens 19.999,22 euro (19.499,22 euro + 500 euro) bedragen in trap 25 (geldelijke anciënniteit behouden).

De graad van technisch assistent (Bogaert-loopbaan) omvat de weddenschaal C1, C2, C3, C4 en C5, waarvan de bedragen in trap 25 respectievelijk 19.268 euro, 21.268 euro, 22.968 euro, 24.668 euro en 26.368,00 euro zijn.

In naleving van artikel 55 van het vermelde K.B. wordt de wedde van het bevorderde personeelslid vastgesteld op 21.268 euro in de weddenschaal C2 (trap 25). Dit is immers de eerste weddenschaal van de graad van technisch assistent, die het bevorderde personeelslid een wedde waarborgt, die op zijn minst gelijk is aan zijn oude wedde, verhoogd met 500 euro.

2. Bevordering door overgang naar niveau B (artikel 56)

In geval van bevordering door overgang naar het niveau B vanaf 1 januari 2014, krijgen de in de oude weddenschaal of in de oude specifieke weddenschaal bezoldigde personeelsleden de eerste weddenschaal van hun graad, wat hen in de trap die overeenstemt met de geldelijke anciënniteit die ze in deze graad genieten, een verhoging waarborgt van minstens 750 euro ten opzichte van de jaarwedde, waarin ze worden bezoldigd.

Voorbeeld

Een administratief assistent, bezoldigd in de oude weddenschaal CA3, die 33 jaar geldelijke anciënniteit telt, geniet in het niveau C een wedde van 27.166,44 euro (maximum van de weddenschaal CA3 in trap 31).

federale overheid

Zijn nieuwe wedde in geval van overgang naar de graad van administratief deskundige in het niveau B moet minstens 27.916,44 euro (27.166,44 euro + 750 euro) bedragen in trap 33 (geldelijke anciënniteit behouden).

De graad van administratief deskundige (Bogaert-loopbaan) omvat de weddenschaal B1, B2, B3, B4 en B5, waarvan de bedragen in trap 33 (maximum van elke weddenschaal vastgelegd in trap 29) respectievelijk 24.624 euro, 27.124 euro, 29.124 euro, 31.124 euro en 33.124 euro zijn.

In naleving van artikel 56 van het vermelde K.B. wordt de wedde van het bevorderde personeelslid vastgesteld op 29.124 euro in de weddenschaal B3 (trap 29). Dit is immers de eerste weddenschaal van de graad van administratief deskundige, die het bevorderde personeelslid een wedde waarborgt die op zijn minst gelijk is aan zijn oude wedde, verhoogd met 750 euro.

3. Bevordering door overgang naar niveau A (artikel 57)

In het raam van de overgang naar het niveau A mag vooral niet uit het oog worden verloren dat de in de lagere niveaus verworven geldelijke anciënniteit met een derde wordt verminderd. Deze vermindering wordt evenwel beperkt tot maximaal 5 jaar (artikel 13§4 van het vermelde K.B.).

De in een oude schaal of in een oude specifieke schaal bezoldigde personeelsleden, die vanaf 1 januari 2014 een bevordering door overgang naar het niveau A genieten, krijgen de eerste weddenschaal van hun klasse, die hen, in de trap die overeenstemt met de geldelijke anciënniteit die ze in het niveau A genieten, een verhoging waarborgt van minstens 1500 euro ten opzichte van de jaarwedde waarin ze worden bezoldigd.

Voorbeeld: overgang van het niveau C naar de klasse A1

Een in de oude schaal 22B bezoldigde administratieve chef, met 30 jaar geldelijke anciënniteit, geniet in het niveau C een wedde van 27.420,49 euro (trap 30 van de weddenschaal 22B). Bij overgang naar het niveau 1 in de klasse 1 moet de nieuwe wedde op zijn minst 28.920,49 euro bedragen (27.420,49 euro + 1.500 euro) in de trap 25, de geldelijke anciënniteit die overeenstemt met het niveau A (geldelijke anciënniteit van 30 jaar wordt verminderd met een derde, met een beperking van de vermindering tot 5 jaar, zijnde een geldelijke anciënniteit van 25 jaar in het niveau).

De klasse A1 (Bogaert-loopbaan) omvat de weddenschaal NA11, NA12, NA13, NA14, NA15 en NA16, met in trap 25 de respectievelijke bedragen 28.328 euro, 31.328 euro, 34.328 euro, 37.328 euro, 40.328 euro en 43.328 euro.

In naleving van artikel 57 van het vermelde K.B. wordt de wedde van het bevorderde personeelslid vastgesteld op 31.328 euro in de weddenschaal NA12 (trap 25). Dit is immers de eerste weddenschaal van de klasse A1, die het bevorderde personeelslid een wedde waarborgt, die op zijn minst gelijk is aan zijn oude wedde, vermeerderd met 1500 euro.

Voorbeeld: overgang van het niveau C naar de klasse A2

Als de beoogde administratieve chef (bovenstaande voorbeeld)



zou bevorderen in de klasse 2 in plaats van in de klasse 1, dan zouden de weddenschaal van de klasse in aanmerking moeten worden genomen.

De nieuwe wedde in geval van overgang naar het niveau A in de klasse 2 moet op zijn minst 28.920,49 euro bedragen (27.420,49 euro + 1500 euro) in trap 25, de geldelijke anciënniteit die overeenstemt met het niveau (geldelijke anciënniteit van 30 jaar verminderd met een derde, met een beperking van de vermindering tot 5 jaar, zijnde een geldelijke anciënniteit van 25 jaar in het niveau A).

De klasse A2 (Bogaert-loopbaan) omvat de schalen NA21, NA22, NA23, NA24 en NA25, met in trap 25 de respectievelijke bedragen van 30.777 euro, 34.577 euro, 37.577 euro, 40.577 euro en 43.577 euro.

In naleving van artikel 57 van het vermelde K.B. wordt de wedde van het bevorderde personeelslid vastgesteld op 30.777 euro in de weddenschaal NA21 (trap 25). Dit is immers de eerste weddenschaal van de klasse A2, die het bevorderde personeelslid een wedde waarborgt die op zijn minst gelijk is aan zijn oude wedde, vermeerderd met 1500 euro.

Dit kan onrechtvaardig lijken, want het personeelslid zou in de klasse 2 minder verdienen dan in de klasse 1, maar aangezien de loopbaan wordt voortgezet volgens de regels van titel II van het vermelde K.B., kan het in klasse 2 in de weddenschaal NA21 bevorderde personeelslid na 3 of 2 jaar (artikel 20 van het vermelde K.B.) bevorderen in de weddenschaal NA22, want de weddenschaal NA21 is niet de eerste weddenschaal van de klasse 1.

Voorbeeld: overgang van het niveau B naar de klasse A1

Een in de oude weddenschaal BA2 bezoldigde administratieve deskundige, met een geldelijke anciënniteit van 18 jaar, die uit-

sluitend in het niveau B verworven is, geniet in het niveau B een wedde van 26.274 euro (trap 18 van de oude weddenschaal BA2). Zijn nieuwe wedde in geval van overgang naar het niveau A in de klasse 1 moet op zijn minst 27.774 euro bedragen (26.274 euro + 1500 euro) in trap 16, de geldelijke anciënniteit die overeenstemt met het niveau A (geldelijke anciënniteit van 18 jaar verminderd met een derde, met een beperking van de vermindering tot 2 jaar, zijnde een geldelijke anciënniteit van 16 jaar in het niveau A).

De klasse A1 (Bogaert-loopbaan) omvat de weddenschaalen NA11, NA12, NA13, NA14, NA15 en NA16, met in trap 16 de respectievelijke wedden 26.007 euro, 29.007 euro, 32.007 euro, 35.007 euro, 38.007 euro en 41.007 euro.

In naleving van artikel 57 van het vermelde K.B. wordt de wedde van het bevorderde personeelslid vastgesteld op 29.007 euro in de weddenschaal NA12 (trap 16). Dit is immers de eerste weddenschaal van de klasse A1, die het bevorderde personeelslid een wedde waarborgt die op zijn minst gelijk is aan zijn oude wedde, vermeerderd met 1500 euro.

Voorbeeld: overgang van het niveau B naar de klasse A2

Als de beoogde administratieve deskundige (bovenstaand voorbeeld) zou bevorderen in de klasse 2 in plaats van in de klasse 1, dan zouden de weddenschaalen van de klasse in aanmerking moeten worden genomen.

Zijn nieuwe wedde in geval van overgang naar het niveau A in de klasse 2 moet op zijn minst 27.774 euro bedragen (26.274 euro + 1500 euro) in trap 16, de geldelijke anciënniteit die overeenstemt met het niveau (geldelijke anciënniteit van 18 jaar verminderd met een derde, met een beperking van de vermindering tot 2

jaar, zijnde een geldelijke anciënniteit van 16 jaar in het niveau A).

De klasse A2 (Bogaert-loopbaan) omvat de schalen NA21, NA22, NA23, NA24 en NA25, met in trap 16 de respectievelijke bedragen van 29.014 euro, 32.814 euro, 35.814 euro, 38.814 euro en 41.814 euro.

In naleving van artikel 57 van het vermelde K.B. wordt de wedde van het bevorderde personeelslid vastgesteld op 29.014 euro in de weddenschaal NA21 (trap 16). Dit is immers de eerste weddenschaal van de klasse A2, die het bevorderde personeelslid een wedde waarborgt die op zijn minst gelijk is aan zijn oude wedde, vermeerderd met 1500 euro.

4. Bevordering in de klassen A2, A3, A4 en A5 (artikel 58)

De in een oude schaal of in een oude specifieke schaal van het niveau A bezoldigde personeelsleden, die vanaf 1 januari 2014 een bevordering in de klassen A2, A3, A4 of A5 genieten, krijgen de eerste weddenschaal van hun klasse, die hen, in de trap die overeenstemt met de geldelijke anciënniteit die ze in deze klasse genieten, een verhoging waarborgt van minstens 3000 euro ten opzichte van de jaarwedde waarin ze worden bezoldigd. Indien geen enkele weddenschaal hen deze verhoging waarborgt, genieten ze de laatste weddenschaal van de klasse.

Voorbeeld: bevordering van de klasse A1 naar de klasse A2

Een in de oude weddenschaal A12 bezoldigd personeelslid met een geldelijke anciënniteit van 9 jaar, geniet een wedde van 28.200 euro.

Zijn nieuwe wedde in geval van bevordering in de klasse A2 moet op zijn minst 31.200 euro bedragen (28.200 euro + 3000 euro), met behoud van de 9 jaar geldelijke anciënniteit.

De klasse A2 (Bogaert-loopbaan) omvat de schalen NA21, NA22, NA23, NA24 en NA25, met in trap 9 de respectievelijke bedragen van 27.643 euro, 31.443 euro, 34.443 euro 37.443 euro en 40.443 euro.

In naleving van artikel 58 van het vermelde KB wordt de wedde van het bevorderde personeelslid vastgesteld op 31.443 euro in de weddenschaal NA21 (trap 9). Dit is immers de eerste weddenschaal van de klasse A2, die het bevorderde personeelslid een wedde waarborgt die op zijn minst gelijk is aan zijn oude wedde, vermeerderd met 3000 euro.

Voorbeeld: bevordering van de klasse A2 naar de klasse A3

Een in de oude weddenschaal A23 bezoldigd personeelslid met een geldelijke anciënniteit van 26 jaar, geniet een wedde van 44.360 euro.

Zijn nieuwe wedde in geval van bevordering in de klasse A3 moet op zijn minst 47.360 euro bedragen (44.360 euro + 3000 euro), met behoud van de 26 jaar geldelijke anciënniteit.

De klasse A3 (Bogaert-loopbaan) omvat de schalen NA31, NA32, NA33, NA34 en NA35, met in trap 26 de respectievelijke bedragen van 37.741 euro, 41.741 euro, 44.741 euro, 47.741 euro en 50.741 euro.

In naleving van artikel 58 van het vermelde K.B. wordt de wedde



federale overheid

van het bevorderde personeelslid vastgesteld op 47.741 euro in de weddenschaal NA34 (trap 26). Dit is immers de eerste weddenschaal van de klasse A3, die het bevorderde personeelslid een wedde waarborgt die op zijn minst gelijk is aan zijn oude wedde, vermeerderd met 3000 euro.

5. Verandering van graad in de niveaus D, C en B (artikel 59)

Het personeelslid dat een verandering van graad krijgt, wordt bezoldigd in de eerste weddenschaal van deze graad, die hem in de trap die overeenstemt met zijn geldelijke anciënniteit een jaarwedde waarborgt die op zijn minst gelijk is aan de jaarwedde waarin hij wordt bezoldigd. Indien geen enkele weddenschaal hem deze gelijkheid waarborgt, dan geniet hij de laatste weddenschaal van deze graad.

Voorbeeld: niveau D van technisch medewerker naar administratief medewerker

Een in de oude weddenschaal DT4 bezoldigde technische medewerker met 24 jaar geldelijke anciënniteit geniet een wedde van 19.150,17 euro.

Hij krijgt een verandering van graad naar de graad van administratief medewerker (Bogaert-loopbaan), die de weddenscalen NDA1, NDA2, NDA3, NDA4 en NDA5 omvat, met in trap 24 de respectievelijke wedden van 15.873 euro, 16.973 euro, 17.973 euro, 18.973 euro en 19.973 euro.

Overeenkomstig artikel 59, zou hij een wedde van 19.973 euro in de nieuwe weddenschaal NDA5 (trap 24) moeten krijgen. Dit is immers de eerste weddenschaal van de graad van administratief medewerker, die hem een wedde waarborgt, die op zijn minst gelijk is aan de jaarwedde, waarin hij wordt bezoldigd.

Voorbeeld: niveau D van administratief medewerker naar technisch medewerker

Een in de oude weddenschaal DA3 bezoldigde administratieve medewerker met 18 jaar geldelijke anciënniteit geniet een wedde van 17.139,13 euro.

Hij krijgt een verandering van graad naar de graad van technisch medewerker (Bogaert-loopbaan), die de weddenscalen NDT1, NDT2, NDT3, NDT4 en NDT5 omvat, met in trap 18 de respectievelijke wedden van 16.516 euro, 17.816 euro, 18.816 euro, 19.816 euro, 20.816 euro en 21.816 euro.

Overeenkomstig artikel 59, zou hij een wedde van 17.816 euro in de nieuwe weddenschaal NDT2 (trap 18) moeten krijgen. Dit is immers de eerste weddenschaal van de graad van administratief medewerker, die hem een wedde waarborgt, die op zijn minst gelijk is aan de jaarwedde, waarin hij wordt bezoldigd.

Voorbeeld: niveau C van administratief assistent naar financieel assistent

Een in de oude weddenschaal CA2 bezoldigde administratief assistent met 18 jaar geldelijke anciënniteit geniet een wedde van 20.537,66 euro.

Hij krijgt een verandering van graad naar de graad van financieel assistent (Bogaert-loopbaan), die de weddenscalen NCF1, NCF2, NCF3, NCF4 en NCF5 omvat, met in trap 18 de respectievelijke

wedden van 18.321 euro, 20.321 euro, 22.021 euro, 23.721 euro en 25.421 euro.

Overeenkomstig artikel 59, zou hij een wedde van 22.021 euro in de nieuwe weddenschaal NCF3 (trap 18) moeten krijgen. Dit is immers de eerste weddenschaal van de graad van administratief medewerker, die hem een wedde waarborgt, die op zijn minst gelijk is aan de jaarwedde, waarin hij wordt bezoldigd.

6. Opmerkingen

- Voor al deze voorbeelden zijn we ervan uitgegaan dat er geen leeftijdsklasse was (zie artikel 11§7 van het vermelde K.B.).
- Voor het begrip jaarwedde: zie artikel 60 van het vermelde K.B.
- Zodra de verandering van niveau, klasse of graad is doorgevoerd, verloopt je loopbaan volgens titel II van het Koninklijk Besluit van 25 oktober 2013, op basis van je schaalanciënniteit en je opeenvolgende evaluaties.
- Indien je ten vroegste op 1 januari 2014 in dienst bent getreden, heeft al wat voorafgaat geen betrekking op jou. Je loopbaan verloopt volgens titel II en meer in het bijzonder volgens de artikels 24 (bevordering in het hogere niveau), 25 (bevordering in de hogere klasse) en 26 tot 28 (verandering van graad).

Deze voorbeelden kunnen misschien eenvoudig lijken, maar hebben alleen tot doel elk personeelslid een beter inzicht te geven in zijn persoonlijke toestand, in geval van overgang naar het hogere niveau, de hogere klasse of verandering van graad, terwijl hij momenteel bezoldigd wordt in een oude weddenschaal of in een oude specifieke weddenschaal.

Roland Vansaingèle



Hoven en rechtbanken

Eindelijk gehoor naar klachten ACOD rond welzijn en veiligheid op het werk

De FOD Justitie blijft de wetgeving op de veiligheid en het welzijn op het werk overtreden. Dat blijkt uit de verslagen van de preventieadviseurs en de jaarlijkse rondgangen.

De lijst van de klachten die ACOD indient, is eindeloos: het oud justitiepaleis van Brussel, de jeugdrechtbank van Dendermonde, de vrederechten van Zottegem, Nieuwpoort, Sint-Joost-ten-Node, Herne,... Toch beweegt er iets in de gebouwen waarvoor we klacht indienen. We merken dat Jean-Paul Janssens, de voorzitter van de FOD Justitie, zijn verantwoordelijkheid neemt. We betreuren echter dat dit pas gebeurt na een klacht bij de FOD WASO en de opmerkingen van de inspecteur. Het lijkt ons opportuun dat de nieuwe regering na de grote hervorming van het gerechtelijk landschap werk maakt van een masterplan om haar oude statische gerechtsgebouwen te renoveren. Het gebrek aan financiële middelen kan geen uitleg zijn om de wetgeving op de veiligheid en het welzijn op het werk te blijven overtreden. De ACOD zal haar verantwoordelijkheid nemen en telkens opnieuw klacht indienen bij de FOD WASO.

Hans Dekoster



Generieke proeven federale ambtenaren

Vorbereiding aanwerven en bevorderen

Door het grote succes van onze vorige oproep organiseert ACOD Overheidsdiensten een bijkomende vorming. Deze vindt plaats op dinsdag 4 november 2014 voor

de niveaus A en B. Inschrijven kan ten laatste op 20 oktober 2014 bij ellen.van-noten@acod.be.

Voor alle duidelijkheid: wij geven geen syndicale vrijstelling, maar betalen wel verplaatsingskosten en bieden een broodjesmaaltijd aan



Defensie Is dit de toekomst van ons leger?

De federale onderhandelaars van N-VA, CD&V, Open VLD en MR voeren gesprekken over de toekomst van Defensie. In aanloop naar de verkiezingen hebben we de defensiespecialisten van de democratische politieke partijen enkele welgerichte vragen gesteld. Nu het formatieproces gaande is, is het een ideaal moment om de deelnemende partijen te herinneren aan hun verkiezingsbeloftes.

Als we de verschillende standpunten samenvoegen, kunnen we alleen maar vaststellen dat iedereen vindt dat het nu stilaan welletjes is geweest met het knippen in het budget van Defensie. Iedereen sluit zich aan bij ons standpunt dat we toe zijn aan een periode van rust en stabiliteit. We kunnen echter niet ontkennen dat na de aanhoudende besparingen die de laatste tien jaar aan Defensie werden opgelegd, de bodem echt is bereikt. Wil Defensie in de nabije toekomst nog een echte rol spelen in het veiligheidsbeleid, dan is er nood aan een stabiel budget of zelfs een realistische verhoging! De toekomstige regering zal keuzes moeten maken en de nodige middelen ter beschikking stellen, zodat Defensie haar kerntaken naar behoren kan uitvoeren. Ten zuiden van Europa heerst er anarchie in Libië, in Oekraïne lijkt de Koude Oorlog terug te keren, in het Midden-Oosten heersen de fundamentalisten van Islami-

tische Staat (IS) en dan spreken we nog niet van de problemen in bepaalde delen van het Afrikaanse continent. De onrust op verschillende plekken in de wereld en de mogelijkheid dat Belgische militairen daar worden ingezet, hebben een omslag teweeggebracht in het denken over Defensie. Vrede heeft zo zijn prijs, of men dat leuk vindt of niet, ook wij dienen ons steentje bij te dragen om de veiligheid te garanderen in de wereld.

Het doel van Defensie

De krijgsmacht is de familiale verzekeringspolis van onze samenleving. Klaar om bij te springen wanneer het echt mis gaat. Een vliegtuig wordt gekaapt? De F16's stijgen op. Landgenoten in nood in het buitenland? De para's staan klaar voor evacuatie. Een ramp die de politie of civiele bescherming te boven gaat? Militairen bieden versterking. ACOD Defensie is al jaren vragende partij om een breed maatschappelijk debat te organiseren over de toekomst van ons leger. Een debat waaraan alle spelers (ministers of hun kabinetsmedewerkers, parlementsleden, professoren, de militaire verantwoordelijken en de vier representatieve vakbonden) deelnemen. Samen met de andere vakbonden hebben we die wens kenbaar gemaakt aan de huidige eerste minister. Het debat is tot op heden

nooit gevoerd.

Defensie vervult bovendien een vitale economische functie in het creëren van werkgelegenheid. Vandaag zijn er nog slechts 32.959 personeelsleden (31.027 militairen en 1932 burgers) bij Defensie. En dit aantal wordt steeds kleiner als men niet zorgt dat een job bij Defensie aantrekkelijk genoeg is.

Langetermijnvisie

Er moet opnieuw een strategisch plan op lange termijn voor Defensie opgemaakt worden. Daarin moeten we alle opties grondig bekijken en durven kiezen welke grote operationele capaciteiten behouden moeten blijven.

Elke volgende regering moet dus prioriteiten stellen en keuzes maken. Ofwel kiezen we voor een breed inzetbare krijgsmacht van bescheiden omvang, wat een gezond evenwicht tussen personeelsuitgaven en investeringen in uitrusting vereist. Ofwel wordt Defensie verder afgebouwd en spelen we niet meer mee in de wereld op het gebied van de collectieve veiligheid. ACOD Defensie kiest voor een breed inzetbare krijgsmacht. Die zal het meest aangepast zijn aan de uitdagingen van de toekomst. Een kwestie van vooruitzien!

Luc Maes

Het eerste gesprek

Bestaat er dan toch een kabinet-Homans?

De nieuwe Vlaamse regering maakte van meet af aan duidelijk dat ze inzet op forse besparingen: minder overheidspersoneel, minder werkingsmiddelen, minder dienstverlening aan de burgers en een afbraak van het personeelsstatuut. Tegelijk bleef het opvallend stil in de communicatie met middenveld en vakbonden.

Tot begin september blonken de ministers uit door hun afwezigheid. We zagen weliswaar Ben Weyts, die zich het hondenwelzijn blijkbaar zeer aantrekt (hij heeft weliswaar de bevoegdheid, maar zijn personeel zit nog in het federale ministerie). Verder doken ook minister-president Geert Bourgeois en zijn viceminister-president op, toen ze uit verlof werden teruggeroepen om enkele verduidelijkingen te geven over hun uitgelekte begrotingsvoorstellen (de beruchte tabel). Ook was er minister van Onderwijs Hilde Crevits, die na één dag 'in office' haar nieuwe departement al beter meende te kennen dan Openbare Werken, waar ze voordien zetelde. Maar waar was

Liesbeth Homans, minister van Bestuurszaken en dus ook van Ambtenarenzaken? Op 8 september werden de vakorganisaties (uit)eindelijk uitgenodigd bij de minister en haar kabinetsmedewerker Tom Somers. Die laatste is een oude bekende van de vorige legislatuur, waarin hij minister Bourgeois 'ondersteunde'. Mevrouw de minister blonk op die vergadering echter nog steeds uit in afwezigheid. We bespraken dan maar het Vlaams regeerakkoord, dat blijkbaar toch nog niet zo duidelijk is als het in eerste instantie oogt. Veel is nog onduidelijk of men weet het niet concreet.

Loopbaan- en beloningsbeleid

Deze regering wil het loopbaan- en beloningsbeleid herzien. Dit is een dossier dat al tien jaar lang op tafel ligt en nog is het niet verder geraakt dan de aanpassing van de functiebeschrijvingen. Rode draad in dit verhaal: een gebrek aan centen om het personeel correct te verlonen.

Fusies entiteiten

Dat de Vlaamse overheid te veel entiteiten telde, hebben de vakbonden meermaals aangekaart. Dit is nu blijkbaar doorgedrongen tot de regering en net als in de vorige legislatuur verdwijnen er enkele entiteiten door fusies. Hierdoor wordt ook het aantal leidend ambtenaren en algemeen directeurs verminderd – een terechte besparing volgens ons. Ooit noemde de inspecteur van Financiën de top van de Vlaamse administratie terecht een Mexicaans en zichzelf bedienend leger.

Men wil de fusies zo snel mogelijk doorvoeren, sommige al op 1 januari 2015. Maar hiervoor zijn ook verschuivingen van bevoegdheden van ministers nodig, omdat deze anders zouden overlappen. Bij de fusies komen dan ook andere problemen op de proppen: hoe gaat men twee entiteiten samenvoegen indien ze elk een ander Agentschapspecifiek Besluit hebben, dus andere regels wat betreft bijvoorbeeld betoelaging. Dit wordt duidelijk een werk



vlaamse overheid

van langere adem.

De verzelfstandiging van het UZ Gent, het OPZ Geel en OPZ Rekem zou erop kunnen uitdraaien dat ze uit de Vlaamse overheid verdwijnen. Verhuizen ze dan naar het provinciaal of stedelijk niveau? Of worden ze volledig geprivatiseerd?

Voor het personeel zullen de fusies niet evident zijn. Voor de ACOD evenmin. We zullen er zeker over waken dat onze vele leden niet tekort gedaan worden.

Kerntakenplan

De Vlaamse regering wil uitpakken met een kerntakenplan. Zo moet elke entiteit zijn eigen taken in vraag stellen en bekijken wat ze moeten blijven doen en wat geïnformatiseerd en geoptimaliseerd kan worden. Dat moet voorgelegd worden tegen 1 januari 2015.

Ook de verdere besparing op de Management Ondersteunende Diensten (MOD) tot maximaal 6% staat op de agenda. Men denkt aan een centraal boekhoudkantoor en/of sociaal secretariaat bij de overheid. Men wil aan de hand van deze voorstellen komen tot een besparing zonder nog de beproefde kaasschaaf te gebruiken. Zal men dan nu een hakbijl gebruiken?

Mobiliteit

De regering-Bourgeois wil de mobiliteit tussen de entiteiten verbeteren. Dit verliep nu via Jobpunt, maar die instelling wordt om onbekende redenen buitenspel gezet. Men wil de rekrutering en selectie overbrengen naar AGO (Agentschap voor Overheidspersoneel). Behalve het feit dat de vorige Gevolmachtigd Onderhandelaar en Bemiddelaar Frans Cornelis deze taken niet meer opneemt en zich volledig zal toespitsen op zijn functie van administrateur-generaal bij AGO zien wij geen andere reden. Trouwens, hij wordt niet vervangen in deze functies, omdat bemiddeling federaal is geworden en men blijkbaar zelf wil onderhandelen zonder pottenkijkers.

Tabellen met besparingscijfers

De begrotingstabellen zijn ook voor het kabinet blijkbaar nog voorbarig en onjuist. Dit zei ook eerder de minister-president zelf. Met andere woorden: het kan nog erger, temeer omdat er nog meer bespaard moet worden. Opmerkelijk is dan ook dat

een kabinetsmedewerker toegeeft dat uitbesteden duurder is dan zelf in eigen beheer te werken. Hopelijk vinden de excellenties van de Vlaamse regering dit ook en stoppen ze het uitbestedingsbeleid.

Modern afbraakbeleid zet door

Er komt geen einde aan het 'Modern HR-beleid'. De rationalisatie van verlofstelsels (thematische verloven komen in het vizier) blijft verder spoken, de loopbaanonderbreking ligt onder vuur, ondoorzichtige EVC's worden verder gepromoot en het loopbaan- en beloningsbeleid blijft op de agenda (dit laatste waarschijnlijk tot het einde van de eeuw). Uitzendarbeid blijft op het verlanglijstje van de regering, maar niet op dat van de vakbonden. En het eenvormig statuut voor

contractuelen en statutairen is volgens de regering ook gewenst, met een tweede pensioenpijler voor contractuelen in het achterhoofd. Zonder federale kaderwet is dit echter onmogelijk en, trouwens, waar zal men het geld halen in tijden van besparingen? Is het dan niet beter alle contractuelen statutair te maken?

Uw sociale reactie met ACOD

Het is duidelijk dat deze rechtse hakbijlregering de eigen Vlaamse overheidsdiensten in het hart wil treffen door een verdere afbouw van personeel en diensten. Het is aan het personeel, de vakbonden en de burgers om dit niet toe te laten. We zullen van ons laten horen!

Jan Van Wesemael, Chris Moortgat



'Beter Bestuurlijk Beleid'

Naar de prullenmand verwezen

Op 1 januari 2006 startte de toenmalige Vlaamse regering met het project 'Beter Bestuurlijk Beleid' (BBB). De bedoeling: een efficiëntere werking, een logischere structuur, meer samenwerking tussen de diensten, entiteiten en departementen, én meer transparante overheidsstructuren en een eigentijds personeelsbeleid. Wat gebeurt er nu met dit befaamde BBB?

Wat gebeurde er? De administratieve organisatie werd onderverdeeld in 13 beleidsdomeinen. In elk beleidsdomein werden beleidsmateries en bevoegdheden samengevoegd die herkenbaar en logisch samengebracht werden, met de bedoeling om meer duidelijkheid en transparantie te verkrijgen, zowel op politiek als maatschappelijk vlak. Elk beleidsdomein had eenzelfde structuur, bestaande uit:

- Een strategische adviesraad.
- Een Vlaams ministerie, bestaande uit een departement en één of meer Intern Verzelfstandigde Agentschappen (IVA) zonder rechtspersoonlijkheid, één of meer Intern Verzelfstandigde Agentschappen (IVA) met rechtspersoonlijkheid en één of meer Extern Verzelfstandigde Agentschappen (EVA) met rechtspersoonlijkheid.

Hierbij had elk zijn taak. De strategische adviesraden adviseerden over het beleid. De ministeriële kabinetten deden aan beleidsvoorbereiding en beleidsbepaling voor de staf van de minister. De departementen zorgden eveneens voor beleidsvoorbereiding en stelden een regelgeving op. De verzelfstandigde agentschappen IVA's en EVA's namen de uitvoering voor hun rekening.

Nu

Deze strategie heeft het bijna 8 jaar volgehouden. Nu blijkt dat BBB de weg naar de prullenmand gevonden heeft. Vorig jaar al werden er tien fusies aangekondigd, er volgen er ten gevolge van dit regeerakkoord nog twaalf. Het aantal beleidsdomeinen vermindert van dertien naar elf:

- De departementen BZ, DAR en de Studiedienst van de Vlaamse Regering worden het Departement Kanselarij en Bestuur.
- De departementen LNE, RWO en het agentschap Inspectie RWO smelten samen tot het Departement Omgeving.
- De Vlaamse Infolijn van het Departement DAR, het luik e-gov en informatiebeleid van het Facilitair Bedrijf AGIV worden het Agentschap Informatie Vlaanderen.
- Het Agentschap voor Innovatie door Wetenschap en Technologie verdwijnt. Het gedeelte bedrijfsgerichte processen gaat de fusie aan met het Agentschap Ondernemen en wordt het Agentschap Ondernemen en Innovatie.
- Het restant van IWT vormt samen met de Herculesstichting en het Fonds Wetenschappelijk Onderzoek de EVA FWO.
- Het agentschap Zorginspectie gaat op in het Departement WVG.
- Er komt een nieuw Agentschap voor Samenwerking rond Gegevensdeling tussen de Actoren in de Zorg.
- Het Agentschap Wegen en Verkeer gaat op in het Departement MOW.
- Waterwegen en Zeekanaal en De Scheepvaart worden samen het Agentschap Waterwegen.
- De strategische adviesraden VRWI, SARiV en Vlabest verdwijnen.
- De Mina-raad en de SARO worden de

Omgevingsraad.

- De strategische adviesraad CJSN, de Vlaamse Woonraad en de strategische adviesraad Landbouw en Visserij gaan deel uitmaken van de SERV.

Goede zaak

Het lijkt ons niet onlogisch dat er een stap terug wordt gezet qua aantal entiteiten. Er waren er een 50-tal vóór BBB, 84 tijdens BBB, om nu opnieuw uit te komen op 52. De ACOD vindt de vermindering een goede zaak, ook al blijven er volgens ons een aantal te kleine entiteiten over. Het is een stap in de goede richting. Het Vlaams overheidsapparaat leek hoe langer, hoe meer op een Mexicaans leger: een overvloed aan generaals, maar een tekort aan voetvolk. Ook het reduceren van het aantal strategische adviesraden is een goede zaak.

Helaas hebben we geen zicht op de termijn waarop alles zal gerealiseerd zijn. Is het de bedoeling om snel werk te maken van de fusies? Dan zal dit leiden tot problemen inzake organisatie van het werk en huisvesting. Wachten tot 2019, het einde van de legislatuur, zou echter ook absurd zijn. We hopen dat er snel duidelijkheid komt.

Jan Van Wesemael





Vlaams regeerakkoord heeft gevolgen voor personeel van lokale en regionale besturen

De kracht van verandering?

Met de voorstelling van het nieuwe regeerakkoord werd duidelijk wat de coalitiepartners N-VA, CD&V en VLD met hun Vlaamse regering willen realiseren. Niet alleen zal de armoede in Vlaanderen toenemen bij de werkende bevolking, de voordelen voor het bedrijfsleven zullen bovendien grotendeels verhaald worden op de ambtenaren.

Het Vlaams regeerakkoord vertrekt van drie principes: vertrouwen, verbinden, vooruitgaan. Na lectuur van het akkoord blijkt al snel waar deze principes voor staan. Fundamenteel in het regeerakkoord is het gegeven dat deze rechtse meerderheid zal besparen om tegelijkertijd te investeren. Investeren in het bedrijfsleven weliswaar. De besparingen zijn onmiskenbaar voor rekening van de openbare diensten.

Opvallend: lokale besturen worden aangespoord om een regierol te vervullen in de dienstverlening. Dit betekent dat lokale besturen niet langer zelf moeten instaan voor gezondheidszorg, gezinsondersteuning of andere maatschappelijke diensten. Zij moeten enkel zorgen dat er voldoende aanbod is – in de private sector uiteraard! Ook de dienstverlening van de provinciebesturen wordt grondig hervormd. De idee was de provincies volledig af te schaffen, al is men uiteindelijk (nog) niet zo ver gegaan. Maar de schrapping van de persoonsgebonden bevoegdheden en uiteindelijk ook het Provinciefonds – het financieringskanaal – resulteert praktisch gezien wel in de afschaffing van de provinciebesturen. Van 'tjevenstreken' gesproken...

Integratie van de OCMW's in de gemeentebesturen

Integratie van de OCMW's in de gemeentebesturen zal weliswaar voor efficiëntiewinsten zorgen (op zich niets mis mee), maar zal ook de onafhankelijkheid van maatschappelijke dienstverlening in het gedrang brengen. Er komt immers een rechtstreekse koppeling tussen de dienstverlening en de gemeentelijke budgetten – en dus de coalitie die de dienst uitmaakt in elke gemeente. Bovendien worden mogelijk externe verzelfstandigde agent-schappen (EVA's) opgericht die de rol van de OCMW's kunnen overnemen. ACOD LRB vraagt zich af hoe dergelijke facultatieve activiteitsvormen te rijmen zijn met de federale wetgeving over onder meer het leefloon. Er dreigt een schending van het gelijkheidsbeginsel. Heeft iedere Belg geen recht op gelijke behandeling en een uniform menswaardig bestaan? Gaat leefloon afhankelijk gesteld worden van de instantie die het toekent en niet meer op basis van een objectief systeem?

Differentiatie binnen de gemeenten

De Vlaamse regering wil een onderscheid maken tussen de gemeenten volgens het aantal inwoners: meer dan 100.000 inwoners, meer dan 25.000 inwoners en andere. De grootste steden krijgen de mogelijkheid af te wijken van Vlaamse regelgeving. Betekent dit het einde van de uniforme rechtspositieregeling voor het personeel?

De provinciebesturen

De financiering van de provinciebesturen

wordt opgedoekt en ze mogen zich niet meer bezig houden met persoonsgebonden materies. In de praktijk betekent dit het einde van de provinciebesturen. Hun activiteiten op het gebied van cultuur, sport en ontspanning en opleiding worden geschrapt. Deze maatregel brengt onmiddellijk 1500 jobs in het gedrang. Het regeerakkoord stelt dat de Vlaamse Gemeenschap en/of de gemeenten deze activiteiten zullen overnemen. Hoe ze dat moeten financieren, is evenwel onduidelijk. Gezien de financiële situatie van de steden en de gemeenten, vrezen wij het ergste.

Ook in bovenlokale activiteiten mogen de provincies niet langer participeren. Dit betekent geen inbreng meer in intercommunales. Wie dat het vervangend kapitaal gaat ophoesten binnen deze bovenlokale verenigingen, is eveneens onduidelijk. De gevolgen voor de intercommunale werking zullen niet uitblijven.

Gent en Antwerpen zullen de rol van hun provinciale werking overnemen. Het is een eerste stap naar regiowerking rond steden en gemeenten naar Duits model.

De verschillende maatregelen moeten tegen het einde van de legislatuur 294 miljoen euro bespaard hebben – ten koste van de dienstverlening en het personeel.

Gesubsidieerde contractuelen (gesco's)

De Vlaamse regering plant de regularisatie van het personeel dat aangeworven werd binnen deze tewerkstellingsmaatregel. Op het eerste gezicht klinkt dat positief, ware het niet dat men slechts tegemoet komt in de financiering voor 95%. Het is niet duidelijk wie het verschil zal ophoesten.

Aangezien er al een financieringsprobleem was (niet-indexering van de subsidies sinds de creatie van dit tewerkstellingsinitiatief), verwachten we dat gemeenten die al een eerste besparingsronde via de personeelsafbouw op basis van de BBC achter de rug hebben, opnieuw genoodzaakt zullen zijn om contractuelen te ontslaan.

Ouderenzorg

De Vlaamse regering wil een nieuw organisatie- en financieringsmodel voor residentiële ouderenzorg uitwerken. ACOD LRB vreest dat de rekening in de eerste plaats

aan de residenten gepresenteerd zal worden. Nu al is er immers sprake van het schrappen van de subsidies voor animatoren in de WZC.

De keuze om lokale besturen inzake residentiële ouderenzorg enkel een 'registrerende' rol te laten opnemen, verontrust ons het meest. De commerciële ouderenzorg zal via dit principe meer en meer ingang vinden ten koste van publieke dienstverlening. Dat de resident hiervan de klos wordt, is bijzaak voor deze rechtse regering.

Besluit

Vertrouwen, verbinden, vooruitgaan. Het zijn mooie woorden, maar ACOD LRB vertrouwt deze regering niet. Het woord 'ontbinden' is meer van toepassing en we gaan er eerder op achteruit dan vooruit. ACOD LRB wacht vol ongeduld op een uitnodiging van de nieuwe Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur Liesbeth Homans om onze vele vragen te beantwoorden. Indien nodig, zullen we klaar staan om ons te verzetten.

Mil Luyten

Oproep kandidaturen Administratief bediende ACOD LRB Oost-Vlaanderen

De sector LRB van het gewest Oost-Vlaanderen zoekt een administratief bediende (via detachering) ter vervanging van Rudy Slabbaert, die met pensioen vertrekt.

Schriftelijke kandidaturen worden ten laatste verwacht op 31 oktober 2014 op het secretariaat van ACOD LRB, Bagatienstraat 158 in 9000 Gent ter attentie van Dirk van Himste, bestendig secretaris.

Meer info bij Dirk van Himste via 0473 84 04 49 of op het secretariaat via 09 269 93 50.

ACOD LRB Limburg Buitengewoon Congres

De sector LRB van het gewest Limburg organiseert op 10 december 2014 een Buitengewoon Congres, dat zal overgaan tot een aanpassing van de statuten, en de verkiezing en aanstelling van een nieuwe ondervoorzitter.

Rechtzetting Pensioenen politie

In de vorige editie van Tribune werd verkeerd vermeld dat de algemene pensioenregel van toepassing is op "die personeelsleden wier pensioen berekend wordt op basis van de loopbaanbreuk (= tantième) 1/60 per dienstjaar. Het CALOG-personeel en de officieren vallen hieronder." Dit is enkel het geval voor het CALOG-personeel, niet voor de officieren.

ACOD LRB Limburg Oproep kandidaturen ondervoorzitter

De sector LRB van het gewest Limburg doet een oproep voor kandidaturen voor het mandaat van ondervoorzitter. Kandidaten moeten afgevaardigde zijn van de sector in het gewest. Ze moeten hun kandidatuur richten aan Marc Willems, Koningin Astridlaan 45, 3500 Hasselt of via e-mail naar marc.willems@acod.be. Kandidaturen kunnen ingediend worden tot 31 oktober 2014.



De plannen van de nieuwe minister Vertrouwen in leerkrachten

Bij het begin van het schooljaar heeft kersvers minister van Onderwijs Hilde Crevits talloze interviews gegeven. Steevast hamerde ze erop dat ze een aantal klemtonen wil leggen. Ze uitte onder meer haar bezorgdheid om de kwetsbare positie van de startende leraar en het gebrek aan vertrouwen ten opzichte van het onderwijspersoneel.

De laatste maatregel om de preciaire situatie van de startende leerkracht te verbeteren, dateert ondertussen van het jaar 2000. Toenmalig minister van Onderwijs Marleen Vanderpoorten voerde de vervangingspool in. Het personeelslid kreeg een aanstelling voor een volledig schooljaar en deed vervangingen als het nodig was. Wanneer er geen vervangingsopdracht was, werd hij of zij zinvol ingezet in zijn 'ankerschool'.

De aanstelling voor het volledige schooljaar garandeerde dat de collega voor dat jaar zeker was van een salaris en op deze manier wat meer zekerheid kreeg. Het systeem kwam met moeite op gang, maar eens de kinderziekten overwonnen waren, werkte het naar behoren. We waren teleurgesteld toen Frank Vandenbroucke het enkele jaren later afschafte. De minister vond het systeem te duur, omdat de personeelsleden in de vervangingspool 'slechts' 70% vervangingen deden. Ook toen sneed men om (vermeende) efficiëntiewinst goede initiatieven weg.

Geen communicerende vaten

Op zich zijn we tevreden met de aandacht die de nieuwe minister wil schenken aan de positie van de startende leraar, maar zij moet beseffen dat aan iedere ingreep een budgettair prijskaartje vasthangt. Indien ze zich hiervan geen rekenschap geeft, dreigen we alweer terecht te komen in de discussie van vorige legislatuur. Ook nu zullen we niet aanvaarden dat de positie van sommige personeelsleden verbeterd wordt ten koste van de arbeidsvoorwaarden van anderen.

Een voorbeeld: stel dat men het volledige vervangingsbudget verdeelt op het mesoniveau (scholengroepen, scholengemeenschappen,...). Welke gevolgen heeft dat? Iedere scholengroep kan dan leerkrachten aanstellen voor een volledig schooljaar. Anderzijds blijven er dan geen middelen over om op piekmomenten vervangingen te verzekeren! De positie van de startende leerkracht wordt dus verbeterd, want hij krijgt een aanstelling voor een volledig schooljaar. Voor de anderen zal de werkdruk echter stijgen, want zij zullen op die piekmomenten opdraaien voor de vervanging van hun afwezige collega's.

De poortwachter en de planlast

De minister wil ook meer vertrouwen geven aan het onderwijspersoneel. Dit zou onder meer tot uiting moeten komen in een vermindering van de planlast (of moe-

ten we over 'irriterende regeldruk' spreken?). De strijd tegen de planlast is al vaak op gang gebracht, maar blijkt even hardnekkig als ongrijpbaar. De directeur van de school wijst naar externen – inspectie, begeleidingsdiensten,... – om al dat papierwerk te verantwoorden. De inspectie en de begeleidingsdiensten beweren dan weer dat zij al die papieren niet vragen.

Het regeerakkoord geeft aan dat de gedragen aanbevelingen uit het rapport 'Kom op tegen planlast' uitgevoerd worden. Tot op heden weten we niet welke aanbevelingen als 'gedragen' worden beschouwd. ACOD Onderwijs gaat er wel vanuit dat samen met de sociale partners zal afgetoetst worden welke aanbevelingen gedragen zijn en welke niet.

Je kan het rapport 'Kom op tegen planlast' raadplegen op onze website (www.acod-onderwijs.be > links en publicaties > publicaties). Het bevat inderdaad heel wat aanbevelingen. Een voorbeeld is het belang van de directeur als 'poortwachter': de directeur moet sterk genoeg zijn om zijn personeel te beschermen tegen planlast. Jammer genoeg zal hij vaak – vanuit een zekere vrees voor sancties – heel wat zaken op hen afwentelen. Natuurlijk is dit allemaal makkelijker gezegd dan gedaan, maar als we iets willen doen aan dit complexe probleem, zullen zowel personeelsleden als directeurs moeten leren aangeven waar de grenzen van het aanvaardbare liggen.

raf.deweerd@acod.be

Pensioenen onderwijs

Hervorming overlevingspensioenen

Eén van de eerste maatregelen van de regering-Di Rupo was de wijziging van de pensioenwetgeving voor de overheidssector. Door de leeftijds- en loopbaanvoorwaarden te verstrengen, kunnen ambtenaren minder vlug met vervroegd pensioen gaan. Nu zijn de overlevingspensioenen aan de beurt. Met de Wet van 15 mei 2014 wordt aan dit stelsel een belangrijke wijziging aangebracht.

De overheid wil een eind maken aan de inactiviteitsval voor de jonge langstlevende echtgenoten. In het huidige stelsel worden die immers gedwongen om een keuze te maken tussen het overlevingspensioen en voltijdse tewerkstelling. Een combinatie van beide is wegens de cumulatiebeperkingen niet mogelijk. Daarom schroeven de meesten hun beroepsactiviteit terug of zetten ze die zelfs stop. Hierdoor bouwen ze zelf minder of helemaal geen rustpensioenrechten meer op.

Vandaar de beslissing om het overlevingspensioen te vervangen door een in de tijd beperkte overgangsuitkering. Deze nieuwe regeling wordt toegepast indien:

- Het overlijden dateert van na 31 december 2014.
- De langstlevende echtgenoot op de dag van het overlijden jonger is dan 45 jaar.

Dit betekent niet dat het recht op een overlevingspensioen wordt opgeheven. Men behoudt het recht op een overlevingspensioen, maar de betaling ervan wordt geschorst tot wanneer de gerechtigde zelf met rustpensioen kan gaan. De berekeningswijze wordt niet veranderd.

Ook aan de lopende overlevingspensioenen wordt niet geraakt.

De hervorming heeft dus enkel betrekking op de leeftijd waarop het overlevingspensioen wordt toegekend. Die wordt geleidelijk opgetrokken tot 50 jaar, met 6 maanden per kalenderjaar. Op 1 januari 2015 is dat 45 jaar (voor een overlijden uiterlijk op 31 december 2015), op 1 januari 2025 zal dat 50 jaar zijn (voor een overlijden ten vroegste op 1 januari 2025).

De overgangsuitkering

De voorwaarden om van een overgangsuitkering te kunnen genieten, zijn dezelfde als die voor een overlevingspensioen: men mag niet veroordeeld geweest zijn om zijn/haar echtgeno(o)t(e) naar het leven te hebben gestaan en het huwelijk moet minstens 1 jaar geduurd hebben.

De langstlevende echtgenoot ontvangt de overgangsuitkering gedurende 12 maanden. Deze termijn begint te lopen op de eerste dag van de maand die op het overlijden volgt. In bepaalde gevallen ontvangt men de overgangsuitkering gedurende 24 maanden. Indien er op het moment van het overlijden een kind ten laste is en één van beide echtgenoten voor dit kind kinderbijslag ontvangt, dan geldt deze langere termijn. Indien een kind geboren wordt binnen de 300 dagen na het overlijden, wordt de termijn eveneens verlengd tot 24 maanden.

Indien men na afloop van deze 12 of 24 maanden niet onmiddellijk werk vindt, dan heeft men zonder wachttijd recht op een werkloosheidsvergoeding.

De overgangsuitkering wordt op dezelfde manier berekend als het overlevingspensioen. Het bedrag van de overgangsuitkering is echter niet langer beperkt tot het gewaarborgd minimum. Vandaag is dat wel het geval voor een overlevingspensioen dat wordt toegekend aan iemand die jonger is dan 45 jaar.

Indien het bedrag van de overgangsuitkering lager ligt dan het bedrag van het gewaarborgd minimum van een overlevingspensioen (1121,72 euro aan index 1,6084), dan zal er een supplement toegekend worden, zodat het gewaarborgd minimum toch bereikt wordt.

De overgangsuitkering kan onbeperkt gecumuleerd worden met beroepsinkomsten. De rechthebbende kan dus voltijds blijven werken. De overgangsuitkering kan eveneens gecumuleerd worden met een vervangingsinkomen.

Aanvraag van de overgangsuitkering

De aanvraag voor een overlevingspensioen geldt eveneens als aanvraag voor een overgangsuitkering. Ze moet worden ingediend door de langstlevende echtgeno(o)t(e), behalve wanneer de overleden echtgeno(o)t(e) al van een rustpensioen genoot dat beheerd werd door de PDOS. Als de aanvraag binnen de 12 maanden na het overlijden wordt ingediend, wordt de overgangsuitkering met terugwerkende kracht toegekend vanaf de maand die volgt op het overlijden.

georges.achten@acod.be



ACOD Onderwijs Oost-Vlaanderen Nieuwe provinciaal secretaris

Op 1 september werd Tania Vandenbroeck de nieuwe provinciaal secretaris van ACOD Onderwijs Oost-Vlaanderen. Voordien was zij adjunct-provinciaal secretaris. Ze volgt Katrien Vandenbosch op, die haar mandaat neergelegd heeft en naar haar hogeschool terugkeert.

Wij danken Katrien voor de inzet en de overgave waarmee ze haar mandaat de voorbije twee jaar vervuld heeft. We wensen beide collega's veel succes, Tania in haar nieuw mandaat, Katrien in haar academische loopbaan. Op het moment dat u dit leest, is er in Oost-Vlaanderen ook een nieuwe adjunct-

provinciaal secretaris verkozen. Omdat deze verkiezing plaatsgevonden heeft na het verstrijken van de deadline van dit nummer, verwijzen we u door naar de startpagina van onze website (www.acod-onderwijs.be).

ACOD Onderwijs Limburg Oproep kandidaturen mandaat secretaris in opleiding

Aangezien kameraad Georges Claes zijn mandaat van provinciaal secretaris zal neerleggen op 31 december 2015, biedt ACOD Onderwijs Vlaamse Gemeenschap de mogelijkheid om gedurende één jaar voorafgaand aan deze datum een secretaris in opleiding (SIO) aan te stellen.

Kunnen zich kandidaat stellen voor het mandaat van SIO, leden die:

- Aangesloten zijn bij de sector onderwijs in de provincie Limburg.

- met hun bijdragen zijn in orde zijn.
- Gedurende de laatste 3 jaar lid waren van het ABVV/ACOD.
- Aan eventuele stakingen van hun centrale deelgenomen hebben.

Bovendien moet de kandidaat in aanmerking komen voor vakbondsverlof en mag men op de dag van de ledenvergadering, waar de stemming gebeurt, de leeftijd van zestig jaar niet bereikt hebben.

De kandidatuur moet ten laatste op 7 november 2014 om 12 uur schriftelijk ingediend worden bij ACOD Onderwijs, t.a.v. de provinciaal secretaris (Koningin Astridlaan 45 in 3500 Hasselt). De verkiezing van het mandaat van SIO zal gebeuren op maandag 17 november 2014 om 19.30 uur in het ACOD-gebouw (Koningin Astridlaan 45 in 3500 Hasselt).

Melding opdracht Meer dan een formaliteit

Iedere aanstelling moet gemeld worden aan het werkstation. Dat is belangrijk voor de uitbetaling van uw salaris, maar ook voor het vervolg van uw loopbaan.

Telkens je aangesteld wordt, moet de personeelsverantwoordelijke van je school dit melden aan het werkstation. Deze melding betreft uiteraard je persoonlijke gegevens (naam, bekwaamheidsbewijzen,...), maar moet ook het volume en de aard van je opdracht bevatten. Met dat laatste gaat het soms wel eens mis. Een fout in het volume van je opdracht vertaalt zich in een verkeerde uitbetaling van uw salaris. Dat merk je wellicht onmiddellijk. Als men de aard van je opdracht – je ambt of je vakken – verkeerd doorgeeft, worden de gevolgen vaak pas op termijn duidelijk.

Anciënniteit in welk ambt?

Stel dat je de taak van zorgcoördinator vervult, maar aan het werkstation gemeld bent in het ambt van onderwijzer. Welke gevolgen heeft dat? Aan je salaris zal je het niet merken, want in beide ambten verdienen je evenveel. Je zal echter niet onmiddellijk merken dat je geen anciënniteit verwerft in het ambt van zorgcoördinator. Wanneer je later, bijvoorbeeld, je recht op TADD in het ambt van zorgcoördinator wil aanvragen, dan zal je vaststellen dat je niet voldoet aan de voorwaarden. Officieel heb je immers diensten gepresteerd in een ander ambt.

'Voldoende geacht bekwaamheidsbewijs'

Ook leraars moeten hiervoor op hun hoe-

de zijn, zeker wanneer ze vakken geven waarvoor ze slechts het 'voldoende geachte bekwaamheidsbewijs' hebben. Een bachelor Frans-geschiedenis die aardrijkskunde geeft, verwerft alleen anciënniteit in het vak aardrijkskunde, indien dit duidelijk gemeld wordt aan het werkstation.

Controleer je RL-1

Je kan dit zelf controleren op je RL-1. Normaal gezien zal de personeelsverantwoordelijke van je school je dit formulier laten ondertekenen voor kennisname. Als dat niet spontaan gebeurt, kan je je RL-1 best zelf vragen. Indien je twijfelt aan de gegevens op je RL-1 of vragen hebt, dan kan je je regio- of provinciaal secretaris contacteren.

raf.deweerd@acod.be

Centrum voor Leerlingenbegeleiding Onbekend en onbemind?

Iedereen komt in zijn schoolloopbaan meer dan eens in contact met het CLB (centrum voor leerlingenbegeleiding): voor een medisch onderzoek, voor studieadvies, voor een probleem thuis of in de klas,... Ook als leerkracht, opvoeder en directeur hebben we meermaals met het CLB te maken. Toch hebben de meesten onder ons geen juist beeld van de werking van deze sector. Dat maakt het CLB een tikkeltje onbemind, volledig ten onrechte.

Ieder jaar komen zo'n 700.000 leerlingen in contact met het CLB (centrum voor leerlingenbegeleiding). Dat is ongeveer twee derde van de totale schoolpopulatie. Om de twee jaar komen nagenoeg alle leerlingen langs voor de verplichte medische consulten. Bovendien kunnen bijkomende medische consulten georganiseerd worden, in opvolging van een verplicht medisch consult of op verzoek van de ouders of de leerling. De CLB's zijn trouwens de belangrijkste vaccineerder van de schoolgaande jeugd. Daarnaast komen de CLB's met een derde van alle leerlingen in contact op basis van een zorgvraag. Dit noemt men het vraaggestuurd werken. Meestal gaat deze zorgvraag over leren en studeren, onderwijsloopbaanbegeleiding of psychosociaal functioneren. De CLB's spelen bovendien – in nauwe samenwerking met de scholen – een belangrijke rol in de leerplichtbegeleiding.

Toenemende taken, minder personeel

Om met deze veelheid van taken om te gaan, werken de CLB's met multidisciplinaire teams. Hierdoor kan iedere zorgvraag vanuit verschillende hoeken bekeken worden. Elk centrum beschikt verplicht

over een basisformatie: directeur, arts, administratief werker(s) of medewerker(s), maatschappelijk werker(s), paramedisch werker(s), maatschappelijk werker(s) en psychopedagogisch consulente(n). Daarnaast kan er een aanvullende formatie opgericht worden, die met de net vermelde ambten ingevuld wordt of met de ambten van consulente, intercultureel bemiddelaar, ervaringsdeskundige of psychopedagogisch werker.

Ongeveer een kwart van alle personeelsleden is psychopedagogisch consulente. De ambten van maatschappelijk werker en paramedisch werker maken beide ongeveer een vijfde van het personeelsbestand uit.

Het totale aantal personeelsleden vertoonde de voorbije tien jaar een dalende trend, hoewel het takenpakket van de CLB's verzwaaard is en het aantal 'gewogen leerlingen' toegenomen is. 'Gewogen leerlingen' zijn leerlingen die in functie van hun kwetsbaarheid een groter 'gewicht' meekrijgen. Een BSO-leerling, bijvoorbeeld, heeft een gewicht van vier, terwijl dat bij een ASO-leerling slechts één is.

Integraal deel

De CLB's zijn gegroepeerd in vier centrumnetten: gemeenschapsonderwijs, stedelijk en gemeentelijk onderwijs, provinciaal onderwijs en vrije CLB's. De vier netten werken intensief samen, onder meer in hun communicatie met de overheid en andere partners, alsook in bepaalde pro-

jecten, zoals het elektronisch leerlingen- en registratiedossier LARS en de populaire website Onderwijskiezer.

De CLB's behoren tot de onderwijssector en zijn er een wezenlijk onderdeel van. Dat is vandaag zo en dat moet ook in de toekomst zo blijven.

raf.deweerd@acod.be

De hulpverleningsprincipes die vroeger door de PMS-centra en nu door de CLB's gehanteerd worden, zijn uniek in het Europese onderwijsveld. Internationale contacten van ACOD Onderwijs Antwerpen tonen aan dat met respect en zelfs met afgunst naar dát aspect van het Vlaamse onderwijsmodel gekeken wordt. Vanuit onze eigen beleidsniveaus blijkt die waardering niet altijd. Op de voorbije bijeenkomst van de ACOD-werkgroep CLB kwam een duidelijk signaal vanuit het werkveld: overbevraging, ontoereikende omkaderingsgewichten en dus onderbestaffing, nood aan een geactualiseerd CLB-decreet, vrees voor schoolnabij werken, decretale opdrachten ernstig in gedrang, disproportionele toename administratieve procedures, nood aan realistische/correcte meting werkzaamheden, ...

*Ivo Roggemans
voorzitter Commissie Leerlingenbegeleiding*



Eerste kennismaking met minister van Cultuur & Media Méér dan 'creatieve industrie'?

Begin augustus stuurde ACOD Cultuur haar eerste memorandum naar Sven Gatz, de nieuwe Vlaamse minister van Cultuur en Media. Daarin vroegen we om zo snel mogelijk een onderhoud te kunnen hebben. We waren dan ook verheugd dat we hem en zijn kabinetschef Luc Jansegers al op 10 september ons memorandum konden toelichten.

ACOD Cultuur drukte haar grote bezorgdheid uit over de keuzes die in de begroting gemaakt zullen worden voor cultuur en media. Uit het regeerakkoord bleek al dat de VRT zal moeten besparen. Tijdens een tussentijds onderhoud kon de minister onze vakbondsvertegenwoordigers van de VRT deels geruststellen. De minister gaf aan groot belang te hechten aan een performante openbare omroep. Het zijn echter barre tijden voor de begroting. Wellicht zal dus bespaard worden in de culturele sector. Ditmaal niet via de kaasschaafmethode, maar op andere manieren. In het regeerakkoord kunnen we lezen dat de regering de grote instellingen meer armslag wil geven. Zo krijgen het kasteel van Gaasbeek, Muhka, De Singel en de stedelijke operagebouwen in Gent en Antwerpen meer bevoegdheden over het eigen cultuurpatrimonium. Ook het KMSKA wordt verder gerenoveerd. De minister wil het Kunstendecreet correct uitvoeren, maar er zullen zeker keuzes gemaakt moeten worden. Als er meer geld gaat naar de grotere huizen, dan dreigen de kleinere initiatieven minder geld te krijgen. Er wordt verder getimmerd aan de plannen en tegen 22 september zullen we meer weten.

Alternatieve financiering

We vroegen de minister zijn visie op alternatieve financiering, bijvoorbeeld een tax shelter voor de culturele sector, zoals hij verklaarde in de pers. Volgens hem mag dit niet in de plaats komen van de subsidies. Het moet een bijkomende bron van middelen zijn. Hij neemt zich voor om de mogelijkheden de eerste twee jaar te bestuderen, bijvoorbeeld voor muziekprojecten of zelfs voor de sector van de letteren. Voor theater en dans is dit wellicht geen goed idee. In het regeerakkoord wordt er veel aandacht besteed aan de 'creatieve industrie', het ondernemerschap in de kunsten. ACOD Cultuur

heeft daar bedenkingen bij. De minister wil echter het model van subsidies vrijwaren. Hij hoopt dat er binnen twee jaar meer middelen zullen zijn om de subsidies te kunnen verhogen.

Statuut van de kunstenaar

We hebben nogmaals de precare situatie van de kunstenaars toegelicht. Door de zesde staatshervorming vloeit het geld voor de korting op de RSZ-bijdragen naar Vlaanderen, maar daarvan is niets terug te vinden voor de kunstenaars. Dit betekent dat de instellingen zeker enkele miljoenen zullen verliezen. We hebben nog maar eens gevraagd om een rondetafel te organiseren over het probleem van de RVA en de auteursrechten. De minister zal in overleg met zijn collega in Wallonië bekijken wat mogelijk is.

VIA Kunsten

We hebben erop gewezen dat ons Vlaams sectoraal akkoord eind 2015 afloopt en dat we graag zouden worden opgenomen in het globale akkoord van de social profit.

OVV

Luc Jansegers kent ook het dossier van de 'Opera Voor Vlaanderen In Vereffening' zeer goed en heeft ons beloofd om dit in oktober

terug op te nemen. In september worden ze volop in beslag genomen door de begroting.

Sociaal-cultureel werk

We hebben onze grote bezorgdheid toegelicht over het belang van het sociaal-cultureel werk in onze samenleving. In het regeerakkoord staat weliswaar dat het belang van het sociaal-cultureel werk in Vlaanderen en Brussel niet onderschat mag worden, maar we horen ook dat er fel gesnoeid zou worden in allerlei subsidies. De minister bestudeert pistes die de tewerkstelling zou veiligstellen. Weinig duidelijkheid...

We hebben de minister ook gewaarschuwd dat er heel wat gesco's in de culturele sector tewerkgesteld zijn. Het regeerakkoord stelt dat men de gesco's wil afschaffen. Wij eisen dat het een operatie wordt zoals de regularisatie van de DAC'ers, dat de middelen dus gehandhaafd blijven en naar de instellingen vloeien die nu gesco's in dienst hebben.

Positief?

Wij steunen alvast het initiatief hart boven hard en eisen een andere sociale en culturele politiek, niet een politiek waar alleen de zwaksten betalen en de rijken helemaal buiten schot blijven. Wordt vervolgd...

Laurette Muylaert



Antwerpen

Antwerpen-Kempen-Mechelen Payoke

Op 14 oktober spreekt Patsy Sörensen, boegbeeld van de strijd tegen de mensenhandel, voor de senioren van ACOD Antwerpen-Kempen-Mechelen. Ze zal het hebben over de geschiedenis en de werking van Payoke, dat de slachtoffers van mensenhandel advies en begeleiding biedt bij gerechtelijke procedures én de strijd aanbindt met criminele organisaties. Je bent welkom vanaf 14 uur in het bondsgebouw, Omeganckstraat 47-49 in 2018 Antwerpen.

Limburg

Informatienamiddag over pensioenen

Op donderdag 16 oktober om 14 uur organiseert ACOD Limburg een informatienamiddag over de pensioenen en de pensioenhervormingen. Kim De Witte, specialist pensioenrecht, zal er meer uitleg geven, terwijl je geniet van een natje en een droogje.

Plaats van afspraak: ACOD Limburg, Koningin Astridlaan 45 in Hasselt. Inschrijven kan tot 10 oktober bij Erol Adife (011/30.09.74 of adife.erol@acod.be), Malina Maryscha (011/22.97.77 of maryscha.malina@abvv.be) of Roger Dessers (0477/43.87.73 of rogerdessers@skynet.be).

Vlaams-Brabant

Jaarvergadering Seniorenwerking Vlaams-Brabant

Op donderdag 30 oktober 2014 organiseert ACOD Vlaams-Brabant haar jaarlijkse feestelijke bijeenkomst voor de gepensioneerde leden van ACOD Vlaams-Brabant in ons ACOD-gebouw, Maria-Theresiasstraat 121 in Leuven.

Vanaf 12 uur ben je welkom voor een glaasje bubbels, gevolgd door een uitgebreid koud buffet en een dessertbuffet. Om 14.15 uur spreekt Guido Rasschaert, algemeen secretaris, over de actuele politieke toestand en het pensioendossier.

Er worden geen persoonlijke uitnodigingen verstuurd. Inschrijven is verplicht en kan alleen via ons intersectoraal secretariaat in Leuven of via storting van je persoonlijk aandeel in de kosten van 20 euro per persoon op rekeningnummer BE94 8777 9928 01 14 met vermelding "feest senioren 30/10/2014". Inschrijven kan tot ten laatste 15 oktober 2014.

Na de betaling van uw deel ontvang je een gepersonaliseerde toegangskaart. Zonder deze kaart kan je niet deelnemen. De kaarten worden je op 20 oktober per post toegestuurd.

Oost-Vlaanderen

Decoratiefeest verdienstelijke leden en militanten

Op zaterdag 29 november 2014 viert ACOD Oost-Vlaanderen zijn verdienstelijke leden en militanten. Dit decoratiefeest vindt plaats in het auditorium De Schelde van de provincie Oost-Vlaanderen, Woodrow Wilsonplein 2 in 9000 Gent.

Leden die minstens 10 jaar een militantenrol hebben vervuld, wordt het bronzen ereteken toegekend. Het zilveren ereteken is voor de militanten met ten minste 20 jaar anciënniteit en voor de trouwe leden die minstens 40 jaar lid zijn. Leden met 50 of 60 jaar lidmaatschap ontvangen eveneens een geschenk. (Let op: de voorwaarden die in de vorige editie van Tribune vermeld stonden, waren niet correct.) Leden en militanten die hiervoor in aanmerking komen, dienen hun gegevens te bezorgen aan het intersectoraal secretariaat, Bagattenstraat 158 in 9000 Gent. Dit kan ook per e-mail naar oost_vlaanderen@acod.be. De volgende informatie hebben we nodig: naam en voornaam, adres, geboortedatum, sector, historiek van uw lidmaatschap (sinds welke datum u lid bent bij ABVV/ACOD of actief bent als militant).

Seniorenfeest

Op 16 oktober 2014 organiseert ACOD Oost-Vlaanderen haar seniorenfeest. Vanaf 14 uur kan je terecht in 'De Vierde Zaal', Driebeekstraat 2 in 9050 Gentbrugge voor fijne dansmuziek uit je jonge jaren.

Inschrijven doe je via 09/269.93.33 en betalen kan door 5 euro per deelnemer te storten op rekeningnummer BE24 8771 4073 0138, met vermelding van naam, sector en het aantal personen.

Glenn Miller
Andrews Sisters
Rosemary Clooney
Vera Lynn
Frankie Laine

acod
ABVV OPENBARE DIENSTEN

16 OKT 2014
14u00

5 €

SGT. WILSON'S ARMY SHOW

Happy Days are here again

"deVierdeZaal" - Driebeekstraat 2 te 9050 GENTBRUGGE

Inschrijven via 09/269.93.33 en betaling op BE24 8771 4073 0138
met vermelding van naam, sector en het aantal personen

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

West-Vlaanderen

Afdeling Oostende

Huldiging 50 jaar lidmaatschap

Op 7 november 2014 huldigt de afdeling Oostende haar leden die 50 jaar lid zijn. Vanaf 10.30 uur ben je welkom voor een receptie op het stadhuis van Oostende met ontvangst door de burgemeester. Vanaf 11.45 uur lunchen we in zaal Ten Stuyver, gevolgd door een huldiging van de leden en het overhandigen van een geschenk door ACOD-voorzitter Chris Reniers.

Om 14.15 uur vangt de shownamiddag aan, onderbroken om 15 uur door een toelichting bij de syndicale actualiteit door de ACOD-voorzitter. Tijdens de pauze kan je uiteraard genieten van koffie en versnaperingen vooraleer het tweede deel van de shownamiddag aanvangt.

Het vervoer van zaal Ten Stuyver naar het stadhuis en terug wordt georganiseerd door de afdeling.

De leden die in aanmerking komen, ontvangen een persoonlijke uitnodiging. Meen je ook in aanmerking te komen en ontvang je geen schrijven, gelieve gewestelijk voorzitter Graziella Baeckelandt te contacteren op het nummer 0494/64.47.94.

Afdeling Oostende

Senioren-shownamiddag

Op 7 november 2014 organiseert het seniorenbestuur van de afdeling Oostende in samenwerking met De Rode Senioren een nostalgische shownamiddag. Tijdens dit feest brengt Stefan met zijn 'Nostalgia' op een speelse en interactieve manier film-, muziek- en actualiteitsmomenten van de jaren 1950 tot en met 1980 tot leven. Tijdens de pauze brengt de voorzitter van de ACOD actueel syndicaal nieuws, gevolgd door koffie en versnaperingen.

De deuren gaan open om 14 uur, de show begint om 14.30 uur.

Om 17 uur ronden we deze namiddag af. Plaats van gebeuren: zaal Ten Stuyver, Stuyverstraat 357 in Oostende.

Deelname kost 7 euro voor leden en 8 euro voor niet-leden. Kaarten kunnen aangekocht worden via overschrijving op rekening van De Rode Senioren BE88 0016 1047 5741 met vermelding van naam en aantal. Je kan ook terecht in de afdeling Oostende, Nieuwpoortsesteenweg 11 in Oostende op donderdagen 16 en 23 oktober tussen 9.30 en 11 uur.

Meer info krijg je van Graziella Baeckelandt op gsm-nummer 0494/64.47.94.

Afdeling Brugge

Jaarlijkse ledenvergadering senioren

Op 24 oktober 2014 organiseren de senioren van de afdeling Brugge hun jaarlijkse algemene ledenvergadering. Tijdens deze vergadering zal een gastspreker toelichting geven over de pensioenhervorming en de gevolgen voor de gepensioneerden in de openbare sector. De vergadering wordt afgesloten met een hutsepotsouper en een drankje, voor de democratische prijs van 12 euro, ter plaatse te betalen. Alle aanwezigen ontvangen een aandenken aan deze vergadering.

De vergadering vangt aan om 14 uur in salsadanscentrum Azucar, Ter Looigemweg 29 in Brugge (Sint-Jozef). De bus stopt voor de deur.

Inschrijven is verplicht en kan via marc.caenen@telenet.be (050/36.04.55 – 0479/86.23.88) of via samson.jan@telenet.be (050/67.59.20 – 0473/86.17.22).

Volg de ACOD ook online!



WEBSITE

www.acodonline.be



BLOG

www.acodblogt.be



TWITTER

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



FACEBOOK

[www.facebook.com/
acod.abvv](http://www.facebook.com/acod.abvv)

[www.facebook.com/
groups/240703177306](https://www.facebook.com/groups/240703177306)