

Tribune

The background of the entire page is a collage of various bread crusts, some whole and some cut into different shapes like squares and circles, scattered across a white background.

**Na de vele
besparingen**

**resten enkel
de korstjes**

**Betoog mee
op 7 oktober!**

inhoud

inhoud en colofon	2
wedstrijd	2
algemeen	3
spoor	10
tram bus metro	12
de post	15
gazelco	18
telecom	19
federale overheidsdiensten	23
vlaamse overheidsdiensten	28
lokale en regionale besturen	32
onderwijs	34
cultuur	39
agenda	40

colofon

Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

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

Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be



Redactie:

Rita Coeck, Raf De Weerd, Jean-Pierre Nyns,
Chris Moortgat, Jean Pierre Goossens, Mil
Luyten, Laurette Muylaert, Gino Hoppe, Bart
Neyens, Jan Van Wijngaerden

Eindredactie:

Robin Productions, Aalst

Vormgeving:

Robin Productions, Els De Waele

Drukkerij:

Roto Smeets, Brussel

online



www.acodonline.be



www.facebook.com/acod.abvv



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

wedstrijd

Geschenkbond Mediamarkt

Winnaars

Jurgen Vandenreyt (Neerwinden), Faride Khabache (Meerhout), Nora Dekocker (Harelbeke), Julie Oorlynck (Gent) en Stijn Vuerstaek (Antwerpen) winnen een prachtige geschenkbond van Mediamarkt. Zij wisten dat Raymonda Verdyck gedelegeerd bestuurder van het GO! is, dat contracten met een kort werkregime mini-jobs of hamburgerjobs genoemd worden en dat de minister van Justitie de onderbezetting bij de griffies en parketten wil oplossen met 444 aanwervingen.

Nieuwe prijs:

Geschenkbond Fnac

Vragen

- "Ik heb iets tegen de simplistische redenering dat een lastenverlaging automatisch tot jobs moet leiden." Welke bekende werkgever zei dit rechtuit in De Morgen als reactie op de regeringsmaatregel om de loonlasten voor werkgevers te verlagen zonder dat er jobgaranties tegenover staan?
- Hoe binnenhalen van een nieuw contract voor de verdeling van kranten en tijdschriften voor de periode van 2016 tot 2020 is een absolute prioriteit voor ACOD Post. Anders is de werkgelegenheid van ontzettend veel postmensen in gevaar. Van hoeveel postmedewerkers?
- Midden augustus liet een secretaris-generaal van een Vlaams departement weten dat de besparingen van de regering-Bourgeois op het overheidspersoneel de werking van de Vlaamse overheid onmogelijk maken. Over welke topambtenaar hebben we 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.

"Kom mee betogen, want je maakt het verschil"

De actualiteit wordt opgeslorpt door de vluchtelingencrisis. Wat vind je van de reacties daarop?

Guido Rasschaert: "Ik ben blij en verrast dat zoveel mensen en organisaties zich solidair tonen met de moeilijke situatie van de vluchtelingen. Het is hoopgevend dat die reflex bij de bevolking niet verdwenen is. Anderzijds was ik verwonderd over de reactie van Duitsland. Toen de Griekse bevolking het bijzonder moeilijk had, wilde Duitsland enkel helpen onder wurgvoorwaarden. De hulp aan de vluchtelingen gaat blijkbaar veel vlotter – gelukkig maar. Wellicht heeft het ook te maken met het feit dat ze de vluchtelingencrisis aangrijpen om hun arbeidsmarkt aan te vullen."

Ook onze Belgische werkgeversorganisaties zeiden meteen dat ze de nieuwkomers snel aan een job willen helpen.

Guido Rasschaert: "Dat vond ik een merkwaardige reactie. Ze gooien de bedrijfspoorten open en beweren jobs op overschot te hebben. Waarom slagen ze er dan niet in om jobs te creëren om onze eigen werkloosheid op te lossen? Of is hier sprake van een dubbele agenda? Willen ze de nieuwkomers verleiden met jobs tegen slechtere arbeidsvoorwaarden? De ACOD zou net als het ABVV die vluchtelingen maar wat graag aan een job helpen – net als alle andere werklozen. Maar dat mag niet gebeuren tegen om het even welke arbeidsvoorwaarden. Daarvoor moeten we waakzaam blijven."

Intussen loopt ook het besparingsverhaal voort. We hebben een taxshift gekregen, die vrijwel unaniem veroordeeld werd door de vakbonden en waar zelfs de pers weinig genade mee kende.

Guido Rasschaert: "De taxshift is een misleun. Alle werknemers zijn verliezers en enkel de bedrijfswereld doet er zijn profijt mee. Het is een zoveelste mislukking van de federale regering om haar burgers te doen geloven dat haar blind besparingsbeleid de problemen van de financiële en economische crisis oplost. Dat is niet zo. Het begrotingstekort blijft stijgen. De burgers weten dat de regering in hun portefeuille zit en dat de crisis niet zal verdwijnen door te blijven betalen. Vele gezinnen zullen in september wel gemerkt hebben dat het leven flink duurder geworden is. Vooral wie werkt in de openbare sector voelt de besparingen. Ze worden dubbel gepakt. De regering treft hen in hun jobs door geld weg te nemen van de openbare diensten. En nadien moeten ze nogmaals langs de kassa passeren: niet om te ontvangen, maar wel om nog eens extra te betalen."



Wat vond je van de oproep van de topman van de FOD Financiën om één centrale fraudedienst op te richten?

Guido Rasschaert: "Dat kan ik alleen maar toejuichen. Een meer centrale aanpak van alle vormen van fraude zou onze schatkist heel wat geld opleveren. Met rechtvaardige fiscaliteit en belastingen zouden we een degelijk beleid kunnen voeren dat de welvaart beter zou verdelen. Het geld ligt voor het rapen, maar de regering is helaas te lui – of te onwillig – om zich te bukken. Tekenend was dan ook de reactie van de regering op die oproep: 'Het staat niet in het regeerakkoord.' Tja, de verhoging van de pensioenleeftijd naar 67 jaar stond ook niet in het regeerakkoord. En dat kon blijkbaar wel geregeld worden?"

Op 7 oktober organiseert het gemeenschappelijk vakbondsfront een betoging in Brussel naar aanleiding van één jaar besparingsbeleid. Haalt zo'n betoging nog iets uit?

Guido Rasschaert: "Het klopt dat voor de federale en Vlaamse regering 'overleg' betekent dat ze haar beslissing meedeelt en dat 'onderhandelen' zelden bijsturingen oplevert. Het is dan ook dankzij onze vakbondsacties dat we toch beweging hebben gekregen in een aantal dossiers. Het verzet tegen de onrechtvaardige besparingen loont dus en we mogen het niet opgeven. Volgens mij zijn zeer veel mensen ontgoocheld en daardoor verontwaardigd."

Als je voorstander bent van 'werkbaar werk', vast werk, een haalbare eindeloopbaan, betaalbare energie, duurzame openbare diensten, aandacht voor zware beroepen en een sterke sociale zekerheid, dan heb je volgens mij alle redenen om op woensdag 7 oktober af te zakken naar Brussel en met ons mee te betogen!"

Afspraak: Brussel-Noord op woensdag 7 oktober 2015 om 11 uur

Dossier taxshift

Taxshift gaat verkeerde richting uit

De taxshift van de federale regering is het voorlopige sluitstuk van een reeks maatregelen die de factuur afwimpelt op de doorsnee burger en de rijke toplaag in onze samenleving steevast uit de wind zet.

De taxshift was de afgelopen maanden niet uit de nieuwsberichten weg te slaan. Het moest het orgelpunt worden van de regering-Michel om de economie weer aan de gang te krijgen, om “jobs, jobs en jobs” te creëren en om de fiscale lasten in ons land rechtvaardiger te verdelen. Een akkoord over de fiscale hervorming werd eind juli fier aangekondigd door de federale excellenties. Sommige commentatoren zijn verheugd dat er überhaupt een akkoord is. Maar zelfs een vlugge blik op de inhoud leert dat de burger absoluut niet tevreden moet zijn met de hervorming. Tenzij hij bedrijfsleider is en/of hoort tot de rijkste toplaag van onze samenleving.

Cadeaus zonder garanties

Volgens eerste minister Charles Michel moet de taxshift “zuurstof bieden aan bedrijven, waardoor die weer kunnen groeien.” Hiervoor gaat de werkgeversbijdrage voor de sociale zekerheid (een deel van het loon dat door werkgever rechtstreeks in de sociale-zekerheidskas wordt gestort) van 33 naar 25 procent. Tegenover dit cadeau voor ondernemingen staat geen enkele garantie op bijkomende jobs.

Vicepremier Jan Jambon zei tijdens de persconferentie dat de regering “de eerste stap had gezet. Nu nodigen we werkgevers uit om de tweede stap te nemen en daadwerkelijk jobs te creëren.” We moeten met andere woorden rekenen op de goodwill van de werkgevers om op deze uitnodiging in te gaan.

Het duurde niet lang vooraleer dezelfde werkgevers in koor verkondigden dat de bijdragevermindering – de loonlastenverlaging waar ze zo lang naar hadden gevraagd – geen enkele garantie biedt op meer tewerkstelling. Wouter Torfs (van de schoenenketen) verwoordde het als volgt in De Morgen: “Ik heb iets tegen

de simplistische redenering dat een lastenverlaging automatisch tot jobs moet leiden. Zo eenvoudig werkt het natuurlijk niet. Geen enkele werkgever kan die garantie geven. Wat deze maatregel doet, is zuurstof geven aan de economie, en dat is belangrijk.” Miljardair Fernand Huts (Katoen Natie), op plaats 14 in het lijstje van rijkste Belgen, zei in een vlaag van oprechtheid: “De industrie zit al heel lang te wachten op een lastenverlaging. Maar of er extra jobs komen, kun je niet zeggen. Dat hangt van te veel factoren af.” In alle eerlijkheid: het is moeilijk om de werkgevers ongelijk te geven. Zij krijgen immers meer voordelen dan ze betalen via de vennootschapsbelastingen. Het wekt dus geen verbazing dat de bedrijven volop voor de winst kiezen. Bovendien is een lineaire lastenverlaging absoluut géén doeltreffend middel voor meer tewerkstelling. Tot daar de regeringsprioriteit van “jobs, jobs en jobs”, zoals premier Michel het opperde.

Verhoging nettoloon

Paradepaardje van de regering-Michel is de netto verhoging van de lagere inkomens. “Honderd euro extra in de maand voor wie tot 2400 euro bruto verdient”, zo houdt ze ons voor. Ze vergeet erbij te vermelden dat de eerder goedgekeurde indexsprong van twee procent (een koopkrachtverlies van enkele tienduizenden euro over een hele carrière) deze verhoging voor alle inkomensgroepen voor een groot stuk opheft. Gepensioneerden, zieken, slachtoffers van een arbeidsongeval en werkzoekenden krijgen een indexsprong te slikken, maar hebben geen uitzicht op de 100 euro koopkrachtverhoging, als die er ooit komt.

De regering wil met de netto loonsverhoging laten uitschijnen dat ze de nadruk legt op de koopkracht van de burgers. Hoe deze loonsverhoging er in de praktijk zal uitzien, is nog steeds niet duidelijk. Eerst zien, dan geloven. Wanneer het erop aan komt de burger te laten betalen, is de onduidelijkheid plots verdwenen.

Snoeien in sociaal systeem

Voor de financiering van een groot deel van deze maatregelen snoeit de regering in de periode 2015-2018 voor 1,7 miljard euro in ons sociaal systeem. Kijk maar:

- Werkloosheidsuitkeringen zouden voor meer mensen dalen (degressiviteit) naar het laagste niveau (derde periode) en deze maatregel wordt versneld ingevoerd.
- Het maximaal aantal dagen tijdelijke werkloosheid wordt beperkt en er zijn besparingen op het SWT (het vroegere brugpensioen).
- De inkomensgarantie-uitkering, die de koopkracht van onvrijwillig deeltijdse werknemers opkrikt, wordt gehalveerd en gelijkgestelde periodes van inactiviteit – belangrijk voor de opbouw van pensioenrechten – wordt beperkt.
- Er komen minder middelen voor gezondheidszorg, snellere verplichte re-integratie van zieke werknemers op straffe van minder uitkering, verstrenghing van de toegangsvoorwaarden voor uitkeringen en 100 miljoen euro bijdrage van de ziekenfondsen.
- De leeftijds grens voor opname van het aanvullend pensioen in 2018 gaat van 60 naar 63 jaar.

Voor wie het al bijzonder moeilijk heeft om de eindjes aan elkaar te knopen, wordt het leven nog wat harder. Deze taxshift is een voorwendsel om het fundament van een solidaire samenleving, de sociale zekerheid, af te bouwen.

Onrechtvaardige belastingen

De lijst met onrechtvaardige en onevenwichtige maatregelen is lang. Ook enkele belastingverhogingen zullen doorsnee gezinnen pijnlijk hard treffen. De btw-verlaging voor elektriciteit naar 6 procent wordt door de liberale regering teruggeschroefd. Het tarief komt opnieuw op 21 procent. Voor een gemiddeld gezin loopt de jaarlijkse kostprijs al snel op tot 250 euro.

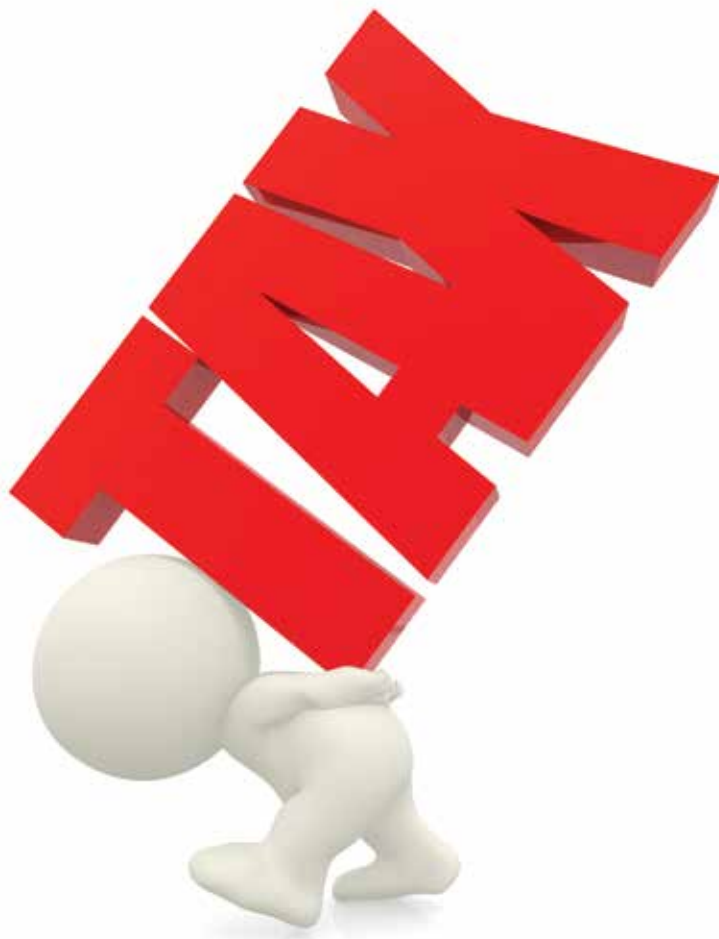
Accijnzen op alcohol, diesel en tabak gaan omhoog. Intercommunales (zoals voor water, energie,...) betalen voortaan

vennootschapsbelasting. Het is onvermijdelijk dat ze de kosten doorrekenen aan de consument. Er komt een taks op ongezonde voeding en frisdrank.

Een verhoging van de btw, zoals die op elektriciteit, is per definitie asociaal. Deze belasting is immers niet progressief: iedereen betaalt hetzelfde tarief. Tel bij deze onrechtvaardige maatregelen de indexsprong en de afbouw van onze openbare diensten op én een doorsnee gezin krijgt, met dank aan de regering-Michel, een gepeperde factuur voorgeschoteld.

Rechtvaardige fiscaliteit?

Waarom blijft deze regering de rijke klasse uit de wind zetten? De verhoogde roerende voorheffing, speculatietaks en Kaaimantaks zijn 'borrelnootjes' en vormen nog geen aanzet tot een rechtvaardige fiscaliteit. Toen bleek dat er in de berekeningen van de taxshift een jaarlijks tekort zat van 82 miljoen euro vanaf 2018, sprak het kabinet van minister van Financiën Johan Van Overtveldt van een "verwaarloosbaar" detail. Hoe moeten we dan de 28 miljoen euro geschatte inkomsten van de speculatietaks evalueren?



Wat wil het ABVV?

Het ABVV herhaalt de meer dan ooit gerechtvaardigde eis voor een eerlijke fiscaliteit om een solidaire samenleving op te bouwen en tegelijk eindelijk ons land uit het moeras van de crisis te trekken.

Zwaarste lasten voor de sterkste schouders

Het is onaanvaardbaar dat de kosten van ons samenlevingsmodel systematisch afgeschoven worden op degenen die het al moeilijk genoeg hebben. Wanneer de media ons met belastingschandalen en andere massale fraude om de oren slaan, zijn het weer werknemers, gepensioneerden, consumenten en mensen die van een uitkering leven, die de rekening gepresenteerd krijgen.

Als grote bedrijven en de toplaag van rijke burgers hun eerlijk deel bijdragen aan de staatsfinanciën, kan er weer geïnvesteerd worden in mens en maatschappij, met een solide sociale zekerheid, 21ste-eeuwse infrastructuur en performante openbare diensten. Een taks op de grootste fortuinen – en voor de duidelijkheid: het gaat hier in géén geval om de middenklasse – en een meerwaardebelasting die naam waardig vormen hiertoe een eerste aanzet.

Meer koopkracht voor economische groei

Het is tot in den treure bewezen – onder andere door Nobelprijswinnaars – dat een broeksriempolitiek niets oplevert

wanneer de economie in duigen ligt. Wel moet de koopkracht van de doorsnee burger versterkt worden. De lage en middeninkomensgroepen zijn de consumenten en geven het grootste stuk van hun inkomen snel weer uit. Verhoging van de koopkracht versterkt de interne vraag naar goederen en diensten: dat geld vloeit rechtstreeks terug naar de economie, waardoor die weer kan groeien. In tegenstelling hiermee staan slapende fortuinen. Die dragen nauwelijks bij aan de reële economie. Aantasting van de koopkracht van de gemiddelde Belg is het beste recept om nog lange tijd in barre economische tijden te blijven steken.

De taxshift in cijfers

28 miljoen euro

Geraamde opbrengst van de speculatietaks, een belasting op aandelen die binnen de zes maanden weer verkocht worden. Dit is een flauw afkooksel van een échte meerwaardebelasting.

100 miljoen euro

Netto verhoging van lage inkomens op maandbasis. Hoe die gefinancierd wordt of wanneer die er komt, is nog steeds niet duidelijk.

550 miljoen euro

Bedrag dat de regering wil besparen op de werking van de overheid om cadeaus aan bedrijven te financieren.

260 miljoen euro

Geraamde opbrengst in 2016 van de Kaaimantaks, die in belastingparadijzen geparkeerde vermogens viseert, terwijl die oorspronkelijk goed was voor jaarlijks 120 miljoen euro. Een rechtvaardige vermogensbelasting zou een veelvoud hiervan opleveren.

250 miljoen euro

Geschatte opbrengst in 2017 van een nieuwe fiscale regularisatie van zwart geld.

256 euro

Stijging van de elektriciteitsfactuur op jaarbasis voor een gemiddeld gezin door de btw-verhoging van 6 naar 21 procent en andere regeringsmaatregelen.

Belastingrealiteit in cijfers

20.000.000.000 euro

Twintig miljard euro is het bedrag dat jaarlijks in België verloren gaat door belastingontwijking en -ontduiking.

Waarom is een btw-verhoging onrechtvaardig?

De btw is een belasting op consumptie en is voor iedereen gelijk. Dat betekent dat een arme evenveel btw betaalt dan een miljonair. Het bedrag weegt echter lang niet even zwaar door voor hen...

Een rechtvaardig fiscaal systeem is er één waarbij de sterkste schouders de zwaarste lasten dragen. De inkomensbelasting in ons land is een progressieve belasting. Degenen die meer verdienen, dragen een relatief groter stuk van hun inkomen af aan de staat. Daarom zijn er verschillende belastingschijven (van 25 tot 50 procent) voor werknemers.

Progressieve belasting, maar niet voor alle inkomens

Een dergelijk progressief systeem is rechtvaardig en één van de hoekstenen van een solidaire samenleving. Wie veel verdient, kan een relatief groter stuk hiervan missen om ons maatschappijmodel in stand te houden. Wie weinig verdient, betaalt minder belastingen. Alle werknemers dragen een steentje bij om bescherming te bieden aan wie met pensioen gaat, ziek wordt, zijn job verliest, maar ook voor sterke openbare diensten en een goede infrastructuur.

Het is niet normaal dat inkomens uit arbeid belast worden tegen een percentage dat stijgt van 25 tot 50 procent naargelang van het inkomen, terwijl inkomens uit kapitaal tegen een vast percentage belast worden. Als ze al belast worden, want bijvoorbeeld de meerwaarden bij verkoop van aandelen worden vooralsnog niet belast.

Hetzelfde geldt voor huurinkomsten, tenzij via een verhoogde onroerende voorheffing van gemiddeld 15 procent. Op termijn moeten alle inkomens (uit arbeid, uit bankproducten, uit eigendom,...) samengegeld en globaal belast worden tegen een progressiever tarief (lager voor lage inkomens, hoger voor de grootste verdienen).



Btw belast niet iedereen gelijk

De btw is een belasting op consumptie en is voor iedereen gelijk. Een btw-verhoging (bijvoorbeeld op elektriciteit) is onrechtvaardig – zeker als die dient om onvoorwaardelijke steun te geven aan bedrijven – omdat die de lagere inkomensgroepen harder treft. Zij geven immers een groter stuk van hun maandelijks inkomen uit aan onmisbare goederen, bijvoorbeeld voeding, elektriciteit, verwarming,... Een bedrag van 21 in plaats van 6 euro btw op elke 100 euro snijdt er bij de doorsnee werknemer harder in dan bij een topmanager met een maandloon van 20.000 euro.

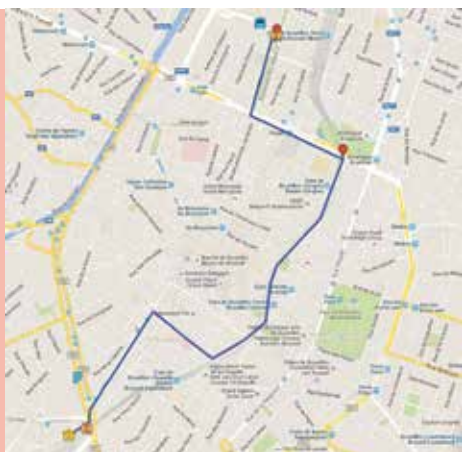
Het ABVV maakt dit standpunt consequent duidelijk, maar de regering weigert te luisteren. Ook in de discussie over de btw-verhoging laat de regering-Michel zich meer leiden door ideologie dan door economische logica of basisprincipes van rechtvaardigheid en solidariteit.

Afspraak op woensdag 7 oktober in Brussel Voor een solidaire samenleving!

Op woensdag 7 oktober is het precies één jaar geleden dat de federale regering-Michel I in het zadel geheven werd. De balans van één jaar neoliberal beleid is loodzwaar. Het is hoog tijd om een versnelling hoger te schakelen in het sociaal verzet. De Belgische regeringen moeten inzien dat een beleid ten koste van velen en ten gunste van enkelen onaanvaardbaar is. Wat we nodig hebben, is solidariteit, investeringen in mens en maatschappij én eerlijke belastingen.

Net als vorig jaar, rekenen het ABVV en de twee andere grote Belgische vakbonden op de basis om de politiek met de neus op de feiten te drukken. We zullen tonen dat er wél alternatieven zijn voor de afbraakpolitiek. Een rechtvaardige fiscaliteit, waarbij de sterkste schouders de zwaarste lasten dragen, is een eerste stap. Investeren in infrastructuur en performante openbare diensten zijn eveneens broodnodig. Verhogen in plaats van verlagen van de koopkracht van doorsnee gezinnen is noodzakelijk om de economische crisis achter ons te laten.

Democratie houdt niet op na het inkleuren van een bolletje, maar is een dagelijks proces. En als de vakbondsleden – samen met burgerbewegingen, jongeren- en ouderenorganisaties, de artistieke wereld enzovoort – van zich laten horen, dan is het aan de beleidsmakers om hieraan gehoor te geven. Samen staan we sterk. Samen kunnen we tonen dat sociale strijd loont. Dit was vroeger zo. Er is geen reden waarom dit vandaag anders zou zijn.



Nuttige info over de betoging

De betoging vindt plaats op woensdag 7 oktober 2015. We verzamelen om 11u aan het Noordstation in Brussel (Koning Albert II-laan). De betoging vertrekt om 11u30 en volgt de route Koning Albert II-laan, Rogier, Kruidtuin, Pachecolaan, Centraal-Station, Kunstberg, Keizerslaan, Cellerbroersstraat, Fontainasplein (ACOD), Lemonnierlaan en Europa-Esplanade aan het Zuidstation. De aankomst daar is voorzien om 13u. Meer informatie over deelname kan je bekomen via je afgevaardigden op de werkvloer of via je ACOD-gewest. Op ACOD Online kan je ook alle info terugvinden, samen met pamfletten en affiches.

Brusselse Intergewestelijke Vooruitblik op de sociale verkiezingen in regio Brussel

Van 16 tot 22 mei 2016 vinden in België sociale verkiezingen plaats. Niet meteen belangrijk in de openbare sector, zal u denken, maar toch zijn enkele van onze sectoren betrokken partij – ook in Brussel.

Sociale verkiezingen worden om de vier jaar georganiseerd. Werknemers krijgen de kans afgevaardigden te kiezen die hen zullen vertegenwoordigen in het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW) en in de Ondernemingsraad (OR). In deze organen zullen zij besprekingen voeren en onderhandelen met de leiding van het bedrijf of de instelling.

In privébedrijven zijn deze verkiezingen verplicht. In de openbare diensten, waar het vakbondsstatuut de werknemersvertegenwoordiging regelt, ligt dat enigszins anders. Hier gaat het om syndicale verkiezingen, waarbij elke sector op een congres zijn afgevaardigden aanwijst. Maar niet in alle openbare diensten geldt het vakbondsstatuut. Daar zijn dan, net als in de privésector, sociale verkiezingen verplicht.

Ook in enkele openbare sectoren

Omdat hun activiteiten van commerciële aard zijn of omdat hun juridisch statuut is veranderd, vallen sommige openbare diensten onder de regeling van de privésector. De meest bekende sectoren waar dit het geval is, zijn Gazelco en TBM.

Met zowat 7700 personeelsleden is de MIVB overigens één van de belangrijkste Brusselse ondernemingen. Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest is de toezichthoudende overheid en het beheerscomité bestaat uit vertegenwoordigers van de 19 gemeenten en personeelsvertegenwoordigers, die er een raadgevende stem hebben. Eén van de belangrijke uitdagingen bij de komende sociale verkiezingen wordt een kandidatenlijst samen te stellen die representatief is voor de verschillende beroepen en die de verscheidenheid van het personeel weerspiegelt.

Ook in enkele andere sectoren zijn er sociale verkiezingen. Ze overzien immers enkele openbare instellingen zonder eigen vakbondsstatuut. Daar maken de sociale verkiezingen democratische vertegenwoordiging van de werknemers mogelijk. Verschillende sectoren van de Brusselse Intergewestelijke zijn hierbij betrokken, soms voor dezelfde instelling.

Sectoren Onderwijs en Enseignement

De sociale verkiezingen wijzen de vertegenwoordigers van het academisch, het administratief en het technisch personeel van de Vrije Universiteit Brussel (VUB) en het academisch personeel van de Université libre de Bruxelles (ULB) aan. Ook de vertegenwoordigers van het onderwijzend personeel van de École de promotion sociale et de formation continue (EPFC), van de Haute école Ilya Prigogine, van de École Decroly en van het Institut Reine Fabiola worden door middel van sociale verkiezingen aangewezen.

**ABVV.
MEER DAN OOI**

Sector Parastatelen-Brussel

In deze sector zijn er sociale verkiezingen bij het administratief, wetenschappelijk en technisch personeel van de ULB en bij de nv Stater-Belgium, het vroegere Centraal Bureau voor Hypothecair Krediet.

Sector AMiO

Hier moeten vertegenwoordigers gekozen worden bij de vzw Sociale Dienst, die de kantine van de FOD Sociale Zaken en Volksgezondheid beheert. Ook bij de Nationale Loterij, die een naamloze vennootschap van publiek recht is geworden (een privébedrijf met de overheid als enige aandeelhouder), worden er sociale verkiezingen gehouden.

Sector Cultuur

In de Muntchouwburg en bij het Nationaal Orkest zullen de verkozen vertegenwoordigers de handen vol hebben om er het personeel te verdedigen dat volop getroffen wordt door de gevolgen van de bezuinigingen.

Strijdbare inzet

Je bent afgevaardigde en van plan je voor het eerst kandidaat te stellen of dat opnieuw te doen? Je beseft ten volle dat het aan uitdagingen niet zal ontbreken en dat de strijd hard zal zijn. Maar je staat er niet alleen voor. Als je verkozen wordt, krijg je ondersteuning van het ABVV en van de sector die je als kandidaat heeft voorgedragen. Door-gewinterde kameraden zullen je bijstaan en je krijgt ook vorming. In de Tribune komen we later nog terug op bijzondere uitdagingen voor de betrokken ACOD-sectoren en op de belangrijke momenten in de campagne die binnenkort van start gaat.

In de huidige politieke en sociale situatie is je inzet meer dan ooit nodig en nuttig. Met je engagement toon je dat je wil opkomen voor de rechtvaardige, solidaire samenleving die het ABVV vastberaden en strijdvaardig nastreeft.

Jean-Pierre Knaepenbergh
algemeen secretaris BIG-ACOD

Zie ook www.abvv2016.be – Handleiding sociale verkiezingen 2016

ACOD West-Vlaanderen ABVV Jongeren komen naar je klas!

Bij de start van het nieuwe schooljaar stelt de jongerenwerking van ABVV-West-Vlaanderen een gratis educatief aanbod voor. Ze komen met veel enthousiasme naar je klas (in West-Vlaanderen), om gedurende twee lesuren jou en je klasgenoten op een speelse manier kennis bij te brengen over je rechten en plichten als jobstudent of schoolverlater, en ze geven info over onze sociale zekerheid of diversiteit in onze samenleving.

Vanuit de ervaring van de leerlingen praten ze over onderwerpen uit de leefwereld van jongeren, steeds met aandacht voor het syndicale aspect erin. Er is voldoende mogelijkheid tot discussie en vraagstelling. Ze maken, afhankelijk van het onderwerp, gebruik van videomateriaal, slides, powerpoint presentatie, informatieve spelen...

Je kan kiezen uit verschillende thema's: schoolverlaterles, jobstudentenles, inleefspel diversiteit (Rafa Rafa), bezoek aan de ABVV lokalen- de rol van de vakbond en

Sociale zekerheid (Het land van Octaaf). Wil je meer te weten komen over dit aanbod? Aarzel niet om contact op te nemen met de jongerenmedewerker in je regio:

- Zilverstraat 43, 8000 Brugge (brugge.jong@abvv-wvl.be)
- Rijselsestraat 19, 8500 Kortrijk (kortrijk.jong@abvv-wvl.be)
- J. Peurquaetstraat 27, 8400 Oostende (oostende.jong@abvv-wvl.be)
- Zuidstraat 22b22, 8800 Roeselare (roeselare.jong@abvv-wvl.be)

Bericht aan onze leden Hou je ACOD-ledenfiche up-to-date!

Elk ACOD-lid heeft een persoonlijke ledenfiche, die niet alleen gegevens bevat over je tewerkstelling, maar ook persoonlijke informatie. De ACOD probeert die ledenfiche zo nauwkeurig mogelijk bij te houden. Ook jij kan daar als ACOD-lid een handje bij toesteken.

Verandert er iets op je werk (bijvoorbeeld nieuwe tewerkstelling, ander arbeidsregime) of verander je van adres of rekeningnummer, laat het ons weten. Dan passen wij dit onmiddellijk aan in je ledenfiche. Wijzigingen kan je doorgeven aan je ACOD-gewest. De contactadressen vind je op deze pagina.

Contactgegevens ACOD-gewesten

Antwerpen-Kempen-Mechelen

Ommeganckstraat 47-49, 2018 Antwerpen
gwantwint@acod.be
03/213.69.20

Limburg

Koningin Astridlaan 45, 3500 Hasselt
limburg@acod.be
011/30.09.70

Oost-Vlaanderen

Bagattenstraat 158, 9000 Gent
oost_vlaanderen@acod.be
09/269.93.33

Vlaams-Brabant

Maria Theresiastraat 121, 3000 Leuven
vlaams_brabant@acod.be
016/21.37.20

West-Vlaanderen

Sint-Amandsstraat 112, 8800 Roeselare
west_vlaanderen@acod.be
051/20.25.70

Brussel

Congresstraat 17-19, 1000 Brussel
brussel@acod.be
02/226.13.11



NMBS Het rommelt binnen de Belgische spoorwegen

De aanval op de Belgische spoorwegen is begonnen. Niets deugt nog: te duur, te laat, te veel, te eigen,... Het personeel en de reizigers zijn de pineut van wat er fout loopt in het beleid bij de NMBS. Intussen houdt de kritiek aan, ook al wordt het overgrote deel daarvan geuit zonder grondige kennis van zaken. De waarheid heeft echter haar rechten.

Financieel mismanagement

Velen zijn vergeten dat het beleid een vorige CEO een flinke aanslag pleegde op de financiële mogelijkheden van onze spoorwegmaatschappij. We verwijzen graag naar de ruim 800.000 euro aan externe audits en de voor zichzelf geregelde afscheidspremie van 1.150.000 euro. Een niet onaardig cijfer als je beide bedragen optelt. Voorts was het de voorbije jaren ook de gewoonte vele externe medewerkers aan te trekken voor taken die voordien door eigen personeel werden uitgevoerd. Dat extra personeel was niet alleen duur, maar had ook weinig affiniteit met het spoorwegbedrijf. Bovendien slaagde de directie er niet in de communicatie tussen de nieuwkomers en de uitvoerende diensten in goede banen te leiden – met alle (soms catastrofale) – gevolgen van dien.

Eigen profijt

Het is dan ook bijzonder grof om vast te stellen dat in bepaalde gevallen er zowat sprake was van misbruik van overheidsgeld om vrienden aan een job te helpen – goed betaald en liefst buiten het statuut om. Die medestanders verklaarden dan maar wat graag dat het statuut van het personeel nergens goed voor is. Behalve dan als ze er zelf hun profijt mee kunnen doen – iets wat ook de CEO niet vreemd was overigens. In bepaalde gevallen werd er zelfs politieke druk ingeschakeld om dezelfde voordelen als de verguisde statutairen te krijgen.

Uitgeperst personeel

Negen jaar wanbeleid weegt op de werking van een spoorwegbedrijf. Getuige daarvan ook het personeel in uitvoerende diensten dat zijn recuperatiedagen niet kan opnemen. Ze investeren meer tijd dan van hen verwacht wordt om de treinen te laten rijden, maar worden als luiaards bestempeld wanneer ze hun terechte vrije dagen opeisen. In sommige privébedrijven zou voor minder gestaakt worden! En als je maar voldoende herhaalt dat het luiaards zijn, gelooft de bevolking het nog ook.

Mutualiteit in de uitverkoop

Ook de eigen mutualiteit van het spoorwegpersoneel is sommigen een doorn in het oog. Die zou immers verkwistend zijn. Men verzwijgt echter dat ze neutraal is en gespijsd wordt door de werknemers zelf via wettelijke afhoudingen. Ze dragen trouwens 0,47% extra af van hun wedde. Zo kan het personeel genieten van tussenkomsten van terugbetalingen, van een hospitalisatieverzekering of sociale bijstand voor wie problemen met de gezondheid krijgt.

Dat maakt deel uit van de arbeidsovereenkomst en werkt als een solidariteitsreserve. Bovendien blijkt deze eigen mutualiteit in de praktijk 148 euro per 'aangeslotene' goedkoper te zijn dan externe alternatieven. Maar blijkbaar willen de partijen die momenteel de regering uitmaken en hun bevriende ondernemersorganisaties het spoorwegpersoneel liever doorsturen naar duurdere externe ziekenfondsen en private verzekeraars.

Jean Pierre Goossens

Centrale Werkplaatsen

Nieuw organisatieplan voor CW Mechelen?

In de Centrale Werkplaats Mechelen is er heel wat ongenoegen over de vele veranderingen die de laatste jaren werden doorgevoerd. Verschillende projecten (zoals BeLean en SAP) passeerden de revue en er kwamen 'kiosken' voor een betere opvolging van de orders. Die veranderingen vertoonden nogal wat onvolmaaktheden. Ze bereikten de beoogde resultaten niet, zelfs integendeel. Wat nu? Nog een nieuwe reorganisatie er bovenop?

Het personeel kon al deze veranderingen maar met moeite verteren en alweer duiken er nieuwe plannen op om de organisatie aan te passen. Zo is er opnieuw de discussie over de begin- en einduren die men wil aanpassen. Tevens wil men in

bepaalde afdelingen in een vroege en een late shift werken. Er zijn zelfs pistes om op termijn ook in het weekend te werken. De bedoeling hiervan is de doorlooptijd van de herstellingen van de wisselstukken en de herzieningen van de treinstellen te reduceren.

ACOD Spoor plaatst kanttekeningen

Momenteel heeft de CW Mechelen haar handen vol en daar is ACOD Spoor zeker niet ongelukkig over. We stellen ons wel een aantal vragen over de manier over de nieuwe organisatieplannen. Een betere productiviteit bereiken vergt vooral gemotiveerd personeel. Het moet ook het gevoel hebben dat er met hen rekening

gehouden wordt. Werken in shiften en in weekends heeft misschien enkele voordelen voor de productie en het rendement, maar er zijn ook nadelen, zoals de kostprijs en de gevolgen voor het personeel. Een kosten-batenanalyse en een risicoanalyse lijken ons dan ook aangewezen. Bovendien moet bekeken worden of de infrastructuur wel geschikt is om in shiften te werken. Overigens wijst ACOD Spoor erop dat een dergelijke reorganisatie niet zomaar van bovenaf kan opgelegd en doorgevoerd worden. Eerst is er nood aan overleg in het daartoe bevoegde paritair comité.

Ludo Sempels



foto: Michaelblogt.be

De Lijn

ABVV-Senioren en ACOD TBM zeggen het gratis openbaar vervoer vaarwel



ABVV-Senioren en ACOD TBM zijn in rouw om de afschaffing van het gratis De Lijn-abonnement voor 65-plussers. Vanaf 1 september 2015 kunnen gepensioneerden niet langer gratis met de bus of tram rijden*.

In de plaats van het gratis rijden, is er nu de Omnipas 65+, een jaarabonnement dat 50 euro kost. De Lijn zegt tevreden te zijn dat één op de drie 65-plussers zo'n abonnement gekocht heeft, maar 70 procent van de senioren heeft nog geen jaarabonnement aangeschaft. ABVV-Senioren maakt zich samen met ACOD TBM ernstig zorgen over degenen die het financieel niet halen.

Sociaal isolement dreigt

"De 50 euro is voor veel gepensioneerden te veel van het goede bovenop al de andere besparingsmaatregelen die de Vlaamse regering doorvoert", vindt Jos Vingerhoed, voorzitter van ABVV-Senioren. "De afschaffing van het gratis water, elektriciteit, de verhoging van de btw op elektriciteit van 6 naar 21 procent, noem maar op. Te veel is te veel."

In de vijf provinciehoofdsteden werd op maandag 31 augustus ludiek actie gevoerd en in de kantoren van De Lijn werden rouwkransen afgegeven. De actie kon rekenen op heel wat morele steun van de gewestelijke secretarissen van het ABVV. Ook verschillende sp.a-politici (Joris Vandenbroucke, Jan Bertels, Rob Beenders, Steve Vandenberghe en Meryame Kitir) woonden de plechtigheid bij.

Voor ABVV-Senioren en ACOD TBM is niet alleen de afschaffing van het gratis abonnement een probleem. Er wordt ook nog eens in het aanbod geschrapt. Rita Coeck: "Senioren die op het platteland of aan de rand van de steden wonen, zullen nog minder bediend worden. Haltes worden afgeschaft, sommige lijnen rijden niet meer, de belbus rijdt niet langer. De mensen die verder van de stad wonen, dreigen sociaal geïsoleerd te raken."

Grootste slachtoffers van besparingen

ABVV-Senioren en ACOD TBM willen dat De Lijn onderzoekt wie de 65-plussers zijn die een jaarabonnement gekocht hebben en wie uit de boot valt. "We vrezen, vooral op het platteland, voor toenemende mobiliteitsarmoede", laat Caroline Cocquyt (coördinator ABVV-Senioren) weten.

Het aanbieden van openbaar vervoer behoort tot de kerntaken van de overheid. Andermaal worden de burgers getroffen door besparingen en de senioren behoren tot de grootste verliezers.

Rita Coeck

**Senioren die een tegemoetkoming hebben voor personen met een handicap kunnen het openbaar vervoer wel gratis blijven gebruiken.*



Diverse mandaten Oproep kandidaturen

In Limburg, Oost-Vlaanderen en West-Vlaanderen staan statutaire congressen op de agenda. Er worden ook mandaten toegewezen, waarvoor de kandidaturen tijdig binnengestuurd moeten worden.

Congres ACOD-TBM Oost-Vlaanderen

Op 13 november 2015 wordt het vierjaarlijks statutair congres van ACOD-TBM Oost-Vlaanderen gehouden. De volgende mandaten moeten opnieuw worden toegewezen:

- Gewestelijk secretaris: Dirk Stautemas, uittredend en herverkiesbaar.
- Gewestelijk voorzitter: Filip Vandenberghe, uittredend en herverkiesbaar.
- Gewestelijk ondervoorzitter: Guy Van Houtte, uittredend en herverkiesbaar.

De schriftelijke kandidaturen moeten vóór 30 oktober 2015 gestuurd worden naar de voorzitter, Filip Vandenberghe, ACOD TBM, Bagattenstraat 158 in 9000 Gent.

Congres ACOD-TBM West-Vlaanderen

Op 27 november 2015 richt ACOD-TBM West-Vlaanderen haar vierjaarlijks statutair congres in. Tijdens dit congres worden de volgende mandaten opnieuw toegewezen:

- Gewestelijk secretaris: Guido Steelandt, uittredend en herverkiesbaar.
- Gewestelijk voorzitter: Roger Rau, uittredend en herverkiesbaar.
- Gewestelijk ondervoorzitter: Ronny Strubbe, uittredend en herverkiesbaar.

De schriftelijke kandidaturen moeten vóór 1 november gestuurd worden naar de voorzitter, Roger Rau, ACOD TBM, De Zandzegge – Nieuwpoortsesteenweg 11 in 8400 Oostende.

Congres ACOD-TBM Limburg

Op 30 november 2015 vindt het gewestelijk statutair congres van ACOD-TBM Limburg plaats. De volgende mandaten worden tijdens dit congres ingevuld:

- Gewestelijk secretaris: Willy Claes, uittredend.
- Gewestelijk voorzitter: Jos Huybrechts, uittredend.

De schriftelijke kandidaturen moeten vóór 19 oktober 2015 gestuurd worden naar de voorzitter, Jos Huybrechts, ACOD TBM, Koningin Astridlaan 45 in 3500 Hasselt.

MIVB Drukke verkiezingsmaanden in het vooruitzicht

In juni stonden bij ACOD TBM in Brussel de syndicale verkiezingen op het programma. Het is nu tijd om de plaatselijke afvaardigingen te installeren en om hierop verder te bouwen.

Syndicale verkiezingen

Tijdens het Brussels Uitvoerend Bureau van oktober zullen we overgaan tot de verkiezing van de afgevaardigden die in de komende vier jaar hun entiteit op de maandelijkse vergaderingen van dit bureau zullen vertegenwoordigen. Zowel voor de technische diensten, de exploita-

tie als voor de bedienden zal een nieuwe ploeg aantreden en dit vanaf december 2015.

Alle eerste afgevaardigden van elke entiteit kunnen zich vanaf nu kandidaat stellen (schriftelijk kandidatuur t.a.v. Dario Coppens, regiosecretaris of Mohsine Rachik, voorzitter bij ACOD TBM, Congresstraat 17-19, 1000 Brussel).

Elke kandidaat krijgt een schriftelijk ontvangstbewijs. Verdere informatie over de planning, de organisatie, de timing en dergelijke kan je bij je bestendige of op het bedrijfskantoor verkrijgen.

Sociale verkiezingen

2016 klinkt voor velen onder ons nog als toekomstmuziek in de oren, maar niet voor TBM. 2016 zal immers in het teken staan van de sociale verkiezingen. Ook hier wordt al volop aan gedacht én gewerkt. In de loop van oktober staan al een aantal vormingsdagen gepland in La Roche, waar dit thema ook centraal staat. Alle deelnemers zullen nog persoonlijk op de hoogte gebracht worden over de praktische aspecten van deze driedaagse vorming.

Dario Coppens

Krantencontract voor bpost?

Licht aan het einde van de tunnel

Het binnenhalen van een nieuw contract voor de verdeling van kranten en tijdschriften voor de periode van 2016 tot 2020 is een absolute prioriteit voor ACOD Post. De werkgelegenheid van 3500 collega's is immers in gevaar. We hebben dit dossier van zeer nabij opgevolgd, zijn gaan manifesteren, hebben de minister geïnterpelleerd,... via Tribune en tijdens militantenmeetings werden jullie op de hoogte gehouden.

Tijdens de zomer zijn de regering en bpost hierover blijven onderhandelen. Een laatste bod is uitgebracht. De voorwaarden op het gebied van kwaliteit bij de uitreiking werden bepaald. De volgende stappen zijn dat de ministerraad de voorwaarden en het overeengekomen bedrag accepteert en dat de EU-commissie dit vervolgens al dan niet valideert.

Misschien is eind 2015 het protocol nog niet helemaal afgerond, maar informeel zijn alle partijen het erover eens dat bpost de kranten en tijdschriften blijft uitreiken vanaf 2016. Tijdens een persoonlijk onderhoud met minister De Croo heb ik hem gevraagd of we nog een negatieve verrassing moeten vrezen. Hij beweerde alvast van niet. Laat het evenwel duidelijk zijn dat we van deze regering minder geld zullen krijgen om méér te doen.

Jean-Pierre Nyns

Interview met Paul De Grauwe

Welke toekomst voor bpost?

Toeconoom Paul De Grauwe is professor aan de London School of Economics and Political Science en gewoon hoogleraar emeritus aan de KU Leuven. Hij is ook auteur van diverse boeken en schrijft regelmatig een column in De Morgen. Naar aanleiding van zijn column over het privatiseren van overheidsbedrijven, met name Proximus en bpost, namen we contact met hem op. We hebben afgesproken om grondig van gedachten te wisselen over het voorstel van wetswijziging dat minister De Croo hieromtrent ingediend heeft. We houden je op de hoogte.

Militant in de kijker: Rudy Simons

"De vakbond is de barometer voor wat er op de werkvloer van bpost leeft"

Rudy Simons, die al sinds Nieuwjaar 1986 bij de post werkt, begon zijn loopbaan als postman in het kantoor Zaventem. Momenteel werkt hij als HR-specialist in het Muntcentrum. Hoe ervaart hij zijn rol als militant? En welke toekomst ziet hij voor bpost?

Enkele maanden na zijn debuut als postman in Zaventem, werd Rudy Simons in 1986 statutair opsteller in Kessel-Lo. In 1990 kreeg hij de kans om bij het Centraal Bestuur aan de slag te gaan. Na een intermezzo van enkele jaren als 'postmeester' in Vlaams-Brabant, keerde hij in 2000 definitief terug naar de centrale diensten in het Brusselse Muntcentrum. Hij werkt er nu nog steeds als HR-specialist bij de dienst Time & Labour binnen de afdeling HR&O.

Wat doet de dienst Time & Labour en wat is jouw taak als HR-specialist?

Rudy: "Time & Labour is de centrale dienst die zich bezighoudt met het beheer van prestaties. Dit houdt onder meer in dat wij het prestatiebeheer doen van alle bpost-medewerkers in de centrale diensten. We zijn ook gespecialiseerd in de toelagen die gelinkt zijn aan de prestaties, zoals de bedrijfstoelage, nachttoelage, productkennistoelage, ARAB-vergoeding en de toelage bij het uitblijven van ongevallen. Bovendien zijn wij de experts inzake alles wat met arbeidsduur te maken heeft. Hiermee bedoelen we zaken zoals nachtwerk, overwerk, zaterdagwerk, werk op zon- en feestdagen en bijzondere prestaties.

Als HR-specialist leg ik me toe op de reglementering en toepassing ervan. Wanneer er moeilijkere vragen komen over deze materies (of bijvoorbeeld over de berekeningswijze van de maaltijdcheques, die nogal complex geworden is), worden deze door mij of één van mijn collega's beantwoord."

Hoe ben jij militant geworden voor de ACOD ?

Rudy: "Ik was al lid van de ACOD vanaf mijn eerste werkdag bij de post, maar het is pas naar aanleiding van een oproep in Tribune, dat ik in mei 2012 militant geworden ben."

Hoe kan je in het Muntcentrum als vakbondsmilitant iets doen voor de leden?

Rudy: "Het werk van een vakbondsmilitant in de centrale diensten is enigszins anders dan dat van de collega's in de uitvoerende diensten. In de eerste plaats staan wij klaar voor onze leden om hen te helpen als ze vragen of moeilijkheden hebben. In de centrale diensten hebben de meesten wel rechtstreeks toegang tot het intranet van bpost, zodat ze zelf al veel kunnen opzoeken. Een ander aspect van ons syndicaal engagement is dat wij voor de vakbond de barometer zijn van alles wat er in de centrale diensten op de werkvloer leeft. Dit betekent dan ook dat onze bijdrage als technicus bij de ZOC's belangrijk is, vooral bij reorganisaties."



Hoe heb jij De Post/bpost zien evolueren in jouw bijna 30-jarige carrière?

Rudy: "Ik heb het bedrijf zien evolueren van een echte overheidsadministratie naar de huidige beursgenoteerde onderneming bpost. Vooral de centrale diensten waren in de beginperiode van mijn carrière echte bureaucratische bastions. Ik moet zeggen dat de overgang van de uitvoerende dienst naar het Muntcentrum voor mij een cultuurschok was. In dat opzicht kan ik wel zeggen dat er op heel die tijd heel wat ten goede veranderd is, maar anderzijds gaan de besparingen nu wel erg ver. Als vakbondsmilitant hoor ik – zowel van onze leden als van andere medewerkers – dat de werkdruk al erg hoog is en nog altijd blijft toenemen. Ik heb de indruk dat de motivatie van de medewerkers in de centrale diensten sterkt begint af te nemen. Het project Alpha is hiervan een mooi voorbeeld. Mensen vertellen me dat ze deze reorganisatie aanvoelen als een pure besparingsoperatie, en dat ze moeite hebben om positief en gemotiveerd te blijven."

Hoe zie jij de toekomst van bpost?

Rudy: "Als ik zie wat er dagdagelijks rondom mij gebeurt en leeft, maak ik me ongerust over de toekomst van bpost. Sinds de beursgang wordt er veel meer op korte termijn gedacht. De druk op het personeel blijft maar stijgen door de opeenvolgende besparingen. Vooral de recente beslissingen binnen de regering, met onder andere de opheffing van de verplichting voor de staat om meerderheidsaandeelhouder van bpost te blijven, baren me zorgen."

Bedankt voor dit gesprek, Rudy.

Werkmotivatie? Geef je personeel een model 9!

Hierbij een voorbeeld van hoe het personeel in een bepaald kantoor gemotiveerd wordt om steeds harder te werken. Vrijwel elke dag is er een personeelslid dat een model 9 krijgt voor het feit dat hij/zij weigert extra werk mee te nemen. Dit zou terecht kunnen zijn, al zijn uitreikers mensen die onderling verschillen.

Er zijn uitreikers die in vergelijking met hun collega's wat trager hun ronde afwerken, maar ook kwalitatief erg goed werk leveren. Het zijn deze mensen die een model 9 krijgen omdat ze volgens het management verplicht zijn om na hun ronde, ook na 17 of 18 uur, extra stukken uit te reiken. De meesten worden maar betaald tot 14 uur. Met als gevolg dat mensen uitgeput en gedemotiveerd geraken.

Toch blijven de postbodes hun goede wil tonen, en doen toch

maar een stuk uitreiking bij om het kantoor en de collega's uit de nood te helpen. Wanneer sommigen dan één keer weigeren om extra werk bij te doen, worden ze beloond met een model 9. Dit is strikt genomen enkel een vraag om uitleg. Maar de perceptie is dat dit model 9 een aanzet is voor een straf dossier.

ACOD Post gaat niet akkoord met deze werkwijze. Wanneer het vrijwel dagelijkse kost is dat er rondes moeten verdeeld worden, is een dergelijk repressief beleid nefast voor de motivatie van je personeelsleden. De verantwoordelijkheid ligt bij het management, dat ervoor moet zorgen dat er voldoende personeel is om een degelijke planning op poten te zetten, zeker ook omdat iedereen zijn verlof voor eind december moet kunnen opnemen.

Jean-Pierre Nyns

Tevredenheidsonderzoek bpost Voor één keer is het niet de vakbond die het gezegd heeft...

Het vijfde beheerscontract tussen de Belgische Staat en bpost loopt af op 31 december 2015. De onderhandelingen voor het volgende beheerscontract zijn aan de gang. Wellicht wordt bpost voor een volgende periode van 5 jaar (tot 31 december 2020) met taken van openbare dienst belast. Daarom werd op 3 september 2015 het ontwerp van het zesde beheerscontract aan het paritair comité voor overleg voorgelegd.

een steekproef bij de Belgische bevolking, onderzocht of bpost aan de noden van de burgers voldoet. Hun conclusies:

- 85 procent van de bevroegden wil dat een uitgebreid netwerk van postkantoren en -punten blijft bestaan.
- 68 procent wil dat bpost sociale diensten blijft verlenen.

Daarnaast wil de Belgische bevolking dat de postbode wat minder onder tijdsdruk zou gezet worden om op die manier een kwalitatieve en foutloze dienstverlening te kunnen aanbieden. De vraag dat bpost kwaliteit blijft leveren, komt ook als een aparte suggestie uit dit onderzoek naar voren. Nu hoort de regering het ook eens van een ander...

Jean-Pierre Nyns

Voorafgaand aan de verlenging van het beheerscontract, heeft een gerenommeerd internationaal marktonderzoeksbureau, via



Nieuw project Proximus Run

Proximus geeft al zijn klanten de mogelijkheid om via hun decoder naar de programma's op Netflix te kijken. Daarvoor hebben ze een nieuwe versie van hun decoder nodig. Bpost zal deze decoders leveren in opdracht van Proximus.

Er liep al een pilootproject van maart tot mei 2015 in de mailcentra Brugge en Namen. Na een positieve evaluatie wordt het project nu nationaal uitgerold. Een eerste lading van 80.000 decoders zal geleverd worden vanaf 19 oktober tot 15 december 2015. Voor de postmannen (zowel in uitreiking als in de sorteercentra) betekent dit nieuw werk.

Alles wordt nauwkeurig gepland. Bpost stuurt een uitnodigingsbrief naar de klant. De klant kan, na ontvangst van de brief, een dag voor levering kiezen in een periode van vijf weken. De capaciteit wordt geblokkeerd op 6000 per dag nationaal en vijf pakketten per dag per ronde. De klant kan voor levering aan de deur, levering in een postkantoor of levering in een pakjesautomaat kiezen.

Bpost maakt de pakjes zelf klaar in Charleroi X. Van daaruit worden ze via het bpost-netwerk verstuurd naar de uitreikingskantoren. De pakken worden uitgereikt als niet 'busable' pak zonder handtekening. Bij de uitreiking geeft de postman een boodschap aan de klanten. De boodschap wordt ondersteund door een app waarin uitgelegd wordt wat we komen doen, waar de instructies over installatie gevonden kunnen worden en hoe men zijn oude decoder kan terugsturen.



Indien de klant een eerste keer niet thuis is, bieden we het pakket een tweede maal aan. Na de tweede aanbieding wordt het pak geaviseerd naar een postkantoor (niet naar postpunten). Via de rapportering die is opgezet om dit project op te volgen, zal extra tijd (overwerk) toegekend worden om de Proximus-boodschap aan de klant over te brengen. Alle postmannen en TL's zullen hiervoor de nodige opleiding krijgen.

Jean-Pierre Nyns

Toelages voor coach en coachee Aangepaste voorwaarden voor coachingtoelage bij Mail

Je kan een toelage van 150 euro ontvangen als coach of coachee. Welke voorwaarden moeten dan vervuld zijn?

Coachee-toelage

Sinds 1 mei 2013 heeft de coachee (DA), voor zover deze nog geen coachee-toelage heeft verkregen in de hoedanigheid van uitzendkracht, recht op een derde van de toelage op het einde van de eerste periode van vijf opeenvolgende gepresteerde dagen. Hij heeft recht op een tweede derde op het einde van de tweede periode van vijf opeenvolgende gepresteerde dagen, en op het laatste derde op het einde van de derde periode van vijf opeenvolgende gepresteerde dagen. Die drie periodes hoeven niet aaneensluitend te zijn om het recht op de toelage te openen.

Coach-toelage

Sinds 1 mei 2013 wordt een coach-toelage toegekend in geval van opleiding en begeleiding gegeven bij de aanwerving aan hulppostmannen, en tevens in geval van de opleiding en begeleiding van uitzendkrachten op onderliggende functies van hulppostman binnen het Netwerk Collect & Distributie.

Vanaf 1 januari 2016 wordt de toelage als volgt bepaald:

- De coach ontvangt een dagelijkse toelage van 5 euro gedurende 10 dagen.
- De coach ontvangt 100 euro wanneer aan de volgende twee cumulatieve voorwaarden voldaan is:
 - De hulppostman die in dienst was als hulppostman of uitzendkracht, heeft een contract van onbepaalde duur bij

bpost ondertekend.

- De hulppostman die in dienst was als hulppostman of uitzendkracht, heeft gedurende minstens 2 maanden prestaties geleverd binnen bpost.

Indien je op een of andere manier merkt dat deze toelage niet correct wordt toegekend, gelieve contact op te nemen met je gewestelijk secretaris of plaatselijke militant, zodat wij dit voor jou of je collega kunnen rechtzetten. ACOD Post zal erop toezien dat iedereen krijgt waarop hij of zij recht heeft.

Jean-Pierre Nyns

Grote manifestatie in Brussel op 7 oktober

Energiek verzet tegen asociale regeringen

ACOD Gazelco roept samen met de ACOD en alle andere ABVV-centrales op om op woensdag 7 oktober in gemeenschap-pelijk vakbondsfront massaal actie te voeren tegen alle asociale regeringen in België. Met een grote nationale betoging in Brussel zullen we ons ongenoegen uiten over de onophoudelijke asociale maatregelen. Deze strijd belangt iedereen aan, aangezien ieder rechtstreeks of onrechtstreeks getroffen wordt – dus ook de werknemers en gepensioneerden in de gas- en elektriciteitssector.

Verzet tegen ondernemerslogica

Reeds jaren horen we verhalen dat onze sociale zekerheid kopje onder zou gaan indien we niet meer én vooral langer werken. Een langverwachte taxishift had voor een nieuwe, rechtvaardigere financiering van de sociale zekerheid kunnen zorgen door alle inkomsten evenwichtiger te belasten. Het resultaat was echter het tegendeel. Bedrijfswereld, financiële constructies en kapitalen krijgen gunstmaatregelen, terwijl de verdere afbraak van onze sociale zekerheid de gewone werknemers zwaar treft.

ACOD Gazelco verzet zich tegen het be-

sturen van de samenleving vanuit een ondernemerslogica die alleen maar hogere winsten nastreeft. Alle regerende partijen willen snoeien in alles wat geld kost en niet rechtstreeks iets opbrengt. En wat geld opbrengt, moet nog harder aangespoord worden om nog meer geld op te brengen. Zo komt de bevolking terecht in een neerwaartse sociale spiraal. ACOD Gazelco eist een rechtvaardig, solidair en menswaardig evenwicht tussen alle geleidingen van de samenleving.

Energiesector onder druk

Ook in onze sector zijn alle werknemers en gepensioneerden getroffen. De indexsprong kan tienduizenden euro's kosten op een volledige carrière. Het tijdskrediet is afgebouwd. Vele bijdragen en taksen verhogen de algemene kosten voor de mensen. De werkgevers maken geen werk van 'werkbaar werk' tot de verhoogde wettelijke (vervroegde) pensioenleeftijden, tenzij de werknemers dit zelf zouden financieren vanuit een uitgeholde loonnorm. Een wanbeleid zorgt nog steeds niet voor de nodige investeringen. Tot op vandaag is er geen wet die de financiering voor de verlenging van sommige kerncentrales be-

paalt, waardoor de onzekerheid blijft. Andere broodnodige centrales ter aanvulling van de nodige capaciteit worden niet gesteund of nieuwe worden niet gebouwd. Een onevenwichtig investeringsklimaat remt een groei af in andere productiecapaciteit.

En waar blijven de nieuwe banen in onze sector? Er gingen al ongeveer 1000 jobs verloren (van 18.000 naar 17.000 op korte termijn) en een verhoging van de importcapaciteit zal nog vele jobs kosten in België (maar wel jobs opleveren in onze buurlanden). En plant de federale regering een nieuwe aanval op de opbouw van het extralegaal pensioenkapitaal?

7 oktober

Enkel samen met vele anderen kunnen wij deze negatieve sociale spiraal een halt toeroepen. Kom daarom massaal naar Brussel op woensdag 7 oktober en laat je stem horen! Meer info over de actie lees je op www.acodonline.be of via je afgevaardigde op het werk.

Jan Van Wijngaerden

ENI en E.ON

Oplossingen voor Belgische sites

ENI

ACOD Gazelco heeft vanaf de aankondiging van een collectief ontslag begin dit jaar bij ENI België (ontstaan uit de samenvoeging van Nuon België en Distrigas) en gedurende ongeveer 6 maanden krachtig herhaald dat de correcte toepassing van de sectorale regels konden zorgen voor een oplossing voor alle betrokkenen. Dat lukte door onze onwrikbare houding tegenover de directie en de vele goede wil van de betrokken collega's om een andere functie te willen aanvaarden. Een kleine

groep werknemers kan gebruik maken van een verbeterde sectorale uitstapregeling via een ook door ACOD Gazelco ondertekende bedrijfs-cao.

E.ON

De centrale in Langerlo van E.ON werd recent verkocht aan German Pellets. Deze zal het ombouwproject naar een biomasacentrale realiseren en zal de komende jaren kunnen blijven produceren mits steunmaatregelen. Hierdoor gaan ongeveer 100 jobs niet verloren in een streek

die al hard getroffen werd door andere sociale bloedbaden (bijvoorbeeld Ford). We zijn fier op de manier waarop de collega's en hun afgevaardigden zeer langdurig en zeer intens actie gevoerd hebben om hun rechten te verdedigen. Zij zijn een voorbeeld voor onze sociale strijdvaardigheid in zeer moeilijke omstandigheden en toonden aan hun nieuwe eigenaar hoezeer zij bekommerd zijn om hun werk en dat van hun collega's. 'Samen sterk' is duidelijk geen holle slogan.

Jan Van Wijngaerden



BIPT

Onderhandelingen over telecompakket en wachtdienst zijn nog niet afgerond

Omdat de onderhandelingen over het telecompakket en de organisatie van de wachtdienst NCS niet vorderden, dienden de representatieve vakbonden midden juli een stakingsaanzegging in. Begin september werd opnieuw een poging gedaan om uit de patstelling te raken. Het gemeenschappelijk front gaf daarbij aan dat beide dossiers onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn.

Het telecompakket

Momenteel zorgt het BIPT voor het personeel voor een forfaitaire tegemoetkoming van 42,48 euro per maand: de gemiddelde prijs op 15 september 2013 van de pakketten van gemiddelde kwaliteit die de operatoren aanbieden voor internet + vaste telefonie, internet + tv + mobiele telefonie en internet + tv + vaste telefonie.

De terugbetaling door het BIPT als een voordeel in natura is fiscaal gezien echter aan de roerende voorheffing onderworpen. Om dit ongewenste effect zo goed mogelijk te corrigeren binnen de wettelijke mogelijkheden, heeft het gemeenschappelijke vakbondsfront onderhandeld en aanvaard dat de maximale forfaitaire tege-

moetkoming van het BIPT voor een telecompakket met minstens vaste telefonie, mobiele telefonie of een breedbandaansluiting met terugwerkende kracht op 1 juli 2015 op 71,08 euro wordt vastgelegd. De inspectie van financiën moet dit nog goedkeuren.

Wachtdienst NCS

Op het overlegcomité van december 2014 besloten alle sociale partners dat het oude systeem van wachtdienst aan vernieuwing toe is. Er zijn twee voorstellen, A en B. De representatieve vakorganisaties kozen uiteindelijk voor voorstel A+. Dit is het onderstaande voorstel, met enkele amenderingen (zie op het einde van het voorstel). Indien je ook het verworpen voorstel B wil lezen, kan je dat terugvinden in de volledige versie van deze tekst op ACOD Online.

Voorstel A

Dit voorstel is vergelijkbaar met het regentbesluit van 30 maart 1950 tot regeling van de toekenning van toeslagen voor buitengewone prestaties.

Organisatie wachtdienst

De wachtdienst omvat:

- Een hoofdwachtmeester per taalrol, NA of NB. Ze bepalen onderling een beurtrol.
- Een groep van vrijwillige technici. De voorwaarden:
 - De technici die deel uitmaken van de groep zullen buiten de diensturen zo veel mogelijk bereikbaar te zijn via gsm en/of vaste telefoon.
 - Ze beloven al het mogelijke te doen bij een oproep, om er positief op te reageren.
 - De lijst van de vrijwillige technici wordt na elke oproep aangepast, zodat al opgeroepen technici onderaan op de lijst terechtkomen voor een volgende oproep.
 - De keuze van de opgeroepen technici hangt ook af van de zone waarin de storing zich voordoet.

De chef die van wacht is, evalueert op het moment van de storing of het nodig is op te treden en neemt indien nodig contact op met twee technici van wacht, rekening houdend met de lijst van vrijwilligers en de zone waarin de storing zich voordoet.

De prestatie begint op het moment waarop het personeelslid wordt teruggeroepen (de telefonische oproep) en eindigt:

- Indien het personeelslid niet naar een administratieve standplaats van het BIPT terugkeert, het moment waarop het werk effectief wordt beëindigd.
- Indien het personeelslid terugkeert naar een administratieve standplaats, het moment waarop hij in deze standplaats inprikt.

Bezoldiging wachtdienst

Technicus:

- Toeslag van 4/1850sten van de bruto jaarbezoldiging per terugroeping.
- 1 dag compensatieverlof per terugroeping, met een maximum van een dag per week.

Sectiechef:

- Toeslag van 4/1850sten van de bruto jaarbezoldiging per terugroeping.
- 1 dag compensatieverlof per week wachtdienst.

Niveau A:

- 1 dag compensatieverlof per week wachtdienst.

Uitzonderlijke prestaties

De uitzonderlijke prestaties (prestaties ver-richt na een arbeidsduur van 9 uur per dag of van 45 uur per week) geven aanleiding tot een specifieke bezoldiging:

- Prestaties < 1u: toeslag 100% =

1/1850ste van de bruto jaarbezoldiging.

- Prestaties > 1u: toeslag 125%.
- Prestaties tussen 22 u en 7 u: toeslag 150%.

Er kan gekozen worden voor compensatie-rust in plaats van een toeslag. In dit geval komt de compensatierust overeen met 100% van de gepresteerde uren.

Los van de compensatierust of de bezoldi-ging, geven de prestaties, die op een zater-dag, zondag of wettelijke feestdag worden verricht, recht op:

- Een toeslag voor zondagwerk = 1/1976ste van de bruto jaarbezoldiging.
- Compensatie 100% van de gepresteerde uren.

Onregelmatige prestaties

De onregelmatige prestaties (vacaties op zaterdag of zondag, na 18 u of die ten laatste om 7 u beginnen) geven recht op een toeslag van 4,96 euro voor elke vol-ledige gepresteerde vacatie (minstens 4 u). Dit bedrag wordt met de helft vermin-derd voor een gedeeltelijk gepresteerde vacatie.

De nachtprestaties (tussen 22 u en 6 u) ge-ven recht op een toeslag van 1 euro voor elke begonnen schijf van een prestatie-uur, daadwerkelijk verricht tussen 22 u en 6 u.

Opmerking

In tegenstelling tot vroeger, worden de toeslagen betaald voor wachtdiensten

en voor uitzonderlijke prestaties onder-worpen aan bijdragen voor de sociale ze-kerheid (3,55%).

Amenderingen vakbond: Voorstel A+

De drie representatieve vakbonden de-den een voorstel A+, met een gunstigere organisatie van de door de directie van het BIPT voorgestelde optie A. Zo moeten bijvoorbeeld bij de bezoldiging van de wachtdienst de technicus en de sectiechef een toeslag krijgen van 4/1976ste in plaats van 4/1850ste van de bruto jaarbezoldi-ging per terugroeping.

Het gemeenschappelijke vakbondsfront heeft ook geëist dat de lijst voor de te-rugroeping online wordt geplaatst, zodat het duidelijker wordt wie wordt terugge-roepen. Uit een analyse blijkt immers een onevenwicht tussen het personeel.

Besluit

In dit debat heeft het gemeenschappe-lijk vakbondsfront naar een compromis gestreefd tussen twee heel verschillende situaties in ons land: in Wallonië moeten lange afstanden worden afgelegd, terwijl er in Vlaanderen veel meer terugroepin-gen zijn.

De directie zal ons voorstel analyseren en begin oktober volgt een beslissende ver-gadering.

Eric Halloin

Statutair congres ACOD Telecom-Vliegwezen Oproep kandidaturen voor federaal secretaris

Het federale vierjaarlijkse statutaire congres van de sector zal plaatsvinden op 9 mei 2016. Voorafgaand houdt de Vlaamse Intergewestelijke eveneens een vierjaarlijks statutair congres op 11 maart 2016.

Oproep en procedure

Het intergewestelijk congres stelt een federale secretaris voor aan het statutaire congres van de sector. De kandidaten

voor federaal secretaris moeten meer dan 8 jaar militant zijn, waarvan 6 jaar als (hoofd)afgevaardigde. Bovendien moeten zij zowel op het sectorale als intersectorale niveau de ordewoorden van de federale instanties gevolgd hebben sinds 1 januari 2010.

De kandidaten worden voorgesteld door één of meer gewesten. Een gewest kan niet meer dan één kandidaat per mandaat voorstellen. De kandidaat heeft het recht om het peterschap van om het even welk

gewest of ondersector te vragen, ongeacht het gewest waar hij/zij woont. Voor het mandaat van federaal secretaris namens de VLIIG is Bart Neyens uittre-dend en herverkiesbaar. De kandidaturen moeten ten laatste op 1 november 2015 onder gesloten omslag gestuurd worden naar ACOD Telecom-Vliegwezen, t.a.v. Bart Neyens, Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel.



Belgocontrol Vakbonden amenderen voorstel tot minimale dienstverlening

Het federaal regeerakkoord wil een minimale dienstverlening bij Belgocontrol invoeren tegen het einde van het jaar. ACOD Telecom-Vliegwezen is daar tegenstander van, maar wil wel onderhandelen over de voorwaarden van een minimale veiligheidsdienst of minimale bemanning, zoals vermeld in artikel 5 van de derde beheersovereenkomst van Belgocontrol.

Hieronder lees je het voorstel van de directie in dit heikele dossier, met cursief de amenderingen van de vakbonden.

Minimale dienstverlening (cfr. artikel 5 beheerscontract) bij collectieve actie

Afspraken tussen Belgocontrol en de representatieve vakorganisaties met betrekking tot een minimale dienstverlening in de zin van artikel 5 van het derde beheerscontract tussen de overheid en Belgocontrol (K.B. van 25 april 2014) in geval van collectieve actie. De vakbonden kiezen hier te spreken van een 'manning' in plaats van een 'minimale dienstverlening'. Artikel 5 van het beheerscontract schrijft voor dat Belgocontrol in het luchtruim, en op de luchthavens en vliegvelden in alle omstandigheden een minimale dienstverlening waarborgt, bestaande uit de vereiste prestaties om de luchtverkeersdienstverlening te verzekeren die nodig is voor: (1) hulp aan luchtvaartuigen in moeilijkheden en (2) vluchten met een

humanitair karakter die door de minister zijn erkend.

Naleven van de verbintenis inzake minimale dienstverlening

Onverminderd het bepaalde in artikel 34 en 35 van het syndicaal statuut, zullen de sociale partners in geval van dreigende werkonderbreking, op initiatief van de CEO of zijn aangestelde, in een afzonderlijk en voorafgaand overleg voorzien teneinde de concrete omstandigheden – *in het bijzonder aangaande de 'manning', voorwerp van punt 2* – van de dreigende werkonderbreking te bespreken.

Tijdens de werkonderbreking blijven de sociale partners permanent wederzijds beschikbaar via telefoon en e-mail. In geval van werkonderbreking en teneinde in de minimale dienstverlening te voorzien, zullen de vakorganisaties – binnen hun bevoegdheid en invloedssfeer – steeds de werkwillige medewerkers toegang verlenen tot de site, in het bijzonder de medewerkers die dienen in te staan voor het verzekeren van de minimale dienstverlening. *De vakbonden willen deze paragraaf vervangen door: "In geval van werkonderbreking en teneinde in de minimale dienstverlening op het niveau van Belgocontrol te voorzien (cfr. artikel 5 van het derde beheerscontract), zullen de vakorganisaties – binnen hun bevoegdheid en invloedssfeer – zich inspannen om de medewerkers die dienen in te staan voor het verzekeren van de minimale dienstverlening toegang*

te verlenen tot de site."

Op het eerste verzoek van één van de sociale partners zal na de werkonderbreking een evaluatievergadering volgen.

'Manning' van de operationele diensten in het kader van minimale dienstverlening

Units ACC en APP

Teneinde de frequenties af te luisteren (incl. FIC), hulp te verschaffen aan luchtvaartuigen in moeilijkheden en te kunnen voorzien in het begeleiden van medische en humanitaire vluchten (incl. live cargo), dient in een 'manning' te worden voorzien (24/7), als volgt:

De vakbonden willen deze paragraaf vervangen door: "Teneinde hulp te verschaffen aan luchtvaartuigen in moeilijkheden en te kunnen voorzien in het begeleiden van medische en humanitaire vluchten, dient in een 'manning' te worden voorzien (24/7), als volgt:"

- Voor de unit ACC: 1 ATCO East, 1 ATCO West en 1 SVR ACC.
- Voor de unit APP: 1 ATCO en 1 SVR APP.

Units TWR

Teneinde de frequenties af te luisteren, hulp te verschaffen aan luchtvaartuigen in moeilijkheden en te kunnen voorzien in het begeleiden van medische en humanitaire vluchten (incl. live cargo), dient in een 'manning' te worden voorzien (24/7 m.u.v. EBAW cfr. normale uurrooster), als volgt:

De vakbonden willen deze paragraaf vervangen door: "Teneinde hulp te verschaffen aan luchtvaartuigen in moeilijkheden en te kunnen voorzien in het begeleiden van medische en humanitaire vluchten, dient in een 'manning' te worden voorzien (24/7 m.u.v. EBAW en EBCI cfr. openingsuren luchthaven), als volgt:"

- Voor de unit EBBR: 2 ATCO's en 1 SVR. De vakbonden willen hier slechts 1 ATCO.
- Voor de units EBCI, EBLG, EBAW, EBOS: 1 ATCO en 1 SVR. De vakbonden willen hier enkel de ene ATCO.

Dienst AIM

Teneinde te voorzien in het versturen van de dringende NOTAM's die noodzakelijk zijn voor de veiligheid van het luchtverkeer (vóór en tijdens werkonderbreking) en de vluchtplannen te verwerken voor medische en humanitaire vluchten (incl. live cargo), dient in een 'manning' te worden voorzien (24/7), als volgt:

- 1 medewerker

De vakbonden willen de 'live cargo' schrappen.

Dienst METEO

Teneinde te voorzien in een meteorologische ondersteuning voor medische en humanitaire vluchten (incl. live cargo) en de dienstverlening ten aanzien van MUAC te verzekeren, in het bijzonder het versturen van Sigmet-berichten, dient in een 'manning' te worden voorzien (24/7), als volgt:

- Voor de dienst MET office: 1 medewerker (SVR).
- Voor de dienst MET IT Support: 1 medewerker middels semafoon.

Dienst TWC

Teneinde te voorzien in de monitoring van de systemen, dient in een 'manning' te worden voorzien (24/7), als volgt:

De vakbonden schrijven dit als volgt: "Teneinde de goede werking van de systemen te verzekeren en over te gaan tot dringende interventies, dient in een 'manning' te worden voorzien (24/7), als volgt:"

- 1 medewerker ATM DATAPROCESSING.
- 1 medewerker VOICE.
- 1 medewerker DATACOM.

Dienst DGE/EBBR

Teneinde de ILS, Trunking, zend- en ontvangstapparatuur (TX/RX/ERS/LRS), VCS-B en Bavart-B te verzekeren, dient in een 'manning' te worden voorzien (24/7), als volgt:

- Voor de dienst NAV: 1 medewerker (24/7).
- Voor de dienst COM: 1 medewerker (24/7).

De vakbonden amenderen als volgt:

Teneinde de zend- en ontvangstapparatuur (TX/RX/ERS/LRS) te verzekeren, dient in een 'manning' te worden voorzien (24/7), als volgt:

- Voor de dienst COM: 1 medewerker (08:00-16:30) en 1 medewerker middels semafoon buiten deze uren.

Dienst DGE/regionale luchthavens

Teneinde de LVO en de ILS te verzekeren en te voorzien in de monitoring en supervisie van de infrastructuur, dient in een 'manning' te worden voorzien (24/7), als volgt:

- Voor EBLG: 1 medewerker (technieker multi-domein) (24/7).
- Voor EBCI: 1 medewerker (08:00-16:30) en 1 medewerker middels semafoon buiten deze uren.
- Voor EBOS: 1 medewerker (08:00-16:30) en 1 medewerker middels semafoon buiten deze uren.
- Voor EBAW: 1 medewerker (08:00-16:30) en 1 medewerker middels semafoon buiten deze uren.

Teneinde het functioneren van de uitrusting te vrijwaren, dient in een 'manning' te worden voorzien (24/7), als volgt:

- Voor EBLG: 1 medewerker middels semafoon.
- Voor EBCI: 1 medewerker middels semafoon.
- Voor EBOS: 1 medewerker middels semafoon.
- Voor EBAW: 1 medewerker middels semafoon.

De amenderingen van de vakbonden zijn een verbetering, maar geven geen garantie dat de directie de veiligheidsdienst respecteert en niet kiest voor een maximale dienstverlening. Het is belangrijk hierbij ook de nota van DGO in het achterhoofd te houden, die vraagt aan de agenten om hun staking 48 uur op voorhand aan te kondigen.

Voor de ACOD is dat onaanvaardbaar. Bovendien willen we garanties dat bij collectieve acties de controle over het luchtruim niet wordt overgedragen aan een andere dienstverlener of het leger.

Eric Halloin

Brussels Airport Company **Oproep kandidaturen voor sociale verkiezingen**

Leden van ACOD Telecom-Vliegwezen bij Brussels Airport die zich geroepen voelen om hun steentje bij te dragen tot de onderhandelingen in de ondernemingsraad of het CPBW, kunnen zich kandidaat stellen voor de sociale verkiezingen in 2016. We bieden de nodige ondersteuning voor alle nieuwe kandidaten om wegwijs te geraken in de verschillende overlegorganen binnen Brussels Airport.

Kandidaten moeten minstens 6 maanden anciënniteit hebben in de onderneming en tussen 18 en 65 jaar oud zijn. Ze genieten bescherming en kunnen dus niet ontslagen worden, behalve wegens een zwaarwichtige of economische reden. De werkgever moet hiervoor het bewijs leveren. Eenmaal deelgenomen aan de sociale verkiezingen, blijft deze bescherming geldig voor een periode van 4 jaar. Het feit of

je al dan niet verkozen wordt, heeft geen invloed (behalve als je voor de tweede maal kandidaat bent zonder verkozen te worden, in dat geval loopt de bescherming slechts 2 jaar).

Kandideren kan door te mailen naar bart.neyens@acod.be of te schrijven naar Bart Neyens, Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel en dit vóór 15 november 2015.

FOD Sociale zekerheid

Handicare: een project zonder aandacht voor het personeel

Al meer dan een jaar buigen de personeelsleden van de DG HAN zich over de uitwerking van het project Handicare. Het gaat om nieuwe werkwijzen met nieuwe software om de burger een nog betere dienstverlening te bieden. Dit project doet echter op verschillende vlakken problemen rijzen.

Bedoeling is dat het personeel zelf samen met personen met een handicap een 'bevrijdend' project uitwerkt, voor een organisatie zonder hiërarchie. In de praktijk betekent dit een nieuwe deregulering van het werk, meer doorgedreven flexibiliteit en een intensere werklust. De ACOD vreest voor het welzijn van de personeelsleden en voor een verhoogde psychosociale belasting. Deze door de ACOD aangeklaagde ontsporingen worden ook aangekaart in het psychosociale verslag van de preventie-adviseurs. De ACOD heeft bij de dienst 'Controle van het welzijn op het werk' van de FOD WASO klacht ingediend tegen de psychosociale risico's die het ontwerp inhoudt.

Gevaar voor de werkomstandigheden

De ACOD heeft ook de Nationale Hoge Raad voor Personen met een Handicap geraadpleegd om toelichting te komen geven over het feit dat dit project de dienstverlening aan personen met een handicap dreigt aan te tasten. We betreuren de context waarin Handicare wordt ingevoerd: de aankondiging dat zo'n 100 medewerkers van de DG HAN naar de deeltentiteiten gaan vertrekken (bepaalde personen zelfs verplicht), veroorzaakt uiteraard nog meer onzekerheid, waarvan het management handig gebruik maakt om een project door te drukken dat een gevaar inhoudt voor de werkomstandigheden.

De invoering van een organisatie, die gezegd zonder hiërarchie functioneert, is op juridisch vlak aangevochten. Het management heeft een nieuwe versie van de rollen moeten voorleggen, in verband met de niveaus van de betrokken personeelsleden. Het is niet de bedoeling van de ACOD om collega's de toegang tot nieuwe func-

ties te ontfagen. We eisen wel dat kwalificerende opleidingen worden gegeven, dat de nodige middelen ter beschikking worden gesteld en dat nieuwe functies, die meer bekwaamheden vereisen, correct worden bezoldigd.

Standpunt van de ACOD

De ACOD wil niet langer 'meer met minder doen', de verworven bekwaamheden en beroepen opheffen in naam van verandering of het openbaar ambt verder uithollen. We willen juist meer bevorderingen in het hogere niveau, arbeidsovereenkomsten aangepast aan de uitgeoefende functies en regels die de werknemers beschermen en grenzen stellen aan de eisen van een werkgever die hen als een Citroën tot de laatste druppel blijft uitpersen.

Jean-Pierre Van Austrève



Comité B wijzigt evaluatie- en stageprocedures

De deur staat open voor drastische sociale achteruitgang

Door een uitspraak van de Raad van State moest de federale regering sleutelen aan het Evaluatiebesluit. In plaats van zich te beperken tot de aangebrachte punten, heeft de regering beslist tot een grondige aanpassing. Daarmee hakt ze verder in op het ambtenarenstatuut en de rechtszekerheid van het personeel.

De stage wordt een 'specifieke' evaluatieperiode

De stage zal geen deel meer uitmaken van het 'statuut Camu' (K.B. 1937). Ze wordt voortaan geleid door de evaluator (functionele chef), behalve als de vermelding 'onvoldoende' wordt overwogen. In dit geval neemt de hiërarchische overste de zaken over. Als deze laatste overweegt de vermelding 'onvoldoende' toe te kennen, brengt hij de directeur P&O of zijn afgevaardigde hiervan op de hoogte. Deze vermelding kan niet worden toegekend zonder het akkoord en de medeondertekening van de directeur P&O. Bereiken de evaluator en de directeur P&O geen akkoord, dan beslist de directeur P&O welke vermelding wordt toegekend.

Voor iedereen zal de stage één jaar duren en dus ook voor het niveau D, terwijl die momenteel slechts drie maanden duurt. De evaluatie van de stagiair omvat op zijn minst:

- Een functiegesprek (begin van de stage).
- Een planningsgesprek (onmiddellijk na het functiegesprek).
- Drie verplichte functioneringsgesprekken.
- Een evaluatiegesprek (in principe in de laatste maand van de stage).

Opmerkingen:

- De vermelding 'onvoldoende' na een functioneringsgesprek leidt tot de inschakeling van de bevoegde beroepscommissie, behalve als de stagiair, de evaluator en de directeur P&O het samen eens zijn over de voorzetting van de stage.
- De andere vermeldingen laten toe de stage voort te zetten.
- Geen enkele andere vermelding dan 'voldoet aan de verwachtingen' kan na de stage door de hiërarchische overste worden toegekend, zonder het akkoord en de medeondertekening van de directeur P&O.
- Na afloop van de stageperiode wordt het dossier van de geëvalueerde stagiair, met als vermelding 'te verbeteren' of 'onvoldoende', overgemaakt aan de bevoegde beroepscommissie, samen met een voorstel om de stage te verlengen of de persoon te ontslaan.

Indien 'onvoldoende':

- De commissie legt een gemotiveerd voorstel tot ontslag voor.
- Of de commissie beslist of de stage verlengd moet worden. De beslissing gaat eventueel gepaard met een voorstel om de affectatie van de stagiair binnen zijn federale dienst te veranderen of met een voorstel om de stagiair in een andere federale dienst te benoemen.

Indien 'te verbeteren':

- De commissie beslist of de stage verlengd moet worden. Deze beslissing gaat eventueel gepaard met een voorstel om de affectatie van de stagiair binnen zijn

federale dienst te veranderen of met een voorstel om de stagiair in een andere federale dienst te benoemen.

- Of de commissie legt de overheid een gemotiveerd voorstel voor om de persoon te benoemen. De stageperiode wordt als bevredigend beschouwd met de vermelding 'voldoet aan de verwachtingen'.

Let op:

Wanneer de stagiair na de verlenging van de stage bij de evaluatie opnieuw de vermelding 'te verbeteren' of 'onvoldoende' krijgt, kan er geen beroep meer worden gedaan op de beroepscommissie. De stagiair wordt volgens de procedure ontslagen wegens beroepsongeschiktheid, mits een opzegtermijn van drie maanden.

De beroepscommissies worden hervormd

Er zijn drie commissies:

- De interdepartementale beroepscommissie inzake evaluatie, die bevoegd is voor de beroepen inzake evaluatie en voor de stages in de federale overheidsdiensten en het ministerie van Defensie.
- De interparastatale beroepscommissie inzake evaluatie, die bevoegd is voor de beroepen inzake evaluatie en voor de stages in de openbare instellingen van sociale zekerheid.
- De gemeenschappelijke beroepscommissie inzake evaluatie, die bevoegd is voor de beroepen inzake evaluatie en voor de stages in de instellingen van openbaar nut.

Elke commissie omvat voortaan een Franstalige en een Nederlandstalige sectie. Het personeelslid van de Duitse taalrol verschijnt voor de sectie die wordt voorgezeten door de plaatsvervangende voorzitter, die de Duitse taal machtig is.

Elke commissie telt:

- Twee voorzitters, aangewezen door de overheid. De Franstalige voorzitter zit de Franstalige sectie voor en de Nederlandstalige voorzitter de Nederlandstalige sectie.
- Per sectie, 5 leden van wie 2 aangewezen door de overheid en 3 door de representatieve vakbonden.
- Plaatsvervangers, zijnde 3 voorzitters (van wie één het Duits en het Frans of het Nederlands machtig moet zijn) en per sectie 5 leden van wie 2 aangewezen door de overheid en 3 door de representatieve vakbonden.

Opmerking:

De voorzitters en de leden, aangewezen door de overheid, worden gekozen uit de titularissen van een managementfunctie of omkaderingsfunctie, de titularissen van een directiefunctie en de personeelsleden van de klassen A3, A4 en A5.

Afwezige personeelsleden en de vermelding 'voldoet aan de verwachtingen'

De personeelsleden die langer dan de helft van de evaluatieperiode afwezig zijn, worden niet geëvalueerd, maar krijgen ambtshalve de vermelding 'voldoet aan de verwachtingen', voor zover ze gedurende die periodes van afwezigheid geldelijke anciënniteit verwerven. Deze bepaling is niet van toepassing op de stagiair.

Opmerking:

De periode van drie jaar tijdens degene het personeelslid geen twee vermeldingen 'onvoldoende' – ook niet als ze niet opeenvolgend zijn – mag krijgen, wordt verlengd met de periodes tijdens dewelke het personeelslid wegens zijn afwezigheid gedurende meer dan de helft van de evaluatieperiode de ambtshalve vermelding 'voldoet aan de verwachtingen' heeft gekregen.

Bevordering naar de niveaus C, B en A

In alle gevallen is er een opheffing van de aanpassingsperiodes bij bevordering naar een hoger niveau.

Ambtshalve benoeming in de niveaus C en B:

De overheid heft de ambtshalve benoeming op als u op het einde van de 18 maanden van het proces-verbaal ter afsluiting van de geslaagde proef, niet bent benoemd. Magere troost: personeelsleden die op 1 januari 2016 laureaat zijn van een proef voor bevordering naar het niveau C of B, behouden het recht op een ambtshalve benoeming binnen de 18 maanden.

Afschaffing van de bijslag, toegekend aan bepaalde personeelsleden van de Rijksbesturen, die laureaat van een vergelijkend examen voor bevordering naar het hogere niveau:

De afschaffing van de ambtshalve benoeming volstaat niet voor de overheid en dus schaft ze ook de magere bijslag af die de laureaten konden krijgen en die, hoewel ze voor een vacante plaats gepostuleerd hadden, niet benoemd zijn na twee jaar.

Standpunt van de ACOD

Hoewel we kunnen instemmen met het akkoord over de wijziging van de beroepscommissies, kan de sociale achteruitgang die het ontwerp met zich brengt alleen maar leiden tot een protocol van niet-akkoord. Hiervoor zijn er verschillende redenen:

- Er is onvoldoende garantie om de onpartijdigheid van de leden van de beroepscommissie inzake evaluatie te verzekeren. Terwijl de samenstelling van deze commissie wordt uitgebreid tot de personeelsleden die de klasse A3 bekleeden, is de geëvalueerde niet in de mogelijkheid om een assessor te wraken.
- De stage wordt een evaluatieperiode. Naast het feit dat het moeilijk wordt om deze evolutie te verzoenen met het recht van de stagiair op onthaal en integratie, wordt het evaluatiesysteem slechts gedeeltelijk toegepast op de stage en worden sommige 'voordelen' van dit systeem aan de kant geschoven. Wie evalueert, bepaalt eenzijdig de functiebeschrijving van de stagiair, evenals zijn prestatie en individuele ontwikke-

lingsdoelstellingen. Zo ontnemt hij de directeur P&O zijn rol van bemiddelaar. Bovendien kan de stagiair, in tegenstelling tot het systeem van de evaluatie, ontslagen worden met een vermelding 'te verbeteren'.

- Het schrappen van de mogelijkheid om de beroepscommissie in te schakelen wanneer de niet zo overtuigende stage verlengd wordt, is een grote stap achteruit in vergelijking met de huidige situatie. Het feit dat de vermelding 'te verbeteren' voor de overheid volstaat om deze commissie te negeren alvorens de stagiair te ontslaan, versterkt de vastgestelde achteruitgang alleen maar.
- De contractualisering van de inschakeling van de beroepscommissie inzake evaluatie, tijdens de stage, druist in tegen het principe van het statuut. Bovendien wordt dit systeem niet ingevoerd ten gunste van de persoon die wordt geëvalueerd.
- Het feit dat de stageperiode voor een personeelslid van het niveau D van drie naar twaalf maanden wordt opgetrokken, is niet gerechtvaardigd.
- De ambtshalve bevordering bij onvoldoende betrekkingen voor de laureaten van een selectie voor bevordering naar het niveau C of B vormt voor deze laureaten een waarborg om hun bevordering te krijgen. De harmonisering tussen het bevorderingsstelsel voor de niveaus C en B met dat van het niveau A komt er door het systeem van ambtshalve bevordering af te schaffen, zonder dat een alternatief wordt voorgesteld, zodat de overheden worden aangespoord om de laureaten van dergelijke selecties te benoemen. Een uitbreiding van dit systeem van ambtshalve bevordering voor de bevordering naar het niveau A had moeten worden overwogen.
- De 'partiële' laureaten krijgen niet de mogelijkheid om de laatste proef van de procedure voor bevordering naar het hogere niveau in een andere entiteit af te leggen, hetgeen de negatieve effecten van de maatregelen nog versterkt.
- Het Koninklijk Besluit van 28 september 1976 wordt afgeschaft, terwijl geen enkele overgangsmaatregel is gepland om de rechten te handhaven van degenen die er momenteel van genieten.

Gino Hoppe



Ziekteverzuim bij de federale overheid Al gaat de leugen nog zo snel, de waarheid achterhaalt haar wel

Is de federale ambtenaar een profiteur die opmerkelijk vaak en lang thuis zit wegens medische redenen? Nauwgezet onderzoek slaat die karikatuur van bepaalde politieke partijen en bladen aan diggelen.

Sinds enkele jaren schilderen bepaalde rechtse politieke partijen en werkgeversorganisaties federale ambtenaren af als een bende profiteurs die om de haverklap thuis blijven wegens arbeidsongeschiktheid. Ook de pers springt gretig op dergelijke uithalen met artikels die dergelijke clichés in stand houden. Daarbij grijpen ze graag terug naar cijfers en statistieken die daarvan het bewijs zouden moeten leveren. Eigenaardig genoeg wordt dat cijfermateriaal vooraf niet ter validering voorgelegd aan Medex. Dit is nochtans de dienst die de controles uitvoert op het ziekteverzuim van de federale ambtenaren.

Naar jaarlijkse gewoonte maakt Medex zelf een studie over het absentisme om

medische redenen en dit in al zijn facetten. De dienst deed dat nu ook op basis van de bevindingen van de controleartsen gedurende het werkjaar 2014. Hierbij kwamen enkele interessante vaststellingen naar boven. We focussen op de opvallendste bevindingen:

- In tegenstelling tot wat de pers verkondigt, is een federaal ambtenaar per jaar gemiddeld minder dagen ziek dan een werknemer in de privésector. De gemiddelde afwezigheidsduur in het jaar 2014 bedroeg 13,8 werkdagen. Volgens cijfers van sociaal secretariaat Securex bedroeg dat in de privésector 15,5 werkdagen. Een duidelijk verschil.
- Vervolgens kan men uit de verschillende statistieken dan wel afleiden dat een federaal ambtenaar per jaar gemiddeld meer afwezigheidsperiodes heeft dan een werknemer uit de privésector, maar de gemiddelde duur per afwezigheid ligt in de privésector gemiddeld veel hoger. Voor arbeiders gaat het om 20,5 dagen en voor bedienden om 10,8 dagen

tegenover slechts 6,9 dagen voor een ambtenaar.

- 30 procent van de federale ambtenaren was vorig jaar geen enkele dag afwezig wegens ziekte.
- De gemiddelde duur van de afwezigheid wegens ziekte neemt toe naargelang ambtenaren ouder worden.
- Het ziekteverzuimpercentage ligt gemiddeld hoger bij vrouwen dan bij mannen.
- Het ziekteverzuim stijgt zowel bij vrouwen als bij mannen naargelang het administratief niveau van de ambtenaar daalt, maar vrouwen van het niveau A zijn minder ziek dan hun mannelijke collega's.

De volledige studie kan worden ingekeken via deze link:

http://www.health.belgium.be/internet-2Prd/groups/public/@public/@medex/documents/ie2divers/19104573_nl.pdf

*Eddy Plaisier
federaal secretaris*

Vorbereitung examens Module 0 en Module 1

We organiseren al verschillende voorbereidende sessies en proberen deze voorbereiding tweemaal te organiseren per jaar. Was je al ingeschreven met een datum voorafgaand aan onze voorbereiding, dan kun je nog altijd de datum wijzigen bij Selor. Onze sessies vinden plaats op:

- dinsdag 17 november 2015 voor de bevordering-aanwerving naar niv C en D.
- donderdag 26 november 2015 voor de bevordering-aanwerving naar niv A en B.

Inschrijven kan ten laatste op 9 november 2015 bij ellen.vannoten@acod.be. Voor

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

Alvast veel succes!

Gino Hoppe

FOD Sociale Zekerheid

Strijd tegen verspilzucht als excuus voor verhoging werkdruk van sociale inspecteurs?

*Sinds enige tijd passen de diensten van de sociale inspectie in de gewestelijke directies nieuwe regels voor de werkor-
ganisatie en besparingen op onkosten
toe. Dat leidt tot zeer vreemde situaties.
Is het dan de bedoeling dat de controles
op de werkgevers verslappen?*

Voor de uitgaven voor verplaatsingen voor het werk worden onder de loep genomen. Eigenaardig genoeg werden deze bepalingen niet tegelijk bij alle gewestelijke directies ingevoerd. Het gaat om een geleidelijke uitrol, wellicht om massale negatieve reacties van de personeelsleden te vermijden.

Welk gebrek aan efficiëntie?

De nieuwe bepalingen worden opgelegd via een nota van de directie aan de gewestelijke directeurs. Zij staan in de frontlijn om erop toe te zien dat de 'budgettaire lijn' wordt gerespecteerd. In de nota is sprake van een gebrek aan rechtlijnigheid en organisatie binnen de diensten. Ook wordt gewezen op de geringe productiviteit en de onvermijdelijke verplaatsingskosten.

De ACOD verbaast zich over dergelijke verklaringen. Die zijn volledig in tegenspraak met de resultaten van de sociale inspectie van de afgelopen jaren. Een dienst, die gemiddeld 100 miljoen euro naar de staatskas laat vloeien en er actief toe bijdraagt dat de sociale bijdragen in de kassen van de RSZ terechtkomen, kan moeilijk als ondoeltreffend worden bestempeld...

Verplaatsingen voor eigen rekening

De obsessie van het management om tegen elke prijs meer met minder te doen, gaat ten koste van het welzijn van de personeelsleden en zelfs van een efficiënte werking. Uit de nota blijkt dat bepaalde verplaatsingen – zelfs die van de woonplaats naar de gewestelijke directie om bijvoorbeeld een verplichte dienstverga-dering bij te wonen of een permanentie

waar te nemen – alleen nog mogen terugbetaald worden op basis van de prijs van het openbare vervoer. Aangezien het betrokken personeel over geen andere kantoorruimte beschikt dan thuis, zijn de verplaatsingen naar de gewestelijke directies beroepsverplaatsingen. En alsof dat nog niet genoeg is, wordt ook de reistijd buiten de controleactiviteiten niet in aanmerkingen genomen.

Het personeelslid dat niet in de omgeving van zijn gewestelijke directie woont en voor het openbaar vervoer kiest om zijn verplaatsingskosten te beperken, zal zich er moeten bij neerleggen dat hij heel wat kostbare tijd verspeelt op het openbaar vervoer. Gebruikt hij zijn eigen wagen om tijd te winnen, dan zal hij zelf voor de financiële gevolgen moeten opdraaien. Het verschil tussen de terugbetaling van een vervoerbewijs van de trein en/of bus en de echte kostprijs van zijn verplaatsing met de eigen wagen is immers voor eigen rekening – net als het parkingticket.

Inspecties aan banden gelegd

De obsessie van het 'lean management' of afgeslankt management bereikt zo een nieuw toppunt. De manier waarop de dossiers moeten worden opgevolgd, tast de autonomie van de controleurs en inspecteurs aan. Het personeel dat onder deze nota valt, voelt de nieuwe procedures als heel betuttelend aan. Bovendien worden verantwoordelijkheden afgeschoven en voelen ze zich ook bespied. Sommige bepalingen zijn bespottelijk. Zo moet de controleur, bijvoorbeeld, alvorens een onaangekondigd bezoek aan het bedrijf te brengen, contact opnemen met het sociaal secretariaat om voorafgaand de sociale documenten van de werknemers te krijgen. De kansen van de controleur om tijdens zijn onaangekondigd bezoek nog een onregelmatigheid vast te stellen, worden zo wel erg klein.

Te veel op de vingers gekeken

Elke stap van het controleproces wordt

geverifieerd en opnieuw geverifieerd. De arbeidstijd die aan elke activiteit besteed wordt, moet gerechtvaardigd worden en de oordeelkundigheid van de keuzes moet steeds geëvalueerd worden. Toch wel vreemd voor een instelling die al een decennium lang pleit voor de afschaffing van de registratie van de arbeidstijd. Deze praktijken veranderen de relaties tussen de controleurs en hun onmiddellijke oversten. Het vertrouwen wordt aangetast en de interpersoonlijke betrekkingen, die van essentieel belang zijn in hun veeleisende beroep, komen in het gedrang.

Is er sprake van sabotage?

De nieuwe richtlijnen vanuit de Brusselse directiekantoren zitten niet op één lijn met de realiteit op het terrein. De controleurs moeten almaar meer het hoofd bieden aan geweld. Terwijl het management de risico's van hun beroep minimaliseert, veroorzaakt het met zijn overdreven controles ook elke dag meer stress.

De controleurs oefenen hun taken uit onder het gezag van hun inspecteur, belast met hun evaluatie. De samenwerking met het arbeidsauditoraat garandeert dat het werk van de controleurs op de best mogelijke manier wordt gedaan. Anders draaien hun onderzoeken immers op niets uit. Ligt de bedoeling van deze obsessionele drang om alles te willen beheren en controleren misschien in de sabotage van de sociale inspectie? Kijk maar naar de politieke weg die de huidige regering wil bewandelen... We zien stappen naar minder efficiëntie om de werkgevers te controleren en meer efficiëntie om de werknemers te controleren.

Hoe dan ook zijn de zaken voor ons nu duidelijk. De strijd tegen de verspillings wordt gebruikt om de druk op de ambtenaren van de sociale inspectie te rechtvaardigen. Op die manier wordt de controle van de werkgevers minder doeltreffend. Dit zal sommigen ongetwijfeld als muziek in de oren klinken.

Jean-Pierre Van Austrève



Vlaamse regering krijgt kritiek van eigen administratie Twee topambtenaren luiden de alarmbel

De ACOD ziet haar kritiek op én vrees voor de besparingen op Vlaams niveau bevestigd door twee Vlaamse topambtenaren. Zij luiden de alarmbel.

Uitbesteden is duur en gevaarlijk

Midden augustus liet Dirk Van Melkebeke (secretaris-generaal van het departement Economie, Wetenschap en Innovatie) weten dat de besparingen van de regering-Bourgeois op het overheidspersoneel de werking van de Vlaamse overheid onmogelijk maken. Hij stelde onder meer als ultiem bewijs – terecht – dat zelfs de voorbereiding van decreten door private consultancybureaus moet worden uitgevoerd. Dat is niet alleen een dure operatie, maar ook gevaarlijk, omdat vragen gesteld kunnen worden over de neutraliteit van deze consultants. Zo leidt uitbesteding tot inmenging in de politiek en in het leven van iedereen.

De reactie van de minister-president lag in de lijn van de verwachtingen. Hij keurt af dat een topambtenaar zijn 'recht tot spreken' gebruikt om tegen de regeringsbeslissing van de afslanking van het overheidsapparaat in te gaan. Zelfs het feit dat de heer Van Melkebeke de Vlaamse overheid verlaat om principiële reden wegens de besparingen op het personeel, trekt hij op hautaine manier in twijfel.

De bijna 3000 personeelsleden die werden afgevoerd tijdens de vorige legislatuur zorgden er al voor dat tal van taken worden uitbesteed tegen hogere prijzen en dat vele diensten op hun tandvlees zitten.

Dat hij het genoeg en zelfs onhoudbaar vindt dat er nog eens 20 procent personeelsleden worden afgevoerd (een totaal van 1950 personeelsleden, dat zelfs boven de 2000 zal gaan omdat de Vlaamse regering nog wat in de achterzak heeft), siert hem als mens, ambtenaar en politicus. Wat de minister-president niet weet of waarbij hij doet alsof zijn neus bloedt, is dat nog een groot aantal ambtenaren-generaal, zeker meer dan de helft, hetzelfde vertellen aan de vakbonden, maar hiervoor niet aan de alarmbel trekken uit angst om hun postje te verliezen.

Zelfs de kerntaken staan onder druk

De uitspraken van Dirk Van Melkebeke en dus ook de kritiek van de ACOD werden kracht bijgezet door Jules Van Liefferinge, secretaris-generaal van het departement Landbouw en Visserij. Hij staat al jaren mee aan het roer van wat er rest van de Vlaamse topambtenarij. Hij stuurde een bericht aan zijn personeel. Hieronder enkele van zijn uitspraken:

"(...) Ervaringen uit het recente verleden doen toch wat twijfel rijzen, om het zacht uit te drukken. Het officiële kerntaken-debat, gevolgd door een kerntakenplan, levert tot op heden te weinig soelaas om met 10 procent minder mensen en middelen haalbaar kwaliteitsvol te werken. De meeste beleidsdomeinen ervaren niet dat ze in gelijke mate minder werk en opdrachten krijgen om hierin te slagen,

integendeel. Begrijpelijk, want ik stelde het al eerder, iedere functionele minister moet scoren in de huidige legislatuur. Het petje van kern- en functionele minister is verschillend, ook al komt het soms op hetzelfde hoofd te staan. En dit doet de ongelijkheid toenemen: sommige beleidsdomeinen kunnen/willen/mogen sterker taken afbouwen dan andere, maar de lineaire personeels- en middelen-afbouw komt dan harder aan bij degenen die niet zo ver kunnen of mogen gaan. (...)"

"(...) Paniek en negativisme zijn slechte raadgevers, net als het meedelen op de golven van diverse publieke welles-nietes discussies. Ik wil dan ook niet zoals de kernministers stellen dat het besparingsverhaal op termijn een positief verhaal wordt voor de Vlaamse overheid. In deze is een realistische aanpak en communicatie toch de zuiverste, meen ik. (...)"

"(...) Wie gelooft dat we na de kaasschaafperiode met nogmaals 10 procent korting op mensen en middelen verder kunnen zonder omzien, schiet zich in eigen voet. (...)"

Deze uitspraken van twee kopstukken met decennialange ervaring tonen aan dat het zwaar misloopt bij de Vlaamse overheid. Of we samen nog de regering en het parlement verbaal kunnen overtuigen, is echter zeer de vraag. En anders zal het op een andere manier moeten gebeuren.

Jan Van Wesemael

Zesde staatshervorming

Nieuwe Vlaamse ambtenaren komen er bekaaid vanaf

De overgangsmaatregelen voor de personeelsleden die overkwamen van het federale naar het Vlaamse niveau in het kader van de zesde staatshervorming zijn nog beperkter dan bij eerdere overgangen. De nieuwe Vlaamse ambtenaren komen er bekaaid vanaf. Alle vakbondseisen (zie Tribune 71.07) zijn van tafel geveegd. De Vlaamse regering maakt een slechte beurt in vergelijking met Brussel en Wallonië, waar men veel inschikkelijker blijkt.

Eén van de opmerkelijkste voorbeelden blijft de beslissing van de Vlaamse regering om de maaltijdcheques als loon mee te tellen. De ACOD heeft daartegen klacht ingediend bij de sociale inspectie. Gelet op de Loonbeschermingswet, mag dit immers niet.

Het is nu afwachten welke beslissing de sociale inspectie neemt en hoe de Vlaamse regering daarop zal reageren. Overigens is het besluit van de Vlaamse regering nog niet gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad. We kunnen dus nog geen protest aantekenen bij de Raad van State. Zodra we de procedure kunnen starten, zal er ook maar ten vroegste een jaar later een besluit vallen. Voorlopig blijft de afloop van dit verhaal koffiedik kijken.

Op dit moment zijn er nog duizenden personeelsleden die zullen overgaan naar de regio's. Voor wie de vrije keuze heeft, alvast één goede raad: "Bezint eer ge begint."

Jan Van Wesemael



Functiefamilies en functieclassificatie bij de Vlaamse overheid

De toestand is ernstig, maar niet hopeloos

In november 2013 besliste de Vlaamse regering over te gaan tot een functieclassificatie voor het personeel van de Vlaamse overheid. Welke gevolgen heeft dit voor de medewerkers én hun loon?

Voortaan zou iedereen ingedeeld worden in functiefamilies en in een bepaalde klasse. Oorspronkelijk werd hiervoor de Hay-methode gebruikt. Wegens kostenbesparingen werd die echter losgelaten en verloopt alles nu via een specifieke Vlaamse overheidsmethodiek.

Ingrijpende gevolgen

De functies van elk personeelslid dat valt onder het Vlaams Personeelsstatuut (VPS) zal toegewezen worden aan één van de 16 functiefamilies. Het niveau van de functie wordt dan bepaald en geclassificeerd. In de praktijk wil dit zeggen dat de ongeveer 30.000 personeelsleden een nieuwe of aangepaste 'functiebeschrijving' moeten ontvangen, met de daarbij horende 'weging'. Dit titanenwerk zou volgens de regering afgerond moeten zijn tegen 31 december 2016.

Te weinig tijd, personeel en middelen

Alarmsignalen dat dit een onhaalbare deadline is, vallen bij de Vlaamse regering in dovemansoren. Wegens de onduidelijkheid rond de kerntakenplannen, de vele besparingen, de staatshervormingen en ten gevolge van dit alles de steeds meer voelbare personeelstekorten geven meerdere entiteiten aan dat zij deze oefening niet ten gronde tegen 31 december 2016 kunnen uitvoeren.

Cruciaal voor loopbaan, verloning en pensioen

Nochtans is deze oefening zeer belangrijk voor alle personeelsleden, omdat in een latere fase hun loon aan de functieclas-

sificatie gekoppeld kan worden. Ondanks het feit dat de meeste entiteiten amper begonnen zijn met deze oefening, vraagt de Vlaamse regering ons nu al om zo snel mogelijk van start te gaan met een werkgroep rond het nieuwe verlonings- en beloningsbeleid. Dit is een minstens even belangrijke vervolg op de classificatie van de functies. De documenten die hierover nu circuleren, beloven alleszins niet veel positiefs.

Nieuw beloningsbeleid onwaarschijnlijk

Tijdens de eerste bespreking van het nieuw sectoraal akkoord werd het al gauw duidelijk dat de Vlaamse regering aan het project functieclassificatie geen meer-kosten koppelt. Met andere woorden: als sommigen meer gaan verdienen, zullen anderen minder verdienen dan momenteel, wat voor ons uiteraard onaanvaardbaar is. Loopbanen zullen er anders uitzien, bevorderingen nog meer à la carte. We willen echter nog geen paniek zaaien. In het sectoraal akkoord 1999-2000 stond

al in paragraaf 5.8 'Beloningsbeleid, gebaseerd op competenties, verantwoordelijkheden en resultaten': "De overheid verbindt zich ertoe om in het najaar van 2000 met de representatieve vakorganisaties te overleggen over de principes van een nieuw beloningsbeleid om hierover een akkoord te bereiken voor het einde van 2000. Het debat over de concrete voorwaarden (waaronder verloning, werking, bevordering,...) van het nieuwe beloningsbeleid zal met de representatieve vakbonden uiterlijk aangevat worden in het najaar van 2001. Dit zal deel uitmaken van het sectoraal akkoord 2001-2002."

Zo'n 15 jaar later blijft de natte droom van de Vlaamse regering bestaan, ook al is de samenstelling reeds vele malen gewijzigd. We kenden al de regeringen-Dewael, Somers, Leterme, Peeters I en II, Bourgeois. Telkens hielden ze vast aan een nieuw beloningsbeleid. Maar steeds heeft men ingezien dat vermindering van loon iets te ver gegrepen is.

Jan Van Wesemael, Tessa Van Buggenhout



UGent

Opnieuw onderhandelen over aanvullend pensioen voor contractuelen

Na maanden van aanslepend overleg over de situatie van de contractuele personeelsleden aan de Universiteit Gent (UGent), is er nu eindelijk een doorstart gekomen in de onderhandelingen.

Al meer dan 10 jaar gaat de universiteit op een onaantvaardbare manier om met ongeveer 1700 personeelsleden met een contract van bepaalde duur. Ze behoren tot het administratief, technisch en wetenschappelijk personeel. Velen van hen werken al jaren (soms zelfs meer dan 20 jaar) aan de UGent met opeenvolgende contracten van bepaalde duur.

Ze hebben geen aanvullend pensioenplan – iets wat de UGent wel geeft voor haar personeel met een contract van onbepaalde duur. De wetgeving is echter duidelijk: zo'n discriminatie op basis van het type contract is verboden. Bovendien heeft deze personeelsgroep in de praktijk momenteel niet dezelfde mogelijkheden inzake loopbaan en mobiliteit.

De ACOD voerde de druk op en uiteindelijk ging de UGent toch over tot gesprekken rond deze problematiek. Aanvankelijk gingen die alleen over het pensioenplan, maar door blijvend aandringen van de ACOD maken nu ook de overige aspecten van het personeelsbeleid voor contractuelen deel uit van de discussies.

In het begin waren de gesprekken en het overleg een lege doos. De ACOD bleef echter aandringen en stelde zich constructief op. Over onze inhoudelijk onderbouwde standpunten communiceerden we ook duidelijk met het personeel. Meer daarover kan je lezen op <http://www.acod.ugent.be>.

Doorstart... of een pril begin

Toen het overleg op niets leek uit te draaien en dit dossier kort voor de zomer volledig dreigde vast te lopen, realiseerde ACOD na intensief overleg met de rector van de universiteit begin juli alsnog een doorstart van de onderhandelingen. Hierbij heeft het universiteitsbestuur formeel een aantal principes goedgekeurd. Zo verklaart de UGent zich bereid om vanaf 1 januari 2016 een aanvullend pensioen-

plan in te voeren voor het administratief en technisch personeel (ruim 800 personeelsleden). De precieze modaliteiten van dit nieuwe pensioenplan dienen in de loop van dit najaar te worden onderhandeld. Niets wijst er echter op dat de UGent ook een dergelijke stap wil zetten voor de even grote groep contractuelen van het wetenschappelijk personeel, die dus nog in de kou blijven staan.

Het universiteitsbestuur heeft nu ook een onderhandelingskalender opgesteld waarin de onderhandelingen worden uitgebreid. Naast het pensioenplan komen nu eindelijk ook de door de ACOD geëiste andere aspecten van het beleid voor contractuele personeelsleden formeel op tafel. We houden de UGent eraan dat zij deze engagementen nu ook effectief in de praktijk zal brengen.

Het uiteindelijke totale plaatje evalueren

Het is nu wachten op inhoudelijke stappen vooruit in dit dossier. Elk concreet voorstel zal worden beoordeeld op de impact ervan op de situatie van de betrokken personeelsleden. Het totale plaatje blijft echter het doel. Voor alle categorieën (administratief, technisch én wetenschappelijk personeel) moet er een oplossing komen die alle aspecten van dit dossier in rekening neemt:

- Er moet een pensioenplan komen voor alle contractuele personeelsleden – ook voor het wetenschappelijk personeel.
- Het pensioenplan moet leiden tot een degelijke pensioensopbouw en mag geen onevenredige benadeling inhouden voor wie zijn of haar loopbaan slechts gedeeltelijk aan de UGent doorbracht.
- De tekortkomingen van de UGent uit het verleden moeten worden gecompenseerd.
- Het contract van onbepaalde duur moet de norm worden, met duidelijke afspraken rond de mogelijkheden tot beëindiging daarvan. Contracten van bepaalde duur mogen alleen nog zeer uitzonderlijk worden gebruikt.
- Er moet een degelijk en evenwaardig loopbaanbeleid komen voor alle personeelsleden.

Voor ACOD zijn twee sectoren betrokken bij de onderhandelingen: ACOD Overheidsdiensten en ACOD Onderwijs. Samen zullen we de verdere onderhandelingen met positief kritische ingesteldheid voeren. Er dient een concreet en fair eindresultaat te worden bereikt in het belang van de betrokken personeelsleden. Zij hebben immers recht op werkzekerheid én op een degelijke loopbaan en aanvullend pensioen.

Chris Moortgat



Brandweer De vaudeville blijft duren

ACOD LRB is niet te spreken over de houding van minister van Binnenlandse Zaken Jan Jambon. Hij weert de representatieve vakbonden uit de besluitvorming over de brandweer en doet onvoldoende om de problemen rond de toepassing van de statuten aan te pakken. Van een duidelijke beleidslijn is nauwelijks sprake.

Oost-Indisch doof voor vakbondsvragen

De wet van 15 mei 2007 betreffende de hervorming van de civiele veiligheid, bepaalt in artikel 16 dat er bij de federale overheidsdienst Binnenlandse Zaken een Begeleidingscommissie wordt opgericht. Deze commissie, opgericht via het K.B. van 2 februari 2009, geeft advies over:

- De berekening van de meerkosten voor de zones ten gevolge van de hervorming.
- De opdrachten die worden overgedragen aan de zones en hun financiële weerslag hiervan op de zones.
- De globale evaluatie van alle aspecten van de hervorming van de civiele veiligheid.

De samenstelling van deze commissie bestaat hoofdzakelijk uit vertegenwoordigers van de ministers van Binnenlandse Zaken, Volksgezondheid en Begroting, aangevuld met vertegenwoordigers van steden en gemeenten. Tijdens de onderhandelingen met voorma-

lig minister van Binnenlandse Zaken Joelle Milquet drong ACOD LRB steeds aan om ook aanwezig te zijn in deze commissie. De reden daarvoor is eenvoudig: artikel 336 van het Koninklijk Besluit van 19 april 2014 betreffende het administratief statuut van het operationeel personeel van de brandweer stelt dat de begeleidingscommissie binnen de twee jaar na publicatie van het besluit een evaluatie dient te maken. Als vakbond zijn we uiteraard zeer geïnteresseerd in deze discussie. Zowel voormalig minister Milquet als de huidige minister Jambon bleef echter doof over onze vraag.

Afkeer van representatieve vakbonden

Groot was dan ook onze verbazing toen we plots een schrijven ontvingen van minister Jambon, waaruit bleek dat de Vereniging van Vrijwilligers bij de Brandweer (VVB) en de Vereniging van Waalse zonecommandanten als expert aan de commissie worden toegevoegd. Blijkbaar zijn bij wet bepaalde representatieve organisaties, zoals de ACOD, niet gewenst voor de minister, dit in tegenstelling tot zichzelf aanstellende corporaties.

Eens te meer geeft Jambon blijk van zijn afkeer voor representatieve vakbonden, en hoe hij inspraak van vakbonden ziet en vooral niet ziet. ACOD LRB betreurt dit ten zeerste. Zoals naar gewoonte wordt er ook

niet geantwoord op brieven van vakbonden over deze nieuwste demarche.

Ongenoegen en problemen nemen toe

Intussen neemt het ongenoegen bij het personeel toe. Heel wat zones respecteren de bestaande besluiten rond de statuten van het personeel niet, ondanks aandringen van de vakbonden. Sterker nog, ze leggen de bestaande K.B.'s naast zich neer. Wanneer we de minister vragen om van zijn bevoegdheid gebruik te maken om zones te verplichten het statuut toe te passen en de wetgeving te respecteren, antwoordt hij dat hij via de inspectiediensten de zones zal begeleiden.

Ondertussen blijft het personeel op zijn honger zitten en stapelen de problemen zich op. Zo is de werking van de eindeloopbaancommissie één grote ramp, waren de vakbonden genoodzaakt een protocol van niet-akkoord te geven voor het besluit over de opleiding en werden ook onze eisen niet weerhouden bij het reparatiebesluit voor het statuut.

ACOD LRB vermoedt dat minister Jambon enkel maar luistert wanneer we met veel kabaal betogen in Brussel...

Mil Luyten



Nieuwe secretaris voor ACOD LRB West-Vlaanderen

Op 4 september organiseerde ACOD LRB West-Vlaanderen een Buitengewoon Congres. Christophe Coppejans-Trips werd aangeduid als nieuwe secretaris-propagandist. Hij was aan de slag bij de provincie West-Vlaanderen en bekleedde eerder al verschillende mandaten binnen de sector. Voor vele leden en militanten is hij beslist geen onbekende. Ook binnen de vorming was Christophe al lang een vaste waarde. Hij volgde zowel de basisvorming als de kadervorming en sluit dit jaar zijn opleiding als animator af. Christophe volgt Gratiënne Alderweireldt op, die haar mandaat neerlegt. ACOD LRB houdt eraan Gratiënne te bedanken voor haar jarenlange inzet voor onze vakbond.

Mil Luyten

Federale gezondheidszorg Eindelijk duidelijkheid over financieel plaatje

De ministerraad van 17 juli keurde een aantal besluiten goed voor de financiering van de lopende sociale akkoorden in de federale gezondheidssectoren. Dit is belangrijk voor heel wat ziekenhuizen en woonzorgcentra. Daarmee komt er een einde aan de onduidelijkheid over de financiering sinds deze nieuwe rechtse regering aan het bewind is.

De regering reserveert 106 miljoen euro uit het RIZIV-budget om de lopende sociale akkoorden met betrekking tot 2015 te financieren. Het geld wordt geïnvesteerd

in het attractiviteitsplan voor het verpleegkundig beroep (88,4 miljoen euro), het project peterschap ziekenhuizen (7,9 miljoen euro) en in bijkomend verlof voor personeelsleden die niet kunnen rekenen op de eindeloopbaanmaatregelen (10,3 miljoen euro). Sinds het aantreden van de regering drong ACOD LRB bij minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid Maggie De Block aan om meer duidelijkheid. De voortzetting van deze sociale akkoorden is niet alleen belangrijk voor de tewerkstelling in de gezondheidszorg, waar nood is aan

bijkomende handen door de vergrijzing. Ook moeten deze middelen dienen om de werkomstandigheden van het verplegend en verzorgend personeel in de zorg te verbeteren.

Momenteel is nog niet duidelijk hoe de financiering na 2015 er zal uitzien. Minister De Block laat in deze het achterste van haar tong niet zien. ACOD LRB blijft alert om ook voor de toekomst voldoende middelen te verkrijgen.

Mil Luyten

Integratie OCMW's en gemeentebesturen Personeelsmobiliteit niet zonder gevolgen voor loopbaanonderbreking

De laatste jaren merken we dat de samenwerking tussen OCMW's en gemeenten meer dan ooit toeneemt. Deze samenwerkingsverbanden zijn een gevolg van het besparingsbeleid. Bovendien wil de Vlaamse regering de OCMW's uiteindelijk integreren in de gemeentebesturen. Voor het personeel dat gebruik maakt van het bestaande systeem van loopbaanonderbreking blijven de nadelige gevolgen niet uit.

In principe kunnen de personeelsleden die in loopbaanonderbreking zijn op het ogenblik van de overdracht naar een nieuwe werkgever deze onderbreking niet voortzetten. Eén uitzondering hierop is de collectieve overdracht van personeel in het kader van de Europese richtlijn 2001/23/EG inzake het behoud van rechten van personeel bij overdracht van ondernemingen, vestigingen of onderdelen ervan. In dat kader aanvaardt de RVA dat medewerkers hun loopbaanonderbreking kunnen voortzetten op voorwaarde dat het ontvangend bestuur hiermee akkoord gaat.

Helaas is de richtlijn enkel van toepassing indien het gaat om de overdracht van een economische activiteit. De ondersteunende diensten werden niet gevat door deze

richtlijn, met alle gevolgen van dien. ACOD LRB vernam onlangs dat de RVA hierover een nieuw standpunt innam. Voortaan kan een personeelslid dat gebruik maakt van het systeem van loopbaanonderbreking het verlof voortzetten als het gemeentebestuur akkoord gaat. Bij overdracht van gemeentepersoneel

naar het OCMW zou deze regeling echter niet bestaan. ACOD LRB wil graag snel duidelijkheid over deze nieuwe interpretatie, zodat zowel gemeente- als OCMW-personeelsleden in loopbaanonderbreking weten waar ze aan toe zijn.

Mil Luyten



Statutair Congres ACOD Onderwijs 2016

Verkiezing van de mandaathouders

Op woensdag 4 mei 2016 vindt het Statutair Congres van ACOD Onderwijs plaats. Eén van de activiteiten is de verkiezing van een aantal mandaathouders. In dit artikel leggen we eerst kort uit wat de plaats van deze mandaten is in onze sector. Vervolgens lichten we het verloop van de verkiezingen toe.

Hoe is ACOD Onderwijs Vlaamse Gemeenschap georganiseerd?

De hoogste syndicaal politieke instantie is het Statutair Congres van de sector. Een Statutair Congres wordt vierjaarlijks georganiseerd. De standpunten die een provincie of de regio inneemt tijdens een Congres, moeten gedragen worden door een ledenvergadering die vooraf gehouden is in de provincie of regio. Vervolgens hebben we een Vlaams Comité als bestuursorgaan (komt jaarlijks samen) en het Uitvoerend Bestuur (komt maandelijks samen). Het Uitvoerend Bestuur bestaat uit de beroepssecretarissen en uit leden van iedere provincie/regio. In dit orgaan worden in de loop van een congresperiode standpunten ingenomen, die gedragen worden door de provinciale of regionale bestuursorganen.

Zes commissies adviseren deze bestuursstructuren. Het gaat om:

- Commissie Basisonderwijs.
- Commissie Secundair Onderwijs.
- Commissie Levenslang en Levensbreed Leren.
- Commissie Hoger Onderwijs.
- Commissie Leerlingenbegeleiding.
- Commissie Diversiteit.

De werking van de commissies

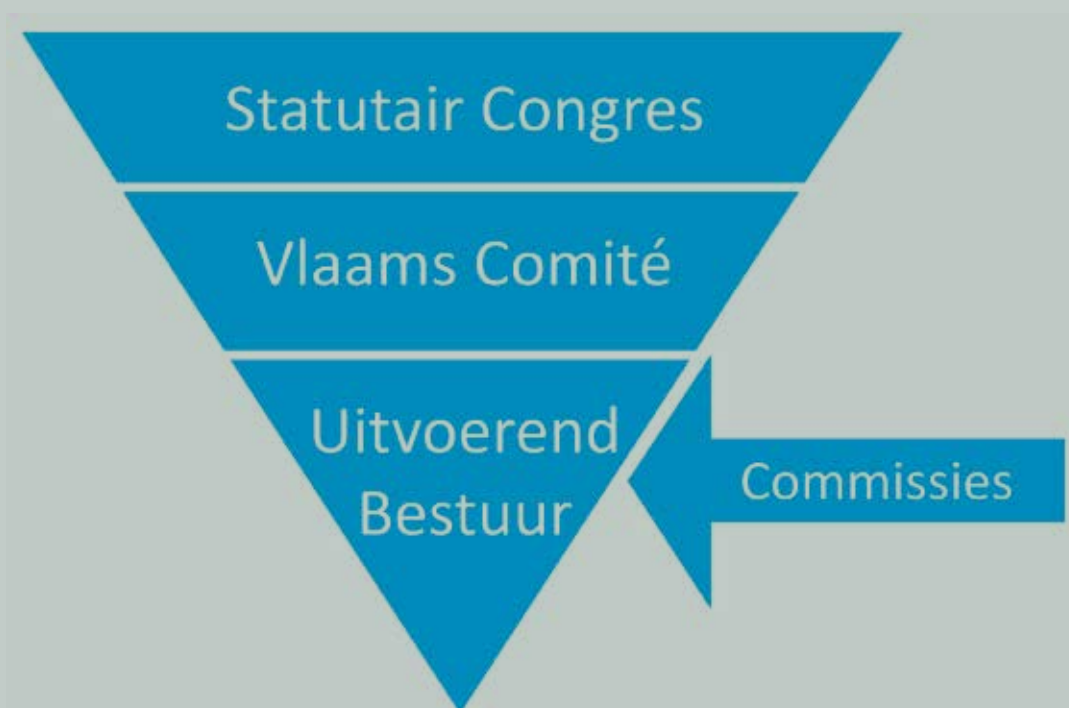
Iedere provincie/regio heeft het recht om een aantal leden aan te duiden voor iedere commissie (al naargelang van het ledenaantal twee tot vijf leden). De kandidaturen voor lidmaatschap voor een commissie moeten ingediend worden bij de provincie/regio waar je aangesloten bent. Wij roepen op om je aan te bieden als lid wanneer je een bijdrage wil leveren in deze commissies. De commissie vergaderen minstens twee keer per jaar en buigen zich over problemen die eigne zijn aan hun niveau. De commissievoorzitters worden verkozen door het Statutair Congres voor een periode van vier jaar. Hun taak bestaat erin de vergaderingen te leiden en samen met de secretaris van de commissie de agenda te bepalen.

In de oproep kan je de statutaire voorwaarden terugvinden. Belangrijk is dat het gaat om een collega die uit het betreffende niveau komt en er nog actief is. Het is essentieel dat de dagelijkse praktijk zijn reflectie krijgt in onze commissie. Een actieve collega uit het onderwijsniveau is daarvoor de beste garantie.

Verkiezingen

Er worden ook nog andere mandaten ingevuld, namelijk die van de voorzitter, de algemeen secretaris, de adjunct-algemeen secretarissen en de verificateurs. De verkiezingen vinden plaats op ledenvergaderingen in de regio en in de provincies. Vanaf 1 december kan je op onze website zien wanneer die ledenvergaderingen plaatsvinden en wie de kandidaten zijn.

raf.deweerd@acod.be



Statutair Congres ACOD Onderwijs 2016 Oproep tot kandidaatstelling

Alle onderstaande functies staan open voor mannen én vrouwen. Wij willen dat onze bestuursinstanties een correcte afspiegeling zijn van ons ledenbestand, namelijk twee derde vrouwen en een derde mannen. Wij roepen vrouwelijke collega's die aan de voorwaarden voldoen, uitdrukkelijk op om zich kandidaat te stellen. Wie concreet wil weten wat de mandaten inhouden, kan ons contacteren.

Openstaande functies

Algemeen secretaris (één mandaat) en adjunct-algemeen secretaris (twee mandaten)

Om zich kandidaat te kunnen stellen voor het mandaat van algemeen secretaris en adjunct-algemeen secretaris:

- Moet men bij het afsluiten van de kandidaturen minstens 5 jaar lid van ACOD Onderwijs zijn en 4 jaar effectief lid zijn of geweest zijn van het Uitvoerend Bestuur van ACOD Onderwijs.
- Moet men in aanmerking komen voor vakbondsverlof.
- Mag men voor de indiensttreding de leeftijd van 60 jaar niet bereikt hebben op de dag van het congres.

Voorzitter (één mandaat) en voorzitter van een commissie (zes mandaten – zie dit artikel)

Om zich kandidaat te kunnen stellen voor het mandaat van voorzitter of commissievoorzitter:

- Moet men bij het afsluiten van de kandidaturen minstens 5 jaar lid van ACOD Onderwijs zijn en daarenboven voor het mandaat van voorzitter 4 jaar effectief lid zijn of geweest zijn van het Uitvoerend Bestuur van ACOD Onderwijs.
- Mag men voor de indiensttreding de leeftijd van 60 jaar niet bereikt hebben op de dag van het congres. Voor het mandaat van commissievoorzitter moet men, in principe, actief zijn in het niveau waarvoor men kandideert.

De hoedanigheid van voorzitter of commissievoorzitter is onverenigbaar met ieder bezoldigd politiek mandaat, met elke functie op een ministerieel kabinet en daarenboven met elk ander mandaat van het Secretariaat.

Verificateurs van de rekeningen (twee mandaten)

Leden die ten minste 5 jaar aangesloten zijn, kunnen zich kandidaat stellen indien zij bij het afsluiten van de kandidaturen ten minste 5 jaar lid waren van een provinciaal of regionaal bestuur of van het Uitvoerend Bestuur.

Het mandaat van verificateur der boekhouding is onverenigbaar met elk mandaat van het Uitvoerend Bestuur, gewestelijk intersectoraal secretaris, lid van het Vlaams Intergewestelijk Secretariaat.

Hoe je kandidaat stellen?

De kandidatuur voor het mandaat van voorzitter moet schriftelijk via de algemeen secretaris bij het Uitvoerend Bestuur worden ingediend (p/a ACOD Onderwijs – Fontainasplein 9/11 – 1000 Brussel). De kandidaat dient eveneens voorgedragen te worden door ten minste één provincie of de regio. Deze voordracht is niet nodig indien de kandidaat uittredend is en zich opnieuw kandidaat stelt voor het mandaat dat hij op dat ogenblik uitoefent.

De kandidatuur voor de andere mandaten die door een congres moeten verkozen worden, moet schriftelijk via de voorzitter bij het Uitvoerend Bestuur worden ingediend (p/a ACOD Onderwijs – Fontainasplein 9/11 – 1000 Brussel). De kandidaat dient eveneens voorgedragen te worden door ten minste één provincie of de regio. Deze voordracht is niet nodig indien de kandidaat uittredend is en zich opnieuw kandidaat stelt voor het mandaat dat hij op dat ogenblik uitoefent.

De uiterste indieningsdatum voor kandidaturen voor al deze functies is 23 oktober 2015.

Oproep kandidaten Diverse mandaten ACOD Onderwijs Limburg

Het Statutair Congres van ACOD Onderwijs Limburg vindt plaats op woensdag 2 december 2015 om 14 uur. Hier zullen de provinciaal secretaris, de voorzitter en 14 bestuursleden door de leden verkozen worden.

Wie meer informatie wil (volledige lijst van mandaten, voorwaarden, kandidaten...), kan terecht op de website van ACOD Onderwijs (snellinkjes, links bovenaan). Je kan de informatie ook telefonisch aanvragen (02 508 58 80).

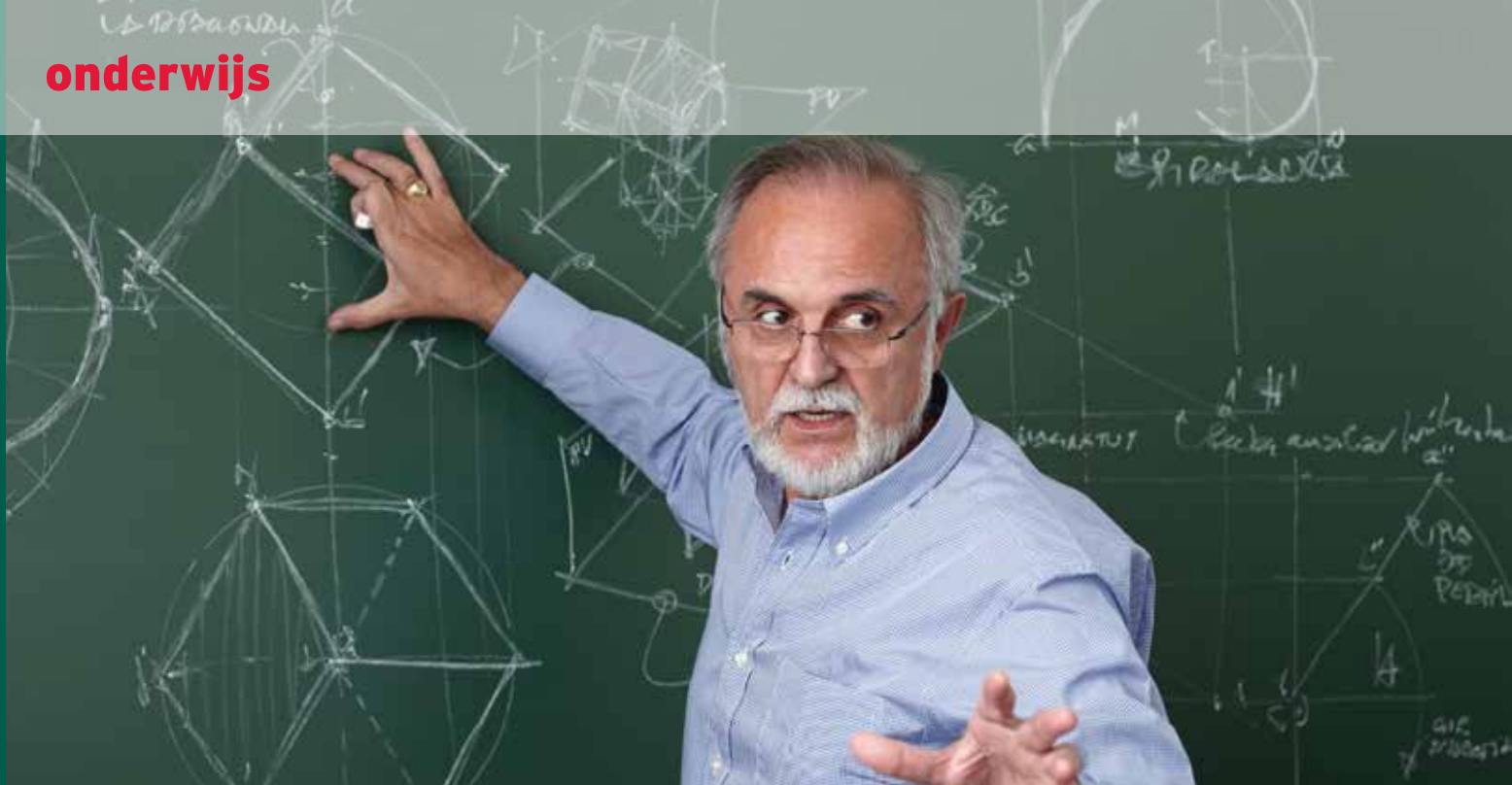
De kandidaturen moeten met een aangezekend schrijven ingediend worden vóór 9 november 2015.

Diverse mandaten ACOD Onderwijs West-Vlaanderen

Het Statutair Congres van ACOD Onderwijs West-Vlaanderen vindt plaats op woensdag 9 december 2015 om 14 uur. Hier zullen onder meer de provinciaal secretaris, de voorzitter en de ondervoorzitter door de leden verkozen worden.

Wie meer informatie wil (volledige lijst van mandaten, voorwaarden, kandidaten...), kan terecht op de website van ACOD Onderwijs (snellinkjes, links bovenaan). Je kan de informatie ook telefonisch aanvragen (02 508 58 80).

De kandidaturen moeten met een aangezekend schrijven ingediend worden vóór 23 oktober 2015.



Rustpensioen in het onderwijs, een stand van zaken **Het pensioen, wat verandert er?**

In het voorjaar heeft het federale parlement het wetsontwerp omtrent de geleidelijke afschaffing van de diplomabonificatie goedgekeurd. Vlak voor het zomerreces heeft het een tweede wetsontwerp goedgekeurd, waardoor de wettelijke pensioenleeftijd verhoogd wordt en de voorwaarden voor de toegang tot het vervroegd pensioen gewijzigd worden. Wat verandert er?

De pensioenmaatregelen hebben voornamelijk invloed op het moment waarop men met pensioen kan gaan. Ondertussen gaan de geruchten dat de volgende ingrepen nadelig zullen zijn voor de hoogte van het ambtenaren- en onderwijspensioen.

Wie niet onmiddellijk thuis is in de pensioenmaterie, kan zich oriënteren op onze website. Op de startpagina van ACOD Onderwijs (links bovenaan) vind je een snelkoppeling naar een inleidend artikel ('Is het pensioendebat soms Chinees voor u?'). We geven hier alvast de essentie én de impact van de jongste maatregelen weer.

1. Rustpensioen vanaf de wettelijke leeftijd - algemene regel

Voor wie op 65 jaar met pensioen wil gaan, verandert er tot eind 2024 niets. Concreet betekent dit dat je recht hebt op een overheidspensioen, als je vastbenoemd bent, de leeftijd van 65 jaar hebt bereikt en een loopbaan van 20 jaar kan bewijzen. Je mag die 20 jaar gepresteerd hebben als ambtenaar, bediende en/of zelfstandige. Je voldoet ook aan de loopbaanvoorwaarde indien je minstens vijf jaar gepresteerd hebt als ambtenaar. Opgelet: in dit laatste geval wordt je diplomabonificatie (zie verder) niet in aanmerking genomen.

Op 1 januari 2025 wordt de wettelijke pensioenleeftijd opgetrokken naar 66 jaar en op 1 januari 2030 naar 67 jaar.

2. Vervroegd pensioen - verhoging van de leeftijds-

en loopbaanvoorwaarde

De leeftijds- en de loopbaanvoorwaarden voor een vervroegd pensioen worden verstrengd. Hierbij wordt er een onderscheid gemaakt tussen personeelsleden met pensioendeler ('tantième') 60 en personeelsleden met pensioendeler 55. Onderwijspersoneel heeft pensioendeler 55, behalve de personeelsleden van het CLB en het vastbenoemde MVD.

3. Pensioendeler 60 (CLB en MVD)

Tot 2012 kon men vanaf 60 jaar vervroegd met pensioen gaan. De regering-Di Rupo heeft deze leeftijd verhoogd in stappen van zes maanden, zodat men vanaf 2016 pas op 62 jaar vervroegd met pensioen zal kunnen gaan. Ook de minimale loopbaanvoorwaarde, die in 2012 nog 5 jaar bedroeg, is stapsgewijs verhoogd en bedraagt nu 40 jaar.

De huidige regering zet deze lijn voort. Zowel de minimumleeftijd als de loopbaanvoorwaarde wordt gewijzigd. Ook de uitzondering voor de lange loopbanen wordt aangepakt. Zo wordt in 2017 de minimumleeftijd voor een vervroegd pensioen opgetrokken tot 62,5 jaar en zal de loopbaanvoorwaarde 41 jaar zijn. In 2018 wordt de minimumleeftijd opgetrokken tot 63 jaar en vanaf 2019 bedraagt de loopbaanvoorwaarde 42 jaar.

3.1. Welke diensten telt men om te bepalen of men voldoet aan de loopbaanvoorwaarde?

- Alle diensten die in aanmerking komen voor de vaststelling van het recht op een pensioen van de overheidssector. Hierbij maakt men geen onderscheid tussen deeltijdse en voltijdse diensten.
- De militaire dienstplicht of de burgerdienst.
- De diplomabonificatie. Let op, je moet rekening houden met de geleidelijke afbouw ervan (zie verder).
- De periode van TBS voorafgaand aan het rustpensioen.

- De gratis aanneembare en de gevalideerde periodes van volledige loopbaanonderbreking. Niet-gevalideerde periodes gesitueerd vóór 1 januari 2011 tellen ook mee, indien ze valideerbaar waren.

Als je onvoldoende dienstjaren in de overheidssector hebt, kan je ook diensten als werknemer of als zelfstandige in aanmerking nemen. Hier gelden dan de regels van de pensioenstelsels van de werknemers of de zelfstandigen. Ook de gelijkgestelde periodes tellen mee.

3.2. Uitzondering op de algemene regel

Personeelsleden die een lange loopbaan hebben opgebouwd, kunnen alsnog vroeger met rustpensioen gaan: zie tabel 1.

Tabel 1: pensioendeler 60 (CLB en vast benoemd MVD)

Jaar	Normale regel		Uitzondering lange loopbaan	
	Minimum-leeftijd	Loopbaan-voorwaarde	Loopbaan op 60j	Loopbaan op 61j
2013	60,5j	38j	40j	
2014	61j	39j	40j	
2015	61,5j	40j	41j	
2016	62j	40j	42j	41j
2017	62,5j	41j	43j	42j
2018	63j	41j	43j	42j
2019	63j	42j	44j	43j

4. Pensioendeler 55 (alle personeelsleden behalve CLB en vastbenoemd MVD)

Voor de vaststelling van de vereiste loopbaanduur wegen de dienstjaren met pensioendeler 55 proportioneel zwaarder door dan de dienstjaren met pensioendeler 60. De dienstjaren met pensioendeler 55 worden vermenigvuldigd met een bepaalde coëfficiënt die door de overheid werd vastgelegd en in de tijd evolueert (zie tabel 2).

Tabel 2: pensioendeler 55 (alle personeelsleden uitgezonderd CLB en vastbenoemd MVD)

Jaar	Minimum-leeftijd	Loopbaan-voorwaarde	Verhogings-coëfficiënt	Leeftijd lange loopbaan	Loopbaan-voorwaarde	Verhogings-coëfficiënt
2013	60,5j	34,83j	1,0910	60j	36,67j	1,0908
2014	61j	35,75j	1,0909	60j	36,67j	1,0908
2015	61,5j	36,67j	1,0908	60j	37,58j	1,0910
2016	62j	36,67j	1,0908	60j 61j	38,51j 37,58j	1,0909 1,0910
2017	62,5j	38,52j	1,0644	60j 61j	40,36j 39,44j	1,0654 1,0649
2018	63j	39,46j	1,0390	60j 61j	40,95j 40,38j	1,0500 1,0401
2019	63j	40,43j	1,0390	60j 61j	41,90j 41,34j	1,0500 1,0401

4.1. Op welke diensten is de verhogingscoëfficiënt van toepassing?

De verhogingscoëfficiënt is van toepassing op:

- Alle werkelijk gepresteerde diensten.
- Alle verloven gelijkgesteld met dienstactiviteit en met behoud van bezoldiging.
- De periode van TBS voorafgaand aan het rustpensioen.

Ze is echter niet van toepassing op de periodes van diplomabonificatie en de periode van legerdienst of gewetensbezwaarde.

5. Geleidelijke afschaffing diplomabonificatie

In de ambtenaren- en onderwijspensioenen kent men het principe van de diplomabonificatie. Vandaag wordt de studieduur onder bepaalde voorwaarden beschouwd als deel van de loopbaan. Dit noemt men de diplomabonificatie. Ze is niet alleen voordelig bij het bepalen van de loopbaan-voorwaarden, ze zorgt ook voor een hoger pensioen.

Door de wet van 28 april 2015 wordt de diplomabonificatie geleidelijk afgeschaft voor de vaststelling van het recht op een pensioen. De geleidelijke afschaffing vangt aan op 1 januari 2016 en gebeurt in functie van de studieduur verbonden aan het diploma:

- De vermindering bedraagt 4 maanden per kalenderjaar voor een diploma met een studieduur van 2 jaar.
- De vermindering bedraagt 5 maanden per kalenderjaar voor een diploma met een studieduur van 3 jaar.
- De vermindering bedraagt 6 maanden per kalenderjaar voor een diploma met een studieduur van 4 jaar of meer.

Let op: de diplomabonificatie wordt nog wel meegeteld voor de berekening van het pensioenbedrag.

6. De refertewedde voor de pensioenberekening

Sinds 1 januari 2012 wordt in alle pensioenregelingen van de overheidssector de pensioenberekening uitgevoerd op basis van de gemiddelde wedde van de laatste tien dienstjaren. Een uitzondering op deze regeling geldt voor de personeelsleden die al de leeftijd van 50 jaar bereikt hadden op 1 januari 2012: hun pensioen wordt nog steeds berekend op basis van de gemiddelde wedde van de laatste vijf dienstjaren.

georges.achten@acod.be



Studiedag Duaal leren

Met de conceptnota Duaal leren wil de minister een volwaardige leerweg creëren voor technische en beroepsopleidingen die voor een belangrijk deel op de werkvloer plaatsvinden. Dit heeft gevolgen voor personeelsleden in het technisch, beroeps- en deeltijds onderwijs.

Op woensdag 28 oktober organiseert ACOD Onderwijs een studiedag rond duaal leren. Een spreker van het kabinet van minister Crevits komt de nota toelichten. Vervolgens worden pilootprojecten toegelicht.

Leden die actief zijn in het technisch, beroeps- en deeltijds onderwijs, kunnen zich inschrijven. Ook andere geïnteresseerde leden zijn welkom. De studiedag vindt plaats van 9.30 tot 12.00u in het ACOD-gebouw op het Fontainasplein 9/11 te Brussel. Inschrijven kan tot 14 oktober via onderwijs@acod.be. Als je inschrijft, ontvang je automatisch een exemplaar van de conceptnota, een voorlopig syndicaal attest en een wegbeschrijving.

Sociale verkiezingen in vrije hogescholen ACOD Onderwijs gaat er weer op vooruit

De volledige uitslagen van de sociale verkiezingen tonen aan dat ACOD Onderwijs er in het vrij hoger onderwijs op vooruit gaat.

In de nieuwe fusie-hogeschool UC Leuven-Limburg (ontstaan uit de KHLeuven, KHLim en GroepT – Leuven Education College) hebben we een mandaat in het HOC (hogeschoolonderhandelingscomité).

In de Karel de Grote-Hogeschool (Antwerpen) hebben we twee verkozenen in het HOC en twee verkozenen in het 'onderhandelingscomité hogeschooldiensten'. In Thomas More Kempen hebben we twee verkozenen in het HOC en drie verkozenen in twee onderliggende onderhandelingscomités.

In LUCA – School of Arts hebben we nu twee HOC-afgevaardigden.

In Odisee werd onze afgevaardigde als plaatsvervanger in het HOC verkozen, maar hebben we wel telkens één verkozen in twee onderliggende comités. In de Arteveldehogeschool (Gent) hebben we drie verkozenen in het preHOC, het verkozen orgaan van alle afgevaardigden.

Een welgemeend proficiat aan alle verkozenen vanwege ons Uitvoerend Bestuur. En nu werken we voort om dit goede resultaat te verzilveren in het syndicale werk.

hugo.deckers@acod.be



Eén jaar minister Sven Gatz

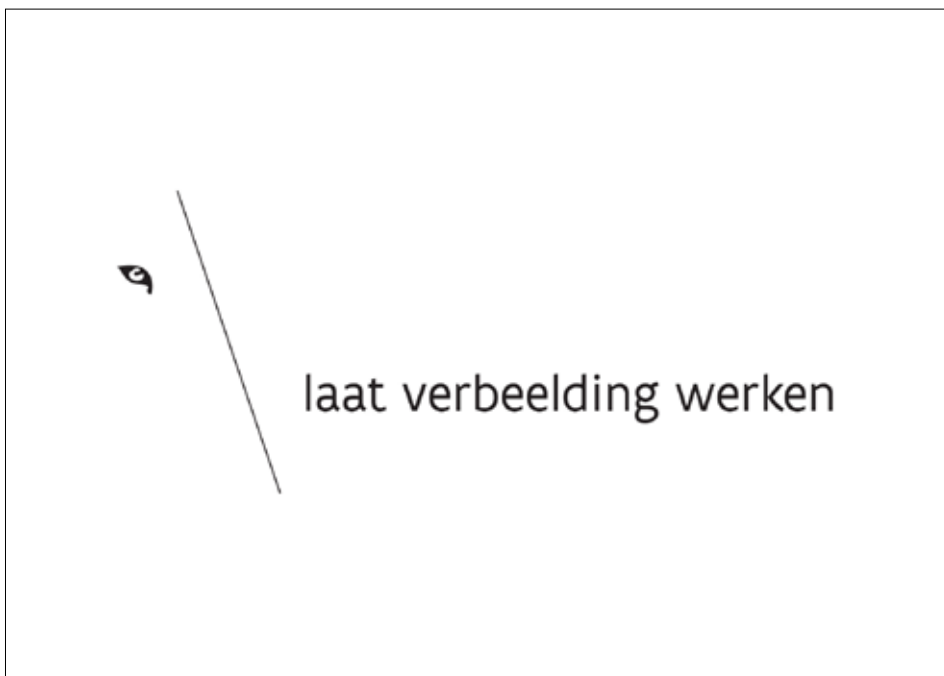
Een triest verdict voor de culturele en mediasector

Tijdens de zomer rees er hevig protest tegen de beslissingen van Vlaams minister van Cultuur Sven Gatz rond het toekennen van de projectsubsidies en de ontwikkelingsgerichte beurzen voor kunstenaars in het kader van het kunstendecreet. Dat was lang niet het enige punt waarop de minister barslecht scoorde...

Nog nooit legde een minister het advies van de bevoegde beoordelingscommissies en zijn administratie zo flagrant naast zich neer. Nochtans wil dezelfde minister een 'burgerkabinet' in het leven roepen. Zo wil Sven Gatz een beroep doen op een brede expertise. Erg democratisch, zou je denken, maar in de praktijk volgt de minister 60 procent van de dubbel positief geadviseerde aanvragen niet.

Gatz vindt echter wel geld om een aantal negatief geadviseerde projecten alsnog op te vissen. Begrijp wie begrijpe kan! Het protest tegen deze beslissingen is dan ook volledig terecht en ACOD Cultuur vraagt met aandring deze beslissingen te herzien. Ondertussen is de situatie van vele individuele kunstenaars meer dan ooit precair geworden. Velen zijn werkloos en kunnen slechts 'overleven'. ACOD Cultuur eist een budget voor hen. Het nieuwe kunstendecreet dat gestemd werd in 2013 legde echter vast dat de projectsubsidie zou gehewaardeerd worden vanaf 2016. De vorige minister Schauvliege nam zich al voor om de verhouding rechtstreekse steun voor kunstenaars en projecten van 7 naar 10 procent op te trekken.

In de visenota van Sven Gatz lezen we dat de minister "voldoende artistiek budget wil vrijwaren bij druk op de middelen" en van plan is "aandacht te besteden aan een correcte vergoeding van kunstenaars". De daden van de minister staan echter in schril contrast met deze intenties. Er is sprake van slechts 304.100 euro rechtstreekse steun aan kunstenaars en hun projecten. Dat betekent slechts 1 procent van het cultuurbudget en blijft dus ver verwijderd van de beloofde 10 procent. ACOD Cultuur eist dat de minister zijn beslissingen inzake zijn subsidiëeringsbeleid herzielt.



Wat met de VRT?

Ook op het budget van de VRT wordt bespaard, onder andere door het afsluiten van een nieuwe beheersovereenkomst een jaar te vervroegen (2016 in plaats van 2017). ACOD Cultuur en ACOD VRT zullen zich blijven verzetten tegen het uithollen van de openbare omroep. Intussen is ook duidelijk geworden dat tegen eind 2015 de uitzendingen door 'derden', zoals Lichtpunt en KRTO, volledig opgedoekt zullen worden. Er komt geen subsidie meer en de VRT moet de levensbeschouwelijke uitzendingen vanaf 2016 zelf verzorgen. ACOD Cultuur vindt dit geen goede zaak. Er is juist veel nood aan levensbeschouwelijk debat in onze samenleving en de organisaties die deze levensbeschouwelijke visies uitdragen zijn het best geplaatst om de debatten te leiden. Minister Gatz is niet bereid om het sociaal passief van deze vzw's te financieren. Volgens ACOD Cultuur is dit onbehoorlijk bestuur. De werknemers zijn immers de dupe van zo'n politiek, want ze krijgen niet waarop ze arbeidsrechtelijk recht hebben. Ook hier eist ACOD Cultuur dat de minister zijn beslissing herzielt.

Ook sociaal-cultureel werk getroffen

Het sociaal-cultureel werk zal evenmin de besparingsdans ontsnappen. Voor ACOD Cultuur is dit onaanvaardbaar. We wachten bang af wat de beslissingen zullen zijn voor het sociaal-cultureel werk op 15 september, de datum wanneer de bedragen bekendgemaakt worden. ACOD Cultuur vraagt dat er een herstelbudget gevonden wordt, zeker voor de kleine instellingen die geen enkele financiële marge hebben. Zoniet dreigt een hele generatie kunstenaars en sociaal-culturele werkers in de kou te komen staan.

Er is dringend nood aan een brede solidaire beweging in de culturele sector, over de sectoren heen en van klein tot groot. Daarom steunt ACOD Cultuur de initiatieven van de kunstenaars, zoals State of the Arts en www.hoogtijd.be.

Laurette Muylaert

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

België - Belgique

P.B. - P.P.

9099 Gent X

BC 10105

Limburg

Nieuwjaarsreceptie senioren

De ACOD-Seniorencommissie Limburg nodigt de gepensioneerden en hun partner uit op de nieuwjaarsreceptie die plaatsvindt op dinsdag 19 januari 2016 om 13 uur in zaal Kermeta, Diestersteenweg 204 in 3500 Hasselt (deelgemeente Kermt). De uitnodiging zal dit jaar per e-mail verzonden worden. Senioren die geen e-mailadres hebben, ontvangen een uitnodiging met de post.

Inschrijven per e-mail kan via adife.erol@acod.be of nancy.debaer@acod.be. Schriftelijk inschrijven kan ook op ACOD Limburg, Koningin Astridlaan 45, 3500 Hasselt, ter attentie van Adife Erol of Nancy Debaer.

Oost-Vlaanderen

Senioren Overheidsdiensten naar Westerbegraafplaats

Op donderdag 10 oktober 2015 brengen de senioren van ACOD Overheidsdiensten Oost-Vlaanderen (de voormalige sectoren Ministeries en Parastatalen) een geleid bezoek aan de Westerbegraafplaats in Gent. De gids zal ons informeren over de ontstaansgeschiedenis van het 'Geuzenkerkhof' zoals de Westerbegraafplaats in de volksmond genoemd wordt. We zullen kennismaken met de rijkdom aan grafvormen, met bijzondere aandacht voor de 'rode' voormannen die er begraven liggen. Samenkomst om 13.30 uur aan de toegangspoort van de Westerbegraafplaats, Palinghuizen, Gent. Inschrijving is verplicht en kan bij Marc Van de Velde, 09/224 31 84, 0479/31 58 30 of heldervelde@skynet.be, of bij Linda Nooteboom linda.noteboom@skynet.be. Uiterste datum van inschrijving is 5 oktober. De groep wordt beperkt tot 20 personen.

Vlaams-Brabant

ABVV-seniorenactiviteiten

Ga je graag op uitstap? Heb je interesse in cultuur, actualiteit en maatschappij? Of heb je wel eens zin in een gezellige kaart- of bingonamiddag? Schrijf je in en je wordt automatisch op de hoogte gehouden van heel wat interessante activiteiten. Neem contact op met Winnie Van Nerum: 016/27.18.89 of schrijf je in via de website www.abvv-vlaamsbrabant.be. Ook voor meer info kan je steeds bij ons terecht.

Wat staat er momenteel op de agenda?

- **13 november 2015**
daguitstap Beringen, waar de Beringse brandweermannen hun kazerne graag openstellen voor het publiek. Met heel wat vakkundigheid vertellen ze hoe je snel en juist moet handelen bij brand, ongevallen en dies meer. In de namiddag brengen we een bezoek aan een drukkerij in Beringen, waar we ondergedompeld worden in het drukproces en de redactie van het Belang van Limburg.
- **3 december 2015**
daguitstap Wetteren met een bezoek aan de stokerij De Klok voor een uitstekende jenever. In de namiddag nemen we een kijkje bij Brouwerij Huyghe.
- **5 februari 2016**
seniorenhappy hour.

West-Vlaanderen

afdeling Brugge

Algemene ledenvergadering senioren

Op vrijdag 6 november 2015 organiseren de ACOD Senioren van de afdeling Brugge hun jaarlijkse ledenvergadering. Gastspreker Chris Reniers zal het hebben over de actuele politieke toestand. De ledenvergadering vindt plaats in Azucar Salsa Danscentrum (Ter Looigemweg 29,

Brugge Sint-Jozef). Er is parkeergelegenheid voor de deur en je kan er ook terecht met de bus (Lijn 4). De vergadering begint om 14 uur (deuren: 13.30 uur). De ledenvergadering eindigt rond 18 uur met een heerlijk hutsepotsouper.

Deelname aan het hutsepotsouper bedraagt 12 euro per persoon dus is inschrijven vooraf noodzakelijk. Dat kan nog tot 30 oktober 2015 via onderstaande adressen: samson.jan@telenet.be (050 67 59 20 of 0473 86 17 22) of marc.caenen@telenet.be (050 36 04 55 of 0479 86 23 88). Er wordt ter plaatse afgerekend.

steunpunt Oostende

Najaarsactiviteit senioren

Het seniorenbestuur van de afdeling Oostende nodigt haar senioren uit op 16 oktober 2015 om 14 uur in zaal Ten Stuyver (Stuiverstraat 356, Oostende) voor hun najaarsactiviteit.

Vanaf 14 uur kan je genieten van een spetterende show gebracht door 'Amuzanto'. Deze entertainers brengen een gevarieerd programma. Tijdens de pauze zal een gastspreker enkele hete hangijzers omtrent actuele seniorenproblemen toelichten. Nadien wordt er koffie met pannenkoeken aangeboden. De namiddag eindigt rond 17 uur.

Deelnemen kan door het bedrag van 8 euro (leden) of 9 euro (niet-leden) te storten op het rekeningnummer BE88 0016 1047 5741 van De Rode Senioren met vermelding 'Amuzanto 16/10/2015' en de namen van de deelnemers. Storten kan tot 13 oktober 2015. De kaarten zullen ter beschikking liggen aan de ingang. Toegangskaarten kunnen eveneens gekocht worden op donderdag 8 oktober 2015 tussen 9.30 uur en 11.30 uur bij ACOD, Nieuwpoortsesteenweg 11 in Oostende.

Bijkomende inlichtingen zijn te verkrijgen bij Germain Vanhoutte (059/27 98 07) of bij de afdelingsvoorzitter Graziella Baeckelandt (0494/64 47 94).