

# Tribune



KREEG DE LOONKLOOF  
MAAR EVENVEEL AANDACHT

Vrouwen verdienen nog altijd 20% minder dan mannen.  
Help mee de loonkloof te dichten op [www.equalpayday.be](http://www.equalpayday.be)



**zij-kant**  
de progressieve vrouwenbeweging

 **#inhershoes**  
**#equalpayday**

## inhoud

<b>inhoud en colofon</b>	<b>2</b>
<b>wedstrijd</b>	<b>2</b>
<b>algemeen</b>	<b>3</b>
<b>spoor</b>	<b>9</b>
<b>tram bus metro</b>	<b>13</b>
<b>de post</b>	<b>14</b>
<b>gazelco</b>	<b>19</b>
<b>telecom</b>	<b>20</b>
<b>federale overheidsdiensten</b>	<b>23</b>
<b>vlaamse overheidsdiensten</b>	<b>26</b>
<b>lokale en regionale besturen</b>	<b>32</b>
<b>onderwijs</b>	<b>35</b>
<b>cultuur</b>	<b>39</b>
<b>agenda</b>	<b>40</b>

## colofon

### Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

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

### Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be



### Redactie:

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

**Eindredactie:** Robin Productions, Aalst

**Vormgeving:** Robin Productions, Els De Waele

**Drukkerij:** Roto Smeets, Brussel

## online

 [www.acodonline.be](http://www.acodonline.be)

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

 @ACOD\_ABVV

## wedstrijd

### Mediamarkt- geschenkbond

#### Winnaars

Myriam Nijskens (Borgerhout), Katelijne Tijsebaert (Drongen), Dimitri Innegraeve (Koolkerke), Robin Van de Berckt ('s-Gravenwezel) en Birger Coulier (Koksijde) winnen een prachtige FNAC-geschenkbond. Zij wisten dat de tweede Grote Parade van Hart Boven Hard en Tout Autre Chose plaatsvindt op 20 maart, dat de commissie-Paulus een plan uittekende om de brandweerdiensten te hervormen en dat de pensioendiensten PDOS en RVP zullen samensmelten.

#### Nieuwe prijs:

### Mediamarkt-geschenkbond

#### Vragen

- Hoe noemt Tony Van den Berghen het plan-Galant voor de Belgische Spoorwegen? Hoe verwoordt hij dat kort en krachtig?
- Bij Defensie zijn mutaties voor militairen niet ongewoon. Wat dreigt er echter nieuw aan te komen op het vlak van mutaties bij Defensie?
- Waartegen vraagt de ACOD concrete preventiemaatregelen en een actieplan bij de Vlaamse Overheid?

#### Antwoorden mailen naar

[chris.camps@acod.be](mailto:chris.camps@acod.be)  
of sturen naar Chris Camps,  
Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel.

Gelieve je adres te vermelden  
bij je antwoorden.

# Als je het mij vraagt Onbekwaamheid regeert het land

**De voorbije maand beheerste vooral het grote gat in de begroting het nieuws. De regering-Michel moet op zoek naar maar liefst 3,2 miljard euro. Was je verbaasd toen dit aan het licht kwam?**

**Chris Reniers:** “Het stond in de sterren geschreven dat dit regeringsbeleid problemen zou opleveren. Erg verbazingwekkend is dat niet. Als je een taxshift doorvoert die je staatshuishouding handenvol geld kost, ondertussen vrolijk belastingvoordelen blijft uitdelen en de fiscale fraudebestrijding zodanig teruggedraait, dat er nog nooit zoveel belastingen ontdoken werden... Elke eerstejaarsstudent in economie had minister van Financiën Johan Van Overtveldt kunnen voorspellen dat uiteindelijk de bodem uit de begroting zou vallen.”

**Wat te denken van de reactie van de minister, die aangaf dat hij zijn belastingdiensten wel zou aanzetten om wat nauwkeuriger te ramen?**

**Chris Reniers:** “Blijkbaar is hij van plan ‘de nodige schikkingen te nemen inzake personeelsbezetting en werkmethodes’ in de hoop dat de inschattingen van de inkomsten in de toekomst dichter bij de realiteit zouden aansluiten. Mag ik een suggestie doen? Meer personeel en middelen, zodat de belastingdiensten eindelijk hun werk opnieuw op een deftige manier kunnen uitvoeren. Maar eigenlijk is zowel hij als de rest van de regering de hoofdverantwoordelijke in dit verhaal. Ze rekenden zich simpelweg en ten onrechte rijk.”

**Opmerkelijk ook, aangezien minister Van Overtveldt in het verleden een journalist was die bekend stond om zijn kritische houding ten aanzien van regeringen die geen begrotingsdiscipline toonden.**

**Chris Reniers:** “Wat zou hij gezegd hebben indien een dergelijk gat was opgedoken in de begroting van een regering waarin bijvoorbeeld ook socialisten zetelden? Hij zou moord en brand schreeuwen, over slecht bestuur spreken en het onverantwoord beleid aanklagen. Maak nu eens de balans tussen de verwezen-

lijking van de regering-Di Rupo en de regering-Michel. De laatste heeft er enkel voor gezorgd dat de overheidsschuld steeg en het gat in de begroting toenam. En op sociaal vlak is er niets te bekennen, integendeel. De zwakkeren betalen meer, de rijken worden intussen ontzien.”

**Verwacht je nog meer besparingen in de openbare sector?**

**Chris Reniers:** “De openbare diensten hebben al meer dan hun deel betaald. Nog verder snijden in de openbare sector en in de sociale zekerheid zal niet aanvaard worden. Niet door de vakbonden en ook niet door de man en de vrouw in de straat. Die hebben sinds het aantreden van de regering al ruim 6 miljard euro betaald via de indexsprong en besparingen in de sociale zekerheid. 3,5 miljard euro komt van de uitkeringsgerechtigden en 2,7 miljard euro van de werknemers. Waar is dat geld nu gebleven?”

**Na afloop van een vergadering van het Comité B bleek dat minister van Ambtenarenzaken Vandeput niet langer van plan is de ACOD uit te nodigen voor informeel overleg. Is dit een nieuwe strategie om vakbonden monddood te maken?**

**Chris Reniers:** “Tja, daar lijkt het wel wat op. De ACOD ging tijdens die bewuste vergadering niet akkoord met een voorstel rond een hervorming van het statuut van de ambtenaren. We gaven dat beleefd te kennen, omdat we de belangen van het overheidspersoneel voor ogen hebben. Blijkbaar is dat slecht gevallen, want voor informeel overleg rond interim-arbeid in de openbare sector werd de ACOD, in tegenstelling tot onze andere vakbondscollega's die wel akkoord gingen met het voorstel, niet uitgenodigd. De houding van de minister is toch beschamend voor onze democratische samenleving? Evolueren we zo naar Turkse toestanden, waar een president een kritische krant intimideert en uiteindelijk overneemt om ze monddood te maken? Staat dit onze vakbonden te wachten wanneer ze zich kritisch opstellen voor het regeringsbeleid?”



Chris Reniers - Voorzitter ACOD

**Internationale studies tonen nochtans het belang aan van sterke vakbonden en sterke openbare diensten voor een samenleving.**

**Chris Reniers:** “Inderdaad, zelfs organisaties zoals de OESO en het IMF – die toch niet bekend staan om erg ‘linkse’ standpunten – geven in een studie toe dat waar vakbonden sterk staan, dat het welzijn van de burgers, de werknemers én de bedrijven ten goede komt. En ook uit een andere Europese studie blijkt dat sterke openbare diensten bevorderlijk zijn voor de welvaart van de burgers. Ze werken immers herverdelend en waarborgen zo in een eerste fase de koopkracht van de burgers. Het kortwieken van zowel vakbonden als van openbare diensten is dus het onverstandigste wat je kan doen.”





## Interview met Tony Van den Berghen "Het plan-Galant is een budgettaire wurggreep voor de Belgische Spoorwegen"

*Op het eerste gezicht lijkt de sociale rust bij de Belgische Spoorwegen teruggekeerd. Intussen wordt er wel druk onderhandeld over een nieuw sociaal akkoord en over het plan-Galant. Tony Van den Berghen, voormalig directeur-generaal Human Resources van de Belgische Spoorwegen én ACOD-lid, maakte de voorbije decennia de hervorming van onze spoorwegmaatschappij van op de eerste rij mee. Hij laat zijn licht schijnen op verleden, heden en toekomst.*

*Je hebt een lange carrière bij de Belgische Spoorwegen achter de rug. Die gaf je de kans om alle aspecten van het openbaar bedrijf te leren kennen.*

**Tony Van den Berghen:** "In 1973 ging ik aan de slag als burgerlijk ingenieur in de Centrale Werkplaats van Mechelen. Ik kreeg er de leiding over de werkplaats van de elektrische motorrijtuigen. Van meet af aan was het een zeer diverse job. Ik kwam in aanraking met zowel technische, organisatorische als personeelsgebonden materies – dus ook met de vakbonden. Na een herstructurering verhuisde ik in 1987 naar Gent als adjunct van de districtsdirecteur voor het District Noord West. Ik werd er verantwoordelijk voor de afdeling Algemene Zaken, met personeel, boekhouding, veiligheid, communicatie en investeringsbudget als bevoegdheid."

*Je week dus af van je oorspronkelijke technische opleiding en hield je meer bezig met een variatie van thema's?*

**Tony Van den Berghen:** "Ik ben zeer blij dat ik die kans gekregen heb, want het was buitengewoon boeiend. Toen ik in 1990 zelf directeur werd van het District Noord Oost, was ik plots verantwoordelijk voor bijna 8000 medewerkers. Ik overzag de aspecten transport, materieel, infrastructuur, en marketing en verkoop. Eigenlijk had ik op dat moment de leiding over een kleine regionale NMBS. En aangezien ik door de jaren heen wel beslagen was geworden in personeelsmateries en goede relaties onderhield met zowel vakbonden als politieke verantwoordelijken, vond men

mij wel geschikt als personeelsdirecteur in de centrale zetel. Zo werd ik in 2002 uiteindelijk directeur-generaal HR in de toen nog unitaire NMBS. Dat zou ik blijven tot mijn pensioen in 2011.”

**Tijdens je carrière van bijna 40 jaar heb je de Belgische Spoorwegen enorm zien veranderen. Hoe kijk je aan tegen de vele hervormingen en herstructureringen?**

**Tony Van den Berghen:** “De eerste grote hervorming die ik meemaakte, was in 1987, toen ik naar Gent verhuisde. De NMBS werd toen regionaal opgedeeld in vijf districten onder een centrale koepel. Elk district had flink wat autonomie op het vlak van bijvoorbeeld investeringen en personeelszaken. Die hervorming was eigenlijk een rechtstreeks gevolg van de introductie van consultants bij de NMBS, door toenmalig minister van Verkeer Herman De Croo. Consultants waren toen een volledig nieuw gegeven voor ons. Sindsdien zijn ze nooit meer weggeweest en volgden ook de hervormingen zich in een steeds sneller tempo op.”

**Wat vind je van het werk van de consultants bij de Belgische Spoorwegen?**

**Tony Van den Berghen:** “Ze hebben wel vaak slimme plannen, maar in de praktijk zijn die niet altijd zo eenvoudig toe te passen als ze het tijdens hun presentaties voorstellen. Ze kennen vaak onvoldoende het terrein om de gevolgen en de werkbaarheid te kunnen inschatten.”

**Zie je een rode draad in die hervormingen en herstructureringen door de jaren heen?**

**Tony Van den Berghen:** “De rode draad is de opdeling van de vroegere monolithische structuur. De hervorming van 1987 zorgde voor een zekere regionalisering waarop later volledig is teruggekomen. In 1998 volgde een opdeling in bedrijfseenheden, service-eenheden en coördinatie-eenheden en in 2005 was er de opdeling van de NMBS in drie bedrijven: NMBS-Holding, NMBS en Infrabel. Sinds begin 2014 kennen we een tweeledige structuur met de bedrijven NMBS en Infrabel en met HR-Rail als gemeenschappelijk filiaal.”

**Wat is je mening over de vroegere driedeling?**

**Tony Van den Berghen:** “Volgens mij is het met de driedelige structuur misgelopen omdat er geen hiërarchie in de structuur aanwezig was. De overkoepelende NMBS-Holding had geen beslissingsmacht bij de NMBS en Infrabel.”

**Zijn er voorbeelden van andere landen waar een dergelijke structuur wel werkt?**

**Tony Van den Berghen:** “Ja, volgens mij was of is er in Duitsland een vergelijkbare holdingstructuur. Het verschil is daar wel dat in de raden van bestuur van de verschillende bedrijven vertegenwoordigers zitten van de overkoepelende holding die het beleid kunnen sturen.”

**“Ik ben beslist geen voorstander van de huidige structuur, maar ik denk dat die nu een eerlijke kans moet krijgen om zich te bewijzen.”**

**En dat is wat er gebeurde bij de Belgische Spoorwegen: elk bedrijf deed zijn eigen zin en er was onvoldoende afstemming?**

**Tony Van den Berghen:** “Elk van de drie bedrijven bouwde zijn eigen stafdiensten steeds verder uit en de samenwerking werd moeilijk. De invoering van SAP in het personeelsbeheer door de NMBS-Holding, bijvoorbeeld, werd sterk bemoeilijkt door een niet overlegde parallelle ontwikkeling bij de NMBS met nadien veel tijd en geldverlies tot gevolg om de systemen met elkaar te laten communiceren.”

**Was dat dan noodzakelijk?**

**Tony Van den Berghen:** “Deze communicatie is absoluut noodzakelijk, omdat het administratief beheer van al het personeel van de groep door de NMBS-Holding gebeurde, een taak die sinds de nieuwe structuur van begin 2014 is overgenomen door HR-Rail.”

**Ook de NMBS en Infrabel hebben hun eigen HR-dienst. Sommige politici menen dat HR-Rail daarom overbodig is. Terecht?**

**Tony Van den Berghen:** “We spreken hier over twee verschillende zaken. HR-Rail is de enige werkgever van al het personeel, en staat in voor het organiseren en beheeren van de sociale dialoog, het personeelsstatuut en de personeelsreglementering. Verder zorgt HR-Rail voor selectie en aanwerving, interne mobiliteit en loopbanen, transversale opleidingen, sociale zaken en medische dienstverlening. De HR-functie binnen de bedrijven daarentegen is gericht op het dagdagelijks operationeel beheer van het betrokken personeel. De taken van HR-Rail opdelen over de NMBS en Infrabel zal, andere opdelingen indachtig, geen besparing opleveren. Het stroomlijnen van de HR-functie binnen NMBS en Infrabel zelf lijkt me wel een zinvolle oefening.”

**Presteerde de NMBS beter in de eenge-maakte structuur?**

**Tony Van den Berghen:** “Ik kan enkel vaststellen dat eind 2004, vlak voor de opdeling in drie bedrijven, de stiptheid van het treinverkeer 95 procent bedroeg en daarna stelselmatig achteruitging. De bedrijven beweerden evenwel steeds bij hoog en bij laag dat de opdeling hier niet de oorzaak van was. Gelukkig zit sinds kort de stiptheid weer in de lift, al is het mee te danken aan de ruimere buffertijden.”

**We moeten dus terug naar een eenge-maakte structuur?**

**Tony Van den Berghen:** “Ik ben beslist geen voorstander van de huidige structuur, maar ik denk dat die nu een eerlijke kans moet krijgen om zich te bewijzen, al is het maar omdat men niet ongestraft een grote organisatie als de spoorwegen om de haverklap kan omgooien.”

**Dat brengt ons bij het moderniseringsplan van minister Galant. Vindt dat plan genade in je ogen?**

**Tony Van den Berghen:** “In het plan van minister Galant ontbreekt een visie op de rol van de trein in de mobiliteit en wordt ook geen enkele ambitie geformuleerd. Ambitie die we wel terugvonden bij de NMBS-Holding, waar gewerkt werd rond genetwerkte mobiliteit. Welke rol kan de

# algemeen

trein spelen en welke middelen zijn nodig? Vragen waarop de minister geen antwoord geeft en waarover logischerwijze duidelijkheid moet bestaan vooraleer beheerscontracten af te sluiten. Het plan van minister Galant is een besparingsplan dat een verbetering van de productiviteit oplegt met 4 procent gedurende vijf jaar. Betekent dit 600 miljoen minder op de 3 miljard belastinggeld dat het spoor jaarlijks ontvangt? Bij mijn weten is er momenteel nog geen duidelijkheid over de verdeling tussen exploitatie en investering, en over de verdeling tussen NMBS en Infrabel. Dit plan weegt uiteraard ook op het lopende sociaal overleg en is een budgettaire wurg-greep."

## Hoezo?

**Tony Van den Berghen:** "De vakbonden zien tal van besparingen als een donkere wolk boven de Belgische Spoorwegen hangen en vragen terecht wat de gevolgen voor de tewerkstelling zullen zijn. In het ontwerp van sociaal akkoord is er sprake van een tewerkstelling van ongeveer 32.000 personeelsleden eind 2018, zowat 2200 banen minder, en deze tewerkstelling is naar ik vermoed gebaseerd op een aantal veronderstellingen die nog dienen vastgelegd te worden in de beheerscontracten."

## Hadden ministers van Mobiliteit vroeger meer visie?

**Tony Van den Berghen:** "Minister Galant legt wel forse verklaringen af in de zin van 'uitmesten van de stal' en 'liquider les bastions rouges', maar het ontbreekt haar aan een mobiliteitsvisie. Bij haar voorgangers was die visie en ambitie voor het openbaar vervoer er wel degelijk. Nu is er enkel sprake van die 20 procent, zonder enigszins aan te geven op welke manier dat moet bereikt worden. Duurdere tarieven? Minder aanbod? Meer voor minder dus? Minder personeel?"

## Bemoedigt ook de huidige structuur het sociaal overleg? Vroeger zaten de directies mee aan tafel. Nu voert HR-Rail de gesprekken in naam van NMBS en Infrabel.

**Tony Van den Berghen:** "Deze situatie vergemakkelijkt de sociale dialoog niet. HR-Rail ontvangt verschillende signalen van NMBS en Infrabel en moet trachten

zijn twee broodheren te dienen. Op deze manier is het niet gemakkelijk om tot resultaat te komen."

## Rechtse politieke partijen verwijten de Belgische Spoorwegen te duur te zijn.

**Het netwerk is te complex en ze pleiten zelfs voor een splitsing. Een verstandig idee?**

**Tony Van den Berghen:** "Je kan niet ontkennen dat we zeer 'geaxeerd' zijn op Brussel. De noord-zuidverbinding is een flessenhals en de treindienst wordt voor een groot deel gebaseerd op de daar beschikbare capaciteit. Andere landen hebben veel minder dat probleem. Zo is bijvoorbeeld de uitspraak van Bart De Wever om de treinen in Brussel door te knippen complete onzin."

**"Tegenover hogere tarieven moet meer kwaliteit staan. Meer voor minder is geen optie."**

## Waarom?

**Tony Van den Berghen:** "Als je een trein van bijvoorbeeld Antwerpen naar Charleroi opdeelt, waarbij je die van Antwerpen in Brussel-Noord en die van Charleroi in Brussel-Zuid laat terugrijden, loopt de 'perronbezetting' flink op. Een trein die doorrijdt staat misschien 2 à 3 minuten aan het perron. Daarna is het perron weer vrij voor een volgende trein. Wanneer je treinen laat terugrijden, wordt dat perron veel langer ingenomen, zo'n 7 à 8 minuten. Zo verliest het station enorm veel capaciteit. Elke spoorwegman weet dat dat spoortechnisch geen steek houdt. Hopelijk worden we ook bespaard van de plannen van minister Ben Weyts om de NMBS verder op te delen."

## Hoe zie je de toekomst van de Belgische Spoorwegen?

**Tony Van den Berghen:** "Reizigers uit de auto halen lukt alleen maar met een fre-

quent treinsysteem met klantvriendelijke knooppunten en met aangepast materieel naar Zwitsers voorbeeld. De uitbouw van een voorstadsnet rond de grote steden is dan ook een prioriteit."

## Moet er meer commerciële vrijheid zijn voor de tarieven?

**Tony Van den Berghen:** "Met een meer commerciële aanpak is niets mis, maar tegenover hogere tarieven moet wel meer kwaliteit staan. Meer voor minder is geen optie. In deze discussie is het eveneens van belang dat bij de andere vervoermiddelen ook de indirecte kosten worden meegeteld in de prijsvergelijking. Een verschil tussen piek- en daluren moet kunnen, maar dan wel met de nodige sociale correctie voor pendelaars en schoolgaande jeugd."

## En wat met de investeringen?

**Tony Van den Berghen:** "Klantvriendelijke investeringen zoals ruime parkings rond de stations en hoge perrons die vlot in- en uitstappen toelaten, zijn prioritair. Verder zijn vele kleinere stations en stopplaatsen aan een facelift toe. Het plan-Galant met zijn besparingen betekent ook hier slecht nieuws. Verder wordt er terecht volop geïnvesteerd in dubbeldekmaterieel."

## Hoe kijk je naar het Europese liberaliseringsverhaal van de spoorwegsector?

**Tony Van den Berghen:** "Ik ben benieuwd om te zien welke voorwaarden Europa in de toekomst zal opleggen. Hoe zal de openbare operator de mogelijkheid krijgen om ook in de toekomst het hoofdnet te bedienen? Ik ben ervan overtuigd dat je als overheid de infrastructuur in eigen handen moet houden met een performante publieke operator. In ieder geval blijf ik rotsvast geloven in de toekomst van de spoorwegen en ik doe een oproep aan de vakbonden om samen met de reizigers te ijveren voor een klantvriendelijke openbare dienstverlening. Tot slot wens ik de actieve spoorwegcollega's veel moed in deze moeilijke tijden. Besef, beste collega's: ministers komen en gaan, maar de spoorwegen zullen dankzij jullie inzet blijven bestaan."



# Equal Pay Day 2016

**Vrouwen verdienen in België gemiddeld een vijfde minder dan mannen. zij-kant, de progressieve vrouwenbeweging, en ABVV organiseren daarom nu al 12 jaar Equal Pay Day. Ze pleiten daarmee voor loongelijkheid en voor het recht op een fulltime job.**

“Because it’s 2015”, zei de nieuwbakken Canadese premier Justin Trudeau op de vraag waarom er evenveel vrouwen als mannen in zijn regering zaten. In België is die gendergelijkheid alvast niet voor 2016, en zeker niet op de werkvloer. Volgens de nieuwste, nog niet eerder gepubliceerde cijfers over de lonen in België (2013), verdienen vrouwen per maand nog steeds 20 procent minder dan mannen (gemiddelde brutomaandlonen in de privé-sector). Daarom valt Equal Pay Day, de dag voor gelijk loon, dit jaar op 13 maart 2016. Vrouwen moeten immers op jaarbasis een vijfde, ofwel twee maanden en dertien dagen, langer werken om evenveel te verdienen als wat mannen het afgelopen jaar reeds verdienen.

## Jonge vrouwen verdienen meer

De loonkloof blijft even groot als vorig jaar. Gelukkig is er ook goed nieuws: vrouwen benen mannen stilaan bij op de loonladder. Bij jongere vrouwen en mannen bestaat er zelfs een negatieve loonkloof voor alleenstaanden zonder kinderen, in het voordeel van vrouwen. Dat bewijst dat meer dan tien jaar Equal Pay Day-campagnes hun nut aantonen.

## Deeltijds werk is niet genderneutraal

Maar zodra er een partner en kinderen in het spel zijn, nemen vrouwen vaak gas terug. In 2014 werkte 41 procent van de vrouwen in de privésector deeltijds, bij mannen was dit slechts 9 procent. Als hoofdreden hiervoor verwees de helft van de deeltijds werkende vrouwen naar de combinatie tussen werk en privéleven. Deze ongelijke verdeling van zorgtaken heeft een grote impact op de lonen. Dat blijkt duidelijk als we de factor deeltijds werk elimineren en enkel kijken naar de bruto-uurlonen van voltijdse loontrekkenden: de loonkloof verkleinde hier van 15 procent in 2001 naar amper 5 procent in 2013.

## Recht op voltijds werk

ABVV en zij-kant vragen de beleidsmakers om van voltijds werk een recht te maken. De rol van collectieve sociale voorzieningen is hierbij fundamenteel. Wachtlijsten duiden op een grote nood aan voldoende en betaalbare opvangvoorzieningen voor kinderen en zorgafhankelijke personen. Ook uitgebreide voor- en naschoolse opvang zijn essentieel om mensen voltijds werk aan het werk te kunnen houden.

Daarnaast moet ook de definitie van ‘voltijds werk’ herbekeken worden. Het grote aandeel deeltijds werk bij vrouwen duidt immers op een structureel combinatieprobleem tussen werk- en zorgtaken. Een collectieve arbeidsduurvermindering voor alle sectoren en alle categorieën, met behoud van loon en bijkomende aanwervingen, garandeert een evenwichtige verdeling tussen

werk en privéleven. Enkel als de maatregel voor iedereen geldt, hebben vrouwen evenveel kansen als mannen om een carrière uit te bouwen.

Tot slot moet deeltijds werk (bijvoorbeeld in het kader van ouderschapsverlof) beter verdeeld worden. Kinderen zijn een gedeelde verantwoordelijkheid, waarbij ook vaders gestimuleerd moeten worden om zorgtaken op te nemen én werkgevers moeten begrijpen dat het mannelijke kostwinnersmodel al even achter ons ligt.

**Meer info:** [www.equalpayday.be](http://www.equalpayday.be)

## Actiedag aan de Beurs

Onder het motto #InHerShoes zetten zij-kant en ABVV tijdens hun actiedag op 11 maart 2016 de trappen van de Brusselse Beurs vol rode damesschoenen. Een indrukwekkend schouwspel, mét een interactief luik: de voetgangerszone voor de Beurs wordt immers omgevormd tot een op hakken af te leggen obstakelparcours, symbool voor de moeilijke weg naar ‘equal pay’. Kortom, plaats jezelf eens in de schoenen van de dames! Op hetzelfde ogenblik werden ook acties gevoerd in andere steden.





## Brusselse Intergewestelijke Back to the future!

**Op 8 en 9 juni 2016 houdt de BIG haar vierjaarlijks statutair congres. We stellen er ons moreel verslag voor (te vinden op onze website [www.cgsp-acod-bru.be](http://www.cgsp-acod-bru.be)) en maken aan de hand hiervan de balans op van het tussen 2012 en 2016 verrichte werk. Tevens bespreken we de toekomstperspectieven.**

Het uitwerken van deze perspectieven is van fundamenteel belang. Ze zullen immers niet alleen medebepalend zijn voor het afstemmen van onze middelen op onze doelstellingen, maar ze vormen vooral het referentiekader dat nodig is bij het verwezenlijken van ons toekomstproject op (middel)lange termijn. Zoals schrijver William Faulkner zei: "Het gaat om vandaag, zie je? Het verleden is morgen pas voorbij en de toekomst begon tienduizend jaar geleden."

Het gaat erom dat we in onze linkse en progressieve beweging de pijlers van ons maatschappijproject (opnieuw) bepalen. Hierbij is het nuttig kort terug te blikken en nog eens de grondbeginselen in herinnering te brengen die de linkse beweging in 1894 verwoordde in de Verklaring van Quaregnon – eigenlijk haar eerste verkiezingsprogramma:

**1. De rijkdommen in het algemeen, en de voortbrengstmiddelen in het bijzonder, zijn of natuurlijke bestanddelen, of de vrucht van de handen- of de hoofdarbeid der vorige geslachten, zowel als van het huidige geslacht; bijgevolg moeten zij beschouwd worden als het gemeenschappelijk erfgoed van de mensheid.**

**2. Slechts om reden van maatschappelijk nut en met het doel aan elk menselijk wezen zo veel mogelijk vrijheid en welzijn te verschaffen, kunnen afzonderlijke mensen of groepen het recht hebben over dat erfgoed te beschikken.**

**3. De verwezenlijking van dit ideaal brengt natuurlijk de verdwijning mee van het kapitalistisch stelsel, dat de maatschappij in twee noodzakelijk vijandige klassen verdeelt: de ene die zonder werken van de eigendom kan genieten; de andere die verplicht is een deel van haar voortbrengst aan de bezittende klasse af te staan.**

**4. De werkers kunnen hun volkomen vrijmaking maar verwachten van de afschaffing der klassen en van een grondige hervorming van de bestaande maatschappij. Die hervorming zal niet uitsluitend ten voordele zijn van het proletariaat, maar van de gehele mensheid; daar zij echter strijdig is met de onmiddellijke belangen van de bezittende klasse, moet de ontvoogding der arbeiders grotendeels het werk van de arbeiders zelf zijn.**

**5. Op stoffelijk gebied moeten zij voor doel hebben zich het vrije en kosteloos gebruik van alle voortbrengstmiddelen te verzekeren. Die uitslag kan maar verkregen worden in een maatschappij waar het gezamenlijk werk meer en meer in de plaats komt van het afzonderlijk werk, dat is, door het collectief of gezamenlijk gebruik der natuurlijke rijkdommen en der voortbrengstmiddelen.**

**6. De omvorming van het kapitalistisch**

**stelsel in een collectivistisch stelsel moet natuurlijk vergezeld zijn van hiermee samengaande vervormingen:**

- Op zedelijk gebied, door het ontwikkelen van naastenliefde en het betrachten van solidariteit.
- Op staatkundig gebied, door het omvormen van de staat in een beheer der zaken.

**7. Het socialisme moet dus de stoffelijke, zedelijke en politieke ontvoogding der arbeiders betrachten. Niettemin moet de stoffelijke omvorming het hoofddoel zijn, want de vereniging der kapitalen in de handen van een enkele stand maakt de grondslag uit van al de andere vormen zijner overheersing.**

Deze beginselverklaring mag dan al archaisch klinken, ze is nog steeds de uiting van het streven naar sociale vooruitgang dat meer dan 100 jaar later helaas nog actueel is, wat sommigen ook mogen beweren. Dat deze beginselen nog altijd actueel zijn, komt precies doordat de kapitalistische orde meer dan ooit overheerst en nog onrechtvaardiger is geworden. Naar het verleden kijken om aan onze toekomst en die van de komende generaties te bouwen, dát is wat we moeten doen op het federaal congres dat op 16 en 17 juni plaatsvindt, vooral de uitspraak van Jean-Jacques Rousseau indachtig: "Wie zijn ogen meent te moeten sluiten voor iets, zal dat al gauw voor alles moeten doen."

Jean-Pierre Knaepenbergh  
algemeen secretaris van de BIG-ACOD



# Sociaal akkoord Zal het moeizaam bereikte compromis volstaan?

**Al sinds 2008 werd bij de Belgische Spoorwegen geen protocol van akkoord meer afgesloten. Alleen in december 2011 kwam er een mini-akkoord om de hospitalisatieverzekering te kunnen verlengen. Na de perikelen van eind vorig jaar en begin dit jaar zaten de erkende vakbonden sinds 12 januari 2016 aan tafel om de sociale dialoog opnieuw op te starten.**

## Vorstel is een compromis

Het moet gezegd: er was in vergelijking met vorig jaar een andere dynamiek en de sfeer zat goed. Zo volgden er acht vergaderingen van het HR Coördinatiecomité en de vakbonden om tot een akkoord te komen. Tijdens het Sturingscomité van 4 maart werd de tekst gefinaliseerd, een werkstuk dat we nu zullen evalueren. Wanneer we de oorspronkelijke tekst ('Bouwstenen voor een protocol van sociaal akkoord') en de laatste versie vergelijken, vallen grote verschillen op. Toch blijft het geheel mager. Ondanks enkele positieve punten, zijn er ook elementen die moeilijk liggen bij onze leden. Een protocol is uiteraard steeds een zaak van geven en nemen.

## Hospitalisatieverzekering

Positief is alvast dat er een verlenging

in staat van de hospitalisatieverzekering voor drie jaar met een optie voor twee bijkomende jaren. Dat is goed nieuws voor onze actieve en zeker ook voor onze gepensioneerde leden.

## Tewerkstelling

Over de tewerkstelling worden er concrete cijfers vermeld. Al moet meteen ook opgemerkt worden dat ze deels afhankelijk blijven van het nog af te sluiten beheerscontract en het daaraan gekoppelde ondernemingsplan.

## Koopkracht

Over de verhoging van de koopkracht is het voorstel vooral vaag. De productiviteitspremies zullen herbekeken worden voor een aantal personeelscategorieën. De vergoedingen en toelagen zullen herzien worden met dien verstande dat het geen negatief effect mag hebben voor het personeelslid.

## Modernisering van de reglementering

De moderniseringsvoorstellen om onze reglementering te actualiseren, zullen zeker de nodige waakzaamheid vereisen wanneer deze in de Nationale Paritaire Commissie besproken worden. Zo wil men

spreken over het bezit van een rijbewijs, de selectieproeven, de loopbanen en beroepsfilières, de overplaatsingen en graadveranderingen en de wedertewerkstelling. Dit is uiteraard een beknopt overzicht en het spreekt voor zich dat de uitwerking hiervan nog stof voor discussie zal zijn in de paritaire instanties.

## Standpunt van de ACOD

Het Nationaal Uitvoerend Bureau besliste op donderdag 10 maart 2016 om onze leden en militanten te consulteren via algemene ledenvergaderingen in de gewesten, zodat ieder lid hierover zijn mening kon geven – zoals het hoort in een democratische vakbond. Het Nationaal Uitvoerend Bureau van 24 maart 2016 heeft kennisgenomen van de verschillende standpunten en de beslissing overgemaakt aan de Belgische Spoorwegen. De uiteindelijke beslissing is een moeilijk evenwichtsoefening geworden, maar één die gedragen wordt door onze leden en militanten.

*Ludo Sempels*





## Nationale Paritaire Commissie van 24 februari 2016 Serene vergadering ondanks moeilijk onderhandelingsklimaat

***Ondanks de moeilijke omstandigheden waarin we onderhandelen over een sociaal akkoord, heeft ACOD Spoor in een positieve sfeer deelgenomen aan de vergaderingen van de Nationale Paritaire Commissie. Een stand van zaken.***

De ACOD legde een korte verklaring af, onder andere over de lekken in de pers in verband met het beheerscontract van de NMBS en de tewerkstelling. Tevens wezen we op de gevaren van de invoering van een 'one-man-car' en gevaren die nog steeds bestaan rond een Chrom 6-blootstelling in sommige Centrale Werkplaatsen. Voorts bogen we ons over de onderstaande dossiers. Een aantal werden goedgekeurd, bij andere kwamen we tussenbeide.

### **Welke dossiers hebben we niet goedgekeurd?**

#### ***Voorontwerp van wet houdende diverse bepalingen inzake mobiliteit***

We hebben een negatief advies gegeven over dit voorstel dat enkel tot doel heeft om het statuut van het personeel te ontmantelen en de sociale dialoog klem te rijden. Dit voorstel dient louter en alleen om via vriendschapspolitiek de liberale syndicale organisatie ongeoorloofd als erkende organisatie te bevestigen.

### **Welke dossiers hebben we goedgekeurd met opmerkingen?**

Aanpassing van het statuut van het personeel- Deel XV- Beëindigen van de functies die behoren tot het treinbesturingspersoneel

Een maatregel specifiek voor het rijdend personeel dat zijn opleiding heeft volbracht en dat in het bezit is van een Europese vergunning en het certificaat. Voortaan zullen de personeelsleden, die op hun vraag hun ontslag aanbieden, een vooropzeg moeten respecteren. De ACOD verklaarde zich akkoord en het punt werd goedgekeurd met een tweederde meerderheid.

#### ***Afschaffing van betrekking en ambtshalve affectatie bij een andere werkzettel***

In het kader van de verhoging van de productiviteit stelt HR-Rail een wijziging voor aan het bericht 55/HR 2004, de inlassing van nieuwe modaliteiten bij afwezigheid uit de woonplaats, het toekennen van de verplaatsing- of interim-vergoeding aan personeelsleden die een tijdelijke benutting op een vreemde werkzettel verzekeren en de eventuele toekenning van een voorlopige herbenuttingstoelage. ACOD en ACV-Transcom keurden dit voorstel niet goed, terwijl het VSOA zich onthield. Dit werd uiteindelijk goedgekeurd met een gewone meerderheid.

#### ***Tijdsbonificatie voor zondagswerk***

De bepalingen van de omzendbrief 23 PS van 22 november 2002, die verwijzen naar de tijdsbonificatie voor zondagswerk, worden afgeschaft.

ACOD gaat niet akkoord, onder andere omdat personeelsleden op het einde van hun carrière en de personeelsleden die vallen onder de 'zware beroepen' vaak de tijdsbonificatie verkiezen in plaats van de toeslag. Het document werd goedgekeurd, maar dan zonder de vereiste tweederde meerderheid.

**Variabele werktijd**

De variabele tijd waarin het personeel mag aankomen en vertrekken wordt verlengd (9 uur wordt 9.30 uur en 18 uur wordt 18.30 uur). De geldigmaking van de treinvertragingen wordt evenwel afgeschaft.

We kunnen de uitbreiding van de variabele uren aanvaarden, maar we tekenen verzet aan tegen de afschaffing van de geldigmaking van de treinvertragingen. We kunnen niet accepteren dat personeelsleden worden gestraft omdat de werkgever geen garantie kan geven dat werknemers tijdig hun werkplaats kunnen bereiken. We hebben ernstige twijfels over het voordeel van de verwachte verhoging van de productiviteit omtrent deze maatregel. De CEO van de NMBS kan ons hierover geen enkel bewijs voorleggen. We weigerden dit voorstel te aanvaarden. Het voorstel werd uiteindelijk met een gewone meerderheid goedgekeurd.

**Bundel 541**

In het kader van productiviteitsverhogende maatregelen stelt HR-Rail voor om de bepalingen met betrekking tot de arbeidsduur (trajecttijden) te verruimen. De directie BT-C vraagt een aanpassing van bundel 541, zodat het personeel in de werkplaatsen overgeschakeld wordt van enkelvoudige (regelmatige) dienst naar opeenvolgende ploegen.

Tevens werd bundel 541 geactualiseerd op het vlak van de wettelijke bepalingen. De lijst van afwezigheden die de vermindering van de rustdagen en compensatieverlofdagen bepaalt, is aangepast in het licht van de automatische berekening van de contingenten.

We merken op dat we ons akkoord maar kunnen geven als er een akkoord komt over werken in opeenvolgende ploegen in de werkplaatsen BT-C. Niettemin eisen we ook dat deze aanpassing moet worden voorgelegd op het GPC. De directie noteert haar akkoord op deze vraag. We kunnen de andere punten niet goedkeuren en tekenden daartegen verzet aan. De tweederde meerderheid werd bereikt en het voorstel werd dan ook aangenomen.

**Welke punten hebben we goedgekeurd?**

- Voorwaarden tot toegang tot treinbestuurder Infra.
- Productiviteitspremie voor zwangere personeelsleden.
- Modaliteiten aangaande de organisatie van de speciale gesloten proeven met toegang tot commerciële bediende en exploitatieklerk voor de behoeften van de directie NMBS Marketing & Sales(B-MS).
- Jaarlijks verlof en collectief verlof.
- New Traffic Management (zie kaderstuk).
- Leerplan van de verplichte fundamentele opleiding voor (eerste) technicus 'Wettelijke keuringen'.

**Dossier New Traffic Management goedgekeurd**

Het dossier New Traffic Management (NTM) werd definitief aangenomen op 24 februari 2016 in de Nationale Paritaire Commissie. De aanbevelingen van HR-Rail die werden gerealiseerd, zullen de komende weken bekendgemaakt worden.

Het dossier controlebediende van de beweging, dat al 2 jaar op tafel lag, heeft een belangrijke wending genomen in het sociaal akkoord in de wijziging van graden bij het personeel van de beweging.

De nieuwe graden van de verkeersleider van niveau 3 naar 1 en van de verkeersleider niveau 2 naar 1 zijn gecreëerd in vervanging van de oude graden.

Een vergelijkende proef van verkeersleider niveau 3 is gepland voor de seingevers, operatoren en onderstationschefs 2de klasse. Laatstgenoemden krijgen dus de mogelijkheid in hun carrière te evolueren van rang 7 (6) naar rang 5.

Vervolgens zal een gesloten proef worden georganiseerd die de huidige onderstationschefs (rang 5) de mogelijkheid zal bieden toegang te krijgen naar de graad van verkeersleider niveau 2 (rang 4) te evolueren.

Om afwijkingen in de verschillende barema's te voorkomen, hebben we een vast bijkomend supplement onderhandeld voor de personeelsleden met meer dan 18 jaar dienst. Dit supplement is gelijk aan het verschil tussen de schalen 425 en 435. Dit supplement zal worden toegevoegd tot wanneer de schaal 435 (12 jaar graad) bereikt wordt.

Ingevolge onze tussenkomst zal de toeslag in de herstructurering van de concentratie van NMT voor het personeel die wordt overgeplaatst van één van de 31 seinhuizen naar één van de 10 commandozalen gedurende 3 jaar worden uitgekeerd.

Uiteindelijk bevestigen we dat de achterstallen en de toepassing van de nieuwe coëfficiënten 'K moei', die buiten het protocolakkoord staan, op zeer korte tijd gerealiseerd zullen worden. ACOD Spoor al dit belangrijke dossier met de nodige aandacht blijven volgen.

*Jozef Cnudde, Lugal Verschaete*

**Oproep tot kandidaturen  
Nationaal voorzitter ACOD Spoor**

Naar aanleiding van het Nationaal Congres van ACOD Spoor op 12 en 13 mei 2016 werd op 4 december 2015 het Vlaams Congres Spoor georganiseerd. Daar werden de mandaten van het nationaal secre-

tariaat aan Nederlandstalige kant reeds vernieuwd. Voor het mandaat van nationaal voorzitter is Michel Abdissi uittreidend en herverkiesbaar. Kandidaturen dienen laatste binnen te komen bij ACOD

Spoor, Fontainasplein 9/11, 1000 Brussel op 8 april 2016. Kandidaten moeten door minstens één gewest zijn voorgedragen.



# Kas van de Sociale Solidariteit

## Sociale voordelen vanaf 2016

Een overzicht van de voorstellen voor vernieuwingen en uitbreidingen van Railcare / Kas van de Sociale Solidariteit in 2016.

### Met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2016

#### Voetverzorging

Vereenvoudiging van de procedure en voorwaarden van de tegemoetkoming:

- Invoering typeformulier voor invulling van de zes jaarlijkse verstrekingen (6,25 euro/prestatie tegemoetkoming).
- Rechthebbenden van 65 jaar of ouder: geen enkele medische voorwaarde meer vereist.
- Rechthebbenden jonger dan 65 jaar:
- Medisch getuigschrift vereist (lijdend aan één aandoening door kas III erkend, cfr. lijst) bij eerste formulier dat wordt opgestuurd.
- Medisch getuigschrift moet pas om de 2 jaar worden hernieuwd.

#### Personenalarm

Verhoging van de tegemoetkoming:

- Van 100 naar 120 euro (voor een periode van 12 maanden).
- Tegemoetkoming uit te breiden tot 'echtparen, wettelijk samenwonenden, ...' die beiden aan de voorwaarden voldoen (voordien slechts voor alleen thuiswonenden of op hun verblijfplaats).

#### Brillen en contactlenzen

Verdubbeling van de tegemoetkoming van 70 naar 140 euro (om de 2 jaar). Dit geldt enkel bij eerste aankoop en er is een voorschrift van de oogarts noodzakelijk (bij hernieuwingen enkel de factuur van de opticien opsturen).

#### Geboortegift

Verhoging van de tegemoetkoming van 186 naar 300 euro (voorwaarden blijven ongewijzigd).

#### Kampen van jeugdbewegingen

- Uitbreiding van het aanbod naast speelpleinwerking, residentiële verblijven en opvang (kids' days)
- 25 euro per kamp en maximaal 1 kamp per kalenderjaar.

### Vanaf 1 juli 2016

#### Gezins- en huishoudhulp

Voortaan een tegemoetkoming toe te kennen aan de rechthebbenden van de KVG die een beroep doen op de diensten van:

- Een erkend organisme voor gezins- en huishoudhulp.
- Een erkend dienstenchequebedrijf.
- Een huishoudhulp, georganiseerd door een OCMW.
- Een PWA-huishoudhulp.

De voorwaarden:

- 70 jaar of ouder: ambtshalve.
- Jonger dan 70 jaar: medisch attest die duur bepaalt (afschaffing beperking 1 jaar).
- Zwangere vrouwen (KGV-gerechtigden): automatisch tijdens laatste 6 maanden zwangerschap op vertoon medisch attest van zwangerschap.
- Voor jonge moeders (KGV-gerechtigden): automatisch gedurende eerste 6 maanden na geboorte op vertoon van attest waarop bevallingsdatum staat.

De tegemoetkoming af te schaffen voor:

- Samenwonende partners die geen rechthebbenden van de KGV zijn (samenwonende partners kunnen wel een aanvraag indienen op basis van het verslag van de sociaal assistent, wanneer hij/zij geen beroep kan doen op tegemoetkoming eigen ziekenfonds) – ten voordele van erkende organismen (vroeger 0,75 euro/uur).
- De tegemoetkoming ten voordele van de rechthebbende te brengen van 1 euro/uur naar 1,50 euro/uur.

#### Thuisoppas

Voor rechthebbenden vanaf 70 jaar en ouder tussenkomst in oppaskosten die door erkende diensten aangerekend worden van 1,50 euro/uur met een maximum van 8u/dag of nacht en gedurende een maximumperiode van 30 dagen per jaar.

Voorstellen in verband met tegemoetkoming in vakantie voor gepensioneerden 2016

Elke rechthebbende kan één keer per jaar genieten van de aangeboden vakantieprogramma's gepubliceerd in het tijdschrift Het Spoor:

- Algemeen: 30 procent op een maximumbedrag van 450 euro.
- Treinreizen: 40 procent op een maximumbedrag van 450 euro.

# Statutair Congres ACOD TBM

## De strijd gaat voort

Op 17 februari 2016 hield de ACOD TBM haar vierjaarlijks Statutair Congres. De congresgangers keken terug op de voorbije congresperiode en blikten vooruit op de toekomst. Uiteraard werd ook een nieuw bestuur verkozen.

### Activiteitenverslag

De voorbije jaren is er bij De Lijn sprake van verlamningsverschijnselen. De situatie van de reizigers en het personeel gaat er niet echt op vooruit. Sommige leden menen dat dit komt omdat de ACOD ter plaatse staat te trappelen. Dat klopt hoegenaamd niet. Het zijn de besparingen, opgelegd door de Vlaamse regering, die voor de malaise zorgen. ACOD TBM zelf kan met fierheid terugblikken op een serie van zeer belangrijke cao's die zijn afgesloten gedurende de voorbije congresperiode. Ook voerden we enkele syndicale acties tegen het slecht beleid van zowel de Vlaamse als de federale regering.

Het uitgebreide verslag toonde aan dat ACOD TBM steeds tot het uiterste is gegaan in de verdediging van de belangen van haar leden – en dit in een zeer moeilijke periode. Het behoud van duurzame tewerkstelling bij het openbaar vervoer en het behoud van de verworven rechten is een constante zorg geweest. We zullen deze strijd uiteraard blijven voeren tijdens de komende jaren.

De vormingen die onze militanten hebben gevolgd, de goede resultaten van de sociale verkiezingen in mei 2012 en de niet onbelangrijke sociale programmaties van de afgelopen congresperiode, deden ons besluiten dat de delegees en de secretarissen van ACOD TBM goed werk hebben geleverd en het personeel van De Lijn zeer waardig hebben geëerd.

Dit verdiende dan ook een oprechte bedanking voor de onbaatzuchtige inzet van zoveel kameraden.

### Nieuw bestuur

Wie zeker een bedankje verdiende – en dan wel voor zijn uitmuntendheid gedurende heel zijn lange carrière – was Willy Claes, gewestelijk secretaris van Limburg en tevens voorzitter van de ACOD TBM. Voor Willy werd het zijn laatste congres van de ACOD TBM, omdat hij binnenkort met welverdiende rust zal gaan. De gelegenheid werd dan ook te baat genomen om zijn opvolger tijdens het congres te bekrachtigen, samen met de andere mandaten:

- Voorzitter: Ronnie Danckaert
- Vicevoorzitter: Dirk Stautemas



- Regiosecretaris: Rita Coeck
- Verificateur van de rekeningen: Martine Backs
- Seniorencommissie ACOD: Herman Coomans

### De toekomst?

Het congres werd besloten met de toekomstperspectieven, waarvoor Guido Rasschaert, algemeen secretaris van de ACOD en algemeen secretaris van ACOD TBM Rita Coeck het woord namen. Aangezien vandaag geen moeite te groot of te zwaar is om de vakbonden aan te vallen en de verdommenis in te schrijven via de media, was het kader waarin wij ons werk zullen voortzetten uiteraard snel geschetst.

In het congres werd het actieplan van het ABVV voor de komende vier jaar besproken, samen met het voornemen van de ACOD-sectoren om voort actie te voeren tegen de verdere ontmanteling van de publieke sector in het algemeen, de aanvallen op het stakingsrecht en de plannen tot privatiseringen binnen de publieke sector.

### Sociale verkiezingen

Vanzelfsprekend werden de delegees succes gewenst bij de sociale verkiezingen van mei 2016. Het personeel van De Lijn krijgt zo de kans om opnieuw een sterke ploeg aan te duiden om hun belangen binnen het bedrijf en ver daarbuiten naar best vermogen te verdedigen.

Gezien de goede sfeer onder de militanten en secretarissen en de vastberadenheid van allen om het werk verder te zetten, trouw aan onze waarden en principes, kunnen wij stellen dat ACOD TBM opnieuw voor de volgende congresperiode het houvast zal zijn waar het Lijn-personeel op rekt.

Rita Coeck

## ACOD TBM Brussel

# Werkgroep PPA

De werkgroep PPA van de afdeling ACOD TBM Brussel organiseert een nieuwe vergadering op 14 april 2016 om 9 uur in zaal D in de Congressstraat 17-19 in 1000 Brussel. Alle gepensioneerd en gepensioneerde MIVB-agenten zijn welkom.

# In het spoor van... Ben De With Werkbaar werk voor iedereen

*Hoe ziet de werkdag van een gewestelijk secretaris bij ACOD Post eruit? We vroegen het ons af en gingen een dag mee op stap met Ben De With van het gewest Antwerpen.*

## 5.30 uur

De wekker knalt! Tijd om op te staan. Toilet en ontbijt. Nog vlug voor hij de deur uit gaat zijn beide oogappels een dikke kus geven. Zij zwaaien papa na. Het is ondertussen 6.30 uur en de werkdag begint. Er staan deze voormiddag geen vergaderingen op de agenda en dan begint de dag altijd met een kantoorbezoek. Aanwezig zijn op de werkvloer vindt Ben zeer belangrijk. Niet alleen in de aanloop van een reorganisatie of in moeilijke tijden (en die zijn er de laatste jaren helaas veel), maar ook gewoon zonder specifieke reden even langs gaan. Zo blijf je op de hoogte van het reilen en zeilen in de kantoren en van wat er leeft bij de leden. Zij zijn immers onze ogen en oren op de werkvloer. De eerste stop is het kantoor Berchem Mail.



## 7.00 uur

Ben wandelt het kantoor Berchem Mail binnen. Hij legt zijn oor te luisteren bij de militanten en bij de leden. De organisatie van de krantenronden, de problemen in verband met de fouten bij het loon van januari en de komende reorganisatie in juni 2016 zijn de gespreksonderwerpen. Ben neemt er nota van. Uit de gesprekken met de postmannen blijkt ook dat voor hen de band met de klant belangrijk is, maar dat de tijd meestal ontbreekt om het contact met de klanten te onderhouden. Ben volgt ook nog de operationele vergadering. Dan gaat het richting Call Center.

## 9.20 uur

In het Call Center heerst eerder een bedrukte sfeer. Het Alpha-verhaal zaait onzekerheid en ook de geplande verhuizing naar Sint-Niklaas werkt op het gemoed van de medewerkers. Onze militant Kelly heeft alle documentatie voor het komende ZOC (Zonaal Overleg Comité) al ontvangen en samen met Ben wordt dit dossier van nabij opgevolgd.







**10.00 uur**

Na het Call Center springt Ben nog even bij Kiel Mail binnen. Met de teamleiders bespreekt hij enkele punten in verband met de mobiliteit.



**11.00 uur**

Ben komt aan op kantoor. E-mails worden gelezen en beantwoord. Telefoongesprekken gevoerd over specifieke gevallen, waarover Ben informatie geeft of zelf bijkomende info nodig heeft. Met de collega's wordt het verslag van de laatste bestuursvergadering besproken. Ondertussen is het middag en worden de boterhammen boven gehaald.

**13.00 uur**

Tijd om te vertrekken naar Mechelen, waar om 13.30 uur het ROC (Regionaal Overleg Comité) Retail plaatsvindt. Op de agenda: de reorganisatie klantgerichte organisatie juli 2016, KPI waiting queue, interne mobiliteit en rekruteringscampagne voor Mail in 145 retailkantoren. Samen met Luc Meulenijzer, sectorafgevaardigde en onze specialist Retail, wordt het ROC bijgewoond. Verscheidene tussenkomsten van Luc over de kleine kantoren waar 1, 2 en meer werkdagen worden gehalveerd. De aanwezige Cluster Managers hebben in grote lijnen de aanpassingen toegelicht. Een afspraak voor een informele meeting, waar de aanpassingen concreet zullen worden besproken met de Cluster Managers werd vastgelegd



**16.00 uur**

De vergadering wordt afgesloten. Ik vraag Ben nog hoe hij bij de vakbond terecht gekomen is. Hij werd midden jaren '90 als jonge knaap opgemerkt door een militant in Brasschaat, omdat hij met jong en oud goed overeen kwam. Hij vroeg hem om ook militant te worden, wat hij met veel enthousiasme aanvaardde. Al vlug zetelde hij als jongere in het gewestelijk bestuur van Antwerpen. Als militant probeerde hij samen met de leden de werkvloer zo aangenaam mogelijk te maken. Een aantal jaren later, veel ervaring rijker, werd hij sectorafgevaardigde en sinds oktober 2015 is hij gewestelijke secretaris ad interim. Zijn motto is nog altijd: "Voor iedereen het werk in een aangename omgeving doenbaar houden." Hij wil zich hiervoor blijven inzetten en is dan ook voor het gewest Antwerpen kandidaat gewestelijk secretaris voor de komende congresperiode (2016-2019). Veel succes!

Jean-Pierre Nyns

# Eisenbundel in gemeenschappelijk front Cao-onderhandelingen lopen van stapel

**Tijdens het paritair comité van donderdag 25 februari 2016 heeft het gemeenschappelijk vakbondsfront aan mevrouw Massai, voorzitter van de raad van bestuur van bpost, gevraagd om de onderhandelingen voor een collectieve arbeidsovereenkomst voor 2016-2017 op te starten. Hierbij alvast onze duidelijke eisenbundel.**

Misschien vragen jullie zich af waarom we de cao-onderhandelingen willen aanvaarden in gemeenschappelijk front. Hoewel ACOD-CGSP de grootste vakbond is, verschijn je als gemeenschappelijk front gewoonweg sterker aan de onderhandelingsstafel. En hierbij is, in het belang van het personeel, het resultaat van de onderhandelingen absoluut het belangrijkste. We houden jullie zeker op de hoogte. De eisenbundel:

Mevrouw de voorzitter,

Sinds de vrijmaking van de postmarkt hebben de bijzonder moeilijke arbeidsvoorwaarden en de werkdruk op het personeel de grens van het aanvaardbare bereikt. Moeilijke dossiers zoals Alpha, NMS 3, MSO-plan, MRS, de centralisatie van de callcenters en andere inspanningen die van

het personeel gevraagd werden, betekenen een directe winst voor het bedrijf. De inspanningen van de personeelsleden worden daarentegen niet voldoende beloond. De representatieve organisaties wensen in alle sereniteit de onderhandelingen voor een nieuwe cao aan te vatten, welke een duidelijke win-situatie voor het personeel moet opleveren.

*Eenheid van sociale dialoog*

De representatieve vakbonden van bpost vertegenwoordigen alle personeelsleden en verdedigen de belangen van alle werknemers, ongeacht hun type van arbeidsovereenkomst. Wij wensen de vertegenwoordigers van alle, door de Groep bpost, benuttigde werknemers te zijn. Wij verwachten meer respect van bpost voor haar personeel. Wij eisen een beter personeelsbeheer op het gebied van wervingen, peterschap van nieuwkomers, planning van het werk, beheer van de verloven en uitbetaling van de lonen! Wij eisen meer respect voor de standpunten ingenomen door de representatieve vakbonden.

*Structurele maatregelen voor personeelsleden ouder dan 50 jaar*

De regering heeft beslist dat iedereen langer moet werken. Evenwel, meerdere taken binnen ons bedrijf (bijvoorbeeld nachtarbeid, uitreiking) lenen zich er niet toe om vol te houden tot de leeftijd van 65 jaar of langer. Voor ons is het duidelijk dat de uitreiking en nachtarbeid als een zwaar beroep moeten worden erkend. Wij eisen het behoud van alle bestaande eindeloopbaanmaatregelen. Wij eisen dat bpost ons maatregelen voorstelt die het mogelijk maken om de uitreikingstaken vol te houden tot aan het pensioen, rekening houdend met de studie van de VUB.

*Koopkracht voor iedereen*

- De niet-recurrente bonus moet behouden blijven, ook ná 2017 en wij vragen dat de enveloppe, die reeds enkele jaren dezelfde is, wordt verhoogd.
- Stijging van de nominale waarde van de maaltijdcheque van 7 naar 8 euro met behoud van de werknemersbijdrage van 1,09 euro. Toekenning ervan aan iedereen vanaf de dag van werving bij bpost.
- Voor niet-sedentaire diensten: invoeren van een maaltijdvergoeding die combineerbaar is met de maaltijdcheque.
- Verhoging van de eindejaarstoelage voor alle personeelsleden en toekenning ervan van bij de indiensttreding bij bpost.
- Verhoging van de ARAB-vergoeding.
- Invoeren van een anciënniteitstoeslag voor wie geen baremieke verhoging geniet.
- Invoeren van een vergoeding "onderhoud werkkledij of onderhoud uniformen" voor de personeelsleden die ervoor in aanmerking komen.
- Weddeverhoging voor iedereen.
- Automatische aanpassing van de kilometervergoeding conform de bedragen, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad, voor de verplaatsingen met een persoonlijk motorvoertuig voor beroepsdoelinden.
- Invoeren van een fietsvergoeding voor beroepsverplaatsingen.
- Invoeren van een tweede pensioenpijler voor al wie deze vandaag nog niet bezit, met respect van de wettelijke bepalingen.
- 3 extra wettelijke verlofdagen ter com-



## Vakbondspremie 2015

# Wat doe ik met mijn aanvraagformulier?

pensatie van 2 november, 15 november en 26 december voor de personeelsleden met DA-contract en de overige personeelsleden die hiervan nog niet kunnen genieten.

- Vorderingen voor personeelsleden met een DA-contract.
- Verhoging van de syndicale premie.
- Vergoeding voor het gebruik van eigen gsm.
- Vergoeding voor parking.

### Kwalitatief

- Beperking van het aantal uitzendkrachten tot het strikte minimum en hun vervanging door vaste wervingen.
- Geen structurele tewerkstelling van zelfstandigen of onderaannemers. Wij eisen dat het werk door personeelsleden in loonverband wordt uitgevoerd.
- Voldoende wervingen om alle diensten dagelijks te kunnen verzekeren.
- Verbeteren van het beheer van de verloven zodat iedereen van al zijn verlof kan genieten.
- bpost moet voldoende en veilig materiaal ter beschikking stellen om het werk te kunnen uitvoeren.
- Geen naakte ontslagen bij bpost.

Jean-Pierre Nyns

**De aanvraagformulieren 'Vakbondspremie' voor het referentiejaar 2015 worden verstuurd door bpost en zitten ten laatste eind maart in je brievenbus.**

Om een vlotte uitbetaling van de vakbondspremie te kunnen garanderen, vragen we je om de aanvraagformulieren rechtstreeks op te sturen naar het gewest waarbij je aangesloten bent en dit ten laatste tegen 1 juli 2016.

De leden waarbij de vakbondspremie rechtstreeks van de wedde wordt afgehouden ('bronbetalers'), zullen die bedragen terugvinden op een begeleidende brief bij het aanvraagformulier. We vragen om beide documenten op te sturen om de uitbetaling te vergemakkelijken.

Voor de leden die de vakbondspremie op een andere manier betalen (overschrijving, domiciliëring, ...) zal het bedrag van de vakbondspremie automatisch betaald worden volgens de ontvangen premies bij de ACOD.

Het bedrag van de vakbondspremie is afhankelijk van de bijdragen en wordt pro-rata uitbetaald. Zo krijg je voor een volledige vakbondsbijdrage de volledige premie van 90 euro.

### De adressen van de gewesten:

#### Brussel

Pierre Van Brussel  
Congresstraat 17-19  
1000 Brussel

#### Antwerpen-Kempen-Mechelen

Ben De With  
Ommeganckstraat 47-49  
2018 Antwerpen

#### Oost-Vlaanderen

Claudine Baltzar  
Bagattenstraat 158  
9000 Gent

#### Vlaams-Brabant

Rudi Arnalsteen  
Maria Theresiastraat 121  
3000 Leuven

#### Limburg

Heidi Kruppa  
Koningin Astridlaan 45  
3500 Hasselt

#### West-Vlaanderen

Bruno Derveaux  
Sint-Amandsstraat 112  
8800 Roeselare

## New Solutions: Permit Check

# Postbode controleert juiste affichering

**Op vraag van het stadsbestuur van Roeselare gaan postmannen controleren of de stedenbouwkundige aanvragen correct geafficheerd zijn.**

De test van deze 'nieuwe activiteit' loopt tussen 1 maart 2016 en eind februari 2017. Op basis van het adressenbestand van de stad organiseren we drie bezoeken (begin, midden en eind van de afficheringsperiode). Er wordt met de mobi een foto genomen van de affiche en van de omgeving. De datum, de tijd en de locatie waarop de foto werd genomen, worden ook geregistreerd.

Deze gegevens worden per interactie teruggekoppeld naar de stad Roeselare. Dit om bij geschillen tussen de stad en de bouwheer over bruikbare argumenten te beschikken. Alle postmannen in Roeselare hebben een mobi en die wordt voorzien van een app. De gps-coördinaten worden alleen geregistreerd op het ogenblik dat de foto wordt genomen. Dus geen constante gps-tracking. De postmannen krijgen een opleiding van 30 minuten en er worden 2 minuten per afgelegd bezoek toegekend.

Jean-Pierre Nyns



# Rondleiding in Antwerpen X

## ACOD Post nodigt jonge onderzoekers uit

**ACOD Post leidde een groep geïnteresseerde onderzoekers rond in sorteercentrum Antwerpen X. Op die manier werd niet alleen de imposante werking duidelijk, maar ook de problemen waarmee de personeelsleden er geconfronteerd worden.**

Op donderdag 11 februari 2016 ontvingen intergewestelijk secretaris Erwin Verstappen en onze plaatselijke militanten Bruno Vergauwen en Aydemir Senol in Antwerpen X een delegatie van het Europees Vakbondsinstituut, Poliargus (Denktank) en HIVA (het Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving). Ze wilden graag een beter zicht krijgen op de werking van het sorteercentrum, en de uitdagingen van het personeel en hun vakbonden. We spraken met de zeskoppige delegatie af om 21.30 uur, een tijdstip dat het gezelschap weliswaar verbaasde. Maar al vlug werd het voor hen duidelijk dat de bedrijvigheid 's nachts op volle toeren draait in het sorteercentrum. Na een kleine kennismaking kregen ze een toelichting van de werkzaamheden.

### Verschillende statuten

Bij de rondvraag kwam de eerste merkwaardigheid van bpost al naar boven: Bruno is statutair en Aydemir heeft een DA-contract. Erwin lichtte het ontstaan van dit type contract toe en Aydemir omschreef de moeilijkheden en gevoeligheden op de werkvloer als gevolg van de verschillende type personeelsstatuten (statutair – contractueel – DA). Het interesseerde de genodigden hoe een vakbond hiermee omgaat. Erwin verduidelijkte dat er vooral via de cao's de laatste jaren betere voorwaarden werden bedongen en dat ACOD Post blijft ijveren om deze te verbeteren.

### Liberalisering

De genodigden vertelden dat de media een positief verhaal brengen over de liberalisering van bpost. Prompt beschreven de militanten en Erwin de keerzijde van de medaille: hoge werkdruk, reorganisaties waarbij er steeds mensen uit de boot vallen en recentelijk ook naakte ontslagen, ...

### Rondleiding

'Safety first', dus eerst de veiligheidsschoenen aan. Via de tripods (badgen) naar de sortering van de pakjes op de Parcel Sorting Machine (PSM). Later kregen de genodigden de kans om deze machine van bovenaf te aanschouwen. Indrukwekkend! Verder naar de Letter Sorting Machine (LSM), waar even werd stilgestaan aan het infobord waar men wekelijks het infomoment organiseert. Vervolgens naar de Small Sorting Machine (SSM) en de Mixed Sorting Machine (MSM). Bij de verschillende werkplaatsen gaven onze militanten bijkomende uitleg en antwoorden ze op alle vragen. Verder naar de Manu Sorting (handsortering) en OCR Manu (sortering met behulp van computerindicatie) en ook naar de Restmail, waar men alle pakjes zonder barcode met de hand sorteert. Ten slotte wat uitleg over de adressering machine, die de adressen drukt op de weekbladen. Als afsluiter werd er gestopt bij Transport, waar zich de afdeling Masspost (grote afgiften) en de los- en laadkades bevinden. Onze bezoekers waren onder de indruk.

Jean-Pierre Nyns



# Pensioenendossier

## Na de wettelijke, nu ook aanval op extralegale pensioenen

**Nadat de federale regering het wettelijke (en ook vervroegde) pensioen drastisch hervormde, heeft ze nu de aanval ingezet op de extralegale pensioenen. Hoe zit de vork in de steel?**

Het extralegaal pensioen, een vorm van uitgesteld loon, wordt opgebouwd via werknemers- en werkgeversbijdragen. Door hier eenzijdig wijzigingen aan te brengen, breekt de regering in op afspraken die voordien gemaakt werden tussen werkgevers en werknemers.

### Minder rendement en later uitbetaald

Voortaan geldt bij wet een minimumrendement van 1,75 procent en een maximum van 3,75 procent. Voorheen was dit minimaal 3,25 procent op werkgeversbijdragen en minimaal 3,75 procent op werknemersbijdragen. De nieuwe rendementen kunnen ook gevolgen hebben op bijvoorbeeld het pensioenplan-Enerbel voor wat betreft de arbeidsvoorwaarden na 2002 in onze sector.

Voorts verlaat de regering de mogelijke uitbetalingsdatum van het pensioenkapitaal naar de vroegst mogelijke datum van (vervroegd) wettelijk pensioen. Tot nu toe waren uitbetalingen vanaf 60 jaar mogelijk indien het pensioenplan dit toeliet.

### Anticipatieve maatregelen afgeschaft

Tevens schaft de nieuwe wetgeving de 'anticipatieve maatregelen' in de pensioenplannen af. Zij zorgen ervoor dat werknemers geen nadeel ondervinden op het extralegaal pensioen indien zij vervroegd met pensioen gaan. In onze sector voorziet bijvoorbeeld het pensioenplan Elgabel erin dat iemand die op 60 jaar het pensioenkapitaal opneemt, een fictieve bijkomende anciënniteit verwerft van 5 jaar in de berekening van het kapitaal. Deze maatregel werd nu bij wet verboden, met een overgangsperiode voor alle werknemers die 55 jaar of ouder zijn in 2016. Zij zullen wel nog kunnen genieten van 'anticipatieve maatregelen'. Het verbod kadert in de wens van de regering om iedereen langer te laten werken.

### Geen vakbondsfront

Het ABVV en ACOD Gazelco waren verrast dat er een verbod kwam. In 2014 hadden we voorziene wijzigingen nog kunnen tegenhouden. Nu was een behandeling – laat staan afschaffing – tijdens de besprekingen van de rendementsgarantie van de aanvullende pensioenen binnen de Groep van Tien niet voorzien. Het ACV en ACLVB stonden echter toe dat het verbod mee opgenomen werd in het voorstel van wet-

tekst. Het ABVV tekende daarop formeel, maar helaas tevergeefs, verzet aan. Het schriftelijk bewijs hiervan is beschikbaar via een Proces-Verbaal van de Interkabinettenwerkgroep van 24.11.2015.

Voor onder andere werknemers met arbeidsvoorwaarden van voor 2002, die onder het Elgabel-plan vallen, zijn de gevolgen groot. Uit berekeningen van de werkgeversfederaties blijkt dat de wetswijziging een vermindering van het pensioenkapitaal met 15 procent betekent! Zelf berekende ACOD Gazelco dat voor bepaalde werknemers het verlies zelfs kan oplopen tot ruim 30 procent – al snel 50.000 euro of meer. We klaagden dit dan ook krachtig aan en staan solidair met het ABVV in ons verzet. ACOD Gazelco eist dat dat de gemaakte overeenkomsten moeten nagekomen worden, zodat de getroffen werknemers het voorziene kapitaal ontvangen. De nodige aanpassingen aan het pensioenplan moeten hiervoor uitgewerkt worden. Al sinds 2014 was ACOD Gazelco vragende partij om hier proactief de nodige aanpassingen aan het pensioenplan voor in te voeren, maar helaas kon ACOD Gazelco toen evenmin rekenen op de steun van ACV en ACLVB.

*Jan Van Wijngaerden*

## Waarborg van inkomen voor arbeidsvoorwaarden vóór 2002

Op basis van individuele dossiers klaagt ACOD Gazelco al geruime tijd aan dat de berekening voor de opleg bij de mutualiteitsuitkering, die toegepast wordt in de sector voor het bepalen van de 100 procent (eerste jaar) en 75 procent (tweede jaar voor arbeidsvoorwaarden vóór 2002) waarborg van inkomen bij ziekte, niet vol-

doet om de respectievelijke bedragen te garanderen. Recentelijk hebben de werkgeversfederaties onze opmerkingen bevestigd. Zij stelden na simulaties vast dat de waarborg in het eerste jaar gemiddeld slechts 95 procent bedraagt. ACOD Gazelco vraagt een aanpassing van de berekeningswijze, zodat de afgesproken

waarborgen toegekend worden. Tevens moet worden nagekeken welke dossiers met terugwerkende kracht dienen te worden rechtgezet. Daarbij mag niet met gemiddelden gewerkt worden. Alle betrokkenen hebben recht op wat voor hen gewaarborgd moet worden.





## Statutair Congres ACOD Telecom Vliegwezen Klaar voor de strijd

**Op 11 maart 2016 kwamen een honderdtal militanten van de Vlaamse vleugel van ACOD Telecom Vliegwezen samen voor het tiende statutair congres. Naast de officiële plichtplegingen (zoals het activiteitenverslag, de aanpassingen aan het huishoudelijk reglement en de verificatie van de rekeningen), stonden er enkele interessante sprekers op het programma: Caroline Copers en Chris Reniers.**

Caroline Copers, algemeen secretaris van het Vlaams ABVV, had het over de karikatuur van de politiek, zeg maar de karikatuur van de N-VA, die zelden voor een oplossing staat, maar wel steeds de schuld bij een ander legt. En als er dan een oplossing komt, kiezen ze stevast voor de elite, de 1 procent die hun standpunt 'legitimeert'. Ze doen er alles aan om het sociaal overlegmodel op de

helling te zetten om op die manier de overige 99 procent dood te zwijgen en achteruit te duwen. Caroline Copers verwoordde het onomwonden: "Dit kunnen we als vakbond niet tolereren."

ACOD-voorzitter Chris Reniers vulde het betoog van Copers aan met een anekdote over de weigering van minister van Ambtenarenzaken Steven Vandeput om de ACOD nog uit te nodigen voor een informeel overleg nadat de ACOD een protocol van niet-akkoord had ingediend. Blijkbaar volstaat een weigering om het regeringsbeleid goed te keuren tegenwoordig om buitenspel gezet te worden. We moeten niet langer naar Turkije of Hongarije kijken om te zien dat de democratie onder druk staat. Zelfs in eigen land wordt wie 'lastig' doet of de ongemakkelijke waarheid durft te zeggen, in een hoekje gedruimd.



### Verkiezingen en afscheid

Wat de mandaten betreft, werd Bart Vanhorenbeeck verkozen tot nieuwe voorzitter van de Vlaamse vleugel en Bart Neyens tot bestendig secretaris. In het VLIIG-comité werden Sabine Dick en Karina Collier vervangen door Dennis Biebaut en Benny De Donder.

Er was ook een speciale hulde voor wie in de komende congresperiode – en voor sommigen zeer binnenkort al – kan genieten van een verdiend pensioen: Eddy Cools, Walther Temmerman en Jossy Nijssen. Bedankt, kameraden, voor jullie jarenlange inzet! Ook Sabine en Karina werden in de bloemetjes gezet voor hun grenzeloze toewijding.



# Brussels Airport Company

## Sociale bemiddeling leidt tot ontwerpakkkoord

### Toekomstperspectieven

Ook de actualiteit in de diverse ondersectoren (BIPT, Belgocontrol, BAC en Proximus) kwam aan bod en er was aandacht voor enkele 'nieuwe' initiatieven, zoals de activering van de jongeren-, gender- en seniorencommissie, de sectorale vorming tijdens de komende vier jaar en het verder versterken van onze syndicale communicatie. In première werd alvast een filmpje getoond over de werking van de sector. In het kader van de solidariteit besliste het congres om Vluchtelingenwerk Vlaanderen en Hart boven Hard te steunen.

### Solidariteit

Onze sector mag ook op de solidariteit van het ABVV en de andere ACOD-sectoren rekenen, mocht er een aanval komen op Proximus als overheidsbedrijf. Als sector blijven we ook solidair op alle aanvallen op het stakingsrecht, de pensioenhervormingen en de verdere flexibilisering van de arbeidsmarkt in het nadeel van de werknemers. ABVV, ACOD en ACOD Telecom Vliegwezen: één strijd. In navolging van Rocky of Survivor ('Eye of the tiger'), 'rising up to the challenge of our rival', besloten alle kameraden dat we helemaal klaar zijn om de uitdaging voor de komende vier jaar stevig aan te gaan. Een speciaal dankwoord gaat uit naar alle militanten, afgevaardigden en hoofdafgevaardigden die zich dagelijks inzetten voor de rechten van de werknemers op de werkvloer. Jullie zijn onze kracht!

Bart Neyens

**Op 16 februari kregen de drie vakbonden na maandenlange onderhandelingen een definitief voorstel van de directie om de problematiek van de ambulanciers en de andere dossiers die op tafel lagen, op te lossen. Het verslag van de bemiddelaarster geeft de krijtlijnen van het ontwerpakkkoord weer.**

ACOD en ACLVB hebben steeds onderhandeld om te komen tot een constructieve oplossing voor alle personeelsleden. Zo werden de specifieke maatregelen over de nacht- en ambulancierspremie gecompenseerd door een bijkomende cao 90 voor het voltallige personeel om het budget van de cao-onderhandelingen niet te bezwaren. Het ontwerpvoorstel laat ook nog de nodige budgettaire ruimte om voor bepaalde andere doelgroepen in de cao-onderhandelingen eisen op tafel te leggen. Denken we maar aan de administratieve krachten, arbeidsduurvermindering,... Op basis van deze elementen konden ACOD en ACLVB binnen hun mandaat dat ze kregen van hun achterban, een akkoord onderhandelen op 23 februari. Tot onze verbazing had het ACV geen enkel mandaat om de onderhandelingen voort te zetten en kwamen zij terug met een reeds afgewezen voorstel.

Omdat het ACV geen mandaat had om te onderhandelen over het voorstel dat op tafel lag, hebben de directie en de bemiddelaarster moeten vaststellen dat de bemiddeling afgesloten moet worden zonder akkoord met alle partijen. ACOD en ACLVB betreuren het ten zeerste dat een vooruitgang voor alle partijen niet gehonoreerd kon worden. Aangezien de afspraak was dat het sociaal overleg hernomen kon worden zolang de bemiddeling bezig was, werd de ondernemingsraad van 23 februari 2016 dan ook opgeheven na een verklaring van de drie vakbonden. In de bemiddelingsvergadering werd een globaal akkoord uitgewerkt dat drie luiken bevat.

**Luik 1: nieuwe aanpak ambulanciersprestaties en premie**

- Afschaffing huidige ambulancierspremie per aparte cao op 1 januari 2016 en stroomlijnen van de inzetbaarheid van de ambulancier (evenwichtige verdeling van de ambulanciersprestaties).
- Regularisatie voor betrokken statutaire ambulanciers: 1200 euro brutopremie (jaarlijks indexeerbaar) + eenmalige brutopremie 1200 euro bruto.
- Regularisatie voor betrokken contractuele ambulanciers: verhoging loon 86,21 euro/maand + eenmalige brutopremie 1200 euro bruto.
- Vrijwillige terugkeer naar brandweerfunctie van maximaal drie ambulanciers (kennisgeving binnen twee weken na afsluiten overeenkomst) – in dit geval, behoud loon maar geen premies/loonsverhoging (zie boven) + beperking sollicitatiemogelijkheden andere functies brandweerkorps tot eind 2018 (te herformuleren).
- Kosten binnen de loonnorm: daarom compensatie kosten (equivalent bedrag): cao 90 (zie luik 2).
- Uitwerking via individuele overeenkomsten.

**Luik 2: cao 90 voor alle medewerkers van BAC**

- Cao 90 met als doelstelling een trafiekgroei van 4 procent voor het hele personeel. De partijen erkennen dat deze doelstelling als realistisch en 100 procent haalbaar kan worden beschouwd. Bovendien verbinden de werkgever en werknemersvertegenwoordigers zich ertoe om bij onverwachte gebeurtenissen gedurende de referteperiode opnieuw samen te zitten over de criteria.
- Terbeschikkingstelling voor deze extra cao 90 van een equivalent bedrag als de kosten ambulanciers en een equivalent bedrag als de kosten van de verhoging nachtpremie.

**Luik 3: algemene afspraken over het sociaal overleg 2015-2016 en duidelijkheid over de aanpak van zes thema's**

Het globaal akkoord kadert in het secto-

raal protocolakkoord 2015-2016 van 15 februari 2016 en meer bepaald de afspraken rond koopkrachtverhoging en sociale vrede met onder meer dit artikel 8 (paragraaf 2): "Bijgevolg zal geen enkele eis van algemene of collectieve aard gesteld worden die van aard zou zijn de verbintenissen van de ondernemingen voorzien in deze overeenkomst uit te breiden."

## *De zes afgebakende thema's:*

- 1. Zaterdagvergoedingen:** geen bijkomende zaterdagvergoedingen.
- 2. Premie voor nachtwerk:**
  - 12 procent verhoging van de brutopremie vanaf ondertekening overeenkomst.
  - Aanpassing uren nachtpremie naar de uren die de wet definieert als nachtprestaties (van 22 naar 20 uur).
- 3. Evalueren/aanpassen cao over de evaluatie en marktconform loonbeleid:**
  - Bereidheid sociale partners om de cao over de evaluatie en het marktconform loonbeleid te evalueren/herbekijken tegen eind juni 2016.
  - Focus ligt op vereenvoudiging en niet op het verzwaren van de procedures (evaluatie).

- Het bepalen van het budget (de hoogte en het minimum) blijft liggen bij de board en de CEO.
- De cao over de functieclassificatie staat niet ter discussie.

- 4. Bespreking tweede pensioenpijler voor statutairen:**
  - Werkgroep tweede pensioenpijler voor statutairen wordt opgericht en beëindigt de werkzaamheden tegen eind juni 2016.
  - Referentiekader zijn de contractuele werknemers en niet de ambtenaren bij de overheid.
- 5. Cao winteroperaties:**
  - Cao's WOPS worden ondertekend.
  - Hantering wachtvergoeding WOPS voor SPOC's.
  - Wachtdienst SPOC's voor resterend deel winter beperkt tot 2 weken/SPOC.
  - Voldoende SPOC's worden voorzien.
- 6. Uitoefening syndicale activiteiten zonder loonverlies:**
  - Referentie wordt gemaakt naar het bedrijfsakkoord 2007-2009 ("geen loonverlies door syndicale activiteiten") en 2009-2010 ("idem"). Compensatie wordt voorzien met terugwerkende kracht tot 1 januari 2015.

- Deze kosten vallen buiten de loonnorm.

Indien het globaal akkoord wordt bekrachtigd, verdere uitwerking van:

- Ontwerptekst van de individuele overeenkomst met de ambulanciers.
- Ontwerptekst van cao 90 met de doelstellingen.
- Interne bedrijfsovereenkomst over globaal bemiddelingsakkoord.

De afspraken in verband met de communicatie en het behoud van een sereen klimaat om de besprekingen in een constructieve en vertrouwelijke sfeer te kunnen afronden, blijven gelden. Er werd op de vergadering bevestigd dat deze afspraken zorgvuldig gehanteerd worden. Ook tijdens de consultaties die met de respectievelijke vakbondscomités gevoerd worden. Er is afgesproken om een korte pauze in te lassen om de vakbonden de gelegenheid te geven om hun respectievelijke vakbondscomités te consulteren over het resultaat van de bemiddeling. Op dinsdag 23 februari 2016 van 9 tot 10 uur wordt een laatste vergadering georganiseerd onder leiding van de sociaal bemiddelaar ter afronding van het bemiddelingsproces.

*Eric Halloin, Bart Neyens*





## Werken in een asielcentrum Meer dan alleen kommer en kwel

***Enkel maanden geleden vreesden de personeelsleden van enkele asielcentra nog dat ze hun job zouden verliezen. Intussen is de situatie omgekeerd en is het alle hens aan dek om de asielzoekers op te vangen. Hoewel het een zware en confronterende job is, vinden de meeste personeelsleden hun werk uitdagend, boeiend en afwisselend.***

In de asielsector is er momenteel een grote nood aan extra capaciteit. In de bestaande opvangcentra is er nood aan meer opvangplaatsen, woonunits en tenten. Bovendien worden ook extra (tijdelijke) opvangcentra ingericht, zelfs in vakantie-domeinen – niet zelden beheerd door de bestaande opvangcentra. Meer opvang vraagt ook om meer personeel. Doorgaans gaat het dan om tijdelijke krachten, die worden ondersteund door het vast personeel.

Om alles vlot te laten verlopen, krijgen de tijdelijke personeelsleden opleiding in de bestaande centra, zodat ze nadien vlot hun werk kunnen doen. Zo maken ze meteen kennis met onze dagtaak: de moeilijke maar vaak ook verrijkende opvang van asielzoekers.

### Het eerste contact

Bewoners komen meestal 's avonds toe in een centrum en krijgen een bed toegewezen. Daar begint het eerste contact met de bewoners. Welke taal wordt er gebruikt? De meesten spreken geen Engels, noch Frans, noch Duits. Dus is het behelpen met de nodige gebaren en geluiden om toch maar uitgelegd te krijgen waar wat is, zoals de refter, de toiletten en de douches. De personeelsleden van de asielcentra zijn assistenten voor de bewoners. Zij kunnen steeds bij hen terecht met vragen en problemen. Sommigen zijn al bezorgd om een klein schrammetje. Dan stelt het personeel hen gerust en verzorgt de wonden. En zoals velen weten, zijn in dat geval ook windels erg populair, want 'een windel doet soms wonderen'.

### Een lach en een traan

Door de jaren heen zijn er tranen gevloeid, maar is er ook veel gelachen. Zo kwam er eens een man aan het onthaal die een vrouw wilde en die dacht dat hij er in een asielcentrum wel eentje kon vinden of kiezen. "Ja," antwoordde de receptioniste,

"dit is een asielcentrum voor vluchtelingen, maar hier kan je geen vrouw kiezen." "Ah," reageerde de bezoeker, "werkt het dan niet zoals een dierenasiel? Kan ik hier geen vrouw kiezen?"

Zelfs in dergelijke absurde situaties moet je professioneel blijven, ook al hoor je je collega's in het aangrenzende kantoor lachen. Of wat te denken van een zieke bewoner met een afspraak op de medische dienst. Hij meende dat hij niet overeind kon zitten op een stoel, dus nam hij zijn matras en kussen maar mee en installeerde zich zo in de wachtruimte, diep onder zijn laken.

Uiteraard zijn er wel eens conflicten tussen bewoners. Dan gaat het personeel in een eerste fase zelf poolshoogte nemen en onderhandelen. Pas als het echt uit de hand dreigt te lopen, laten ze de politie komen. Om ervoor te zorgen dat de rust en kalmte in een asielcentrum bewaard kan blijven, is het belangrijk dat het personeel steeds de veiligheidsregels respecteert, en kan vertrouwen en steunen op de collega's.

*Agnes Aerts, Eddy Plaisier*





# Defensie Nu ook mutaties voor het burgerpersoneel?

***Militairen zijn vertrouwd met mutaties van ambtswege en verplaatsingen. Al meer dan 25 jaar is het departement aan het hervormen. Telkens weer gaat dit gepaard met het sluiten van kazernes en mogelijke mutaties naar nieuwe werkplaatsen. Tot nog toe was het burgerpersoneel van Defensie vrijgesteld van mutaties. Daar dreigt nu verandering in te komen.***

In 2014 werd zonder echte inspraak van de vakbonden nog een interne instructie uitgebracht, waarbij de meeste militairen systematisch om de 3 à 5 jaar moeten roteren en hun 'tour of duty' dienen te doen in het kader van het nieuwe loopbaansysteem. Uiteraard zorgt dat voor grote onrust onder werknemers en brengt het stresstoestanden teweeg. De gevolgen zijn medische problemen, burn-out en personeelsleden die het niet meer zien zitten om te gaan werken. Niet bepaald een goede zaak, niet voor de werknemer, maar ook niet voor de werkgever.

## Invoering van mutatie van ambtswege?

De situatie van het burgerpersoneel bij Defensie is op dat vlak anders. Vandaag kunnen zij niet verplicht worden om van werkplaats te veranderen. Recentelijk werd echter een voorstel tot wijziging van het administratief recht voorgelegd, waarbij minister van Ambtenarenzaken Vandeput, die ook minister van Defensie is, de mutatie van ambtswege voor de federale ambtenaren wil herinvoeren.

## De rol van de CDSCA

Binnen de Centrale Dienst voor Sociale en Culturele Actie van Defensie (CDSCA) bestaat er een sociale dienst die onder andere instaat voor de opmaak van sociale verslagen in het kader van ambtshalve mutaties voor militairen. Het sociaal verslag is in principe niet van toepassing voor het burgerpersoneel.

Voor het eerst in jaren werd een interne instructie 'advies aan de militaire autoriteiten – sociaal verslag' besproken met de

vakbonden. Deze instructie informeert het personeel van Defensie over de situaties waarin er een beroep gedaan kan worden op de sociale dienst van CDSCA, voor het verkrijgen van een sociaal verslag. De opdracht en rol van de sociale dienst worden bepaald in het Koninklijk Besluit van 10 januari 1978, dat eveneens de opdrachten van CDSCA vastlegt, maar ook in een beheersovereenkomst die vandaag vernieuwd moet worden.

Eén van de mogelijke adviezen die gevraagd kunnen worden, is het sociaal verslag in het kader van een ambtshalve mutatie. De adviezen die worden opgemaakt door de maatschappelijk assistenten worden volgens prioriteiten geformuleerd. Vandaag zijn de adviezen niet bindend voor de werkgever Defensie...

De ACOD pleit dan ook dat dit verandert en heeft aan de sociale dienst gevraagd om dit te wijzigen en voor te leggen aan de werkgever Defensie. Wanneer er een advies met prioriteit 1 of 2 toegekend wordt door de sociale assistent (wat wil zeggen dat het gaat om een kritieke sociale situatie waarvoor er geen alternatief bestaat of een situatie waarbij de sociale druk die veroorzaakt wordt door aanhoudende moeilijkheden aanzienlijk is), vinden we dat de werkgever hier dringend of snel een oplossing moet voor bieden.

## Onafhankelijke sociale dienst gevraagd

De ACOD is vragende partij voor een onafhankelijke sociale dienst, zonder dat er een dubbele commandostructuur is met militaire aanwezigheid. We zijn ervan overtuigd dat de sociale werker kundig en professioneel genoeg is om een probleemsituatie bij de militair te kunnen inschatten. Met een mogelijke wijziging van het statuut van rijksambtenaar in het kader van mutaties door het ontwerp van Koninklijk Besluit 'Quick Win' zal iedereen belang hebben bij een onafhankelijke sociale dienst waarmee de werkgever rekening houdt.

Luc Maes

# FOD Volksgezondheid, Veiligheid van de Voedselketen en Leefmilieu

## Pingpong met het personeel

**In juni 2014 heeft één van onze leden – een personeelslid van de tabak- en alcoholcontroledienst in het DG 4 in West-Henegouwen – tijdens een functioneringsgesprek – en zonder echte motivering – van zijn functionele chef te horen gekregen dat hij naar het hoofdstuur van de FOD in Brussel zou worden geaffecteerd en dat zijn administratieve standplaats dus zou worden gewijzigd. Onmiddellijk hebben we bij de Raad van State een beroep tot schorsing en nietigverklaring ingediend.**

Hoewel de Raad van State het verzoekschrift tot schorsing heeft verworpen, hebben de debatten tussen de partijen de FOD te verstaan gegeven dat de beslissing niet echt gegrond was. De FOD besliste daarop om van het thuisadres van ons lid zijn administratieve standplaats te maken en zo een eerste slag thuis te halen. Op 19 januari 2016 gaf de Raad van State recht op het verzoekschrift tot nietigverklaring op grond van het feit dat een verandering van affectatie en een verandering van administratieve standplaats

onderscheiden handelingen zijn, waarvan de reglementering heel duidelijk bepaalt wie deze beslissingen moet nemen.

De in 2014 genomen beslissing geeft niet alleen blijk van de manifeste onbekwaamheid van de auteur ervan – de functionele chef, een attaché niveau 1 die bovendien een contractueel personeelslid is – maar houdt ook een stilzwijgende mutatie en een verkapte ‘tuchtstraf’ in.

### Geen nieuws?

We hebben dan ook onmiddellijk geëist dat het personeelslid opnieuw in het GD4 wordt opgenomen, in de controlezone waar hij voordien was geaffecteerd. Maar tijdens een gesprek heeft het DG4 ons gezegd dat het wel akkoord ging om het personeelslid terug op te nemen, maar dat de controlezone van ons lid Brussel Hoofdstad zou blijven en dat hij punctueel naar zijn oude zone zou kunnen terugkeren. Arrest van de Raad van State of niet, volgens het DG is er niets gebeurd. De overheid blijft bij haar standpunt. Sindsdien is er helemaal geen nieuws meer, noch van

het DG4, noch van de dienst P&O. Hun voorstel is zelfs niet op papier gezet.

### Management belangrijker dan recht?

De FOD kan er zeker van zijn dat de ACOD deze tekortkoming op het vlak van de uitvoering van het arrest van de Raad van State via elk rechtsmiddel gaat laten vaststellen en dat de vakbond het grote publiek zal inlichten over de ‘voorbeeldige’ manier waarop de FOD de beslissingen van de hoogste administratieve rechtspraak van het land respecteert. Alweer een prachtig voorbeeld van het management dat belangrijker is dan het recht. Met op de tafel van het Comité B ontwerpen van Koninklijke Besluiten, die een grotere flexibiliteit beogen in de bestaande bepalingen inzake administratieve standplaats en (ambtshalve) mutatie, valt gemakkelijk te begrijpen dat de ACOD heel terughoudend is om deze ontwerpen goed te keuren.

Jean-Pierre Van Austrève

## De sector Overheidsdiensten is nu definitief verhuisd

Door de renovatiewerken van het ACOD-gebouw op het Fontainasplein in Brussel verhuisden de medewerkers van de sector Overheidsdiensten al enkele keren naar andere verdiepingen. Na passages op de vierde, tweede en gelijkvloerse etage, kan je onze medewerkers nu (definitief)

terugvinden op de derde verdieping. Daar vinden jullie voortaan de secretarissen, adjunct-secretarissen, stafmedewerkers, de bestendigen van Defensie en de dames van het secretariaat. Ook de Waalse en Brusselse collega's zitten nu op dezelfde verdieping. De contactgegevens blijven

dezelfde. Ondertussen nadert de renovatie trouwens haar eindfase en het resultaat mag best gezien worden.

Eddy Plaisier

## Aanwerven, bevorderen en generieke proeven van federale ambtenaren Module 1 Niveau A

### Vorbereiding op examens

**Verschillende sessies vonden al plaats, we proberen als vakbond deze voorbereiding tweemaal te organiseren per jaar. Mocht je al ingeschreven zijn met een datum voorafgaand aan onze voorbereiding, dan kun je nog altijd de datum wijzigen bij Selor.**

De voorbereiding vindt plaats op dinsdag 24 mei 2016 voor de bevordering-aanwerving naar Niveau A in het ACOD-gebouw in Brussel. Inschrijven kan tot 9 mei 2016 bij [ellen.vannoten@acode.be](mailto:ellen.vannoten@acode.be). Snel zijn, want de plaatsen zijn beperkt! Voor alle duidelijkheid, wij geven geen

syndicale vrijstelling, maar betalen wel de verplaatsingskosten en bieden een broodjesmaaltijd aan.

Gino Hoppe





### Actieplan gevraagd

# Burn-out en stress nemen toe bij de Vlaamse Overheid

***De laatste tijd horen we in de media steeds vaker spreken over de toename van stress en zelfs burn-out op het werk. Ook bij de Vlaamse Overheid zijn er al- maar meer personeelsleden die de druk niet langer aankunnen. De ACOD vraagt dan ook concrete preventieve maatregelen.***

Stress op het werk is één van de belangrijke risico's in bedrijven en organisaties. Het heeft een negatieve invloed op de mentale en fysieke gezondheid, het welzijn en de productiviteit. Stress op het werk verschijnt wanneer de werknemer het gevoel heeft dat hij niet over de nodige middelen beschikt om de vereisten van het werk het hoofd te bieden. Er ontstaat een onevenwicht tussen de eisen van de werkomgeving en de mogelijkheden van de werknemer. Er zijn verscheidene bronnen van stress op het werk. Onder de voornaamste rekent men de verhoogde werklust, tijdsdruk, slecht omschreven taken, gebrek aan sociale steun, werkonzekerheid, het gebrek aan autonomie, monotone arbeid en veel-eisende klanten.

### **Van stress naar burn-out**

Volgens de omschrijvingen van de federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD WASO) is burn-out het syndroom van professionele uitputting. Kenmerkend zijn een grote emotionele

en fysieke vermoeidheid, een gebrek aan zelfontplooiing en negatieve houdingen ten aanzien van anderen.

In het algemeen verschijnt burn-out wanneer de werknemer in de onmogelijkheid verkeert om zijn of haar werk naar behoren te vervullen of te vervullen zoals hij of zij zou willen. Dit is niet langer mogelijk door:

- De verplichtingen van het werk, zoals een overmaat aan werk, onrealistische doelen, gebrek aan informatie, gebrek aan erkenning, een te groot verschil tussen het 'ideale' werk en het concrete werk.
- De middelen van de werknemer, zoals zijn competenties, bewegingsvrijheid, steun van de collega's,...

Burn-out kan geassocieerd zijn met een langdurige blootstelling aan stress. Het kan leiden tot professioneel afhaken en een veralgemeende depressie.

### **Oorzaken van stress en burn-out bij de Vlaamse Overheid**

Momenteel zijn er geen exacte cijfers beschikbaar over stress en burn-out bij het personeel van de Vlaamse Overheid. Zowel via onze contacten met de leden en het personeel als via de preventiediensten stelt de ACOD vast dat in vele entiteiten steeds meer medewerkers te kampen hebben met een burn-out, stress en ziekte. Het ziektecijfer stijgt, en burn-out en stress blijken daar een belangrijke oorzaak van.

De redenen zijn niet ver te zoeken. De voorbije jaren is er fors en bruto bespaard op personeel. De vorige regering liet 2200 personeelsleden afvloeien en de huidige regering doet daar nog eens 2000 extra personeelsafvloeiingen bovenop. Tevens krijgen de diensten minder werkingsmiddelen. De werkdruk en werkstress stijgen dus enorm bij de overblijvende personeelsleden die meer moeten werken met minder mensen.

De werkstress bij het personeel stijgt ook door de fusies van entiteiten, de transities, de reorganisatie van de managementondersteunende diensten, verschuivingen, kerntakenplannen,... Dit zorgt voor onzekerheid en angst met stress tot gevolg.

### **Tijd voor structurele maatregelen**

De ACOD kaartte het probleem en de oorzaken van stress en burn-out aan tijdens het sociaal overleg en het welzijnsoverleg in de EOC's en SEOC's. Het is tijd dat de Vlaamse Overheid en de regering het probleem erkennen. De Vlaamse regering is het trouwens aan zichzelf verplicht in actie te schieten. In de beleidsbrief van minister van Bestuurszaken Liesbeth Homans staat immers: "Op vlak van welzijn, tonen de ziektecijfers over 2014 en het toenemend aantal dossiers bij welzijnsactoren aan dat er extra inspanningen vereist zijn voor een breed welzijnsbeleid. Ik wil dan ook inzetten op de implementatie van het actieplan



## Nieuw functieclassificatiesysteem bij de Vlaamse overheid

# Daar komen gevolgen voor de beloning van...

burn-out en welzijn dat ik in 2015 formuleerde. Voorbeelden hiervan zijn: aanwezigheidsbeleid, mogelijkheden voor jobcrafting, een gezonde levensstijl promoten en stimuleren, meten is weten, welzijnsrisico's in kaart brengen, een Welzijnsforum en Entiteiten sensibiliseren, informeren en ondersteunen bij de uitbouw van een eigen welzijnsbeleid. In 2015 werd het actieplan burn-out en welzijn uitgewerkt. Dit actieplan gaat veel ruimer dan enkel het thema burn-out en bevat algemene welzijnsbevorderende maatregelen. Na goedkeuring wordt dit uitgewerkt in de praktijk."

### ACOD wil meewerken aan een écht welzijnsbeleid

De ACOD is vragende partij om mee te werken aan een specifiek welzijnsbeleid rond stress en burn-out. Een eerste, informele bespreking is al achter de rug. Maar we waarschuwen de regering dat we niet alleen willen werken aan symptoombestrijding. Een welzijnsbeleid rond stress en burn-out moet inspelen op de werkelijke en belangrijkste oorzaken. Veel personeelsleden geven immers aan dat ze hun werk niet meer rond krijgen onder druk van 'meer doen met minder'. Een welzijnsbeleid moet hierop inspelen en hieraan verhelpen, dat betekent ook het radicaal wijzigen van het personeelsbesparingsbeleid. Een actieplan rond stress en burn-out dient trouwens ruimer opgevat en opengetrokken worden naar een actieplan 'werkbaar werk'. Daarin hoort ook de hele problematiek van langer werken en van loopbaanonderbreking thuis. Het kan niet zijn dat in het huidige besparingsklimaat het personeel met minder mensen moet werken, meer moet werken, langer moet werken en daarbovenop een afbouw van de loopbaanonderbreking door de strot geduwd krijgt. Er zijn dus redenen en oorzaken genoeg om werk te maken van een echt welzijnsbeleid tegen stress en burn-out. De ACOD wil geen lapmiddeltjes, maar wel concrete en structurele oplossingen.

Chris Moortgat

**Sinds 1999 loopt bij de Vlaamse Overheid een project 'functieclassificatie'. Er werd gestart met de Hay-methodiek, een algemeen aanvaard systeem. Na zoveel jaren werd het systeem echter zodanig aangepast, dat het weliswaar goedkoper werd, maar niet langer de garanties van onpartijdigheid bezat, die de oorspronkelijke Hay-methode wel bood. Hoe moet het nu verder?**

De Vlaamse regering wil het huidige systeem behouden. Alle personeelsleden zullen worden onderverdeeld in 16 functiefamilies (fufa's). Er worden vijf grote groepen onderscheiden volgens doelgroep of klant tot wie de fufa's zich richten:

- tot de burger.
- tot de organisatie.
- tot de burger of tot de organisatie (ondanks de verschillende doelgroep waarvoor deze functies werken is hun proces gelijkaardig).
- tot de beleidsbepalers.
- leidinggevende functies die de andere functies aansturen.

De verschillende functiefamilies zijn nog eens onderverdeeld in niveaus. Het niveau waarin je uiteindelijk terechtkomt hangt af van de 'zwaarte/complexiteit' van je functiebeschrijving. Alle functie relevante competenties worden gewogen en bepalen samen de 'zwaarte/complexiteit' van de functie en waar dat je terechtkomt in de functieniveaumatrix. Het personeel zal dus niet langer worden ingedeeld op basis van zijn of haar diploma, maar wel op basis van gelijkaardige functies met dezelfde processen.

### Competenties

In 2013 werd het competentiewoordenboek van de Vlaamse Overheid aangepast met een reductie van 32 naar 23 competenties. Deze competenties kan je clusteren in vijf groepen:

- persoonlijk;
- interactie;
- denken;
- oplossing;
- beheer.



Deze aanpassing maakt wel dat vrijwel alle functiebeschrijvingen aangepast moeten worden. Zowel een te hoge als een te lage inschaling heeft gevaren voor het personeelslid. Bij een te lage inschaling zal de functiehouder weinig uitdaging in de job vinden, maar ook later kan dit zeer nadelig zijn voor de verloning. Een te hoge inschaling kan dan weer problemen geven bij de evaluatie wanneer de functiehouder de hoge verwachtingen rond de competenties niet kan waarmaken.

### Loopbaan- en beloningsbeleid

De regering dringt aan om van start te gaan met de werkgroep 'loopbaan- en beloningsbeleid'. Kabinetsleden, top-ambtenaren, vakbonden, experts van het Agentschap Overheidspersoneel en het Departement Financiën en Begroting zullen hierin vertegenwoordigd zijn.

Het college van Ambtenaren-Generaal (CAG) schreef destijds een visienota aan de Vlaamse regering met een voorstel tot nieuwe 'marktconforme' salarisstructuren. Ze willen af van de automatische loonsverhogingen die momenteel gekoppeld zijn aan de anciënniteit. Men denkt aan een systeem waarbij de einduitspraak van de evaluatie zal bepalen hoe snel je stijgt binnen je loonschaal.

Laat je dus zeker niet in slaap wiegen als jouw entiteit beweert dat hier momenteel geen loons- of beloningsgevolgen aan gekoppeld zijn. Op termijn zal dit mogelijk wel het geval zijn.

Eén zaak staat voor de ACOD vast: de onderhandelingen over een nieuw belonings- en verloningsbeleid kunnen niet van start gaan als nu al gesteld wordt dat dit budgetneutraal moet gebeuren!

Tessa Van Buggenhout

# Loodsenstaking Niet méér en langer werken zonder einde- loopbaanmaatregelen

**Enkele weken geleden voerden de loodsen actie. Aanleiding was de eis van de corporatistische loodsbonden om voor hun leden hogere premies te krijgen voor het loodsen van 'superschepen'. De Vlaamse regering zag haar kans schoon om haar oude 'optimalisatieplan' af te stoffen. De ACOD wilde daar niet van weten als er geen passende eindeloopbaanmaatregelen zouden komen voor alle personeelsleden van het Agentschap Maritieme Dienstverlening en Kust.**

Al jaren probeert de Vlaamse regering een 'optimalisatieplan' goedgekeurd te krijgen om (bepaalde) loodsenkorpsen onhaalbaar méér te laten werken. De ACOD verzette zich daar steeds tegen omdat er geen eindeloopbaanmaatregelen genomen waren. Het plan verdween daarom in de kast.

Tot de Beroepsvereniging voor Loodsen (BvL), die vooral rivierloodsen verenigt, enkele maanden geleden hogere premies eiste voor het beloodsen van de 'superschepen' op de rivier. Vlaams minister van Mobiliteit Ben Weyts zag zijn kans schoon om het optimalisatieplan af te stoffen en als pasmunt op tafel te leggen. Alleen zou dit plan wel van toepassing worden op alle personeelsleden van het Agentschap Maritieme Dienstverlening en Kust (MDK). Voor de ACOD was dit onaanvaardbaar indien de door ons gevraagde eindeloopbaanmaatregelen in het kader van de hogere pensioenleeftijd er niet zouden komen. Het kabinet-Weyts verzekerde ons dat er een ontwerpnota zou volgen die aan onze verzuchtingen zou tegemoetkomen.

### Actie onvermijdelijk

Begin februari kregen we de fameuze ontwerpnota voorgeschoteld. Daaruit bleek dat onze opmerkingen en vragen in dovemansoren gevallen waren. Behalve productiviteitsverhogende maatregelen is in de nota enkel sprake van hogere pensioenen voor de 'loodsen' en een zeer krakkemikkige poging om de overige

loodsenkorpsen te paaien met een gelijkwaardige verhoging van hun premies voor de superschepen. Meteen was duidelijk dat dit plan onaanvaardbaar zou zijn voor de loodsen en de andere personeelsgroepen binnen MDK. Een actie kon dus niet uitblijven.

Schepen boven de 340 meter zouden niet langer beloodst worden. De BvL zette vooral in op de verhoging van de premies, terwijl de ACOD vooral bleef hameren op de erkenning van loods als zwaar en belastend beroep en passende eindeloopbaanmaatregelen.

### Moeilijke onderhandelingen

De druk op de havenbonzen en rederijen nam dus flink toe, waardoor het kabinet-Weyts niet anders kon dan overgaan tot nieuwe onderhandelingen. Eerst was alleen de BvL uitgenodigd en pas nadien mocht ook de ACOD aanschuiven. De onderhandelingen liepen zeer moeizaam. We hebben hemel en aarde moeten bewegen om toch maar iets over eindeloopbaanmaatregelen in het akkoord te krijgen. Maar uiteindelijk bleek het resultaat nog onvoldoende. De overige representatieve vakbonden tekenden op vraag van minister Weyts, maar de ACOD weigerde.

"Een engagement aangaan om te komen tot een optimalisatieplan dat een significante verhoging van de prestatienorm garandeert, waarbij de beschikbaarheid van de loodsen moet stijgen, aantoonbare efficiëntiewinsten oplevert, niet strikt noodzakelijke operationele functies niet loodsen afbouwt en de basis legt voor een duurzame sociale stabiliteit." Een dergelijke passage laat te veel ruimte voor interpretatie, waarbij gevreesd mag worden dat de overheid vooral haar klemtonen zal willen leggen. De representatieve vakbonden konden vertrekken, waarna de overheid verder onderhandelde met de BvL.

### Evaluatie

Opmerkelijk was dat in het uiteindelijke

akkoord met twee van de drie representatieve vakbonden alsnog een leeftijd (60 jaar...) opgenomen werd voor de mogelijke eindeloopbaanmaatregel. Blijkbaar was het te moeilijk om dit aan de ACOD toe te geven.

Bij het schrijven van deze tekst informeert en bevraagt ACOD zijn leden. Daaruit moet blijken hoe we verder gaan met dit dossier. Zeker is dat wij nooit akkoord kunnen gaan in komende onderhandelingen met bepaalde ingrepen waarbij andere personeelsgroepen getroffen worden om op te draaien voor het realiseren van ondertekende beloftes over een hoger inkomen van anderen.

Eddy Hendryckx

## Voor een goed begrip

### Welke loodsen zijn er?

- Scheldemondeloodsen (schepen op het traject zee – rede Vlissingen).
- Rivierloodsen (traject rede Vlissingen – haven Antwerpen).
- Kustloodsen (zee – Belgische kusthavens).
- Kanaalloodsen (rede Vlissingen – haven Gent).

### Waaruit bestaat het inkomen van een loods?

- Wedde.
- Vergoeding per schip dat belooft wordt (de 'tientjes' of premie).

### Wat is het statuut van een loods?

Loodsen zijn Vlaamse ambtenaren in dienst bij de DAB Loodswezen. Zij maken voor het loodsen gebruik van schepen van de DAB Vloot (waar je de matrozen en schippers moet situeren) en worden begeleid vanop land door de personeelsleden van de Afdeling Scheepvaartbegeleiding, die het hele gebeuren monitoren vanuit radarcentrales. Deze drie entiteiten maken – samen met de afdeling Kust, die onder andere verantwoordelijk is voor de bescherming van het land tegen stormen – deel uit van het agentschap Maritieme Dienstverlening en Kust (MDK).





# De Watergroep Een positief sectoraal akkoord voor 2015-2016

**Bij de Watergroep stond de ACOD voor de loodzware opdracht om een sectoraal akkoord overeen te komen voor 2015-2016, waarbij we rekening moesten houden met de federale loonnorm. Al bij al zijn we tot een bevredigend resultaat geraakt waarin alle partijen zich min of meer konden vinden.**

De federale loonnorm bedroeg voor 2015 gewoonweg 0 procent en voor 2016 slechts 0,5 procent van de brutoloonmassa – totale kosten voor de werkgever, alle lasten inbegrepen – en 0,3 procent van de loonmassa in netto zonder bijkomende kosten voor de werkgever. Uiteraard moet men dan inventief zijn en alles netjes overwegen. Gemakkelijk zou het dus niet worden.

### Inhoud van het akkoord

- Verhoging van de maaltijdcheques met 1 euro per gewerkte dag vanaf 2016, tot het maximum van 8 euro.
- Verhoging ecocheques met 50 euro eveneens tot het maximum.
- Optrekking vergoeding ongezond werk met 2 euro niet-geïndexeerd bedrag.
- Een internetvergoeding van 25 euro per maand voor iedereen. Hiertegenover staat echter het project 'Mobiel Kantoor' voor sommigen, voor anderen onder meer de digitalisering van de weddenfiche en andere. Een internetvergoeding voor elk personeelslid is met andere woorden fiscaal perfect te verantwoorden. Ook zal De Watergroep een groepskorting van 15 procent voor deze internetaansluiting trachten te bedingen bij de externe leverancier.
- In het kader van de regeling van de verblijfsvergoedingen blijft desondanks de verhoging van de maaltijdcheques met 1 euro de verblijfsvergoeding van 2 euro behouden voor degenen die in de morgen- en avondploeg presteren. In geval van overnachting worden de logieskosten, inclusief de maaltijden, betaald door De Watergroep en worden de regeling voor kosteloos logies en logies op kosten van De Watergroep afgeschaft.
- Men kan vanaf 2016 jaarlijks 11 verlofdagen opsparen die men op het einde van de loopbaan of zelfs op een ander, vroeger moment kan opnemen. De modaliteiten moeten in 2016 worden uitgewerkt.
- De Watergroep kent een tussenkomst van 100 euro toe aan de gepensioneerde personeelsleden ongeacht leeftijd of gewezen functie die een hospitalisatieverzekering hebben afgesloten. Degenen die ouder zijn dan 70 jaar behouden de huidige tussenkomst in overgangsfase.

### Minpunten

Het waren niet allemaal verbeteringen die werden onderhandeld. Het Toekomstplan waarbij tijdens deze legislatuur conform met de rest van de Vlaamse Overheid gestreefd wordt naar 6 procent personeelsinkrimping maakte mee deel uit van het akkoord. In de kantlijn kunnen we echter meegeven dat deze personeelsinkrimping vrijwel nu al is gerealiseerd en dat er toch getracht wordt om

'slimme vervangingen' door te voeren. Dit wil concreet zeggen dat als iemand uit dienst gaat of gepensioneerd wordt, wordt bekeken op welke wijze deze persoon al dan niet wordt vervangen.

### Evaluatie van de ACOD

Voor dit sectoraal akkoord werden toegevingen gedaan aan beide kanten. Het feit dat de meeste personeelsleden er netto per jaar met ongeveer 800 euro op vooruit gaan, maakte het ons onmogelijk om neen te zeggen. We mogen ook niet vergeten dat we eerstdaags aan een volgend sectoraal akkoord 2017-2019 beginnen te onderhandelen, waar er een mogelijkheid moet zijn om de lonen omhoog te krijgen en zelfs om premies in het loon te laten integreren, zodanig dat ook het pensioen omhoog kan. Met deze leeftijds piramide is dat beslist zeer belangrijk.

*Jan Van Wesemael*





## Vlaamse Administratieve Centra Plaats- en tijdsafhankelijk werken brengt ongelijkheden teweeg

***De invoering van plaats- en tijdsafhankelijk werken (PTOW) is volop bezig, tot tevredenheid van vele werknemers. De ACOD stelt echter vast dat er op dit gebied al te grote verschillen zijn tussen de entiteiten.***

In de omzendbrief rond plaats- en tijdsafhankelijk werken (PTOW) staat: "De lijnmanager bepaalt op basis van de behoeften de middelen (bijvoorbeeld laptop, tablet, internetverbinding, gsm, smartphone, ...) die het personeelslid ter beschikking krijgt om hem maximaal te ondersteunen zijn taken efficiënt en kwaliteitsvol uit te oefenen tijdens het plaats- en tijdsafhankelijk werken." De ACOD stelt hier grote ongelijkheden

vast onder de entiteiten. Het gaat niet alleen over het inschattingsvermogen van de lijnmanager van wat hij ter beschikking stelt, maar ook over de middelen die hij ter beschikking wil of kan stellen aan het personeel voor PTOW. Zo krijgen sommigen tot 40 euro internetvergoeding en anderen die soortgelijke taken uitvoeren bij een andere entiteit amper 20 euro of zelfs helemaal niets.

Tevens stellen we vast dat er niet overal even enthousiast wordt overgegaan op PTOW door de leidinggevenden, omdat men nog over voldoende ruimte beschikt in het huidige gebouw en men wacht tot de verhuizing naar het nieuwe kleinere VAC, waar er per persoon nog slechts 60 procent van de nodige ruimte wordt uit-

getrokken, waardoor elke dag 40 procent verplicht is om thuis te werken.

De ACOD vraagt dat er meer gelijkheid komt, meteen ook de reden waarom we dit thema wensen te agenderen op de volgende vergadering van het sectorcomité 18 en/of het hoog overlegcomité. De overheid meent evenwel dat dit beter kan worden onderhandeld voor cao 2015-2016, een cao die niets mag kosten. Dat zou kunnen als men de besparing op het gebouw incalculeert – een besparing die al volledig op kosten van personeelsbesparing en ook hun gebouwen wordt gerecupereerd.

*Jan Van Wesemael*



# Lokale en regionale besturen Grote wijzigingen voor de loopbaanonderbreking

***Vlaamse aanmoedigingspremies voor loopbaanonderbreking voor de personeelsleden van de Vlaamse openbare sector zijn sinds 1 februari 2016 gewijzigd. De loopbaanonderbreking en de diverse formules van thematische verloven (zoals ouderschapsverlof, verlof voor medische bijstand en palliatief verlof) vormen de basisvoorwaarden voor de aanmoedigingspremies die worden toegekend door de Vlaamse overheid.***

Sinds 1 februari 2016 wordt er geen aanmoedigingspremie in de openbare sector meer toegekend bovenop een federaal eindeloopbaanstelsel (loopbaanonderbreking algemeen stelsel en eindeloopbaanstelsel). In het kader van de zesde staats-hervorming heeft de Vlaamse regering beslist dat er sinds 2 september 2016 een nieuw systeem van loopbaanonderbreking wordt bepaald, dat door het Departement WSE (departement Werk en Sociale Economie) zal worden beheerd. Dit betekent dat de RVA de aanvragen voor loopbaanonderbreking in de Vlaamse openbare sector, startend op 2 september 2016 of later, niet meer kan behandelen. De RVA zal de aanvraagformulieren terugsturen naar de aanvragers. Het gaat hier voor alle duidelijkheid om

het algemeen stelsel en eindeloopbaanstelsel. De aanvragen in het kader van de thematische verloven (ouderschapsverlof, medische bijstand en palliatief verlof) worden wel degelijk nog verder door RVA behandeld. De Vlaamse aanmoedigingspremies in de openbare sector (bovenop de federale onderbrekingsuitkeringen) worden ook meegenomen in de hervorming van het systeem, waardoor ook hier niet langer nieuwe dossiers die starten op 2 september 2016 of later, worden toegekend.

Zodra er volledige duidelijkheid is over het nieuwe systeem, zal dit in een volgende editie van de Tribune gecommuniceerd worden.

### **Wat weten we nu al over het zorgkrediet?**

In het Vlaamse regeerakkoord is opgenomen dat er ondersteuning zal komen voor de 'combinatie van arbeid en gezin' en dat er door de zesde staats-hervorming één systeem van thematisch zorgverlof zal komen, dat complementair is aan de federale thematische verloven. Dit is gekoppeld aan de volgende voorwaarden:

- Motieven binnen het zorgkrediet: zorg en opleiding.

- Duurtijd: een minimum van 3 maanden en een maximum van 48 maanden.
- Onderbrekingsmogelijkheden: voltijdse onderbreking, halftijdse onderbreking en 1/5 onderbreking.
- Uitkeringen: combinatie van aanmoedigingspremie en oude RVA-uitkering.
- Overgangsmaatregelen: uitdoving van bestaande loopbaanonderbreking en uitdoving van de huidige, nog lopende aanmoedigingspremie.

De nieuwe regeling zou ingang vinden op 2 september 2016. Voor meer inlichtingen kan je contact opnemen bij de secretarissen in de gewesten. Contactgegevens zijn terug te vinden op de website [www.acod-lrb.be](http://www.acod-lrb.be).

### **Standpunt ACOD LRB**

*Wat Vlaanderen zelf doet, doet het niet beter*

In het voorliggende besluit wordt alleen de aanmoedigingspremie voor de loopbaanonderbreking vanaf 55 jaar geschrapt, maar de Vlaamse regering heeft duidelijk aangegeven dat het stelsel vanaf 2 september 2016 grondig gewijzigd zal worden. Andermaal worden we gecon-



fronteerd met een besparingsmaatregel, in eerste instantie beperkt, maar vanaf de volledige afschaffing gaat het om een aanzienlijk bedrag. Aangezien dit een zoveelste besparingsmaatregel is, gaan wij zeker niet akkoord.

## Verloop van de onderhandelingen

De ACOD betreurt de wijze waarop de onderhandelingen gevoerd zijn. De Vlaamse onderhandelaars waren niet in staat om de gegevens van de aanmoedigingspremie binnen de termijn van de onderhandelingen aan ons te bezorgen. We mochten wel gegevens van de federaal georganiseerde RVA ontvangen, maar van de gegevens van de Vlaamse Gemeenschap bleven we verstoken.

Daarnaast moeten we vaststellen dat er van echte onderhandelingen op geen enkel moment sprake is geweest. De onderhandelingsruimte was onbestaande, we werden dan ook geconfronteerd met een dictaat van de Vlaamse regering.

## Woordbreuk

Ten tijde van het raamakkoord (afgesloten met twee van de drie partijen, die ook deze keer rond de tafel zaten) kwam de afschaffing van de aanmoedigingspremie al ter sprake. Deze maatregel werd toen niet doorgevoerd, omdat de vakbonden zelf met een voorstel gekomen zijn om de opgelegde besparing te realiseren. De toenmalige Vlaamse regering had toen lovende woorden voor de constructieve houding van de vakbonden. Vandaag demonstreert de Vlaamse regering in welke mate zij betrouwbaar is. Niet dus...

## Twee maten en twee gewichten

De delegatie van de Vlaamse regering was niet geheel duidelijk tijdens de onderhandelingen, maar wekte op zijn minst de indruk dat voor sommige personeelsleden in de zorgsector nog steeds een einde-loopbaanregeling zou blijven bestaan. We misgunnen dit aan deze personeelsleden op geen enkele manier, maar kunnen geen begrip opbrengen voor deze gespleten houding van de Vlaamse regering.

## De afschaffing is onaanvaardbaar

Aanvankelijk was loopbaanonderbreking een maatregel van arbeidsherverdeling. Hopelijk zal niemand ontkennen dat het een instrument is om het werk 'werkbaar' te houden. Bij dat laatste kunnen ze zich trouwens de vraag stellen: is het niet absurd dat personeelsleden minder moeten gaan werken om hun job vol te houden? Toch is dat vandaag de realiteit. Op die manier – door de loopbaanonderbreking af te bouwen zonder tegelijkertijd concrete stappen te zetten in de richting van 'werkbaar werk' – laat de Vlaamse regering haar ware gelaat zien. Tegelijkertijd vragen dezelfde meerderheidspartijen dat we langer zouden werken, voor sommigen zelfs tot 67 jaar. Bovendien gaf de vertegenwoordiger van minister Muyters duidelijk aan waar het probleem ligt voor deze meerderheid. Hij stelde onomwonden dat het niet aan de overheid is om vrije tijd te subsidiëren. Alsof iedereen die een loopbaanonderbreking neemt, dit doet om te profiteren van het systeem.

## Ontwaken in een zeer arm Vlaanderen

Als vertegenwoordigers van het personeel ervaren wij dit als een slag in het gezicht van duizenden personeelsleden die hun loopbaan willens nillens moeten onderbreken. Alleen zo kunnen ze vermijden dat ze uitgeblust zijn op hun 55ste, dat ze jarenlang in een burn-out terecht komen, dat hun gezinsleven ondermijnd wordt, ... De maatregel is des te schrijnender voor de personeelsleden met een bescheiden inkomen en eenoudergezinnen. De afschaffing van de aanmoedigingspremie en later de onderbrekingspremie zal het voor een aantal personeelsleden onmogelijk maken om hun (einde)loopbaan nog te plannen.

Het arbeidsherverdelende aspect wordt eveneens volledig genegeerd. Het zijn vaak oudere collega's die hun opdracht verminderen ten voordele van een jongere of werkloze. Deze jongere heeft meestal een lager loon, zodat de overheid bespaart. Dat een deel(tje) van dit verschil gebruikt wordt om het loonverlies van de oudere collega te verzachten, is écht wel redelijk. Allemaal redenen die van geen tel zijn voor de huidige meerderheid. Deze regering toont hier een schrijnend gebrek aan medemenselijkheid. De louter economische afweging van een rechtse regering maakt dat alles wat ook maar een zweem heeft van persoonlijke ontwikkeling, als misbruik wordt bestempeld. Dit mens- en maatschappijbeeld is enorm schraal en arm – en kan hen alleen maar doen besluiten dat we aan het ontwaken zijn in een 'zeer arm Vlaanderen'.

Willy Van den Berghe, Mil Luyten

## Statutair Congres federale sector ACOD-CGSP Admi-ALR-LRB

# Oproep tot kandidaturen

Art. 21 van het huidig Huishoudelijk Reglement van de Federale Sector Admi-ALR-LRB bepaalt: "Het Federaal Congres duidt de Voorzitter van de Sector aan, evenals de leden van de Financiële Controlecommissie waarin elke Regio in principe zal worden vertegenwoordigd." Volgende

kameraden zijn uittreidend en herverkiesbaar:

- Federale Voorzitter: Martine UGOLINI;
- Controleur van de rekeningen van de Waalse sector Admi: Yves ZANATA;
- Controleur van de rekeningen van de Vlaamse sector LRB: Daniel DUYCK;

- Controleur van de rekeningen van de Brusselse sector ALR-LRB: Eliane BEFF.
- De kandidaturen moeten voor 9 mei 2016 verstuurd worden aan de Voorzitter van de Federale Sector Admi-ALR-LRB, Martine Ugolini, Fontainasplein 9-11 te 1000 Brussel

# Interview met Christophe Coppejans-Trips "De besluitvorming moet zo dicht mogelijk bij de leden liggen"

*Christophe Coppejans-Trips is sinds oktober 2015 secretaris-propagandist van ACOD LRB West-Vlaanderen. Hij omschrijft zichzelf als een gevoelsmens met een groot rechtvaardigheidsgevoel, principieel indien nodig, maar steeds bereid tot compromissen die het algemeen belang dienen. Tijd voor een kennismaking.*

*Wat is voor jou je belangrijkste taak als verantwoordelijke van je sector in je gewest?*

**Christophe Coppejans-Trips:** "Ik wil de eensgezindheid, samenhangigheid en het kameraadschappelijk gevoel binnen de organisatie behouden en versterken. Uiteraard zal ik ook mijn afgevaardigden ondersteunen, en hen met raad en daad bijstaan. Daarvoor reken ik op de steun van onze vaste gemachtigden. Al deze mensen leveren schitterend werk, en verdienen de middelen en informatie om hun taak optimaal te kunnen uitvoeren."

*Welke gevaren of uitdagingen zie jij in de onmiddellijke toekomst op ons af komen?*

**Christophe Coppejans-Trips:** "De inkanteling van de OCMW's in de gemeenten betekent een groot gevaar voor verdere privatiseringen in de lokale openbare sector. Zowel personeel als burgers zullen daar het slachtoffer van worden. Mogen we ons aan prijsverhogingen voor de dienstverlening verwachten? Voorts merk ik dat het eenheidsstatuut voor de brandweer niet oplevert wat het beloofde. In West-Vlaanderen zie ik dat de vier brandweergebieden elk hun eigen interpretatie gaven aan dat statuut. Het resultaat? Een vierdeling. Hoe dit in de toekomst verder moet, is me niet helemaal duidelijk. Tot slot stel ik vast dat onze rechtse regeringen verder blijven morrelen aan de pensioenen, de loopbaanonderbreking en de zware beroepen. Voor onze leden zijn dit bijzonder gevoelige dossiers. We hebben daarop al veel moeten inleveren en ik vrees dat er nog het een en ander zit aan te komen."

*Oorspronkelijk was je in dienst van het West-Vlaams provinciebestuur. Wat vind je van de plannen van de Vlaamse regering om de provinciebesturen af te bouwen en op termijn af te schaffen?*

**Christophe Coppejans-Trips:** "Ongetwijfeld is het een natte droom van deze rechtse regering om de provincies af te schaffen. Het verschuiven van die bevoegdheden naar de gemeenten is volgens mij een eerste stap in het afbouwscenario. De manier waarop de niet-grondgebonden materies cultuur, welzijn en jeugd ontnomen werden, is ronduit wraakroepend als je bedenkt dat het personeel zelfs geen zekerheid kreeg om bij de ontvangende overheden hun reeds opgebouwde rechten aan de provincie te kunnen behouden. Ook de provinciebesturen zelf werden koud gepakt."



*Kunnen gemeentefusies een oplossing bieden?*

**Christophe Coppejans-Trips:** "Dat is het recept van de Vlaamse regering, maar volgens mij is het een utopie. De fusies kunnen nooit de rol van de provincies vervangen, omdat daar ook andere belangen zullen spelen. De halsstarrige houding van de regering valt ten eerste te betreuren. Ze heeft de bezorgdheden en grieven van diverse instanties, waaronder de vakbonden, naast zich neergelegd heeft. Is dat dan behoorlijk bestuur?"

*Wat vind je van de afdelingsbesturen met een zekere autonomie in het gewest West-Vlaanderen? Dat is uniek voor de ACOD.*

**Christophe Coppejans-Trips:** "Volgens mij maakt het deel uit van de basiswaarden van de ACOD, waarbij de besluitvorming zo dicht mogelijk bij de leden hoort te liggen. Ze vormen eigenlijk een tussenschakel tussen de leden en de gewestelijke structuren. Dit is ook een werkbaar instrument en ik zie niet direct een reden om het te veranderen. Belangrijk is dat we er enerzijds op toezien dat de afdelingsbesturen hun statutair toegekende autonomie niet overstijgen en we hen anderzijds voldoende ondersteuning geven vanuit het gewest."

# Eindelijk rust, of stilte voor de storm?

**De laatste weken is het onderwijs opvallend vaak in het nieuws geweest. De vaste benoeming werd nog maar eens onder vuur genomen, de modernisering van het secundair onderwijs stond weer op de politieke agenda en in het hoger onderwijs blijft de structurele onderfinanciering duren.**

Zowel de polemiek over de vaste benoeming als de discussie over de modernisering van het secundair onderwijs werd ingeleid door politici van Open VLD. Zij hebben immers van 2016 het jaar van het onderwijs gemaakt. Wij dachten dat er ieder jaar onderwijs moet zijn, maar blijkbaar is één jaar genoeg voor deze partij. Jammer genoeg is dat ook te merken aan hun voorstellen. Door de vaste benoeming in vraag te stellen op basis van een flutonderzoek – daarin gesteund door een journalist zonder enige kennis van zaken – laat Open VLD in haar kaarten kijken: vrijheid moet er vooral zijn voor directies en schoolbesturen, zodat ze naar willekeur kunnen omgaan met personeelsleden. Dat de vaste benoeming weer in verband wordt gebracht met de precaire situatie van de tijdelijke collega's, is ronduit demagogisch. Het is niet door de situatie van de ene slechter te maken, dat men die van de andere beter maakt.

## Liefhebbers van 4x4

Wat de modernisering van het secundair onderwijs betreft, liet Open VLD weten dat het basisonderwijs aangepakt moet worden. Dat zij voorstander zijn van een 4x4, bleek al uit de autokeuze van de doorsnee liberaal, maar nu heeft dit begrip ook een onderwijskundige betekenis gekregen. Dat deze structuur nodig is om leerlingen al op tienjarige leeftijd een studiekeuze te laten maken, staat haaks op onze visie. De studiekeuze zo lang mogelijk uitstellen – ACOD pleit voor 16 jaar – zorgt ervoor dat de sociaaleconomische achtergrond van de leerling minder doorslaggevend is. Voor een donkerblauwe liberaal is dit laatste natuurlijk van geen tel.

Beide oprispingen doen ons bijna terug verlangen naar Marleen Vanderpoorten, een liberaal minister van Onderwijs die écht werk maakte van gelijke onderwijskansen en die het onderwijs zag als middel om sociale promotie te bewerkstelligen. Ze was ook de minister die met de vervangingspool jobzekerheid bood aan de beginnende leraar.

## De creatie van een politiek gedrocht

Voorgaande beschouwingen duiden natuurlijk op een ander fenomeen. Het loopbaan debat, noch het dossier van de modernisering van het secundair onderwijs loopt van een leien dakje. Het enige nieuws in het secundair onderwijs is momenteel dat er geen 'hervorming' meer komt, maar een 'modernisering'. De politieke besprekingen verlopen blijkbaar stroef. Wij zijn als onderwijsvakbond momenteel nauwelijks bij de besprekingen betrokken. We vrezen dat het masterplan, dat op zich al een afzichtelijk politiek compromis was, nog eens door de politieke molen gehaald zal worden en zal eindigen als een politiek gedrocht. Over het loopbaan debat kunnen we kort zijn: op dit ogenblik is



er geen debat. De officiële gesprekken, die voor de herfstvakantie met de nodige persaandacht werden opgestart, liggen al een tijdje stil. Toen werd de paasvakantie vooropgesteld als einddatum, maar die wordt duidelijk niet gehaald. Ook het einde van het schooljaar lijkt ons weinig realistisch. We moeten ons sowieso afvragen of het in deze budgettaire barre tijden wel mogelijk is om de loopbaan te verbeteren voor alle personeelsleden. Koken kost geld en een kookboek schrijven zonder het vooruitzicht om effectief te koken, vergroot enkel de honger.

## Wie wil een oplossing?

Ten slotte blijven we hameren op de onderfinanciering van het hoger onderwijs. Het hoger onderwijs is een succesverhaal: steeds meer studenten vinden hun weg erheen, het aantal doctoraten neemt toe, er verschijnen ieder jaar meer publicaties. Helaas volgt de financiering door de Vlaamse regering deze groei niet, integendeel.

Het hoger onderwijs, met zijn enveloppefinanciering, werd door de Vlaamse regering tijdens de verschillende besparingsrondes keer op keer zwaar aangepakt en is schromelijk ondergefinancierd. Daar komt nog bij dat de gesloten enveloppe de concurrentie tussen de instellingen – als ik minder groei dan de ander, verlies ik middelen – ten top drijft. ACOD Onderwijs eist dat er een inhaaloperatie komt om de financiering weer op peil te brengen, zodat de werkdruk aan de instellingen in het hoger onderwijs tot redelijke proporties herleid wordt.

Vaak zijn we vragende partij om enige rust te brengen in het onderwijs. Wanneer allerlei initiatieven worden genomen zonder dat er uiteindelijk resultaat wordt gehaald, is er enkel sprake van relatieve rust. ACOD Onderwijs zou het waarderen als de politici het onderwijs niet enkel zouden gebruiken om in het nieuws te komen, maar ook daadwerkelijk oplossingen zouden zoeken voor de problemen waarmee we geconfronteerd worden.

*raf.deweerd@acod.be*



# Interview met Walter Hens en Ben Coeck "Tijd om te werken aan een vakbond 3D"



**Op 1 januari legden Walter Hens en Ben Coeck hun mandaat als provinciaal secretaris en adjunct-provinciaal secretaris neer. Tijd om even met hen terug te blikken op hun loopbaan bij de ACOD.**

Ben Coeck omschrijft zichzelf als een schoolmoeë puber die meer interesse had in wat buiten de schoolmuren gebeurde. Na wat omzwervingen in de privésector kwam hij als opvoeder terecht in de zorgsector. Een bijzonder boeiende, maar ook intense job. "Na een werkbezoek aan een school met leerlingen met een ernstige beperking wist ik het meteen: met deze

jonge mensen wil ik werken. Dat is me ook gelukt en daar hou ik zeer fijne herinneringen aan over." Hij werd afgevaardigde in zijn school en werd in 2008 adjunct-provinciaal secretaris voor ACOD Onderwijs Antwerpen.

Walter Hens startte zijn onderwijsloopbaan in 1977 in het H(O)RITO in Turnhout. In 1982 stapte hij over naar KTA Niel, waar hij schoolafgevaardigde werd. Na 22 jaar onderwijs – als leraar en als technisch adviseur-coördinator – werd hij adjunct-provinciaal secretaris van ACOD Onderwijs Mechelen. In 2008 en werd hij provinciaal

secretaris voor ACOD Onderwijs Antwerpen.

**Welke periode was de interessantste van jullie syndicale loopbaan?**

**Ben:** "Ik was verantwoordelijk voor het stedelijk onderwijs in Antwerpen. Toen daar een ontwerp voor een nieuw arbeidsreglement op tafel kwam, werd het spel hard gespeeld. Het was een onaantoonbare tekst die een regelrechte aanslag was op de eigenheid van het Antwerpse stedelijk onderwijs. De onderhandelingen zouden bijna twee jaar duren, maar door een combinatie van verzet en onderhandelen konden we landen met een resultaat dat er mag zijn. Uit die onderhandelingen heb ik enorm veel geleerd."

**Walter:** "Ik denk aan de vliegende start die ik heb genomen. Ik werd onmiddellijk geconfronteerd met een beleidsnota van het stadsbestuur Mechelen, dat zijn stedelijk onderwijs – behalve het deeltijds kunstonderwijs – wilde overdragen aan het gemeenschapsonderwijs. De stad beschouwde onderwijs blijkbaar niet meer als een kerntaak. Dit was een echte oorlogsverklaring aan het personeel van het stedelijk onderwijs. ACOD Onderwijs heeft hier een voortrekkersrol gespeeld en door keiharde onderhandelingen en acties hebben we de sociale verworvenheden van het personeel kunnen redden. Dit is slechts één voorbeeld, eigenlijk heb ik vele interessante periodes meegemaakt in mijn syndicale carrière. Voor mij was dit geen job, maar een passie."

**Wat is jullie mooiste verwezenlijking?**

**Ben:** "Toen dat ontwerp voor een nieuw arbeidsreglement op tafel kwam, was het voor mij meteen duidelijk dat het meer was dan gewoon een 'actualisering' van het arbeidsreglement. Ik zag het als een oorlogsverklaring. Zonder af te wachten, smeten we er meteen een stakingsdag tegenaan. Gedurfd, maar het lukte. Het personeel legde massaal het werk neer en 1500 personeelsleden betoogden voor het hoofdkwartier van de dienst onderwijs tegen de intenties van het schoolbestuur. Zoiets gaat niet vanzelf, maar met de

ACOD leverden we een mooi staaltje van teamwerk. De macht van het getal werd in de praktijk bewezen: het voorstel werd bevroren en de onderhandelingen kregen dankzij de gewijzigde krachtsverhouding een tweede kans. Het was het mooiste bewijs dat als het personeel de handen in elkaar slaat voor een rechtvaardige zaak, we echt sterk kunnen zijn.”

**Walter:** “Mag ik er echt maar één noemen? Waar ik bijzonder fier op ben, is de ‘make-over’ van onze onderwijssecretariaten in Antwerpen en Mechelen. Dit was een geslaagde onderneming. Ik heb ze kunnen uitbouwen tot kwaliteitsvolle en moderne onderwijssecretariaten. Het was ook lang zoeken naar de juiste personeelsleden, maar ik ben erin geslaagd een team samen te stellen dat met respect en empathie een kwaliteitsvolle service biedt.”

**Jullie hebben vast ook momenten van ontgoocheling meegemaakt? Wat was voor jullie een dieptepunt in jullie syndicale strijd?**

**Ben:** “Mijn grootste ontgoocheling was ongetwijfeld het ontwaken, na de laatste opeenvolgende verkiezingen, in een ultraliberaal landschap. Antwerpen, Vlaanderen, België, Europa... De sociale verworvenheden van al wat de werkende klasse moeizaam maar in solidariteit heeft opgebouwd, worden omgezet in harde besparingseuro's en weggegeven aan een rijke elite. Eén procent van de rijksten der aarde bezit de helft van alle rijkdom. De 10 procent rijksten bezitten 87,7 procent. Dat impliceert dat er nog amper 12,3 procent te verdelen valt over 90 procent van de wereldbevolking. Geen verrassing dus dat ons huishoudelijk vermogen het laatste jaar met 4,7 procent gedaald is. De vermogenskloof is nog nooit zo groot geweest. Die verkiezingsuitslagen en het voorspelbare traject nadien hebben mij dan ook als een mokerslag getroffen.”

**Walter:** “De steeds toenemende aanvallen op het onderwijs, niet alleen op de verworvenheden en arbeidsomstandigheden van het personeel, maar ook op de werkingsmiddelen. Denken we maar aan de afschaffing van de TBS-regeling, het optrekken van de GLBO-leeftijd van 50+ naar 55+, de pensioenhervormingen

met onder andere de afschaffing van de diplomabonificatie,... Ik heb vaak moeten ervaren welke impact sommige van deze negatieve maatregelen teweegbrengen bij onze leden. Het menselijk aspect en leed waarmee ik soms geconfronteerd werd, was soms moeilijk te verteren.”

**Walter, je bent meer dan 17 jaar provinciaal secretaris geweest. Is er in die tijd veel veranderd op syndicaal vlak?**

**Walter:** “Ik ben het fundamenteel oneens met mensen die verkondigen dat de vakbonden oubollig en niet meer met hun tijd mee zijn. Integendeel, vakbonden hebben genoeg ‘snuffelpalen’ op de werkvloer om te weten wat er reilt en zeilt. De participatie en inspraak van onze leden is nog nooit zo groot geweest. Bovendien zijn we mee met de sociale media.

Toch blijft het fysiek contact met onze leden van primordiaal belang en dit blijft nog steeds het communicatiemiddel bij uitstek. Wanneer ik de syndicale analyse maak van 17 jaar geleden en vandaag, dan gaat alles nu ‘faster’ maar daarom niet altijd ‘better’.”

**Ben, je bent je loopbaan begonnen als opvoeder in de zorgsector. Heb je ooit spijt gehad van je overstap naar het onderwijs?**

**Ben:** “Absoluut niet. Ik heb in het onderwijs van veel mensen kansen gekregen om ook als mens te groeien en daar ben ik hen erg dankbaar voor. Nieuwe wegen inslaan brengt ook nieuwe horizonten met zich mee en dat perspectief is voor mij stimulerend.”

**Welke (syndicale) levenswijsheid wil je de huidige generatie militanten meegeven?**

**Walter:** “Ik wil twee wijsheden meegeven. Wie strijdt, is nooit zeker van de overwinning, maar wie bij voorbaat de strijd opgeeft, is zeker van de nederlaag. En dan nog dit Afrikaans spreekwoord: 'Alleen gaan we sneller, samen gaan we verder.' ”

**En welke wijsheid wil jij meegeven, Ben?**

**Ben:** “Een vakbond 3D is een absolute must. Heraclitus, Aristoteles en Darwin wisten het al: alles is permanent in evo-

lutie. Heraclitus formuleerde het als ‘alles stroomt’. Aristoteles beschreef het 200 jaar later als ‘het worden is een overgaan van potentie naar act’. Toch zou het nog zo'n 2400 jaar duren tot Darwin het permanent evolueren ook beschreef in zijn studie van de biologie. Als alles rondom ons in evolutie is, dan is het nefast om niet mee te evolueren vanuit een negatie dat de maatschappij en dus ook het onderwijs permanent in evolutie zijn. Vakbond 3D staat bij mij voor Durven – Denken – Doen. Durf: laten we onze watervrees overboord kieperen om met onze vakbond(en) te aanvaarden dat we mee in beweging moeten zijn. We mogen onze eigen karikatuur niet uittekenen. Durf te veranderen, durf te evolueren!

Denk: in veranderingen zullen ook opportuniteiten zitten die voordelen kunnen hebben voor het personeel. Daar moeten we steeds goed en open over nadenken, er de tijd voor nemen. Er is niets mis met een eigen onderbouwde mening. Doe: we mogen niet stilstaan bij durven en denken, zonder er de doe-stap aan vast te koppelen.

Stilstaan is achteruitgaan, vooral als de omgeving wel in evolutie is. Die 3D-vakbond kan echt wel ‘progressief’ zijn.”





## Afgestudeerd in 2015? Vraag aanvullend vakantiegeld aan

***Sommige jonge collega's laten tijdens hun eerste schooljaar een pak geld liggen. Jammer, zeker als je weet dat het slechts een kleine moeite is om het aanvullend vakantiegeld – want hierom gaat het – aan te vragen.***

Het vakantiegeld voor 2016 wordt berekend op basis van de prestaties geleverd in het kalenderjaar 2015. Wie tijdens het vorige school- of academiejaar afstudeerde, kon ten vroegste vanaf 1 september 2015 in het onderwijs tewerkgesteld worden. Hij kan dus in 2016 op maximaal een derde van het volledige vakantiegeld aanspraak maken. De periode van 1 januari 2015 tot en met de dag voor zijn eerste indiensttreding kan echter ook in aanmerking komen. Men spreekt dan van aanvullend vakantiegeld.

### ***Wanneer heb je recht op dit aanvullend vakantiegeld?***

Het aanvullend vakantiegeld wordt toegekend als je aan de volgende voorwaarden voldoet:

- Je was op 31 december 2015 jonger dan 25 jaar.
- Je bent in dienst getreden ten laatste op de laatste werkdag van de vier maanden volgend op de datum waarop je je studies hebt beëindigd.
- Je hebt nooit eerder winstgevende be-

roepsactiviteiten uitgeoefend waaruit de stopzetting van het recht op kinderbijslag voortvloeide.

- Je hebt een volledig en correct ingevulde aanvraag ingediend bij het werkstation dat bevoegd is voor de school waar je voor de eerste keer aangesteld was.

Het aanvraagformulier voor aanvullend vakantiegeld kan je verkrijgen bij ACOD Onderwijs in je regio of provincie, of op je het secretariaat van je school.

### ***Hoe wordt het aanvullend vakantiegeld berekend?***

Men kijkt naar de prestaties die je leverde bij je eerste indiensttreding. Indien je dan slechts 12/24 presteerde en bij je volgende aanstelling een volledige betrekking opnam, ontvang je toch slechts de helft van het aanvullend vakantiegeld. Maar het kan ook omgekeerd: wie in het onderwijs start met een volledige opdracht en nadien terugvalt op 6/24, ontvangt toch het volledige aanvullend vakantiegeld.

Een voorbeeld: Je behaalde je diploma op 30 juni 2015. Je krijgt een eerste voltijdse aanstelling van 22 september 2015 tot en met 19 december 2015. Je doet je aanvraag voor aanvullend vakantiegeld en ontvangt in 2016 je vakantiegeld in twee verschillende betalingen: het vakantiegeld

voor de periode van tewerkstelling en het aanvullend vakantiegeld.

### ***Wat met prestaties in de privésector?***

Wie vóór 1 november 2015 een eerste tewerkstelling in de privésector aannam, bijvoorbeeld tijdens de maanden juli en augustus, en nadien vóór 1 november 2015 in het onderwijs werd aangesteld, kan toch bij het Agentschap voor Onderwijsdiensten (AgODi) een aanvraag voor aanvullend vakantiegeld indienen. Het vakantiegeld dat voor de maanden juli en augustus wordt toegekend op grond van de prestaties in de privésector, wordt dan in mindering gebracht.

### ***Opgelet!***

ACOD Onderwijs kan je helpen bij het invullen van je aanvraagformulier, maar je moet het zelf versturen naar je werkstation. Je vindt de gegevens van je werkstation op je salarisuittreksel of bij de personeelsverantwoordelijke van je school. De adressen van ons regiosecretariaat en onze provinciale secretariaats staan op onze website (<http://www.acodonderwijs.be/onzewerking-provincie-en-regio>).

*georges.achten@acod.be*



# Besparen op cultuur

## Enkele ideologische valkuilen van het huidige cultuurbeleid

**Met het blauwe beleid van Vlaams minister van Cultuur, Media, Jeugd en Brussel Sven Gatz komt een emanciperend en solidair landschap van kunst en cultuur op diverse fronten onder druk te staan. Robrecht Vanderbeeken zet enkele pijnpunten op een rij.**

Besparingsshocks jagen kunstenaars en cultuurorganisaties de markt op. 'Succes' is dan nog louter en alleen een zaak van concurrentie en marktconform denken. Dat leidt tot een commerciële eenheidsworst, die intolerant is voor een andere cultuur, zeker als die publieke steun nodig heeft en daar ook veel voor teruggeeft. Subsidies worden dan afgedaan als concurrentievervalsing en marktverstoring. Zo verarmt de culturele verscheidenheid en daar zijn we allemaal het slachtoffer van.

### Dure fiscale achterpoortjes

Het 'goed bestuur' van onze regering komt neer op transfers van zorg en cultuur naar nog meer steun voor bedrijven en banken. De 'vernieuwing' is te vinden in de creatie van fiscale achterpoorten, zoals een wetgeving voor 'crowdfunding' (die banken meteen kunnen misbruiken om belastingvoordelen aan beleggingsfondsen te koppelen). Of zoals de uitbreiding van de taks-shelter voor de film naar theater. Die moet het commercieel zakendoen met de podiumkunsten stimuleren. Deze achterpoort in de film kostte de samenleving al 1,1 miljard euro (én weinig middelen kwamen effectief bij de kunstenaars terecht). Dat is 2,5 keer het totale budget dat Vlaanderen aan kunst en cultuur besteedt. Toch beslist deze regering keer op keer: de voorkeur aan publieke en democratisch

gecontroleerde steun moet verder dicht, de achterdeur aan privaat gewin wijder open. Minister Gatz belooft ons ook fier dat hij werkt aan een verdienmodel voor mecenaat. Zo kan havenbaron Huts in de toekomst zijn dure fantasieën met middeleeuwse prefab-kasteelfeestjes aan de belastingbetaler doorrekenen onder de noemer 'filantropie'. Kortom, het cultuurbeleid illustreert treffend waar deze regering met onze maatschappij naartoe wil. Ze zetten in op een omslag in de eigendomsverhoudingen: méér macht voor grote vermogens.

### Dure prestigeprojecten

Om de kaalslag op het diverse en democratische veld van cultuurorganisaties aan het zicht te onttrekken, zet deze overheid in op prestigeprojecten en de uitbouw van grote Vlaamse instellingen. In de aanloop van de volgende verkiezingen kunnen regeringspartijen op die manier kritiek op het afbraakbeleid proberen te ontlopen. Ondertussen krijgen de federale musea wel een historische besparing van 20 procent over zich heen. Het inzetten op Vlaamse topinstellingen gaat hand in hand met de afbouw van het federale cultuurbeleid. Staatsecretaris Elke Sleurs (N-VA) werkt aan een institutionele omvorming van deze publieke instellingen naar een naamloze vennootschap voor publiek recht, zodat private belangen en gewesten mee aan zet komen. In een volgende legislatuur kan het federale niveau dan eventueel plaatsmaken voor een 'confederaal' beheer. Maar een staats-

vorming mogen we dit niet noemen, in het belang van de 'communautaire vrede'.

### Kunst is meer dan kunstgeschiedenis

De inzet op grote Vlaamse evenementen en instellingen is voor de hedendaagse kunstenaar twee keer nefast. Zowel vorige zomer als bij de eerste subsidieronde van het Kunstendecreet dit voorjaar bleek dat kunstenaars met de zwaarste besparingen af te rekenen krijgen. Dossiers die uit de boot vielen in de ene ronde, hopen op een herkansing. Dat maakt elke nieuwe saneringsronde des de ingrijpender. De middelen gaan in tijden van kaalslag naar de oude meesters (Breugel, van Eyck, Rubens,...). Dit rechtse beleid wil zich in crisistijd vastklampen aan het monumentale Vlaamse verleden, zodat we kunnen weggijken van de ontstellende sociaalecologische actualiteit die dit beleid verergert. Maar deze 'historiezucht' herleidt kunst wel tot kunstgeschiedenis. De blik op het verleden verhindert ons te kijken naar de kunst nu, met de blik op morgen. De conserverende armslag van musea op de heimatkunst krijgt beleidsmatig voorrang. Daardoor verbleekt de aandacht voor de verbeeldende kracht van vandaag.

*De auteur van dit artikel, Robrecht Vanderbeeken, is filosoof en lid van de toekomstgroep van ACOD Cultuur. Recentelijk verscheen zijn boek 'Buy Buy Art – De vermarkting van kunst en cultuur' (Uitgeverij EPO).*

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



PB-PP  
BELGIE(N) - BELGIQUE

## Antwerpen

### ACOD Antwerpen-Kempen-Mechelen Senioren Spoor naar Oostende

De senioren van ACOD Spoor van het gewest Antwerpen-Kempen-Mechelen organiseren op dinsdag 3 mei 2016 een uitstap naar Oostende. Wandel met ons mee langs de majestueuze paleizen die Leopold II er door rubberbloed liet optrekken en de Stoete Ostendenoars die deze wantoestanden op de korrel namen. Al ooit gehoord van de Rode Vloot – de socialistische rederij opgericht onder impuls van Anseele? Onze gids weet er alles over.

Deelname in de onkosten bedraagt 5 euro. Inschrijven voor 18 april kan je via 03/213.69.55 of [gewest.antwerpen@acod-spoor.be](mailto:gewest.antwerpen@acod-spoor.be).

### Senioren naar het theater

Op zondag 22 mei 2016 kan je met de senioren van ACOD Antwerpen-Kempen-Mechelen naar het Multatuli Theater (Lange Vlierstraat 5, Antwerpen) voor de voorstelling "De Laatste kans" van Jeroen Maes – een komisch West-Vlaams stuk ver-

taald in verstaanbaar Antwerps over een ouder koppel met sleet op hun huwelijk. De voorstelling start om 15u. De foyer en Café Multatuli zijn al veel vroeger open. Gratis parkeren kan o.m. op de Gedempte Zuiderdokken of op de kaaien. De prijs is 12 euro per persoon. We hebben slechts 17 stoelen hebben gereserveerd. Snel inschrijven dus tot 13 mei 2016 bij [maurice.hauspie@acod.be](mailto:maurice.hauspie@acod.be); via 03/213.69.20 of 015/41.28.44. Je inschrijving geldt na ontvangst van het inkomgeld op rekening BE 14 8778 0015 0383 van ACOD Antwerpen met vermelding S16-MULT.

## Oost-Vlaanderen

### Senioren Overheidsdiensten bezoeken Brugge

Op donderdag 21 april 2016 brengen de senioren van ACOD Overheidsdiensten Oost-Vlaanderen een geleid bezoek aan het mooie Brugge. We komen om 9.35 uur samen op het stationsplein van Brugge. Op het programma een wandeling naar het Begijnhof, het Walplein tot de Rozenhoedkaai, een boottochtje (8 euro per persoon) en een bezoek aan de Gotische Zaal van het stadhuis.

Nadien lunch in 'Pas Partout' (dagschotel of keuze op de menukaart, 9-13 euro).

In de namiddag maken we samen met gids Marc Caenen en de kameraden gepensioneerden van Brugge een wandeling in de volkse Sint-Annawijk (Sint-Annakerk, Schuttersgilde Sint-Sebastiaan, 4,5 euro per persoon). We eindigen in Café Vlissinghe, het oudste café van Brugge.

Wil je mee, verwittig dan [Eddy\\_Loterman@skynet.be](mailto:Eddy_Loterman@skynet.be) of bel 0477/34.55.82, ten laatste op donderdag 7 april 2016. De kosten worden ter plaatse afgerekend. Vergeet goed schoeisel en je fototoestel niet!

## West-Vlaanderen

### afdeling Oostende Infovergadering Pensioenen

Op 20 april 2016 om 9u geeft Patrick de la Bruyère uitleg over de stand van zaken in het pensioendossier. Het afdelingsbestuur nodigt dan ook haar leden uit om deel te nemen aan deze avond. De toelichting wordt gegeven in het ACOD-gebouw, Nieuwpoortsesteenweg 11, 8400 Oostende. Meer info: Graziella Baeckelandt (0494/64.47.94).

## 27 april 2016 ACOD-militantenconcentratie in Leuven

In de week van 25 tot 29 april 2016 organiseert de ACOD de 'Week van de openbare diensten'. In heel Vlaanderen voeren we actie voor het belang van sterke openbare diensten en tegen de besparingen. Kom op 27 april naar het Martelarenplein in Leuven en laat je stem horen! Afspraak vanaf 9u30 aan en rond 'Het Depot' op het Martelarenplein aan het station van Leuven. Meer info volgt via je sector, je gewest, ACOD Online, Facebook, Twitter en de ACOD-app.

