

Tribune

2

jaar
langer
werken*

*minstens

inhoud

inhoud en colofon	2
wedstrijd	2
algemeen	3
spoor	9
tram bus metro	12
de post	14
gazelco	16
telecom	17
federale overheidsdiensten	21
vlaamse overheidsdiensten	25
lokale en regionale besturen	30
onderwijs	33
cultuur	38
agenda	40

colofon

Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

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

Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be



Redactie:

Rita Coeck, Raf De Weerd, Jef De Doncker,
Chris Moortgat, Jean Pierre Goossens, Mil
Luyten, Laurette Muylaert, Gino Hoppe,
André Vandekerckhove, Jan Van Wijngaerden

Eindredactie: Robin Productions, Aalst

Vormgeving: Robin Productions, Els De Waele

Drukkerij: Roto Smeets, Brussel

Coverafbeelding: Iwan Novirion

online



www.acodonline.be



www.facebook.com/acod.abvv



@ACOD_ABVV

wedstrijd

Google Play-gift card

Winnaars

Nadia Noeninckx (Antwerpen), Reda Guogai-
te (Mechelen), Werner Versaavel (Oostende),
Ina Wauters (Hove) en Wim Van Damme
(Merelbeke) winnen ene iTunes Gift Card. Zij
wisten dat Guido Rasschaert voordien ver-
pleegkundige was op de afdeling intensieve
zorgen van het UZ Gent, dat de besparingen
in het onderwijs Rudy De Leeuw het meest
in het oog springen en dat Jo Cornu het ver-
keerdelijk over 53 verlofdagen had.

Nieuwe prijs:

Google Play gift card

Omdat we de ongetwijfeld vele gebruikers
van Android-smartphones en -tables niet
in de kou willen laten staan geven we deze
maand Google Play-gift cards weg.

Vragen

- Welke functie bij welke organisatie heeft
Jan-Willem Goudriaan?
- Aan welke excellentie drukte ACOD TBM
haar verontrusting en verontwaardiging
uit over nakende besparingsmaatregelen?
- Hoeveel personeelsleden heeft het
Vlaamse deeltijds kunstonderwijs mo-
menteel?

Antwoorden mailen naar

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

**Gelieve je adres te vermelden
bij je antwoorden**

Als je het mij vraagt

Onevenwichtig en oneerlijk

De regering-Michel is een feit en daarmee krijgen we zowel op Vlaams, als op federaal niveau een rechtse coalitie. Het regeerakkoord zond meteen een schokgolf door de samenleving. Waaraan kunnen we ons verwachten?

Chris Reniers: “We zien nu onze cover van Tribune van twee edities geleden realiteit worden. De plannen en cijferingen van de Vlaamse regering waren toen uitgelekt en we kondigden aan dat er op die zware Vlaamse factuur nog een federale zou volgen. Die is intussen in de brievenbus gevallen. En zoals gevreesd, gaat het echt wel om flinke rekeningen die de gezinnen en de gewone man of vrouw – of die nu actief is, werkzoekend of ziek – zullen moeten betalen.”

Asociaal, hard en kil zijn woorden die het vaakst opduiken bij analyses van het regeerakkoord. Kan je je daarbij aansluiten?

Chris Reniers: “Zeker en vast! Ondanks alle mooie praatjes van de coalitiepartners in de media kan het regeerakkoord niet verbergen dat het hier beslist niet om sociale maatregelen gaat. Het geheel is onevenwichtig en oneerlijk. Wie al veel geld heeft wordt ongemoeid gelaten, want die kaaimantax stelt niets voor. Bedrijven krijgen 3 miljard euro toegestopt – geld dat gehaald wordt de werknemers via een indexsprong die hun lonen beviert. Garanties over het creëren van nieuwe tewerkstelling zijn daar totaal niet aan gekoppeld. Daarbij komen nog eens de kost van toegenomen schoolfacturen, een afgeschafte woonbonus, duurdere energie en water, besparingen en verhoogde tarieven wat betreft mobiliteit, een btw-verhoging en nieuwe taksen. Tel alles maar eens op! Je zal versteld staan hoeveel de mensen aan koopkracht inboeten door deze rechtse regering.”

Het regeerakkoord bevat ook enkele specifieke maatregelen voor de openbare sector. Zo moeten de ambtenaren nog maar eens een ingrijpende pensioenherforming slikken.

Chris Reniers: “De gevolgen zijn inderdaad

niet min. Net zoals voor iedereen wordt de pensioenleeftijd opgetrokken naar 67 jaar in 2030, maar nog verontrustender is dat ambtenaren ook langer zullen moeten werken om een volledige loopbaan te behalen – vaak nog langer dan de twee jaar waarvan sprake op onze cover. De diplomabonificatie wordt geleidelijk afgeschaft, het pensioen zal berekend worden op basis van de hele carrière en de preferentiële tantièmes om sneller de loopbaanvoorwaarde te vervullen zullen nagenoeg overal verdwijnen. Die enkele wijzigingen kunnen ervoor zorgen dat een ambtenaar per maand 300 euro netto – en zelfs meer – aan pensioen kan verliezen. Op de volgende pagina vind je een uitgebreider overzicht van de stand van zaken in het pensioendossier.”

Voorts is het ook duidelijk dat de regering-Michel, net als de regering-Bourgeois, flink het mes zet in de openbare diensten.

Chris Reniers: “Dat kan je wel zeggen, ja! Ze wil voor 2,3 miljard euro besparen op de federale overheid. De regering wil dat bereiken door 4 op de 5 ambtenaren niet langer te vervangen, meer dan een kwart minder uit te trekken voor werkingsmiddelen en een derde te besparen op de investeringsbudgetten. Ik moet er geen tekeningetje bij maken over wat dat betekent voor de werkdruk, de werkomgeving en voor de dienstverlening aan de burger. En als kers op de taart dwingt de regering de ons ook nog eens om onder sociale partners een regeling uit te werken voor een minimale dienstverlening bij de NMBS en in het gevangeniswezen – anders doet ze het zelf. De regering kan niet ontkennen dat ze van plan is de openbare sector uit te kleden.”

En ondanks alle bewijzen van het tegendeel, beweert deze regering dat ze een ‘sociaal en evenwichtig akkoord’ heeft bereikt.

Chris Reniers: “Van de liberale partijen en de N-VA kan je verwachten dat ze het zo proberen te verkopen, maar als CD&V zichzelf het sociale gezicht van de regering noemt, dan nodig ik hen toch uit het



Chris Reniers – voorzitter ACOD

woord ‘sociaal’ nog eens op te zoeken in Van Dale. Wie veel heeft, ontspringt de dans, terwijl de doorsnee gezinnen mogen opdraaien voor de kosten. De federale regering doet hier eigenlijk een omgekeerd Robin Hoodje. Ze pakken het af van de armen om het aan de rijken te kunnen geven.”

In het licht van zo’n beleid kunnen acties niet uitblijven. Is er al iets concreet?

Chris Reniers: “Op 6 november zullen we in gemeenschappelijk vakbondsfront manifesteren in Brussel en in de weken na-dien zullen gefaseerde acties volgen over heel het land. De data staan op de achterzijde van deze Tribune. Ik raad onze leden aan onze website, Facebook- en Twitter-account goed in de gaten te houden!”

Regering-Michel I Wat zijn de gevolgen voor je pensioen?

Wat zijn nu de tastbare gevolgen van de pensioenhervorming die de nieuwe federale regering zal doorvoeren? Een overzicht.

Algemeen pensioen

- De pensioenleeftijd wordt opgetrokken van 65 naar 66 jaar in 2025 en van 66 naar 67 jaar in 2030 (telkens met een loopbaan van 45 jaar).
- De pensioenbonus voor nieuwe pensioenen wordt vanaf 2015 afgeschaft.
- De minimumleeftijd voor het overlevingspensioen (voor de langstlevende partner) wordt vanaf 2025 opgetrokken naar 55 jaar, met één jaar per kalenderjaar.
- Er komt een nieuwe manier om de pensioenen te berekenen, volgens een puntensysteem. Dit zal ten laatste in 2030 in werking treden. Voor de ambtenarenpensioenen komen er specifieke aanpassingen.
- Het gezinstarief wordt geleidelijk afgeschaft. Gehuwden en wet- telijk samenwonenden worden gelijkgeschakeld. Een 'pensioen- split' voor hen wordt onderzocht.
- Onbeperkt bijverdienen tijdens je pensioen na een volledige loopbaan wordt versoepeld.

Gelijkgestelde periodes

- Periodes van ziekte, invaliditeit, arbeidsongeschiktheid of-ongeval, beroepsziekte en moederschapsrust worden volledig meege- rekend voor het pensioen.
- Tijdskrediet voor een thematisch verlof (bijvoorbeeld palliatief verlof of voor de opvoeding van kinderen tot 8 jaar) wordt met een jaar verlengd en wordt volledig meegerekend voor het pensi- oen. Andere vormen van tijdskrediet blijven bestaan, maar tellen niet langer mee voor de berekening van je pensioen.

Vervroegd pensioen

- Wie met vervroegd pensioen wil, moet minstens 41 jaar ge- werkt hebben in 2017 en 42 jaar in 2019. De minimumleeftijd wordt opgetrokken naar 62,5 jaar in 2017 en 63 jaar in 2018. Om in 2019 op 60 jaar met pensioen te kunnen, moet men een loop- baan van 44 jaar hebben. Pensioen op 61 jaar kan dan met een carrière van 43 jaar.
- Wie 58 jaar is in 2016, zal maximaal 2 jaar langer moeten wer- ken dan volgens de bestaande regels het geval zou zijn. Wie dan 59 jaar is, zal één jaar extra moeten presteren.
- Zware beroepen zullen worden opgelijst en er zullen daarvoor specifieke maatregelen worden uitgewerkt.

Pensioen openbare sector

- De diplomabonificatie wordt vanaf 2015 met een half jaar per jaar verminderd, om na 10 jaar volledige te verdwijnen.
- De pensioenberekening zal wijzigen en meer gelijkgeschakeld worden met het systeem van de privésector. De berekening zal gebeuren op basis van de hele loopbaan, terwijl de preferentiële tantièmes om sneller de loopbaanvoorwaarden te vervullen, zul- len verdwijnen. Voor de pensioenen van de politie komen er spe- cifieke overgangsmaatregelen.
- Pensioen wegens definitieve lichamelijke ongeschiktheid wordt afgestemd op de privésector en dreigt in de praktijk te verdwij- nen.
- Het aanvullend pensioen in de openbare diensten wordt uitge- breid.
- Er komt mogelijk tot 10% minder pensioen.

Nog veel onduidelijkheid

Dit is slechts een algemeen overzicht van de pensioenmaatregelen van de regering-Michel I. De gevolgen voor individuele dossiers zijn momenteel nog onduidelijk en vaak moeilijk in te schatten.

Europa in essentie

Verwacht:

tsunami aan liberalisering

In februari 2003 trokken vakbonden in Straatsburg de straat op tegen GATS, het algemeen akkoord rond handel in diensten. Het stond voor de onbegrensde liberalisering van de dienstensector: alles wordt koopwaar en regeringen of regionale besturen hebben geen recht meer om bepaalde sectoren van de economie af te schermen. Onder andere onderwijs, gezondheidszorg, cultuur, post en energie lagen onder vuur, maar dankzij verenigd protest van vakbonden, Noord-Zuid-ngo's en sociale organisaties konden een aantal angels uit het akkoord gehaald worden. Ook nadien bleven verschillende organisaties nog in het offensief. Toch werden de laatste jaren in stilte op nieuw enkele handelsakkoorden voorbereid die ons terug in de tijd lijken te katapulteren.

TISA: Akkoord over Handel in Diensten

Begin 2012 verenigden een aantal leden van de Wereldhandelsorganisatie zich onder de naam 'zeer goede vrienden van de diensten' (!). Ze wilden een handelsakkoord uittekenen om de handel en investeringen in diensten verder te liberaliseren. Net als GATS, wil TISA handelsbarrières afbouwen, wat neerkomt op het aanpassen van de regelgeving rond openbare en commerciële dienstverlening.

PSI (openbare diensten internationaal), IUF (internationale vakbond van de voedselindustrie) en UNI Global Union (internationale vakbond voor dienstensectoren) gingen in het verweer. PSI bracht samen met 'Our World Is Not For Sale' (wereldwijd netwerk van sociale bewegingen die de huidige handelssysteem bevechten) de schadelijke impact van het akkoord op openbare gezondheidszorg, omroep, water, transport en andere diensten aan het licht.

In de huidige vorm zou TISA de overheden de mogelijkheid ontnemen om openbare diensten onder publieke controle te brengen, ook waar de private dienstverlening duidelijk faalt. Overheden zouden niet langer sleutelsectoren als financiën, energie, telecommunicatie en grensoverschrijdende data-uitwisseling mogen organiseren. Ook de liberalisering van water en postbediening wordt opgedrongen. TISA betekent dus een vergaande liberalisering op ongeziene schaal.

De uitwerking van TISA is een aanfluiting van de democratie. Het akkoord wordt in het geheim en buiten de structuren van de Wereldhandelsorganisatie onderhandeld. Het stelt bovendien de winsten van de rijkste bedrijven en landen boven de noden van degenen die het meest afhangen van de openbare dienstverlening.

TTIP: Trans-Atlantisch Handels- en Investeringsverdrag

Dit breed vrijhandelsverdrag wordt momenteel onderhandeld tussen de EU en de VS. Het wil regelgeving die de potentiële winsten voor Trans-Atlantische bedrijven afbouwen. Het kan gaan



om sociale normen en milieureglementering, maar ook om reglementering rond voedselveiligheid, giftige stoffen, digitale privacy en zelfs bankwaarborgen (nog maar net ingevoerd om een herhaling van de financiële crisis te voorkomen).

Ook de openbare diensten liggen onder vuur. Via een 'negatieve lijst' kunnen alle diensten geliberaliseerd worden die niet expliciet van het verdrag uitgesloten werden. Hoewel uitzonderingen mogelijk zijn, zal het vrijwel onmogelijk worden monopolies of exclusieve bepalingen voor dienstlevering te behouden of introduceren. De VS is vooral vragende partij rond audiovisuele diensten, postdiensten, water en gezondheidszorg. Ook is er de vraag om het volwassenen- en hoger onderwijs open te stellen. Het TTIP omvat bovendien een 'procedure voor het beslechten van geschillen tussen investeerders en de staat'. Buitenlandse bedrijven kunnen dan een overheid aanklagen binnen een privaat (!) wetsysteem en zo staten verplichten hun regelgeving aan te passen.

CETA: economisch handelsakkoord Canada-EU

Voorals zeevaarders, hun maritieme organisaties en vakbonden, daarin gesteund door het ITF en ETF (de internationale en Europese transportbonden), zijn ontevreden over dit in het geheim onderhandelde akkoord. Het recht van provincies, lokale besturen, scholen en ziekenhuizen om via hun aanbestedingen lokale goederen en diensten te bevoordelen, komt in gevaar. Ook CETA gebruikt een negatieve lijst en de geschillenprocedure tussen staat en investeerder.

De vakbond als dammenbouwer

Ondanks sterk verzet van onze Europese en internationale vakbonden, hebben ze de hulp van de nationale vakbonden en hun leden nodig om burgers te informeren en te betrekken, zodat de druk op onze parlementsleden en overheden kan worden opgevoerd. Hoog tijd om hen te herinneren aan het belang van openbare diensten!

Interview met Jan-Willem Goudriaan (EPSU)

"We moeten voorkomen dat de Europese vakbonds-federaties het best bewaarde geheim van de vakbeweging zijn"

In mei 2014 werd Jan-Willem Goudriaan verkozen tot algemeen secretaris van EPSU, de Europese vakbondsfederatie voor vakbonden van de publieke sector. In zekere zin is het de bekroning van de carrière van de Nederlander, die al sinds 1992 actief is bij de vakbondskoepel – "een voorzetting van de dingen waarmee ik altijd ben bezig geweest", zoals hij het zelf in alle bescheidenheid stelt.

Voor je aan de slag ging bij EPSU werkte je eerst voor de Nederlandse vakbond ABVAKABO. Hoe kwam je terecht in het syndicaal werk?

Jan-Willem Goudriaan: "Tijdens mijn studies als werkstudent was ik ook actief bij de antimilitaristische beweging. Ik was dienstweigeraar en zo kwam ik terecht bij ABVAKABO. Nadien ben ik daar toch blijven hangen en vanaf 1989 begon ik voor ABVAKABO Europese Zaken op te volgen. In 1992 maakte ik de overstap naar de European Public Services Industry Committee, wat later EPSU zou worden. Aanvankelijk was ik verantwoordelijk voor de gemeentesector en langs die weg heb ik ook Mil Luyten van de sector LRB leren kennen. Onze paden kruisten geregeld, want ook de nutsvoorzieningen als elektriciteit, gas, water en afval behoorden tot mijn domein. Doorheen de jaren heb ik alle aspecten van het Europese vakbondswezen en de Europese Unie grondig leren kennen. Ik volgde onder andere economisch beleid mee op, onderhandelde in Europese ondernemingsraden, zetelde voor EPSU in het Europees Vakverbond en in Public Services International, onze internationale koepelorganisatie. Binnen EPSU was ik sinds 1997 plaatsvervangend algemeen secretaris en sinds dit voorjaar dus effectief algemeen secretaris."

EPSU is geen gewone vakbond met individuele leden, maar telt vakbonden als leden.

Jan-Willem Goudriaan: "Inderdaad, zo geeft EPSU een Europese stem aan de ACOD-sectoren Lokale en Regionale Besturen, Gazelco en Overheidsdiensten, die elk lid zijn van EPSU. EPSU is eigenlijk het samenwerken van vakbonden van de publieke diensten in Europa om invloed uit te oefenen op werkgevers, regeringen en Europese instellingen en om actief beleid en beslissingen te veranderen die invloed hebben op onze leden."



Waarin verschilt EPSU van andere lobbygroepen in Europa? Als je EPSU zo wil noemen tenminste.

Jan Willem-Goudriaan: "Nou, ik zou EPSU geen lobbygroep noemen. Een deel van ons werk mag dan wel op lobbywerk lijken, bijvoorbeeld wanneer we samenwerken met leden van het Europees Parlement om wetgeving de begeleiden en te beïnvloeden, maar we zijn geen 'single issue' groep. De belangen die we verdedigen zijn veel breder. Werk, sociale zekerheid of de sociale dialoog, dat gaat toch iedereen aan? Als vertegenwoordiger van werknemersorganisaties verdedigen we de belangen van onze leden-vakbonden, van hun leden-werknemers, van hun families en van de gemeenschap. Bovendien zijn we in de positie om akkoorden af te sluiten op nationaal en Europees niveau. Dat is toch iets anders dan een lobbygroep. We doen dus veel meer dan het puur beïnvloeden van besluitvorming."

De voorbije 20 jaar heeft EPSU een enorme evolutie meegeemaakt, van een losse uitwisseling van informatie over de invloed van Europese wetgeving op arbeidsvoorwaarden in de lidstaten tot een echte Europese sociale partner. Op welke manier heeft EPSU volgens jou meer slagkracht gekregen?

Jan-Willem Goudriaan: "De oorspronkelijk basis – het uitwisselen van informatie – dat doen we nog steeds. Maar het klopt dat onze slagkracht en invloed enorm zijn toegenomen. Enerzijds denk ik dat het te maken heeft met het feit dat er nu de erkenning is bij onze leden dat de besluiten die we als EPSU nemen

niet vrijblijvend zijn. We nemen gezamenlijk beslissingen en realiseren ons nu steeds meer dat die ook gezamenlijk moeten uitgevoerd worden. Het besef van die gezamenlijke verantwoordelijkheid vergroot het engagement, maar het is nog niet voldoende. We vragen de bonden nu al samen actie te ondernemen – met succes – maar ook onze standpunten moeten zich nog meer op elkaar afstemmen. EPSU heeft dus meer verwachtingen ten opzichte van haar leden en ook de leden onderling hebben dat ten opzichte van elkaar.”

Dat is de interne versterking, maar ook binnen het sociaal overleg van de EU heeft Epsu haar plaats opgeëist.

Jan-Willem Goudriaan: “Inderdaad, de vakbondsfederaties hebben nu een erkende rol, ook ten aanzien van de Europese werkgeversfederaties. Ondanks die erkenning wordt wel geprobeerd om de vakbeweging zoveel mogelijk terzijde te schuiven. Dat maakt deel uit van het huidige politieke klimaat in de Unie.”

Hoe kunnen we dat veranderen?

Jan-Willem Goudriaan: “Daarin hebben de vakbonden die lid zijn van EPSU een grote rol te spelen. Zoals iemand onlangs in één van onze vergaderingen zei: ‘We gedragen ons nog te veel alsof wat in Europa gebeurt ons niet direct aangaat.’. Het besef dat de beslissingen van Europa een grote invloed hebben op ons dagelijks leven is nog te weinig aanwezig bij de individuele vakbondsleden. De band tussen de Europese besluitvorming en de gevolgen op de werkvloer moet duidelijker gemaakt worden. Daar valt nog veel te winnen.”

Sensibiliseert de ACOD voldoende voor Europese dossiers?

Jan-Willem Goudriaan: “In het algemeen doen de Belgische vakbonden dat goed, de ACOD zeker. Jullie besteden vrij veel aandacht aan Europese thema’s, zeker in vergelijking met sommige andere landen. Structureel is de Europese gevoeligheid zeker aanwezig. Maar over het geheel investeren we nog onvoldoende in de Europese capaciteit van de vakbeweging. Eigenlijk zouden alle vakbonden meer mensen moeten hebben om zich met Europa bezig te houden. Zo verspreidt het besef van het Europees belang zich veel sneller. Het zou ook de werking van EPSU ondersteunen, omdat wij met onze beperkte groep medewerkers niet alles overal kunnen opvolgen, organiseren en coördineren. EPSU vindt haar weg in het Europees parlement, maar het motiveren en in beweging brengen van leden kunnen enkel onze leden-vakbonden. We moeten voorkomen dat de Europese vakbondsfederaties het best bewaarde geheim van de vakbeweging zijn.”

In je lange carrière heb je de rol van de vakbeweging in Europa mee zien evolueren met de Europese groei en uitbreiding. Hoe kijk je daarop terug?

Jan-Willem Goudriaan: “Het verschil tussen het begin van de jaren ’90 en nu is dat we destijds nog pionierden. We hadden de eerste discussies over de sociale dialoog, over de Europese ondernemingsraden en de eerste demonstraties als EPSU rond bijvoorbeeld de vrijmaking van de Europese elektriciteitsmarkt. We zochten onze weg, groeiden gestaag als vakbondsfederatie, zeker na de val van het communisme in Oost-Europa. In die tijd heerste

er veel meer optimisme, vooral over wat de Europese Unie op sociaal vlak zou kunnen bereiken. De idee van een ‘Sociaal Europa’ met een sociale dialoog naar analogie met de lidstaten bestond echt wel, zeker toen de sociaaldemocraat Jacques Delors de Europese Commissie leidde. Hij had goede ideeën, zoals de Europese Sociale Agenda en het Europees Sociaal Handvest. In de jaren ’90 leek veel mogelijk.”

Wanneer heb je het klimaat zien omslaan?

Jan-Willem Goudriaan: “Ook al in diezelfde jaren ’90 merkten we hoe de agenda van Thatcher en Reagan uit de jaren ’80 ook in het Europese denken begon binnen te sluipen. Dat was een evolutie die zich is blijven voortzetten, met de Commissie Barroso als voorlopig hoogtepunt. Het neoliberale gedachtegoed en de agenda was al aanwezig bij een aantal partijen en ze konden rekenen op steeds meer steun van het bedrijfsleven. De European Round Table of Industrialists drukt al begin jaren ’90 om meer hervormingen en vroeg om meer flexibilisering. Naar het einde van de jaren ’90 zag je dan de invloed van de lobbygroepen sterk toenemen. Wat geacht werd normaal te zijn veranderde.”

Hoe bedoel je?

Jan-Willem Goudriaan: “Nadenken over een sociale agenda op een positieve manier – dus gericht op de versterking van werknemersrechten en sociale dialoog – was niet langer evident. Mario Draghi, voorzitter van de Europese Centrale Bank, stelt nu onbeschamd ‘Sociale Europe is dead’. Hij spreekt over hervormingen in de arbeidsmarkt die moeten leiden tot meer flexibilisering, minder overheidsuitgaven en cao’s op bedrijfs- in plaats van nationaal niveau. En niemand stelt zich daar vragen bij. Dat wordt volstrekt normaal gevonden. Niemand vraagt zich af waarom hij niet zou hameren op rechtvaardige fiscaliteit, vergroening van de economie of publieke investeringen in gezondheidszorg. Die nieu-



We gedragen ons nog te veel alsof wat er in Europa gebeurt, ons niet direct aangaat.

algemeen

we neoliberale pensée unique is typerend voor de huidige EU. De elementen waren in de jaren '90 al aanwezig en velen hebben daarvoor gewaarschuwd. De gevolgen zie je nu. Er is steeds minder Europese sociale wetgeving gekomen. Het optimisme is verdwenen."

Kunnen we het tij nog keren?

Jan-Willem Goudriaan: "Natuurlijk! Een bewijs daarvan is onze strijd tegen de liberalisering van de Europese watersector. Dat wilde men in de jaren '90 al doorvoeren, naar analogie met de elektriciteitssector. Op dat laatste had EPSU toen al veel kritiek en die is terecht gebleken als je kijkt naar de resultaten – getuige daarvan de energieproblemen waarmee België momenteel af te rekenen heeft. Het tegenhouden van de liberalisering van het water nadien is één van de grote successen van EPSU geweest. Vanuit de Europese Commissie was er opnieuw een poging om water op een sluikse manier in de private markt te duwen. Via het Europees Burgerinitiatief Mensenrecht op Water zijn we erin geslaagd die liberalisering tegen te houden. Uit de misnoegde reactie nadien van de Aquafed, de Internationale Federatie van Private Waterbedrijven, bleek trouwens dat we gelijk hadden met ons verzet. Dankzij het succes van dat burgerinitiatief is de drempel voor de Commissie om daar nu nog iets rond te doen weer een stuk hoger geworden. Niet alleen burgers, maar ook sociale organisaties en Europese parlementsleden steunen water nu als een publiek goed. Ik wil trouwens ook de ACOD en haar leden bedanken, die dit initiatief massaal hebben ondersteund!"

Wat is één van de prioriteiten voor EPSU in de nabije toekomst?

Jan-Willem Goudriaan: "We organiseren het verzet tegen de flexibilisering van de arbeidstijdrichtlijn. Vooral op de wachtdiensten zou dat een enorme impact hebben. De Europese Commissie wil verkrijgen dat de tijd die je stand by aanwezig bent op je werk, niet als werktijd zou meegeteld worden. Dat kan natuurlijk niet! Dat zou grote gevolgen hebben voor onder andere de gezondheidssector en de brandweer. Momenteel loopt er een onderzoek van de Commissie daarover in verschillende landen en als je die vragen leest merk je dat de nadruk vooral ligt op het kostenaspect en niet welzijn en veiligheid op het werk. Het is duidelijk dat de Commissie inzet op meer flexibiliteit." We werken ook met de sociale bewegingen in al haar schakeringen om de handelsverdragen tegen te houden zoals met Canada en de VS. Jullie hebben daar al overgeschreven. Verder bereiden we ons voor op wat de nieuwe Commissie gaat doen als ze het heeft over structurele hervormingen. Als ik kijk naar de voorstellen van de nieuwe Belgische en Vlaamse regeringen, dan staat ons een hete Lente te wachten.

Is het niet moeilijk om te coördineren tussen de verschillende vakbondsculturen van de vele landen die actief zijn binnen EPSU?

Jan-Willem Goudriaan: "Eigenlijk niet. We weten allemaal wat we willen bereiken en hebben dus één gemeenschappelijk sokkel en doelstelling. En langs de andere kant van de tafel is dat net zo goed het geval. De werkgevers streven winst en competitiviteit na en zo min mogelijk regels. Wij moeten wel beter worden in coördineren van onze acties om weerstand aan die agenda te bieden en de onze te bereiken



We investeren nog onvoldoende in de Europese capaciteit van de vakbeweging. Eigenlijk zouden alle vakbonden meer mensen moeten hebben om zich met Europa bezig te houden.



Het spoor onder regering-Michel I

Wat betekent het federaal regeerakkoord voor de NMBS?

Het hoeft niet te verbazen dat ACOD Spoor het federale regeerakkoord met de nodige spanning en zelfs angst doornam. Er was immers al een en ander uitgelekt, maar nog niets bevestigd. Klaar voor een eerste doorlichting: wat wil deze regering?

In hoofdstuk 8.2 opent de nieuwe regering de doos van Pandora: “De wet van 1991 zal worden herzien om deze aan te passen aan de creatie van een gelijk speelveld binnen de betrokken sectoren en de nieuwe socio-economische werkelijkheid waarmee overheidsbedrijven in hun sector worden geconfronteerd.”

Dit was één van de moeilijke discussies tijdens de onderhandelingen naar de nieuwe tweeledige structuur. Het gaat immers om een wet die de afspraken beschermt, meer bepaald de statutaire tewerkstelling. Hieraan morrelen en de deur naar interim-arbeid bij de overheid openzetten, is een brug te ver, zeker bij de spoorwegen, waar heel wat veiligheidstaken in verschillende uitvoerende functies zitten.

Interim-arbeid is hier weinig op z'n plaats, niet voor de spoorwegen, niet voor de reizigers en evenmin voor de interim-arbeiders. Hun jobzekerheid is al penibel en hun werkomstandigheden zijn er ook niet naar. Het is een strijd die onze kameraden van de Algemene Centrale al lang voeren. De controle en opvolging van de situatie van interim-arbeiders is zo moeilijk, dat misbruik steeds om de hoek loert.

Meer publiek-private samenwerking?

Het regeerakkoord schermst ook met termen als ‘aandeelhoudersmodel’ en laat zo doorschemeren dat de winstgevendende delen van het spoorwegvervoer door privébedrijven uitgevoerd kunnen worden. Moet de staat dan de verlieslatende delen voor zijn rekening nemen? Of denkt men eerder aan PPS-projecten? ACOD Spoor herinnert er graag aan dat het lopende PPS-project Diabolo geen geweldig succes is, zeker niet voor Infrabel. De investeerders halen er hun minimale gegarandeerde opbrengst uit, maar Infrabel, de reiziger en de belastingbetaler moeten het verschil wel bijpassen.

Pensioen

In de passage rond de zware beroepen stelt het regeerakkoord: “De sociale partners bepalen op interprofessioneel niveau een maximaal aantal beroepen dat in aanmerking komt als zwaar beroep.”

Een oude en moeilijke discussie, die de regering maar wat graag naar de sociale partners doorschuift, aangezien elke sector wel een hele lijst beroepen heeft die ze als ‘zwaar’ beschouwen. Verder schrijft het regeerakkoord: “De regering zal daarom in nauw overleg met de sociale partners van de publieke sector pensioenhervormingen tot stand brengen die een harmonisering met de wetgeving van de stelsels van de privésector beogen.”

In één pennentrek wordt het principe van het ‘uitgesteld loon’ geschrapt. Vele spoorwegwerknemers leverden bij de aanvang van hun carrière loon in voor een ‘vaste betrekking’ (lees: statutaire betrekking). Er was dus een afspraak. De regering speelt hier blijkbaar graag werknemers tegen elkaar uit. ACOD Spoor is niet tegen een harmonisering, maar dan wel één naar ‘boven’. Geef iedereen een waardig pensioen, want degene die al pensioen geniet bij het spoor, weet dat het helemaal niet de vetpot is zoals het vaak wordt voorgesteld.

Minimale dienstverlening

Hier heeft de regering blijkbaar een ‘copy-paste-oefening’ gedaan in Word, want dit stond ook al in het vorige regeerakkoord. Alleen wordt het nu naar een andere minister en naar Wallonië doorgeschoven. De praktische uitwerking is zeer onduidelijk, want het zijn in eerste instantie de sociale partners (dus de NMBS en de vakbonden), die een regeling moeten uitwerken. De NMBS wil geen chaos creëren en voor de vakbonden is een minimale dienstverlening geen optie.

Jean Pierre Goossens

Het regeerakkoord doorgenomen Dit komt op ons af!

In het regeerakkoord prijken diverse – belangrijke – punten over het spoorvervoer in België. Een overzicht. Wat komt er op ons af?

Financieel

De regering zal een langetermijnvisie ontwikkelen die de normale duur van de beheerscontracten bij de NMBS en bij Infrabel overstijgt. Ze wil dat de NMBS een correct financieel beheer voert in functie van haar kerntaken, dat ze haar investeringsprioriteiten herziet, en met een aangepast beheersplan haar schulden stabiliseert en afbouwt.

Stiptheid

De verbetering van de stiptheid is een prioriteit. De regering zal de bestaande mechanismes, die financiële aanmoedelingen aan dit doel verbinden, evalueren.

Dochterondernemingen

De talrijke activiteiten via dochterondernemingen en participaties van de NMBS en Infrabel worden streng getoetst aan de kerntaken en afgebouwd waar nuttig.

Exploitatie: verbetering voor de klant

Er komt bijzondere aandacht voor bepaalde leeftijdsgroepen en minder mobiele mensen, zowel in de stations als op de treinstellen.

De exploitatie van het GEN wordt versneld ingevoerd en geïntegreerd in het NMBS-transportplan. Voor de grote verstedelijkte agglomeraties Antwerpen, Charleroi, Gent en Luik wordt de uitbouw van een gewestelijk Express Netwerk bestudeerd.

Een nieuw langetermijn- en geïntegreerd vervoersplan zal eind 2017 in werking treden.

Geïntegreerd openbaarvervoersaanbod

Hierbij zal uitgegaan worden van een 'knooppuntensysteem' en de noodzakelijke samenwerking tussen alle publieke vervoersbedrijven om een 'ketenmobiliteit' te realiseren.

Veiligheid

Het automatische remsysteem (ETCS) wordt geïmplementeerd. Prioriteit wordt verleend aan de veiligheidsproblematiek in en rond de stations en op de trein.

Openstelling van de markt van nationaal reizigersvervoer

De regering zal de openstelling van de markt van het nationaal reizigersvervoer wettelijk en reglementair voorbereiden. Tegelijkertijd worden de publieke spoorbedrijven intern voorbereid op de liberalisering van de markt. De regering zal de interne reorganisatie van de spoorgroep steunen en voltooien. Een evaluatie hiervan wordt gepland tegen eind 2017.

Continuïteit van de dienstverlening

De regering zal beide bedrijven opdragen, om na overleg met de sociale partners en zonder afbreuk te doen aan het stakingsrecht, een voorstel uit te werken dat in geval van staking toch een geïntegreerde dienst uitvoert. Indien er geen akkoord bereikt wordt, kan de regering zelf een wetgevend initiatief nemen.

Het meerjareninvesteringsplan

De centrale elementen daarin zijn de noord-zuid-verbinding, de voltooiing van de resterende GEN-werkzaamheden en de door de gewesten voorgestelde prioritaire spoorinvesteringen in het kader van een geïntegreerd mobiliteitsplan. Spoorinfrastructuurprojecten voor het goederenvervoer en de toegankelijkheid van de economische poorten krijgen bijzondere aandacht in het plan.

Goederenvervoer

Voor NMBS Logistics weegt de regering met open geest alle strategische pistes af die bijdragen aan een sterkere positie van de Belgische economie.

Lugil Verschaete

Studiedagen voor de militanten op 8 en 14 oktober

Een vakbondsmilitant kan nooit genoeg vorming krijgen. Daarom besliste ACOD Spoor begin dit jaar om regelmatig studiedagen te organiseren voor militanten die de syndicale vorming al achter de rug hebben. Ze werden aangeduid door hun gewest.

De eerste twee studiedagen vonden plaats op 8 oktober in Gent en 14 oktober in Leuven. In groep kregen de aanwezigen een mondelinge toelichting van een expert over de HR-reglementering, meer bepaald over de bundels 541 (dienst- en rusttijden)

en 542 (verlof). Dit gaf voldoende ruimte voor interactie, vragen uit het publiek en deskundige antwoorden. Op het einde van de dag kregen de deelnemers de presentaties mee als naslagwerk. Ze waren allen zeer tevreden over de opgedane kennis.

Syndicale premie 2014

Hoe verloopt de betaling?

De attesten voor de syndicale premie zullen verdeeld worden met de loonfiche van november 2014. Hoe verloopt alles in de praktijk?

Syndicale premie 2014 voor actieve leden

De syndicale premie voor een volledig jaar voltijds bedraagt 125 euro en voor een volledig jaar parttime 62,50 euro. Op welke wijze kan je deze krijgen?

Met overschrijving:

- Je bezorgt het attest, zo snel mogelijk aan een gewestelijk secretariaat via de dienstpost of via de plaatselijke militant.
- Of je stuurt het op naar het nationaal secretariaat via post of dienstpost naar ACOD Spoor, t.a.v. Rudi Dils, Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel.

Let op: het rekeningnummer waarop uw wedde wordt gestort, zal vermeld staan op het syndicaal attest. Kijk dit nummer na. Mocht dit niet het nummer zijn waar we de syndicale premie kunnen boeken, schrijf dan het juiste rekeningnummer op de voorziene plaats. Er wordt dan geen rekening gehouden met het vermelde rekeningnummer op het attest. Op vrijdagen worden de overschrijvingen geboekt bij de bank, dit ter uitvoering op de daaropvolgende maandag.

Ander wijze:

Voor uitbetaling van de syndicale premie op een andere wijze dan overschrijving, neem je contact op met het gewestelijk secretariaat. De adressen en telefoonnummers kunt u vinden in uw agenda van de ACOD Spoor.



Er wordt ook een ophaling van de syndicale attesten in alle gewesten georganiseerd op vrijdag 12 december 2014. De timing en regeling kunt u navragen bij je gewestelijk secretariaat.

In loopbaanonderbreking:

Onze leden die loopbaanonderbreking hebben ter voorbereiding van hun op pensioenstelling krijgen ook een attest via de NMBS toegestuurd, hetzelfde als de actieve personeelsleden. Deze attesten worden behandeld zoals hiervoor beschreven.

Syndicale premie 2014 voor gepensioneerde leden

Deze betalingen zijn gepland eind januari 2015, deze premie bedraagt 10 euro. De gepensioneerde leden die betaald worden via de bank zullen dit bedrag onmiddellijk op hun rekening ontvangen. Onze gepensioneerde leden die geen rekeningnummer bij de NMBS hebben, krijgen een attest. Dat attest kunnen zij aanbieden bij het gewestelijk secretariaat of terugsturen met de enveloppe die bij het attest is

gevoegd. Als je het terugstuurt, dient dit attest aangevuld te zijn met een rekeningnummer. Door de hoge bankkosten die sommige banken aanrekenen, sturen we geen cheques op.

Speciale regimes en aansluitingen

Wie een gecombineerd jaar heeft met voltijds en parttime lidmaatschapsbijdrage, zal een equivalent ontvangen in verhouding van het regime dat men zijn lidmaatschapsbijdrage betaalde. Indien u in de loop van het jaar bent overgestapt van ACV Transcom naar ACOD Spoor, zal u twee attesten ontvangen van de maatschappij. Dan moet u beide attesten aan ons bezorgen voor de uitbetaling van uw syndicale premie.

Voor eventuele vragen of probleem kan je terecht bij het gewestelijk secretariaat of via e-mail: syndicalepremie@acod-spoor.be.

Rudi Dils

ACOD Spoor wil meer themadagen organiseren, zodat onze militanten met kennis van zaken de belangen van onze leden kunnen verdedigen.

Ludo Sempels





De Lijn De directie trekt de paraplu open

Kort na het Vlaams regeerakkoord in juli 2014 lekten de cijfers van de volgende besparingsronde bij De Lijn al via de media uit. Zoals verwacht en gevreesd, werden ze ook bevestigd in de recente 'septemberverklaring' van de Vlaamse regering.

De directeur-generaal van De Lijn hield vanaf dag één de tanden stevig op elkaar wanneer ACOD TBM vroeg het personeel uit te leggen hoe de directie dacht de besparingsdoeleinden, opgelegd door de Vlaamse regering, te behalen. Het personeel en de vakbonden moesten dus de beperkte informatie bijeen sprokkelen via de media.

Op woensdag 10 september kwamen de sociale partners bijeen in het paritair subcomité, waarbij we opnieuw aandrongen om open kaart te spelen met vakbonden en personeel. Behalve dat de directeur-generaal zich op dat ogenblik enkel engageerde om de afgesloten cao's bij De Lijn verder te respecteren, koos de directie er resoluut voor geen informatie los te laten over de toekomst.

Brief aan de minister

Prompt daarop drukte ACOD TBM haar verontrusting en verontwaardiging uit in

een schrijven aan Vlaams minister van Mobiliteit Ben Weyts. We stelden dat het zeer duidelijk is dat er van een noodzakelijke groei in het openbaar vervoer ook de komende jaren geen sprake zal zijn en dat De Lijn meer dan waarschijnlijk verder zou snoeien in het vervoersaanbod. Tevens drukten we onze vrees uit dat met de toekomstige tarievenpolitiek van De Lijn de reizigers uit de tram en bus gejaagd zullen worden.

Een vermindering van het aanbod en een verhoging van de tarieven leidt immers tot een minder aantrekkelijk openbaar vervoer en bijgevolg tot minder reizigers. ACOD TBM wil absoluut vermijden dat De Lijn in een neerwaartse spiraal terecht komt en het personeel hierin meesleurt. We stelden dat we van de Vlaamse regering garanties willen over de graad van tewerkstelling en de loon- en arbeidsvoorwaarden.

Bovendien schreven we de minister dat het onaanvaardbaar was dat het sociaal overleg gewoon genegeerd werd en dat noch de minister, noch de directeur overleg wenste te plegen met de personeelsvertegenwoordigers vooraleer de definitieve begrotingscijfers en beleidsnota door de Vlaamse regering zouden worden goedgekeurd.

Overleg met de minister

Op 23 september, daags na de 'septemberverklaring' van de nieuwe Vlaamse minister-president, werden de huisvakbonden van De Lijn dan toch bij de minister ontvangen. Ben Weyts informeerde ons dat het vooraf geciteerde bedrag van de besparingen in 2015 ondertussen was verhoogd van 30 miljoen euro naar ongeveer 35 miljoen euro. Dit komt door het niet compenseren van de vergrijzingskosten bij De Lijn en de desindexering van bepaalde posten uit het exploitatiebudget. Dat is al onredelijk op zich en zou naar onze mening door de directie van De Lijn ten stelligste betwist moeten worden. Maar het kon nog erger.

We hadden van de minister op zijn minst verwacht dat hij ons zijn beleid zou toelichten en ons concreet zou verklaren waar de klemtonen zouden liggen om de 35 miljoen euro te realiseren. Onze verwachtingen werden echter niet ingelost. Vragen over het beleid hadden wij te over, antwoorden zijn er in het geheel niet gekomen.

De minister bevestigde dat De Lijn volledig zelf kan bepalen op welke manier zij de besparingen zal realiseren. Hij benadrukte dat hij voorstander is van een dialoog met de vertegenwoordigers van het personeel

en spoorde ons aan om zonder dralen in overleg te treden met de enige juiste gesprekspartner: De Lijn.

Terug naar af

Hoewel de huisvakbonden door deze gang van zaken van het kastje naar de muur worden gepeeld, maar nog steeds bereid zijn om alle pisten van overleg te bewandelen, keerden wij dan terug richting directie in de centrale diensten.

Voor alle duidelijkheid: dit spel kan zo niet blijven duren. Het geduld raakt stilaan op in al onze geledingen. Daarom schreven we de directeur-generaal een brief waarin we stelden dat gezien de vakbonden nog steeds geen inzicht wordt gegeven wat de vooruitzichten op korte en lange termijn zijn, voor ACOD TBM in de huidige context de garantie op het behoud van tewerkstelling, loon- en arbeidsvoorwaarden primeert.

We drongen daarom aan om de bestaande collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het besparingsplan 2012 'garanties en werkwijzen' van 16 maart 2012 te verlengen. Deze cao heeft zijn deugdelijkheid al bewezen en verzekert het personeel tegen mogelijk inkomstenverlies door ingrepen in de exploitatie.

Zoals voorheen, hulde de directeur-generaal zich in volledig stilzwijgen en liet hij vakbonden en personeel weer meer dan een week volledig in het ongewisse. Moeten we dat zien als een vorm van wijsheid en bezinning of neigt dit naar provocatie? De zeer nabije toekomst zal dit uitwijzen.

Het staat echter vast dat ons wantrouwen dag na dag toeneemt over de bereidheid van de directie om het personeel maximaal te sparen in het besparingsverhaal.

Duidelijke keuzes

Op 1 oktober vond een raad van bestuur bij De Lijn plaats, die in grote lijnen de basisprincipes van de uitvoering van het besparingsplan 2015 goedkeurde. Zo werd het vertrouwen gegeven om de helft van de besparingsdoeleinden te bereiken door een verhoging van de inkomsten, voornamelijk door het optrekken van de tarieven en het betalend maken van het abonnement voor 65-plussers. Voor de andere helft stemden ze in met het voorstel van de directie om te snoeien in het vervoersaanbod en te zoeken naar besparingen in de interne werking.

Voor ACOD TBM is het ondertussen klaar en duidelijk dat de leden van de raad van bestuur de opgelegde besparingsdoeleinden niet wensen te contesteren. We zijn het absoluut niet eens met het gekozen beleid: afbraakpolitiek zonder nadenken over de sociale en maatschappelijke gevolgen.

Garanties voor het personeel?

Door het voortdurend uitstellen en omzeilen van het sociaal overleg neemt onze onrust met de dag toe. We verwachten ons er al aan dat de directie een deel van de besparingen wil uitvoeren op de kap van het personeel. Nochtans was de bood-

schap van de raad van bestuur zeer duidelijk dat de tewerkstelling en het personeel van De Lijn maximaal ontzien moeten worden.

Bij het ter perse gaan van dit artikel vindt het sociaal overleg over de intenties van De Lijn dan uiteindelijk toch plaats. Het personeel en ACOD TBM zijn tot nu toe geduldig geweest en hebben het pad van het overleg, hoe lang en kronkelend het ondertussen ook geweest is, volledig gelopen. Nu is het tijd voor klare taal en duidelijke garanties. ACOD TBM zal in geen geval aanvaarden dat de politieke keuzes die vandaag gemaakt worden en door de directie klaarblijkelijk zonder slag of stoot gerealiseerd zullen worden, op de kap van het personeel verdiend zullen worden. Voor de directeur van De Lijn is onze boodschap duidelijk: handen af van ons werk en van ons inkomen.

Erop of eronder

Tijdens een syndicaal overleg op 10 oktober vroeg de directie bijkomende tijd om de effecten van de mogelijke ingrepen in 2015 in de exploitatie te becijferen. Op 14 november 2014 is het voor ACOD TBM echter erop of eronder. Wij kondigen reeds aan dat indien tegen deze deadline het personeel geen harde garanties op papier krijgt, we zullen overgaan tot syndicale acties.

Rita Coeck

MIVB

Gezocht: werkbare jobs voor jong en oud

De MIVB telt enorm veel werknemers die al een lange carrière achter de rug hebben, maar ook mensen die als dertigers en veertigers bij de vervoersmaatschappij aan de slag gingen. Samen bouwden ze het imago van de MIVB op. Daar horen ze ook iets voor in de plaats te krijgen.

Al deze mensen droegen hun steentje bij om van de MIVB het grootste bedrijf te maken in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Ze zetten zich daarvoor dag en nacht in, in alle weers- en andere omstandigheden. Natuurlijk heeft zo iets zijn weerslag op het privéleven en de gezondheid van die werknemers. Na pakweg 25 tot 30 jaar intensief labuur, het vooruitzicht krijgen nog langer te moeten werken en een berg te moeten beklimmen die opeens nog hoger en langer is geworden, is van het goede te veel.

Daarom vraagt ACOD TBM om aangepaste jobs, die zowel voor onze werknemers als voor onze klanten waardevol kunnen zijn. Dit zou kunnen onder de vorm van werktijdverkorting zonder verlies van rechten, de mogelijkheid krijgen om te vertrekken met vervroegd pensioen met werkloosheidstoelag (het vroegere 'brugpensioen').

ACOD TBM verwacht ook dat de MIVB de criteria bij aanwerving versoepelt, zodat meer jongeren een plaats op de arbeidsmarkt kunnen verwerven en het roer kunnen overnemen van wie jarenlang in stond voor degelijk, duurzaam, stipt en betaalbaar openbaar vervoer in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Dario Coppens

Nieuw DistributieModel ACOD Post geeft negatief advies

In de vorige twee Tribunes gingen we al uitgebreid in op het Nieuw Distributie-Model (NDM) en de leerplatformen die daarvoor opgericht zijn. We besloten enerzijds dat er nog heel wat werk aan de winkel is vooraleer het NDM volledig op punt zal staan en anderzijds dat we verheugd zijn over het gezondheidstoezicht en de normen over de bevoorradingsplaatsen. Dit laatste heeft immers een directe impact op het welzijn van onze postbodes.

ACOD Post kondigde al aan dat het de ontwikkelingen van het NDM op de voet zou volgen en het niet zou nalaten om opmerkingen te maken. Dat gebeurde ook tijdens het laatste paritair comité, waar ACOD Post de volgende verklaring afgelegde:

Mevrouw de voorzitter,

Bij het invoeren van het concept leerplatformen om het NDM uit te testen, waren wij verheugd. Dit concept gaf iedereen de gelegenheid om te leren en om kinderziekten en andere problemen, waar nodig bij te sturen.

Vandaag vraagt u onze mening om dit leerproject af te sluiten en het NDM als organisatorisch model, stap voor stap, beginnen toe te passen.

Wij erkennen dat er hard gewerkt is om

een antwoord te geven op al onze vragen. U stelt dat het leertraject nuttig is gebleken om de kwaliteit van de NDM-organisaties te verbeteren. Ook dat erkennen we. Anderzijds moeten wij vaststellen dat tussen het theoretisch model en de realiteit op het terrein, er een groot verschil is. En het zijn onze postbodes die dagdagelijks daarvan de rekening betalen. Wij stellen immers vast dat:

- de bevoorrading van de transitpunten nog altijd niet vlekkeloos verloopt.
- de postbodes in startpunten, op eigen initiatief, wel degelijk werkzaamheden uitvoeren. In slechte omstandigheden, op de knieën worden ZZA's gesorteerd. Bijvoorbeeld omdat bij park & loop, bij gebrek aan voldoende armen, het niet mogelijk zou zijn om uit te reiken volgens het voorgeschreven model.
- de TL meehelpen bij de sortering. Daar hebben wij geen probleem mee. Dit is wel het geval wanneer dit te frequent het geval is. Dan wordt het structureel en is er een ernstig probleem.
- de postbodes in de namiddag moeilijk problemen of een AO kunnen aankaarten bij hun N+1.
- er ondanks dat er voldoende informatiestromen- en momenten gepland zijn, net het gebrek aan communicatie een constante is in de feedback die wij vanuit alle

Vlaamse leerplatformen krijgen.

- de ACOD in 4 van de 5 Vlaamse leerplatformen een stakingsaanzegging heeft moeten indienen.

Vandaag moeten we concluderen dat er in de leerplatformen, ondanks alle inspanningen, geen duurzame of stabiele organisatie is. Er wordt te veel aan loodgieterij gedaan. Daarmee bedoelen we dat, bijvoorbeeld, postbodes van hot naar her worden gestuurd om bij te springen. Postbodes worden verplicht om 6 dagen op 6 te werken. Lang toegestane verloven worden ingetrokken. Nieuwe werknemers worden afgeschrikt door de hoeveelheid werk, het gebrek aan een degelijke opleiding en de lange dagen die ze daardoor moeten doen. De problemen van de dag of de week overheersen de agenda en verhinderen daardoor een goede organisatie. Met alle gevolgen van dien. Ons bedrijf heeft het NDM nodig om concurrentieel te worden en bijgevolg zijn toekomst veilig te stellen. De ACOD beseft dat en zal al het mogelijke doen om op een constructieve manier hieraan mee te helpen. Maar vandaag is er onvoldoende stabiliteit in de leerplatformen om dit organisatorisch model te beginnen uitbreiden. Om die reden geven wij een negatief advies.

Jean-Pierre Nyns

Nieuwe Welzijnswet Meer bescherming voor de werknemer

Bpost is een bedrijf in volle verandering. De stijgende werkdruk brengt dan ook stress met zich mee. Getuige daarvan het stijgend absentisme en ook burn-outs duiken steeds vaker op. Brengt de nieuwe Welzijnswet soelaas?

ACOD Post verwijst naar de nieuwe Welzijnswet, die sinds 1 september 2014 geldt. Deze wet legt de werkgever bijkomende verplichtingen op wat de aanpak van problemen en klachten van de werknemers betreft. Zo werden er nieuwe definities bepaald voor de psychosociale ri-

sico's en het begrip 'pesterijen'. Er werden procedures uitgewerkt voor de werknemer die meent dat hij (al dan niet lichamelijke) schade ondervindt van psychosociale risico's. Tot slot werden er ook bepalingen vastgelegd over de schadevergoedingen voor slachtoffers van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag.

Misschien lijken die wijzigingen wat abstract, de probleemsituaties komen evenwel meer voor dan gedacht. Als vertegenwoordiger van het personeel voelt ACOD Post zich uiteraard erg betrokken in deze belangrijke materie. Gezien de complexi-

teit en de actualiteit van dit thema, zullen we het in de volgende edities van Tribune in detail verder toelichten. Onze militanten worden uitgebreid gebriefd op onze eerstkomende militantenvormingen, waar wij zullen zoeken naar oplossingen om conflictsituaties/pesterijen te voorkomen.

Geïnteresseerd in het onderwerp? Interesse om militant te worden? Laat het ons weten!

Jean-Pierre Nyns

Loopbaanonderbreking en pensioenvalidatie Hoe moet het verder?

De pensioenhervorming van 2012 wijzigde het stelsel om de periodes van loopbaanonderbreking te valideren en voerde een bijkomend jaar in dat gratis assimileerbaar is in het stelsel van de loopbaanonderbreking en eindloopbaanregeling. Wat zijn de gevolgen?

De gevolgen van deze wijzigingen werden niet onmiddellijk opgenomen in de gegevensbank van de Pensioendienst voor de openbare sector (PDOS). Heel wat medewerkers in halftijdse loopbaanonderbreking sinds 2012 kregen zo 12 maanden loopbaanonderbreking onnodig gevalideerd door het bedrijf. Deze periode werd

eigenlijk gratis gevalideerd door de Staat. De pensioendienst betaalde bpost die voor niets betaalde sommen terug en de betrokkenen kregen met de uitbetaling van september een storting van wat zij hebben betaald ter validering, overeenkomstig de reglementering. Dat bruto-bedrag wordt hen gestort onder de code 110 'Bijkomende interv. Bediende' en er werd voorheffing ingehouden, zoals op vervangingsinkomsten. De FOD Financiën zal de impact van die storting op hun eindbelasting voor de inkomsten 2012/2013 automatisch herberekenen na hun fiscale aangifte in 2015. De betrokken ontvingen ook een brief.

ACOD Post meent echter dat bpost de pensioenvalidering (48 maanden) volledig moet nakomen, zoals de cao's voorschrijven. Het geld moest dus niet gestort worden aan de medewerkers zolang de maximale pensioenvalidering niet is bereikt. Een alerte militant wees ons daarop en wij zoeken dit uit. Dankzij de tussenkomst van ACOD Post bij de diensten van HR onderzoekt bpost nu de opties om de afgesproken bepalingen van de cao's te kunnen nakomen. Wordt vervolgd...

Jean-Pierre Nyns

'Ervaring erkennen' Belangrijke opleidingsmogelijkheden

bpost wil investeren in de professionele ontwikkeling van zijn medewerkers. Steeds minder mensen oefenen hun carrière lang immers hetzelfde beroep of dezelfde functie uit. Daarom is het belangrijk dat een bedrijf erop toeziet dat de professionele evolutiemogelijkheden blijven.

Het Job Mobility Center heeft de taak op zich genomen om de beroepservaring bij bpost te valoriseren. Een diploma of een ervaringsbewijs verhoogt de evolutiemogelijkheden, zowel binnen één bedrijf, als op de arbeidsmarkt. Een onderdeel van 'ervaring erkennen' is het behalen van een diploma secundair onderwijs. De modules worden gegeven in samenwerking met de centra voor volwassenenonderwijs (het CVO). De eerste opleiding startte in januari 2012 als piloot in de scholen van Antwerpen en Brugge. Sinds september 2012 is het programma gestart in Antwerpen, Brugge, Brussel, Diest en Gent.

De opleiding is volledig gratis voor het personeelslid. Ze is gespreid over twee jaar en bestrijkt vier schoolsemesters. Om te kunnen deelnemen:

- mag men geen houder zijn van een diploma secundair onderwijs.
- moet men een contract van onbepaalde

duur hebben bij bpost.

- moet je je kunnen verplaatsen naar de Centra voor Volwassenenonderwijs.
- moet je wekelijks zo'n 2 à 3 uur kunnen besteden aan je cursussen.
- is er een inschrijvingsprocedure en worden maximaal 50 personen geselecteerd per school.

Op de foto: Jean-Pierre Nyns met enkele laureaten van ACOD die deze opleiding startten in september 2012 en afstudeerden in juni 2014. Zij kregen er hun diploma op 9 oktober 2014 in het stadhuis van Gent. (foto)





Nieuw regeerakkoord Welke gevolgen voor de energiesector?

Een lezing van het regeerakkoord van de regering-Michel leert dat de auteurs ervan ons land willen besturen als een onderneming en het niet beschouwen als een samenleving van mensen. De bedrijven komen als grote winnaars uit de bus, niet de werknemers of de openbare diensten. De regering stuurt bovendien aan op een nieuwe liberaliseringsgolf. Wat dat betreft, zouden er best lessen getrokken worden uit eerdere voorbeelden van hoe het vooral niet moet, zeker zoals in de energiesector.

Het regeerakkoord staat bol van termen als competitiviteit, flexibiliteit, concurrentie, doeltreffendheid, efficiëntie, preformantie en het moderniseren van arbeid. Naast de algemene maatregelen, die ook onze kameraden in andere sectoren zullen treffen (denk maar aan de pensioenen, het

tijdscrediet, re-integratie van arbeidsongeschikten, modernisering van de loopbaan, het overleg en de index), wijdt de tekst ook acht pagina's aan 'energie'. ACOD Gazelco noteert alvast de bedoeling van deze regering om tot een duurzame en betaalbare energiemix te komen, waarin plaats is voor alle energiebronnen, zonder taboes, in een stabiel en gunstig investeringsklimaat en met een bevoorradingszekerheid op lange en korte termijn. Bovendien wil de regering een visie ontwikkelen, waarop een beleid gebaseerd kan worden, zelfs in overleg met alle betrokkenen. Dat schreef ACOD Gazelco ook al herhaaldelijk, maar wel met een heel andere invulling. Voorts wil de regering Doel 1 en 2 langer openhouden op korte termijn, maar de plannen op lange termijn zijn onduidelijk. En dan nog is dat allemaal onder voorwaarden.

Verontrustend vindt ACOD Gazelco wel de plannen rond het invoeren van een energienorm (tenzij dit neerkomt op een prijscontrole ten voordele van alle consumenten), de gewenste verhoging van de interconnectiecapaciteit, de integratie van buitenlandse capaciteit in onze netten (brengt onze tewerkstelling in gevaar) en de wil om de strategische reserve en de offerte-aanvragen voor nieuwe gascentrales te herbekijken (tenzij dit gebeurt op een gunstige manier voor capaciteit in België). Hopelijk krijgt België een echt energiebeleid op korte en lange termijn, één dat onze sector beschermt in plaats van verder te laten ontmantelen. Dit betekent: niet enkel papieren plannen, maar een daadwerkelijke uitvoering!

Jan Van Wijngaerden

Sociale dumping bij Electrabel en GDF Suez Afbraakscenario van loons- en arbeidsvoorwaarden

Electrabel en GDF Suez kondigden aan dat ze voor diverse ondersteunende diensten (informatica, financiën, personeelsadministratie, aankopen, immobiliën en interne consulting) aparte ondernemingen willen oprichten, onder de vorm van een Belgisch bijkantoor van een Frans bedrijf en een coöperatieve vennootschap. Welke gevolgen heeft dat?

Het betrokken personeel (513 personen van wie 71 van Cofely) zou ondergebracht worden in de nieuwe ondernemingen. Bedoeling is beide bedrijven te laten ressorteren onder het paritair comité 218 in

plaats van het huidige PC 326 (niet van toepassing voor Cofely). ACOD Gazelco waarschuwt dat daardoor de loons- en arbeidsvoorwaarden in de toekomst flink zullen verminderen. ACOD Gazelco heeft voorgesteld om het PC 326 aan te vragen en om voor iedereen een collectieve arbeidsovereenkomst tot stand te brengen via overleg, zodat alle rechten gevrijwaard worden. ACV en ACLVB zijn ons hierin gevolgd. Maar de directies wensden hierover geen verder overleg met de syndicale organisaties. Bovendien werd bevestigd dat al een nieuw statuut uitgewerkt werd voor deze bedrij-

ven, zonder enige vorm van overleg. ACOD Gazelco roept alle betrokkenen – en bij uitbreiding alle andere collega's (zij zouden immers ook wel aan de beurt kunnen komen, want er zijn nog meer ondersteunende diensten, zelfs in de productie en verkoopactiviteiten) – om zich tegen deze vorm van sociale dumping te verzetten. Het enige doel is winst maken ten koste van de werknemers, die nochtans voor die winst zorgen.

Jan Van Wijngaerden



BAC Nieuws uit de ondernemingsraad

Uitvoering cao 2013-2014

Directie, ACV-T (de ondertekenende partij) blijven maar vitten over de interpretatie en de exacte uitvoering van de regeling voor het geven van bloed en plasma. In de diensten met een minimumbezetting is het alvast onmogelijk om bloed of plasma te geven tijdens de diensturen.

Ondertussen swingen de groeicijfers (15 à 20%) de pan uit, wat erop wijst dat de werknemers met een aalmoes zijn afgekocht (maximaal 250 euro). In de cao werd immers een plafond van 8% vastgelegd. In de komende jaren zal dit meer en meer duidelijk worden.

Aanpassing arbeidsreglement

Bijlage 21 van het arbeidsreglement (AR) regelt, samengevat, de arbeidstijd, overuren, ADV-dagen, overloon, inhaalrust, vakantie-regeling, overdracht van vakantieverlof, feestdagen en de regeling voor de deeltijdse werknemers, alsook de overgang naar zomer- en wintertijd.

Bijlage 21 bestaat uit drie delen. Voor de administratieve medewerkers, de ploegen en continudiensten en voor de brandweer. Vanaf de eerste onderhandeling heeft

ACOD-ACLVB een aantal grote principes aangekaart: de arbeidstijd op jaarbasis, de toekenning van ADV en de overdracht van vakantieverlof. Vandaag kunnen we met genoeg mededelen dat deze aangelegenheden geregeld worden in het voordeel van de werknemers.

Administratieve werknemers

- Over een periode van 52 weken bedraagt de arbeidsduur 1976 uren.
- Vlottend uurrooster: aanvang ten vroegste 7 uur tot 9 uur. Afspreken om ten laatste te starten om 10 uur is mogelijk.
- Middagpauze minimaal een half uur of 45 minuten of 1 uur.
- Er wordt gewerkt in een 40-urenweek met compensatie voor de arbeidsduurvermindering (ADV). Een voltijdse werknemer heeft recht op 12 ADV-dagen. Voor de volgende afwezigheden wordt geen ADV in mindering gebracht: overgedragen verlof, verlofkapitaal verleden, bijkomende dagen leeftijd, wettelijk verlof, cao-verlof, feestdagverlof, jeugdvakantie, seniorenverlof, Europees verlof, syndicaal verlof/syndicale opdracht. Voor alle andere afwezigheden wordt per schijf van 20 dagen één dag ADV in mindering gebracht.
- ADV kan opgenomen worden in schijven

van 2 uren op het einde van de vacatie.

- De wettelijke mogelijkheden worden vermeld inzake de overschrijding van de normale arbeidstijd.
- De toeslag bij overuren.
- De referentieperiode is 1 jaar.
- De grens van de maximaal gecumuleerde overuren (65) wordt behouden. Sedert 2013 is het mogelijk dit op te trekken tot 78 uren voor het 1ste kwartaal en vanaf de vierde maand 91 uren.
- De vakantie-regeling is nieuw. Er kan opnieuw verlof en ADV worden overgedragen naar het volgende jaar. Hoewel de bijlage 21 pas van toepassing wordt op 1 januari 2015, heeft de directie positief geantwoord op onze vraag om de overdracht van vakantieverlof en ADV-dagen al dit jaar toe te staan. Mits 20 dagen wettelijk verlof werden opgenomen, kan een voltijdse werknemer 5 dagen verlof overdragen, die tegen uiterlijk 31 maart opgenomen moeten worden. Er kunnen ook 3 ADV-dagen overgedragen worden (op te nemen binnen 3 maanden na de prestatie).
- Feestdagen: geen wijzigingen.
- Deeltijdse werknemers (die geen uitkering krijgen van de RVA). Het gaat over de toekenning volgens het tewerkstellingregime.
- Verlof zonder wedde: wordt opgenomen

in bijlage 21 omdat het een vorm van verlof is. Nieuwigheid is dat verlof zonder wedde in uitzonderlijke en gerechtvaardigde situaties mogelijk wordt zonder dat al het vakantieverlof dient te worden opgenomen. Dit verlof kan opgenomen worden in uren, afhankelijk van de noodzaak. Ook dat is een realisatie van ACOD-ACLVB.

Ploegen- en continudiensten

Dezelfde als voor de administratieve werknemers, maar punten 2 en 3 zijn niet van toepassing. Op 31 mei dient 65% van het overgedragen verlof, het jaarlijks verlof, de feestdagen en de extralegale feestdagen gepland te zijn. Op 30 september dient 90% van het verlof (inclusief het overgedragen verlof), de feestdagen en de extralegale feestdagen gepland te zijn.

Van januari tot en met juni dient ten minste 35% van het overgedragen verlof, het jaarlijks verlof, de feestdagen en de extralegale feestdagen opgenomen te zijn.

Indien de werknemer niet tijdig aan deze percentages komt, wordt hij proactief geïnformeerd door HR Planning. De betrokken werknemer zal maandelijks onder meer per e-mail over de verlofmogelijkheden geïnformeerd worden, alsook over het al ingepland en opgenomen verlofpercentage. Indien de percentages toch niet tijdig bereikt worden, plant HR Planning, in samenspraak met de rechtstreekse verantwoordelijke of diens plaatsvervanger en de werknemer, zelf het verlof in tot het vooropgestelde percentage.

Sommige diensten werken in een regime van 12 uur tijdens de weekends. Indien er tijdens een weekend gewerkt moet worden op een feestdag of een extralegale feestdag, is de compensatie in tijd voortaan gelijk aan 12 uur (bijvoorbeeld 1 en 2 november die vallen op zaterdag en zondag). Dit wordt rechtgezet met terugwerkende kracht tot 1 januari 2014.

Brandweer

Dezelfde als voor de administratieve werknemers, maar punten 2, 3, 4, 5, 6 en 10 (hier is er een specifieke regeling) zijn niet van toepassing.

De brandweer werkt in een systeem van 38 uur per week. Ze zijn dus niet gerechtigd op ADV.

Als 20 dagen wettelijk verlof werden opgenomen, kan een voltijdse werknemer jaarlijks 3 dagen verlof overdragen. Resterende uren (< 12 uren), die geen volledige dag vormen, worden ook overgedragen naar een volgende periode (kalenderjaar). Deze 3 dagen dienen ten laatste op 31 maart te worden opgenomen. Op 31 mei dient 65% van het verlof, de feestdagen en de extralegale feestdagen gepland te zijn. Op 30 september dient 90% van het verlof, de feestdagen en de extralegale feestdagen gepland te zijn.

Van januari tot en met juni dient 30% van het overgedragen verlof, het jaarlijks verlof, de feestdagen en de extralegale feestdagen opgenomen te zijn.

Indien de werknemer niet tijdig aan deze percentages komt, wordt hij proactief geïnformeerd door HR Planning. De betrokken werknemer zal maandelijks onder meer per e-mail over de verlofmogelijkheden geïnformeerd worden, alsook over het al ingepland en opgenomen verlofpercentage. Indien de per-

centages toch niet tijdig bereikt worden, plant HR Planning, in samenspraak met de rechtstreekse verantwoordelijke of diens plaatsvervanger en de werknemer, zelf het verlof in tot aan het vooropgestelde percentage.

Het behoort tot de uitsluitende bevoegdheid van HR Planning om erover te waken dat iedere werknemer het correct aantal uren op jaarbasis gewerkt heeft.

Maandelijks zal HR Planning een lijst trekken om de negatieve saldo's te bekijken. De werknemers met een negatief saldo zullen hierover geïnformeerd worden en telefonisch en via e-mail gevraagd worden om bij onderbezetting te komen werken op een eigen te kiezen moment van onderbezetting. Indien de werknemer hier niet op reageert, bepaalt HR Planning de werkdag. Werknemers met inhaalrust kunnen verzocht worden om hun lopende shift vroeger te beëindigen. De inhaalrust kan in dat geval in uren worden opgenomen.

Absolute eis van ACOD-ACLVB

Voor de feestdagen en extralegale feestdagen die in het weekend vallen en indien er gewerkt wordt, wordt 12 uur compensatie toegekend en niet langer 7,6 uur. Op onze uitdrukkelijke vraag wordt dit rechtgezet met terugwerkende kracht tot 1 januari 2014.

Er wordt dus geen onderscheid meer gemaakt voor een feestdag die in de week of tijdens het weekend valt! Ze worden dus gelijkgesteld. Concreet: een feestdag die in de week of het weekend valt, geeft bij prestaties recht op 12 uur compensatie en bij niet-prestaties op 7,6 uur.

Opleiding FES

Jaarlijks 24 uur FES-opleiding: heeft geen verplicht karakter. Er bestaan wel uitzonderingen. Er moet een onderscheid worden gemaakt met het jaarlijks verplicht karakter voor de ambulanciers 24 uur recyclage in verband met dringende geneeskundige hulpverlening (DGH), de Engelse fraseologie moet om de twee jaar verplicht worden gevolgd (richtlijn DGLV) en de vuurtraining moet om de twee jaar gevolgd worden (richtlijn DGLV).

Rechtzetting

Het gemeenschappelijk vakbondsfront van ACOD-ACLVB heeft herhaaldelijk moeten aandringen om in de cao's en de reglementaire teksten de benaming 'ex-statutair' voortaan te vervangen door 'statutair'. De directie is hiermee akkoord gegaan. Dat is gewoon de rechtzetting van een misvatting.

Bart Neyens, André Vandekerkhove



Belgocontrol

Verslag van het paritair comité van 23 september

Nieuwe wetgeving over de psychosociale risico's op het werk

Naar aanleiding van het K.B. over de psychosociale risicopreventie dat op 1 september in werking is getreden, wordt een interne nota onderhandeld met de vakorganisaties. Tot nu toe heeft alleen de ACOD voorstellen tot tekstwijziging ingediend. Die zullen opgenomen worden in de nieuwe versie. Bedoeling zou zijn om een akkoord te bereiken tegen het paritair comité van november 2014. Op de regionale sites wordt een risicoanalyse gemaakt voor de evacuatie-oefeningen. Voor TWR is eind oktober een vergadering met de brandweerdienst gepland.

Compensatie van wettelijke en bijkomende verlofdagen 2015

We eisen dat deze dagen toegevoegd worden aan het jaarlijks verlof en niet verplicht opgenomen moeten worden tussen Kerstmis en Nieuwjaar. We stellen echter vast dat er tot nu toe geen meerderheid is in het paritair comité.

Voor de medewerkers die door dienstnoodwendigheden verplicht zijn te werken op de vastgelegde vervangingsdagen,

verklaart de ACOD dat het opnemen van deze recuperatiedagen niet beperkt mag worden tot 6 maanden, maar wel tot een jaar, overeenkomstig het reglement over de verloven en afwezigheden van Belgocontrol (zie afdeling II, feestdagen, art. 11,§1 en §3).

De directie aarzelt, maar om dit dossier niet te blokkeren, is er een akkoord onder voorbehoud van een afdoende juridische analyse.

'Blue book'

De CEO heeft bevestigd dat deze documenten niet vastgeroest zijn, maar wel degelijk 'leven'. Aanpassingen blijven dus mogelijk. De documenten zijn met unanimiteit goedgekeurd door het paritair comité.

Verklaring van de ACOD

De ACOD wenst de directie van Belgocontrol te bedanken voor de inspanningen die ze heeft gedaan om ervoor te zorgen dat de betrokken personeelsleden hebben kunnen 'brainstormen', maar ook voor de flexibiliteit bij het aanpassen van dit 'Blue book'.

De ACOD bedankt ook de vroegere directie

van Belgocontrol, die – laten we dit toch niet vergeten – aan de basis ligt van de realisatie van dit 'Blue book' en de opleidingsschool.

De ACOD dringt er evenwel op aan dat de praktische uitvoering van deze reglementering zo nauw mogelijk aansluit bij de realiteit op het terrein van de verschillende sites van Belgocontrol, zonder dat de huidige deskundigheidsgraad van onze technici wordt verlaagd.

Vandaag verklaren we het heel formeel: "Met het huidige personeelsbestand van de regionale luchthavens kan onmogelijk de noodzakelijke opfrissing worden gegeven en gelijktijdig de gewenste onderhoudsdienst worden verzekerd. De ACOD hoopt dat er geen enkele verborgen agenda bestaat om deze deskundigheid van onze personeelsleden van de regionale sites af te bouwen of zelfs aan een extern bedrijf toe te vertrouwen.

Op korte en halflange termijn zijn interne en externe aanwervingen niet de 'mirakeloplossing'. De interne mutaties zouden elders immers andere 'gaps' doen ontstaan. De momenteel nieuw aangeworven personeelsleden zijn ten vroegste eind 2015 operationeel.

Voor ACOD is het dan ook van groot belang onverwijd te vernemen welke strate-

gie gaat gevolgd worden met betrekking tot de nieuwe structuur, die bij DGE wordt ingevoerd.

Europa zet de invoering van SERS2+ voort en zal niet op ons wachten. Immers:

- Op 8 oktober 2014 wordt in Luxemburg een specifieke vergadering van de Raad van de ministers van Vervoer gehouden.
- Na afloop van deze bijeenkomst zal het standpunt van de Raad over het enige luchtruim 2+ gekend zijn.
- Als dit standpunt aanleunt bij het standpunt van het Europees Parlement van maart 2014, dan kan de tekst in december 2014 worden goedgekeurd.
- Vergeet niet dat deze tekst, voor de aanvullende diensten, voorstelt om de ondersteunende diensten (communicatie, luchtverkeer, toezicht, weerkundige informatie en luchtvaarinformatie, opleidingschool) te onderwerpen aan de wetten van de markt, zelfs als de nieuwe tekst niet langer oplegt dat een beroep gedaan moet worden op een externe leverancier. En laten we niet vergeten dat vandaag in België EGIS aanwezig is in Antwerpen en Oostende en EOLANE in Luik."

Plan personeelsbehoeften

De documentatie wordt tijdens de zitting verdeeld. De directie verklaart in hoofdzaak het volgende:

- De personeelsleden die vandaag een betrekking hebben, blijven op hun plaats.
- Voor wat het plan over de personeelsbehoeften betreft, wordt de huidige toestand bevroren.
- Voor ATS liggen de zaken ietwat anders, want er is een tekort aan experts.
- Op de opmerking van de ACOD, die vast-

stelt dat er slechts vier, uitsluitend externe aanwervingen zijn geweest, antwoordt de CEO dat hij de interne mobiliteit meer wil aanmoedigen (35 nieuwe functies).

- Met betrekking tot de vragen van de ACOD over het voorgestelde loon en welke benoeming of welk contract voor deze nieuwe functies, reageert de directie nogal ontwijkend.
- In verband met de nieuwe functie (1015 - manager ATS Towers): de geselecteerde persoon zal alle torens overnemen, ook TWR.
- In verband met functie 1014 - manager ATS ACC/APPs verklaart de CEO dat nog niet beslist is over het concept van gecentraliseerde benadering, maar dat erover gesproken wordt.
- Over de aanwerving van de ATCOS (12?, 24?) krijgen we meer informatie op het paritair comité van 25 november. We veronderstellen dat de kandidaturen in januari binnen zijn en de mensen in september 2015 in dienst komen.

Vervolg protocolakkoorden van 4 juli 2014

- Te weinig ATCOS bij EBLG

De directie kon tegen eind juli 2014 geen oplossing bieden. Het dossier is nog steeds in behandeling.

- Uitrusting en systemen

Philippe Witpas heeft een nieuwe versie van Eurocat voorgesteld, met inbegrip van de onweerproblematiek, wat de ATCOS lijkt gerust te stellen. Bovendien zullen DGE en DGO meer moe-

ten samenwerken en meer synergie tot stand brengen. De nieuwe overeenkomst met Thalès wordt op de raad van bestuur van volgende week toegelicht.

- Nieuwe sociale dialoog

Met de secretarissen van de drie vakbonden is in november een kick-off gepland voor een 'nieuwe sociale dialoog' bij Belgocontrol. Thema's te bespreken tegen eind 2014/2015:

- Wintermanning
- Strategie, organisatie,...
- Examen expert
- Examen ATCOS
- 'Blue book', deel II
- Ziekteperioden, vakantiedagen en CP-uren
- Niet-recurrent voordeel.

Aan de 4 TCOS, die door het protocolakkoord 'dispo' van 4 juli 2014 tegen de nieuwe pensioenhervorming worden beschermd, wordt voor eind volgend jaar een document voorgesteld. De representatieve vakorganisaties worden hierover geïnformeerd.

Aanwijzing van twee bedrijfs-revisoren als commissaris

Na onderzoek van de kandidaturen wordt beslist de volgende te weerhouden:

- ScPRL Joiris, Rousseaux & Co (Fr.).
- KPMG Vias burg. NV (Nl.).

Bart Neyens en Eric Halloin

foto Savh



Wervingsstop Tewerkstelling bij federale overheid moet meer zijn dan een post op de begroting

Zodra er bespaard moet worden, kijken politici gemakshalve naar de loonkosten bij de federale overheid. De cijfers van de begroting opfrissen met een volledige wervingsstop getuigt echter niet van een beleid, maar eerder van een kortzichtige kruideniersmentaliteit. Niemand stelt zich blijkbaar vragen bij de gevolgen voor de samenleving.

Geen vervangingen meer bij onder andere het gevangenispersoneel, de hoven en rechtbanken, de civiele bescherming, noodcentrales, belastingdiensten, fraudebestrijding, voedselcontrole en de dienst vreemdelingenzaken... De burgers zullen het ongetwijfeld voelen.

Vicieuze cirkel

Onderzoek wijst uit dat in de landen waar men fel bespaart op personeel in belastingdiensten, de fraude sterk toeneemt. Als gevolg daarvan grijpt men naast de noodzakelijke inkomsten, wat dan weer nieuwe besparingen op de overheidsdiensten en hun personeel in de hand werkt. Een dergelijke vicieuze cirkel doet uiteindelijk de armoede en ongelijkheid in de samenleving steeds verder toenemen.

Gaan we binnenkort opnieuw een sluiting meemaken van de diensten bij de voedselcontrole? Zal de overheid nog over voldoende slagkracht beschikken om hulp te verlenen indien de elektriciteit toch uitvalt? En wat met de ongeruste burger die dan belt naar het nummer 112? Krijgt hij of zij dan een antwoordaparaat aan de lijn?

Onduidelijk beleid

Alle beslissingen over een wervingsstop worden genomen zonder ook maar een woord van uitleg of enig overleg met de vertegenwoordigers van het personeel. Het blijft dus gissen naar een onzekere toekomst. In de departementen van de federale overheid wordt het met de dag moeilijker tot zelfs onmogelijk om een stabiel beleid te plannen. Men weet immers nooit wanneer de volgende besparingsronde eraan komt en wat die zal brengen. Ook slechte heeldmeesters maken stinkende wonden.

Gino Hoppe



ACOD Overheidsdiensten Eddy Plaisier is nieuwe secretaris federale overheidsdiensten

Op het congres van 10 oktober 2014 werd de kameraad Eddy Plaisier verkozen als nieuwe federale secretaris sector Overheidsdiensten. Hij vervangt Guido Rasschaert in die functie, die recent algemeen secretaris werd van de Vlaamse Intergewestelijke van de ACOD.

Ook op dit congres werd Gino Hoppe aangesteld als algemeen secretaris voor ACOD AMiO.



FOD Financiën ACOD kijkt met argusogen naar herstructurering

Bij de FOD Financiën verloopt het najaar in een sfeer van herstructurering. Minister van Financiën Koen Geens maakte zowel deel uit van de regering in lopende zaken, als van de onderhandelingsploeg voor de vorming van de nieuwe federale ploeg, die hij ondertussen mee in het zadel heeft gehesen. De voorbije weken hadden we alvast enkele keren contact.

Tijdens onze ontmoeting op 26 augustus 2014 deelde het gemeenschappelijk vakbondsfront de minister mondeling en schriftelijk mee dat het personeel zich zorgen maakt over én moeilijkheden ondervindt door deze herstructurering. We lichtten enkele eisen toe over de onderstaande onderwerpen:

- De daadkrachtige bestrijding van de fiscale fraude en een betere dienstverlening aan burgers en bedrijven.
- Een duidelijke en definitieve visie van het departement voor de operationalisering van de herstructurering.
- De toekomst van de Koninklijke Munt van België.
- De ontwikkeling van het sociale beleid.
- Budgettaire maatregelen.
- De 'kanteling' (herstructurering).
- Het personeelsbeheer.
- De loopbaanexamens.

Brief ACOD Financiën aan de minister

ACOD Financiën liet op 28 augustus de minister in een brief weten dat ze de grieven van het personeel betreurt. Ze herneemt daarbij de bewoordingen van het protocol van eind 2013 (dat sommigen lijken te hebben vergeten) en waarschuwt dat wanneer de overheid haar verbintenissen niet naleeft, nieuwe acties zullen volgen.

Vergadering met voorzitter directiecomité en directeur stafdienst P&O

Op 9 september werden we ontvangen door de voorzitter van het directiecomité en de directeur van de stafdienst P&O. Onmiddellijk heeft de voorzitter van het

directiecomité beloofd het protocol en de bepalingen aangaande de 'kanteling' te respecteren. Dit betekent:

- dat 'kanteling 3', in tegenstelling tot wat aangekondigd was, voor de contractuele personeelsleden slechts zal gebeuren wanneer de geschillen over de statutaire personeelsleden onder de loep zijn genomen.
- dat de 'kantelingsanciënniteit' van de contractuele personeelsleden verbeterd wordt door bij de berekening ervan alle periodes in aanmerking te nemen waarin de personeelsleden deel hebben uitgemaakt van de FOD Financiën, met in begrip van de periodes waarin de arbeidsovereenkomst was geschorst (ziekte,...).
- dat de gevallen van personeelsleden, van wie vakorganisaties vinden dat de toe te passen regels niet worden nageleefd, zouden onderzocht worden nog voor de contractuele personeelsleden hun standplaats zouden kunnen kiezen.
- dat telewerk en werken in satellietkantoren uitgebreid wordt.
- dat nagedacht wordt over de terugbetaling van de verplaatsingen naar het satellietkantoor wanneer dit kantoor zich niet op de gewone weg van het woon-werkverkeer bevindt.
- dat een agenda over de operationalisering van de 'kanteling' voor de verschillende entiteiten wordt vastgelegd.
- dat de toestand van de personeelsleden van DAV, die bij de AAI&I zitten, terwijl ze een heel andere keuze hadden gemaakt, op hun vraag onderzocht zal worden door P&O en de manager van de AAI&I.
- dat de organisatie van mutatiebewegingen zal gebeuren zodra 'kanteling 3' achter de rug is en voor er sprake is van enige aanwerving.
- dat 'mut@fin' (dat volgens ACOD Financiën voor alle personeelsleden toegankelijk moet zijn), moet worden herzien, met volledige informatieverstrekking over de toe te passen regels, de vacante en ingevulde betrekkingen.
- dat er een aanpassing moet komen van het ticketsysteem P&O.
- dat het nieuwe systeem variabele arbeidstijd (stelsel 1 en 2) in oktober wordt geëvalueerd en dat ons een stelsel moet worden voorgelegd dat aangepast is aan

de opsporingsdiensten, de douane, ICT en het onthaalpersoneel.

ACOD Financiën waakt

Zoals vroeger zullen we ook in de toekomst de rechten en werkomstandigheden van de werknemers blijven verdedigen en onverminderd al wat fout loopt bij de FOD Financiën aanklagen. Elke herstructurering moet gepaard gaan met zowel kwantitatieve als kwalitatieve maatregelen. Het personeel van de FOD Financiën moet de zekerheid hebben dat het de hem of haar toevertrouwde functies kan vervullen. We zullen er daarom nauwgezet op toezien dat de overheid de aangegane verbintenissen daadwerkelijk nakomt.

Aimé Truyens, Peter Veltmans



Manifiesta

Maak geen karikatuur van de ambtenaar

Op 20 september vond de vijfde editie van Manifiesta, het feest van de solidariteit, plaats. De 11.000 bezoekers leverden, zelfs nog meer dan tijdens de vorige edities, een zelden geziene mix op van leeftijden, talen en achtergronden. Het strand van Bredene werd overrompeld.

Manifiesta biedt ieder wat wils: debatten, optredens en lekker eten en drinken uit de wereldkeuken. Muzikaal werd het publiek verwend door onder meer Daan, Zebda en HK et Les Saltimbanks. Zebda kreeg de menigte aan het springen met hun beto-

gingshit 'Motivé'.

In enkele toespraken vanop het grote podium waarschuwden kopstukken van sociale bewegingen in België voor een hete herfst. Michel Meyer, federaal voorzitter van de ACOD, was scherp voor de federale regeringsonderhandelaars: "Alles wat werknemers hebben opgebouwd na de Tweede Wereldoorlog, willen zij als een kaartenhuisje omverblazen. Maar wij zullen dit tot onze laatste snik verdedigen." De ACOD ontbrak niet op dit evenement met sterke vertegenwoordigingen van de sectoren Onderwijs, Cultuur en Overheids-

diensten. Samen gaven ze raad aan bezoekers en benadrukten ze het belang van onze vakbond voor de samenleving.

De ACOD Jongerencommissie deed haar duit in het zakje met een karikaturist. Onder de slogan 'Maak geen karikatuur van de ambtenaar' tekende hij karikaturen van de bezoekers, in ruil voor een leuke slagzin van die bezoekers. Op het einde van de dag leverde dat een muur vol leuke tekeningen en knallende slogans op.

Sofie Blokken, Tessa Van Buggenhout





Gecertificeerde opleiding Ben je binnenkort eindeloopbaan? Let op!

De gecertificeerde opleidingen voor de federale ambtenaren eindigen onherroepelijk op 31 december 2016. Wie geldig is ingeschreven voor een opleiding, zal in principe nog kunnen deelnemen. OFO zal hiervoor normaal het nodige doen. Ga je echter binnenkort met pensioen en je hebt voorlopig nog niet kunnen deelnemen, let dan goed op.

Indien je opleiding en eindtest nog niet werd beëindigd voor je pensioendatum, dan vervalt je recht. Er is hiervoor echter een oplossing: wijzig je inschrijving. Dat is reglementair mogelijk. Switch naar de opleiding 'kennis-overdracht'. Dit is een opleiding die speciaal wordt ingericht voor eindeloopbaners. Er is nog voldoende inschrijvingsmogelijkheid voor

deze opleiding. Bovendien zijn de slaagpercentages voor deze opleiding zeer hoog. Je inschrijving wijzigen is eenvoudig. Neem hiervoor contact met de SPOCK van je federale administratie.

Eddy Plaisier

Red Fever Day Succesvolle eerste Jongerendag

De eerste Jongerendag die we organiseerden voor onze jonge leden van de ACOD Overheidsdiensten was een schot in de roos.

De jongerencommissie Overheidsdiensten Go Yew stipelde in Leuven een vakbondsdag uit om te achterhalen wat er leeft bij haar jonge achterban. De jongeren konden discussiëren over een stevig trio thema's:

- Hoe zie je de vakbond?
- Wat verwacht je van de ACOD?
- Wat kan de jongerencommissie voor jou doen?

De werkgroepen gingen gepaard met de nodige animositeit, want iedereen wilde

zijn of haar mening kwijt. Dat leverde na een dag hard werk ook heel wat nuttige informatie en werkpunten op, waarmee Go Yew nu aan de slag kan. De jongeren kregen bovendien de primeur van het nieuwe promofilmje van ACOD Overheidsdiensten/Go Yew, dat leden wil warm maken om militant of zelfs afgevaardigde te worden. Centraal staat het woord 'Durf', al word je natuurlijk niet meteen in de vakbondswerking gegooid, maar krijg je eerst een goede opleiding en de nodige begeleiding. Je kan het filmje bekijken via deze link: <http://youtu.be/0tE46rUP7Fc>. In de namiddag trok de Jongerendag naar de Barvista op de Oude Markt in Leuven, waar de jongeren onder de muzikale be-

geleiding van dj Bart-Jan De Praetere de mogelijkheid hadden om elkaar beter te leren kennen, te netwerken en de ACOD-vakbondsmandatarissen rechtstreeks te benaderen met hun vragen.

De eerste Jongerendag wierp alvast vruchten af, want op het einde konden we al meteen enkele kandidaten optekenen die zich willen inzetten voor Go Yew. ACOD Overheidsdiensten en Go Yew bedanken de animatoren en secretarissen voor dit mooie resultaat.

Sofie Blokken, Tessa Van Buggenhout

ACOD geeft schot voor de boeg Neen aan de Vlaamse hakbijlregering

ACOD Vlaamse Overheidsdiensten voerde voor en tijdens de 'septemberverklaring' van de nieuwe Vlaamse regering-Bourgeois actie. Onder het motto 'Neen aan de Vlaamse hakbijlregering' trokken we met zo'n 80 militanten naar het parlement. Gewapend met symbolische hakbijlen, protesteerden we tegen de aangekondigde besparingen.

ACOD Overheidsdiensten is niet te spreken over het beleidsplan van de nieuwe Vlaamse regering. Ze zet volop in op besparen en snoeien. Bovenop de lineaire besparingen van de voorbije regering komt er nu een extra afvloeiing van 1950 personeelsleden. De sterk toegenomen werkdruk en stress voor het personeel zal dus niet afnemen. Integendeel, er moet nog

meer met nog minder personeel en werkmiddelen gebeuren. Voor de meeste departementen, agentschappen en entiteiten is de situatie nu al onhoudbaar.

Daarnaast is de regering van plan om te schrappen in de thematische verlopen en de loopbaanonderbreking. Verder wil men interim-werk invoeren, wat neerkomt op slechtere arbeidsvoorwaarden en de facto afschaffen van de contractuelen voor bepaalde duur. Het statutair personeelsstatuut afbouwen is een volgende stap. Dit brengt de onafhankelijkheid en objectiviteit in het gedrang én de afbouw van verworven sociale rechten en arbeidsvoorwaarden.

Ook het uitbesteden en privatiseren van

diensten staat op het programma. De openbare dienstverlening wordt ingeruild voor duurdere en niet noodzakelijk efficiëntere private partners, waardoor de bevolking niet langer kan rekenen op de openbare diensten die ze verdient. De eerste slachtoffers worden de mensen die het al niet gemakkelijk hebben in onze samenleving.

ACOD Overheidsdiensten zal nu haar leden en het personeel verder informeren. Daarna staan we klaar om te mobiliseren om de sociale afbraak bij de overheid en openbare diensten tegen te houden.

Chris Moortgat



Kerntakenplan Vlaamse overheid

Doel: afbouw overheidsdiensten

In het recent afgesloten regeerakkoord van de Vlaamse regering vonden we een onrustwekkend zinnetje over de verplichting voor de overheidsdiensten om tegen 1 januari 2015 een kerntakenplan op te stellen. Daaruit begrijpen we dat deze Vlaamse regering de afbouw van de openbare dienstverlening als een prioriteit beschouwt. Nog voor de ministers hun beleidsnota's hebben afgeleverd, heeft de administratie blijkbaar al een heel pakket van richtlijnen klaar om dit aan te pakken.

Het regeerakkoord stelt: "We kiezen voor een slanke overheid, die betere resultaten levert met minder, maar meer doelgericht ingezette middelen. In elk beleidsdomein waarop de Vlaamse overheid actief is, wordt tegen 1 januari 2015 een kerntakenplan opgemaakt, dat aangeeft welke van de huidige activiteiten van de departementen en agentschappen meer en minder essentieel zijn om de beleidsdoelstellingen te bereiken en de dienstverlening te verzekeren. Elk domein komt daarbij na het nodige politiek-ambtelijke overleg, tot een lijst van af te bouwen activiteiten." Dat belooft weinig goeds.

Richtlijnen voor het kerntakenplan

De richtlijnen voor de aanpak van het kerntakenplan omvatten vooral de volgende punten:

- De principes van het proceshuis en het doelstellingenmanagement van de Vlaamse overheid. Men wil daar pragmatisch mee omgegaan. Er wordt gekozen voor het niveau van detail dat nuttig en nodig is voor het kerntakendebat.
- Men focust op de kernprocessen. Dat zijn de processen die essentieel zijn om de producten of diensten van de organisatie te leveren.
- Deze worden naast de strategische beleidsdoelstellingen per beleidsdomein gelegd, afgesproken tussen de leidend ambtenaren en in overleg met het politieke niveau. Het is in deze eerste fase van de kerntakenplanning niet de bedoeling om een gedetailleerde analyse te maken van hoe de kernprocessen gekoppeld zijn aan de strategische doelstel-



lingen. Die analyse moet gebeuren in het voorjaar van 2015.

- Eerst wordt dus enkel kwalitatief beoordeeld in welke mate de kernprocessen significant bijdragen tot deze doelstellingen. De leidend ambtenaren per beleidsdomein en het politieke niveau gaan dit in overleg doen. Zij maken daarbij gebruik van de volgende beoordelingswaarden:
- vatbaar voor afbouw
- (deels) over te hevelen naar het lokale bestuursniveau
- optimalisatie aangewezen
- behouden in de huidige vorm
- activiteit verder te versterken
- nieuw in te voeren.
- Het kerntakenplan wordt door de administratie van het beleidsdomein opgemaakt in afstemming met de bevoegde minister(s) en vervolgens naar de Vlaamse regering gebracht.
- Er moet gezorgd worden voor de nodige afstemming met lopende transitietrajecten.

Kerntakensjabloon

Iedereen krijgt ook een speciaal kerntakensjabloon om in te vullen, vooral met de productieprocessen en de datacijfers die daarbij horen. De oranje knipperlichten gaan bij de ACOD spontaan branden wanneer we te horen krijgen dat een belangrijk in te vullen deel gaat over het totaal aantal actuele bruto VTE's (juni 2014), verdeeld over de verschillende niveaus (A, B, C, D) en over een jaarlijks budget met verwijzing naar het begrotingsartikel. Men wil dus duidelijk het personeelsaantal en het budget kunnen inschatten voor bespa-

ringen en afbouw van diensten.

Uitdieping van het kerntakenplan

In het voorjaar van 2015 zal men het kerntakenplan verder moeten uitwerken tot een implementatieplan. De toetsing aan de gewenste resultaten en maatschappelijke effecten zal in deze fase belangrijk zijn.

Afbouw van diensten en personeel

Het is overduidelijk dat de Vlaamse regering met dit kerntakenplan (geen kerntakendebat) een stap verder wil zetten in de afbouw van de dienstverlening en het personeelsaantal. Door de vorige besparingen, met een personeelsafvloeiing van 2200 mensen, is gebleken dat het niet meer houdbaar is om 'meer te doen met minder'. Iets wat wij altijd gezegd hebben. Een bijkomende personeelsafvloeiing van 1950 overheidsperoneelsleden staat in de steigers. De enorme werkdruk en werkstress maken slachtoffers. Maar in plaats van personeel extra te voorzien voor de taken en diensten, wil men nu de dienstverlening gaan verminderen. Onmiskenbaar is dit een rechtse ideologische keuze: minder geld en personeel geven aan de overheid, maar wel meer aan de privésector om die taken uit te voeren. Deze stap naar privatisering, uitbesteding en outsourcing is stuitend en onaanvaardbaar. Het spreekt voor zich dat de ACOD en haar afgevaardigden dit zal opvolgen en zal protesteren in de verschillende EOC's en op het sectorcomité XVIII.

Chris Moortgat

Eerste sectorcomité 18

Veel vragen, weinig antwoorden en vooral teleurstelling

Op maandag 22 september vond het eerste sectorcomité 18 met de nieuwe Vlaamse regering plaats. Het werd een forse opdoffer.

Het sectorcomité 18 werd voorgezeten door Marc Andries, kabinetschef van minister-president Geert Bourgeois, geflankeerd door onder meer oude bekenden Tom Somers (raadgever van minister van Ambtenarenzaken Liesbeth Homans), Jeroen Vervloesem (afgevaardigde van viceminister-president Hilde Crevits) en Myriam Parys (vertegenwoordigster van viceminister-president Annemie Turtelboom). Kortom, een apart gezelschap. Voor het eerst sinds jaren is de sp.a niet aanwezig, wat betekent dat de ACOD zich de komende vijf jaar aan moeilijke gesprekken mag verwachten. Uiteraard zaten we met tal van vragen over het regeerakkoord en de uitvoering van zowel de vijfde als zesde staatshervorming.

Fusies departementen en agentschappen

Het regeerakkoord en de 'septemberverklaring' kondigden een groot aantal fusies van entiteiten en zelfs beleidsdomeinen aan. Omdat die evolutie onze eigen voorstellen volgt, kan de ACOD zich daar uiteraard wel in vinden. Helaas vernamen we dat de meeste fusies al zouden aanvangen op 1 januari 2015 – morgen, bij wijze van spreken.

Voor de ACOD is dat te snel en te ondoordacht. Voor het personeel zal dit veel onduidelijkheid en onzekerheid creëren. Dat er op dit eerste sectorcomité geen antwoord kon worden gegeven over de werkwijze, bevestigt enkel ons wantrouwen. Onbegrijpelijk!

Overheveling personeel door zesde staatshervorming

In het kader van de zesde staatshervorming zullen op 1 januari 2015 een aantal

instellingen overgaan naar Vlaanderen. Hieronder vallen onder meer de jeugdgevangenissen van Tongeren en Everberg. Vooral in Tongeren is er een groot probleem. Daar zijn jongeren geïnterneerd voor zware criminele feiten. Dit betekent dat penitentiaire beambten, cipiers, nodig zullen zijn. Voor Vlaanderen is dit een nieuwe personeelscategorie. We kregen geen antwoord op de vraag hoe men dat zou oplossen, maar de overheid zou de vraag stellen aan de minister, op onze vraag. Waarom heeft men die vraag zelf al niet gesteld? Onbegrijpelijk!

Duidelijkheid over traject Kind en Gezin

De 'septemberverklaring' vermeldde 43 miljoen euro besparingen bij de VRT, De Lijn en Kind en Gezin. Dat moet opgevangen worden door verzelfstandiging. Kind en Gezin is een Vlaamse bevoegdheid, dus informeerden we naar de plannen. Men wil er een extern verzelfstandigd agent-



vlaamse overheid

schap (EVA) van maken, met een raad van bestuur.

Verzelfstandiging wil, net als voor de openbare psychiatrische ziekenhuizen van Geel en Rekem, zeggen dat men de poort openzet naar privatisering. Ze voeren evenwel taken uit die een overheid toebehoren, in het belang van de gemeenschap. Onbegrijpelijk!

Privatisering luchthavens

De luchthavens van Deurne en Antwerpen zouden overgedragen worden aan de firma Egis. We hebben dan ook gevochten om én verkregen dat het personeel voor

dezelfde voorwaarden als de statutaire ambtenaren voordien kunnen werken. De overdracht had al maanden in orde moeten zijn, maar is dat nog steeds niet. Onbegrijpelijk!

Duidelijkheid over besparingen personeel en werkingsmiddelen

De 'septemberverklaring' en het regeerakkoord geven aan dat er alweer gesnoeid moet worden in het personeelsaantal. Niet met de kaasschaaf deze keer. Elke entiteit moet zelf kijken welke taken niet meer moeten worden gedaan of geautomatiseerd kunnen worden. Het vet is eraf,

nu is het blijkbaar tijd om in het vlees of zelfs het bot te snijden. Zie ook het vorige artikel.

Teleurstellend

Dit eerste sectorcomité 18 in de nieuwe constellatie was een echte teleurstelling. We vrezen dat dit symptomatisch is voor de toekomstige vergaderingen: veel vragen, geen antwoorden. En als er dan toch duidelijkheid komt, zullen we klaar moeten staan om hard te reageren.

Jan Van Wesemael

De Watergroep Troebel water

Dat de openbare diensten in Vlaanderen en de rest van het land bedreigd zijn, wordt hoe langer, hoe duidelijker. Ook De Watergroep, de vroegere Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening (VMW), deelt in de klappen. Zij zal de besparingen, vooral op personeel, niet ontlopen.

In het personeelsmaandblad Cascade richtte de directeur-generaal zich in zijn voorwoord tot het personeel. Al meteen valt op dat de donkere wolken boven De Watergroep worden weggevoerd door een goed-nieuwssfeertje rond de goed boerende business-units en het beklemtonen van de digitalisering van de overheidsdiensten.

De directeur-generaal had het ook over een opvallende maatregel die elk Vlaams gezin treft, namelijk de afschaffing van de 15 gratis kubieke meter drinkwater per gedomicilieerd persoon vanaf 1 januari 2016. De prestigeprojecten die de business-unit realiseren, zijn enkel goed voor de bedrijven. De Watergroep presteert het om goedkoop water te leveren aan de industrie, maar dit ten koste van de burger.

Stilzwijgen

Over de gevoelige verhoging van de vaste vergoeding op de waterfactuur en de reductie van het personeelsbestand van ongeveer 1500 VTE's met 6% (toch zo'n 90 personeelsleden minder) valt echter niets te lezen. De aangekondigde 'natuurlijke' afvloeiingen zullen vooral de provinciale directies treffen, daar waar het uitvoerend personeel werkt. Dit zal een goede en efficiënte dienstverlening moeilijk ten goede komen.

Evenmin heeft de directeur-generaal het over de verhoging van de milieuheffing op het drinkwaterverbruik die er onvermijdelijk zit aan te komen – zo begrepen we uit de 'septemberverklaring' van de Vlaamse minister-president.



Verdere privatisering?

De ACOD had van De Watergroep een ietwat assertieve houding verwacht. Een optimale en efficiënte dienstverlening aan de klanten is toch een hoofdverantwoordelijkheid? Maar die doelstelling zal moeilijk haalbaar zijn met het toekomstplan in de startblokken en met de almaar toenemende groei van het ambtsgebied van de maatschappij met een dalend personeelseffectief. Het valt dus te vrezen dat men nog meer kerntaken zal willen uitbesteden aan de privésector. Beetje bij beetje neemt de knowhow af waarmee De Watergroep in de nu meer dan 100 jaar dat zij bestaat, is groot geworden.

De toekomst belooft weinig goeds. Er zal veel water nodig zijn om deze brand te blussen. Het personeel is niet meer tevreden en daar komt beslist hommeles van.

Jan Van Wesemael



VAC Actie voor welzijn op het werk

Eind september voerde ACOD Overheidsdiensten aan het Vlaams Administratief Centrum (VAC) van Antwerpen en van Gent actie voor meer welzijn op het werk.

Binnen de VAC's werken honderden personeelsleden die de steun van hun vakbond nodig hebben om hun belangen te verdedigen, ook op het vlak van welzijn. Onze vakbondswelzijnsgroepen in de VAC's volgen het welzijn op het werk op: voor de

verbetering van preventie, bescherming en welzijn op het werk. Het gaat onder andere om werkdruk en stress, ergonomie, koude/warmte in de kantoren, licht- en luchtregeling.

De ACOD heeft in elk VAC-gebouw een vakbondscomité, dat bestaat uit de afgevaardigden en militanten die er ook werken. Omdat het VAC-Gent nieuw is, zijn we ook daar gestart met een welzijnsgroep. In het VAC-Gent kregen de personeelsleden een rode appel om de dag gezond door

te komen. In het VAC-Antwerpen kregen ze een rode appelstressbal als steun wanneer het hen even te zwaar zou worden, een verwijzing naar de problematiek van werkdruk en stress. Tijdens beide acties hebben we ook geprotesteerd tegen de komende besparingen op het personeel en de werkingsmiddelen.

Chris Moortgat



Politie

Wat betekent het federaal regeerakkoord voor de politie?

Het federaal regeerakkoord is een feit. De twee voogdijministers voor de geïntegreerde politie zijn ook gekend. Alles is dus aanwezig om het politiedossier weer te doen draaien. Wat mogen we verwachten?

Tal van veranderingen komen op ons af. Nu al is het duidelijk dat ons statuut zwaar onder vuur zal komen te liggen. De ACOD is niet van plan om dit alles zomaar te laten gebeuren. Harde actie, al dan niet in gemeenschappelijk vakbondsfront, zal nodig zijn.

Verloning

In het federaal regeerakkoord prijken diverse maatregelen die een directe weerslag zullen hebben op onze verloning. Zo plant men een indexesprong in 2015 en zal men in 2015-2016 een verdere periode van loonmatiging doorvoeren. Die laatste maatregel kan zelfs verlengd worden zolang de competitiviteit niet hersteld is. Een herziening van onze loonschalen, waarvoor we al jaren vragende partij zijn,

zal dus zeker niet op de agenda geplaatst worden. Ofschoon het mechanisme van de automatische loonindexering niet op de helling wordt gezet, sluit men niet uit dat dit mechanisme zal worden hervormd. De functionele verloning wordt weer op tafel gebracht. Het aantal toelagen en vergoedingen zal worden vereenvoudigd. Ze zullen binnen gesloten enveloppe evolueren tot een moderne en functionele verloningsregeling, waarbij voornamelijk de mate van verantwoordelijkheid één van de bepalende elementen is. In het verleden hebben we al meer dan eens te kennen gegeven dat we hiervoor geen vragende partij zijn. Het grote gevaar is dat de kleintjes minder zullen krijgen ten koste van de grote pieten ('verantwoordelijkheid').

Pensioen

Tussen nu en 2030 zal een grondige pensioenhervorming worden doorgevoerd. Hierbij wordt gesteld dat men zich zal baseren op het rapport van de Commissie Pensioenhervorming 2020-2040 (beter gekend als de Commissie Vandenbroucke). In deze is het wel raar dat deze expertcom-

missie afstand neemt van het regeerakkoord (De Morgen, 10 oktober 2014). Na de betoging van 18 september 2014 in Brussel (14.000 politiemensen namen deel) werden de representatieve vakbonden ontvangen door de toenmalige formateurs Peeters (CD&V) en Michel (MR). Zij verzekerden er ons van dat een aparte regeling uitgewerkt zou worden voor de politie, vertrekkende van het idee 'zwaar beroep'. Dit zou blijken uit een apart hoofdstuk in het regeerakkoord. Ondertussen weten we dat dit niet het geval is. De volgende regeling (?) staat erin:

- Het arrest 103/2014 van het Grondwettelijk Hof zal worden uitgevoerd, zodat verschillen in behandeling tussen de pensioenreglementering van het personeel van de geïntegreerde politie en de pensioenwetgeving van het algemeen stelsel die niet objectief te verantwoorden zijn, opgeheven worden.
- Personeelsleden die voor de datum van het arrest (10 juli 2014) hadden kunnen aanvragen, zullen onder de bestaande voorwaarden voor het pensioen blijven

vallen. Dit is niets nieuws, omdat dit al stond in het arrest 103/2014. Deze personeelsleden kunnen dus op ieder moment hun pensioen krijgen.

- Voor de personeelsleden die op 10 juli 2014 53 jaar en ouder zijn, wordt een niet-verplichte overgangsmaatregel gepland. Dit betekent dat zij een aangepaste functie kunnen vragen. Indien dit niet mogelijk is, kunnen zij op 58 jaar een tijdelijke en uitdovende bezoldigde afwezigheid in non-activiteit krijgen. Met betrekking tot die bezoldiging wordt niets vermeld. Dit zal dus onderhandeld moeten worden.

Zwaar beroep

Van de notie 'zwaar beroep' is in het geheel geen sprake. In de praktijk komt het erop neer dat de regering in overleg met de sociale partners specifieke pensioenmaatregelen treft voor zware beroepen op basis van volgende principes:

- Er zullen objectieve criteria worden opgesteld op basis waarvan een voor herziening vatbare lijst met zware beroepen en preferentiële tantièmes.
- Voordeligere modaliteiten inzake loopbaanvoorwaarden voor het (vervroegd) pensioen en de berekening van het pensioen zullen mogelijk zijn.

Het is dus best mogelijk dat het concept 'zwaar beroep' niet van toepassing zal zijn op de politie. De kans is dan ook groot dat onderhandelen hier alleen niet zal volstaan. Acties zullen verder gepland en georganiseerd moeten worden!

Kadernota Integrale Veiligheid

Een nieuwe kadernota Integrale Veiligheid wordt aangekondigd. De vorige dateert van 2004. Hopelijk blijft het hier niet bij een belofte. Hieraan gekoppeld zal het kerntakendebat van de politiediensten gevoerd worden. Het laat zich nu al voelen dat men bepaalde taken zal privatiseren. Als organisatie hebben we al in de bevoegde Kamercommissie gewaarschuwd voor de gevaren van privatiseren. Niet onbelangrijk in deze problematiek is het voornemen om onder bepaalde omstandigheden het leger tijdelijk in te zetten om de politie- en veiligheidsdiensten bij te staan voor bepaalde bewakingsopdrachten. Naar ons gevoel moeten we hier enige waakzaamheid aan de dag leggen. Ook zal de regering initiatieven nemen, zodat de federale politie de opdrachten van per-

soonsbescherming (met inbegrip van de personeelsleden en bijhorende middelen) integraal kan overnemen van de Veiligheid van de Staat. Hierbij wordt duidelijk gesteld dat dit initiatief budgettair neutraal moet zijn. Dit betekent dat men binnen de geïntegreerde politie opnieuw een categorie van personeelsleden zal inbrengen die niet dezelfde statutaire rechten heeft. Onvermijdelijk zal dit op termijn voor de nodige spanningen zorgen.

Calog

Nu langer werken het devies is, plant de overheid maatregelen die de mobiliteit voor politieagenten naar het calog-statuuut mogelijk zullen maken. Tevens zal mobiliteit voorzien worden voor het calog-personeel

naar defensie en naar de federale overheidsdiensten, en omgekeerd.

Het systeem van de gecertificeerde opleidingen voor het calog-personeel zal worden afgestemd op dat van de federale ambtenaren. Leuk om weten is dat sinds 1 januari 2014 het systeem van gecertificeerde opleidingen bij het federaal openbaar ambt werd afgevoerd...

Statuut

Ook ons specifiek statuut wil men grondig aanpakken. We stellen vast dat een aantal oude koeien opnieuw van stal worden gehaald. We sommen ze hier op:

- Statuut vereenvoudigen en moderniseren.
- Tuchtwet vereenvoudigen en harmoniseren.



lokale en regionale besturen

- Evaluatieprocedure vereenvoudigen en verkorten.

Ook op dit gebied zal waakzaamheid geboden zijn. De voorstellen die ons in het verleden al werden voorgelegd, waren niet van aard om in het voordeel te zijn van de personeelsleden.

De nieuwe regering plant ook een aantal wijzigingen in het ambtenarenstatuut die onvermijdelijk een weerslag zullen hebben op het politiestatuut. Het gaat om de volgende items:

- De stelsels voor deeltijds werk en de verlofstelsels zullen vereenvoudigd worden en afgestemd op de privésector.
- De leeftijds- en loopbaanvoorwaarden voor de regelingen van vervroegde uittreding in de federale openbare sector (verlof voorafgaand aan pensioen, beschikbaarheid en andere) zullen gealigneerd worden op de voorwaarden voor de individuele werkloosheid met bedrijfstoeslag. Dit zal gebeuren via een aanpassing van het statuut. Wanneer andere overheden in de

toekomst versoepelingen doorvoeren ten aanzien van de huidige toestand, zal dit niet gelijkgesteld worden voor de pensioenberekening, tenzij zij dit zelf financieren.

Verdere besparingen

Daarnaast worden besparingen gepland qua aanwerving en vervanging van personeel. Wanneer dit opnieuw op de politiediensten wordt toegepast, zal dit automatisch leiden tot het failliet van de federale politie. Gebrek aan mankracht en middelen zullen ervoor zorgen dat zelfs de kerntaken niet meer behoorlijk kunnen worden uitgevoerd.

Samen sterk!

We moeten ons ook realiseren dat wij er niet alleen voorstaan. Ook andere overheidsdiensten zullen hard worden aangepakt. Samen met onze kameraden uit andere overheidsdiensten zullen we strijd

moeten voeren voor het behoud van een overheidsdienst ten dienste van de bevolking. We rekenen er dan ook op dat gevolg zal worden gegeven aan alle ordewoorden die van onze organisatie zullen uitgaan.

Eric Piqueur



Besparingen in het onderwijs Hard, harder, harteloos

Nu we een ook federale regering hebben, wordt stilaan duidelijk wat er op ons afkomt. De Vlaamse regering wil volgend jaar 190 miljoen euro besparen in het onderwijs. De federale regering heeft het gemunt op onze pensioenen, op de loopbaanonderbreking en – door een indexsprong – op ons loon.

Aanvankelijk leek het alsof het onderwijspersoneel relatief gespaard zou blijven. Nu blijkt dat dit enkel in het basisonderwijs zo is. In de andere onderwijsniveaus staan er banen op de tocht: in het secundair onderwijs staan 1500 jobs onder druk, in het volwassenenonderwijs verdwijnen er wellicht 150, in het deeltijds kunstonderwijs een 80-tal. In het hoger onderwijs worden 750 bijkomende betrekkingen niet opgericht, terwijl het studentenaantal blijft stijgen.

Ook buiten de klas vallen er zware klappen. De omkadering van de CLB's, die nu al ontoereikend is, wordt met 70 betrekkingen verminderd. Het opheffen of afslanken van tussenstructuren – de consortia, het samenwerkingsverband van de netgebonden pedagogische begeleidingsdiensten, de RTC's,... – zal ook tewerkstelling vernietigen.

Bovendien worden op alle onderwijsniveaus de werkingsmiddelen fors verlaagd en wordt een deel van de besparing rechtstreeks op de student of cursist verhaald. De verhoging van de inschrijvingsgelden – met 50% in het hoger onderwijs, 30% in het volwassenenonderwijs en 50% in het deeltijds kunstonderwijs – is ongezien.

Boekhoudersmentaliteit

Dat de kwaliteit van het onderwijs hieronder zal lijden, staat als een paal boven water. Door de dwaze boekhoudersmentaliteit van de Vlaamse regering kan het onderwijspersoneel zijn opdracht onmogelijk op een adequate manier uitvoeren, laat staan dat het zich gewaardeerd voelt. Als de Vlaamse regering zo graag de tering naar de nering zet, dat ze dan ook maar meteen aangeeft welke taken de scholen niet langer op zich moeten nemen.

De maatregelen van de Vlaamse regering worden al als hard en asociaal ervaren, maar de federale regering bewijst dat het nog erger kan. De indexsprong zal natuurlijk ook het onderwijspersoneel treffen. Door de lonen niet aan te passen aan de levensduurte, leveren we voor de rest van onze loopbaan in. Wie nu aan een onderwijsloopbaan begint, zal dus tot 20.000 euro verliezen! Bovendien zullen de gevolgen van deze ingreep ook op lange termijn voelbaar zijn, wanneer men op pensioen gaat.

Pensioenen

Wat die pensioenen betreft: onderwijs wordt ongenadig hard aangepakt. Onder het mom van een gelijkschakeling met de privépensioenen worden de onze verlaagd. We verliezen onze voordelige tantième (pensioendeler 1/55) en de diplomabonificatie (onze studieduur) wordt systematisch afgebouwd. Dit zal u later iedere maand tot 200 euro kosten.

Hierbij vergeet men dat ons pensioen nog steeds een vorm van 'uitgesteld loon' is. Tijdens onze actieve loopbaan ligt ons loonpakket lager dan dat van werknemers in vergelijkbare functies in de

privésector. Ons hogere pensioen compenseert dit ten dele. Aan ons loon wijzigt echter niets, ons pensioen daarentegen wordt verlaagd!

Bovendien zal ook u langer moeten werken, omdat de voorwaarden voor het vroegtijdig pensioen verder verstrengd worden. De norm wordt 63 jaar of ouder, want de diplomabonificatie zal ook voor het openen van het recht niet langer meetellen. Alsof dit alles nog niet erg genoeg is, zullen ook de eindloopbaansystemen ingeperkt worden. Men zal pas vanaf 60 jaar deeltijdse loopbaanonderbreking kunnen nemen. De bijhorende premies worden afgeschaft!

Actieplan

Deze opsomming maakt duidelijk dat het onderwijspersoneel op geen enkele manier ontzien wordt, integendeel. Dit laten we niet zomaar gebeuren. De informatie- en sensibiliseringscampagne hebben we al op gang getrokken. De komende dagen zullen we ons actieplan dan ook samen met andere sectoren en in gemeenschappelijk vakbondsfront uitwerken. Leden doen er goed aan om de actualiteit te volgen op onze website www.acodonderwijs.be.

raf.deweerd@acod.be



Verhoging van de inschrijvingsgelden Verwerpelijk lapmiddel

Voor de ACOD is onderwijs een recht en geen luxe. ACOD Onderwijs pleit al jaren voor meer publieke middelen voor het onderwijs, ook voor het hoger onderwijs. Daar zijn goede en objectieve redenen voor.

Laat nu net dat hoger onderwijs al vele jaren het voorwerp zijn van een sluipende besparing via een systematische onderindexering van de werkingsmiddelen. Terwijl de kosten van de universiteiten en hogescholen stijgen, blijven ze opgezadeld zitten met een budget dat geen gelijke tred houdt met de toenemende studentenpopulatie. Meer studenten is een goede zaak. Dat is nu eenmaal een gevolg van de democratisering van het hoger onderwijs. Ook het onderzoek in het hoger onderwijs zit in de lift, getuige daarvan bijvoorbeeld het aantal jonge vorsers dat naar een doctoraat begeleid wordt en dat de laatste decennia verdrievoudigd is.

Vrijheid van keuze?

Zogezegd geeft de nieuwe Vlaamse regering meer vrijheid en treedt ze minder betuttelend op. Maar wat betekent 'vrijheid' als de werkingsmiddelen met 10% verminderd worden? De instellingen van het hoger onderwijs hebben dan de zogezegde 'vrijheid' om te kiezen hoe ze die kloof gaan dichten: of minder personeel inzetten, of minder middelen aan onderzoek besteden, of de studenten doen betalen via een verhoging van het inschrijvingsgeld.

Niet minder, maar meer geld

Voor ACOD Onderwijs zijn besparingen op personeel onbespreekbaar. De studie- en studentenbegeleiding zullen hieronder lijden. Minder personeel betekent immers grotere groepen studenten. Het nu al zwaar belaste personeel krijgt af te rekenen met een nog hogere werkdruk.

Het is onbegrijpelijk dat de Vlaamse regering de inschrijvingsgelden nu wil verhogen tot 950 euro. In de Scandinavische landen – waar men vaak naar verwijst – wordt juist helemaal geen inschrijvingsgeld gevraagd. Iedereen weet dat het onderwijs in het Hoge Noorden tot het beste van de wereld behoort. Deze maatregel is onrechtvaardig, omdat hij niet alle instellingen in dezelfde mate treft: het sociaal profiel van de studenten in de verschillende instellingen is heel divers. Daarnaast is de maatregel niet sociaal, omdat hij vooral studenten met een beperkt budget zal uitsluiten.

ACOD wil kwalitatief hoogstaand onderwijs en onderzoek, dat voor iedereen vrij toegankelijk is, betaalbaar blijft voor de studenten en steunt op gemotiveerde personeelsleden.

hugo.deckers@acod.be



Pensioenhervorming Het overlevingspensioen na echtscheiding

In het vorige nummer van Tribune hebben we de hervorming van het overlevingspensioen kort toegelicht. Deze maand leggen we uit welke gevolgen dit heeft op het overlevingspensioen na een echtscheiding.

De belangrijkste maatregel in de hervorming was de verhoging van de leeftijd voor de toekenning van het overlevingspensioen. Die wordt geleidelijk opgetrokken met 6 maanden per kalenderjaar. Op 1 januari 2015 bedraagt die 45 jaar (voor een overlijden uiterlijk op 31 december 2015) en op 1 januari 2025 zal hij gestegen zijn tot 50 jaar (voor een overlijden ten vroegste op 1 januari 2025). Dit is ook hier van belang.

Recht op overlevingspensioen na echtscheiding

De voorwaarden om na een echtscheiding van een overlevingspensioen te kunnen genieten, zijn dezelfde als die voor een gewoon overlevingspensioen: men mag niet veroordeeld geweest zijn om haar echtgenoot (*) naar het leven te hebben gestaan en het huwelijk moet minstens 1 jaar geduurd hebben. Bovendien mag men niet hertrouwd zijn vóór het overlijden van de ex-echtgenoot. Wanneer er bij een overlijden zowel een langstlevende echtgenote als een uit de echt gescheiden echtgenote is, dan moet die laatste binnen het jaar na het overlijden een pensioenaanvraag indienen. Indien dit gebeurt, verliest zij het recht op een overlevingspensioen.

Overlijden van de ex-echtgenoot vóór 1 januari 2015

Als de ex-echtgenoot vóór 1 januari 2015 overlijdt en de uit de echt gescheiden echtgenoot ouder is dan 45 jaar, dan kan aan haar een overlevingspensioen toegekend en effectief uitbetaald worden. Als ze jonger is dan 45 jaar, kan er wel een overlevingspensioen toegekend worden, maar wordt de betaling geschorst tot ze de leeftijd van 45 jaar bereikt. Een overlevingspensioen kan vóór de leeftijd van 45 jaar enkel worden betaald, indien de uit de echt gescheiden echtgenote een kind ten laste heeft of een blijvende arbeidsongeschiktheid van minstens 66%.

Ex-echtgenoot overlijdt na 31 december 2014 en er is geen langstlevende echtgenote

Indien de uit de echt gescheiden echtgenote voldoet aan de leeftijdsvoorwaarde die op het moment van het overlijden van toepassing is, kan een overlevingspensioen toegekend en betaald worden. Uiteraard moet men rekening houden met de cumulatierregels die van toepassing zijn.

Indien de uit de echt gescheiden echtgenote op het moment van het overlijden niet aan de leeftijdsvoorwaarde voldoet, dan wordt het overlevingspensioen toegekend, maar de betaling wordt geschorst tot het ogenblik waarop de uit de echt gescheiden echtgenote zelf van een rustpensioen kan genieten. Aan de uit de echt

gescheiden echtgenote zal ook geen overgangsuitkering worden uitgekeerd.

Ex-echtgenoot overlijdt na 31 december 2014 en er is een langstlevende echtgenote

Indien de ex-echtgenoot op het ogenblik van zijn overlijden opnieuw getrouwd was, dan wordt de situatie een beetje complexer. Dan spelen de leeftijd van de langstlevende echtgenote - zie eerste alinea - én die van de uit de echt gescheiden echtgenote een rol. Eerste mogelijkheid: de langstlevende echtgenote voldoet aan de leeftijdsvoorwaarde en de uit de echt gescheiden echtgenote is ouder dan 45 jaar. De uit de echt gescheiden echtgenote ontvangt effectief een overlevingspensioen.

Tweede mogelijkheid: de langstlevende echtgenote voldoet aan de leeftijdsvoorwaarde, maar de uit de echt gescheiden echtgenote is niet ouder dan 45 jaar. De uit de echt gescheiden echtgenote heeft recht op een overlevingspensioen, maar dat wordt pas uitbetaald zodra ze ouder is dan 45 jaar.

Derde mogelijkheid: de langstlevende echtgenote voldoet niet aan de leeftijdsvoorwaarde, maar de uit de echt gescheiden echtgenote is ouder dan 45 jaar. De uit de echt gescheiden echtgenote heeft recht op een overlevingspensioen, maar dat wordt pas uitbetaald zodra ze zelf recht heeft op een rustpensioen. Op dat ogenblik zijn de cumulatierregels tussen een overlevings- en een rustpensioen van toepassing.

Berekening van het overlevingspensioen

Wanneer er een langstlevende echtgenote én een uit de echt gescheiden echtgenote zijn, wordt het overlevingspensioen verdeeld. De uit de echt gescheiden echtgenote heeft recht op een deel van het overlevingspensioen van de langstlevende echtgenote. Haar aandeel wordt bepaald volgens deze formule:

$$\frac{\text{aantal maanden huwelijk tijdens loopbaan}}{\text{aantal maanden loopbaan}} \times \text{basisberekening overlevingspensioen}$$

Het gedeelte waarop de uit de echt gescheiden echtgenote recht heeft, wordt van het overlevingspensioen afgetrokken. Het overblijvende deel is voor de langstlevende echtgenote, maar kan nooit minder zijn dan de helft van het globale overlevingspensioen.

georges.achten@acod.be

(*) Gelieve 'hij/zij', 'zijn/haar' en 'echtgenoot/echtgenote' te lezen naargelang van de situatie. Voor de leesbaarheid houden we het hier bij één omschrijving.

Deeltijds kunstonderwijs Klein maar complex

Achter deze 5632 personeelsleden gingen op 1 februari 2014 welgeteld 175.251 financierbare leerlingen schuil. Sommige leerlingen zijn voor meer dan één richting ingeschreven, maar ze zijn slechts één keer 'financierbaar' en worden dus ook maar één keer geteld.

Al deze leerlingen volgen één of meer van de tientallen opties in de studierichtingen Beeldende kunst, Muziek, Woordkunst of Dans. Als ze Muziek volgen, kunnen ze bovendien nog eens kiezen uit een lijst met tientallen instrumenten.

Ongeveer een kwart van de leerlingen is 18 jaar of ouder. Vrouwen maken twee derde van de totale populatie uit en zijn het sterkst vertegenwoordigd in Dans (97,4%), het minst in Muziek (59%). Dans is trouwens de dunst bevolkte studierichting (7%). De meeste leerlingen kiezen voor Muziek (46%), vervolgens voor Beeldende kunst (35%) en Woordkunst (12%).

Achter de hoofdzetels van de 166 instellingen gaan nog eens 892 vestigingsplaatsen schuil. Iedere instelling heeft dus gemiddeld 6,37 bijkomende vestigingsplaatsen. Enkele hebben er geen, twee hebben er zelfs 24! In totaal wordt op meer dan 1000 locaties deeltijds kunstonderwijs aangeboden.

89% van de instellingen behoort tot het officieel gesubsidieerd onderwijs, 9% tot het gemeenschapsonderwijs. De resterende 2% ressorteert onder het vrij gesubsidieerd onderwijs. We stellen vast dat de overheid – vooral de steden en gemeenten – in deze sector volop haar verantwoordelijkheid neemt. Moge dit een voorbeeld zijn voor de andere sectoren!

Ongeveer 60% van de 5632 personeelsleden bestaat uit vrouwen. Als we enkel naar het administratief personeel kijken, stijgt hun aandeel tot 75%. In de statutaire toestand is er geen verschil tussen mannen en vrouwen: in beide groepen is 70% vast benoemd.

raf.deweerd@acod.be

Een hele klus

De organisatie van de lessen en opdrachten is een hele klus: iedereen – leerlingen, ouders en leerkrachten – moeten de beste kansen krijgen en zich goed voelen. Allerhande factoren beïnvloeden onze 'goede bedoelingen'. Het DKO is geen leerplichtonderwijs, het blijft dus gissen naar de instroom van leerlingen. Vaak moeten we een oplossing vinden voor een plotse toevloed voor een bepaald vak of een daling voor een ander. Leraars dienen op de valreep verlofaanvragen in, krijgen als tijdelijke elders een opdracht aangeboden, worden ziek en moeten vervangen worden,... En dan hebben we het nog niet over het gebrek aan lokalen en over andere – pedagogische, logistieke, administratieve, artistieke,... – zaken die intussen doorlopen. Niet makkelijk, maar samen met enthousiaste en bekwame medewerkers en coördinatoren lukt dat wel.

Cathérine Legaey, lid Commissie LLL en directeur van een academie

Ontmoetingsplaats

Het deeltijds kunstonderwijs is een ontmoetingsplaats voor jongeren en volwassenen met diverse sociaal-culturele achtergronden, die met respect voor traditie hun creativiteit (verder) kunnen ontplooiën. 'Kunst' is immers een universele taal, die overal ter wereld gesproken en begrepen wordt. Het deeltijds kunstonderwijs is een link tussen kunst- en cultuureducatie enerzijds en het verenigingsleven anderzijds. Het speelt een belangrijke rol in het dagelijkse leven en in het ontwikkelen van talenten. Door het onderwijzen van technische én van sociale en creatieve vaardigheden kunnen de studenten zichzelf ontdekken en hun psyche verder verfijnen in een gezonde menselijke balans. Los van leef-tijd, origine of religieuze achtergrond, is het deeltijds kunstonderwijs de plaats waar kunst te 'belevén en genieten' valt, of het nu als uitvoerder of als publiek is.

Ronny Cobbaut, voorzitter Commissie LLL



Interview met Bart Van nieuwenbergh

"Unieke kans om mee te werken aan een goed georganiseerd onderwijs"

Is dat een zegen of een vloek, je loopbaan bij de vakbond beginnen aan de vooravond van zware sociale onrust? Bart Van Nieuwenbergh, de nieuwe adjunct-provinciaal secretaris van ACOD onderwijs Oost-Vlaanderen laat het alvast niet aan zijn hart komen.

Je komt uit het technisch onderwijs. Heb je altijd voor de klas gestaan? Of heb je ook ervaring in de nijverheid?

Bart: "Mijn onderwijsloopbaan begint in de lente van 1999, met een vervangingsopdracht in het KA Oostende. Ik ben echter een zij-instromer, want ik had toen al 15 jaar ervaring in de industrie. Ik ben immers opgeleid tot industrieel ingenieur textiel en ben dan ook in die sector beginnen werken."

Welke functie had je?

Bart: "Aanvankelijk stond ik in een productie-omgeving, daarna had ik een technisch-commerciële functie. Uiteindelijk werkte ik als ontwikkelingsingenieur en in het kwaliteitsmanagement. Doorheen al die jaren werd me steeds duidelijker dat niet de machines, maar de mensen de hoeksteen zijn van een organisatie. Daarom besloot ik me aan te sluiten bij het ABVV. Na een aantal jaar kwam een einde aan het verhaal van werken in de industrie, maar ik besloot niet bij de pakken te blijven zitten. Ik ben beginnen lesgeven in KA Oostende. De jaren daarna was ik verbonden aan KA Merelbeke. Aanvankelijk was dat het KTA-GITO Merelbeke, maar ondertussen is die school uitgegroeid tot een breder en dynamisch geheel."

Je was al lid van het ABVV, maar hoe ben je dan syndicaal actief geworden?

Bart: "Onze schoolafgevaardigde ging weg en men stelde mij voor zijn taak over te nemen. Ik heb dit met twee handen aangenomen. Ik beseftte dat ik op die wijze mee gestalte zou kunnen geven aan de democratische structuur van onze school. Ook het overlegmodel in het BOC sprak me erg aan. Bovendien volgde ik regelmatig de vergaderingen van ons provinciaal bestuur. Na enige tijd werd ik verkozen als lid van dat bestuur."

Vervolgens heb je je kandidaat gesteld voor de functie van adjunct-provinciaal secretaris. Dat is een voltijds engagement. Waarom heb je die stap gezet?

Bart: "Het leek me een unieke kans om samen met ACOD mee te werken aan een goed georganiseerd onderwijs. Samen met de inrichtende machten en andere verantwoordelijken, maar dan wel vanuit onze eigen invalshoek. Uiteindelijk heeft iedere actor in het onderwijsveld zijn taak en die moet niet noodzakelijk onverenigbaar zijn met de beginselen van de ACOD. Ik hou me



voor om de belangen van personeelsleden in het onderwijs te verdedigen."

Je mandaat vangt aan op een moment dat de sociale onrust hand over hand toeneemt. Maakt dat je niet een beetje onzeker?

Bart: "Het maakt me eerder strijdvaardig én ongerust voor het onderwijs in het algemeen. Wat jaren goed functioneerde, moet immers bewaard blijven. Onder het mom van besparingen en efficiëntie de mens in de organisatie ondergeschikt maken aan cijfers, is een verhaal dat ik ken uit mijn vorige loopbaan. Hier pas ik! Dus overleg is nodig, maar nog meer waakzaamheid en strijdvaardigheid."

Wat moeten we ons voorstellen bij de mens Bart Van Nieuwenbergh?

Bart: "Moeilijke vraag! Ik heb een zoon van 25, een partner en een moeder die net 92 geworden is. Verder probeer ik regelmatig te sporten. Ik weet dat ik me zal kunnen uitleven in deze job, maar ben wel realistisch genoeg om te beseffen dat ik een leerproces zal moeten doormaken. Als mens, soms emotioneel, ook rationeel, maar steeds sociaalvoelend."

Besparingen bij cultuur en media

Onbegrijpelijk

In de aanloop naar én na de presentatie van de 'septemberverklaring' kwam er steeds meer duidelijkheid over de besparingen in de cultuursector. Minister Sven Gatz legde de cijfers op tafel voor de begroting van 2015. Een onthutsende opsomming...

Er moet gemiddeld 5% bespaard worden op de begroting van cultuur en media. Voor de VRT komt dat neer op 17,8 miljoen euro in 2015 om verder op te lopen tot 27 miljoen euro in 2019. Ook de middelen voor innovatie zouden verminderen bij de VRT. De grote Vlaamse kunstinstellingen moeten 2,5% besparen, de musea met een collectie 4% en de organisaties in het kunstendecreet 7,5%. Bij de steunpunten loopt de besparing op tot 20%, een ware ramp.

Als we een volledige telling maken, zullen zeker 1000 werknemers in de het sociaal-cultureel werk en de kunstensector hun job verliezen. Moest er dan niet langer gewerkt worden? Blijkbaar niet daar... De minister zegt dat hij de sector niet wil behagen, maar ook niet wil misnoegen. Wel, ACOD Cultuur is zeer misnoegd! De kaasschaaf is duidelijk ingeruild voor een hakbijl.

Lokaal cultuur- en jeugdbeleid in de prullenmand?

Het lokaal cultuur- en jeugdbeleid wordt dubbel getroffen: door de besparingen in de Vlaamse begroting én door de beslissing van de Vlaamse regering om het geld in het gemeentefonds te storten zonder dat het 'geoormerkt' is. De gemeenten kunnen dan doen wat ze willen met die midde-

len: het hoeft niet naar cultuur- of jeugdbeleid te gaan. Er kan ook straatmeubilair of strooizout mee aangekocht worden.

De waarde van kunst

Intussen geeft deze regering wel graag subsidies aan bedrijven. Ze noemen dat 'investerings', alsof investeren in cultuur geen meerwaarde kan zijn. Yves Desmet schreef: "Kunst zou niet eens hoeven te bewijzen dat ze daadwerkelijk economische return oplevert. Net zoals die andere nutteloze noodzaken, bijvoorbeeld de behoefte om niet-economische kennis te vergaren of om andere mensen te helpen. Kunst, kennis en solidariteit maken nochtans veel meer tot mens dan het vermogen het boekjaar van ons bedrijf en onze overheid met winst af te sluiten."

Welke toekomstige samenleving?

Een begroting in evenwicht is blijkbaar de enige doelstelling van deze Vlaamse regering. Zo snoeit ze kortzichtig alle verbinding en warmte weg. Haar beleid creëert geen warme samenleving, wel een kille maatschappij, waar mensen steeds minder kansen krijgen, in de werkloosheid belanden, dan 'geactiveerd' worden, maar toch geen werk kunnen vinden. De Vlaamse regering wil bijvoorbeeld tewerkstellingsprogramma's als de gesco's afbouwen. Waar moeten deze werknemers dan naartoe?

ACOD Cultuur kiest voor een solidaire samenleving, waarin iedereen kansen en middelen krijgt om te kunnen participeren aan cultuur en onderwijs. Daarom verzetten we ons tegen deze besparingen. Er is een alternatief: investeer in de sector, geef de organisaties hun middelen terug, geef de VRT wat de VRT toekomt en pleeg geen contractbreuk.

Laurette Muylaert



Antwerpen

Senioren naar Aquatopia en Elixir d'Anvers

Op dinsdag 2 december 2014 bezoeken de senioren van ACOD Antwerpen-Kempen-Mechelen Aquatopia. Dit aquariumcomplex biedt de toeschouwer de mogelijkheid in enkele uren kennis te maken met zeven wonderwaterwerelden. Je vindt Aquatopia in hartje Antwerpen, aan het Koningin Astridplein 7, vlak tegenover het Centraal Station. Na een geleid bezoek (om 10 uur) is er een gezamenlijk middagmaal in het Bondsgebouw, Ommeganckstraat 47 in 2018 Antwerpen. Vanaf 14 uur is een geleid bezoek gepland aan de bekende likeurstokerij Elixir (d'Anvers) De Beuckelaer (maximaal 55 bezoekers). We hebben twee formules:

- Aquatopia + middagmaal + De Beuckelaer voor 30 euro p.p.
- Middagmaal + De Beuckelaer voor 20 euro p.p.

Inschrijven kan door storting van het correcte bedrag op rekening BE 14 8778 0015 0383 van ACOD Antwerpen met vermelding: S14AQDB (voor Aquatopia, middagmaal en De Beuckelaer) of S14DB (voor middagmaal en De Beuckelaer). Let op: De inschrijvingen worden afgesloten op 21 november 2014.

Meer info: mail maurice.hauspie@acod.be of bel ACOD Antwerpen 03/213.69.20 of ACOD Mechelen 015/41.28.44.

Limburg

Nieuwjaarsreceptie senioren

De seniorencommissie van ACOD Limburg nodigt de gepensioneerd van het gewest en hun partner uit op haar nieuwjaarsreceptie. We maken dan ook van de gelegenheid gebruik om voormalig voorzitter Karel Stessens, die na vier decennia vol inzet voor de ACOD met pensioen is gegaan, te vieren.

De nieuwjaarsreceptie vindt plaats op dinsdag 20 januari 2015 om 13 uur in zaal Kermeta, Diestersteenweg 204, 3500 Hasselt (deelgemeente Kermt). Gastsprekers zijn Willy Claes (minister van Staat), Chris Reniers (ACOD-voorzitter) en Guido Rasschaert (algemeen secretaris ACOD). De uitnodiging wordt dit jaar per e-mail verzonden. Senioren die geen e-mailadres hebben, ontvangen met de post

een uitnodiging.

De inschrijvingen gebeuren op de e-mail adressen: erol.adife@acod.be of nancy.debaer@acod.be. Schriftelijk inschrijven kan ook en dit via ACOD Limburg, Koningin Astridlaan 45, 3500 Hasselt, ter attentie van Adife of Nancy. Uiterste datum van inschrijving is 16 januari 2015.

Oost-Vlaanderen

Decoratiefeest verdienstelijke leden en militanten

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

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

West-Vlaanderen

Afdeling Oostende Zitdagen afdeling Oostende

De leden van ACOD West-Vlaanderen, afdeling Oostende kunnen iedere maandagavond tussen 18 uur en 19.30 uur en elke vrijdagmorgen tussen 9 uur en 11.30 uur met hun vragen terecht bij de ACOD-afdeling Oostende, Nieuwpoortsesteenweg 11 in 8400 Oostende. Op deze tijdstippen zijn we telefonisch bereikbaar via 059/80.39.29. Leden met een dringende vraag kunnen een afspraak maken via 0494/64.47.94.

Afdeling Brugge Dansnamiddag senioren

Op 20 november 2014 gaan de senioren van de ACOD-afdeling Brugge dansen in Den Artiest, Koningin Astridstraat 19 in Veldegem. Er zijn optredens van Herbert Verhaeghe en Hanny en David Vandyck. Er zijn twee formules:

- Formule A: middagmaal en optreden voor 15 euro p.p. (vertrek met lijnbus 74 aan het station Brugge om 11.20 uur).
- Formule B: optredens voor 8 euro p.p. (vertrek met lijnbus 74 aan het station Brugge om 13.35 uur).

Einde van de namiddag is gepland rond 18.30 uur.

Inschrijven kan tot ten laatste 14 november 2014 bij marc.caenen@telenet.be (050/36.04.55 – 0479/862.388) of samson.jan@telenet.be (050/67.59.20 – 0473/861.722).

Afdeling Oostende Huldiging 50 jaar lidmaatschap

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

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

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

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

Afdeling Oostende Senioren-shownamiddag

Op 7 november 2014 organiseert het seniorenbestuur van de afdeling Oostende in

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

België - Belgique

P.B. - P.P.

9099 Gent X

BC 10105

samenwerking met De Rode Senioren een nostalgische shownamiddag. Tijdens dit feest brengt Stefan met zijn 'Nostalgie' op een speelse en interactieve manier film-, muziek- en actualiteitsmomenten van de jaren 1950 tot en met 1980 tot leven. Tijdens de pauze brengt de voorzitter van de ACOD actueel syndicaal nieuws, gevolgd door koffie en versnaperingen. De deuren gaan open om 14 uur, de show begint om 14.30 uur. Om 17 uur ronden we deze namiddag af. Plaats van gebeuren: zaal Ten Stuyver, Stuyverstraat 357 in Oostende. Deelname kost 7 euro voor leden en 8 euro voor niet-leden. Kaarten kunnen aangekocht worden via overschrijving op rekening van De Rode Senioren BE88 0016 1047 5741 met vermelding van naam en aantal. Je kan ook terecht in de afdeling Oostende, Nieuwpoortsesteenweg 11 in Oostende op donderdagen 16 en 23 oktober

ber tussen 9.30 en 11 uur.
Meer info krijg je van Graziella Baeckelandt op gsm-nummer 0494/64.47.94.

Afdeling Brugge **Voordracht over de syndicale strijd**

De senioren van de ACOD-afdeling Brugge nodigen iedereen uit op een voordracht met als thema 'De syndicale strijd, een dagelijkse strijd'. Meryame Kitir en Rudy Kennes stonden op de barricaden bij Ford Genk en Opel Antwerpen. Ze brengen hun getuigenis over de nooit aflatende strijd. Deze voordracht vindt plaats op maandag 10 november om 14.30 uur in de Van Ackerzaal (1ste verdieping) in de Zilverstraat 43 in Brugge. Deuren open vanaf 14 uur. Inschrijven vooraf is niet noodzakelijk.

Afdeling Oostende **Debatavond sp.a en ACOD**

Op donderdag 13 november 2014 organiseert de afdeling Oostende een debatavond over de gevolgen van het rechtsbeleid op de loopbaan van de personeelsleden tewerkgesteld in de openbare diensten. Gastsprekers die avond zijn ACOD-voorzitter Chris Reniers en sp.a-fractieleider John Crombez. Alle ACOD-leden zijn welkom vanaf 19u45 (start 20u) bij de ACOD in Oostende, Nieuwpoortsesteenweg 11 in Oostende. Zal je aanwezig zijn, dan graag een seintje aan Graziella Baeckelandt op het nummer 0494/64.47.94. De plaatsen zijn beperkt.

MANIFESTEER MEE TEGEN DE BESPARINGEN

donderdag 6 november 2014 /// Brussel

Noteer ook alvast:

24 november: provinciale staking Limburg & Antwerpen

1 december: provinciale staking Oost-Vlaanderen & West-Vlaanderen

8 december: provinciale staking Vlaams-Brabant & Brussel

15 december: algemene staking

meer details via ACOD Online, Facebook, Twitter, je gewest en op de werkvloer