

Tribune

**Hoeveel kosten
de besparingsmaatregelen
van deze regeringen aan jou?**

MAAK JOUW REKONING!



WWW.FACTUURREGERING.BE

VLAAMS
ABVV een sterke vakbond is
broodnodig

inhoud

inhoud en colofon	2
wedstrijd	2
algemeen	3
spoor	10
tram bus metro	13
de post	17
gazelco	20
telecom	21
federale overheidsdiensten	25
vlaamse overheidsdiensten	29
lokale en regionale besturen	33
onderwijs	35
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

wedstrijd

FNAC-Geschenkbond

Winnaars

Olivier Rombaut (Sint-Niklaas), Philippe van der Bracht (Ronse), Hugo De Dene (Melle), Paul Mailfait (Turnhout) en Ann Rollez (Waregem) winnen een prachtige geschenkbond. Zij wisten dat ACOD Overheidsdiensten peren uitdeelde tijdens de Sportdag voor het Vlaams overheidspersoneel, dat er bij de VRT een Beheersovereenkomst voor 2016-2020 afgesloten wordt en dat de provincies niet langer persoonsgebonden bevoegdheden uitoefenen. Zij winnen een Mediamarkt-geschenkbond.

Nieuwe prijs:

Een FNAC-geschenkbond.

Vragen

- Waartoe riep historicus Vincent Scheltiens de vakbonden op?
- Van wie stamt het Moderniseringsplan voor de Belgische spoorwegen?
- Wat roept de startnota voor het onderwijs van de Vlaamse regering op bij ACOD Onderwijs?

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.

"Investerings in openbare diensten kunnen het sociaal weefsel versterken"

We kunnen moeilijk heen om het actuele dieptepunt van de voorbije maand: de terreuraanslagen in Parijs. Welk gevoel krijg je daarbij?

Guido Rasschaert: "Het is in de eerste plaats een drama voor de families en vrienden van de slachtoffers. Terreurdaden komen in Europa steeds vaker voor, worden driester en raken ons ook steeds dieper in onze geborgenheid. Als land of unie van landen moet je je daar uiteraard tegen verzetten. Je moet de veiligheid van je bevolking au sérieux nemen. In de eerste plaats betekent dit dat je niet mag besparen op je veiligheidsdiensten. Die moeten voldoende mensen en middelen ter beschikking hebben om hun werk te doen zoals vooropgesteld. Maar alleen meer blauw op straat volstaat niet om deze vorm van geweld te stoppen. Al te vaak is gebleken dat de terreur in Europa het werk is van jongeren die hier zijn opgegroeid. Ze zijn op een bepaald moment geradicaliseerd."

Waarom wijt je dat?

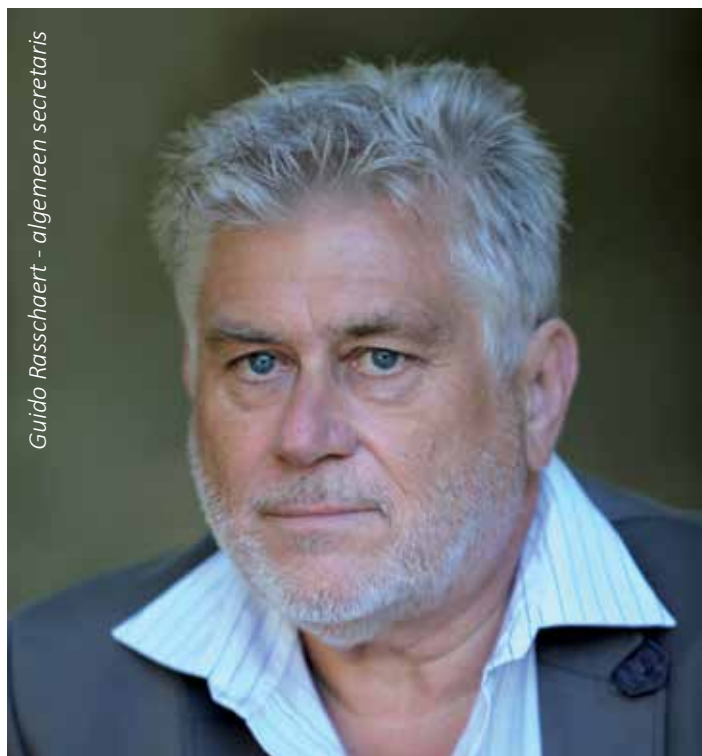
Guido Rasschaert: "Ik ben weliswaar geen expert ter zake, maar je kan niet ontkennen dat de jongeren waar het hier om draait, vaak in armoede of moeilijke sociale omstandigheden opgroeien. Bovendien worden ze geconfronteerd met discriminatie op de arbeidsmarkt, wat hun situatie er niet op verbetert en hun frustratie enkel maar doet toenemen. Tja, dan is de kans groot dat sommigen hun heil elders zoeken en dat radicale boodschappen die inspelen op die teleurstelling plots heel verleidelijk klinken. Dan meen ik dat we als samenleving en politiek gefaald hebben."

Wat is dan de oplossing?

Guido Rasschaert: "Eén van de elementen is ongetwijfeld werk maken van de strijd tegen armoede, werkloosheid en discriminatie. Iedereen die hier leeft, moet zich thuis kunnen voelen – aanvaard in onze samenleving. En daarin spelen openbare diensten – en dan heel specifiek onderwijs, zorg, werk en begeleiding – een cruciale rol. Daarop besparen, verzwakt je samenleving. Ze is niet langer inclusief, maar exclusief. Bepaalde mensen worden uitgesloten. Hierbij wil ik niet populistisch overkomen of misbruik maken van de situatie, maar de keuzes die de rechtse regeringen in dit land maken op het vlak van de openbare sector sturen ons de verkeerde richting uit. Alleen investeringen in openbare diensten kunnen het sociaal weefsel van onze samenleving opnieuw versterken en zo voorkomen dat sommigen tussen de mazen van het net vallen."

Enkele weken geleden verscheen in Knack een dossier over de pensioenen. Daaruit bleek dat de gemiddelde Belg zich grote zorgen maakt over zijn pensioen en – opmerkelijk – 71 procent gaat niet akkoord met de verhoging van de pensioenleeftijd naar 67 jaar.

Guido Rasschaert: "Nog maar eens een bewijs dat de federale



regeringspartijen de bal misslaan wanneer ze beweren de mening van de bevolking te vertegenwoordigen. Of zoals Vincent Scheltens het in het interview op de volgende bladzijde stelt: 'Deze regering heeft een legitimiteitsprobleem'. De Belg zal het pensioenbedrog niet langer blijven pikken. Ze beseffen dat langer werken het probleem niet zal oplossen als ook jongeren geen job vinden en daar bovendien financieel voor gestraft worden."

Intussen maakt ook de Vlaamse regering het haar eigen overheidspersoneel moeilijker om langer aan de slag te blijven.

Guido Rasschaert: "Inderdaad, ze heeft de mond vol van 'werkbaar werk', maar is van plan in tal van Vlaamse overheidsdiensten de aanmoedigingspremie bij een loopbaanonderbreking af te schaffen. Een langere loopbaan draaglijker maken door een tijdelijke onderbreking met enige financiële ondersteuning zal dan nog uitsluitend mogelijk blijven voor een elite. Efficiëntie en besparen, noemen ze dat dan. Maar tegelijk beslissen dezelfde regeringspartijen wel om nog meer belastinggeld door te schuiven naar hun eigen politiek personeel. Wat een arrogantie!"

Heb je de nieuwe themawebsite van het Vlaams ABVV, www.factuurregering.be, al bezocht?

Guido Rasschaert: "Zeker! 'De Factuurregering' is een knap instrument om op een eenvoudige manier te berekenen hoeveel de besparingen en extra belastingen van de Vlaamse en federale regering je kunnen kosten. Beslist een bezoekje waard. En let op, je zou wel eens flink kunnen schrikken van het bedrag dat je daar jaarlijks ziet verschijnen."



Interview met Vincent Scheltiens

"De regeringen hebben de vakbonden nodig om hun legitimiteitsprobleem op te lossen"

Historicus Vincent Scheltiens roept de vakbonden op om niet in de val te trappen van de Vlaamse en federale regering. Die coalities willen hun kille besparingsbeleid immers laten legitimeren. Willen zij de vakbonden dan niet gewoon buitenspel zetten?

Vincent Scheltiens is historicus en verbonden aan de Universiteit Antwerpen. Hij verrichtte heel wat academisch onderzoek naar de geschiedenis van het communisme in België en naar de Vlaamse en Waalse identiteitsconstructie. Scheltiens werkte eerder ook voor enkele ngo's en is een kritisch observator van de Belgische, Spaanse en Europese politiek. Onlangs liet hij zich opmerken door een opiniestuk waarin hij de vakbonden oproept om vooral niet mee te stappen in het besparingsverhaal van de Vlaamse en federale regering.

De regeringspartijen verwijten de vakbonden steevast dat ze niet mee zijn met hun tijd en ze best zouden meedenken over de modernisering van de samenleving en de economie. Jij bent het niet eens met die mantra. Waarom?

Vincent Scheltiens: "Uiteindelijk wenssen de Vlaamse en federale regering de

vakbonden enkel mee te trekken in hun eenzijdige besparingslogica. Er is onmiskenbaar vakbondsverzet en de regeringen doen verwoede pogingen om de vakbonden achter hun beleid te scharen. Daarom verwijten ze in eerste instantie de vakbonden dat ze 'ouderwets' zijn. Ze horen 'modern' en 'mee met de tijd' te zijn. Alsof er geen enkele andere manier is om eigentijds te zijn dan eenzijdig te besparen op loontrekkenden en uitkeringsgerechtigden. Wat is daar zo specifiek modern aan?"

Moeten vakbonden dan niet modern en progressief zijn?

Vincent Scheltiens: "Uiteraard wel, maar dat heeft niets te maken met het volgen van een dergelijk regeringsbeleid. Een vakbond moet modern zijn in zijn verzet daartegen, bijvoorbeeld door te pleiten voor evenwichtige besparingen en door openbare dienstverlening, water, gezondheidszorg of onderwijs te beschermen. De vakbond moet met alternatieven komen en een eigen traject vormen in plaats van zich te laten muilkorven."

Je gebruikt de term 'muilkorven'. Zijn de aanvallen van de regeringen op de vak-

bonden een soort chantage?

Vincent Scheltiens: "Door te dreigen met dwangsommen aan stakingspiketten, het belasten van syndicaal lidgeld en vakbonden rechtspersoonlijkheid te geven, voeren de rechtse partijen de druk op de vakbonden onmiskenbaar op. Ze hopen zo de vakbonden te verzwakken en ze in het gareel te krijgen. Op het eerste gezicht lijkt dat merkwaardig. Want als die partijen dan toch zo'n probleem hebben met vakbonden, waarom zeggen ze dan niet gewoonweg dat ze overbodig zijn? Dat doen ze echter niet. De regeringen hebben de vakbonden immers nodig om hun legitimiteitsprobleem op te lossen. Ze hebben de vakbonden nodig om hun besparingsbeleid te laten aanvaarden. Ze hopen dat door de vakbonden hun beleid te laten goedkeuren, hun 3,5 miljoen leden zullen volgen en nadien ook de rest van de bevolking."

De regeringspartijen hebben de verkiezingen gewonnen. Ontlenen de regeringen daaraan niet hun legitimiteit?

Vincent Scheltiens: "Je kan de verkiezingsuitslag niet ontkennen. Alleen stapten de regeringspartijen de verkiezingscampagne

niet in met het beleid dat ze nu voeren. Je kan zeggen dat de kiezers niet het beleid krijgen waarvoor ze stemden. Vele Vlamingen stemden voor 'verandering', maar dat is een bijzonder vaag concept. Geen enkele verkiezingscampagne zei duidelijk dat er tot 67 jaar gewerkt zou moeten worden en dat er tal van nieuwe belastingen zouden komen – ook al dragen die een andere naam. Geen enkele campagne beloofde de modale Vlaming te laten besparen, terwijl de vermogenden buiten schot zouden blijven. Ook al was dat allemaal de bedoeling, het werd nooit vooraf met zoveel woorden gezegd."

Het lijkt wel een samenzwering.

Vincent Scheltiens: "Zo ver zou ik niet gaan. Ook elders in Europa zien we een gelijkaardige evolutie in het beleid. Wel zijn er in Europa bepaalde machten die menen dat de economie op die manier hervormd moet worden. Het komt erop neer dat men de naoorlogse West-Europese krachtsverhouding fundamenteel wil omgooien in het nadeel van de werkende bevolkingen. Overal wil het patronaat de handen vrij hebben en ontslagregelingen versoepelen, contracten te dereguleren... Het muilkorven van een werkende, mondige bevolking die zich kan verzetten, hoort daar ook bij. Het is de enige manier waarop een dergelijk beleid gelegitimeerd kan worden."

Ken je recente voorbeelden van regeringen die proberen hun vakbonden aan banden te leggen?

Vincent Scheltiens: "Het Verenigd Koninkrijk van Margaret Thatcher in de jaren '80 is uiteraard één van de spraakmakendste voorbeelden. Toen kregen de Britse vakbonden een flinke slag. Maar ook op dit moment probeert haar partijgenoot en premier David Cameron de vakbondswerking verder te bemoeilijken. Ook hij pleit niet voor het opheffen van vakbonden, maar stelt wel zodanig veel regels in, dat actievoeren vrijwel onmogelijk wordt gemaakt. Wanneer je bijvoorbeeld na mislukt sociaal overleg wil staken, zou dit enkele dagen op voorhand moeten aangevraagd worden. Bovendien zou je een peiling moeten houden onder de werknemers om te achterhalen of je een meerderheid achter je kan scharen. Iedereen kan stemmen, ook niet-leden. En wie niet stemt, wordt beschouwd als een

tegenstemmer. Zelfs als je dan een meerderheid hebt, moet je voor je stakingspiket een piketverantwoordelijke aanstellen die duidelijk zichtbaar is en als enige aanspreekpunt dienst doet. Tja, zo maak je vakbondsprotest wel moeilijk."

Sommigen vinden vakbonden en vakbondsprotest voorbijgestreefd, iets van de vorige eeuw. Terecht?

Vincent Scheltiens: "Ik weet dat sommigen het weinig modern en negentiende-eeuws vinden. Ik ben het daar niet mee eens. Alle Belgen moeten beseffen dat de vakbonden historisch een grote rol hebben gespeeld in de emancipatie van de werkende bevolking, zowel sociaal-economisch, cultureel als bij de realisatie van ons sociaal stelsel. Dat is bijzonder kostbaar en doet veel goede dingen, in de eerste plaats voor werklozen, zieken en andere zwakke groepen in onze samenleving. Vakbonden moeten dat nog meer benadrukken."

"Geen enkele organisatie in België is zo representatief als de vakbond"

Niet eenvoudig in een tijd waarin de vakbonden aan alle zijden in het defensief worden gedrongen.

Vincent Scheltiens: "Als je de regering hoort praten, dan is de vakbond niet meer dan een handjevol desperado's die de seinhuisen blokkeren en dan met een onooglijke minderheid het land platleggen. En ook bepaalde media spelen een kwalijke rol in die beeldvorming. Maar je mag niet vergeten dat de vakbonden 3,5 miljoen mensen zijn, die elke maand een klein deel van hun inkomen afgeven aan een organisatie die hun belangen en die van de hele bevolking verdedigt. Geen enkele organisatie in België is zo representatief als de vakbond. De vakbonden vormen het kroonjuweel van ons breed middenveld."

Welke boodschap moeten de vakbonden

dan uitdragen?

Vincent Scheltiens: "Ze moeten een discours vinden om hun rol, belang en representativiteit te tonen. Ze moeten benadrukken dat hun omvang geen toeval is, maar historisch gegroeid. Zo vertegenwoordigen ze bijvoorbeeld de belangen van de werknemers. De meeste mensen in België gaan nog steeds werken in ruil voor een loon. Of je nu manager bent of een vloer dweilt, je kan steeds van de ene dag op de andere ontslagen worden. En dus heb je recht op een degelijk sociale bescherming. Ook dat is een rol van de vakbond."

Helaas is het niet eenvoudig die rol in de praktijk om te zetten als de regering je steeds buiten de debatten houdt.

Vincent Scheltiens: "De wisselwerking tussen gemandateerde overheden en sociale bewegingen is uiteraard zeer belangrijk voor een goede werking van de democratie. Die ligt immers niet stil tussen de verkiezingen. België kent een grote traditie van mensen die zich organiseren in het middenveld. Dat is een verworvenheid van het sociaal pact die niet gedateerd is. Wie dat op het spel zet, speelt met vuur. De regering is het dus aan zichzelf verplicht dat middenveld een plek te geven. Anders krijg je een geatomiseerde samenleving: een uitvoerend bestuur aan de ene zijde en individuele burgers aan de andere zijde. Ik besef dat dit de droom is van velen die menen dat ze het op hun eentje kunnen redden. Maar het overgrote deel van de mensen heeft behoefte aan sociaal overleg en collectieve bescherming van hun rechten, loon- en arbeidsvoorwaarden."

In je opiniestuk noemde je de CD&V een valse vriend van ACV-voorzitter Marc Leemans. Waarom?

Vincent Scheltiens: "De CD&V zit in de regering en Kris Peeters zou het sociale gezicht ervan zijn. Als dat het geval is, dan is het zeer triestig gesteld met die regering. De regering neemt tal van maatregelen die de loontrekkenden en uitkeringsgerechtigden extra treffen en de CD&V mort daar wel over, maar aanvaardt het uiteindelijk. Op die manier legitimeert ze dat beleid deels voor de achterban van het ACV. Marc Leemans heeft al meermaals zijn ongenoegen laten merken, maar moet er wel over onderhandelen, terwijl zijn politieke

algemeen

verlengstuk mededader is. Eigenlijk zou hij moeten afstappen van de band met een partij die zijn achterban zo zwaar treft."

Hadden ABVV en sp.a in het verleden ook al niet dergelijke problemen?

Vincent Scheltiens: "Inderdaad en daarom heeft hun relatie zeer moeilijke momenten gekend. Momenteel heeft de sp.a het voordeel dat ze in de oppositie zit en een dergelijk beleid dus niet moet verdedigen."

Zou het beleid dan met de sp.a anders zijn geweest?

Vincent Scheltiens: "Dat is een vraag die niet makkelijk te beantwoorden valt. Anderzijds moet je wel vaststellen dat de Europese mechanismen die deels mee aan de oorzaak liggen van de huidige situatie, door de Europese sociaaldemocratie nooit in vraag werden gesteld. Meer nog, bij de oprichting van vele van de Europese instellingen en afspraken speelden de sociaaldemocratische partijen een voorhoederol. Ze waren niet zelden aan de macht in vele van de EU-lidstaten. Als zij Europa momenteel eenzijdig monetair noemen en hameren op het sociaaldemocratisch deficit, horen ze toch eerst in eigen boezem te kijken."

Doorgaans stellen de sociaaldemocraten dat de situatie minder ernstig zou zijn, indien zij het nu voor het zeggen hadden.

Vincent Scheltiens: "Tja, dat is dan een soort 'politiek van het minste kwaad'. In de praktijk blijkt echter dat het dan toch niet veel verschil heeft gemaakt. Het lijkt me alvast best dat de sociaaldemocratie in België – nu ze in de oppositie zitten – zich eens grondig bezint over een koerswijziging. Wanneer je naar Griekenland kijkt, blijkt dat je niet noodzakelijk wordt afgestraft voor een beleid dat zich verzet tegen besparingen, zelfs al moet je het onderspit delven. Ook onze sociaaldemocratie zou wat moediger mogen worden in dat verzet en dat ook vooral volhouden eenmaal ze terug aan de macht komt. En dit is het uitgelezen moment om zich te herpositioneren."

Een dergelijke politieke lijn blijkt maar op weinig goedkeuring te kunnen rekenen van de Europese machthebbers.



"Burgerbewegingen kunnen de politiek tot een andere koers dwingen"

Vincent Scheltiens: "Blijkbaar heeft Europa problemen met het aanvaarden van de soevereiniteit van de lidstaten en hun kiezers. Dat bleek onder andere uit het Griekse voorbeeld. Nochtans zijn de verkozenen van Syriza geen extreemlinkse gekken. Het gaat (net als in Spanje met Podemos) om partijen die links van de sociaaldemocratie ontstonden, omdat die laatste niet meer hervormde, de grote slagen niet meer opving of er niet tegenin ging. Op de keper beschouwd lijkt hun programma sterk op dat van de sociaaldemocratie van de jaren '70 en voordien, vooraleer het de 'Derde Weg' insloeg, zoals onder Tony Blair. Het was een sociaaldemocratie die pleitte voor openbare investeringen en voor de versteviging van de koopkracht van de mensen. Juist dat zou de sociaaldemocratie nu moeten doen: zich inspannen voor een grote 'new deal' in Europa, met een omvangrijk tewerkstellingsplan en een absoluut einde van de privatisering van de openbare diensten."

Pleit je voor linkse frontvorming?

Vincent Scheltiens: "Daarvoor moet je de banden tussen de partijen sterker aanhalen en verkiezingen winnen. Alleen dan kan je een links beleid ten aanzien van Europa legitimeren. In België bestaat er daarvoor momenteel geen numerieke meerderheid, tenzij de christendemocratie tot inkeer komt. Je moet dus alternatieve formules bedenken om rond dat verhaal te werven."

Wat stel je voor?

Vincent Scheltiens: "Ik denk dat je in België niet enkel moet kijken naar de cijfers van de linkse partijen of moet hopen op een akkoord tussen partijhoofdkwartieren, maar nieuwe bewegingen moet maken rond thema's als verzet tegen privatiseringen, tegen eenzijdige besparingen, tegen langer werken. Je moet de straat op en mensen overtuigen dat privatiseren geen goed idee is of dat besparingen ook gezocht moeten worden bij de vermogenden. Voer daarrond campagne om brede steun te vinden bij de bevolking. Dat is de manier om partijen van koers te doen veranderen, maar ook om de sociale verontwaardiging om te vormen tot een politieke krachtsverhouding."

Bestaan er daarvan succesvolle voorbeelden?

Vincent Scheltiens: "Het is wat momenteel gebeurt bij Labour in het Verenigd Koninkrijk. De nieuwe Labour-voorzitter Jeremy Corbyn past totaal niet in het plaatje van een klassiek partijvoorzitter. Maar zijn boodschap slaat wel aan, na een generatie van gladjanussen die het lot van de werkende mensen niet verbeterden. Hij raakte verkozen met steun van de vakbonden die een ander beleid willen. Labour zag een toestroom van nieuwe leden, ook jongeren, die enthousiast waren over zijn visie. Via burgerbewegingen kan je de politiek dus tot een andere koers dwingen of de bewegingen kunnen zelf politiek worden. Dat is wat er op een lager bestuursniveau gebeurt in Spanje met de nieuwe linkse gemeentebesturen in een tiental centrumsteden waaronder Madrid en Barcelona: nieuwe linkse besturen gegroeid vanuit een samengaan in het verzet van linkse partijen en sociale bewegingen en actiegroepen."

Brusselse Intergewestelijke Beter communiceren, zodat iedereen ons begrijpt!

De recente sociale actualiteit bewijst dat de syndicale standpunten steeds minder goed overkomen in de traditionele media. Op de sociale netwerken vliegen voor- en tegenstanders elkaar zelfs in de haren. Net in deze harde tijden bereikt onze boodschap de burgers niet voldoende. Ze zien vaak de zin van onze acties niet in. Is het tijd om anders te gaan communiceren?

Nadenken over de vakbondscommunicatie en over onze relatie met de media was het onderwerp van de vorming die ACOD-Brussel eind oktober organiseerde voor de afgevaardigden en bestendig secretarissen van de sectoren. Sprekers uit de mediawereld, vooral journalisten, deelden er hun expertise over radio, televisie en nieuwe media. Deze kennis werd door Mateo Alaluf, socioloog aan de ULB, vanuit sociolinguïstische invalshoek in perspectief geplaatst en kritisch onder de loep genomen. Door een bepaalde woordenschat over te nemen, sturen de media de betekenis van woorden – en bijgevolg ook hoe de ideeën die ze vertolken overkomen. Alaluf vindt dat we ons de betekenis van formuleringen als ‘ontsporing van de lonen’, ‘arbeidskost’ of ‘flexicurity’ opnieuw moeten toe-eigenen en de sociale inhoud ervan herstellen.

Snel, digitaal, virtueel

Ook de wijze waarop informatie wordt gebracht, is veranderd. Eerst verminderde het aantal personen dat de informatie opstelde: het moest sneller gaan en met minder mensen. De journalisten kregen dus minder tijd om hun bronnen te controleren en het behandelde onderwerp grondig te bestuderen. Tegelijkertijd is het journalistieke werk en de wijze om zich te informeren ingrijpend gewijzigd door de komst van de nieuwe media die rond het internet zijn ontstaan. Als je informatie hebt, moet die snel gepubliceerd worden, want het komt erop aan de eerste te zijn! Vandaag hebben belangrijke kranten, radio- en televisiezenders een eigen website en een Twitteraccount. Eerst publiceren ze daarop de informatie, die nadien via de traditionele kanalen wordt doorgegeven. De combinatie van deze wedloop en het feit dat journalisten een neutrale weergave nastreven, leidt tot droge berichtgeving. Duiding en diepgravend onderzoek worden verwaarloosd en dat gaat ten koste van de kwaliteit. Het resultaat hiervan is dat men meestal verslag uitbrengt van de feiten en hun gevolgen, zonder de oorzaken van de gebeurtenissen te vermelden of te ontleden. Je kan die verarming betreuren, maar deze tendens is nu de realiteit waaraan we ons wel moeten aanpassen.

Antisindicaal klimaat

Deze manier van informatie brengen, benadeelt de vakbonden. Als de media voortdurend gebruikers van het openbaar vervoer aan het woord laten die niet op hun werk of op een sollicitatiegesprek raken en hen opvoeren als gijzelaars van de staking, als



ze suggereren dat er een causaal verband is tussen een wegblokkade en het overlijden van een patiënte in een ziekenhuis, en niet vermelden waarom de vakbondsactie plaatsvindt, dan zorgen ze voor een negatieve perceptie bij de publieke opinie. Tegelijkertijd proberen de werkgevers de sociale bewegingen te criminaliseren door de rechtbank in te schakelen om preventief acties te verhinderen of om syndicalisten te vervolgen. Rechtse regeringen en partijen maken hiervan handig gebruik: ze voeren de aanvallen tegen de vakbonden nog op, proberen het stakingsrecht aan te tasten en de vakbonden rechtspersoonlijkheid op te leggen.

Onze maatschappijvisie uitdragen

Met deze ontwikkelingen moet de ACOD rekening houden. Dat er meer en meer vakbondsacties zijn, bewijst dat het sociaal onbehagen overall in Europa toeneemt. Het is en blijft onze rol als tegenmacht om weerwerk te bieden tegen antisociaal beleid. We moeten onze opvattingen verspreiden en met krachtige positieve voorstellen ons samenlevingsmodel uitdragen, waarin sociale rechtvaardigheid en solidariteit centraal staan. Om overtuigend te zijn, moeten we beter communiceren. Onze vernieuwde communicatiestrategie moet ervoor zorgen dat we vrijuit en constructief onze mening geven en daarmee overtuigender zijn dan de geformatteerde communicatie van onze tegenstanders.

Jean-Pierre Knaepenbergh
algemeen secretaris BIG-ACOD

Aanvullend pensioen Nieuwe garanties voor de tweede pensioenpijler?

De werkgevers en vakbonden hebben een akkoord gesloten over de opbrengsten van het aanvullend pensioen.

Steeds meer werknemers kunnen rekenen op een aanvullend pensioen, ook bekend als de tweede pensioenpijler. Voor vele werknemers in de privé, maar ook voor heel wat contractuele personeelsleden in de openbare sector is dit een broodnodige aanvulling op hun beperkt wettelijk pensioen, de eerste pensioenpijler. Sinds enige tijd bestond er wat onrust over de opbrengst van dat aanvullend pensioen. Werkgeversorganisaties en vakbonden sloten daarover een akkoord af, zodat wie zo'n pensioen heeft ook in de toekomst zijn oude dag veilig gesteld ziet.

Drie pensioenvormen

1. Het wettelijk pensioen, ook 'eerste pijler' genoemd, stoelt op de verplichte RSZ-bijdragen van werknemer en werkgever. Het is een solidair systeem, gebaseerd op 'repartitie': de actieve werknemers betalen voor de huidige gepensioneerden en krijgen zelf ook recht op een toekomstig pensioen.

2. Het aanvullend pensioen (groepsverzekering of pensioenfonds) volgens het systeem van kapitalisatie: met werknemers- en werkgeversbijdragen wordt een kapitaal opgebouwd dat je als werknemer verwerft vanaf 60 jaar of wanneer je met pensioen gaat. Dit is een individueel stelsel. Een deeltje van je loon wordt afgehouden en gestort in de groepsverzekering of het pensioenfonds. De gestorte bijdragen zijn aftrekbaar voor de werkgever, die zo de loonmassa kan verminderen die hij aan de RSZ aangeeft. Je krijgt als werknemer op het einde van je loopbaan, al naargelang van je keuze, een lijfrente of een eenmalig kapitaal (in 99 procent van de gevallen).

3. Het pensioensparen is een vorm van individueel sparen op lange termijn bij een bank of een verzekeringsinstelling. Dit is aftrekbaar van de belastingen voor stortingen van maximaal 940 euro per jaar (het bedrag voor 2015).

Tweede pensioenpijler ter discussie

De voorbije jaren kelderden de intrestvoeten. De pensioenverzekeraars beweren dat daardoor de rendementen van hun beleggingen niet langer volstaan om de in de wet op de aanvullende pensioenen bepaalde intrestvoeten (3,75 procent voor werknemersbijdragen, 3,25 procent voor werkgeversbijdragen) te garanderen.

Aangezien werkgevers het contract moeten honoreren of het verschil moeten bijpassen wanneer de verzekeraars in gebreke blijven, hebben verzekeraars en werkgevers samen een verlaging geëist van de gegarandeerde rentevoeten. Ze eisten een variabele rentevoet in functie van de koers van de staatsobligaties (de 'OLO', het tarief waaraan de staat kan lenen op tien jaar).

De regering stelde in het regeerakkoord dat de wettelijke rendementsgarantie herzien moest worden, om ze opnieuw 'verzekeraar' te maken. De regering heeft dit dossier aan het overleg voorgelegd om te vermijden zelf een gegarandeerd tarief te moeten bepalen. Ze hoopte ook dat het minimumtarief voldoende aantrekkelijk zou zijn om de verdere uitbouw van de tweede pijler te bevorderen. De regering wil immers van de tweede pijler een daadwerkelijke aanvulling maken op het wettelijk pensioen, waarvan ze de 'kosten' op lange termijn wil beperken.

Om vervroegd pensioen te ontmoedigen, is de regering bovendien van plan om de opname van het aanvullend pensioen te verbieden vóór de wettelijke pensioenleeftijd (eventueel vervroegd). Dit is een probleem voor de contracten van werknemers die de arbeidsmarkt hebben verlaten vóór de pensioenleeftijd, waarvoor er geen bijdragen meer werden gestort. Het gaat dan vooral om werknemers in het stelsel van werkloosheid met bedrijfsstoelag (SWT of brugpensioen). Zij moeten dus langer wachten op de uitkering van hun aanvullend pensioen. Bovendien dreigen de rechthebbenden het kapitaal in geval van vervroegd overlijden van de werknemer te verliezen indien geen enkele overlijdensdekking bepaald is in het contract, wat vaak het geval is.

Wat kwamen de sociale partners overeen?

De gegarandeerde rentevoet op de aanvullende pensioenen zal voortaan variabel zijn. Maar:

- Een vast minimumrendement van 1,75 procent blijft gegarandeerd (het aanvankelijke werkgeversvoorstel was 1,1 procent).
- Het maximumrendement zal 3,75 procent bedragen.
- Tussen minimum en maximum zal het tarief verbonden zijn met het gemiddeld rendement op 24 maanden van de lineaire staatsobligaties, de 'OLO' (het tarief waaraan de staat kan lenen op tien jaar): 65 procent van het tarief in 2016, 75 procent in 2018 en 85 procent vanaf 2020.
- De lopende contracten worden niet gewijzigd. Wat de aangelegde reserves betreft, blijft de garantie van 3,25 procent van toepassing. Welk gegarandeerd rendement van toepassing is voor de premies betaald vanaf 1 januari 2016, hangt af van het type contract (zie kaderstuk). Voor de bijdragesupplementen (wanneer het loon stijgt, stijgt de bijdrage mee) gelden de nieuwe tarieven.
- Nieuwe contracten zullen volledig onderhevig zijn aan de variabele tarieven.
- Er wordt voorzien in een overlijdensdekking voor de slapende contracten: het kapitaal zal overdraagbaar zijn aan de rechthebbenden door middel van de vrijwillige ondertekening van een overlijdensdekking door de werknemer (zonder medisch onderzoek).

Wat moet nog bekeken worden?

Wat betreft de vereffening van het kapitaal in geval van vervroegde uittreding, vragen de sociale gesprekspartners samen aan de regering in bepaalde gevallen de mogelijkheid te behouden om het aanvullend pensioen te verwerven vóór het bereiken van de pensioenleeftijd. De sociale gesprekspartners vragen:

- De mogelijkheid te geven om het kapitaal aan te wenden vóór het opnemen van het wettelijk pensioen voor werknemers die verder blijven werken, ook al voldoen ze aan de voorwaarden om met vervroegd



pensioen te gaan.

- De mogelijkheid te behouden om het aanvullend pensioen op 60 jaar op te nemen:
- Voor werknemers geboren in 1958 of vroeger (58 jaar in 2016), het voorstel van de regering betreft werknemers geboren vóór 1956.
- Voor werknemers die ontslagen werden met het oog op SWT vanaf 55 jaar of vroeger, in het kader van een sociaal plan dat werd afgesloten en ingediend vóór 1 oktober 2015.
- SWT gelijk te stellen met werkloosheid om te genieten van het belastingtarief van 10 procent in geval van vereffening van het kapitaal op 65 jaar (in plaats van 16,5 procent). Om het tarief van 10 procent te genieten, moet men immers gewerkt hebben tot 65 jaar of, in geval van werkloosheid, beschikbaar geweest zijn voor de arbeidsmarkt, wat niet het geval is voor de bruggepensioneerden met maximale vrijstelling.

Bron: De Nieuwe Werker

Aanvullend pensioen: drie soorten contracten

Er moet een onderscheid worden gemaakt tussen drie soorten contracten die tussen inrichter en pensioeninstelling gesloten worden.

1. Met garantie op de reserves

Dit contract biedt een tariefgarantie op de verworven reserves. In dit soort contract blijft de rentevoet van 3,25 procent/3,75 procent op de reserves gegarandeerd, maar vanaf de wetswijziging zal het rendement van de premies worden afgestemd op de nieuwe tarieven (tussen 1,75 en 3,75 procent).

2. Met garantie zowel op de reserves als op de toekomstige premies

Dit contract biedt een tariefgarantie zowel op de verworven reserves als op de toekomstige premies. In dit soort contract is het tarief op de reserves en op de premies gegarandeerd. Een tariefwijziging heeft enkel impact op het deel van de toekomstige premies dat de premie op het moment van de wijziging overstijgt.

3. Zonder enige tariefgarantie

Hierbij zijn de rendementen van de premies variabel naargelang van de afgesproken regels (contract/beheerscontract).

Moderniseringsplan van minister Galant

Tijd om ons bondgenootschap te versterken

Als het aan minister van Mobiliteit Jacqueline Galant (MR) ligt, moet alles bij de Belgische spoorwegen drastisch veranderen. Met haar Moderniseringsplan schuift ze alles op de schop. Volgens ACOD Spoor is dit een grote vergissing. Niemand zal er beter van worden: niet de reiziger, niet de belastingbetaler en ook niet het personeel.

In dat befaamde Moderniseringsplan stuiten we onder meer op de volgende punten:

- Een investering in zitjes (die trouwens al gepland was door de vorige regering).
- Minder personeel (en dus minder dienstverlening aan de reizigers).
- Duurdere treintickets (om de wifi-verbindingen op de trein te betalen?).
- Langere reistijden.
- Minder treinverbindingen.
- Meer contractuele werknemers.
- De afbouw van sociale voordelen voor het personeel.

Kortom, de middelen en dienstverlening worden onttrokken aan het personeel en de reizigers. Intussen is er wel voldoende geld voor een nieuwe spoortunnel van 8 miljard euro waardoor amper acht goederentreinen per dag zullen rijden. Blijkbaar zijn de noden van het bedrijfsleven belangrijker dan die van de reizigers of

het personeel – die als een noodzakelijk kwaad beschouwd worden.

De gevolgen zijn niet voor iedereen meteen duidelijk

Volgens ACOD Spoor mankeert het de regering-Michel en minister Galant aan visie. Willen we een vuist maken tegen het Moderniseringsplan, dan hebben we meer nodig dan enkel onze syndicale acties.

Het Moderniseringsplan valt immers op verschillende manieren te interpreteren en sommigen zullen maar al te graag de nadruk leggen op de ogenschijnlijk snelle voordelen.

De gevolgen op lange termijn zijn niet voor iedereen meteen duidelijk. We merken immers nu al dat steeds meer mensen overtuigd geraken van de overbodigheid van de subsidiëring van openbare diensten of de statutaire invulling van de werknemers. Ook veiligheid is enkel maar een 'hot topic' wanneer er ongevallen gebeuren. En over de dienstverlening maken velen zich slechts druk wanneer hun trein te laat is of afgeschaft wordt.

Sensibiliseren van de reizigers

Daarom is het belangrijk dat ACOD Spoor het overzicht bewaart en probeert samen met de reizigers een vuist te maken. We

zijn immers bondgenoten in dezelfde strijd. Wellicht zal de treinreiziger op termijn de grootste geldschietster worden van de dienstverlening per spoor. De werkgevers hebben al laten weten dat zij niet de meerkosten willen dragen voor de (duurdere) abonnementen voor het woon-werkverkeer.

ACOD Spoor moet dus werk maken van de sensibilisering van de reizigers. We moeten hen uitleggen wat de gevolgen van een Moderniseringsplan zonder visie zijn voor hen. Een correcte prijs, een realistische reistijd, en een veilige en goed begeleide treinreis op een degelijk onderhouden trein en spoorweginfrastructuur – dat alles moet ook voor de reizigers een vanzelfsprekende eis worden. Daarbij moeten we eveneens duidelijk maken dat het personeel zijn rechten heeft: verloning, pensioen, compensatietijd, gezondheid en evenwicht tussen werk en privé. Laat ons daarom op een intelligente manier reageren op de plannen van de regering-Michel en minister Galant. Indien we erin slagen het vertrouwen van de reiziger te winnen voor onze syndicale doelstellingen, dan smeden we een solidariteitsband waar noch de regering, noch de werkgeversorganisaties om heen kunnen.

Jean Pierre Goossens



Sociaal akkoord voor de sector goederenactiviteiten Ondanks verzet van ACOD Spoor

Voor de tweede keer worden de personeelsleden van de goederenactiviteit in de steek gelaten door een erkende organisatie. ACOD Spoor stond alweer alleen in de strijd voor het behoud van een statutair kader bij B-FS (Freight Services) van 531 VTE's (voltijdse equivalenten), dat nochtans al afgesproken was in het vorige protocolakkoord van 2010.

ACOD Spoor heeft steeds aangedrongen om het B-FS-kader onder te brengen bij Infrabel om zo de 'niet-discriminerende rangeeractiviteiten' aan alle spooroperatoren te kunnen aanbieden.

Na lang aandringen volgde in april 2014 eindelijk een evaluatie van het vorige protocolakkoord. Het was voor ACOD Spoor duidelijk dat het resultaat hiervan niet positief zou zijn voor het betrokken personeel. We stellen ons immers vragen over de neutraliteit van de opsteller(s) van de evaluatie. Was dat dan echt wel in het belang van de NMBS of van NMBS Logistics? Na een aantal werkvergaderingen in 2015 werd er een document voorgelegd aan de erkende organisaties. Dankzij een staking

op 24 september 2015 konden we toch enkele aanpassingen afdwingen. Maar ACOD Spoor wilde nog meer duidelijkheid voor de personeelsleden die niet de overstap wensten te maken naar NMBS Logistics.

Toch een akkoord

Op de Nationale Paritaire Commissie van 5 oktober 2015 is het 'Sociaal akkoord sector Goederenactiviteiten' eenzijdig goedgekeurd zonder ACOD Spoor. Dit protocol regelt de terbeschikkingstelling van statutaire personeelsleden naar NMBS Logistics en dit zou uitsluitend op vrijwillige basis zijn.

Deze overstap houdt uiteraard in dat de tewerkstelling gebeurt onder de arbeidsvoorwaarden van NMBS Logistics en dit volgens het arbeidsreglement van het PC 226. Normaal was het voorzien dat alleen de bedienden in het PC 226 zouden zitten en de arbeiders in het PC 140.03. Er blijkt echter een overeenkomst te zijn dat iedereen in PC 226 terechtkomt.

NMBS Logistics wenst tegen 17 december

2015 duidelijkheid over het aantal personeelsleden dat de overstap willen maken. Wanneer er onvoldoende mensen bereid zijn om te stap te wagen, zal de NMBS in tussentijd de nodige maatregelen nemen om de continuïteit te verzekeren.

Ongenoegen bij personeel

Het personeel van B-FS heeft haar ongenoegen over dit protocol laten horen met een stakingsactie op 19 en 20 oktober 2015 om alsnog een beter resultaat te verkrijgen voor het statutair personeel. Dit dossier is voor ACOD Spoor nog steeds niet afgesloten. We kijken uit naar de reactie van het personeel op de infosessies die gehouden worden om de mensen te overtuigen de stap te zetten. Indien je meer informatie wenst of problemen ondervindt op het terrein, dan kan je steeds terecht bij je gewestelijke secretaris voor de nodige ondersteuning.

Rudi Dils

Liberalisering binnenlands personenverkeer Uitstel maar geen afstel?

De Europese Raad heeft op 8 oktober 2015 een politiek akkoord goedgekeurd over een aantal voorstellen voor de liberalisering van het binnenlands personenverkeer per spoor. Heeft dit geresulteerd in een (lang) uitstel ervan?

De voorstellen van de Europese Raad maken deel uit van de marktpijler van het vierde spoorwegpakket. De geëiste opdeling van het spoornet is voorlopig volledig verdwenen. België kan dus blijven werken met één contract voor het vervoer van reizigers over het hele spoornet, indien het dat wil.

De inwerkingtreding van de liberalisering voor het binnenlands personenverkeer was gepland tegen 2023. Er wordt nu gegaan voor een overgangperiode van 10 jaar na de goedkeuring van het spoorpakket, gepland in het voorjaar van 2016. Dit betekent uitstel tot ten minste 2026. Afhankelijk van het toewijzen van de contracten, mogelijk tot 2019, zou dit in de praktijk kunnen oplopen tot 2034.

De directe gunning van een contract kan gebeuren onder bepaalde voorwaarden, zoals de verbetering van de kwaliteit van het vervoer en kostenefficiënter transport. De NMBS zal dus flink moeten verbeteren op het vlak van onder andere stiptheid, frequentie van het aanbod en kwaliteit van het materieel.

ACOD Spoor beseft dat met dit akkoord de liberalisering niet volledig van de baan is. De toepassing ervan hangt ook af van de huidige regering. Die kan immers zelf initiatieven nemen om alsnog andere operatoren op ons spoorwagennet te laten rijden. Samen met ETF (Europese Transport Federatie) zullen we dit dossier nauwlettend blijven opvolgen.

Rudi Dils

foto: Justus Lipsiusgebouw, waarin de Europese Raad zetelt.





De Lijn Stroeve onderhandelingen over sociale programmatie 2015-2016

Op 30 januari 2015 keurde de Groep van Tien het interprofessioneel akkoord (IPA) 2015-2016 goed. Het ABVV weigerde dit akkoord te ondertekenen, omdat verschillende geledingen van het ABVV (waaronder ook ACOD TBM) geen mandaat gaven om deze overeenkomst aan te gaan. De inhoud was voor ons immers onvoldoende: het personeel van De Lijn zou er te veel op achteruitgaan. Nu blijkt dat de Vlaamse regering zelfs dit minimale IPA niet wil respecteren. Voor ACOD TBM is dit een brug te ver.

Een mager IPA

Het IPA schreef niet enkel een volledige loonstop voor 2015 voor, de ondertekenaars moesten zich ook akkoord verklaren met een indexsprong. Daartegenover stond dat er vanaf 2016 de mogelijkheid was om op bedrijfsniveau een maximale verhoging van de loonmassa van 0,50 procent bruto en 0,30 procent netto overeen te komen. Hoe dan ook zou het personeel van De Lijn door dit akkoord koopkracht verliezen.

Bedrog

Normaal gezien honoreerde de Vlaamse

regering bij De Lijn steeds het afgesloten IPA, dat de marges uitzet bij een openbare dienst die strikt genomen een Vlaamse aangelegenheid is. Nu ziet ACOD TBM echter gebeuren wat we steeds gevreesd hebben: minister van Mobiliteit Ben Weyts (N-VA) weigert voor 2016 zelfs die kleine enveloppe voor De Lijn te voorzien om het (voor ons al ver ondermaatse) IPA te financieren. Hij komt het akkoord dus niet na – op één regel uit het IPA na: de indexsprong waardoor het personeel 2 procent loonsverhoging mist, moet wel toegepast worden. De 0,80 procent loonsverhoging als tegemoetkoming, die onmogelijk het financieel verlies van een indexsprong zou kunnen compenseren, lapt de Vlaamse regering zo aan haar laars. Dit is puur bedrog. Minister Weyts stelt dat de cao 2015-2016 maar intern moet gecompenseerd worden binnen het exploitatiebudget van De Lijn.

Geen broekzak-vestzak-operatie

Tijdens het paritair comité van 15 oktober liet de directeur-generaal van De Lijn met een paar omwegen verstaan dat hij het bedrag dat hij in 2016 nodig heeft voor de uitvoering van een cao op een of andere manier wil vinden bij het personeel zelf.

Daarop liet ACOD TBM klaar en duidelijk weten dat de werknemers van De Lijn in geen geval van plan zijn de sociale programmatie uit eigen zak te betalen. Het minste wat de directie van De Lijn kan doen, is binnen het eigen budget de middelen te vinden die de regering niet wil geven.

Tijdens het paritair comité van 5 november verklaarde de directie zich bereid om het mandaat te vragen aan de raad van bestuur om in dit kader verder te kunnen onderhandelen met de vakbonden. Het volgend paritair comité waarop de besprekingen worden voortgezet, vindt plaats op 11 december 2015.

Los van de hele discussie omtrent de 0,80 procent compensatie, zijn voor ACOD TBM de afspraken omtrent werkzekerheid, respect voor de statuten en eerder gemaakte afspraken en cao's de belangrijkste dossiers op de onderhandelingsagenda van dit paritair comité. Tot eind oktober 2015 heeft de directie hiervoor geen enkele garantie willen bieden, integendeel zelfs. Tegen 11 december willen we hierover meer duidelijkheid.

Rita Coeck

De Lijn

Op weg naar een harmonisatie van het premiestelsel?

De voorbije twee jaar bracht de directie de harmonisatie van het premiestelsel geregeld ter sprake. Met het oog op een administratieve vereenvoudiging en op besparingen, gaf de directie steeds aan dat ze een aantal premies wil schrappen. Een rode draad heeft ACOD TBM in deze plannen echter nooit kunnen ontwarren.

Op elk syndicaal overlegmoment werd ons een inhoudelijk drastisch gewijzigd overzicht gegeven van premies die volgens de directie van de oude naar een nieuwe toestand zouden moeten evolueren, zonder dat wij daar maar enigszins hadden over onderhandeld. Het leek ons een beetje om willekeur te gaan. ACOD TBM beschouwde het dossier dan ook als een zoveelste lukrake poging om de besparingsobsessie bij De Lijn voort te zetten ten koste van het personeel. ACOD TBM heeft steeds benadrukt dat

premies die in de loop der jaren bedongen werden door de sociale partners, niet zomaar in rook kunnen opgaan. Het schrappen zou immers al te diep snijden in de inkomsten van de begunstigden. Hierover besprekingen aanvatten, zagen we helemaal niet zitten.

Het definitieve voorstel?

Op het paritair comité van 4 november kwam de directie met alweer een nieuw overzicht. Volgens de directie zou het nu over het definitieve voorstel gaan. Het gaat hierom:

- Oude (uitgestorven) premies van voor het oprichten van De Lijn, waarvan op dit ogenblik niemand nog begunstigde is, worden geschrapt.
- Een aantal premies wil De Lijn schrappen zonder compensatie.
- Enkele premies wil De Lijn afkopen met

een eenmalige premie, op basis van de huidige vergoeding berekend tot de leeftijd van 65 jaar van de rechthebbenden.

Bereid tot luisteren

Dit is de eerste keer dat De Lijn eindelijk een toegift wil doen om haar premiestelsel administratief te vereenvoudigen, zonder dat het personeel er financieel nadeel hoeft voor te lijden. ACOD TBM zal daarom deelnemen aan de besprekingen hierover tijdens het paritair comité van 11 december 2015. Uiteraard verklaarden we ons alvast niet akkoord met het deel van vergoedingen, die wat de directie betreft op de helling staan en waarvoor zij geen of onvoldoende compensatie wenst te bieden.

Rita Coeck

Oproep tot kandidaturen Statutair Congres ACOD TBM Vlaamse regio

Op 17 februari 2016 organiseert ACOD TBM Vlaamse regio haar vierjaarlijks Statutair Congres. Tijdens dit congres moeten conform het huishoudelijk reglement de volgende mandaten opnieuw ingevuld worden:

- Regiosecretaris: Rita Coeck, uittredend en herverkiesbaar.
- Voorzitter: Willy Claes, uittredend.
- Vicevoorzitter: Ronnie Danckaert, uittredend en herverkiesbaar.
- Een verificateur van de federale rekenin-

gen: Martine Backs, uittredend en herverkiesbaar.

De schriftelijke kandidaturen moeten vóór 15 januari 2016 toekomen op het federale secretariaat ACOD/TBM, Fontainasplein 9/11 in 1000 Brussel.

Statutair Congres ACOD TBM Antwerpen

Op 22 januari 2016 organiseert ACOD TBM Antwerpen haar vierjaarlijks Statutair Congres. Tijdens dit congres moeten de volgende mandaten opnieuw ingevuld worden:

- Gewestelijk secretaris: Luc Vervoort, uittredend en herverkiesbaar.
- Gewestelijk voorzitter: Karine Vermeiren, uittredend en herverkiesbaar.

De kandidaturen moeten voldoen aan de criteria van het huishoudelijk reglement en vóór 4 januari 2016 schriftelijk ingediend worden bij de voorzitter van de sector, Ommeganckstraat 47/49 in 2018 Antwerpen.



MIVB

Veiligheid: een gedeelde taak van politie en veiligheidsdiensten

Naar aanleiding van enkele recente problemen in de samenwerking tussen politie en veiligheidsdiensten van de MIVB, is besloten een sensibiliseringscampagne te lanceren om het wederzijds respect van beide diensten te bevorderen.

Politieagenten en medewerkers van de veiligheidsdiensten zullen samen bekijken hoe de samenwerking en het beheer van de agressie verbeterd kunnen worden.

Welke extra maatregelen worden genomen?

- De toegestane versterking van de agenten op het MIVB-net zal realiteit worden.
- Wanneer zich op een probleemlijn een incident voordoet (bijvoorbeeld agressie of het gooien van projectielen), zal systematisch een politiepatrouille uitgestuurd worden om eventuele actoren te intimideren.
- Er zal nog meer aandacht besteed worden aan het verbeteren en versnellen van de communicatie tussen enerzijds de dispatching en de bestuurders, en

anderzijds de controleurs van beide partijen. Het noodsignaal ingeschakeld door de bus-, tram- of metrobestuurder werd tot nu toe nog niet systematisch en onmiddellijk naar de politie doorgezonden, waardoor de interventietijd natuurlijk vertraging opliep. De bevoegde overheidsdiensten en de directie van de MIVB zijn echter overeengekomen om binnen de kortst mogelijke tijd ook hiervoor een oplossing uit te werken.

- Stadwachters zullen net zoals politieagenten een vrijkaart krijgen, zodat ook zij tijdens al hun verplaatsingen nog een oogje in het zeil kunnen houden. De ACOD vroeg daarbij of deze opdracht ook niet gedeeltelijk door onze 'senior' agenten zou kunnen worden uitgevoerd.

Bijkomende vragen

Rekening houdend met het groeiend aanbod en de toenemende frequentie, moet dringend nagekeken worden of het aantal ETP-agenten deze evolutie niet moet volgen, met meer interventiepatrouilles, zowel tijdens de week als in de weekends.

We hebben immers vastgesteld dat het aantal reizigers de laatste jaren met 25 procent is toegenomen, terwijl de interventieteams deze trend nog niet gevolgd zijn. Ook binnen de andere ondersteunende diensten (dispatchers, supervisors, lijnmanagers) moet deze lijn doorgetrokken worden.

Indien er zich ondanks al deze maatregelen toch een incident voordoet, is het van het allergrootste belang zo vlug mogelijk contact te nemen met onze verantwoordelijke voor deze materie, Jean-Luc Closset. Zo kunnen de procedures voor erkenning door de verzekeraar Ethias en de psychologische begeleiding zo goed en zo snel mogelijk opgestart worden.

De ACOD zal er intussen blijven op toezien dat de MIVB een einde maakt aan onaanvaardbare en agressieve uitpattingen en onrechtmatige klachten van reizigers tegenover de MIVB-agenten, en dit via alle mogelijke sociale en mediakanalen.

Dario Coppens



MSO-plan De verklaring van ACOD Post op het paritair comité

Na een jaar van gesprekken, harde discussies, onderhandelingen en diverse breekpunten met de vakbonden, heeft bpost beslist om het 'Nieuw Distributiemodel van MSO' op de agenda te plaatsen van het paritair comité van 29 oktober 2015. Wat houdt het model in? En hoe ziet ACOD Post dit cruciale dossier?

ACOD Post heeft onze militanten via vormingsdagen het voorbije jaar continu op de hoogte gebracht van de stand van zaken in dit dossier. De laatste weken hebben we dit gedaan via informatiefiches voor onze leden. We kozen ervoor om onze verantwoordelijkheid op te nemen en bijgevolg aan de onderhandelings tafel de toekomst van onze leden op een harde maar correcte wijze te verdedigen. Duidende banen dreigen immers verloren te gaan.

ACOD Post wil meer garanties

Op het paritair comité heeft ACOD-CGSP 16 bijkomende eisen gesteld.

Voor 'sorteercentra' en 'uitreiking':

- Behoud van de compensaties die worden geboden voor de eindejaarsperiode.
- De zaterdagdienst vastleggen op een minimumduur van 3.48 uur, waardoor een volledige maaltijdcheque verzekerd is.
- Interne werkzekerheid voor de huidige en toekomstige activiteiten, vooral voor de activiteiten die betrekking hebben op de uitreiking van de pakjes en dagbladen.
- Aan het deeltijds werkende personeel een voltijds contract voorstellen.

Voor 'uitreiking':

- Invoering van een overgangsperiode voor de contractuele personeelsleden om het tweetaligheidsgetuigschrift te behalen voor de tweede plaatselijke mobiliteit in de nieuwe versie.
 - Voor de lokale mobiliteit:
 - Toepassing van de nieuwe regels voor de reorganisaties 2015.
 - Dezelfde prioriteitsregel voor het verkrijgen van een dienst als voor de voorbereiding (statutairen, baremieke contractuelen, hulppostmannen, voorlopige benutting).

Voor 'sorteercentra':

- Invoering van een minimumorganisatie voor de zaterdag en zondagen, zodat vrijwillige versterking kan worden ingezet, met de in het akkoord geplande compensatie.
- Het dossier 'Wendbaarheid' moet op twee pilotsites worden getest en regelmatig geëvalueerd. Gecombineerd met bijkomende aanwervingen van hulppostmannen.
- Een duidelijk afgelijnd kader onder de controle van de in het syndicaal statuut voorziene vergaderingen (ZOC).
- Strikte voorwaarden voor wijziging van een uurrooster in de wendbare diensten. De uurroosters mogen niet tot 1 uur voor de aanvang van de vakantie worden meegedeeld aan de betrokken personeelsleden.
- Uitstel van de verhuizing van de CFC-machines tot wanneer het nieuwe Brussel X is opgestart.

Voor 'retail':

- Invoering van een echte sociale dialoog.
- Objectief overleg voor de twee bijkomende

mende prestatie-uren voor de toekomstige LS-diensten.

- De verlate organisatie evalueren en bespreekbaar maken.

Aanvullende verklaring van Jean-Pierre Nyns, algemeen secretaris van ACOD Post

“Mevrouw de voorzitter, Ik wil aan onze verklaring twee eisen toevoegen. Meer bepaald over de sociale dialoog en bij uitbreiding daarvan het respect over het syndicaal statuut. U en het management van bpost kan zich daarbij afvragen wat het syndicaal statuut te maken heeft met dit dossier. Dat is namelijk alles, mevrouw. Het syndicaal statuut is een afsprakennota waarin rechten en plichten tussen de werkgever en de werknemer opgenomen zijn. Het gaat daarbij over het respecteren van de sociale dialoog met de afgevaardigden van de werknemers en het respect in de omgang met hen die alle dagen op het terrein het verschil maken. Wij moeten spijtig genoeg vaststellen dat er in de praktijk weinig te merken is van de oproep van onze CEO voor het voeren van een sociale dialoog en een omgang met het personeel waarbij er geen sprake mag zijn van normvervaging. Ik wil niet veralgemenen, er zijn wel degelijk managers en hun teams die het verschil maken, maar er zijn er die onverschilligheid tegenover het personeel en tegenover de vertegenwoordigers van het personeel koesteren. Ik ga niet in detail treden, maar dat de zwaksten in onze organisatie continu met ontslag bedreigd worden, is een feit. Dat het lokaal management hen daardoor tracht te ver-

plichten om bijvoorbeeld een zesde dag te werken. Of dat reeds toegekende verloven willekeurig ingetrokken worden. Of dat het personeel gewoon niet krijgt waarop het recht heeft. Letterlijk wekenlang discussiëren om iets te krijgen waarop u recht heeft, dat is onverschilligheid, mevrouw. En het is die onverschilligheid die dodelijk is voor de toekomst van dit bedrijf.

Wij begrijpen de noodzaak van dit dossier, maar begrijpt bpost ook dat het personeel de laatste 10 jaar continu heeft te horen gekregen dat alle veranderingen er moeten komen om het hoofd te bieden aan de opkomende concurrentie? Dat zij onder tussen het kapitaal en de winst van bpost hebben zien wegvloeien? In deze context heb ik alle begrip voor het wantrouwen dat op de werkvloer heerst en voor de vele vragen die de mensen zich blijven stellen. Concreet wil ik twee zaken toevoegen aan ons eisenpakket, namelijk:

- Dat niet alleen onze CEO, maar ook het lokaal management en hun teams zich letterlijk engageren om het syndicaal statuut te respecteren.

- Dat bpost zijn verantwoordelijkheid neemt en ongeacht wat het resultaat van dit paritair comité ook mag zijn, op het terrein aan iedereen duidelijk gaat uitleggen waarom dit MSO-plan noodzakelijk is en wat de afspraken zijn die daarrond gemaakt werden.”

Positief advies (maar niet zonder voorwaarden)

Na de eisenbundel van ACOD-CGSP heeft ook het VSOA zijn verklaring afgelegd. Zij hebben zich aansloten bij onze eisen. ACV-

CSC Transcom heeft geen eisen gesteld op het paritair comité.

Na een onderbreking van de vergadering, op vraag van bpost zelf, heeft het bedrijf een verklaring afgelegd die erop neerkwam dat aan al onze eisen tegemoet gekomen wordt.

Daarop verklaarde Jean-Pierre Nyns, uit naam van ACOD-CGSP en VSOA-SLFP:

“Mevrouw de voorzitter, Wij stellen vast dat bpost goed geluisterd heeft naar onze eisen. Na de verklaringen van Mark Michiels, Marc Huybrechts en Philippe Dubois – vertegenwoordigers van het DirCom voor respectievelijk HR&O, MRS en MSO – stellen we vast dat aan al onze eisen voldaan werd. In afwachting van de definitieve teksten en op voorwaarde dat onze eisen daarin correct omschreven zijn, kunnen wij positief advies geven aan dit MSO-plan. Daarbij vragen wij expliciet aan bpost dat het bedrijf zelf aan het management en aan al het personeel, spoedig en in duidelijke taal, gaat uitleggen welke maatregelen waarom nodig zijn en wat de gemaakte afspraken inhouden. Wij behouden ons het recht voor om ons advies in te trekken als zou blijken dat de afspraken op de werkvloer niet gerespecteerd worden. Idem indien de evaluatie van de wendbare diensten in de pilootsorteercentra van Charleroi en Antwerpen negatief zou uitvallen.”

Jean-Pierre Nyns

Solidariteit en onderhandelen werken

14 jaar geleden werd luchtvaartmaatschappij Sabena failliet verklaard. Sabena was een maatschappij met aanzien, bekend als zeer veilig én met degelijk personeel. De meeste mensen zouden ook nooit geloofd hebben dat Sabena failliet kon gaan. Sabena is tot op heden het grootste faillissement dat de Belgische geschiedenis ooit gekend heeft. Duizenden werknemers werden afgedankt.

Op dat ogenblik had ik met toenmalig minister Frank Vandenbroucke daarover een gesprek in de wandelgangen. Minister Vandenbroucke verraste me met de uitspraak dat het grootste sociaal bloedbad niet bij Sabena gebeurde, maar wel bij De Post zou komen. Op dat ogenblik werkten bij De Post meer dan 42.000

werknemers. Dat was even slikken. Hij doelde op het dalende volume aan briefwisseling dat zich de komende jaren zeker zou manifesteren en het gebrek aan alternatieve inkomsten. Online-shoppen was toen nog niet aan de orde.

Ondertussen is De Post bpost geworden en werd een oubollige staatsinstelling omgevormd tot een modern winstgevend bedrijf. Dat was alleen mogelijk dankzij de flexibiliteit en dagelijkse inspanningen van het personeel, dankzij de sociale dialoog en dankzij de wil om tot het laatste ogenblik te blijven onderhandelen. Enkel en alleen daardoor werd een tweede Sabena vermeden.

Jean-Pierre Nyns

Militant in de kijker: Ward De Neys

"Wie verdedigt de werknemers als de vakbond het niet doet?"

ACOD Post sprak met Ward De Neys, gepensioneerd sectorafgevaardigde van ACOD Post en nog steeds actief als vertegenwoordiger van de gepensioneerden in verschillende commissies.

Ward, hoe zag je loopbaan eruit?

Ward: "Ik begon in april 1960 als hulp-werkman in de zegeldrukkerij in Mechelen. In 1964 volgde een statutaire benoeming als technicus-drukker. In 1989 werd ik voor ACOD Post gewestelijk secretaris in het gewest Mechelen, dat in 2003 gefusioneerd is met het gewest Antwerpen. Daar ben ik begin 2004 met pensioen gegaan."

Momenteel ben je nog steeds zeer actief binnen de gepensioneerdenwerking van ACOD Post en ACOD.

Ward: "Ja, na mijn pensioen werd ik verkozen als voorzitter van de seniorencommissie van ACOD Post Antwerpen-Mechelen. Zo kwam ik terecht in de Vlaamse seniorencommissie van ACOD Post, waar ik vrij snel voorzitter werd. Vanuit deze functie vertegenwoordig ik – als lid – de gepensioneerden in de Vlaamse Intergewestelijke

van ACOD Post en in het Vlaams Interge-westelijk Bureau van de ACOD. Je zou dus kunnen stellen dat ik de gepensioneerden binnen de ACOD en ACOD Post een stem geef."

Hoe kijk jij als gepensioneerde postmedewerker naar de evolutie van bpost?

Ward: "De situatie binnen bpost is totaal anders dan in de tijd dat ik nog actief was. Het valt op dat het werkritme en de stress nu duidelijk veel hoger liggen dan toen. Ik heb ook het gevoel dat het familiale karakter van het werken bij de post van vroeger grotendeels is verdwenen. De sociale rol van het postpersoneel is de laatste jaren sterk verminderd, en dit zowel voor de postbode op ronde, als voor de loketbedienden in de postkantoren. Anderzijds zien we toch ook dat het imago van bpost in de publieke opinie verbeterd is. Waar het bedrijf vroeger de naam had een oubollig overheidsbedrijf te zijn, is de reputatie nu heel wat positiever. En ook in de pers wordt bpost nu meestal vernoemd als een modern en zelfs winstgevend bedrijf. Toch maak ik me ook zorgen over de toekomst van bpost als ik de recente ontwikkelingen bekijk en van collega's in actieve dienst hoor over de niet aflatende golf van besparingen en reorganisaties."

Hoe zie jij, met jouw ervaring als vakbondsafgevaardigde, het syndicalisme?

Ward: "Een vakbondsvertegenwoordiger moet luisteren naar de leden en hen helpen. Toch mogen we ook niet blind zijn voor de omgeving waarin we werken. We moeten dus ook luisteren naar het bedrijf en de publieke opinie. Die bepalen immers mee het speelveld waarbinnen wij als vakbonden kunnen opereren. Een bedrijf zonder klanten is een bedrijf dat geen werknemers nodig heeft. Ik blijf er wel van overtuigd dat het syndicalisme nu misschien nog meer dan vroeger broodnodig is, zeker als we kijken naar de huidige maatschappelijke evolutie.

Sociale achteruitgang en afbouw van de openbare diensten zijn meer regel dan uitzondering."

Zijn gepensioneerde collega's nog belangrijk voor bpost en voor de ACOD?

Ward: "De eerder genoemde familiale sfeer bij de post zorgde er steeds voor dat de werknemers zich zeer betrokken voelden bij 'hun' post. Ook ná hun pensioen blijven de meeste 'postiers' het wel en wee van hun vroegere werkgever volgen. Ook dán maken ze zich soms nog zorgen over de toekomst ervan. Vaak hebben ze bovendien nog familieleden in actieve dienst. Omdat het bedrijf zelf als commerciële organisatie niet echt veel wil investeren in de ex-werknemers, is hier volgens mij een belangrijke rol voor de vakbonden weggelegd. Via de syndicale gepensioneerdenverenigingen kan je immers in contact blijven met je ex-collega's. Hierbij zou ik dan ook een warme oproep willen doen aan alle collega's om aangesloten te blijven bij de ACOD als ze het bedrijf verlaten. Ik denk dat dit erg belangrijk is. Hoe langer hoe meer zien we immers een verontrustende afbouw van de rechten, voordelen en sociale verworvenheden van degenen die na een lange carrière eindelijk van de welverdiende rust zouden moeten kunnen genieten. Wie zal hen verdedigen als de vakbond het niet doet? Ik zal me in elk geval vanuit mijn eigen positie en met de mandaten die me binnen ACOD gegeven zijn, blijven inzetten voor de goede zaak."

Jean-Pierre Nyns



Project Combo bpost brengt boodschappen aan huis

In oktober 2014 lanceerde bpost het project Combo in de regio's Brussel, Halle-Vilvoorde en Waals-Brabant. Door het succes en de tewerkstelling dat het met zich meebrengt, is Combo sinds eind september ook beschikbaar in Antwerpen. Bedoeling is om nog uit te breiden in Vlaanderen.

Vele verkopers worstelen met belangrijke uitdagingen om te kunnen blijven voldoen aan de veeleisende consument. bpost kan die verkopers helpen met Combo. Met Combo levert bpost boodschappen, online aangekocht bij verschillende winkels, aan huis bij de klant. Er kunnen zowel verse, droge, gekoelde en ingevroren producten besteld worden. Men kan online bestellen tot middernacht, de boodschappen worden de avond nadien al geleverd. Ook de betaling van de goederen neemt bpost op zich. De klant betaalt 9,95 euro aan bpost voor de levering. Niet alleen grootwarenhuizen, maar ook slaggers, bakkers en andere lokale kleine handelaars verkopen hun goederen via Combo. Getuige daarvan is het toenemend aantal deelnemende handelaars.

Aandacht voor veiligheid en gezondheid

Er wordt op regelmatige basis met Preventie afgesproken voor opleidingen in 'heftechnieken'. Het gebruikte materiaal wordt gecontroleerd en er worden aanwijzingen voor verbetering gedaan.

Er zijn ook feedbackmomenten gepland met de postmannen die werken in het project Combo. Daar kunnen ze zich uitspreken over de manier van werken, en ideeën geven om dit efficiënter en aangenamer te maken.

Jean-Pierre Nyns



Intersectorale basisvorming in West-Vlaanderen Vakbondsvorming: een opleiding met vooruitzichten

ACOD Post wil haar militanten een degelijke opleiding geven. Die begint met de sectorale basisvorming, gevolgd door de intersectorale basisvorming die in vier sessies loopt, gespreid over twee jaar. In West-Vlaanderen werd die vierde sessie op 30 oktober afgesloten. De afgestudeerden kregen hun 'diploma' tijdens een receptie.

Wie de intersectorale basisvorming volledig afwerkt, kan daarna de kadervorming volgen. Heb je daarvoor interesse, laat dan iets weten aan je gewestelijk secretaris. De deelnemers die nog geen volledige intersectorale basisvorming hebben gevolgd (enkele dagen gemist), zullen de gecontacteerd worden om een inhaalsessie te volgen in het voorjaar van 2016.

Jean-Pierre Nyns



Sociale programmatie 2015-2016

Een akkoord voor Nieuwjaar lijkt moeilijk

Na zeven vergaderingen van het paritair comité 326 (sector gas en elektriciteit) stelt ACOD Gazelco vast dat een akkoord tegen het einde van het jaar (de streefdatum) moeilijk wordt. Wij willen alvast nog enkele essentiële toegevingen van de werkgevers.

Welke bestanddelen kan volgens de werkgevers een mogelijk akkoord bevatten voor de gebaremiseerde werknemers?

Koopkracht:

- Vanaf 1 januari 2016: een forfaitair jaarlijks bruto bedrag van 187,50 euro (indexeerbaar, momenteel komt dit op 250 euro) toegekend onder de vorm van een recurrente premie, betaald in augustus en met dezelfde toepassingsmodaliteiten als de eindejaarspremie, maar wel met een andere referteperiode.
- Vanaf 1 januari 2016: de faciale waarde van de maaltijdcheques stijgt voor iedereen van 7 naar 8 euro (geen wijziging van de werknemersbijdrage).

Sociale maatregelen:

- Vanaf 1 januari 2016: de fietsvergoeding verhoogt met 0,01 euro tot 0,22 euro/km, volgens de bestaande toepassingsmodaliteiten.
- Gezondheidszorg (terugbetaling ambulante zorgen en hospitalisatieverzekering): alle kinderen van de werknemers worden rechthebbenden, waar die zich ook mogen bevinden, mits ze voldoen aan de bestaande bijkomende voorwaarden.

Aandachtsgroepen:

- 0,10 procent van de loonmassa wordt besteed aan deze doelgroep.

Tewerkstelling:

- Bij grote reorganisaties met een impact op de tewerkstelling en waarbij de betrokken werknemers geen functie meer kunnen invullen in de organisatie, zullen de betrokken ondernemingen, in het kader van mogelijke oplossingen, contact opnemen met andere ondernemingen van de sector en de tewerkstellingscel van het PC 326 over de eventuele concrete oplos-

singen informeren. Deze werkwijze loopt proef van 1 januari 2016 tot 31 december 2017. Nadien volgt een evaluatie door de sociale partners.

Glijdende uurroosters:

- De werkgevers willen meer flexibiliteit voor de arbeidsduur en arbeidstijden voor werknemers met glijdende uurroosters: tot 9 uur per dag en 45 uur per week. Pas daarna kan er sprake zijn van overuren. Aanleiding tot hun vraag is een overheidscontrole hier rond bij Elia na een klacht van een werknemer.

Vervroegde uitstap:

- De werkgevers gaven schriftelijk aan dat een vervroegde uitstap (enkel voor arbeidsvoorwaarden vóór 2002) zoals nu behouden blijft.

Tijdskrediet:

- Via een aparte sectorale cao voor alle werknemers (dus ook voor kaderleden) zou het recht op uitkeringen in het kader van tijdskrediet verlaagd worden tot 55 jaar voor een landingsbaan, voor werknemers met een lange loopbaan of met een zwaar beroep of die tewerkgesteld zijn in een onderneming in moeilijkheden of herstructurering, en dit voor 2015-2016.

ACOD Gazelco argumenteerde nogmaals dat een verhoging van de maaltijdcheques, de uitbreiding van de recht-hebbenden inzake gezondheidszorgen (enkel indien ook reeds bestaande betere bedrijfsgebonden toepassingen blijven bestaan), de verhoging van de fietsvergoeding, de inspanningen voor aandachtsgroepen, de patronale verklaring inzake vervroegde uitstap en het tekstvoorstel inzake tijdskrediet aanvaardbaar zijn.

Waarmee gaat ACOD Gazelco niet akkoord?

Toepassingsgebied:

- Alle gebaremiseerde werknemers van onze sector moeten van de uiteindelijke maatregelen in de cao kunnen genieten. Voor de werknemers van de shared service centers van Electrabel en GDFSuez is

dat niet het geval. Dat is voor ons onaanvaardbaar. We hebben de verantwoordelijken gewaarschuwd voor de gevolgen indien gemaakte afspraken niet snel en onverminderd uitgevoerd worden.

Koopkracht:

- We eisen een bijkomende bruto verhoging van 0,5 procent van de spillonen binnen de sectorale barema's en van de reële lonen – dus geen bijkomende premie die deze mogelijke verhoging zou opsloppen. Indien deze wettelijk toegestane maximale verhoging niet (volledig) toegekend wordt via de voorgestelde procentuele verhoging, willen we hierover onderhandelen op basis van de door onze organisatie ingediende eisenbundel.

Flexibiliteit:

- We verwerpen het voorstel van de werkgevers wegens te extreem. Enkel een afwijking van de strikte sectorale regels inzake arbeidstijden en arbeidsduur kan op bedrijfsniveau, mits unanimité van alle betrokkenen.

Tewerkstellingscel:

- We willen een snelle activering van een tewerkstellingscel bij tewerkstellingsproblemen. Daarvoor is een goede en transparante werking nodig, nadat alle sectorale verplichtingen en kansen voor hertewerkstelling benut zijn.

We zullen de druk op de onderhandelingen houden om snel tot een globaal akkoord te komen. De werknemers hebben recht op een evenwichtige sociale vooruitgang, hoe klein deze ook kan zijn binnen de door de federale regering opgelegde beperkingen.

Jan Van Wijngaerden

Proximus

ACOD Telecom Vliegwezen verzet zich tegen privatiseringsplannen

Op 24 juli 2015 diende de regering een wetsontwerp in dat een privatisering in de toekomst zou vergemakkelijken. Zo wil ze onder andere de benoemings- en werkwijze van de beheersorganen van de beursgenoteerde autonome overheidsbedrijven bpost en Proximus afstemmen op de praktijken in andere beursgenoteerde private bedrijven. Tevens hoopt de regering zo een kader te scheppen waarin ze haar aandeel zou kunnen terugbrengen tot minder dan 50 procent plus een aandeel.

Hoewel dit wetsontwerp geen onmiddellijke privatisering van Proximus inhoudt, kan het die wel gemakkelijker maken. Een in de ministerraad goedgekeurd Koninklijk Besluit zou immers volstaan om de volledige of gedeeltelijke verkoop van de staatsaandelen mogelijk te maken.

ACOD Telecom Vliegwezen maakte onmiddellijk duidelijk dat ze deze stappen om de overheidsbedrijven te privatiseren absoluut niet ziet zitten. Het is een ideologische beslissing zonder de minste economische grondslag. Het beheer van de staatsaandelen levert immers een beter financieel rendement op dan een heel kleine vermindering van de globale Belgische overheids-schuld. We zochten dan ook contact op met bevriende politieke partijen om ons verzet te voeren in het parlement en de goedkeuring van deze wet te voorkomen.

ACOD en ACV adviseren tegen privatisering

Voor het wetsontwerp werd ingediend, vergaderde op 17 juni 2015 de commissie Overheidsbedrijven. Die bracht een gedeeld advies uit, waarbij ACV en ACOD negatief adviseerden. We hadden de volgende redenen.

1. De door dit voorontwerp voorziene privatisering van sommige overheidsbedrijven lijkt te vergeten dat deze bedrijven opdrachten van openbare dienstverlening en van strategisch belang voor dit land vervullen. Een privatisering zou betekenen dat

de bedrijven die opdrachten niet langer op een objectieve manier kunnen vervullen. Enkel zuiver economisch belangen zullen nog spelen.

2. Deze overheidsbedrijven getuigen van goed bestuur, aangezien ze de staat elk jaar grote dividenden opleveren. Ze verze-

keren een kwalitatieve dienstverlening en functioneren in een serene sociale sfeer. Het is dan ook moeilijk te begrijpen dat de regering deze absoluut wil privatiseren. Geen enkele economische, financiële of sociale reden ondersteunt de wijzigingen die in dit voorontwerp van wet worden voorgesteld.

lees verder op p22 >



3. De privatisering van deze bedrijven gebeurt niet in het belang van de werknemers of burgers.

4. Het ACV en de ACOD zijn gekant tegen de oprichting van een kader om bpost en Proximus te privatiseren. Een overheidsbedrijf vervult een belangrijke rol in onze samenleving en is daarenboven een grote werkgever. Deze situatie diepgaand wijzigen zonder de geringste grondige reden is niet alleen absurd, maar ook gevaarlijk, zowel op sociaal als op strategisch vlak.

5. Met dit wetsontwerp verdwijnt de mogelijkheid om in het paritair comité van het betrokken autonome overheidsbedrijf het statuut van het contractuele personeel van deze autonome overheidsbedrijven te onderhandelen. Dat druist in tegen de internationale bepalingen, die het recht op onderhandeling bekrachtigen.

6. Er is geen enkele garantie dat de personeelsleden van deze bedrijven de verworven rechten behouden. Het principe van de verworven rechten is zo vaag, dat het meer onzekerheid teweegbrengt voor de tienduizenden betrokken werknemers.

7. Wanneer de staat geen meerderheidsaandeelhouder meer is in deze bedrijven, dan zal hun systeem van sociale betrekkingen wijzigen. Gezien de planning van de sociale verkiezingen is dit momenteel in tegenspraak met de overeengekomen afspraken voor een wijziging.

Het standpunt van Proximus

Merk op dat Proximus nota heeft genomen van het wetsontwerp en er gunstig tegenover staat. Het bedrijf wil de werkingsregels afstemmen op die van de concurrenten om op een zeer concurrerende markt even flexibel te kunnen zijn en het bedrijf te laten voortbestaan ten gunste van alle betrokken partijen – in het bijzonder de werknemers. De mogelijke privatisering van Proximus beschouwt het bedrijf als een beslissing van zijn aandeelhouders. Tot slot vestigt het de aandacht op een aantal specifieke punten:

- Artikel 34 is volledig geschrapt, waardoor een juridisch vacuüm ontstaat op het vlak van de bevoegdheid van het paritair comité voor de contractuele personeelsleden.
- De sociale verkiezingen moeten worden afgestemd op de sociale verkiezingen van de privésector (op hetzelfde moment).

Met alle mogelijke middelen

De volgende stap in het wetgevende proces werd gezet op 20 oktober 2015, met de eerste lezing van dit wetsontwerp in de commissie Infrastructuur van de Kamer van volksvertegenwoordigers. Bij de ACOD zijn we zowel op sectoraal als op intersectoraal niveau heel vastberaden om de privatisering van ons bedrijf met alle mogelijke middelen te verhinderen.

Michel Denys
voorzitter

Verzoeningsvergadering BIPT **Tijd om keuzes te maken over de wachtdienst**

Op 22 oktober 2015 vond bij het BIPT een verzoeningsvergadering plaats over de regeling van de wachtdiensten. Welke veranderingen zijn er op til?

In het nieuwe ontwerp van Koninklijk Besluit valt geen vergoeding meer te bespeuren voor de actieve en passieve wachtdienst vóór de eerste oproep. Dat levert een besparing van 50 procent op voor het BIPT.

Momenteel zijn er zowat 50 oproepen per jaar. Zoals overeengekomen met de politie, neemt het BIPT niet langer gevaarlijke wachtdiensten op zich. Het totaal aantal prestaties voor de politie zal worden teruggedroefd en niet langer beschouwd worden als primaire taken van het BIPT. Bovendien zal de wijziging van het K.B. van 2013 ook gevolgen hebben voor de reglementering van de overuren.

Welke elementen moeten beslist in acht genomen worden bij de uiteindelijke standpuntbepaling over de hervorming van de wachtdienst?

- In navolging van de enquête uit 2014 en het kleine aantal vrijwilligers voor een wachtdienst wordt een extra compensatiedag toegekend in afwachting van nieuwe pistes en oplossingen.
- Deze officieuze overgangsmaatregel geldt tot 1 januari 2016.
- Het voorstel A+, dat alleen door het ACV verdedigd wordt, schrapt de vergoeding voor actieve en passieve wachtdienst, maar biedt een compensatie inzake recuperatie. In dit voorstel wordt er niet langer gesproken over een georganiseerde wachtdienst, maar veeleer over een oproepsysteem op basis van goede wil. Er is geen garantie dat dit systeem aanvaard zal worden door de voogdijminister van het BIPT.
- Voorstel B is de toepassing vanaf 1 januari van het K.B. van 11 februari 2011. Dit voorstel garandeert een forfaitaire vergoeding bij de actieve en passieve wachtdienst. Het garandeert echter niet langer de officieuze en tijdelijk toegekende recuperatie.
- Zelfs indien het uiteindelijk systeem A+ wordt, moet er toch rekening mee gehouden worden dat de toepassing van het K.B. zo'n 6 maanden op zich laat wachten. Vanaf 1 januari 2016 zal dan aanvankelijk voorstel B van toepassing zijn.
- De reputatie van het BIPT en haar capaciteit om te allen tijde een wachtdienst te voorzien, staat in elk voorstel op het spel.

Over de uiteindelijke standpuntbepaling van de vakbonden van het BIPT lees je meer in een volgende editie van Tribune.

Eric Halluin



Belgocontrol CEO ontmoet de representatieve vakbonden

Op 26 oktober 2015 vergaderde de CEO van Belgocontrol met de representatieve vakbonden. Tijdens die ontmoeting viel er weer heel wat nieuws te rapen. Een overzicht.

Nieuwe DGO/ATS

- Peggy Devestel wordt de nieuwe directrice van DGO/ATS.
- Er komt een nieuwe projectafdeling.
- Human Resources valt voortaan onder de CEO.

Supervisors bij EBBR

Volgens de CEO kan de functie van expert gecombineerd worden met de functie van supervisor. Voor 1 februari zijn er 2,2 voltijds equivalenten in functie. Tegen 1 mei 2016 moeten dat 2,95 voltijds equivalenten worden.

Aangezien er op dit ogenblik een gebrek is aan experts, wil men deze maximaal inzetten. De CEO stelt deze zoals voordien te zoeken bij de chef-luchtverkeersleiders (de jongsten als er onvoldoende kandidaten zijn). Zo zou men er twee kunnen aanwerven om een voldoende aantal op te leiden supervisors te hebben. Naar aanleiding van de brief van de BSA, plant de CEO 28 dagen opleiding voor de functie van supervisor (zie sociaal akkoord CANAC 2).

Als men chef-luchtverkeersleiders neemt van CANAC, moet de CEO ook de plaatsen bij CANAC invullen. Dit voorstel is een overgangmaatregel en doet geen afbreuk aan de onderhandelingen

die nog gevoerd zullen worden over dit onderwerp (carrière van de luchtverkeersleiders). De onderneming wil dus een snelle oplossing door de geplande praktische opleiding te omzeilen. De ACOD heeft geen antwoord gekregen op de vraag of in deze omstandigheden de supervisor de 'micro kan nemen en posities kan doorgeven'. Op het voorstel van de ACOD om luchtverkeersleiders van de toren te nemen (geen chef-luchtverkeersleiders) voor de functie van supervisor, verklaart de CEO zich niet bezig te houden met de onderlinge strijd tussen luchtverkeersleiders. De CEO stelt dus voor om rond de tafel te gaan zitten met de betrokken personen voor de opleiding van 28 dagen en de daarbij horende syllabus te bekijken en te doorlopen.

Algemeen plan DGO/ATS

Na een hele reeks vergaderingen moet een algemeen plan worden opgesteld dat wordt gesteund door een tweederde meerderheid van alle partijen rond de tafel. Voorlopig worden enkele grote lijnen uitgetekend zonder een standpunt in te nemen. Nadien moet er gewerkt worden aan een basis voor de concepten die men wil toepassen, zonder te veel in detail te treden. ACV en VSOA gaan akkoord met deze werkwijze. De ACOD vroeg documenten om de vergaderingen zo goed mogelijk te kunnen voorbereiden, maar de CEO liet weten dat dit niet voorzien was en hij 'interactieve' vergaderingen verkiest. Het zijn dus de luchtverkeersleiders die samen met de directie van de onderneming en onder het wakende oog, de medepluch-

tigheid, de gematigdheid, het enthousiasme en de sereniteit (schrappen wat niet past) van de vakbondsorganisaties de krijtlijnen stellen voor de werkvoorwaarden in het kader van het performantieplan RP2. Centraal daarbij blijken vooral kostenbeheer en de mogelijke concurrentie tussen de vijf regionale torens te staan.

De verhoogde productiviteit van ATCOS, gevraagd voor 2019 door FABEC, zal dienen als context voor de beperkingen die aangebracht moeten worden aan de structuur van de DGO/ATS.

De CEO geeft er de voorkeur aan eerst te discussiëren over de volgende punten: werkrooster, operationele aspecten, carrière, behoefte aan personeel, people management en het niet-recurrente voordeel. Opvallend genoeg zijn dit net dezelfde onderwerpen waarover ACV/TRANSCOM het wil hebben.

Het niet-recurrente voordeel

De CEO verklaart dat het voor de raad van bestuur moeilijk is om vooraf bepaalde criteria te vinden ten aanzien van de wet over de niet-recurrente voordelen. Het ACV legt uit dat dit project op dit ogenblik onverteerbaar blijft, omdat het te zeer verbonden lijkt met de individuele evaluatie van de personeelsleden. Ze willen terugkeren naar het ziektesysteem met dezelfde referentieperiode zoals aanvankelijk gepland.

Voor het volgende jaar is het nog te vroeg om te weten hoe dit voordeel verder gaat lopen.

De ACOD herinnert aan de brief die ze hierrond verstuurden op 19 oktober 2015:

Context van de niet-recurrente voordelen bij Belgocontrol

Naar aanleiding van de collectieve overeenkomst met betrekking tot de terugvorderingen voor 2009-2010 werd besloten om via artikel 19 van deze overeenkomst een systeem van niet-recurrente voordelen in te voeren.

Deze toekenning vloeit voort uit een overeenkomst tussen de sociale partners binnen de grenzen van een budgettaire enveloppe van 1,5 procent voor 2009 en 1,5 procent voor 2010 (enige punt van het verslag van de paritaire commissie van 29 december 2008).

Sinds deze eerste overeenkomst werden de niet-recurrente voordelen toegekend volgens verschillende te bereiken doelstellingen (afwezigheid bij ziekte, ISO 9001: 2008, vorming van een cultuur volgens het 'street skills model'), en nu uw voorstel om "onze medewerkers te verbinden met de strategie".

Toepassing van de wet van 24 juli 2008 houdende verschillende bepalingen

In de eerste paragraaf – algemeen mechanisme, artikel 162 – wordt bepaald: "... de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen mogen niet worden ingevoerd ter vervanging of ter omzetting van loon, premies, voordelen in natura of enig ander voordeel of aanvullingen hierbij, voorzien in individuele of collectieve overeenkomsten, al dan niet bijdrageplichtig voor de sociale zekerheid." Wat zegt ACOD over de toepassing van de cao 2008-2009 en de doelstelling die wordt beoogd door de wetgever met betrekking tot de niet-recurrente voordelen? Is er geen belangenconflict tussen de twee voorgestelde doelstellingen?

Het toekenningsplan 2015

Het voorbije jaar hebben de vakbondsorganisaties al bewezen over heel wat creativiteit te beschikken bij de aanvaarding van dit plan. Maar er zijn al klachten met betrekking tot het voorgestelde bedrag, het tijdstip van betaling en het beoogde doel.

Het niet-recurrente voordeel 2016

Als autonoom overheidsbedrijf heeft Belgocontrol het recht en de keuze om de strategie toe te passen die gepast is voor zijn personeelsleden. Het systeem van niet-recurrente voordelen daartoe toepassen, impliceert de facto dat de vakbondsorganisaties instemmen met deze nieuwe cultuur.

De ACOD is van mening dat deze aanpak niet correct is en absoluut niet beantwoordt aan de doelstelling die werd overeengekomen in de collectieve overeenkomst van 2008/2009.

Bovendien maakt de ACOD zich terecht zorgen over het parallelisme tussen de inhoud van uw 'check-in' en de impact ervan op het individuele evaluatiesysteem dat door Belgocontrol wordt gebruikt.

Ten slotte moet eraan herinnerd worden dat voor 2016 de van belastingen vrijgestelde som 2782 euro bedraagt. Bij Belgocontrol zit men er ver naast, en dan mogen we ook de discriminaties niet vergeten tussen bepaalde categorieën werknemers.

Conclusies

In het licht van het voorgaande, vraagt de ACOD:

- Bijkomende uitleg over de hiervoor gestelde vragen.
- Een correcte toepassing van de cao 2009/2010.
- Een niet-recurrent voordeel dat is afgestemd op de principes, zoals geformuleerd in de wet van 24 juli 2008 houdende verschillende bepalingen.
- Een aanpassing van de voorgestelde bedragen, identiek voor alle categorieën van personeelsleden en overeenstemmend met de verhoging van het plafond op 1 januari 2016 voor de resultaatsgebonden niet-recurrente voordelen.

De leeftijd van de aangeworven nieuwe luchtverkeersleiders

In functie van de nieuwe bepalingen met betrekking tot het pensioen wil de CEO een beperking van de maximumleeftijd om te solliciteren als luchtverkeersleider, precies zoals bij Eurocontrol wordt gedaan. Op dit ogenblik wordt dit niet toegestaan door de Belgische wet. Met een nieuw Koninklijk Besluit zou men de grens naar 25 jaar kunnen brengen.

ACV en VSOA gaan hiermee akkoord. De ACOD zegt zijn juridische dienst hiervan op de hoogte te zullen stellen.

De volgende vergaderingen

De volgende vergadering staat gepland op 12 november 2015. De CEO neemt zich voor de meeste punten op de agenda afgewerkt hebben tegen het einde van het jaar.

Eric Halloin



FOD Sociale Zekerheid Verspilling, maar niet waar gewenst

In de loop van dit jaar zijn de thema's 'Geluk op de werkvloer' en 'New Public Management' twee keer aan bod gekomen in de FOD Sociale Zekerheid. In april werden alle aspecten van het 'systeem' diepgaand onderzocht en in oktober werd de vinger gelegd op de meest recente ontsporingen in de twee directies-generaal.

Een aantal maanden geleden verscheen het activiteitenverslag van de FOD Sociale Zekerheid. Het is een opmerkelijk document op het vlak van de beheerkeuzes, die de voorzitter van het directiecomité – reeds 13 jaar aan het hoofd van deze FOD – ten volle verzekert. Deze voorzitter hekelt de inkrimping van de budgettaire middelen (personeelsveloppe, werkingskosten en investeringen) en eist 'lean management' als een noodzakelijk middel om het hoofd te kunnen bieden aan de besparingen die aan het federale openbare ambt worden opgelegd. Het verslag heeft het over "de optimalisering van bepaalde procedures en het opsporingen van verschillende vormen van verspilling."

'Lean' beheer?

'Lean' beheer betekent dat alle werknemers in mobiliteit belanden om verspilling tegen te gaan. Verspilling remt immers de doeltreffendheid en goede werking af. Dit betekent:

- De werklast van het personeel neemt toe.
- Bepaalde taken, die niet langer als es-

sentieel worden beschouwd, verdwijnen.

- De reglementeringen worden minder goed nageleefd.
- De dienstverlening aan de bevolking vermindert.

Deze algemene achteruitgang gaat door: gaans gepaard met communicatie om iedereen van het tegenovergestelde te overtuigen, namelijk dat de dienstverlening erop verbeterd.

Op zoek naar een stok om mee te slaan

Als verspilling is vastgesteld, vraagt de ACOD zich met recht en reden af in welke mate de overheid hiervoor de verantwoordelijkheid zou moeten dragen. En waarom nooit eerder actie is ondernomen. Of is het de bedoeling om met al deze termen de nieuwe politieke pensée unique te bevestigen, dat de ambtenaren en vooral de managers het overheidsgeld over de balk gooien? Bepaalde politieke partijen zullen het graag horen.

De werkelijkheid is heel anders. Doordat er minder middelen zijn, worden de personeelsleden onophoudelijk meer onder druk gezet, terwijl hun statuut erop achteruit gaat. Reglementeringen wijzigen voortdurend en de jobs worden gering-schat. Ondanks dit alles blijft het personeel zijn opdrachten wel vervullen. Helaas wringt dus het schoentje niet waar sommigen graag zouden willen dat het wringt...

Een pijnlijk voorbeeld van verspilling

Laten we besluiten met een voorbeeld. In het jaarverslag van de FOD Sociale Zekerheid ontdekken we dat de investerings-uitgaven voor het project HANDICARE (zie Tribune van oktober 2015) verbintenissen met zich brengen die 7 miljoen euro meer kosten aan werkingskosten... voor een computerplatform.

Dat is ontzettend veel geld, vooral gezien het feit dat door de overheveling van de bevoegdheden zowat een kwart van de opdrachten van de directie-generaal Personen met een handicap zijn weggevallen. Dit terwijl de deeltentiteiten niet bereid lijken om dit platform te gebruiken voor hun nieuwe bevoegdheden, laat staan te betalen! Volgens de laatste geruchten zou het oorspronkelijke bedrag trouwens ruimschoots zijn overschreden.

Als er al sprake is van verspilling, dan ka-dert deze misschien wel in bepaalde fara-onische projecten. Die zijn wellicht eerder bedoeld om het visitekaartje van de mana-ger op te smukken, dan wel om tegemoet te komen aan de noden van de burgers en werknemers, die er de begunstigden en gebruikers van zullen zijn.

Jean-Pierre Van Austrève

Statutair Congres ACOD Overheidsdiensten **Oproep tot kandidaturen**

Het Statutair Congres van de sector Overheidsdiensten vindt plaats op donderdag 28 en vrijdag 29 april 2016. Als gevolg daarvan en in toepassing van het huishoudelijk reglement staan de intergewestelijke mandaten binnen de sector open en worden ze door verkiezingen ingevuld. We geven een overzicht van de te verkiezen mandaten, alsook van de voorwaarden en procedures voor kandidatuurstelling en verkiezing. Je kan je slechts voor één mandaat tegelijk kandidaat stellen.

Een voorzitter van de sector Overheidsdiensten

- Elk lid van de sector Overheidsdiensten kan zich kandidaat stellen.
- Kandidaturen dienen te worden ingediend door een Intergewestelijk Sectorcomité of een Gewestelijk Uitvoerend Bureau.
- Elk Intergewestelijk Sectorcomité en Gewestelijk Uitvoerend Bureau mag zoveel kandidaten voordragen als er mandaten zijn.
- Yves Derycke is uittredend en herkiesbaar.

Een algemeen secretaris federale overheid

- Elk lid van de sector Overheidsdiensten kan zich kandidaat stellen.
- Kandidaturen dienen te worden ingediend door een Intergewestelijk Sectorcomité of een Gewestelijk Uitvoerend Bureau.
- Elk Intergewestelijk Sectorcomité en Gewestelijk Uitvoerend Bureau mag zoveel kandidaten voordragen als er mandaten zijn.
- Gino Hoppe is uittredend en herkiesbaar.

Een federaal secretaris federale overheid

- Elk lid van de sector Overheidsdiensten kan zich kandidaat stellen.
- Kandidaturen dienen te worden ingediend door een Intergewestelijk Sectorcomité of een Gewestelijk Uitvoerend Bureau.
- Elk Intergewestelijk Sectorcomité en Ge-

westelijk Uitvoerend Bureau mag zoveel kandidaten voordragen als er mandaten zijn.

- Eddy Plaisier is uittredend en herkiesbaar.

Twee algemeen secretarissen Vlaamse overheid

- Elk lid van de sector Overheidsdiensten kan zich kandidaat stellen.
- Kandidaturen dienen te worden ingediend door een Intergewestelijk Sectorcomité of een Gewestelijk Uitvoerend Bureau.
- Elk Intergewestelijk Sectorcomité en Gewestelijk Uitvoerend Bureau mag zoveel kandidaten voordragen als er mandaten zijn.
- Jan Van Wesemael en Chris Moortgat zijn uittredend en herkiesbaar.

Een voorzitter van het Intergewestelijk Federaal Sectorcomité

- Elk lid van de sector Overheidsdiensten en behorende tot de federale overheid kan zich kandidaat stellen.
- Kandidaturen dienen te worden ingediend door een Gewestelijk Federaal Sectorcomité of een Federaal Technisch Comité.
- Elk Gewestelijk Federaal Sectorcomité en elk Federaal Technisch Comité mogen zoveel kandidaten voordragen als er mandaten zijn.
- Aimé Truyens is uittredend en herkiesbaar.

Een vicevoorzitter van het Intergewestelijk Federaal Sectorcomité

- Elk lid van de sector Overheidsdiensten en behorende tot de federale overheid kan zich kandidaat stellen.
- Kandidaturen dienen te worden ingediend door een Gewestelijk Federaal Sectorcomité of een Federaal Technisch Comité.
- Elk Gewestelijk Federaal Sectorcomité en elk Federaal Technisch Comité mogen zoveel kandidaten voordragen als er mandaten zijn.

Een voorzitter van het Intergewestelijk Vlaams Sectorcomité

- Elk lid van de sector Overheidsdiensten en behorende tot de Vlaamse overheid kan zich kandidaat stellen.
- Kandidaturen dienen te worden ingediend door een Gewestelijk Vlaams Sectorcomité of een Vlaams Technisch Comité.
- Elk Gewestelijk Vlaams Sectorcomité en elk Vlaams Technisch Comité mogen zoveel kandidaten voordragen als er mandaten zijn.
- Jurgen Van Lyssebetten is uittredend en herkiesbaar.

Een vicevoorzitter van het Intergewestelijk Vlaams Sectorcomité

- Elk lid van de sector Overheidsdiensten en behorende tot de Vlaamse overheid kan zich kandidaat stellen.
- Kandidaturen dienen te worden ingediend door een Gewestelijk Vlaams Sectorcomité of een Vlaams Technisch Comité.
- Elk Gewestelijk Vlaams Sectorcomité en elk Vlaams Technisch Comité mogen zoveel kandidaten voordragen als er mandaten zijn.
- Martine Devisscher is uittredend en stelt zich niet meer kandidaat.

Drie verificateurs der rekeningen van de sector Overheidsdiensten

- Elk lid van de sector Overheidsdiensten kan zich kandidaat stellen.
- Kandidaturen dienen te worden ingediend door een Intergewestelijk Sectorcomité of een Gewestelijk Uitvoerend Bureau.
- Elk Intergewestelijk Sectorcomité en Gewestelijk Uitvoerend Bureau mogen zoveel kandidaten voordragen als er mandaten zijn.
- Jaak Bosmans, Erik De Weerd en Mark Vranken zijn uittredend en herkiesbaar.

Een kandidaat voor voorzitter van de sector AMIO

Oproep kandidaturen

Statutair Congres ACOD

Overheidsdiensten Vlaams-Brabant

- Elk lid van de sector Overheidsdiensten kan zich kandidaat stellen.
- Kandidaturen dienen te worden ingediend door een Gewestelijk Uitvoerend Bureau.
- Elk Gewestelijk Uitvoerend Bureau mag zoveel kandidaten voordragen als er mandaten zijn.
- Gaby Duerinck is uittredend en stelt zich niet meer kandidaat.

Een kandidaat voor verificateur van de rekeningen van de sector AMIO

- Elk lid van de sector Overheidsdiensten kan zich kandidaat stellen.
- Kandidaturen dienen te worden ingediend door een Gewestelijk Uitvoerend Bureau.
- Elk Gewestelijk Uitvoerend Bureau mag zoveel kandidaten voordragen als er mandaten zijn.
- Jurgen Dekyvere is uittredend en herkiesbaar.

Twee kandidaturen bestendig afgevaardigden Militairen

- Elk lid van het FTC Militairen kan zich kandidaat stellen.
- Kandidaturen worden ingediend door het FTC Militairen.
- Hans Lejeune en Luc Maes zijn uittredend en herkiesbaar.

Voor alle kandidaturen

Elke kandidatuur dient te worden gemotiveerd met een syndicaal curriculum vitae van de kandidaat of candidate. De kandidaturen moeten schriftelijk (post of e-mail) tegen ten laatste 30 december 2015 worden ingediend bij: ACOD Overheidsdiensten, t.a.v. Yves Derycke, voorzitter, Fontainasplein 9-11 in 1000 Brussel of via yves.derycke@acod.be.

Datum congres: 24 februari 2016.

Uiterste datum indiening kandidaturen: 24 januari 2015.

Contactpersonen: voor Vlaanderen Charlie Debaetselier (charlie.debaetselier@acod.be) voor federaal Rudy Adams: (rudy.adam@acod.be).

Federaal en Vlaams

De volgende mandaten moeten verkozen worden:

- Secretaris, Charlie Debaetselier is uittredend en niet herkiesbaar.
- Voorzitter, Jos Libotton is uittredend en niet herkiesbaar.
- Ondervoorzitter, Yvo Blauwens is uittredend en niet herkiesbaar.
- Voorzitter, Walter Vanwanghe is uittredend en herkiesbaar.
- Ondervoorzitter, Tony De Snerck, vacante functie wegens overlijden.
- Gewestelijk secretaris federaal traject, Rudy Adams, uittredend en niet-herkiesbaar.

Hoe een kandidatuur indienen?

De kandidaturen moeten door een federale en een Vlaamse overheidsdienst waardoor ze afgevaardigd zijn, voorgedragen worden en dienen een motivering en een syndicaal curriculum vitae te bevatten. Bovendien moet men voor deze mandaten ten minste 5 jaar ononderbroken en voorafgaand aan de verkiezing militant zijn in de gewestelijke sector en de ordewoorden opgevolgd hebben.

Tegen ten laatste 24 januari 2016 (voor middernacht) moeten de kandidaturen schriftelijk per post (aangetekend) of per e-mail ingediend toekomen bij de gewestelijke secretaris van ACOD Overheidsdiensten Vlaams-Brabant (Charlie Debaetselier) of bij gewestelijk secretaris federaal traject (Rudy Adams).

Rechtzetting

Statutaire verkiezingen ACOD

Overheidsdiensten Oost-Vlaanderen

In de vorige editie van de Tribune sloop een foutje. Hieronder de correctie van twee verkiesbare mandaten:

- één voorzitter Vlaams traject: Yves Derycke is uittredend en herkiesbaar.
- één gewestelijk secretaris Vlaams traject: Katrien Van Keirsbilck is uittredend en stelt zich niet meer kandidaat.

Kandidaturen voor deze twee mandaten moeten worden ingediend voor 30 december 2015 bij Yves Derycke, ACOD Overheidsdiensten Oost Vlaanderen.

Federaal memorandum

De minister heeft geluisterd, maar heeft hij het ook begrepen?

Na de overhandiging van het federaal memorandum van de ACOD in het Comité B, werd een afvaardiging van onze vakbond door minister van Ambtenarenzaken Steven Vandeput ontvangen. We kaartten de onderwerpen aan die we willen bespreken.

Om de zaken anders aan te pakken dan in het verleden, hebben we de verschillende onderwerpen die we aan bod willen zien komen tijdens de onderhandelingen in het Comité B deze keer niet uiteengezet, maar gewoon opgelijst en overhandigd. Hieronder volgt de opsomming van deze thema's.

- De ontslagen moeten ophouden. Er is dringend nood aan een wervingsplan met bijzondere aandacht voor de jonge werklozen.
- Het personeelsplan, dat momenteel een budgettair instrument blijkt, moet een duidelijke en soepele werkgelegenheidsindicator worden.
- De reglementering moet versoepeld worden, zodat op tijd kan worden aangeworven en reserves kunnen worden aangelegd voor moeilijk te vinden kandidaten (bijvoorbeeld veiligheidsfuncties,

verplegend personeel en werknemers in ploegensysteem).

- De economische en financiële informatie (EFI), die reeds in de ondernemingsraden en de openbare gezondheidssector bestaat, moet in de openbare diensten worden ingevoerd.
- De vrijheid om – om de twee jaar – sectorale akkoorden te onderhandelen, moet opnieuw worden gerespecteerd.
- Evaluatie en geldelijke loopbaan mogen niet langer aan elkaar gelinkt zijn.
- Een meerjarenplan om de in dienst zijnde contractuele personeelsleden statutair te maken.
- Een raamakkoord over de eindeloopbaanbegeleiding.
- De erkenning van de bevoegdheid van de gerechtelijke politie voor de inspectiediensten, te beginnen met de bijzondere belastinginspectie.
- De projecten Fedorest en Fedoclean moet opnieuw leven worden ingeblazen.
- Investeren in Empreva, zodat alle middelen ter beschikking zijn die nodig zijn om de opdrachten te vervullen.
- Fedoguard oprichten (re-affectatiemogelijkheden voor de veiligheidsfuncties).
- Gelijke toegang en gelijke kansen voor

de overgang tot het hogere niveau (probleem niveau A).

- De wedde van december in december betalen.
- Een correcte financiering van de sociale diensten.
- Een duidelijke en betrouwbare verklaring van afwezigheid wegens ziekte.
- Fedasil: integratie in het administratieve federale openbare ambt en benoeming van het personeel.
- De reglementering inzake jaarlijks verlof in overeenstemming brengen met artikel 7,§2, van richtlijn 2003/88/EC (ingevolge het arrest C-118/13 Gülay Bollacke van 12 juni 2014).
- De reglementering inzake berekening van het vakantiegeld gelijkvormig maken, ingevolge het arrest van het grondwettelijke hof van 18 december 2014 (arrest 191/2014).

We kijken nu vol verwachting uit naar de reactie van de minister. Zal hij gehoor geven aan onze eisen?

Gino Hoppe

Vreemde overheidsopdracht aan advocatenkantoor Vriendjespolitiek of galanterie?

In deze tijden van besparingen heeft minister van Mobiliteit en Vervoer Jacqueline Galant (MR) een toch wel zeer merkwaardige overheidsopdracht toegekend aan het advocatenkantoor Clifford Chance.

Zonder de voorgeschreven regels inzake openbare aanbestedingen te volgen, schakelde minister Galant advocatenkantoor Clifford Chance in om een ontwerp van wet op te stellen voor de luchtvaart. Een vreemde keuze, aangezien het bewuste advocatenkantoor – zoals trouwens te lezen valt op hun website – gespecialiseerd

is in vennootschapsrecht en dus geen enkele kennis heeft op het vlak van wetgevingstechniek of luchtvaart. De factuur van het advocatenbureau wordt geraamd op 600.000 euro. In tijden van besparingen is dit beslist een overbodige uitgave. Minister Galant had zich immers perfect kunnen laten adviseren door de juristen van het Directoraat-Generaal van de Luchtvaart (DGLV) zelf, die sowieso de nodige expertise in huis hebben. Of vertrouwt ze haar eigen administratie niet?

Het ontwerp van wet dat werd afgeleverd door het advocatenkantoor blijkt overigens flink te rammelen en moet nu vrijwel

volledig worden herschreven door de juristen van de dienst DGLV.

Het was het comité van ACOD Mobiliteit en Vervoer die via een open brief dit probleem aan de buitenwereld meedeelde. De pers en de politieke wereld hebben hier zeer gretig op ingepikt. Er volgde zelfs een interpellatie in het parlement. Premier Charles Michel (ook MR) heeft echter verklaard dat het vertrouwen in minister Galant behouden blijft. Volgens hem is ze alleen maar een beetje onvoorzichtig geweest! Tja...

Eddy Plaisier

Bye, bye BLOSO Welkom Sport.Vlaanderen!

Vanaf 1 januari 2016 maakt de naam BLOSO plaats voor Sport.Vlaanderen. Uiteraard gaat die naamsverandering gepaard met een nieuw logo en zelfs een vernieuwde strategie.

BLOSO staat voor het Agentschap voor de Bevordering van de Lichamelijke Ontwikkeling, de Sport en de Openlucht recreatie. In de praktijk is het de sportadministratie van de Vlaamse overheid. Het telt 13 sportcentra en Philippe Muyters (N-VA) is de bevoegde voogdijminister. De vernieuwingsoperatie van BLOSO is al een tijdje geleden ingezet. De sportadministratie kreeg in 2014 nieuwe bazen en samen met de minister van Sport werd toen een nieuwe visie ontwikkeld op wat een modern 'sportagentschap' zou moeten zijn. Alle bevoegdheden rond sport zouden zich voortaan verzamelen onder één noemer met één minister. Vanaf 1 januari 2016 zullen wel nog

BLOSO-logo's te zien zijn, maar er zal (uit financiële overwegingen) stelselmatig gewerkt worden aan het vervangen van het oude logo door het logo Sport.Vlaanderen. De vernieuwing gebeurt stapsgewijs.

Centralisatie

Als we de beleidsmensen en de leiding mogen geloven, zal Sport.Vlaanderen ruimere bevoegdheden krijgen. Alle beleidsvoorbereidende en beleidsuitvoerende taken in verband met sport zouden verhuizen van het Departement Cultuur, Jeugd, Sport en Media naar Sport. Vlaanderen. Zo wil men evolueren naar soort 'one-stop-shop' voor alles wat sport betreft binnen de Vlaamse overheid. De sportbevoegdheden worden gecentraliseerd. Een dergelijke werkwijze zou voordeliger en transparanter zijn voor zowel de overheid als voor de 'klanten'.

En het personeel?

In 2013 kende BLOSO nog een personeelsaantal van 652. Dat is afgebouwd onder de vorige regering en ook de regering-Bourgeois gaat daarmee voort. Door de besparingsmaatregelen op het personeel moet ook BLOSO/Sport.Vlaanderen personeel laten afvloeien. Tegen het einde van de huidige legislatuur moet het agentschap zo'n 70 personeelsleden minder tellen. ACOD Overheidsdiensten verzet zich hier tegen. We vragen dat de personeelsplannen verder ingevuld worden en dat de loopbaanperspectieven voor zowel statutaire als contractuele personeelsleden behouden blijven. Het nieuwe Sport.Vlaanderen moet immers 'gezond en wel' zijn om de sportieve taken aan te kunnen!

Chris Moortgat, Eddy Janssens



De Watergroep Nieuw sectoraal akkoord in de maak

Bij alle geleidingen van de Vlaamse overheid zijn de onderhandelingen begonnen over een nieuw sectoraal akkoord 2015-2016, zo ook bij De Watergroep. Deze tekst bevat passages die zowat rechtstreeks zijn overgenomen uit de voorstellen, zowel van de directie als van de vakorganisaties. De onderhandelingen zijn nog niet afgerond, maar de trend is gezet.

De maatregelen die deel uitmaakten van het sociaal akkoord voor de jaren 2013 en 2014 zijn zo goed als allemaal in uitvoering gegaan. Met het oog op het afsluiten van een nieuw sociaal akkoord, schuiven het directiecomité en de drie erkende vakorganisaties een aantal voorstellen naar voren. Daarbij wordt rekening gehouden én met de inhoud van de federale loonnorm én met de budgettaire beperkingen opgelegd binnen de Vlaamse overheid. Die laatste weigert zelfs voor haar eigen diensten een enveloppe te voorzien, laat staan het personeel een euro te gunnen.

Kwantitatief luik

Loonsverhogingen

Gelet op de bepalingen van de loonnorm, zullen voor 2015 de lonen op eenzelfde niveau behouden blijven. Vanaf 2016 kan als concretisering van toegelaten verhoging binnen de loonnorm de patronale bijdrage in de maaltijdcheques met 1 euro verhoogd worden.

Binnen de van toepassing zijnde loonnormen die een onderwerping inhouden aan twee marges van maximale loonkostenontwikkeling – een marge van 0,5 procent op de brutoloonmassa en een marge van 0,3 procent op de nettoloonmassa – wordt een verhoging van de eindejaarstoelage met 1 procent voorgesteld, namelijk van 71 procent van het loon van de maand oktober naar 72 procent.

Optrekken barema's ICT-medewerkers

De directie van De Watergroep beweert dat het zeer moeilijk is om bepaalde ICT-profielen aan te trekken en te houden.

Daarom stelt ze voor om in afwachting van de onderhandelingen omtrent een nieuw loonbeleid binnen De Watergroep, hiervoor op korte termijn een voorstel uit te werken, waarbij de gebruikte barema's binnen de Vlaamse Overheid als toetssteen gebruikt worden. Er zijn raar maar waar nog groepen waarbij de barema's niet matchen. Dit wordt een hele moeilijke om te verteren en zal vermoedelijk afgeschoten worden.

'Kosten eigen aan de werkgever' - internetvergoeding

Het meer en meer plaats- en tijdonafhankelijk werken, het werken in een 'mobiel kantoor', de verdere digitalisering van een aantal administratieve processen en communicatie met de medewerkers (verlof-aanvragen, kostenvergoedingen, elektronische loonbriefjes, vacatureberichten,...) leiden ertoe dat een internetverbinding een onmisbaar gereedschap wordt voor elke medewerker. Er wordt daarom een veralgemeende toekenning aan alle medewerkers van een vergoeding voor een internetaansluiting ten belope van 25 euro per maand voorgesteld. Op deze wijze worden de medewerkers meegenomen in de steeds verder schrijdende digitalisering van de samenleving. Er wordt hen hierbij de nodige ondersteuning en begeleiding geboden.

Zowel de loonnorm als de fiscale regels eisen voor de toekenning van een dergelijke kostenvergoeding dat er een aantoonbare band moet zijn met de uitgevoerde functie en de kostenvergoeding bijgevolg een terugbetaling inhoudt van 'kosten eigen aan de werkgever'.

Er wordt tevens gestreefd naar het bedingen van een korting bij de aanbieder wanneer personeelsleden extra diensten bij de operator zouden bestellen. Dit kost De Watergroep niets, maar is wel een leuke meevaller voor de personeelsleden.

Kwantitatief luik

Efficiëntere dienstverlening, gekoppeld aan administratieve vereenvoudiging en meer autonomie, verantwoordelijkheid en flexibiliteit voor de personeelsleden

Om dit te realiseren, streeft De Watergroep een cultuurverandering na die overeenstemt met haar visie, waarbij De Watergroep zich profileert als dynamische en flexibele organisatie, waarbij gefocust wordt op resultaten van de medewerkers eerder dan op loutere aanwezigheid. Bij de uitwerking wordt rekening gehouden met de duurzame omgang met mensen, met een veranderde en veranderende maatschappelijke context, waarbij onder meer gedacht wordt aan de balans werk-privé bij jongere werknemers en vrouwen, alsook het faciliteren van langer werken bij oudere werknemers.

Interne billijkheid wordt gecreëerd en bewaakt, wat betekent dat er gestreefd moet worden naar eenheid en harmonisatie waar het kan, met aandacht voor specifieke regelingen waar het moet. Deze principes worden meegenomen in onder meer de verdere uitrol van het Neptunus-project, meer bepaald voor het luik van de serviceopdrachten en de planning ervan. Daarbij zal ook werken in een 'mobiel kantoor' ingevoerd worden. Dit vergt aanpassingen van de regelingen van de werkorganisatie, waarbij rekening gehouden wordt met de klantgerichtheid en 'service', alsook met de vereenvoudiging van de woon-werkverplaatsing en met aandacht voor eenvoudige en kostprijsbewuste systemen.

Het huidige geolocatiesysteem wordt hierbij herbekeken en misschien zelfs afgeschaft. Dit geldt ook voor het project van het 'nieuwer werken', waarbij het blikveld zicht richt op de regelingen van dienstvrijstellingen, betaalde verloven, onbezoldigde verloven en tijdsgebonden vergoedingen.

Zowel in de regelingen gevat in het kader van het werken in een 'mobiel kantoor', als in het 'nieuwer werken' wordt de registratie van de werkelijk gepresteerde uren behouden.

Efficiënte vertegenwoordiging van vakorganisaties tijdens wervingsexamens

Met het oog op de efficiëntieverhoging, wordt voorgesteld dat er een rotatiesysteem geïntroduceerd wordt, waarbij de representatieve vakorganisaties afspreken



wie op welk wervingsexamen een vertegenwoordiger zal afvaardigen, zodat er maximaal één vertegenwoordiger aanwezig is. De vertegenwoordiger deelt zijn bevindingen mee aan de andere vakorganisaties. Dit wordt zeker niet door ons aanvaard.

Diverse maatregelen

Regeling van verblijfsvergoedingen

Gelet op de veralgemeende toekenning van de maaltijdcheques en de verhoging met 1 euro vanaf 2016, wordt voorgesteld om de regeling van de verblijfsvergoeding van 21 euro af te schaffen, omdat deze vergoeding dezelfde soort kostendekking beoogt.

In geval van overnachting worden logies (inclusief de maaltijden) betaald door De Watergroep en wordt de regeling voor kosteloos logies en logies op kosten van De Watergroep afgeschaft. Deze maatregel is voor ons moeilijk aanvaardbaar.

Herziening tussenkomst in hospitalisatieverzekering voor gepensioneerden

De Watergroep blijft tussenkomen in de premie van de hospitalisatieverzekering en stelt voor om aan alle gepensioneerden (of in geval van overlijden aan hun partner) een tussenkomst van 100 euro per jaar toe te kennen, ongeacht hun leeftijd of het niveau van hun functie als actief personeelslid.

Screening regeling moeilijk bereikbare arbeidsplaatsen

De Watergroep stelt voor om binnen het kader van het gewijzigd aanbod van het openbaar vervoer een screening door te voeren van de arbeidsplaatsen die momenteel de kwalificatie van 'moeilijk bereikbare arbeidsplaatsen' hebben. Zo kan nagegaan worden of deze arbeidsplaatsen nog voldoen aan de vooropgestelde voorwaarden.

Kortom, we zijn de onderhandelingen zeker nog niet aan het afronden, maar er zitten goede voorstellen in, die we zeker zullen verdedigen, terwijl andere zullen sneuvelen.

Jan Van Wesemael

Deel provinciepersoneel naar Vlaamse overheid Vlaamse regering biedt onvoldoende garanties

De zesde staatshervorming zorgt weliswaar niet voor de volledige afschaffing van het provinciale bestuursniveau, maar de Vlaamse regering zet wel in op een flinke afslanking. In de praktijk zullen de zwaartepunten liggen bij een sterker lokaal bestuursniveau met meer bevoegdheden en beleidsvrijheid én bij een meer kaderstellende Vlaamse overheid.

De taken en bevoegdheden op het gebied van 'persoonsgebonden' aangelegenheden van de provincies zouden vanaf 1 januari 2017 overgaan naar de lokale besturen en/of de Vlaamse overheid. Dit betekent dat de provincies niet langer bevoegd zijn voor domeinen als jeugd, cultuur, sport, welzijn, gelijke kansen en cultureel erfgoed. Ook het financiële budget verschuift mee met de bevoegdheden van de provincies naar de lokale overheden of de Vlaamse overheid. Wat overblijft, zal als een dotatie doorgestort worden naar de provinciebesturen ter financiering van hun resterende bevoegdheden en taken.

Wat met het personeel?

Zowat 700 provinciale personeelsleden zullen de overstap naar de gemeenten en/of Vlaamse overheid moeten maken. Het voorontwerp van decreet bevat de nodige basis voor de overdracht van de personeelsleden, de roerende en onroerende goederen, en alle mogelijke rechten en plichten die verband houden met de overdracht van de bevoegdheden. Momenteel is men deze overdracht aan het voorbereiden en inventariseren.

Tegelijkertijd werden onderhandelingen gestart in sectorcomité C1 voor de lokale en regionale besturen rond de overdracht van de personeelsleden. Voorlopig liggen de volgende garanties op tafel voor het personeel:

- Behoud van de hoedanigheid.
- Behoud van de graad of het verkrijgen van een gelijkwaardige graad.
- Behoud van de administratieve en geldelijke anciënniteit.
- Behoud van het salaris op de datum van de overdracht of het verkrijgen van een gelijkwaardige salarisschaal.

- Behoud van de functionele loopbaan.
- Behoud van de toelagen en vergoedingen waarop het personeelslid op de datum van de overdracht op reglementaire basis recht heeft, als de voorwaarden van toekenning blijven bestaan en als aan die voorwaarden voldaan blijft worden.

Onze ACOD-collega's van de sector LRB deden in de onderhandelingen van het sectorcomité C1 meer dan hun uiterste best om een goed resultaat te bereiken voor het personeel dat naar de lokale besturen zou komen. Zij voerden zelfs samen met de andere vakbonden actie aan de hoofdzetel van de Vlaamse regering om hun eisen kracht bij te zetten. Uiteindelijk tekende ACOD LRB een protocol van niet-akkoord, omdat de regering niet tegemoet wilde komen aan de eisen voor het personeel. Meer hierover lees je op de pagina's van de sector LRB in de vorige editie.

Onderhandeling in sectorcomité XVIII

ACOD Overheidsdiensten onderhandelde intussen in sectorcomité XVIII van de Vlaamse overheid. Ook wij probeerden alles uit de kast te halen om de Vlaamse regering te overtuigen om tegemoet te komen aan de eisen van het over te heve-

len provinciepersoneel. De Vlaamse regering wilde echter alleen een aantal zaken aanpassen in de memorie van toelichting, maar niet in het decreet zelf.

Voor ACOD Overheidsdiensten was dit onvoldoende dus tekenden ook wij een protocol van niet-akkoord. Er zijn onvoldoende garanties op het vlak van een aantal toelagen, vergoedingen en andere extralegale voordelen. We leerden immers uit de eerdere overstap van personeelsleden van de federale naar de Vlaamse overheid dat velen van hen uiteindelijk minder verdienen.

Wat betreft de overdracht van het contractueel personeel, hebben enkel en alleen de provinciebesturen de mogelijkheid om een einde te stellen aan hun lopende arbeidsovereenkomsten. De overgang naar de Vlaamse overheid kan dus enkel via een nieuwe arbeidsovereenkomst, waarbij er geen garantie is van het behoud van het statuut. Om het behoud van hun tweede pensioenpijler te garanderen, dient ook dat ingeschreven te worden in het decreet.

ACOD Overheidsdiensten laat de over te hevelen personeelsleden niet in de steek en zal hen blijven verdedigen bij de overstap naar de Vlaamse overheid.

Chris Moortgat



Comité C1

Nieuw dieptepunt in het sociaal overleg

De Vlaamse regering wil de steden en gemeenten meer autonomie geven in hun interne organisatie. Ze zullen ook meer vrijheid krijgen in de invulling van de rechtspositieregeling (RPR), met alle gevolgen van dien voor het personeel. De gevolgen zijn ronduit onaanvaardbaar.

De voorbije maanden ontving ACOD LRB enkele voorontwerpen om het gemeente-, OCMW- en provinciedecreet fundamenteel te wijzigen op het gebied van personeelszaken. Na raadpleging van onze leden en militanten stelde ACOD LRB tijdens het laatste Comité C1 dat dit onaanvaardbaar is.

Bevoegdheidsherverdeling: vakbonden buitenspel

De vaststelling van de rechtspositieregeling en van het organogram, de invulling van het dagelijks personeelsbeheer en de dadingen met personeel (einde arbeidsovereenkomst) waren bevoegdheden van gemeente, provincie en provincieraad. Die komen nu terecht bij het college van burgemeester en schepenen (CBS) en de bestendige deputatie. Beide kunnen de bevoegdheden ook delegeren aan de secretaris of provinciegriffier.

Deze herverdeling zou moeten zorgen voor een efficiënter bestuur. In de praktijk verdwijnt echter de democratische controle door de gemeente- of provincieraad. Omdat ze achter gesloten deuren werken, worden meteen ook de vakbonden buitenspel gezet.

De 'contractualisering' van het personeel

Voortaan geldt er een vrije keuze voor de aanstelling van personeel: hetzij statutair, hetzij contractueel. Daardoor verdwijnt het primaat van de statutaire tewerkstelling – vroeger was dit de regel en contractueel de uitzondering.

Deze maatregel zal de verdere 'contractualisering' van personeel in de hand werken, wat problemen zal creëren voor de financiering van onze pensioenen. Ook valt te vrezen dat de greep van de politiek zal toenemen op het personeel, wat de onafhankelijkheid van de ambtenaar in gedrang brengt.

En dan zwijgen we nog over de continuïteit van de dienstverlening. De regering wil duidelijk de ambtenarij afschaffen of tot een minimum beperken. Is het de bedoeling dat bij elke wissel van de politieke macht ook een personeelsswissel volgt? Is dat dan een beter bestuurlijk beleid? Voorts wordt het toepassingsgebied van de terbeschikkingstelling van statutairen uitgebreid naar andere overheden en vzw's. Gaat de Vlaamse regering zo haar boekje niet te buiten? Is dit niet in strijd met de wet op de uitzendarbeid van 24 juli 1987?

Personeelsevaluatie wordt gedereguleerd

De in 1994 ingevoegde veralgemening van evaluaties van het personeel verdwijnt. Er zullen geen evaluaties meer zijn en simpelweg ontslag van een statutair of contractueel personeelslid wegens ontoereikend functioneren, wordt mogelijk.

Dit betekent dat er ook geen beroepsprocedure meer zal zijn, waardoor enkel een betwisting beslecht kan worden bij de Raad van State. De lange duurtijd hiervan zal niet zonder gevolgen blijven voor het personeel: blijvende onzekerheid over een al dan niet vernietiging en blijvende onzekerheid over al dan niet een job te hebben...

Ook de vaststelling van de minimale elementen inzake de rechtspositie van het personeel verandert. De huidige elf elementen van de RPR (samengevat in de bezoldiging en administratieve situatie) worden herleid tot vier elementen: bezoldigingsregeling, toelagen en vergoedingen, jaarlijkse vakantie en feestdagen, en de dienstbeëindiging. Hierdoor zullen tussen de besturen grote verschillen ontstaan in administratief statuut. Hoe valt dit te rijmen met de toenemende vraag van de werkgevers naar personeelsmobiliteit? Bovendien kunnen de steden Antwerpen en Gent gemotiveerd afwijken van de minimale bepalingen. Daardoor zullen enkel in onze sector collectieve afspraken niet meer van toepassing zijn.

Ook van de loonbegrenzing zou gemotiveerd afgeweken kunnen worden voor leidinggevende personeelsleden van extern verzelfstandigde agentschappen



foto: Marc Ryckaert

of verenigingen. Zijn we op weg naar CEO-salarissen in de lokale besturen?

Onverteerbaar

ACOD LRB ondertekende een protocol van niet-akkoord. Het is spijtig vast te stellen dat we hierin geen syndicaal front kunnen vormen met de andere vakbonden, waarvan één wel akkoord ging. De aantasting van 'het primaat van de statutarisering' is voor ons onverteerbaar.

Mil Luyten

Statutaire Congressen Oproep tot kandidaturen

Oost-Vlaanderen

Ter voorbereiding van het Statutair Gewestelijk Congres in Oost-Vlaanderen begin 2016, doet de sector nu al een oproep voor de volgende mandaten:

- Voorzitter, Franky De Muynck, uittredend en herverkiesbaar.
- Secretaris, Dirk Van Himste, uittredend en herverkiesbaar.

De schriftelijke kandidaturen dienen binnen te komen op het secretariaat van de sector, Bagattenstraat 160 in 9000 Gent, t.a.v. voorzitter Franky De Muynck en dit voor 31 januari 2016.

West-Vlaanderen

Ter voorbereiding van het Statutair Gewestelijk Congres in West-Vlaanderen op 12 februari 2016 doet de sector een oproep voor de volgende mandaten:

- Secretaris-propagandist, Christoph Coppejans-Trips, uittredend en herverkiesbaar.
- Voorzitter.
- Ondervoorzitter.
- De financiële controlecommissie heeft drie mandaten:
- Ria Maes, uittredend en herverkiesbaar.
- Carine Christiaens, uittredend en herverkiesbaar.
- Een verificateur.

De schriftelijke kandidaturen dienen binnen te komen op het secretariaat van de sector, Sint- Amandsstraat 112 in 8800 Roeselare, t.a.v. voorzitter Patrick Bauwens en dit voor 31 januari 2016.

Vlaams-Brabant

Ter voorbereiding van het Statutair Congres op 24 maart 2016, doet de sector een oproep voor de volgende mandaten:

- Een voorzitter: de huidige voorzitter Bruno Jansen is uittredend en herverkiesbaar.
- Een ondervoorzitter: de huidige ondervoorzitter Benny Willems is uittredend en herverkiesbaar.
- Een secretaris-propagandist: de huidige gewestelijk secretaris-propagandist Willy Van Den Berge is uittredend en niet herverkiesbaar (hij is immers verkozen als federaal secretaris ACOD LRB en zal na de respectievelijke congressen daar zijn mandaten opnemen in de loop van 2016).

De kandidaturen met bijhorende motivatie kunnen ingediend worden bij de voorzitter van ACOD LRB Vlaams-Brabant, t.a.v. Bruno Jansen, Maria Theresiastraat 121 in 3000 Leuven voor 18 december 2015. Inlichtingen kunnen verkregen worden op het gewestelijk secretariaat, 0473/97.00.60 of via mail willy.vandenberge@acod.be.

Limburg

Ter voorbereiding van het Statutair Congres op 29 januari 2016 doet de sector een oproep voor de volgende mandaten:

- Een secretaris-propagandist: Marc Willems, uittredend en herverkiesbaar.
- Een voorzitter: Eric Opdenacker, uittredend en herverkiesbaar.
- Een ondervoorzitter: Christel Vandenheuvel, uittredend en herverkiesbaar.

De schriftelijke kandidaturen dienen binnen te komen op het secretariaat van de sector, Koningin Astridlaan 45 in 3500 Hasselt t.a.v. secretaris-propagandist Marc Willems en dit voor 15 januari 2016.

Antwerpen-Kempen-Mechelen

Ter voorbereiding van het Statutair Gewestelijk Congres in het gewest Antwerpen-Kempen-Mechelen op 5 februari 2016 doet de sector een oproep voor de volgende mandaten:

- Voorzitter ACOD LRB Antwerpen-Kempen-Mechelen.
- Ondervoorzitter ACOD LRB Antwerpen-Kempen-Mechelen.
- Drie leden voor de financiële controlecommissie.

Kandidaturen met vermelding van je functie, werkzetel, mail-adres en/of telefoonnummer moeten ingediend worden vóór 18 december 2015 op het secretariaat van ACOD LRB Antwerpen-Kempen-Mechelen t.a.v. Liliane Haest, Ommeganckstraat 47-49 in 2018 Antwerpen of per mail naar liliane.haest@acod.be.

ACOD LRB Vlaamse regio

Ter voorbereiding van het Statutair Congres op 24 maart 2016 doet de sector een oproep voor de volgende mandaten:

- Een voorzitter: Willy Van Roten, uittredend en herverkiesbaar.
- Een ondervoorzitter: Sabine Descamps, uittredend en herverkiesbaar.
- De financiële controlecommissie heeft drie mandaten:
 - Daniel Duyck, uittredend en herverkiesbaar.
 - Ria Labeeuw, uittredend en herverkiesbaar.
 - Een verificateur.

De schriftelijke kandidaturen dienen binnen te komen op het secretariaat van de sector, Fontainasplein 9/11 in 1000 Brussel t.a.v. voorzitter Willy Van Roten en dit voor 31 januari 2016.



Loopbaandebat Startnota roept gemengde gevoelens op

Met haar startnota opende de Vlaamse regering het debat over het loopbaanpact. ACOD Onderwijs heeft een dubbel gevoel bij deze nota. Er is inderdaad nood aan een debat om de job van de leraar aantrekkelijker te maken. Bovendien bevat de nota een aantal positieve elementen. Anderzijds schuilen er ook gevaren in, terwijl bepaalde belangrijke elementen ontbreken.

Voor ACOD Onderwijs is het duidelijk wat het resultaat van het loopbaandebat moet zijn: een loopbaanpact dat de loopbaanvoorwaarden van alle personeelsleden verbetert, met bijzondere aandacht voor de beginnende leraar en voor de leraar op het einde van de loopbaan.

De positieve punten

De startnota bevat een aantal positieve elementen. De leraar wordt gezien als een professional. ACOD Onderwijs deelt deze visie, maar wil er toch op wijzen dat dit voor ons ook betekent dat leraars in hun professioneel handelen maximaal ondersteund worden. Leraren moeten de ruimte hebben, krijgen, behouden om hun eigen accenten te leggen, maar moeten kunnen terugvallen op een veilig standaard leertraject mocht blijken dat de eigen aanpak niet

goed werkt. Er wordt ook terecht gesteld dat er nood is aan professionalisering doorheen de loopbaan. Momenteel scoort het Vlaams onderwijs op dit vlak zéér slecht – 0,1 procent van het personeelsbudget in plaats van de 2 procent die interprofessioneel wordt vooropgesteld. Ten slotte appreciëren we de intentie om een pact af te sluiten. Dit betekent immers dat iedereen zich moet kunnen vinden in het resultaat.

De gevaren

De nota bevat echter ook een aantal gevaren. In het regeerakkoord is immers sprake van meer autonomie voor de schoolbesturen. De ervaring leert ons dat meer autonomie kan leiden tot meer willekeur. In het kader van de discussie over de opdracht van de leraar kan meer lokale autonomie ook leiden tot een verzwarende van de taak van (een deel van) de leerkrachten. Het doorbreken van de vlakke loopbaan kan gebruikt worden als alibi om het statuut te ondermijnen. De junior-leraar kan beschouwd worden als een tweederangs personeelslid dat eigenlijk nog in zijn opleidingsfase zit en bijgevolg een aangepaste – lees zwakkere – rechtspositie krijgt. Het belang dat gehecht wordt aan het middenkader kan de waardering voor de leraar in de klas doen verdwijnen, terwijl hij of zij

net de belangrijkste schakel in het onderwijsgebeuren is. Het kan niet de bedoeling zijn om nog minder handen in de klas te hebben.

Ten slotte moeten we vermijden dat het pact vaag is, waardoor het op verschillende manieren kan worden ingevuld.

De lacunes

We betreuren dat er niet meer ambitie aan de dag wordt gelegd om de werkzekerheid van de startende leraar te verhogen. Hier niets aan doen, zal de effectiviteit van alle andere maatregelen hypothekeren.

De kwaliteit van de leidinggevende is ontegensprekelijk een belangrijke factor die het welbevinden van de personeelsleden bepaalt. Dit niet mee in de bespreking nemen, maakt dat een aantal zaken mogelijk dode letter zullen blijven bij de implementatie in het werkveld.

De breekpunten

ACOD Onderwijs zal het resultaat van het loopbaandebat beoordelen aan de hand van een aantal criteria:

- De leraar moet bekeken worden als een professional. De minister wil vertrouwen geven aan de schoolbesturen? Dan moet ze dat ook aan de leraar geven.

onderwijs

- De beginnende leraar moet begeleid worden, maar is een volwaardig lid van het team. Begeleiding is goed, maar een voortzetting van de opleiding kan niet.
- Taakverzwaring voor bepaalde personeelsleden kan niet. Integendeel, een duidelijke taakafbakening voor alle personeelsleden zou een einde moeten stellen aan de overbevraging.
- Er mag geen (nieuw) middenkader gecreëerd worden ten koste van leraarsuren.
- Het doorbreken van de vlakke loopbaan mag geen fetisj zijn die leidt tot een uitbreiding van het middenkader.

Ten slotte zal ACOD Onderwijs beslist ook waken over de pijlers van ons statuut: vaste benoeming, affectatie aan de instelling, centrale regelgeving voor evaluatie, voor-

rangsregeling, bekwaamheidsbewijzen,... Ook de pensioenregeling, de verlofstelsels en de eindeloopbaanregeling zullen onze bijzondere aandacht krijgen.

Geen budgettaire nul-logica

Koken kost geld. We zullen ons niet laten opsluiten in een budgettaire nul-logica. Integendeel, de Vlaamse regering heeft nog twee rekeningen openstaan bij het onderwijspersoneel. Enerzijds is er de 87 miljoen euro van het raamakkoord. Dit werd toen voorgesteld als een (renteloze) lening, maar het zou alleszins in ieder geval beperkt zijn in de tijd.

Recentelijk hebben we in alle stilte de indexsprong geïncasseerd, opnieuw een inspanning van het personeel, waar de mid-

delen opnieuw naar het personeel zouden moeten vloeien. ("Jobs jobs jobs", declameert de federale regering zo graag). Dit gaat om op zijn minst 163 miljoen euro. Samen geeft dit 250 miljoen euro. Dit is voor ons een redelijk bedrag om ook iets concreet te kunnen doen voor het voltallige onderwijspersoneel.

ACOD Onderwijs zal zich constructief kritisch opstellen tijdens de besprekingen, zoals we recentelijk ook al in andere dossiers gedaan hebben. Maar we zeggen ook vandaag al dat een taakverzwaring voor het geheel of een deel van het personeel niet kan.

raf.deweerd@acod.be

Interview met Hugo Deckers "Het vakbondswerk is nooit af"

De syndicale loopbaan van Hugo Deckers leest als de recente geschiedenis van ons onderwijs. Interview met een spilfiguur van het onderwijsforum.

Midden jaren 1980 was Hugo Deckers schoolafgevaardigde in KA Soest (BSD), nadien werd hij voorzitter van ACOD Onderwijs West-Duitsland. Eind jaren 1980, wanneer de BSD stilaan opgedoekt werd, muteerde hij naar het Koninklijk Atheneum I in Gent. Hij engageerde zich in het bestuur van ACOD Onderwijs Oost-Vlaanderen en werd gewestelijk secretaris. Begin jaren 2000 zette hij de stap naar het nationale platform, eerst als adjunct-algemeen secretaris van ACOD Onderwijs, vervolgens als algemeen secretaris en ten slotte als voorzitter.

Welke periode was de interessantste van je syndicale loopbaan?

Hugo: "Eigenlijk zijn er twee interessante periodes. Toen ik provinciaal secretaris was, stond ik dicht bij de leden en voelde ik wat er leefde op de werkvloer. Toen ik in Brussel werkte en lid was van het algemeen secretariaat, kreeg mijn syndicaal werk een heel andere invulling, die niet minder boeiend was. Onze opdracht bestond erin om onze syndicale standpunten ingang te laten vinden op allerlei niveaus. Daarvoor moesten we telkens een stevig gemeenschappelijk vakbondsfrent smeden. Pas dan kwam het sociaal overleg met de overheid en met de vertegenwoordigers van de inrichtende machten. Die onderhandeling op Vlaams niveau en onze aanwezigheid in de Vlor slopen trouwens heel wat tijd en energie op."

Vond je dat dit voldoende weerklank kreeg?



Hugo: "In ons eigen tijdschrift Tribune konden we haarfijn uitlegen hoe dossiers zich ontwikkelden en wat uiteindelijk de weerslag zou zijn op het terrein. De algemene pers brengt de successen van de onderhandelingen echter niet of te weinig onder de aandacht, en dat vind ik nog altijd jammer. Alleen als er onenigheid is, zijn ze geïnteresseerd. Niet dat dit op zich een probleem is, want onze leden weten waar hun organisatie voor staat. Maar toch, door alleen hierop te focussen, leek het wel of we in een permanent conflictmodel zaten."

Heb je in je loopbaan ook momenten van ontgoocheling gekend?

Hugo: "Je moet vooral beseffen hoever je invloed reikt. Bij elke onderhandeling vertrekken we vanuit een kader dat bepaald wordt op onze congressen en ledenvergaderingen. We moeten echter ook rekening houden met de dynamiek van de onderhandelingen zelf. Dit betekent dat je als onderhandelaar steeds marges moet hebben, anders hoeft je zelfs niet te onderhandelen en vraag je aan de overheid gewoon of ze akkoord kunnen gaan of niet. Als je niet alles kan realiseren, mag je ontgoocheld zijn, maar je mag er niet moedeloos van worden."

Wat beschouw je als een belangrijk succes?

ACOD Onderwijs West-Vlaanderen Algemene ledenvergadering

Ter voorbereiding van het Statutair Congres van ACOD Onderwijs Vlaamse Gemeenschap op 4 mei 2016, organiseert ACOD Onderwijs West-Vlaanderen op

woensdag 20 januari 2016 om 14 uur een algemene ledenvergadering. Daar zal de congres tekst besproken worden. De ledenvergadering vindt plaats in de grote zaal in

het ACOD-gebouw West-Vlaanderen, Sint-Amandsstraat 112 in 8800 Roeselare.

Statutair Congres ACOD Onderwijs Vlaams-Brabant Oproep tot kandidaturen

Het Statutair Congres van ACOD Onderwijs Vlaams-Brabant vindt plaats op 22 februari 2016 om 19 uur. Hier zullen onder meer de provinciaal secretaris, de voorzitter, on-

dervoorzitters en leden van het Provinciaal Uitvoerend Bestuur verkozen worden. Wie meer informatie wil (volledige lijst van mandaten, voorwaarden, kandidaten,...),

kan terecht op www.acodonderwijs.be (snelkoppelingen, links bovenaan). Je kan de informatie ook telefonisch aanvragen: 016/21.37.25.



Hugo: "Ik kijk nog steeds met voldoening terug naar de lineaire loonsverhoging van 3 procent onder minister Vanderpoorten in 2001. Het politiek klimaat was woelig en het was vooraf niet zeker dat we het zouden halen. Dankzij de niet aflatende druk van het onderwijspersoneel hebben we het toch gehaald. Het heeft me geleerd dat onderhandelingen die vastzitten in de juiste richting geduwd kunnen worden door de macht van het getal. Ik heb ook geleerd dat standpunten moeten gedragen worden door de meerderheid van de leden en dat er voldoende actiebereidheid moet zijn."

Je hebt gewerkt met twee rode, een blauwe en een oranje minister. Met welke kleur kon je het best opschieten?

Hugo: "Ik heb nooit het gevoel gehad dat de kleur van de minister veel invloed heeft op onze werkwijze. Uiteindelijk maakt iedere minister deel uit van een meerkleurige coalitie en is het onderwijsbeleid een onderdeel van een regeerakkoord. Wel wil ik één naam vermelden: Frank Vandenbroucke was een minister met kennis van zaken en feeling, iemand met gezag ook binnen de Vlaamse regering. Dat is wel van groot belang tijdens onderhandelingen."

Je stond als algemeen secretaris en als voorzitter ook in voor de internationale betrekkingen van ACOD Onderwijs. Wat hebben

die ervaringen je geleerd over de vakbonden én het onderwijs in het buitenland?

Hugo: "Onze organisatie is altijd actief geweest op het internationaal forum. We zijn actief lid van Education International, een gezaghebbende spreekbuis voor miljoenen collega's overal ter wereld. Alleen al daarom is het lidmaatschap de moeite waard. Bovendien blijven we door onze internationale werking zeer goed op de hoogte van ontwikkelingen elders en kunnen we proactief te werk gaan."

Eén voorbeeld zal dit onmiddellijk duidelijk maken. In Nederland heeft men de enveloppefinanciering doorgevoerd voor alle onderwijsniveaus. Dankzij onze contacten hadden we snel door dat dit voor het personeel negatieve gevolgen zou hebben. We zijn er dan ook in geslaagd om dit in Vlaanderen weg te houden uit het basis- en secundair onderwijs. Jammer genoeg is het ons niet gelukt voor de hogescholen. En zo komen we terug uit bij de vragen over de ontgoochelingen en de successen."

Wat voel je wanneer je terugblijkt? Kan je dat in één zin uitdrukken?

Hugo: "Het vakbondswerk is nooit af, maar ik ben dankbaar dat ik mijn steentje heb mogen bijdragen."

Voor wie en hoe berekend? Eindejaarstoelage 2015

Zoals ieder jaar, wordt in de tweede helft van de maand december aan alle onderwijspersoneelsleden een eindejaarstoelage uitgekeerd. Dit jaar zal dit gebeuren op 18 december 2015.

De eindejaarstoelage is samengesteld uit een forfaitair gedeelte (597,58 euro) en een veranderlijk gedeelte (gelijk aan 2,5 procent van de geïndexeerde jaarlijkse bruto-bezoldiging met als referentie het salaris in oktober 2015). Bovendien krijgen vastbenoemden een compensatie voor het bedrag dat ze op hun vakantiegeld ingeleverd hebben.

Compensatie voor vastbenoemden

Het raamakkoord van 2013, dat de begroting in evenwicht moest brengen, voorzag voor de onderwijssector een besparing van 82 miljoen euro zonder dat de personeelsleden koopkrachtverlies zouden lijden. Dit werd mogelijk gemaakt door de berekeningsbasis van het vakantiegeld van de vastbenoemde personeelsleden voor 2014 en voor 2015 te verminderen van 92 procent van het brutosalaris tot 70,26 procent.

Deze vastbenoemde personeelsleden ontvangen dit verschil evenwel telkens bij de uitbetaling van de eindejaarstoelage later op het jaar. Dit verschil wordt vermenigvuldigd met 1,0368. Op het vakantiegeld wordt immers geen sociale bijdrage betaald, op de eindejaarstoelage wel. Deze laatste bewerking moet dit verlies goedmaken.

Referteperiode

De referteperiode voor de berekening van de eindejaarstoelage van tijdelijke personeelsleden is het schooljaar 2014-2015. Dat geldt eveneens voor de personeelsleden die op 1 januari 2015 geheel of gedeeltelijk vastbenoemd werden. Voor de vastbenoemde personeelsleden loopt de referteperiode van 1 januari 2015 tot 30 september 2015.

Personeelsleden die gedurende de gehele referteperiode een volledige opdracht uitoefenden, hebben recht op een volledige eindejaarstoelage. Personeelsleden die slechts gedurende een deel van de referteperiode volledige prestaties verrichtten of gedurende de volledige referteperiode onvolledige prestaties verrichtten, ontvangen een eindejaarstoelage in verhouding tot de prestaties.

Ziekteverlof of bevallingsverlof tijdens de referteperiode hebben geen invloed op het bedrag. Personeelsleden die genieten van een terbeschikkingstelling voorafgaand aan het rustpensioen, hebben ook recht op een eindejaarstoelage. In hun geval is het veranderlijk gedeelte gelijk aan 2,5 procent van het geïndexeerde jaarlijks wachtgeld dat ze in oktober 2015 ontvingen.

Inhoudingen

Op de bruto-eindejaarstoelage van tijdelijke personeelsleden wordt 13,07 procent RSZ ingehouden. Voor de vastbenoemde

personeelsleden wordt de bruto-eindejaarstoelage verminderd met een inhouding VGZ. Daarnaast wordt bij alle personeelsleden ook de bedrijfsvoorheffing voor exceptionele vergoedingen toegepast.

Enkele voorbeelden

Voorbeeld 1

Een leraar SO (salarisschaal 501 met 5 jaar geldelijke anciënniteit) was gedurende het schooljaar 2014-2015 tijdelijk aangesteld voor een opdracht van 16/20 van 3 september 2014 tot 6 januari 2015 en voor een opdracht van 20/20 van 7 januari 2015 tot 30 juni 2015. Aangezien de betrokkene tijdens de referteperiode niet constant hetzelfde volume heeft gepresteerd, wordt de eindejaarstoelage berekend aan de hand van deze twee verschillende opdrachten. Het gedeelte dat betrekking heeft op de periode van 3 september 2014 tot 6 januari 2015, is gelijk aan $[597,58 + (2,5 \text{ procent} \times 25152,63 \times 1,6084)] \times 126/300 \times 16/20 = 540,61$ euro. Het gedeelte dat betrekking heeft op de periode van 7 januari 2015 tot 30 juni 2015 is gelijk aan $[597,58 + (2,5 \text{ procent} \times 25152,63 \times 1,6084)] \times 174/300 \times 20/20 = 933,20$ euro.

De totale bruto-eindejaarstoelage bedraagt 1473,81 euro. Van dit bedrag worden de RSZ-bijdrage (13,07 procent of 192,63 euro) en de bedrijfsvoorheffing afgehouden.

Voorbeeld 2

Een vastbenoemd kleuteronderwijzer (salarisschaal 141 met 27 jaar geldelijke anciënniteit) is titularis van een volledige betrekking. De eindejaarstoelage is gelijk aan $[597,58 + (2,5 \text{ procent} \times 30212,35 \times 1,6084)] \times 9/9 = 1821,42$ euro. Bij dit bedrag wordt nog het berekende verschil tussen 92 en 70,26 procent van het vakantiegeld 2015 toegevoegd (880,36 euro). Dit bedrag wordt nog vermenigvuldigd met 1,0368 ($880,36 \times 1,0368 = 912,75$ euro). Dit resulteert in een bruto-eindejaarstoelage van $1821,42 + 912,75 = 2734,17$ euro. De netto-eindejaarstoelage wordt verkregen door dit bedrag te verminderen met de verschuldigde VGZ-afhouding en de bedrijfsvoorheffing.

Gepensioneerde personeelsleden

Gepensioneerden hebben geen recht op een eindejaarstoelage. Alleen wie recentelijk gepensioneerd werd en prestaties geleverd heeft in de referteperiode, krijgt een eindejaarstoelage. Gepensioneerden die in 2015 nog vakantiegeld hebben ontvangen en dus ook getroffen zijn door de besparingsmaatregel van het raamakkoord (92 procent- 70,26 procent), krijgen een compensatie zoals de vastbenoemden.

georges.achten@acod.be

'Fair practice label'

Werken aan een label voor beter werk

In afwachting van een beleid dat sociale bescherming garandeert, slaan cultuurwerkers de handen in elkaar om werk te maken van een 'fair practice label' voor duurzame cultuurorganisaties die inzetten op eerlijke arbeidsvoorwaarden.

Welkom in de wereld van een beroepsgroep die het moet hebben van bijbanen uit andere sectoren om het eigen werk te kunnen financieren. Cultuurmakers werken vaak gratis, prefinancieren hun producties zelf, en zijn veelal afhankelijk van de goodwill van opdrachtgevers en toonplekken. Ondertussen snijdt minister van Cultuur Gatz steeds dieper in de ondersteuning voor kunstenaars. Ook cultuurhuizen nemen dikwijls geen verantwoordelijkheid: gratis werken lijkt wel een populaire cultuurtraditie op zich.

Zelforganisatie

Wat kan de sector zelf doen? Het komt erop aan het ingebakken individualisme te overstijgen en een nieuw elan te vinden in gezamenlijk ontwikkelde instrumenten, die we zelf gaan praktiseren als de nieuwe norm. In veel landen zie je in de kunstwereld ook nieuwe allianties ontstaan: duurzame vormen van zelforganisatie, waarbij kunstenaars en instellingen de krachten bundelen om samen urgenties aan te pakken.

Zo groeide in Vlaanderen vanuit diverse hoeken het idee van een ethische code rond de werksituatie van kunstenaars. Het kunstenveld hoeft daarbij niet het warm water opnieuw uit te vinden. Het kan zich beroepen op de principes van rechtvaardige samenwerking zoals de Fair Trade Federation die vooropstelt: "Betaal een eerlijk loon in de lokale context. Voorzie in gelijke werkmogelijkheden voor iedereen en vooral voor de meest precieren. Engageer je voor duurzaamheid. Stel je open voor publieke verantwoordelijkheid. Bouw lange-termijnrelaties op. Zorg zoveel mogelijk voor financiële en technische ondersteuning voor ontwikkelaars." ('Fair Trade- Beginners Guide', Jacqueline De-Carlo, 2007).



Van solidariteit tot diversiteit

Een label voor organisaties die werk maken van een rechtvaardige kunstenpraktijk, stelt een gelijkwaardige samenwerking tussen individu en organisatie voorop, gebaseerd op dialoog, transparantie en respect. Het label dat nu op de tekentafel ligt, omvat vier aandachtspunten:

1. 'Solidarity' gaat over respect voor de arbeidswetgeving, voor contractuele rechtszekerheid en de opbouw van sociaal-financiële rechten. Concreet gaat het om het naleven van – bestaande – afspraken als cao's en de minimumvergoedingen voor deelname aan tentoonstellingen, festivals, lezingen, het schrijven van teksten en andere diensten. Verder denken we aan een variabel verloningssysteem op basis van de financiële draagkracht van kunstenorganisaties – grotere instellingen kunnen bijvoorbeeld werken met hogere vergoedingen dan kleinere kunstenaarsinitiatieven. De drie andere aspecten trekken die rechtvaardige arbeidsverhouding open naar een breder maatschappelijk kader.

2. 'Transparency' omvat afspraken over ethiek bij de keuze voor sponsors en andere partnerships. Of: hoe een open en transparant beleid voeren ten aanzien van deelnemende kunstenaars?

3. 'Ecology' zet in op duurzaamheid: de bewuste keuze voor milieuvriendelijk transport of energiegebruik, gecombineerd met lange-termijnengagementen met kunstenaars.

4. 'Diversity' gaat om gendergelijkheid, openheid voor medewerkers met verschillende culturele achtergronden en aandacht in de programmering voor minder mediagenieke of marktconforme kunst.

Actieplan

Kunstenaarsinitiatieven State of the Arts, NICC en HOOGTIJD werken samen met ACOD Cultuur aan de opstart van zo'n label. Ook Oxfam, het Kunstenpunt en zelfs oKo werken graag mee. Een eerste publieke workshop vindt plaats op 16 december in ACOD Brussel. In februari 2016 volgt een symposium rond 'fair practices' in het Koninklijk Museum voor Schone Kunsten van Brussel.

Voor de vertaling van deze principes in een geloofwaardig label zoeken we steun bij juridisch onderlegde organisaties met expertise in fair trade zoals F.I.N.E (de internationale koepel van de vier bestaande internationale fair trade netwerken.). Dat opent meteen de deur voor een internationale aanpak. Wij zijn er alvast aan begonnen. Wie doet er nog mee?

Auteurs: Josine De Roover (beleidsmedewerker van NICC, de belangenbehartiger van de beeldende kunstenaars) en Robrecht Vanderbeeken (filosoof, lid van het Brusselse kunstenaarsplatform State of the Arts en de toekomstgroep van ACOD cultuur). Een langere versie van dit artikel verschijnt in het volgende nummer van het cultuurtijdschrift rektoverso. Vanaf 1 december te lezen op www.rektoverso.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

Antwerpen

Antwerpen-Kempen-Mechelen Senioren op brouwerijbezoek

Naar goede traditie organiseren de senioren van ACOD AKM hun jaarlijks brouwerijbezoek. Op dinsdag 15 december 2015 kan je kiezen uit drie activiteiten:

- 10 uur: bezoek aan het Rijn- en Binnenvaartmuseum, op een schip gelegen aan het Bonapartedok, Nieuwpoortkaai in 2000 Antwerpen.
- 13 uur: lunch (stoofvlees of vispannetje met frieten).
- 14.30 uur: gegidste rondleiding in het Bierbelevingscentrum De Koninck, Mechelsesteenweg 291 in 2018 Antwerpen.

Er zijn twee formules: (a) lunch + rondleiding: 30 euro per persoon (vlees of vis) of (b) rondleiding: 10 euro per persoon.

De groep is beperkt tot 25. Inschrijven kan via e-mail en liefst vóór 9 december 2015 bij maurice.hauspie@acod.be of telefonisch bij ACOD Antwerpen 03/213.69.20 of ACOD Mechelen 015/41.28.44.

Je inschrijving wordt slechts geldig na betaling van de gekozen formuleprijs op rekening BE 14 8778 0015 0383 van ACOD Antwerpen met vermelding S15BDK en je keuze tussen vlees of vis.

Vervoer: voor het Rijn- en Binnenvaartmuseum: vanuit Centraal Station bus 17 naar de Rijnkaai. Halte Tavernierkaai afstappen. Voor Bierbelevingscentrum De Koninck vanuit Centraal Station, premetro tram 15 naar halte De Merode.

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 met e-mail ver-

zonden worden. Senioren die geen e-mail-adres 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 naar ACOD Limburg, Koningin Astridlaan 45, 3500 Hasselt, ter attentie van Adife Erol of Nancy Debaer.

De toekomst van onze pensioenen

Op 1 december 2015 organiseren de senioren van ACOD Limburg een vergadering met als thema 'De toekomst van onze pensioenen'. Moderator is Raymond Duval, de activiteit begint om 14.30 uur in het ACOD-gebouw, Koningin Astridlaan 45 in 3500 Hasselt.

West-Vlaanderen

Afdeling Brugge Kerstfeest

De senioren van de afdeling Brugge organiseren op 15 december hun vijfde kerstfeest. Dit feest vindt plaats in het salsadanscentrum Azucar, Terlooigemweg 29 in Brugge Sint-Jozef. Op het programma staat de jaarlijkse eindejaarsquiz met als thema 'het jaaroverzicht 2015'. Er zijn koffie en koffiekoeken, en de kerstman heeft een geschenk bij voor alle aanwezigen. De deuren gaan open om 12.30 uur en het feest start om 13.30 uur.

Deelnemers kost 6 euro per persoon, ter plaatse te betalen. Inschrijven is wel noodzakelijk en kan tot 11 december 2015 bij Jan Samson (samson.jan@telenet.be - 050/67.59.20 - 0473/86.17.22) of Marc Caenen (marc.caenen@telenet.be - 050/36.04.55 - 0479/86.23.88). Om praktische redenen moet het aantal deelnemers worden beperkt tot 90. Schrijf je dus tijdig in!

Afdeling Roeselare Algemene ledenvergadering en nieuwjaarsreceptie

Op zondag 21 februari 2016 organiseert de afdeling Roeselare haar algemene ledenvergadering met bijhorende nieuwjaarsreceptie. Deze vindt plaats in de benedenzaal van het ACOD-gebouw, St. Amandsstraat 115 in Roeselare en start om 11.30 uur. Alle leden en hun partner zijn van harte welkom, maar inschrijven vooraf is noodzakelijk via Luc Deschepper (luc.deschepper@skynet.be - 0471/97.04.46) of Reginald Wyffels (reginald.wyffels@skynet.be).

Oost-Vlaanderen

Viering 100 jaar Romain Deconinck

Op 2 december 2015 om 14 uur vieren de ACOD Senioren van Oost-Vlaanderen en Luk De Bruyker (Pierke) 100 jaar Romain Deconinck (1915-2015). Voor 5 euro kan je deelnemen aan deze activiteit op de Vrijdagmarkt 9 (ingang Meersenijsstraat) in Gent. Inschrijven doe je via 09 269 93 33 en betalen doe je via overschrijving op het rekeningnummer BE24 8771 4073 0138.

Viering 100 jaar Romain Deconinck
(1915-2015)

acod
ABVV OPENBAAR DIENSTEN

5 euro

2 DEC 2015
14u00

ACOD senioren & Luk De Bruyker (Pierke)
Vrijdagmarkt 9 (ingang Meersenijsstraat) te 9000 GENT
Inschrijven via 09/269.93.33 en betaling op BE24 8771 4073 0138