

maandblad, verschijnt niet in augustus
afgiftekantoor 9099 Gent X - P 2A9795

maart 2008 - 64.03

ABVV
Samen sterk

1

DE DELEGEES

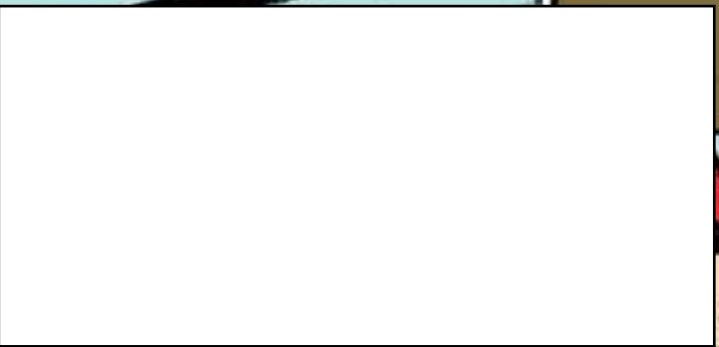


VERMINDEREN DE STRESS OP DE WERKVLOER!

accod
ABVV

België - Belgique
P.B. - P.P.
9099 Gent X
BC 10105

Tribuune



**JE NU KANDIDAAT OM AFGEEVAARDIGDE
ORDEN IN JOUW BEDRIJF!**

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

Inhoud

Inhoud en colofon	2
Wedstrijd	2
Algemeen	3
Spoor	8
Tram Bus Metro	12
De Post	14
Gazelco	15
Telecom	17
Federale Overheidsdiensten	20
Vlaamse Overheidsdiensten	25
Lokale en regionale besturen	29
Onderwijs	31
Cultuur	37
Agenda	38

colofon

Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

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

Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be



Redactie:

Filip Baeckelandt, Hugo Deckers, Jef De Doncker, Richard De Winter, Jos Digneffe, Mil Luyten, Laurette Muylaert, Guido Rasschaert, André Vandekerckhove, Jean Van Mechelen

Eindredactie:

Robin Productions, Aalst

Vormgeving:

Robin Productions, Els De Waele

Drukkerij:

Roto Smeets, Brussel

Wedstrijd

Fnac-aankoopbon

Jean Jansen (Lommel), Inge Haerincx (Merelbeke), Jo Lemmens (Genk), Tonny Coninx (Houthalen-Helchteren), Carine Veys (Zwevegem), Marina Van Dingenen (Mechelen), Janny van de Bosch (Hasselt), Juliaan De Waele (Melle), Heidi Van de Vondel (Rumst) en Herman Geerts (Westmalle) zijn de gelukkige winnaars van het 'Solitaire'-spelletje.

Zij wisten dat 70% van de werknemers in de watersector vertegenwoordigd zijn in de Peruviaanse vakbond FENTAP, dat de Vlaamse Opera nu nog een Vlaamse Openbare Instelling is maar na 1 juli 2008 het statuut van vzw krijgt en dat Walter Hens de provinciaal secretaris en Ben Coeck en François Dierckx de twee adjunct-provinciaal secretarissen zijn in de nieuwe structuur van ACOD Onderwijs Provincie Antwerpen.

Nieuwe prijs: Fnac-aankoopbon

Deze maand kan je zelf bepalen welke prijs je krijgt. Als je de onderstaande vragen correct kan beantwoorden maak je kans op een aankoopbon bij Fnac, waar je dan zelf je geschenk kan uitkiezen!

Vragen

- Wat is het centrale thema van de mondiale actiedag voor het spoorwegpersoneel georganiseerd door de Internationale Transportfederatie op 6 maart?
- In welke kerncentrale werd op 8 februari een stakingsaanzegging ingediend bij de directie?
- Hoeveel bedroeg het tevredenheidspercentage dat de tram-, bus- of metrogebruikers gaven aan de chauffeurs van De Lijn volgens de kwaliteitsbarometer van 2007?

Antwoorden mailen naar

chris.camps@acod.be

of sturen naar Chris Camps,
Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel.

Als je het mij vraagt Statistieken zijn meer dan alleen cijfers

Hoewel iedereen weet dat het leven duurder is geworden, beweert Guy Quaden, gouverneur van de Nationale Bank, doodleuk dat de situatie voor de meeste mensen best draagbaar is. Ontkent hij daarmee de realiteit?

Chris Reniers: "Op z'n minst. Onlangs bestelde ik 2000 liter mazout en betaalde daarvoor 1328 euro. Ik vraag me dan toch af of zo'n bedrag voor een tweeverdienersgezin met een modaal inkomen te betalen is. Feit is dat veel mensen de prijsstijgingen aan den lijve ondervinden en dat velen op het einde van de maand moeite hebben om de eindjes aan elkaar te knopen. Wie een hoog inkomen en allerlei extralegale voordelen heeft, merkt daar niet zoveel van. Zo is het natuurlijk makkelijk om de harde realiteit te ontkennen."

We hebben eerst maanden moeten wachten op een interim-regering en nu die er is, wacht die af en doen de hoofdrolspelers ervan niets anders dan onderling ruziemaken en vetes uitvechten in de pers. Het wordt toch moeilijk om dergelijke politici nog serieus te nemen?

Chris Reniers: "Het gedrag van een aantal politici die nu de dienst uitmaken is beschamend en niet minder dan een akte van onbekwaamheid. Ik begin ernstig te twijfelen aan de capaciteiten van die politici om uiteindelijk na Pasen een 'echte' regering op poten te zetten. Het is trouwens schandalig dat enkele van hen ondertussen blijven aanklagen dat sommige mensen niet lang of hard genoeg werken, om vervolgens de jacht op de werklozen weer te openen. Volgens mij is er veel ander en dringender werk aan de winkel."

Welke – naast de voor de hand liggende – pijnpunten moeten volgens jou dringend worden aangepakt?

Chris Reniers: "We zien dat zelfs in de openbare sector medewerkers worden uitgeperst als citroenen, dat de arbeidsvoorwaarden steeds slechter worden en dat de combinatie werk/gezin voor alleenstaanden en jonge of nieuw samengestelde gezinnen alsmatig moeilijker wordt. Dan is het tijd voor dringende maatregelen, denk ik."

Weet je dat veel werknemers, zelfs in de openbare sector, soms niet weten waar ze 's anderendaags moeten gaan werken of om hoe laat ze moeten beginnen? Probeer dat maar eens te combineren met een gezin met jonge kinderen. Vaak hebben ze bovendien een tweede wagen nodig om op het werk te geraken, omdat het openbaar vervoer niet volstaat. Veel mensen worden ziek en moeten afhaken. Verwonderlijk hoe snel bij Yves Leterme het oorzakelijk verband tussen ziekte en werkdruk werd aanvaard. In de praktijk gebeurt dat voor de meeste werknemers niet."

Waar pleit je dan voor?

Chris Reniers: "De ABVV-enquête liegt er niet om. Belgen hebben moeite om werk en gezin te combineren. Zo'n 73% van de werknemers is constant uitgeput, met alle gevolgen



Chris Reniers (algemeen secretaris ACOD)

van dien voor hun relatie en kinderen. Ik ben ervan overtuigd dat de grootste druk nog altijd op de schouders van de vrouwen ligt. Feminisme is blijkbaar uit de tijd: alleen de modieuze vorm is overgebleven. De realiteit is echter dat enkel hoog opgeleide, goed verdienende vrouwen zich vrijheid en vrije tijd kunnen kopen. Met een laag of modaal inkomen kun je geen poets- of strijkhulp betalen. Dure kinderopvang is dan uit den boze en voor vrijetijdsbesteding is al helemaal geen geld.

Ik pleit er ten eerste voor dat er snel maatregelen komen om de werkdruk en de stress tot een minimum te herleiden. Personen als Guy Quaden zouden wat meer moeten kijken naar de mensen achter de cijfers van de statistieken."

Ook jongeren kandidaat bij sociale verkiezingen

Tijdens de sociale verkiezingen in mei 2008 komt ook een aantal jongeren op. Interesse om één van hen te zijn en het voor je collega's op te nemen? Met de steun van de andere 'Working Class Heroes' zet je je beste beentje voor op de werkvloer.

Waarom en hoe kandidaat zijn?

Wie is luisterbereid en niet op zijn mond gevallen? We zoeken mannen en vrouwen van de dialoog, die als het nodig is acties willen organiseren om hun doel te bereiken. Wie wil mee zijn collega's informeren over hun rechten en plichten op het bedrijf en samen met hen proberen deze te verbeteren?

Kortom, wie is begaan met zijn collega's en wil samen met hen één en ander aan de werkgever duidelijk maken?

Wie deze eigenschappen bezit, is ideaal om op te komen bij de sociale verkiezingen. Kandidaten moeten zes maanden in dienst zijn, ouder dan 18 en jonger dan 65 jaar zijn. Er is verantwoordelijkheidszin nodig, maar men staat er niet alleen voor. Van zodra de vakbond de

werkgever inlicht over de kandidatuur, kan die de kandidaat niet meer ontslaan.

Wie deelneemt aan de sociale verkiezingen, is de eerste vier jaar beschermd, ook al is hij of zij niet verkozen.

In 2008 worden de verkiezingen georganiseerd tussen 5 en 18 mei. Wie mee wil doen, moet snel zijn: de kieslijsten worden over enkele weken ingediend.

Leren van elkaar

De kandidaten en afgevaardigden krijgen raad, vorming en ondersteuning van het ABVV en van hun vakcentrale. Zelfs al is er maar één kandidaat in de onderneming, dan krijgt die steun en informatie van de regionale afdeling. De kandidaat werkt met en in een team.

De jongste afgevaardigden en kandidaten worden door de ABVV-jongeren verenigd in een netwerk, 'Working Class Heroes'. Zo leert iedereen van elkaar. Alle jonge kandidaten staan op de website van Working Class Heroes (zie 'de helden'). Een klein fotootje, enkele basisgegevens en een interview verschijnen op de site. Dat kan anderen (niet alleen jongeren) mee overtuigen om kandidaat te zijn voor de sociale verkiezingen. Wie nu al zijn foto en interview instuurt, krijgt een leuk t-shirt.

Workshops

Voor alle kandidaten onder de 35 jaar organiseren de ABVV-jongeren twee verschillende workshops. Eén voor de absolute nieuwkomers en beginners en één voor de meer ervaren kandidaten. Voor de beginners raden we beide workshops aan. Schrijf in en verwittig snel andere jonge kandidaten. Enkele workshops zijn al voorbij, maar wie snel is, kan nog op enkele plaatsen terecht.

Basisworkshop

Voor de echte beginners is er een basisworkshop waarin we alles uitleggen.

- Zaterdag 15 maart (10 uur):
ABVV Hasselt, G. Roppesingel
55 – Kristien (011/22.97.77)

Face 2 Face Workshop

Voor meer ervaren kandidaten én beginners beantwoordt deze workshop vragen als: hoe voer ik campagne op mijn bedrijf? Waarom zouden mensen op mij of het ABVV-team stemmen? Hoe overtuig ik snel mensen om voor mezelf of het ABVV-team te stemmen?

- Zaterdag 8 maart (9 uur): ABVV Turnhout, Grote markt 48 – Jonathan (02/513.07.74)
- Zaterdag 15 maart (9 uur): Textielhuis Kortrijk, Rijselsestraat 19 – Bjorn (056/24.05.36)
- Zaterdag 22 maart (10 uur): ABVV Hasselt, G. Roppesingel 55 – Kristien (011/22.97.77)

Working Class Night

Één van de campagnemomenten georganiseerd door en voor de jonge kandidaten is de Working Class Night, een groots feest op vrijdag 25 april op een 13-tal locaties in heel België. Meer dan 100 dj's geven het beste van zichzelf in 11 verschillende clubs in Vlaanderen: Versuz in Hasselt, Petrol in Antwerpen, Culture Club in Gent, Casino-kursaal in Oostende, Silo in Leuven, Fuse in Brussel en Kursaal in Turnhout. In Wallonië nemen 6 clubs deel. Meer info over dit event via www.workingclassnight.be.

Praktijk

Surf snel naar 'de helden' op www.workingclassheroes.be. Alle jonge afgevaardigden en kandidaten kunnen zichzelf op deze website laten opnemen. Doe het vandaag nog (contact 02/513.07.74).



Stress op het werk



Tim Grommen
32 jaar
bediende dataverwerking SPE-Luminus
9 jaar lid
afgevaardigde Gazelco sinds 2007

“Omdat Luminus nog een vrij jong bedrijf is en de syndicale interesse bij de vorige sociale verkiezingen erg matig was, slaagde het ACV erin alle zetels voor de ondernemingsraad en het CPBW in de wacht te slepen. De ACOD is daar nog niet vertegenwoordigd, maar na 15 mei verandert dat zeker.”

De voorbije vier jaar werden heel wat beslissingen genomen waar Tim Grommen niet mee akkoord kon gaan. Zo waren er enkele onterechte ontslagen en was er sprake van onaangekondigd meeluisteren. De verschillende arbeidscontracten en -reglementen sinds de fusie met SPE moeten nog op één lijn worden gezet. “Ik wil vooral de positieve beslissingen behouden en de negatieve verwijderen. De steun van de Gazelco-collega's bij SPE is daarbij zeer welkom, omdat ze al een lange vakbondstraditie hebben. De uitbouw van de contacten met HR en het management verlopen dan ook goed.”

De fusie en de ontwikkeling van een snelgroeiend energiebedrijf leggen heel wat extra druk op de schouders van het personeel. “De stress wordt erger met de dag, op alle niveaus, niet enkel op de laagste. Het management focust enorm op cijfers en via verborgen controleprogramma's wordt de

“Gevoel van machteloosheid werkt soms demotiverend”

werkdruk stelselmatig verhoogd. Verder is de communicatie soms gebrekkig, waardoor werknemers vaak onvoldoende op de hoogte zijn van de beslissingen. Veel collega's willen ook graag feedback geven op bepaalde beslissingen om hun bedrijf in de juiste richting te doen ontwikkelen. Het gevoel van machteloosheid werkt soms demotiverend.”

Tim probeert elke verhoging van werkdruk systematisch tegen te gaan. “We leggen het management uit dat het belangrijk is dat werknemers zich gelukkig voelen, opdat ze efficiënt zouden werken. We analyseren ook heel actief de communicatie tussen de bedrijfstop en de werknemers en proberen die zoveel mogelijk in goede banen te leiden, zodat misverstanden vermeden of rechtgezet kunnen worden.”

De resultaten blijven niet uit. “We hebben een bepaald controleprogramma kunnen tegenhouden, zodat de werkdruk niet verhoogd is. Ook konden we de invloed van enkele negatieve leidinggevende krachten aanzienlijk terugschroeven. We werken verder aan de bewustmaking bij het management over de negatieve gevolgen van stress op het werk. Na de sociale verkiezingen zullen we onze slagkracht aanzienlijk kunnen verhogen. Hopelijk kunnen de werknemers van SPE-Luminus door onze inbreng gelukkiger naar hun werk vertrekken.”

Oproepen federaal congres ACOD afgesloten

Na de oproepen in het januarinumnummer van Tribune (64.01) ontving de ACOD de volgende kandidaturen voor het Federaal Congres van de ACOD:

- als federaal secretaris: Karel Stessens en Alain Lambert
- als algemeen secretaris: Chris Reniers (voor de VLIG), Francis Wégimont (voor de IRW) en Jean-Pierre Knaepenbergh (voor de BIG).
- als verificateurs der rekeningen federaal: Marcel Van Impe (voor de VLIG), Marcel Van Baelen (voor de IRW) en Pascal Quensier (voor de BIG).
- als verificateurs der rekeningen VLIG: Marcel Van Impe en Theo Heremans.

Al deze kandidaturen voldoen aan de vereiste formaliteiten.

Equal Pay Day 2008

Vrouwen zijn nog steeds in de solden

Op 31 maart 2008 organiseren ABVV en Zij-Kant voor de vierde keer op rij de Equal Pay Day (EPD), de jaarlijkse actiedag voor meer loongelijkheid tussen vrouwen en mannen.

Wat de gemiddelde loonkloof betreft, doen we het in vergelijking met andere EU-lidstaten niet slecht. Maar die goede score is relatief als je weet dat de gemiddelde loonkloof v/m sinds 1995 nauwelijks kleiner is geworden. De nieuwe cijfers buigen deze trend niet om. Reden te meer dus om ook dit jaar een EPD te organiseren.

Loonkloof bedraagt 25%

Voor ABVV-vrouwen en Zij-Kant moet de loonkloof in de breedst mogelijke zin worden bekeken, namelijk als een vergelijking tussen de loonmassa (het totaal van alle lonen) of het gemiddelde loon van de vrouwen ten opzichte van dat van de mannen op de arbeidsmarkt. We hanteren bewust een algemeen gemiddelde om vrouwen- en mannenlonen te vergelijken, een gemiddelde dat geldt voor de hele economie: over alle sectoren, bedrijven en functies heen. Ook is het de bedoeling het effect van deeltijds werken in onze indicator te laten meespelen. Vandaar dat we kozen voor brutomaandlonen en niet voor bruto-uurlonen. Op basis van de brutomaandlonen bedraagt de loonkloof m/v 25%. Een mogelijke opmerking kan zijn dat de kloof tussen de bruto-uurlonen kleiner is, maar aangezien vrouwen vaker deeltijds werken dan mannen, is hun inkomen op het einde van de maand toch aanzienlijk lager.

Oorzaken loonkloof

-Glazen plafond

Vrouwen zijn nog altijd beduidend ondervertegenwoordigd in leidinggevende functies, bij bedrijfsleiders en bij hoger kaderpersoneel. Er zetelt slechts 5% vrouwen in de beslissingsinstanties van bedrijven. Vrouwen slagen er moeilijk in dit 'glazen plafond' te doorbreken.

-Mannen- en vrouwenberoepen

Vrouwen werken vaker in minder goed

betaalde sectoren en beroepen. Er zijn typische vrouwen- en mannenberoepen. Toevallig of niet, de vrouwenberoepen en -sectoren zijn over het algemeen ook minder goed betaald.

-Deeltijds werken is vrouwenzaak

Vandaag werkt ruim 40% van de vrouwen deeltijds, tegenover ongeveer 7% van de mannen. Deeltijdse arbeid is in bepaalde sectoren vaak onvrijwillig, bijvoorbeeld in de schoonmaak. Heel vaak is het geen kwestie van 'vrije keuze' voor vrouwen, maar het gevolg van een aantal factoren: de ongelijke verdeling van de zorgarbeid; het gebrek aan voldoende, betaalbare en flexibele zorginfrastructuur en de flexibiliteits-



vereisten van de werkgevers. Mannen werken meestal meer uren deeltijds dan vrouwen en ook vaak om andere redenen.

-Gezinssamenstelling

De gezinssamenstelling heeft invloed, samen met het feit of men al of niet gehuwd is. Gehuwde mannen met kinderen hebben over het algemeen een hoger loon dan getrouwde vrouwen met kinderen.

-Beroepsopleiding in de bedrijven

Uit onderzoek en de jaarlijkse analyse van de sociale balans blijkt dat meer mannen gebruik (kunnen) maken van bijkomende beroepsopleidingen die uitzicht bieden op promotie. Over het algemeen volgen mannen ook langere en duurdere opleidingen.

Als we al deze verklaarbare oorzaken op een rij zetten, blijft er toch nog zo'n

5 à 7% over die we niet kunnen verklaren. Is dit het gevolg van pure discriminatie?

Beleidsvoorstellen voor de overheden

-Wetgeving die loontransparantie mogelijk maakt

Het is de bedoeling dat het wettelijk verplicht wordt voor werkgevers om systematisch alle loongegevens bij te houden, zodat vakbonden en inspectie – bij een vermoedelijke discriminatie – deze gegevens kunnen opvragen en inkijken.

-Meer aandacht voor gendergelijk (waardigheid) in het onderwijs

Leerkrachten en leerlingen moeten genderbewust worden. Leerkrachten moeten meer worden aangespoord rol-doorbrekende opleidingen te volgen.

-Uitbouw van collectieve zorgvoorzieningen

In het bijzonder moet er werk worden gemaakt van bijzondere kinderopvang (0-3 jaar en buitenschoolse opvang). Steden en gemeenten moeten daarin geresponsabiliseerd worden en de regering moet de beloofde middelen toekennen.

-Optimalisering van het jaarlijks loonkloof-rapport

Gegevens over belangrijke sectoren waarin veel vrouwen tewerkgesteld zijn (onderwijs, gezondheidszorg, socioculturele sector) moeten toegevoegd worden. Bovendien is ook de oprichting van een deskundig samengesteld 'gelijk-loonobservatorium', waarin ook de sociale partners participeren, meer dan wenselijk.

-'Vrouwenwerk' beter en eerlijker (financieel) waarderen

Er moet een inventaris komen om na te gaan in welke sectoren de functiewaarderingssystemen worden gebruikt en bijgewerkt. Ook sekseneutrale functieclassificaties moeten een extra steun in de rug krijgen. De invoering van het sociaal belastingkrediet kan de laagste (vrouwen)lonen netto met gemiddeld

80 euro op maandbasis verhogen.

Beleidsvoorstellen voor de sociale gesprekspartners

-Systematische integratie van de genderinvulshoek in het sociale overleg

De bestaande aandacht voor gendergelijkheid moet behouden blijven en verder worden uitgewerkt en gepromoot, ook op Europees niveau.

-Actualisering van CAO 25 conform het

engagement van het IPA

-Meer kansen voor vrouwen op jobs in beter betaalde sectoren, beroepen en functies

Bedrijven en sectoren moeten zich meer inspannen om alle functies evenwichtiger in te vullen. Een intensievere samenwerking tussen bedrijven en onderwijs is wenselijk.

-Meer aandacht voor genderbewust personeelsbeleid

Meer aandacht voor een gezinsvriendelijke arbeidsorganisatie en voor rol-

doorbrekende maatregelen is nodig, vooral in zogenaamde mannensectoren en -bedrijven.

-Verbeteringen voor deeltijdse werknemers

Deeltijds werk moet een vrijwillige keuze zijn en inbreuken op de regelgeving moeten systematisch bestraft worden.

Het volledige, gedetailleerde infodossier, de flyer en de affiche staan op www.equalpayday.be.

VROUWEN ZIJN
NOG STEEDS
IN SOLDEN.

Loonverschil v/m=25%

-25%

31 MAART 2008

equal·payday

Geef vrouwen hun verdiende loon

Onderhandelingen sociaal akkoord 2008-2009

Opgepast voor verdeeldheid

Niet alleen bij de spoorwegen, maar zowat overal in België is de kreet om meer koopkracht duidelijk hoorbaar. Werknemers leggen het werk neer en vervolgens verklaren de werkgevers maar al te graag dat de vakbonden hun greep aan het verliezen



Bij de NMBS-groep zijn we sinds begin dit jaar gestart met het sociale overleg. Op dit moment (d.w.z. 12 februari) zitten we nog in de aftastende fase, waarin we het voorbije protocolakkoord evalueren: wat werd uitgevoerd, wat niet, wat ging er mis, hoe worden de getroffen maatregelen verteerd op de werkvloer,...

De enige zekerheid die we vandaag hebben, is dat er in het volgende akkoord geen sprake zal zijn van opnieuw grote herstructureringen. Zo kan de rust terugkeren onder de werknemers en kunnen de spoor mannen en -vrouwen mentaal recupereren. Het is de bedoeling dat iedereen zich voor een lange periode veilig geborgen voelt in het vakje waarin hij of zij is terechtgekomen na de vele veranderingen van de voorbije jaren.

Natuurlijk zal ook het luik koopkracht vroeg of laat op tafel komen te liggen. Men vindt een weddeaanpassing vaak vanzelfsprekend, maar niets is echter minder waar. De heren Haek, Descheemaecker en Lallemand komen nu eenmaal niet naar het overleg met elk een zak geld op de schouders, bedoeld om onder het personeel te verdelen. Hun ingesteldheid bij de onderhandelingen is veeleer: "Wij willen wel iets doen, maar plakken daar ook een prijs op". Vanaf dan begint het spel van geven en nemen. Eens dat is afgelopen, wordt het resultaat vooral op de

rooster gelegd door hen die weigeren om hun syndicale verantwoordelijkheden op te nemen. Bovendien zullen zij vooral focussen op de mindere punten van het akkoord.

ACOD Spoor is echter vastberaden en weet dat de productiviteit van de spoor mannen en -vrouwen de laatste jaren met bijna 40% is gestegen. In de kranten lezen we dat de Belg in december 2007 10% minder uitgaf dan het jaar daarvoor. De mensen ondervinden dus aan den lijve dat men met hetzelfde geld minder kan kopen. Het is onze syndicale verantwoordelijkheid om de spoor mannen en -vrouwen uit het dipje van de koopkrachtvermindering te halen en hun inkomsten op het niveau van de échte levensduur te enten.

Naarmate de onderhandelingen vorderen zal ACOD Spoor iedereen via gewestelijke vergaderingen inlichten over de stand van zaken. Uiteindelijk beslissen we dan samen over de inhoud van de cao 2008-2009. Het is nodig dat alle spoor mannen en -vrouwen alles op de voet volgen, want ongetwijfeld zullen ergens tijdens de onderhandelingen initiatieven ontwikkeld worden om hen te doen geloven dat ook onze basis ons aan het voorbijsteken is. Er zullen verdeel- en heerstechnieken worden toegepast. Vergeet echter niet dat zo iets enkel in het voordeel van de werkgever speelt. 'Samen uit, samen thuis' blijft onveranderd ons motto. ACOD Spoor rekent op u!

Jos Digneffe

zijn. "Ze worden voorbijgestoken door hun basis", klinkt het. Dit is echter niet meer dan een bewuste strategie om de vakbonden monddood te maken en het uiterste te vragen van de werknemers.



Simulatiecongres tijdens militantenopleiding

Van 16 tot 18 januari vond in de Barkentijn te Nieuwpoort de vierde en laatste sessie plaats van de militantenopleiding, die gestart was in november 2006. De organisatie van een simulatiecongres was de voornaamste opdracht. Gedurende drie dagen werd er gewerkt rond resoluties en standpunten. Vertegenwoordigers van de werkgroepen moesten in plenaire zitting de standpunten van hun groep komen verdedigen voor de andere deelnemers. Op het einde van de sessie werd aan 30 deelnemers het diploma van militant uitgereikt.

Internationale actiedag 6 maart 2008

Vecht voor de toekomst van het spoor - Fight for the future of rail

Voor de 9 de maal organiseert de Internationale Transportfederatie (ITF) een mondiale actiedag voor het spoorwegpersoneel rond het centrale thema veiligheid (Safety First). Naar goede gewoonte onderschrijft ACOD-CGSP deze actie.

Veiligheid voorop

In samenwerking met de Europese Transportfederatie (ETF) en met vakbonden uit andere lidstaten van de Europese Gemeenschap worden acties georganiseerd die vooral aan de grenspunten plaatsvinden. Vorig jaar voerden vakbondsafgevaardigden van West-Vlaanderen, Henegouwen en van het Noord-Franse Lille actie te Kortrijk. Van het Kortrijkse station werd een optocht georganiseerd naar het gerechtshof waar een onderhoud plaatsvond met de procureur des konings. Thema was de agressie tegen het treinpersoneel en het grensoverschrijdende karakter daarvan.

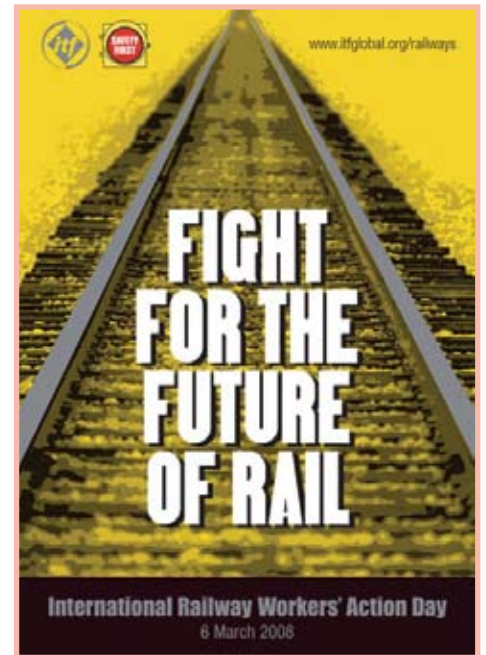
Veiligheid is een thema dat iedereen aanbelangt. Al het spoorwegpersoneel voelt zich hierbij betrokken. Elke dag opnieuw worden door duizenden spoorwegmensen op het Belgische net en in de lidstaten van de Europese Gemeenschap, inspanningen geleverd om de veiligheid van de reizigers en het personeel te garanderen. In een geliberaliseerd spoorweglandschap blijkt dit geen sinecure te zijn.

Technische én sociale vooruitgang

Dit jaar wordt, in samenspraak met de Franse en Luxemburgse vakbonden, actie gevoerd rond het thema ERTMS. Het European Rail Traffic Management System is het veiligheidsbeheersysteem dat onder impuls van de Gemeenschap wordt ingevoerd op de grote Europese spoorwegassen. Verschillende categorieën van spoorwegpersoneel, zoals onder andere treinbestuurders, treinbegeleiders, seingevers, technici, vakbedienden sporen en personeel van de werkplaatsen zijn hierbij betrokken partij. Daarom is een Europese studie over de sociale gevolgen die met de invoering van het systeem gepaard gaan, meer dan noodzakelijk. Wij zetten ons met klem tegen elke vorm van sociale dumping die daaruit kan voortvloeien, zoals verlies aan werkgelegenheid door de invoering van nieuwe technologieën of verhoging van de productiviteit in het grensoverschrijdende verkeer. Technische vooruitgang moet hand in hand gaan met sociale vooruitgang.

Wij voeren actie voor

- de ontwikkeling van een openbare dienstverlening via het spoor
- een kwaliteitsvolle ontwikkeling van de spoorwegsector
- een samenwerking tussen de verschillende spoorwegoperators
- de ontwikkeling van kwaliteitsvolle



banen

- de ontwikkeling van collectieve standards van hoog niveau
- een kwaliteitsvolle opleiding van al het spoorwegpersoneel
- een certificering van het opgeleide spoorwegpersoneel
- een certificering van kwaliteitsvolle onderhoudswerkplaatsen
- de ontwikkeling van kwaliteitsvolle onderhoudsregels.

Technische en sociale vooruitgang: twee rails van het zelfde spoor... naar een duurzame ontwikkeling van de spoorwegsector.



Hercertificering treinbegeleiders

De Europese Richtlijn 2004/49 van 29 april 2004 en de omzetting ervan in de Belgische wetgeving verplichten de NMBS om nu ook het treinbegeleidingspersoneel te (her)certificeren. In juni 2006 stuurden wij een brief aan onze leden van het treinbegeleidingspersoneel over deze hercertificering. Een stand van zaken.

Voorgeschiedenis

Op de paritaire werkgroep RZ Antiagressie van 19 april 2006 hebben wij een eerste voorstelling gekregen over de (her)certificering van de treinbegeleiders. Wij vonden toen dat de procedure te omvangrijk was: medische en psychische testen, een evaluatie van de beroepskennis via de permanente opleiding, via een evaluatie door de persoonlijke coach tweemaal per jaar, door het bijhouden van een observatie-rooster en door een ondervraging via de computer.

Tijdens de nationale paritaire commissie van 26 april 2006 en de paritaire subcommissie van 7 juni 2006 drongen wij erop aan dat de procedure tot (her)certificering het voorwerp zou uitmaken van een document voorgelegd ter discussie aan de paritaire subcommissie. Wij hebben toen eveneens de testen die op proef gestart waren te Brussel-Zuid laten opschorten.

Van de Federale Overheidsdienst Mobiliteit en Vervoer kregen we in augustus 2006 op een door ons gestelde vraag de melding dat het wettelijke kader tot (her)certificering nog niet voorzien was. Dit zou pas gebeuren met de wet van 19 december 2006 over de exploitatieveiligheid op de spoorwegen en het koninklijk besluit van 16 januari 2007 met de

veiligheidsvereisten en -procedures van toepassing op de spoorweginfrastructuurbeheerder en de spoorwegondernemingen.

Huidige situatie

Anderhalf jaar later, op 23 januari 2008 worden wij door de directie Reizigers opnieuw ingelicht over de te volgen procedure tot (her)certificering van het treinbegeleidingspersoneel. In vergelijking met de voorstelling in 2006 is de nieuwe procedure een stuk afgezwakt. Men heeft het nu nog enkel over medische testen en een beroepsproef.

Heel wat vragen blijven echter onbeantwoord: wat gebeurt er na niet slagen op de proef, welke procedure wordt toegepast bij zware fouten, wordt er rekening gehouden met bestaande medische dossiers bij de driejaarlijkse onderzoeken in de GGC, en dergelijke meer. Wij drongen aan op een schriftelijk antwoord op deze en andere vragen, op te nemen in een document dat wordt voorgelegd aan de paritaire subcommissie.

Ons standpunt

Op het paritair overlegcomité Reizigers van 4 februari hebben we opnieuw aangedrongen op het voorleggen van een document aan de paritaire subcommissie. Wij hebben daarbij duidelijk gemaakt dat er niet kan worden overgegaan tot (her)certificering vooraleer wij onze goedkeuring geven aan dat document.

Paritaire overlegcomités opnieuw gestart

Vanaf januari zijn de paritaire overlegcomités tussen de verschillende directies van de Maatschappij en de erkende organisaties opnieuw gestart. Enkele jaren geleden waren deze comités door de voortdurende herstructureringen binnen de NMBS een stille dood gestorven.

Naar aanleiding van de nieuwe structuren van de NMBS-groep en de onderhandelingen over het nieuwe personeelsstatuut drongen wij erop aan deze overlegcomités opnieuw samen te roepen. Deze comités hebben geen enkele beslissingsbevoegdheid, maar zijn een onmisbare schakel in de informatiedoorstroming van de directies naar de vakbonden en hun leden.

Elk paritair overlegcomité (POC) bestaat uit tien afgevaardigden van de directies en tien afgevaardigden van de erkende organisaties. De volgende paritaire overlegcomités werden ingesteld op basis van het personeelsstatuut:

- POC NMBS-Holding
- POC van de directies Netwerk en Toegang tot het Net
- POC van de directie Infrastructuur
- POC van de directies Goederen en Reizigers
- POC van de directies Materieel en Treinen (Techniek en Productie).

Dit zijn de bevoegdheden van de paritaire overlegcomités van ieder betrokken bedrijf:

- kennisname van de economische en

financiële informatie

- kennisname van de evolutie en de aard van de tewerkstelling, met inbegrip van het toezicht op de toepassing van de conventies over de terbeschikkingstelling van het personeel door de NMBS-Holding
- kennisname van het ontwerp van bedrijfsplan
- toezicht op de uitvoering van de activiteiten voor wat betreft de benutting van het spoorwegpersoneel, zowel voor de spoorweg als voor de logistieke ondersteuning, overeenkomstig de bepalingen van de overeenkomsten over de terbeschikkingstelling van het personeel aan Infrabel en de NMBS door de NMBS-Holding.

Pensioenen

Nieuwe schalen bedrijfsvoorheffing

Vanaf 1 januari 2008 worden de bedrijfsvoorheffingschalen op de pensioenen geïndexeerd. Dat betekent dat er voor eenzelfde belastbaar pensioen een lager bedrag bedrijfsvoorheffing wordt ingehouden en men dus netto een beetje meer ontvangt.

Door een technische vergissing van de pensioendienst van de NMBS-Holding werd de berekening van de bedrijfsvoorheffing op de pensioenen betaald per 2 januari 2008, verkeerd uitgevoerd. Het gaat hier enkel om de eindtermijnbetalingen van december 2007. Concreet betekent dit dat een aantal gepensioneerden daardoor minder pensioen hebben ontvangen. De Maatschappij heeft ons verzekerd dat de nodige maatregelen werden genomen om dergelijke technische vergissingen te vermijden in de toekomst.

De Maatschappij geeft er de voorkeur aan geen automatische regeling van de te veel ingehouden bedrijfsvoorheffing toe te passen. In de meeste gevallen gaat het om minimale bedragen die in mindering worden gebracht op de verschuldigde inkomensbelasting bepaald door de Federale Overheidsdienst Financiën. Als sociaal argument hebben wij ingebracht dat enkele euro's meer of minder voor gepensioneerden van belang kunnen zijn. De pensioendienst van de NMBS-Holding (H-HR 342 sectie 52, Frankrijkstraat 85, 1060 Brussel) verklaart zich bereid over te gaan tot individuele regelingen van de bedrijfsvoorheffing op vraag van de gepensioneerden.



Contactpersoon Spoor: Rudy Verleysen

GSM: 0479/86.25.56 - e-mail: rudy.verleysen@acod-spoor.be

Afscheid van twee animatoren

In de loop van 2008 leggen Raf Cocquyt (adjunct-stationschef Cargo, Centrale Diensten Brussel) en Marc Caenen (treinbegeleider te Brugge) er het bijltje bij neer. Het einde van hun professionele carrière is immers in zicht. Gedurende jaren hebben Raf en Marc zich belangeloos ingezet als animatoren van de sectorale vormingen. Heel wat nieuwe militanten konden op hun ervaring en inzet rekenen. Wij willen Raf en Marc hartelijk danken voor hun jarenlange inzet en wensen hen het allerbeste toe!



Raf Cocquyt

Marc Caenen

Tevredenheidscijfers

Is het personeel even tevreden als de klanten?

Uit de cijfers van 2007 blijkt nog maar eens dat het personeel van De Lijn een recordaantal reizigers heeft vervoerd. Een resultaat waarmee de directies terecht trots kunnen uitpakken naar de overheid en de media. Dit betekent echter dat alle medewerkers van De Lijn, ieder vanuit zijn eigen vakgebied, heeft bijgedragen tot de realisatie van deze spectaculaire meeromzet en dit tot algemene tevredenheid van 97% van de tram-, bus- of metrogebruikers.

Klant is tevreden

Deze conclusie blijkt overduidelijk uit de resultaten van de kwaliteitsbarometer van De Lijn, die in samenwerking met een gespecialiseerd bureau om de twee jaar een diepgaand onderzoek uitvoert. Dit bureau peilt bij de reizigers naar hun tevredenheid over chauffeurs, stiptheid, communicatie, veiligheid, netheid, comfort, prijs en dergelijke meer. Van alle onderzochte aspecten scoorden de chauffeurs het beste in het hele onderzoek met een tevredenheidspercentage van maar liefst 95%.

Waarom een eigen enquête?

Door ACOD TBM is al meermaals bij De Lijn aangedrongen om een gelijklopende studie te laten uitvoeren door hetzelfde bureau over dezelfde thema's, maar dan om een duidelijk beeld te krijgen over de tevredenheidsgraad van het eigen personeel. Helaas, dat is blijkbaar te veel gevraagd.

ACOD TBM lanceerde dan maar in februari een eigen tevredenheidsmeting, omdat de mening van de man of de vrouw op de werkvloer voor ons blijft primeren. Uiteraard kennen de ACOD-afgevaardigden op het terrein reeds zeer goed de ervaringen van hun leden. Waarom dan toch deze enquête? ACOD TBM wil eindelijk kunnen beschikken over duidelijke cijfergegevens van alle medewerkers uit heel Vlaanderen, zodat deze verwerkt kunnen worden in een gefundeerd rapport. Op basis van de metingen kunnen wij opmaken waaraan we nog meer aandacht moeten besteden. Ook willen wij afwegen in welke mate onze ACOD-leden (maar ook niet-aangesloten) het eens zijn met de reiziger en de aspecten waarover die zijn tevredenheid uitsprak.

Deelnemen is belangrijk

Op dit ogenblik werkt de sector TBM nog volop aan de enquête die zowel chauffeurs, bedienden als medewerkers uit de technische diensten bevraagt over De Lijn als werkgever, de communicatie binnen het bedrijf, het loon en de uur- en vakantieregelingen. Ook wordt gepeild naar de kwaliteit van het werkmateriaal, de beschikbaarheid van sanitaire voorzieningen, de netheid en het gevoel van veiligheid tijdens de werktijd. De werknemers bij De Lijn die deelne-

men aan dit ACOD-project door hun persoonlijke visie te geven op de eenvoudige vragen, helpen ons om hen in de toekomst als vakbond nog beter van dienst te kunnen zijn. Op termijn zullen de deelnemers zeker de vruchten kunnen plukken van dit onderzoek, want dat is immers het engagement van de ACOD-afgevaardigden.

In 2007 legde De Lijn de lat voor de klanttevredenheid nog hoger dan de vorige jaren. Ze neemt naar eigen zeggen geen genoegen meer met een klant die slechts 'veeleer' tevreden is over het openbaar vervoersaanbod. Wij ijveren ervoor dat De Lijn als werkgever dezelfde maatstaf voor het personeel hanteert. Het onderzoek zal echter nog moeten uitwijzen of de werknemers de graad van "veeleer" tevreden wel halen.

Contactpersoon TBM: Rita Coeck - Tel.: 02/508.58.84 - e-mail: tbm@acod.be

Sociale verkiezingen

TBM-er in de kijker: André Bellens

“Mijn naam is André Bellens. Ik ben 51 jaar en heb in totaal 30 jaar anciënniteit bij de ex-NMVB en de VVM De Lijn in de entiteit Vlaams-Brabant. Mijn taak als brigadier Algemene werken (onderdelen bussenpark-banden-revisie VB en vaste installaties) voer ik elke dag weer opnieuw naar best vermogen uit.

Bij mijn aanwerving in 1978 werd ik niet alleen meteen ACOD-lid, maar had ik toen al de ambities om militant te worden. Opkomen voor meer veiligheid en bescherming op de werkvloer sprak mij dadelijk aan en ik ben steeds begaan geweest met de kwaliteit van onze werkomstandigheden in het algemeen.

Ik kreeg het vertrouwen van mijn collega's om in 1984 in het toenmalige veiligheidscomité de belangen van de werknemers te verdedigen. Iedere keer dat ik bij tussenkomsten of in het preventiecomité CPBW iets bereik of de onderneming kan overtuigen van zelfs een kleine probleemoplossing, dan weet ik dat mijn collega's er morgen beter van worden. Dat is mijn grote drang om voort te doen. Deze ervaring deel ik met mijn collega's ACOD-militanten technische diensten

en in de andere entiteiten. Op 13 mei staan wij er weer om voor u te zetelen in zowel ondernemingsraad als comité ter preventie en bescherming op het werk.”



Sociale verkiezingen

TBM-er in de kijker: Kristoff D'Haese

“Mijn naam is Kristoff D'Haese en ik ben 37 jaar. Sinds 15 mei 2006 ben ik chauffeur bij De Lijn Oost-Vlaanderen, stelpplaats Gentbrugge.

Sociale verkiezingen zijn voor mij erg belangrijk. Door op te komen als kandidaat kan men een wederdienst bewijzen aan de vakbond die dagelijks onze belangen verdedigt.

Voordien werkte ik voor een bekende foto- en elektronica-groep waarbij ik ook op de lijst stond van zowel ondernemingsraad al preventiecomité. De sociale verkiezingen waren toen al iets waarnaar ik uitkeek. Gewoon omdat ik vier jaar mijn best gedaan had voor mijn collega's die dan hun blijk van waardering konden geven door op het ABVV te stemmen. Het viel mij toen sterk op dat de collega's vooral een persoonlijke inzet, boven al de rest, beloonden.

Ik ben nu voor het eerst verkiesbaar bij De Lijn en vindt het belangrijk dat de verkozen afgevaardigden die de personeelsbelangen moeten verdedigen bij de werkgever, ook opgeleid zijn om aan vergaderingen en onderhandelingen deel te nemen. Dat mag zeker niet onderschat worden. ACOD doet daar alles aan, en dat zie en voel je ook op de werkvloer.

Ik ben ervan overtuigd dat ook bij De Lijn de sociale verkiezingen van zeer groot belang zijn. De Lijn is een snelgroeiend overheidsbedrijf, dat de structuur heeft van een gewone onderneming. Wij hebben dan ook een sterke ACOD afvaar-

diging nodig, die de snelle evoluties op de voet kan volgen. 13 mei zal een spannende dag worden, maar we hebben alvast het lijstnummer mee: nummer 1. Zowel zij die de afgelopen vier jaar zetelden, als de militanten én de leden, kortom de hele ACOD-ploeg heeft enorm goed werk geleverd. Die samenwerking maakt ons groot, zodat ACOD de sociale verkiezingen terug met glans moet winnen. Mijn stem hebben ze alvast!



Ongevalvrij rijden Toelage voor veilige chauffeurs



Wanneer een ambtenaar van De Post met een postvoertuig rijdt en hij doet dit zonder ongevallen, heeft hij recht op een extra toelage.

Chauffeurs van postvoertuigen ontvangen een dagelijkse toelage bij ongevalvrij rijden van 0,7685 euro voor minder dan 3 uren besturen, 1,5369 euro voor 3 tot 5 uren besturing of 2,3302 euro voor 5 en meer uren besturing. Dezelfde regels gelden voor ambtenaren die werden gedetacheerd overeenkomstig titel III, hoofdstuk II van het akkoord over het filialiseren van de BU Taxipost, voor zover aan de toekenningsvoorwaarden wordt voldaan. Ambtenaren van de garages van De Post die zorgen voor het onderhoud van de postvoertuigen, ontvangen een dagelijkse toelage van 1,1651 euro.

Strafpunten/Terugvordering

De terugvordering van de toelage gebeurt vanaf 1 januari 2009 voor de referentieperiode vanaf 1 januari tot en met 31 december van het vorige kalenderjaar. Dit gebeurt volgens de hieronder vermelde principes. (*zie tabel)

Verkeersboetes zijn ten laste van de werknemer. Verkeersboetes voor fout parkeren hebben geen strafpunten tot gevolg.

Systeem van terugvordering

De referentieperiode is één kalenderjaar, vanaf 1 januari tot en met 31 december. De afrekening wordt jaarlijks gemaakt, telkens op basis van de situatie op 31 december van het voorgaande kalenderjaar. De terugvordering gebeurt onder de vorm van de tijdelijke schorsing van de toelage gedurende een aantal maanden, zoals aangegeven in onderstaande tabel. Bij de jaarlijkse afrekening wordt het aantal strafpunten met maximaal 4 verminderd, zonder negatief te kunnen zijn.

Systeem van stimulans

De bestuurder die op 31 december van

het referentiejaar 0 strafpunten heeft, ontvangt in het daaropvolgende jaar een bijkomende toelage die overeenstemt met 1/12 van de toelage die het voorgaande kalenderjaar is uitbetaald. Het bedrag van deze toelage is gekoppeld aan de index (spilindexcijfer van 138,01).

Aantal strafpunten	Terugvordering onder de vorm van de niet-betaling van de toelage gedurende de hiernavolgende periodes
1	1 maand
2	3 maanden
3	6 maanden
4 en meer	12 maanden

Type	Definitie	Strafpunten
Geen fout	Derde aansprakelijk	0
Lichte overtreding	Lichte verkeersovertreding; ongeval met schade, zonder derden	1
Zware overtreding	Zware verkeersovertreding; ongevallen en schade met aansprakelijkheid van de bestuurder van De Post; schade aan voertuigen door fout of nalatigheid van de bestuurder (verkeerde brandstof tanken, rijden zonder olie enzovoort)	2
Zware fout	Manifeste, onbetwistbare fouten; dronkenschap bij het besturen van een voertuig van De Post (al of niet na een ongeval vastgesteld); herhaalde inbreuken, vermeld in punt 3 hierboven	4



Onrust in kerncentrale Tihange

Eind vorig jaar werd in naam van de personeelsleden van de kerncentrale te Tihange met loonsvoorwaarden datend na 2002, een brief geschreven naar de lokale directie. Er werd geargumenteed dat het niet langer aanvaardbaar is dat de 'nieuw' statutairen zoveel lagere arbeids- en loonsvoorwaarden hebben dan zij die aangeworven werden vóór 2002.

Hierop inspelend startte de directie van Electrabel met besprekingen om deze arbeids- en loonsvoorwaarden te verbeteren. In eerste instantie ging het om de problematiek ter plaatse snel op te lossen, om daarna deze verbetering eventueel toe te passen op het ganse personeel van Electrabel. Bovendien verklaarde de directie dat deze bespre-

kingen een anticipatie zouden kunnen zijn op de komende sectorale besprekingen over de sociale programmatie 2009-2010.

Dit zijn de verschillende standpunten:

- *patronaal*

Jaarlijkse evaluaties, een verhoging van de percentages van de loonevoluties, een uitbreiding van de loonschijven tot punt 130, drie evaluatieniveaus, een jaarlijkse premie op basis van collectieve resultaten en een jaarlijkse premie op basis van een individuele evaluatie.

- *syndicaal*

Een substantiële verhoging van de barema's door toepassing van een verbeterde norm en norm+, een aanzienlijke verhoging van een premie op basis van

de collectieve resultaten van de onderneming (maximaal te verhogen tot 2200 euro netto conform cao 90), een verbetering in de toekenning van de ambulante zorgen en de hospitalisatieverzekering, betaling van alle lonen op de 15'de van elke maand, toepassing van lokale voordelen ook voor de 'nieuw' statutairen, afschaffing van 'merit rating', de indeling van de barema's in 14 klassen zoals voor de 'oud' statutairen.

Er is dus een duidelijk meningsverschil over de verbetering van de nieuwe arbeids- en loonsvoorwaarden. Op basis hiervan werd op 8 februari een stakingsaanzegging ingediend bij de directie van Tihange.

Akkoord over beter Infrax-statuu

Na de geboorte van Infrax op 7 juli 2006 en het vierpuntenakkoord van november 2006 werden de onderhandelingen gestart voor een nieuw zogenaamd bis-statuu voor de nieuwe personeelsleden in de drie zuivere intercommunales Interelectra, WVEM en IVEG.

In WVEM was er reeds een nieuw statuu in het leven geroepen sinds januari 2004, waarbij de vaste benoeming vervangen werd door een statutair contract. Hierbij werd ook een nieuw evaluatiesysteem 'Kompass 5+1' van De Witte Morel ingevoerd. De verloningen in het nieuwe statuu lagen 25% lager dan het loon bij de vroegere vastbenoemden.

Bij IVEG en Interelectra was tot vlak voor de oprichting van Infrax nog steeds het systeem van vastbenoemden in voege. Het was dan ook meteen de bedoeling van de Infrax-directie om het tijdperk van deze vastbenoemden af te sluiten.

Het nieuwe Infrax-statuu werd geschied

op het bestaande statuu 2004 van WVEM. ACOD nam de gelegenheid te baat om de volgende ernstige tekortkomingen aan te kaarten tijdens de nieuwe onderhandelingen:

- te lage lonen, waardoor nieuw personeel moeilijk gevonden wordt
- slechte werking van het onvolledig opgezette evaluatiesysteem
- te fel verzwakte algemene voorwaarden in de nieuwe statuten.

De onderhandelingen werden afgerond eind december 2007. Het akkoord zal ondertekend worden, waarbij de volgende zaken meer verkregen werden in vergelijking met statuu 2004:

- verlof en specifieke werkvoorwaarden eigen aan de respectieve DNB's werden integraal behouden.
- de tussenkomst in de energietoelage werd verhoogd tot het niveau PC326.
- de hospitalisatie- en groepsverzekering werden geoptimaliseerd.

- er wordt een nieuwe loonstudie in paritair overleg opgestart. ACOD kan niet verder aanvaarden dat de lonen bij aanwerving kunstmatig verhoogd worden door anciënniteiten toe te kennen. Als de aanvangslonen te laag liggen, dan dienen de basisbarema's opgetrokken te worden, waardoor de loopbaan met 30 anciënniteitjaren gewaarborgd blijft.
- het evaluatiesysteem wordt herbekeken, waarbij de syndicale inspraak wordt verhoogd en een externe beroepscommissie wordt opgericht.
- statutairen '2004' van WVEM krijgen de mogelijkheid om over te stappen naar dit nieuwe Infrax-statuu.
- de onderhandelingen voor sociale programmatie zullen gelijktijdig starten voor eenzelfde termijn binnen de drie intercommunales onder Infrax.

Sociale verkiezingen Geef uw vertrouwen

In alle bedrijven van de sector gas en elektriciteit, ressorterend onder het Paritair Comité 326, die verplicht zijn om sociale verkiezingen te organiseren werd de verkiezingsprocedure opgestart. Binnenkort worden de kandidatenlijsten kenbaar gemaakt. Als werknemersorganisatie vragen wij uw vertrouwen in deze kandidaten duidelijk te maken door op hen te stemmen. Hierdoor kunnen zij uw belangen verdedigen in de ondernemingsraad en het comité voor preventie en bescherming op het werk.

In 2004 werd algemeen een vooruitgang geboekt in onze sector voor Gazelco. Hopelijk kunnen we het mandaat dat u ons gaf, nogmaals versterken. Dit zou een erkenning zijn van de geleverde prestaties van de huidige mandatarissen gedurende de voorbije vier jaren. Het zou eveneens een bevestiging van het vertrouwen zijn dat in deze collega's gesteld wordt, waardoor ze met minstens evenveel motivatie de komende vier jaren kunnen aanvatten.

Rechtzetting

In Tribune van februari stond dat Willy Apers plaatsvervangend vertegenwoordiger van de gepensioneerd was in het federaal uitvoerend bureau. Dit is een foutje en moet zijn: Jean Raeymaekers.





Belgocontrol APS Regio: een belangrijke kaap omzeild

Sinds meer dan twee jaar is er tussen de directie van Belgocontrol en de vakbonden een akkoord afgesloten om de verkeersleiders van de regionale luchthavens eenzelfde licentie toe te kennen als de verkeersleiders van de luchthaven van Brussels Airport Company (Canac). Dit bleef tot nu toe echter zonder gevolg.

Na herhaalde tussenkomsten van ACOD in het paritair comité was voor ons de maat vol: er werd een stakingsaanzegging ingediend voor 8 en 9 februari, het einde van de krokusvakantie.

Naar aanleiding van de aankondiging van die acties op de luchthavens van Antwerpen, Charleroi, Luik en Oostende, waren er onderhandelingen gestart met de directie van Belgocontrol. Deze waren moeizaam en duurden lang, maar uiteindelijk werd er dan toch een akkoord bereikt over de volgende punten:

- de mogelijkheid om een op de twee werkposities in approach-licentie te bekomen op de luchthavens van Antwerpen, Charleroi, Luik en Oostende. Dit brengt de oprichting van een loopbaan APS Regio met zich

mee, die zich onderscheidt van APS Canac.

- de praktische modaliteiten hiervan zoals onder meer vrijwilligers, anciënniteit en opleiding worden besproken in een werkgroep ad hoc.
- in het paritair comité van 21 februari 2008 wordt een protocolakkoord afgesloten dat moet leiden tot de effectieve toekenning van deze licenties.

ACOD Telecom Vliegwezen dankt iedereen voor de geleverde inzet!

Belgacom CAO goedgekeurd

De cao 2006-2008 werd door het paritair comité van 31 januari unaniem goedgekeurd. We zetten de meest markante punten op een rijtje.

Loonsverhoging

Er is een jaarlijkse loonsverhoging van 400 euro bruto voor de niveaus 2, 3 en 4, S19 en S20 met terugwerkende kracht op 1 september 2007. De loonsverhoging voor de periode september 2007 - maart 2008 wordt samen met het loon van maart uitbetaald. Daarna wordt de loonsverhoging gewoon maandelijks verrekend.

Compensatierust

Er wordt een compensatie voorzien van maximum zes dagen in 2008 voor personeelsleden van niveau 1 en Sales ≥ 1 die geen compensatierust genieten, met uitzondering van de TGR's. Deze compensatie gebeurt naar verhouding van de prestaties. Na een evaluatie wordt het aantal dagen eventueel opgetrokken tot 8 in 2009 en 10 in 2010. Deze extra verlofdagen zijn nu reeds beschikbaar.

Bonus niet-actieven

Voor de niet-actieven (gepensioneerden, BeST leavers en wie 100% inactief is in het kader van het Peterschap) wordt er eind februari een eenmalige bonus van 300 euro bruto uitbetaald.

Dienstvrijstellingen

Er zijn dezelfde dienstvrijstellingsmogelijkheden voor contractuelen van bepaalde duur als voor contractuelen van onbepaalde duur.

Sociaal overleg

Het cao-akkoord schrijft ook een duidelijke en strikte onderhandelingsagenda voor waarin één dag per week wordt voorbehouden voor sociaal overleg over belangrijke dossiers zoals het syndicaal statuut, de organisatie van het werk, het nieuwe loonbeleid voor kaderleden (niveaus 1) en de verkoopkrachten (Sales), het evaluatiesysteem

van de niveaus 1 en salesmedewerkers, outsourcing en de actualisering van de HR-regels (BeST-regels).

Belgacom verbindt zich ertoe de onderhandelingen over een akkoord voor de cao 2009 - 2010 op te starten in september 2008 als de vakbonden uiterlijk op 31 mei 2008 een eisencahier hierover neerleggen. Vanaf 2010 wordt dit proces tweejaarlijks herhaald.

Disponibiliteit wegens ernstige en langdurige ziekte

Er is een wachtgeld gelijk aan het laatste in actieve dienst ontvangen loon bij voltijdse tewerkstelling voor personeelsleden in disponibiliteit wegens ziekte, van wie de ziekte erkend is als ernstige en langdurige ziekte.

Er werden aan de bepalingen voor de personeelsleden in voltijdse disponibiliteit wegens ernstige en langdurige ziekte nog andere belangrijke wijzigingen aangebracht:

- de erkenning van een ziekte als ernstig en langdurig mag, onafhankelijk van het feit of er reeds een dergelijke erkenning door de pensioencommissie is gebeurd, uitgesproken worden door een geneesheer-hoofd van een gespecialiseerde dienst van een erkend ziekenhuis als het gaat om een van volgende ziektes: kanker, leukemie, ziekte van Hodgkin, multiple sclerose, ziekte van Parkinson, cerebrospinale meningitis, kinderverlamming, meningitis, tetanus, vlektyfus, tyfuskoorts en paratyfus, cholera, tuberculose, difteritis, ziekte van Crohn, ziekte van Creutzfeldt-Jacob, virale hepatitis, diabetes, nierdialyse als behandeling, ziekte van Rendu-Ossler, mucoviscidose, amyotrofische laterale sclerose, progressieve musculaire dystrofie, ziekte van Alzheimer, aids, ziekte van Pompe, miltvuur, roodvonk, pokken, phenylketonurie, epilepsie. De volgende ernstige hartaandoeningen: hartinsufficiëntie (classificatie NYHA stadium III-stadium IV); hypertrofische cardiomyopathie; cor pulmonale (longgezwel); kransslagaderaandoening behandeld door bypassoperatie; infarct met een verminderde werking van de linkerhartkamer (minder dan 40%). In

dat geval wordt een wachtgeld gelijk aan de laatste activiteitswedde toegekend vanaf de datum waarop de periode van disponibiliteit wegens ziekte begon. Zonder dat attest is de normale procedure van kracht.

- de erkenning als een ernstige en langdurige ziekte die werd uitgesproken door een geneesheer-hoofd van een gespecialiseerde dienst van een erkend ziekenhuis vervalt niet ambtshalve zodra het personeelslid de dienst hervat. Wanneer het personeelslid na een dienstherovating opnieuw in disponibiliteit wegens ziekte wordt gesteld, wordt opnieuw een wachtgeld gelijk aan de laatste activiteitswedde toegekend, op voorwaarde dat het personeelslid aan Belgacom een geneeskundig getuigschrift van de behandelende geneesheer overhandigt, waaruit blijkt dat de ziekteafwezigheid het gevolg is van dezelfde ernstige en langdurige ziekte als deze die voorheen werd geattesteerd.

- het wachtgeld (100% van de laatste activiteitswedde) wordt niet pro rata van de prestaties verminderd als de disponibiliteit wegens ziekte aanvangt tijdens een regime van deeltijdse prestaties, behalve bij deeltijdse loopbaanonderbreking.

- als het gaat om een deeltijdse loopbaanonderbreking heeft het personeelslid bij een ziekte die erkend is als ernstig en langdurig, het recht om daaraan een einde te stellen vanaf de aanvang van de disponibiliteit wegens ziekte, zonder de vooropzeg voorzien in artikel 12 van het reglement over onderbreking van de beroepsloopbaan te moeten respecteren. In dat geval heeft het personeelslid recht op een nieuwe deeltijdse loopbaanonderbreking aansluitend op de periode van disponibiliteit wegens ziekte, volgens de modaliteiten die golden vóór de disponibiliteit wegens ziekte, en dit voor het deel van de initiële deeltijdse loopbaanonderbreking dat niet werd genomen. Bedraagt dit deel minder dan 3 maanden, dan heeft het personeelslid recht op een deeltijdse loopbaanonderbreking van drie maanden in zoverre

de maximale termijn van deeltijdse loopbaanonderbreking voorzien in het koninklijk besluit van 10 juni 2002 dit toelaat. Als het gaat om een deeltijdse loopbaanonderbreking in een regime >50 jaar, heeft het personeelslid de verplichting deze aanvraag te doen.

- een personeelslid dat de leeftijd van 50 jaar bereikt tijdens een periode van disponibiliteit wegens een ernstige en langdurige ziekte, en daartoe een deeltijdse loopbaanonderbreking stopzette, heeft het recht aansluitend op de periode van disponibiliteit wegens ziekte een deeltijdse loopbaanonderbreking te genieten in het regime >50 jaar.

Deze bepalingen zijn van toepassing op de regimes van deeltijds werk in het kader van het regime van eindloopbaanplanning. Bij de berekening van het wachtgeld, zoals vastgelegd in de cao over de regels van het beheer van het Belgacom-personeel met het oog op de uitvoering van de eerste fase van de topconferentie over de organisatie van het werk, wordt dus geen rekening gehouden met de graad van tewerkstelling bij aanvang van de disponibiliteit wegens ziekte.

De toepassing mag geen aanleiding geven tot een verlenging van een loopbaanonderbreking van 20% die werd toegekend in het regime van eindloopbaanplanning, tot voorbij de initieel voorziene einddatum. Als de periode tussen het einde van de disponibiliteit wegens ziekte en 31 december van het eerste jaar van het regime van

eindloopbaanplanning korter is dan drie maanden, dan wordt het personeelslid gedurende die periode ambtshalve in een regime van disponibiliteit voor verminderde prestaties voor persoonlijke aangelegenheden gesteld van 20%. Belgacom compenseert in dat geval het verlies van onderbrekingsuitkering. De bepalingen hebben uitwerking op 1 februari 2008.

Syndicaal statuut

De krachtlijnen van de aanpassing van het syndicaal statuut zijn:

- alle vakbondsmandaten zoals bepaald in het syndicaal statuut zijn voortaan toegankelijk voor zowel statutaire als contractuele personeelsleden met een arbeidscontract van onbepaalde duur bij Belgacom NV.
- de statutaire en contractuele vakbondsmandatarissen genieten dezelfde bescherming.
- er wordt tevens een charter van de vakbondsmandataris opgesteld met alle rechten en plichten over de deelname aan de vak-

bondsactiviteiten.

GAPS & SRE management

Het gaat hierbij over de bepaling van het volume van het werk en de daaraan gekoppelde personeelsbehoeften. Wat betreft de functiecodes beheerd door de collectieve overeenkomst over het nieuwe beleid in het beheer van de verkoopkrachten, kan de Raad van Bestuur of zijn gemandateerde met ingang van 1 februari 2008 – op grond van een gemotiveerd dossier voorgelegd door Belgacom – die gaps sluiten waarover een akkoord is bereikt met de vakbonden. Geen enkele secundaire gap wordt gesloten, dit wil zeggen een gap gecreëerd door de toekenning van mutaties voor persoonlijke aangelegenheden.

Wenst u meer informatie? Bel dan naar 02/508.59.19



Defensie

Geen missies naar Uruzgan en Kandahar

"Elke dag in Afghanistan zonder een dode, is voor ons een overwinning." Deze woorden werden tijdens ons onderhoud van 5 februari 2008 op het kabinet van minister Pieter De Crem (CD&V) uitgesproken door zijn afgevaardigde, generaal Buyse. Doel van de vergadering was op informele wijze de volgende missie, in september, van onze militairen in het zuiden van Afghanistan te bespreken.

Door de afwezigheid van een politieke vertegenwoordiger mocht de discussie uitsluitend gaan over de technische aspecten van de operaties. Toch heeft de ACOD Defensie haar standpunt over sommige punten uit de doeken gedaan.

ACOD is ten stelligste tegen een missie in Uruzgan en Kandahar. De recente verliezen van de Nederlanders tonen duidelijk welk risico de militairen lopen. "Indien u in Kandahar bent, wordt u op de een of andere manier betrokken bij de gevechten", verzekerde generaal Rick Hillier tijdens het nationale debat over Afghanistan. Admiraal Ectors trachtte de zaak te relativiseren door aan te halen dat het personeel niet wordt ingezet in de gevechten.

Toch is de kans op aanslagen in dit Talibanbolwerk zeer groot. De recente ontdekking van een bomvrachtwagen aan de ingang van de vlieghaven van Kaboel bewijst dat de toestand heel snel kan omslaan.

Praten over terugtrekking

ACOD eist strenge restrictieregels, iets wat volgens de aanwezige vertegenwoordigers tot de topprioriteiten behoort. Wij hopen dit van harte, want dit is voor ons de enige garantie dat de volgende beslissingen onze militairen niet in het spoor laten treden van de Amerikanen, Canadezen en Nederlanders.

Bovendien hebben we herhaald dat er tijdens de volgende NAVO-top in april in Boekarest absoluut moet worden gesproken over de strategieën voor terugtrekking uit Afghanistan. België mag geen jaren aanwezig blijven op dit operatieterrain. In Libanon is het gebrek aan officieren in sommige functies al voelbaar.

We vragen ons af naar welke posten de 30 miljoen euro (een

bedrag dat zoals vaak zeer snel kan oplopen tot 50 of 60 miljoen) voor deze missie zal gaan en of deze investering werkelijk de moeite waard is. Bij aanvang van zijn mandaat zei minister De Crem zelf dat "de mensen zich afvragen wat ze erbij winnen. Ik wil dat de investering terugkeert." In dit geval kunnen we zeggen dat zijn opzet niet geslaagd is. Dergelijke sommen vrijmaken voor zo'n onstabiele regio lijkt ons niet echt redelijk. Of wil men de NAVO en in het bijzonder onze Nederlandse collega's een plezier doen? Zij bevinden zich in deze regio immers in een steeds lastiger parket.

Voor de ACOD moet in het parlement een ernstig debat worden gevoerd. De aanbevelingen van de Rwanda-commissie moeten nauwgezet worden nageleefd. Het is ondenkbaar dat in dergelijke zones personeel wordt ingezet zonder dat er voorzorgsmaatregelen worden genomen. We wachten dus vol ongeduld op het resultaat van de debatten in de Kamer van Volksvertegenwoordigers.

Patrick Descy en Guido Rasschaert



Nieuwe bestendige secretaris Defensie

Albert Cordier legt zijn functies neer naar aanleiding van zijn pensionering, waardoor een plaats van bestendig secretaris vrijkomt.

Op 1 februari 2008 neemt Ronald Lagae (Intergewestelijke Brussel) de functie van bestendig secretaris van de ACOD Defensie Militairen op. Hij is al sinds 1995 aangesloten bij de ACOD. In 2003 werd hij plaatselijk

afgevaardigde. De invoering van de plaatselijke BOC, eind 2005, bood hem de gelegenheid zijn rol van afgevaardigde meer uit te spelen en nu is hij verkozen tot bestendig secretaris. Wij heten Ronald Lagae welkom bij het team Defensie.

Guido Rasschaert

FOD Volksgezondheid, Veiligheid van de voedselketen en Leefmilieu

Herstructurering Wetenschappelijk Instituut Volksgezondheid

Sinds de installatie van de nieuwe directie is de werksfeer binnen het WIV niet verbeterd. We zetten de problemen op een rijtje.

Het Wetenschappelijk Instituut Volksgezondheid (WIV) maakt deel uit van de wetenschappelijke instellingen en hangt af van de FOD Volksgezondheid, Veiligheid van de voedselketen en Leefmilieu. Er werken ongeveer 500 personen, met drie verschillende statuten: statutaire personeelsleden, contractuele personeelsleden van de 'staat' en contractuele personeelsleden van een rechtspersoonlijke instelling (eigen patrimonium van het WIV).

Met de installatie van een nieuwe directie heeft de Copernicushervorming vaste vorm gekregen voor het technische en administratieve personeel van het WIV. Voor het wetenschappelijke personeel wordt de hervorming toegepast zodra het gewijzigde statuut is verschenen.

Achteruitgang

We moeten vaststellen dat de werksfeer er sindsdien aanzienlijk op achteruit is gegaan.

- De oudste statutaire personeelsleden worden naar vervroegde pensionering gedreven.
- Tal van overeenkomsten (staat en rechtspersoonlijkheid) worden niet of slechts voor een korte periode (bijvoorbeeld drie maanden) vernieuwd.
- De administratieve personeelsleden (behalve die van de algemene diensten) moeten opnieuw postuleren zonder de zekerheid dat ze hun eigen werkpost kunnen behouden. Wie postuleert voor een werkpost in de algemene diensten en ICT, moet overigens een bijkomende evaluatie (psychologische testen) doorlopen, georganiseerd door een extern kantoor (Centrapsy). Het gaat hier om een methodische waardering van de beroepsbekwaamheden en het personaliteitsprofiel van de kandidaten met de bedoeling "de beste oplossing en de beste betrekking voor te stellen in het raam van de reorganisatie van de algemene diensten".
- Hoewel de overheid zich in het BOC daartoe verbonden had, heeft ze niet gevraagd om de geldigheidsduur te verlengen voor de Franstalige wervingsreserve van de laboranten niveau B.
- Het personeelsplan 2007 wordt van toepassing voor 2008. Geen enkele post van niveau A of niveau B is voorzien, waardoor alle bevorderingen worden geblokkeerd. Toch werd eind 2007 een directeur HRM benoemd.
- De directie negeert de regels omtrent overleg met de vakbonden en beperkt zich tot informatie verstrekken. Het personeel is niet meer dan een variabele om de begroting aan te passen, zonder dat er enig respect is voor de menselijke en sociale aspecten.

- Een 20-tal personeelsleden van de dienst Levensmiddelen heeft in november 2007 zijn C4 gekregen, uit voorzorg, zo zegt de overheid. Reden: een globale overeenkomst, die het FAVV (Federaal Voedselagentschap) aan het WIV verbindt, werd niet verlengd. Het FAVV wilde de in deze overeenkomst vermelde taken immers toevertrouwen aan externe laboratoria. Daardoor zou een federale instelling niet langer in de eerste plaats een beroep doen op een andere federale instelling.

Akkoord

Na onder andere een brief aan de toenmalige voogdijminister, Didier Donfut (PS), en meerdere dringende vergaderingen van het BOC, hebben beide directies een akkoord bereikt.

De directie van het WIV heeft het betrokken personeel, drie personen uitgezonderd, nieuwe en aanmerkelijk minder gunstige overeenkomsten aangeboden (OBD tot 5 of 1 jaar in plaats van OOD).



Gecertificeerde opleidingen OFO werkt aan problemen

Op 31 januari 2008 vond de maandelijkse vergadering plaats van de raadgevende commissie voor de organisatie van gecertificeerde opleidingen voor de niveaus A, B, C en D. OFO erkent de problemen en zoekt naar oplossingen.



Het Opleidingsinstituut van de Federale Overheid (OFO) ondervindt nog steeds enorme moeilijkheden bij de organisatie van de gecertificeerde opleidingen voor de verschillende niveaus. Wie zich ingeschreven heeft voor een opleiding, wordt vaak pas maanden later uitgenodigd om deel te nemen. Sommige deelnemers

hebben zes of zeven maanden na deelname hun testresultaat nog altijd niet ontvangen.

Omwille van de opgelopen achterstand dreigt bovendien een aantal kandidaat-deelnemers die eindeloopbaan zijn, niet meer aan de beurt te komen vóór hun pensioen. Steeds meer mensen uiteten dan ook hun ongenoegen over de werking van OFO. ACOD dringt er bij de dienst op aan de nodige maatregelen te nemen om de organisatie te verbeteren.

Oorzaken

OFO erkent de problemen en schrijft deze toe aan een aantal oorzaken. Een eerste is dat de dienst momenteel over te weinig docimologen (opleidingsverantwoordelijken) beschikt. Daardoor loopt zowel de organisatie van nieuwe testen als het verbeteren van de afgelegde testen vertraging op. OFO wil daarom zo spoedig mogelijk bijkomende docimologen aanwerven. Men streeft naar een verdubbeling van het huidige aantal. De aanwervingen daarvoor gebeuren binnenkort.

Een tweede probleem is het enorme aantal opleidingen dat steeds volgens de voorgeschreven procedure moet worden georganiseerd. Voor niveau A werden bijvoorbeeld 140 verschillende opleidingen voorzien. OFO wil het aanbod



gecertificeerde opleidingen herbejken. Men tracht een aantal opleidingen waarvan de inhoud deels overeenkomt, te bundelen tot één opleiding die ruimer toegankelijk is.

Bepaalde factoren heeft OFO zelf niet in de hand. Men moet vaak noodgedwongen externe diensten, gespecialiseerde bedrijven of universiteiten inschakelen, omdat men zelf niet de nodige knowhow in huis heeft om een kwaliteitsvolle en realistische opleiding te realiseren. Door samen te werken met externe diensten geeft OFO voor een stuk de controle uit handen: in de praktijk bepalen 'derden' dan de kalender.

Evalueren

Uit de bespreking van de verschillende testresultaten blijkt dat voor sommige opleidingen opvallend hoge en voor andere dan weer opvallend lage scores worden gehaald. OFO is van plan deze testen te evalueren en eventueel aan te passen. Bij de vergelijking van het aantal inschrijvingen voor de gecertificeerde opleidingen valt het op dat het aantal deelnemers van niveau D in verhouding tot de deelnemers van andere niveaus beduidend lager is dan het potentiële aantal deelnemers. De reacties van diegenen die aan de eerste testen hebben deelgenomen, blijken nochtans zeer positief te zijn. In Fedra gaat men een aantal getuigenissen publiceren om eventuele twijfelaars ervan te overtuigen zich alsnog in te schrijven.

Centraal contactpunt

OFO verbindt er zich toe de nodige aandacht te schenken aan de klachten die binnenkomen via het onlangs opgerichte centrale contactpunt. Wie een klacht indient, zal steeds een antwoord krijgen.

De klachten moeten steeds schriftelijk gebeuren, op naam en met vermelding van de code van de betreffende opleiding. Sturen kan naar OFO Klachten, Bischoffsheimlaan 15, 1000 Brussel, fax 02/217.53.48, klachten@ofoifa.fgov.be.

Hou ons ook op de hoogte van de klacht die u eventueel zou indienen. Mailen hiervoor kan steeds naar eddy.plaisier@acod.be of guido.rasschaert@acod.be.

Eddy Plaisier



FOD Justitie

Vragen voor de minister over Veiligheidskorps

De afgevaardigden van het Veiligheidskorps vergaderden op 16 januari 2008 in gemeenschappelijk vakbondsfront: ACOD-CGSP, ACV Openbare Diensten/CSC Services publics en VSOA/SLFP. Be-doeling was een inventaris te maken van de problemen waarmee het personeel op het terrein kampt.

De personeelsleden worden heen en weer getrokken tussen de FOD Justitie, bevoegd voor hun administratieve en geldelijke toestand, en de politie overheid, bevoegd voor de operationele missies. Ze hebben het gevoel dat deze laatste hen niet waardeert en dat de hiërarchie van de FOD Justitie hen in de steek laat. Bovendien maakt het gebrek aan een politieke overheid sinds de verkiezingen van juni 2007 de betrekkingen er niet makkelijker op.

Interpelleren

Na afloop van een lang debat werd beslist de nieuwe minister van Justitie, Jo Vandeuren (CD&V), op twee manieren te interpellieren.

Een eerste punt vormt de zone Brugge, waar het personeel grote moeilijkheden ondervindt met de staten 172 (vergoedingen) en waar de zonechef zijn visie over

de standplaats oplegt. We vragen de naleving van het koninklijk besluit van 26 maart 1965, een snelle regeling en een regularisatie van de vroegere toestanden.

Daarnaast vragen we op korte termijn een ontmoeting met de minister om een aantal punten aan te kaarten. We hebben hem hierover een brief gestuurd. De thema's die daarin worden genoemd, zijn de volgende:

- benoemingsbesluiten

De personeelsleden wachten nog altijd op hun besluit voor benoeming in de door het koninklijk besluit van 11 juli 2003 vastgelegde graden.

- anciënniteitkadaster

Dit is voor de gewezen militairen die van Defensie komen. Zij vragen waardering in de dienstanciënniteit van de jaren gepresteerd als militair.

- bevorderingen in de verschillende functies (uitvoering daarvan)

- organisatie van de proef die toegang verleent tot de graad van veiligheidsassistent

- tuchtprocedure

De leden van de hiërarchie belast met het vooronderzoek van de tuchtdossiers moeten worden aangewezen en de voorlopige voorstellen inzake tuchtstraffen moeten worden uitgesproken.

- arbeidsreglement

Hier is evaluatie nodig, alsook toelichting van de procedure die op het terrein moet worden toegepast.

- MFO1

Men heeft nood aan informatie over de werkzaamheden van de werkgroep die in 2006 in het leven werd geroepen. Ook zijn er richtlijnen nodig voor de personeelsleden van het veiligheidskorps over de toepassing op het korpspersoneel.

- erkenning van de functie

- waardering van de activiteiten van de personeelsleden van het veiligheidskorps

- naleving van de reglementaire bepalingen over het welzijn op het werk

- respecteren van de door de wet van 25 februari 2003 voorziene opdrachten

- invoering van een specifiek basisoverlegcomité voor het veiligheidskorps.

Wij zouden het op prijs stellen als de minister deze vragen in overweging wil nemen. De personeelsleden van het veiligheidskorps hebben al veel geduld geoefend en dat raakt stilaan op. Maar alvorens van zich te laten horen, wil het personeel weten wat de minister van plan is op het vlak van het toekomstige beheer van het veiligheidskorps.

Jean Lizen



FOD Mobiliteit en Vervoer

Sectoraal akkoord 2007-2008

Op initiatief van de ACOD-afvaardiging van de FOD Mobiliteit en Vervoer werd in gemeenschappelijk vakbondsfront, ACOD-AMiO – ACV Transcom en VSOA groep 2, een sectorale eisenbundel ingediend.

Na goede onderhandelingen sloten de overheden en vakbonden op 20 december 2007 een sectoraal akkoord 2007-2008. Dit sectoraal akkoord omvat vier grote punten:

- de toekenning, voor de contractuele personeelsleden, van vier dagen betaald, buitengewoon verlof wegens overmacht. Dit gebeurt naar het voorbeeld van wat bestaat voor de statutaire personeelsleden.
- de toekenning, vanaf december 2007, van een bijkomende compensatie voor

de personeelsleden van de FOD die tussen 27 en 31 december moeten werken en dit a rato van 50% van de prestaties.

- de dienstvrijstelling voor 'korte medische behandelingen' werd aangepast aan de vorige versie. Dit wil zeggen dat de vrijstelling wordt uitgebreid naar alle medische zorgen (behandelingen, raadplegingen, preventieve onderzoeken). Zoals voorheen gaat het uitsluitend over dringende raadplegingen of consultaties die niet buiten de diensturen mogelijk zijn.
- de dienstvrijstelling voor deelname aan een examen van Selor of de FOD werd voor de statutaire personeelsleden beperkt tot de examens voor de federale administratie. Voor de contractuele personeelsleden daarentegen werd deze

vrijstelling uitgebreid naar alle examens van het openbaar ambt.

Geneutraliseerde dag

Voor wat de dienstvrijstellingen, anders dan de opdrachten, van Bijlage I betreft, krijgt het personeelslid 7 uren en 36 minuten voor de hele dag toegekend ('geneutraliseerde dag'), als het personeelslid zijn dienst niet kan beginnen of beëindigen op de werkplaats.

Voor meer informatie over deze sectorale overeenkomst kunt u mailen naar Erwin Carpentier (erwin.carpentier@mobiliteit.fgov.be) of Geert Dermaut (geert.dermaut@mobiliteit.fgov.be).

Roland Vansaingèle

Ambtenarenzaken

Eerste gesprek met interim-kabinet

Op 12 februari werden we voor de eerste maal ontvangen door het kabinet Ambtenarenzaken van de fel besproken interim-regering. Er zijn duidelijke afspraken gemaakt over de onderhandelingen in Comité B.

Niettegenstaande de vele dossiers die op de plank liggen, beperkt men zich in principe tot één onderhandeling per maand. Het is wel de bedoeling om de dossiers goed voor te bereiden in werkgroepen. Alle vragen zullen aan bod komen, maar eerst moet een aantal zeer belangrijke eisen (eindejaarspremie, hospitalisatieverzekering, pensioenen contractuelen, einde-loopbaan enzovoort) in Comité A worden besproken. Als blijkt dat

Comité A na een lange bedenktijd opnieuw de eisen afwijst, wil minister Inge Vervotte (CD&V) met deze strategie tijd kopen bij de onderhandelingen voor de federale overheid. Het is dus noodzakelijk dat we snel weten waar we staan in Comité A.

Boodschap

Het kabinet heeft de boodschap echter zeer goed begrepen: de verhoging van de eindejaarspremie is prioritair en zonder een afgelijnd budget kan men geen resultaten boeken. Ook voor het dossier van de taalpremies (afgeschoten door Open VLD en MR in de vorige regering) en de loopbaananomalieën moet men een budget vrijmaken.

De geruchten over een totale wervingsstop zouden voorbarig zijn. Minister Vervotte wil in ieder geval wel een debat aangaan over het aantal noodzakelijke ambtenaren. Wanneer dit artikel gepubliceerd wordt, hopen we wijzer te zijn geworden op haar eerste Comité B. Ondertussen starten gemengde werkgroepen over Medex en bepaalde anomalieën in de loopbanen, met hun werkzaamheden. Ons bord is meer dan vol, maar de politieke instabiliteit laat niet toe om nu al duidelijkheid te verschaffen over wanneer er resultaten komen en of onze achterban die goedkeurt.

Guido Rasschaert

Bijzondere jeugdzorg

Crisis binnen Preventie- en Verwijzersbeleid

De invoering van Beter Bestuurlijk Beleid heeft niet tot de verhoopte verbeteringen binnen de sector bijzondere jeugdzorg geleid. Integendeel, de problemen die al vijftien jaar aanslepen, worden steeds schrijnender.

Door de invoering van de operatie Beter Bestuurlijk Beleid (BBB) wijzigde de naam van de vroegere afdeling Bijzondere Jeugdbijstand in Preventie- en Verwijzersbeleid. Tegelijk werd deze afdeling een deel van het agentschap Jongerenwelzijn. De opdrachten van de afdeling bleven ongewijzigd.

Zoals kenmerkend voor de hele operatie BBB, stellen we vast dat 'beter' de lading zeker niet dekt. Niemand wordt beter van de reorganisatie: noch de personeelsleden, noch de organisatie, noch de klanten. De problemen die al vijftien jaar aanslepen, blijven en worden enkel schrijnender.

Onderschat

De crisissituatie binnen de sector bijzondere jeugdzorg neemt hallucinante vormen aan. De lange wachtlijsten en de te hoge caseload leiden tot schrijnende situaties. De werkelijkheid tart alle verbeelding. Meer dan 1000 jongeren in problematische situaties moeten

veel te lang wachten op geschikte hulpverlening. Sommigen vallen gewoon uit de boot.

Op die manier creëert de overheid bijna een voedingsbodem voor criminaliteit en armoede. Naast onnoemelijk menselijk leed is de meerkost voor de samenleving op termijn niet in cijfers uit te drukken. Dubbel jammer, want de kwaliteit van de hulpverlening is de laatste jaren sterk gestegen. De Vlaamse overheid luistert onvoldoende naar hulpverleners die al jaren in het veld staan. Bovendien wordt de ernst van de aangemelde problemen zwaar onderschat.

Een uitbreiding van alle hulpvormen is noodzakelijk, zo blijkt uit realistische cijfers. Dat geldt ook voor de andere sectoren in de jeugdhulpverlening. De toezeggingen en het globaal plan van de minister zijn totaal ontoereikend. ACOD Overheidsdiensten wil op korte termijn een ingrijpend plan zien, niet enkel aanpassingen of aanvullingen in de marge.

Geslaagde actie

Om uiting te geven aan hun verontwaardiging organiseerden de hulpverleners en consultants op 29 januari 2008 tussen 10 en 12 uur een werkon-

derbreking, met een bijeenkomst aan het nieuwe Justitiepaleis in Antwerpen om 10.30 uur. Deze geslaagde actie kon op veel persbelangstelling rekenen.

De administratieve en politieke top zitten ermee verveeld: men is er zich goed van bewust dat de onvrede en de klachten van de personeelsleden terecht zijn. Kern van het probleem is dat zowel de administratie als de bevoegde Vlaamse minister worden gegijzeld door de Vlaamse regering. De sleutelvraag is: hoeveel financiële middelen wil de regering ter beschikking stellen? Wat krijgt de prioriteit: jongeren in nood of nutteloze prestigeprojecten zoals Beter (?) Bestuurlijk Beleid?

De administratieve top en de verantwoordelijke minister, Steven Vanackere (CD&V), durven het blijkbaar niet aan de dingen bij hun naam te noemen. In de plaats daarvan schiet men op de boodschappers, de personeelsleden. De administrateur-generaal maakt zich, ten onrechte, dik over het feit dat hij te laat zou zijn ingelicht.

Minister Steven Van Ackere minimaliseert de problematiek in de Welzijnscommissie. Daarbij insinueert hij dat de betrokken personeelsleden overdrijven, dat ze niet correct hun werk doen en dat ze sensatie zoeken.

lees verder op blz 26 >



Serius nemen

De minister ontkent formeel dat er in Antwerpen 1000 namen op de centrale wachtlijst staan. Hij stelt dat er "elke keer een streepje [wordt] gezet als er navraag wordt gedaan". De ACOD ontkent dit met klem. De centrale wachtlijst wordt zeer professioneel gerund. Systematisch wordt de centrale wachtlijst uitgezuiverd en geactualiseerd onder supervisie van de regiomanager. De minister meent dat er weer vraag is naar meer residentiële plaatsingen. Daarmee stelt hij de professionaliteit van zijn medewerkers in vraag. Behalve in crisissituaties gaat men pas over tot uithuisplaatsing na een advies van een OOC of nadat thuisbegeleiding of crisishulp aan huis geen soelaas heeft gebracht. Het is ook moeilijk om een plaatsing te vermijden als er geen vervolghulpverlening of verdere opvolging is na een project crisishulp aan huis. Het is immers dan negen maanden wachten op thuisbegeleiding. De minister houdt ten onrechte het beeld

in stand dat de sector en de consultants niet mee geëvolueerd zijn met de tijd en in feite hun job niet goed doen. De minister beweert dat de schrijnende verhalen in de media – "als die al waar zouden zijn" – te interpreteren zijn als een verwittiging voor hoe het



in de toekomst kan worden. Eigenlijk insinueert hij dat de consultants overdrijven uit misplaatste sensatiezucht, om media-aandacht te krijgen. Dit is de maatschappelijke realiteit ontkennen. Iedere consultant kan voor de vuist weg vijf onaanvaardbare situaties op-

sommen. Aangezien er meer dan 400 consultants zijn, is daar verder geen tekeningetje bij nodig. We vragen de minister zijn personeel echt serieus te nemen.

Beledigen

De hulpverleners van de afdeling Preventie- en Verwijzersbeleid verdienen beter. Al jaren geven zij in bijzonder ondankbare omstandigheden het beste van zichzelf. Hun eigen lichamelijke en psychische gezondheid wordt opgeofferd in het belang van de probleemjongeren. Het is bijzonder kwetsend en beledigend dat de administratieve en politieke werkgevers deze personeelsleden niet naar hun waarde schatten, maar ze beledigen.

Als de minister zijn beweringen niet bijstuurt, is het waarschijnlijk dat er nieuwe sociale acties komen.

Hilaire Berckmans

Het feestgedruis voorbij

Het is een jaarlijks weerkerende traditie in veel departementen, instellingen en agentschappen om op de eerste werkdag van het nieuwe jaar nieuwjaarswensen uit te wisselen, het glas te heffen, aan te schuiven voor een buffet en de sociale contacten te bevorderen. Veel personeelsleden kijken ernaar uit, anderen laten het feestgedruis liever aan zich voorbijgaan. Wat zijn de wettelijke regels rond zo'n feest?

Wettelijke regeling

Overeenkomstig de vigerende reglementering moet de tijd waarin een werknemer naar een nieuwjaars- of personeelsfeest gaat, als arbeidstijd worden geregistreerd. Een werknemer die niet verplicht aanwezig moet zijn op een nieuwjaars- of personeelsfeest en er ook niet naartoe wil gaan, moet de gelegenheid krijgen om verder te

blijven werken. Indien hij het werk toch wil verlaten, dan moet de werknemer die dag verlof nemen.

Het personeelsfeest kan in bepaalde gevallen ook plaatsvinden buiten de normale arbeidsuren. Ook dan moet de aanwezigheid op het feest worden geregistreerd als arbeidstijd, in zoverre de aanwezigheid verplicht is.

Arbeidsongevallen

De rechtsspraak is duidelijk. Wanneer een werknemer slachtoffer is van een ongeval naar aanleiding van een nieuwjaars- of personeelsfeest dat door de werkgever werd georganiseerd, dan is er sprake van een arbeidsongeval. Het feest kan ook georganiseerd zijn door een derde met toelating van de werkgever, die de werknemer ervoor uitnodigde. Het verplichte of facultatieve karakter van de deelname aan

de feestelijkheden en het ogenblik van het feest – tijdens of buiten de normale werkuren – spelen hierbij geen rol.

Het is evenmin relevant of het feest doorging in de lokalen van de dienst, in een afgehuurde zaal of in een restaurant. Dezelfde regels zijn ook van toepassing bij een ongeval op de weg naar het feest of om zich achteraf huiswaarts te begeben.

Het arbeidsongeval kan door de verzekering worden gecontesteerd, indien zou blijken dat het ongeval het gevolg is van een door de werknemer opzettelijke fout. Dit houdt in dat hij opzettelijk het ongeval heeft veroorzaakt zonder er de gevolgen van te hebben voorzien of gewenst.

Bij deelname aan nieuwjaars- of personeelsfeesten is dus altijd de nodige voorzichtigheid geboden.

Richard De Winter





Uitvoering CAO II Hogescholen gijzelen arbeiders

Ruim een jaar nadat de CAO II voor het personeel van het hoger onderwijs werd afgesloten, weigeren de hogescholen nog steeds de overeengekomen maatregelen uit te voeren.

Op 12 december 2006 werd, na moeilijke en dagenlange onderhandelingen in het Vlaams Onderhandelingscomité voor het hoger onderwijs (VOC), eindelijk de CAO II voor het personeel van het hoger onderwijs afgesloten. We berichtten reeds vroeger over de inhoud van deze cao, waarvoor alle vakbonden een protocol van akkoord hebben afgesloten. Bij onderhandelingen in het VOC zijn niet alleen de politieke overheid en de vakbonden aan zet, maar zijn ook de besturen van de instellingen voor hoger onderwijs als evenwaardige partners betrokken. CAO II werd met akkoord van de Vlaamse minister van Werk, Onderwijs en Vorming, Frank Vandenbroucke (sp.a), én van de besturen van de Vlaamse universiteiten en hogescholen, afgesloten.

Bediendecontracten

Eén van de belangrijkste eisen van de vakbonden was de omzetting van alle arbeiderscontracten van het 'arbeiderspersoneel' van de instellingen van hoger onderwijs in arbeidsovereenkomsten voor bedienden. De tekst van de cao begint als volgt: "Het onderscheid in het Belgisch arbeidsrecht tussen arbeiders en bedienden wordt reeds lang in vraag gesteld". Daarna volgt het akkoord dat instellingen van hoger onderwijs geen contracten met een arbeidersstatuut meer afsluiten en dat alle arbeiderscontracten – mits instemming van de betrokken personeelsleden – worden omgezet in een bediendecon-

tracten. Daarna volgt de bepaling dat de minister alle kosten van deze maatregel bij de overheid legt en wordt de wijze waarop hij deze maatregel zal betalen, beschreven. Ten slotte wordt de datum van uitvoering vastgelegd: "uiterlijk op 1 januari 2008".

Deze maatregel is niet alleen inhoudelijk een belangrijke stap vooruit in een gelijkwaardige behandeling van alle (contractuele) personeelsleden, maar betekent voor de betrokken personeelsleden vooral de afschaffing van de carensdag, een gewaarborgd maandloon en andere, ruimere opzeggingstermijnen bij ontslag.

Hogescholen doen niet mee

Universiteiten en hogescholen hadden ruim een jaar de tijd om deze administratief eenvoudige maatregel uit te voeren. Een aantal universiteiten had dit kunstmatig onderscheid tussen haar werknemers al jaren eerder afgeschaft. De laatste in de rij, de Universiteit Antwerpen, voerde als trouwe cao-partner deze maatregel stipt uit en zette vóór eind 2007 alle arbeiderscontracten om in arbeidsovereenkomsten voor bedienden.

Hogescholen blijken echter geenszins van plan om deze cao-maatregel, die ze mee hebben ondertekend, uit te voeren en ze doen dit in de praktijk ook niet. Onder meer uit een brief van de VL-HORA, de koepel van alle hogescholen, blijkt waarom.

De 'gesubsidieerde vrije hogescholen' herbeginnen de discussie van voren af aan en betwisten dat zij door de cao gebonden zijn. Wat de financiering van deze vrije instellingen betreft, 'ligt de lat' minstens 'gelijk'. De Vlaamse Gemeenschap betaalt met andere woor-

den evenveel voor deze vrije instellingen als voor de gemeenschapsinstellingen (de zogenaamde 'autonome' hogescholen). Dit komt neer op: dezelfde rechten, maar niet dezelfde plichten. Uit de discussie leerden we dat hun arbeiderspersoneel nu al tot 11% minder betaald wordt dan arbeiderspersoneel van de autonome hogescholen en nog willen ze verder gaan.

Solidariteit

De autonome hogescholen (de Hogeschool Gent, de Hogeschool West-Vlaanderen, de Hogeschool Limburg, de Hogeschool Antwerpen en de Erasmus Hogeschool van Brussel) slaan ons met verstomming. Voor hen is de uitvoering van de cao noch juridisch, noch financieel een probleem. Hoe slagen ze er dan in zich te verantwoorden voor het feit dat ze de cao niet uitvoeren? Antwoord: ze verklaren zich 'solidair' met de vrije instellingen en vertikken het om ook maar één stap in de richting van cao-uitvoering te zetten. Niet de solidariteit met het eigen personeel is een issue, wel de valse solidariteit met andere instellingen.

Ondertussen krijgen de betrokken personeelsleden geenszins waar ze sinds 1 januari van dit jaar recht op hebben. De ACOD vraagt zich af wanneer de minister zal ingrijpen. Of is het mogelijk een cao zomaar aan je laars te lappen? Het personeel is zoveel ontrouw en misprijzen beu en heeft beslist te mobiliseren.

Voor de volledige cao- tekst: <http://acod.rug.ac.be/pdf/GetekendeCAOII-hogeronderwijs.pdf>

Peter De Keyzer en Hilaire Berckmans

Wereldwaterdag 22 maart 2008

Internationaal jaar van sanitatie

Wie herinnert zich niet de waterloze dagen voor miljoenen Chinezen uit de stad Harbin in november 2005 en het 'gekke zomerweer' van het afgelopen jaar, met overstromingen in Groot-Brittannië, Zuid Europa en onze eigen Westhoek? Of het nu gaat om langdurige droogteperiodes of buitensporige regenval, beide hebben een impact op de watervoorziening.

Evenwicht

De voortdurende groei van de wereld-economie en de exponentiële groei van de bevolking hebben onmiskenbaar een invloed op ons milieu en de waterhuishouding. In de drogere gebieden wordt het schaarse water gebruikt voor irrigatie. In de geïndustrialiseerde wereld wordt het evenwicht bedreigd door ontbossing, de reductie van de bedrijfs capaciteit van de stroomgebieden en de uitputting van de grondwaterlagen.

Het is duidelijk dat de menselijke impact op het milieu directe gevolgen heeft voor de drinkwatervoorziening, de landbouw en de voedselvoorziening, maar ook voor de natuur en de ecosystemen.

Blauw goud

Klimaatveranderingen zijn geen exacte wetenschap, maar de wereldwijde onregelmatigheden in het klimaat nopen ons prioriteit te geven aan strategisch waterbeheer. De Vlaamse regering heeft ondertussen een aantal belangrijke stappen gezet en behandelt de waterproblemen nu op een geïntegreerde manier. De doelstellingen zijn de duurzame bescherming van de watervoorraden, de bescherming van de ecosystemen en een gewaarborgde toereikende voorraad water voor menselijk gebruik.

De zoetwatervoorraden worden maximaal gereserveerd voor drinkwater. Voor andere doeleinden wordt het gebruik van regenwater, oppervlaktewater en gezuiverd afvalwater bevorderd.

Vlaanderen beschouwt water als een menselijk recht, dat in de eerste plaats als een gemeenschappelijk openbaar product moet worden beschouwd. De opeenvolgende Vlaamse regeringen hebben een consequent beleid gevoerd inzake watermanagement. De Vlaamse burger doet er goed aan bewust en zorgzaam om te springen met 'het blauwe goud'.

Wereldwaterdag

De Verenigde Naties hebben 2008 uitgeroepen tot het 'Internationaal Jaar van Sanitatie'. Volgens een recent VN-rapport zijn er bijkomende inspanningen nodig om het aantal mensen zonder toegang tot sanitaire basisvoorzieningen tegen 2015 te halveren. Het betreft vooral de beschikking over toiletten en latrines. De slechte hygiënische omstandigheden, het gebrek aan drinkbaar water en de daardoor veroorzaakte diarree zijn jaarlijks verantwoordelijk voor zo'n 88% van het aantal kinderen dat sterft vóór hun vijfde levensjaar.

Indien de Verenigde Naties de Millenniumdoelstellingen willen halen, moeten de komende tien jaar nog zo'n 1,6 miljard mensen toegang krijgen tot sanitaire basisvoorzieningen. Het is onze plicht als individuen en als organisatie om de niet-gouvernementele organisaties die in dit domein actief zijn, daadwerkelijk en vooral financieel te ondersteunen.

Richard De Winter

Contactpersoon Vlaamse Overheid: Hilaire Berckmans - Tel.: 02/508.58.64
e-mail: hilaire.berckmans@acod.be

Welzijn op het werk

Pesten en geweld? Genoeg is genoeg!

In de Tribune van januari 2008 verscheen het artikel 'VDAB-personeel slachtoffer ontoelaatbaar gedrag'. De VDAB lanceerde onlangs een webcursus 'Pesten en Geweld? Genoeg is genoeg!'. Deze cursus is bedoeld voor het VDAB-perso-

neel, maar ook externen kunnen zich hierop inschrijven. Interesse? Contacteer dan de Administratie Webleren van de VDAB (tel. 02/506.16.66) of schrijf in via webleren@vdab.be.



Vlaams interprofessioneel akkoord voor non-profitsector Syndicaal overleg blijft moeilijk

In 2005 werd er tussen de Vlaamse regering en de sociale partners een interprofessioneel akkoord afgesloten voor de non-profitsector. Met dit akkoord probeerde de Vlaamse regering in navolging van een akkoord over de federaal gesubsidieerde gezondheidssector, haar verantwoordelijkheid op te nemen en tegemoet te komen aan de eisen van het personeel in de Vlaamse gesubsidieerde instellingen.

Zonder de vakbonden

Opvallend in dit dossier was dat de vakbonden die het personeel van de overheidsinstellingen vertegenwoordigen, niet betrokken werden in het afgesloten akkoord. We werden geconfronteerd met een overeenkomst waarin de beleidsdomeinen reeds vastlagen. We konden dit enkel maar betreuren. Deze beleidsdomeinen zijn nochtans niet negatief voor het personeel: verbetering van de kwaliteit van de dienstverlening door de creatie van bijkomende jobs, de vermindering van de arbeidsdruk, de verbetering van de koopkracht en dergelijke meer, zijn ook voor ons interessante elementen.

Onduidelijkheid troef

Uiteindelijk hebben we de betrokken minister van Welzijn, Inge Vervotte, zover gekregen dat er ook met betrekking

tot het personeel van de lokale besturen onderhandelingen plaatsvonden in Comité C1 en in een speciaal voor deze personeelsleden opgerichte werkgroep.

Aangezien het overkoepelende akkoord een financieringsakkoord was, hebben wij van in het begin duidelijk gevraagd aan de overheid om uit te klaren op wie dit akkoord van toepassing was. Het bestaande kluwen, zoals we de non-profitsector in Vlaanderen toch mogen noemen, bleef echter tot nu toe uiterst verward. Niemand heeft ons ooit kunnen meedelen wie er nu al dan niet viel onder de toepassing van dit akkoord. Niet alleen het Kabinet van Welzijn kon ons geen informatie geven, ook de werkgevers met de Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten bleven monddood.

Onze eisen

Tijdens de besprekingen hebben we bij herhaling gesteld dat ACOD gelijkwaardige maatregelen wenste zoals die er zijn voor het personeel van de ziekenhuizen en rusthuizen. Dit betekent bijvoorbeeld onder meer een arbeidstijdverkortening vanaf 45 jaar en de toekenning van een activiteitspremie. De werkgevers gingen met dit voorstel niet akkoord. Uiteindelijk werd door het kabinet van Welzijn voorgesteld dat de werkgevers zelf een tegenvoor-

stel zouden formuleren. Dit voorstel is er nooit gekomen.

Nogmaals geen overleg

Het verwonderde ons dan ook te vernemen dat de Vlaamse regering de knoop doorgehakt heeft en een aantal uitvoeringsbesluiten heeft getroffen, waarbij het akkoord van de vakbonden niet werd afgewacht.

Het is duidelijk dat Inge Vervotte, alvorens het Vlaamse niveau te ruilen voor het federale en daar minister van Ambtenaren en Overheidsbedrijven te worden, nog vlug een pluim op haar hoed wenste te steken door de publicatie van uitvoeringsbesluiten voor de lokale besturen. Ook zij ligt blijkbaar niet wakker van syndicaal overleg. Kwam zij niet van het ACV?

Nieuwe borstels...

Ondertussen schreven wij de nieuwe minister van Welzijn, Volksgezondheid en Gezin, Steven Vanackere (CD&V), aan om dan toch minstens wat afspraken te maken over de toepassing van de gepubliceerde besluiten. Hij meldde ons recentelijk dat hij dat binnenkort zal doen. We kijken hiernaar uit.

Mil Luyten



Politie

Onderhandelingen over nieuw akkoord vlotten niet

In de loop van 2007 dienden we een eisenmemorandum in voor het operationeel en Calog-personeel van de politiediensten. Door de perikelen rond de regeringsvorming, het lang uitblijven van een nieuwe bewindsploeg en dus ook de aanduiding van een nieuwe minister van Binnenlandse Zaken werd het in gemeenschappelijk front ingediende memorandum bevroren.

Minister volgt zichzelf op

Na het aantreden van de overgangsregering voerde ACOD de druk opnieuw op om de besprekingen aan te vatten. Uiteindelijk hebben we moeten wachten tot half februari vooraleer minister Dewael (Open Vld) bereid was om ons eisenmemorandum te agenderen in het onderhandelingscomité. Dit is een heel eigenaardige situatie gezien Patrick Dewael zichzelf opvolgde als minister van Binnenlandse Zaken en dus uiteraard heel goed de problematiek van de politie-eisen kent.

Tijd winnen?

Bij de start van de onderhandelingen hebben we echter moeten vaststellen

dat er geen politiek verantwoordelijke aanwezig was op de vergadering. Bovendien was de aangestelde voorzitter niet behoorlijk gemachtigd om de onderhandelingen te voeren en bindende afspraken te maken met de vakbonden. Het enige wat de waarnemend voorzitter deed was vragen om ons eisencahier nader toe te lichten. Ook dit is heel eigenaardig gezien onze eisen reeds lang bekend zijn bij alle betrokken actoren. Het was duidelijk dat dit initiatief van de voorzitter enkel de bedoeling had om ons bezig te houden en tijd te winnen.

Blijkbaar is dit de tactiek van de huidige regering om de volgende regering, die aangekondigd werd rond Pasen, niet in moeilijkheden te brengen. Gezien deze situatie hebben we gesteld dat het syndicaal statuut termijnen voorziet waarbinnen de onderhandelingen dienen afgesloten te worden. In dit geval dienen de onderhandelingen over het eisenmemorandum afgesloten te zijn tegen 13 maart 2008.

Ons eisenmemorandum

Ter informatie geven we nogmaals de belangrijkste topics van ons eisenme-

morandum:

- perequatie pensioenen voor 2001
- vakantiegeld
- maaltijdcheques
- herwaardering wijkagent
- eindejaarspremie
- anciënniteit – deeltijdsen
- uitvoering oude beloften, opgenomen in protocols.

Wat nu?

We hebben de voorzitter van de vergadering de volgende boodschap meegegeven voor de minister van Binnenlandse Zaken: indien er geen antwoorden komen op onze vragen en onze eisen, zullen we ons samen met alle andere vakbonden beraden over een te volgen syndicale strategie. Indien de overheid inderdaad totaal niet ingaat op onze eisen, dan kunnen we immers niet anders dan onze leden en militanten oproepen om op een gepaste manier te reageren.

Mil Luyten

Militant in de kijker

Juri Luyten paramedisch werker CLB Kempen (GO!)

Hoe ben je in het CLB terechtgekomen?

Juri Luyten: "Eigenlijk heel toevallig: via een bevriend koppel van mijn ouders. De man was verpleger in een PMS-centrum. Ik zat toen in mijn laatste jaar van het middelbaar en wist niet wat ik wilde gaan studeren. Die verpleger zei toen: 'Juri, als je de job van je leven wilt, moet je sociaal verpleger worden en bij het PMS gaan werken'.

En zo gebeurde het. Ik ging naar het Hoger Rijksinstituut voor Paramedische Beroepen in Mechelen om sociaal verpleger te worden. De schoolkeuze werd bepaald door mijn ouders: ik kom namelijk uit een gemeenschapsnest. Na mijn afstuderen heb ik zo goed als onmiddellijk werk gevonden binnen de PMS-sector. Eerst PMS Turnhout, dan PMS Hasselt, vervolgens PMS Brasschaat om uiteindelijk weer in het CLB Kempen GO! terecht te komen. Mijn ouders hebben in het onderwijs gestaan en waren lid van de ACOD, wat mijn zoektocht naar werk binnen het PMS toen op zijn minst wat vergemakkelijkt heeft."

Hoe verloopt de samenwerking tussen het CLB-team en het onderwijzend personeel sinds de invoering van het CLB-decreet? Hoe verloopt de evolutie in de taakbelasting van de CLB-medewerkers?

Juri Luyten: "Over het algemeen is deze samenwerking heel gemoedelijk en gebaseerd op wederzijds begrip. Het enige moeilijke is een goed evenwicht te vinden tussen de eerstelijns- en de tweedelijnswerking. Er wordt verwacht dat we tweedelijns werken, maar het is toch niet mogelijk te blijven ondersteunen?

De meeste scholen en CLB-medewerkers willen effectief samen dingen doen. Meer dingen doen samen met de scholen, de ouders en vooral met de leerlingen is de beste manier om drempelverlagend te werken, denk ik. Er wordt veel te veel overlegd in vergaderingen, werkgroepen, verbeterprojecten, nascholingen, gezondheidsbeleid,

GOK/zorg enzovoort. Ook de administratieve druk qua registratie van alles wat je doet, zorgt ervoor dat je minder met de leerlingen kan bezig zijn. Tenslotte zijn we toch een centrum voor leerlingbegeleiding, maar die naam kan binnen enkele jaren misschien ook weer veranderd worden? Het zou een goede zaak zijn de CLB's en de scholen niet telkens met nieuwe dingen te belasten. Het ene is nog niet goed en wel gestart, of het wordt al vervangen door iets anders of er komt gewoon nog iets bij. Ik denk dat ze de situatie beter eens een aantal jaren laten zoals het is, om dan te kijken wat het opgeleverd heeft."

Hoe staat de CLB-medewerker tegenover de conceptnota 'Leerzorg' van minister Frank Vandenbroucke?

Juri Luyten: "Over dit ongelooflijk ambitieuze leerzorgkader en vooral over de haalbaarheid ervan wordt momenteel druk overleg gepleegd binnen de centra. Onze bedenkingen worden vervolgens aan de desbetreffende stuurgroep(en) doorgegeven. Ik denk dat er momenteel nog te veel vraagtekens zijn over de manier waarop de leerlingen ingedeeld worden in de zorgniveaus en clusters. En welke extra taakbelasting brengt dit met zich mee? Welke extra middelen/personeelsleden worden voorzien? Blijft een bepaald onderwijsniveau gegarandeerd? En hoe zit het met de druk van scholen en ouders bij de inschaling van de leerlingen door het CLB? Onze CLB-opdracht wordt blijkbaar opnieuw volledig hertekend."

Wat motiveerde je om te militeren binnen onze organisatie?

Juri Luyten: "Gezien het feit dat mijn ouders jarenlang lid waren en de hulp die ik via die weg kreeg in de zoektocht naar een passende job, was het voor mij vanzelfsprekend lid te worden van de ACOD.

Later werd mij gevraagd syndicaal afgevaardigde te worden binnen het CLB. Ik wilde dit doen, niet omwille



van mijn kennis op het vlak van wetgeving, maar eerder uit een zeker rechtvaardigheidsgevoel."

Hoe verloopt de syndicale werking binnen het CLB Kempen GO!?

Juri Luyten: "Zeer kameraadschappelijk. In ons CLB werken ongeveer 30 personeelsleden. Elke discipline is vertegenwoordigd door een afgevaardigde, dat betekent 3 afgevaardigden voor 30 personeelsleden. Vóór het basiscomité samenkamt, is er overleg tussen de afgevaardigden. Tijdens de basiscomités proberen wij zo goed mogelijk de standpunten van de ACOD te vertegenwoordigen, wat betekent dat we opkomen voor onze leden, de CLB-medewerkers."

Met welke problemen word je meestal geconfronteerd?

Juri Luyten: "Werkgebiedsverdeling en het al dan niet openstellen van vacatures zijn belangrijke zaken die regelmatig voor discussie zorgen. Maar vaak gaat het over de manier waarop dingen gezegd of aangepakt worden. De inbreng van de veldwerkers bij het nemen van zulke belangrijke beslissingen, is zeer belangrijk. Je moet kunnen reken op wederzijds begrip.

Het niet of moeilijk kunnen combineren van werk en gezin is ook een veelgesteld probleem. Vanuit de vakbond kunnen we raad geven over de prachtige systemen die er bestaan, zoals ouderschapsverlof, loopbaanonderbreking, aanmoedigingspremies enzovoort. Bij problemen wordt meestal contact opgenomen met een persoon binnen de ACOD, die ons steeds bijstaat om een oplossing voor het probleem te zoeken."

Financiering leerplichtonderwijs

Werkingsmiddelen worden verhoogd maar niet voor alle scholen

Het akkoord dat minister Frank Vandebroucke (sp.a) en de inrichtende machten hebben bereikt over de financiering van het leerplichtonderwijs, betreft enkel de werkingmiddelen. De ACOD wil dit in een ruimere context plaatsen.

Het aspect van de personeelsomkadering komt niet aan bod in het voorstel van de minister, maar het is evident dat dit thema, nog meer dan de werkingmiddelen, onze aandacht opeist.

Voor de ACOD is het cruciaal dat het onderwijsbudget gekoppeld wordt aan het bruto binnenlands product (BBP) en dat het welvaartsvast is. Bovendien moet het onderwijsbudget minimaal 7% van het BBP bedragen. Vandaag bereiken we nog geen 4,5%. De ACOD waardeert de financiële injectie van 120 miljoen euro, maar stelt tegelijk vast dat dit nog steeds onvoldoende is om een belangrijke stap te zetten in de richting van de 7%.

Daarnaast blijft de ACOD van mening dat een onderwijsverschaffer slechts gefinancierd kan worden als hij aan een aantal deugdelijkheidscriteria voldoet, namelijk:

- de school staat open voor alle leerlingen zonder onderscheid van herkomst, taal, geslacht, levensbeschouwing of geaardheid;
- de school aanvaardt de door de overheid opgelegde minimumdoelen, organisatie-, beheers- en bestuursstructuren;
- de school moet streven naar een actief methodisch pluralisme en
- de school respecteert de centraal vastgelegde rechtspositie van het personeel.

Indien een inrichtende macht ervoor opteert af te wijken van één van de bovenstaande criteria, heeft zij geen recht op financiering door de overheid.

Werkingsmiddelen

De ACOD betreurt het dat de minister niet is ingegaan op de vraag om de werkelijke kostprijs voor de school per leerling te bepalen. Dit zou impliceren dat

nieuwe, opgelegde taken (bijvoorbeeld in verband met veiligheid) worden opgenomen in de financiering van het onderwijs. Opnieuw wordt vertrokken van een gesloten enveloppe, een financieel keurslijf dat opgelegd wordt door budgettaire motieven. Deze motieven houden geen rekening met de werkelijke noden van de scholen.

Daardoor kunnen wij niet weten of de toegekende werkingmiddelen zouden moeten volstaan voor een comfortabele werking. Het is de ACOD dus niet duidelijk of de druk op het personeel om via allerlei kanalen bijkomende (financiële) middelen te werven, voor de school eindelijk kan afnemen of zelfs helemaal verdwijnen. Voor de ACOD moet de overheidsfinanciering voldoende zijn, zodat 'vrijwillige' benefietacties (eetdagen, fuiven en dergelijk meer) overbodig zijn. De ACOD gaat ervan uit dat door de bijkomende middelen deze acties in de scholen veelal niet meer nodig zijn. Voor deze acties wordt vaak het voltallige personeelskorps opgevorderd, dat tegen wil en dank moet deelnemen.

Nieuw financieringssysteem

De ACOD vindt het een belangrijke verdienste van de minister dat bij de verdeling van de werkingmiddelen rekening wordt gehouden met de kenmerken van de leerlingen. De sociale achtergrond van de leerlingen bepaalt in belangrijke mate hun noden en verantwoordt de ruimere financiering van deze leerlingen.

Wél vindt de ACOD dat de minister nog niet ver genoeg gaat. De bandbreedte van 14% en 10% (oplopend naar 15,5% en 11%) vinden wij onvoldoende. Bovendien gebeurt ook hier de financiering vanuit een gesloten systeem in plaats vanuit de werkelijk vastgestelde noden.

De verhoging van het budget en de wijze waarop het verdeeld wordt, hebben in het basisonderwijs voor alle inrichtende machten een verhoging van het werkingbudget tot gevolg. De ACOD benadrukt dat voor de schoolbesturen

die een eigen inbreng hebben in hun onderwijs, het niet kan dat de bijkomende middelen van de Vlaamse overheid gebruikt worden om de eigen middelen te verminderen. Het globale budget dat aan onderwijs besteed wordt, moet effectief met de vooropgestelde 120 miljoen euro stijgen.

Objectieve verschillen

In de discussienota stelde de minister voor om 7,5% meer toe te kennen aan de instellingen die meerdere levensbeschouwingen aanbieden. Vervolgens resulteerde dit in 7,5% voor alle objectieve verschillen. In het bereikte akkoord is nog steeds sprake van deze 7,5%. Nu wordt deze opgesplitst in 3% voor het GO!, omwille van de verplichting om de vrije keuze te garanderen, en 4,5% voor het officieel onderwijs, omwille van de verplichting meerdere cursussen levensbeschouwing aan te bieden.

De ACOD vindt de toekenning van de 3% bijkomende middelen voor de vrije keuze een slechte werkwijze. Gezien de garantie van de vrije keuze een verplichting is die het GO! opgelegd krijgt door de Vlaamse overheid, moet deze overheid in de middelen voorzien om deze opdracht waar te maken. We zijn ervan overtuigd dat de verhouding tussen de middelen om de vrije keuze te garanderen en het leerlingenaantal eerder omgekeerd evenredig is. In het huidige voorstel gebeurt de toekenning van middelen omwille van de vrije keuze recht evenredig met het aantal leerlingen in het GO!. De verlaging van 7,5% naar 4,5% voor de middelen om de verschillende levensbeschouwingen aan te bieden, is voor de ACOD onverklaarbaar en onaanvaardbaar.

Verdeling van middelen

De toewijzing van de middelen gebeurt in het gesubsidieerd onderwijs aan de inrichtende macht, terwijl in het GO! het systeem van de dotaties behouden blijft.

De ACOD zal erop toezien dat de wer-



kingsmiddelen maximaal in de scholen terechtkomen. Voor het GO! betekent dit dat zowel de Raad van het GO! als de scholengroepen de nodige transparantie aan de dag moeten leggen, om aan te geven welke middelen op welk niveau worden besteed. De voorafname moet zo minimaal mogelijk zijn om de middelen in de scholen zo maximaal mogelijk te maken.

De middelen toegekend om de vrije keuze te garanderen (3%), moeten centraal beheerd en verdeeld worden. Dit geld moet ook in de scholengroepen worden gebruikt voor de instellingen die effectief deze vrije keuze moeten garanderen. De 3% extra wordt wél berekend voor iedere GO!-leerling, maar mag niet in iedere instelling als verworven worden beschouwd.

Ook voor de andere inrichtende machten zal de ACOD nagaan of de middelen terechtkomen waar ze gegenereerd worden. Het zijn immers de scholen die door de inspectie van de Vlaamse Gemeenschap gecontroleerd worden of ze de verwachtingen hebben ingelost.

De instellingen die omwille van de kenmerken van hun leerlingen een hogere financiering krijgen, moeten deze financiering ook effectief krijgen. Het kan niet dat onder het mom van solidariteit de noodzakelijke middelen om de sociale segregatie tegen te gaan, gebruikt worden om scholen in stand te houden die door hun selectieve instroom niet over voldoende middelen beschikken.

Basisonderwijs en secundair onderwijs

De financiële injectie in het basisonderwijs zorgt ervoor dat geen enkele school in het nieuwe systeem minder middelen genereert dan vroeger. ACOD is tevreden dat de aanzienlijke verhoging van de middelen ervoor zorgt dat alle scholen in het basisonderwijs erop vooruitgaan.

De ACOD is echter absoluut niet tevreden over de resultaten van het nieuwe systeem in het secundair onderwijs. Door de beperkte bijkomende financiële injectie slaagt de overheid er niet in alle instellingen in het secundair onderwijs meer middelen te garanderen. Het uitdovende transitiefonds voor het GO! is enkel een doekje voor het bloeden.

De ACOD gelooft, in tegenstelling tot de minister, niet in de mogelijkheid dat

de scholen door een wijziging in hun leerlingenpopulatie het verlies alsnog kunnen opvangen. We zijn ervan overtuigd dat de meeste scholen die het slachtoffer zijn van het nieuwe financieringssysteem, vandaag al de sociale mix weerspiegelen van de regio waarin ze gevestigd zijn. Het is niet realistisch te denken dat scholen leerlingen werven met als doel een betere financiering te bekomen. Een aantal van de leerlingenkenmerken wordt pas duidelijk op het ogenblik dat de leerling ingeschreven is. We kunnen ons niet voorstellen dat bij intakegesprekken met ouders en leerling gevraagd wordt naar het diploma-niveau van de moeder en of men al dan niet een schooltoelage ontvangt. Het kenmerk van de statistische sector kan de school helemaal niet vooraf interpreteren.

Voor het secundair onderwijs van het GO! zou ongeveer één instelling op drie minder middelen genereren dan voorheen. ACOD is hierover zeer onstemd, maar stelt vast dat de Raad van het GO! toch akkoord is gegaan met deze nieuwe financiering. Dit geeft aan dat de Raad dit als het maximaal haalbare heeft ingeschat.

Conclusie

Voor de ACOD is het essentieel dat tegenover gelijke financiering ook gelijke plichten staan. Deze plichten moeten niet enkel op papier staan, maar ook in de praktijk gerealiseerd worden.

Daarnaast is het voor de ACOD onbegrijpelijk dat in het nieuwe systeem een belangrijk aantal scholen van één bepaald net het op termijn met minder middelen moet stellen. Voor het basisonderwijs is de ACOD tevreden over het nieuwe financieringssysteem, voor het secundair onderwijs beoordelen we het systeem als onvoldoende. Een even grote input als in het basisonderwijs kan aan dit euvel verhelpen. Een Vlaamse regering die jaar na jaar de overschotten opstapelt (ieder jaar opnieuw een overschot realiseren is volgens ons de definitie van 'recurrent') en die binnenkort schuldenvrij is, moet deze inspanning zeker kunnen leveren.

Raf De Weerd

Vaste benoemingen Melding vóór 1 april!

Werdu op 1 januari 2008 vast benoemd? Gefeliciteerd. We raden u wel aan de administratieve afhandeling van de benoeming nauwgezet op te volgen.

Termijn

De inrichtende macht moet elke vaste benoeming meedelen aan het departement Onderwijs, uiterlijk drie maanden na de ingangsdatum van de benoeming. Concreet betekent dit dat de vaste benoemingen die ingaan op 1

januari 2008, vóór 1 april 2008 moeten worden meegedeeld.

Vorm

Voor scholen die via Edison met het ministerie van Onderwijs communiceren, volstaat een zending van de opdracht via een RL-1. Deze RL-1 moet het volledige nieuwe opdrachtenpakket bevatten, waarbij de opdracht waarvoor het personeelslid vast benoemd is met ATO4 (administratieve toestand 4 =



**decreet rechtspositie*

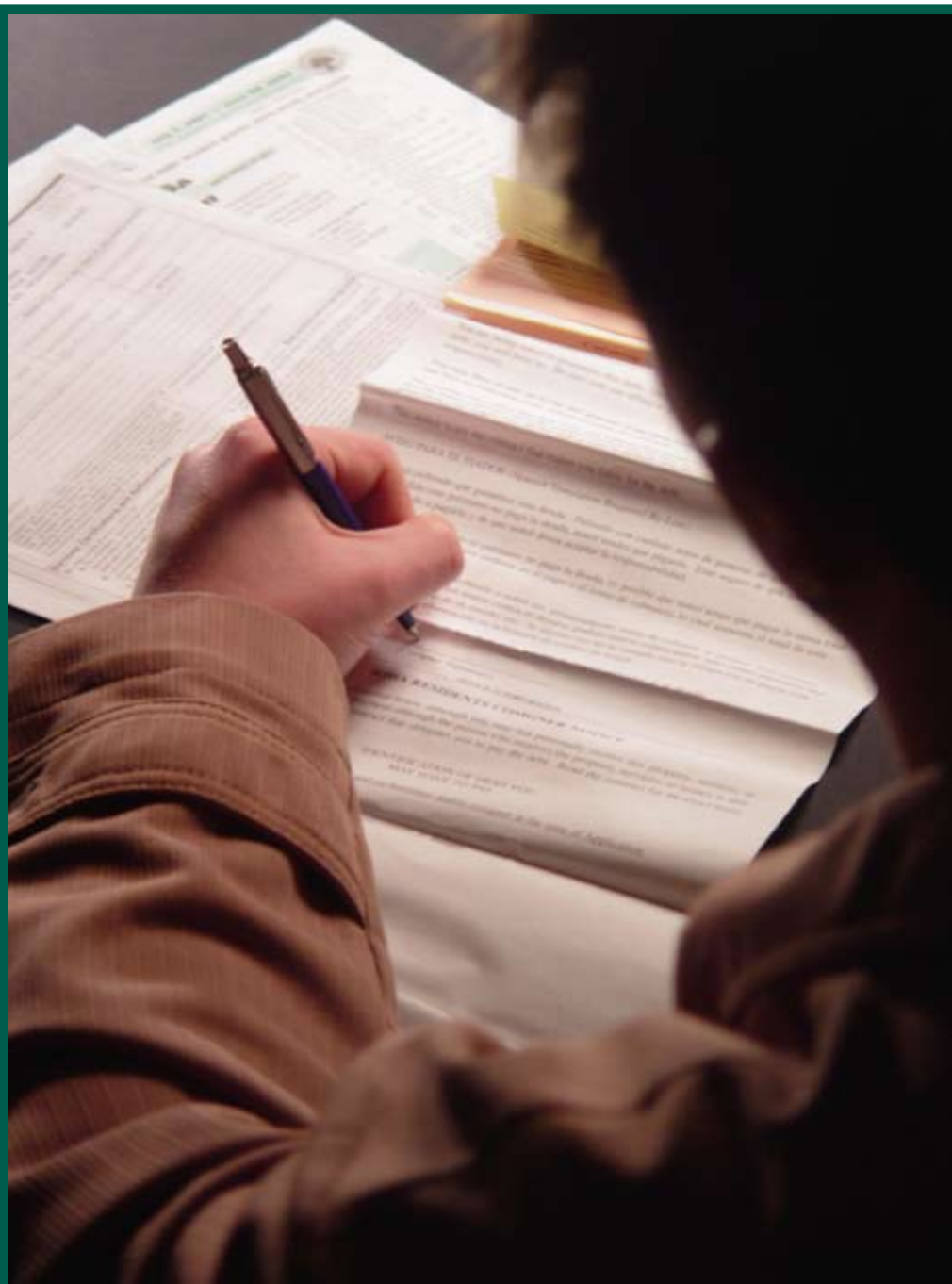
vast benoemd) wordt aangeduid. Scholen die niet elektronisch communiceren met het ministerie van Onderwijs, moeten gebruik maken van de voorgeschreven formulieren. De inrichtende macht is verplicht om de vaste benoeming aangetekend te melden via een PERS 13 of PERS 14 met de bijhorende documenten.

Ons advies

ACOD Onderwijs raadt haar leden aan om naar aanleiding van hun benoeming op 1 januari 2008 een kopie van de zending (RL-1) en van de bevestiging van de zending door het departement op te vragen op het schoolsecretariaat. Zo weet u dat het schoolsecretariaat uw benoeming tijdig heeft doorgestuurd. Zodra het departement uw benoeming heeft goedgekeurd, zal u dit merken aan uw wedde. Het nettobedrag zal een beetje hoger zijn, omdat de afhouding voor de sociale bijdrage (3,5% VGZ + 7,5% FOP) 11,05% bedraagt in plaats van de 13,07% RSZ die wordt afgehouden bij tijdelijke medewerkers.

Georges Achten

Contactpersoon Onderwijs:
de auteur van het artikel
Tel.: 02/508.58.80
e-mail: hugo.deckers@acod.be



Studiedag 'Participatie en diversiteit'



Eind november 2007 organiseerde ACOD Onderwijs een buitengewoon congres, als voorbereiding op het vierjaarlijkse statutair congres van mei 2008. De realisatie van een openbaar, democratisch en emancipatorisch onderwijs stond daarbij centraal. In de congresbrochure komen diversiteit, gelijke kansen en participatie ruim aan bod. Daarom vond op 31 januari 2008 in Brussel een interne studiedag plaats rond participatie en diversiteit in het onderwijs.

De survey 'Gelijke Kansen' (2006) van het Steunpunt Gelijkekansenbeleid toont duidelijk aan dat vrouwen in het onderwijs een grote inhaalbeweging hebben gemaakt, maar dat holebi's en vooral kansarmen en allochtonen nog lang niet dezelfde kansen krijgen. De mythes van de gelijke kansen en de participatie aan het beleid trokken de aandacht van de Commissie Interculturalisme van ACOD Onderwijs. Kansarmoede is immers de belangrijkste indicator van ongelijke kansen in het onderwijs en de beperkte vorm van participatie in diverse organen en raden. Deze commissie zocht de voorbije maanden vooral naar mechanismen die gelijke kansen en een democratische werking in het onderwijs in de weg

staan. Uit deze zoektocht ontstond de werkgroep Participatie & Diversiteit, die het lijvige document 'Participatie en diversiteit in een openbaar, democratisch en emancipatorisch onderwijs' heeft klaargestoomd.

Speerpunten

Tijdens de studiedag van 31 januari stelde Willy Vermorgen, voorzitter van ACOD Onderwijs, dit document aan de talrijke aanwezigen voor. Het document wil een eerste aanzet zijn tot de behandeling van deze complexe problematiek binnen een verdere democratisering van het onderwijs. Het uitvoerend bestuur van ACOD Onderwijs wil dit de komende periode verder bespreken en uitdiepen, vooraleer het als ACOD-standpunt naar buiten wordt gebracht.

John De Plecker, raadgever van minister Frank Vandenbroucke (sp.a), gaf vervolgens een overzicht van de 'Tienkamp voor gelijke onderwijskansen', een aantal speerpunten binnen het onderwijsbeleid. Eens te meer stelt de minister vast dat het Vlaamse onderwijs in het algemeen heel sterk presteert, maar dat er een grote kloof bestaat tussen de best presterende en de zwakste leerlingen. Ook valt het op dat de taal

en de socio-economische achtergrond van de leerlingen in Vlaanderen meer dan elders bepalend zijn voor de onderwijskansen.

Fetisj

Tot slot maakte Hatim El Sghiar, wetenschappelijk medewerker van het Centrum voor Mediacultuur en Communicatietechnologie van de KU Leuven, een balans op van het thema 'Diversiteit, gelijke kansen en participatie'. Een balans die, vanuit zijn eigen ervaring en betrokkenheid, niet altijd zo positief is. Terwijl ACOD het heeft over mythes, had hij het over fetisjen, onder meer 'de fetisj van de taal'. Taal is belangrijk in het opvoedingsproces, maar de (onderwijs)taal is niet bepalend: in een globaliserende wereld zijn alle talen belangrijk.

El Sghiar stelt ook de individuele verantwoordelijkheid in vraag van de ouders, de leerkrachten, de allochtone leerling en de allochtone verenigingen en gemeenschappen, alsook de rol en verantwoordelijkheid van de vakbonden. Terecht een thema dat wij in de toekomst moeten onderkennen.

Fred Braeckman



Nieuws uit de sector

Uradex krijgt nieuwe vergunning

Uradex zou nu toch een nieuwe vergunning zal krijgen om de naburige rechten te beheren. Het is wel nog wachten op de publicatie van het ministerieel besluit. Aan de inning zijn trouwens (nog voorlopig onbekende) voorwaarden verbonden. Uradex staat nog steeds onder voorlopig bewind, de Raad van bestuur 'slaapt'. Tijdens een algemene vergadering op 16 juni 2008 kan dan een nieuwe Raad van Bestuur gekozen worden. We roepen onze militanten op om hun kandidatuur te stellen, opdat er een goed bestuur zou zijn voor de toekomst.

Naast Uradex meldt ook Belartis zich aan. Deze vennootschap met vooral vedetten of agenten van vedetten onder de vleugels van Sabam (auteurs) en Agicoa (audiovisuele producenten) wil eveneens het repartitiewerk doen. Ten laatste in juni zou bekend moeten zijn of zij ook een vergunning zullen krijgen.

In december 2007 heeft Uradex grote sommen uitbetaald aan de musici lichte muziek, bedragen vanaf 1996 tot 2005. Dit gegeven veroorzaakt wel enkele problemen: hoe zal de fiscus deze bedragen beschouwen? Wat met musici die periodes werkloos zijn en van wie de bedragen voor de rechten beschouwd worden als 'commerciële inkomsten'? ACOD is al gestart met een politieke ronde om deze problemen onder de aandacht te brengen. Tot nu toe zijn er geen pasklare antwoorden, noch oplossingen.

VRT Nieuw collectief akkoord rechten uitvoerende kunstenaars en auteurs

Vanaf 1 januari 2008 worden de bedragen voor de rechten voor uitvoerende kunstenaars opgetrokken met 6,6% voor de naburige rechten in de VRT. Tot deze ophoging is besloten naar aanleiding van het gebruik via digitale tv en internet. De rechten die normaal door een beheersvennootschap worden beheerd, werden uiteraard niet afgestaan. Het gaat over de privékopie, de billijke vergoeding, kabelrechten en verhuur en leenrecht. Er werd ook voorzien dat de rechten kunnen worden uitbetaald via een beheersvennootschap, wat de zaken fiscaal zeker duidelijker zou maken. De beheersvennootschap zou ook direct kunnen beschikken over de nodige informatie over de programma's die werden gemaakt en uitgezonden. ACOD Cultuur zal gesprekken aangaan met de erkende beheersvennootschappen over deze nieuwe mogelijkheid. Voor de auteurs zijn er ook veel meer rechten gevrijwaard ten opzichte van het vorige akkoord.

Wie de teksten wil nalezen, kan terecht op onze website, www.acodcultuur.be.

Audiovisuele sector Onderhandelingen hopelijk afgerond

Reeds enkele jaren is ACOD aan de slag om in de audiovisuele sector (paritair comité 227) tot akkoorden te komen. Na de goedkeuring van de functieclassificatie moeten daar nog lonen voor worden bepaald. Er bestaan zes klassen en evenveel niveaus. Het is absoluut geen makkelijke oefening, gezien de lonen vroeger bepaald werden door het paritair comité 218 (Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor Bedienden). Daar liggen de lonen zeer laag en zijn er slechts vier klassen. Het gaat uiteraard steeds over minimumlonen die moeten worden betaald. In de praktijk zullen de lonen voor bepaalde functies meestal hoger liggen. Na deze oefening komt ook de kwestie van de rechten op tafel.

Contactpersoon Cultuur:

Laurette Muylaert

GSM: 0477/32.38.61

e-mail: laurette.muylaert@acod.be

Reizen Anders Bekeken



Polen (5-13 april 2008)

Tijdens deze busreis komt u meer te weten over Polen tijdens het stalinisme en na de val van de Muur, over de opstand van Warschau (en de rol die de Russen erin speelden), over de Holocaust (waarin Polen een hoofdrol toebedeeld kreeg) en over de schitterende renovatie van industriële archeologie in de filmstad Lodz. Prijs: 689 euro*.



Lyon (1-4 mei 2008)

Ontdek Lyon, een boeiende en onbekende stad, met een lokale Vlaamse gids. Verbaas u in het Musée Gadagne, dompel u onder in de historie van de zijdewevers en maak kennis met de jacquardweverij in La Maison des Canuts. Uiteraard is er ook aandacht voor kunst en cultuur. Een intensieve citytrip van vier dagen. Prijs: 295 euro*.



Cuba (15-26 juni 2008)

Cuba, 'het bevroren paradijs in de tropen', spreekt tot de verbeelding. Onder meer Viñales (dé tabakstreek met het unieke mojote-landschap), een eilandje vlak voor de kust, het Ché-mausoleum in Santa Clara, het koloniale Trinidad, Cienfuegos en de Playa Giron met zijn revolutionaire heroïek staan op het programma. Tussendoor doen we een schenking van medicijnen: solidariteit is belangrijk. Prijs: 1.599 euro*. Mogelijkheid om een extra week in Havana bij te boeken.

* Prijzen onder voorbehoud.

BON

Ja, stuur mij meer informatie over de volgende reizen van Anders Bekeken:

- ☐ Polen Anders Bekeken (5-13 april 2008)
- ☐ Lyon Anders Bekeken (1-4 mei 2008)
- ☐ Cuba Anders Bekeken (15-26 juni 2008)

Naam:

Straat:

Postcode + woonplaats:

Stuur deze bon terug naar Linx+, Watteestraat 10, 1000 Brussel, bel naar 02/289.01.81 of mail naar reizen@linxplus.be. Op www.linxplus.be is alle informatie over de reizen en de andere activiteiten van Linx+ te vinden.

Seintjes

Mechelen

Infonamiddag hospitalisatieverzekering

Op 21 februari 2008 organiseren de vzw Instituut Eduard Meys, de ACOD-gepensioneerden Eduard Meys en Linx+ een infonamiddag over de hospitalisatieverzekering. Die verzekering zou de zorgen van een ziekenhuisopname aanzienlijk moeten verlichten en vele verzekeringsmaatschappijen stellen het ook zo voor. Maar kunnen gepensioneerden nog wel zo'n verzekering afsluiten en hoeveel kost het? Roland Labar van P&V legt uit hoe het werkt en wat de gevolgen zijn.

De infonamiddag begint om 14 uur op het kantoor van de ACOD, Stationstraat 50, 2800 Mechelen. Inschrijven kan tot 15 februari door naam, adres, telefoon en aantal personen door te geven op het telefoonnummer 015/41.28.44.

Bierproefnamiddag

Op 15 maart 2008 organiseren de vzw Instituut Eduard Meys, de ACOD-gepensioneerden en Linx+ een bierproefnamiddag. Marc Struyf opende zijn eigen buurtcafé in een oude bierschuur



en schenkt er onder meer zijn eigen bier Triest.

Samenkomst is voorzien om 12.45 uur aan het gebouw van de ACOD in Mechelen, Stationsstraat 50. We vertrekken om 13.05 uur met de trein naar Kapelle-op-den-Bos. Deelnemers moeten zelf een treinticket kopen. Om 14 uur start de rondleiding, met een wedstrijd bierproeven van 8 bieren en de nodige versnaperingen. Terugkeer is voorzien om 17.48 uur.

Inschrijven kan ten laatste op 7 maart op het telefoonnummer 015/41.28.44, met vermelding van naam, adres, telefoon en aantal personen. Deelname kost 15 euro per persoon, over te maken op het rekeningnummer 878-1171901-36 (met vermelding 'inschrijving bierproefnamiddag').

Daguitstap Borgloon Culinair

Op 17 april 2008 organiseren de vzw Instituut Eduard Meys, de ACOD-gepensioneerden, Linx+ en de SVV een daguitstap naar Borgloon Culinair. Op het programma staan een bezoek aan een fruitbedrijf in een Haspengouwse vierkantshoeve met uitleg over verschillende teeltmethoden, de degustatie van vers appelsap, een middagmaal (varkensribben met bier, appel en Loonse stroop) en een bezoek aan de Borgloonse stroopfabriek en de Kastenroute.

Samenkomst is voorzien om 8 uur aan het gebouw van de ACOD in Mechelen, Stationsstraat 50. We vertrekken om 8.15 uur en keren terug rond 17 uur.

Inschrijven kan tot 6 april op het telefoonnummer 015/41.28.44, met vermelding van naam, adres, telefoon en aantal personen. Deelname kost 35 euro per persoon, over te maken op het rekeningnummer 878-1171901-36 (met vermelding 'Borgloon Culinair').

Limburg

Infovergadering erfenisrechten

Op 11 maart organiseren de gepensioneerden van het gewest Limburg een infovergadering over erfenisrecht. Om 14 uur komt notaris Gilissen uitleggen wie de erfgenamen zijn, of een erfenis aanvaard moet worden, wat een testament is enzovoort.

De vergadering begint om 14 uur en wordt gevolgd door een samenzijn met koffie en taart. Gelieve vóór 5 maart in te schrijven bij Jean Theunis (0486/12.63.20).

Daguitstap Grensland

Op 20 maart gaan de gepensioneerden van het gewest Limburg naar de Grenslandstreek. Om 8 uur vertrekken ze aan het station van Hasselt. In de voormiddag krijgen ze eerst een rondleiding met gids in het Heemkundig Museum van Rijkvorsel. Tussen 12 en 14 uur wordt er geluncht (vrij) in Hoogstraten. In de namiddag is een toer voorzien door het Grensland met stopplaatsen in Meersel-Dreef, de kolonie, Vagebondspad enzovoort.

Terugkeer is voorzien om 19 uur (in Hasselt). De prijs per persoon voor bus en gidsen bedraagt 10 euro. Inschrijven kan door storting op rekeningnummer 878-3022001-55 van de ACOD Gepensioneerden of via Jean Theunis (0486/12.63.20).

Seintjes

West-Vlaanderen

Zitdag gepensioneerden

De eerste donderdag van de maand van 14 uur tot 16 uur is er een zitdag voor de gepensioneerden van ACOD Brugge. Plaats: ACOD (2de verdieping), Zilverstraat, Brugge. Meer inlichtingen via Jan Samson, verantwoordelijke seniorenwerking ACOD Brugge (samson.jan@telenet.be, tel. 050/67.59.20 of gsm 0473/86.17.22).

Infonamiddag gezondheidszorg

Op 7 maart 2008 organiseert de ACOD afdeling Veurne een infonamiddag over de gezondheidszorg voor senioren en 50-plussers. Dirk Laruweere, provinciaal secretaris van S-plus-Bond Moyson, spreekt over 'Gerust oud worden'. De namiddag begint om 14.30 uur in café l'Espérance, Grote Markt 25 in Veurne. Meer info bij Joël Hullaert, tel. 058/31.26.40.

Jaarkalender seniorenwerking Oostende en Gistel

Op de jaarkalender 2008 van de seniorenwerking staat de plaats waar de activiteit doorgaat, vermeld in de linkerkolom. Het bestuur hoopt u te mogen ontmoeten op alle activiteiten in zowel Gistel als Oostende.

Antwerpen

Lentefeest 2008

Op 11 april gaat het Lentefeest van de ABVV-senioren Antwerpen door. Op dit dansfeest onder leiding van de Ricco Zoroh Band en Nicole komt Garry Hagger als speciale gast de feestvierders vermaken. De presentatie en humoristische momenten zijn in handen van clown Rocky.

Het feest begint om 14 uur en vindt plaats in feestzaal Kielpark, Sint-Bernardsesteenweg 113, 2020 Antwerpen. De deuren gaan open om 13.30 uur.

Leden betalen 7 euro in voorverkoop, niet-leden en leden aan de kassa 9 euro. Een drankje en taartje zijn inbegrepen. Kaarten reserveren kan via de ABVV-senioren (tel. 03/220.66.13) of via S-Plus (tel. 03/285.43.20).

Oost-Vlaanderen

Bezoek aan MIAT

Het bestuur van de LRB-gepensioneerden nodigt iedereen uit voor een bezoek aan het Museum voor Industriële Archeologie en Textiel (MIAT) in Gent. Het bezoek vindt plaats op 9 maart vanaf 9.45 uur. Achteraf biedt het bestuur de deelnemers een drankje aan. Graag het secretariaat verwittigen (09/269.93.50) om in te schrijven. Iedereen is welkom.

Gourmetparty

De ACOD-afdeling Wetteren organiseert op 15 maart de jaarlijkse gourmetparty, die plaatsvindt in de zaal van Café 't Wetteraarde op de markt van Wetteren. De activiteit begint om 19 uur. Iedereen is welkom.

Inlichtingen en inschrijvingen bij marc.vanhauwermeiren@skynet.be, tel. 09/369.43.21 of via één van de bestuursleden.



PLAATS	DATUM	ACTIVITEIT
Gistel	12 april 2008	Uitstap Picardie
Oostende Zaal 't Bosjoenk	19 april 2008	Dag van de militant
Oostende Stationsplein	30 april 2008	Gratis seniorenfeest
Oostende	1 mei 2008	1 mei-betoging
Gistel	3 mei 2008	Natuurfietsocht
Gistel Zaal Zomerloos	14 juni 2008	Cabaret
Oostende	20 juni 2008	Uitstap Antwerpen
Gistel	28 juni 2008	Feestmaaltijd
Oostende 't Kasteeltje Zandvoorde	6 september 2008	Sneukel- en cultuurfietsocht
Oostende Start Stationsplein	14 september 2008	Oostende Onderste Boven
Gistel	15 november 2008	Bingo
Oostende	5 december 2008	Seniorenshow