

Tribune

Openbare diensten:
onmisbaar!



De prikklok:
doorprikt!



De brandweer:
onder vuur!



ACOD Vorming:
meer info op pagina 4

Inhoud

Inhoud en colofon	2
Wedstrijd	2
Algemeen	3
Spoor	8
Tram Bus Metro	12
De Post	13
Gazelco	16
Telecom	17
Federale Overheidsdiensten	21
Vlaamse Overheidsdiensten	25
Lokale en regionale besturen	30
Onderwijs	33
Cultuur	38
Agenda	39

colofon

Hoofdredactie en verantwoordelijke

uitgever:

Chris Reniers

Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel

Tel: 02-508 58 11 Fax: 02-508 58 40

chris.reniers@acod.be

Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be



Redactie:

Filip Baeckelandt, Hugo Deckers, Jef De

Doncker, Richard De Winter, Jos Digneffe,

Mil Luyten, Laurette Muylaert, Guido

Rasschaert, André Vandekerckhove, Jean

Van Mechelen

Eindredactie:

Robin Productions, Aalst

Vormgeving:

Robin Productions, Els De Waele

Drukkerij:

Roto Smeets, Brussel

Wedstrijd

Winnaars wedstrijd jetons voor zorgeloos winkelen: Shona Fobelets, Mechelen - Karine Vermeiren, Hoboken - Johan Seys, Hooglede - Toon Van Damme, Aalst - Vanessa Vindvogel, Brakel - Laurent Van Schoorisse, RAC De Baljuw, Sint Niklaas - Werner Dhaene, Maarkedal - Joseph Lecluyse, Rumbeke - Eric Maréchal, Lier - Willy Derudder, Harelbeke

DVD An Inconvenient Truth

Wereldwijd bejubeld en soms ook omstreden om het pseudowetenschappelijk karakter, heeft deze documentaire van de 'voormalige toekomstige president van de Verenigde Staten' Al Gore op zijn minst de verdienste dat ze het debat over de opwarming van de aarde bovenop de politieke agenda heeft geplaatst. De film had het momentum mee met een meteorologisch erg eigenaardig 2006: iedereen begon zich vragen te stellen over de vreemde sprongen die ons klimaat maakt. Hollywood stelde zich alvast geen vragen en beloonde Al Gore alvast met een Oscar voor 'Beste documentaire'.

Vragen nieuwe wedstrijd

- Op welke datum wil de Europese Commissie de volledige vrijmaking van de postdiensten in de Europese Unie gerealiseerd zien?
- Wie is de secretaris van de politiek-ideologische commissie van sector Onderwijs?
- Waarvoor staat de afkorting FIT?

Als je het mij vraagt Openbare diensten zijn onmisbaar

Nog een goeie twee maanden tot de federale verkiezingen en de campagne lijkt al goed op gang te komen. Niet alleen de politieke partijen doen hun best om in het nieuws te raken, maar ook vele organisaties stellen hun verlanglijstje voor de volgende regering voor. Welk lijstje is je tot nu toe het meest opgevallen?

Karel Stessens: "Zonder twijfel dat van het VBO (Verbond van Belgische ondernemingen, nvdr). Zoals te verwachten hebben ze nog maar eens de aanval op de openbare diensten ingezet. In hun memorandum voor de volgende regering laten ze duidelijk verstaan dat ze onze openbare diensten te duur en onvoldoende efficiënt vinden. Het is dus weer een zuiver patronaal verhaal, waarin ze pleiten voor besparingen op de openbare diensten en lagere belastingen. En natuurlijk moet het 'uitgespaarde' geld naar de ondernemingen vloeien, zodat die lastenverlagingen kunnen doorvoeren."

Besparingen op openbare diensten en lagere belastingen... Is dat niet riskant?

Karel Stessens: "Uiteraard! Zo kom je in een vicieuze cirkel terecht! Als de overheid minder belastingen heft, heeft ze minder inkomsten. Minder inkomsten betekent ook minder openbare diensten, minder ambtenaren en bijgevolg minder controles. Terwijl we juist nu nood hebben aan meer ambtenaren om meer fiscale, sociale en milieucontroles te kunnen uitvoeren. Als je de overheid en de openbare diensten berooft van hun inkomsten creëer je een situatie waarin allerlei patronale cowboys zomaar hun gang kunnen gaan, terwijl de goede werkgevers en de werknemers daar het slachtoffer van worden. De ACOD weigert mee te gaan in zo'n verhaal! Het VBO maakt keuzes die een volledig andere maatschappij creëren dan wij of het ABVV willen. Alle solidariteit gaat zo verloren".

Wat betekent solidariteit dan voor jou?

Karel Stessens: "Solidariteit is niet hetzelfde als medeleven en het is evenmin liefdadigheid. Solidariteit betekent samen sterk zijn, of het nu goed of slecht gaat. Het is elkaar helpen en steunen, ijveren voor dezelfde rechten voor iedereen, streven naar gelijkheid. En om de sociale zekerheid erbij te betrekken: solidariteit is meer dan individueel sparen of verzekeren, want wie niets heeft, kan niets sparen. En het zijn juist zij die weinig of niets hebben, die die zekerheid kunnen gebruiken. Openbare diensten zijn een hefboom om die solidariteit in de praktijk te realiseren."



Karel Karel Stessens (voorzitter ACOD)

In Tribune roepen we onze leden al een tijdje op om twee petities te ondertekenen ter ondersteuning van de openbare diensten. Het ABVV heeft nu ook haar schouders volledig eronder gezet met de campagne 'Openbare diensten: onmisbaar!'.

Karel Stessens: "De steun van het ABVV is erg welkom, want zo kunnen we een veel groter publiek bereiken. Concreet verwijst de campagne 'Openbare diensten: onmisbaar!' naar twee petities. De ene is gericht tegen de liberalisering van de postdiensten in Europa. Voor een deel is dat al gebeurd en momenteel verzetten we ons tegen de volledig vrijmaking van de postmarkt in Europa. Postdiensten zullen immers duurder worden, de sociale bescherming van het personeel zal een flinke knauw krijgen en de dienstverlening zal eronder lijden. Dat kan de ACOD niet aanvaarden."

Waarover gaat de tweede petitie?

Karel Stessens: "De tweede petitie gaat uit van het EVV (Europees Vakverbond, nvdr) en roept op tot een sterke, sociale kaderrichtlijn voor de openbare diensten in Europa. We willen dat de richtlijn voor de openbare diensten het algemeen belang van de Europese burgers vooropstelt, de universele toegankelijkheid garandeert en zorgt voor een stevige juridische basis met bescherming tegen de vrije markt. Als er dan toch een kaderrichtlijn moet komen, willen we wel dat het een goede is."

En om hun steun uit te spreken moet je enkel naar een website surfen en een formulier invullen?

Karel Stessens: "Inderdaad. Je surft naar www.abvv.be en daar vind je onmiddellijk een link naar de petitie. Je laat er je naam en enkele gegevens achter en zo voeg je je naam bij vele tienduizenden andere ondertekenaars.

Leren opkomen voor sociale rechten

Werknemers die zich willen inzetten voor een rechtvaardige samenleving en solidariteit, kunnen een opleiding volgen bij ACOD Vorming.

Actief zijn binnen ACOD is niet eenvoudig in een periode van reorganisatie, groeiende flexibiliteit en privatisering. Onze organisatie heeft steeds meer behoefte aan leden die opkomen voor het behoud van onze sociale zekerheid en voor een samenleving waarin ze nog iets te vertellen hebben.

Daarom geeft ACOD al jarenlang vorming aan geïnteresseerde leden. ACOD Vorming leert hen door middel van groepsdiscussies, oefeningen, tekstanalyses, rollenspelen en debatten, inzichten en houdingen aan die gebaseerd zijn op de waarden waar ACOD voor opkomt. ACOD Vorming helpt leden een permanent kritische blik ontwikkelen op de steeds complexere samenleving, zowel op politiek, sociaal

als economisch vlak. Ook leert de opleiding de nodige vaardigheden aan om op de werkvloer een efficiënte dienstverlening op te zetten. Doel is de verdediging van de belangen – en dit in de ruimste betekenis van het woord – van de werknemers in het algemeen en van de personeelsleden van de openbare diensten in het bijzonder.

Vormingsprogramma

Als lid of beginnend militant kan u zich via de lokale afgevaardigde op het werk, de gewestelijk secretaris of de sectorsecretaris opgeven om het basispakket syndicale vorming en opleiding te volgen. Deze basisvorming wordt deels in de gewesten, deels door de sectoren gegeven. Daarna is het mogelijk kadervorming te volgen. Hieronder vindt u een overzicht van beide opleidingspakketten per jaar.

Basispakket syndicale vorming en opleiding

JAAR 1

1ste sessie gewestelijke intersectorale basisvorming

Basisvaardigheden: tekstanalyse, vergadertechnieken, luisteren en spreken voor een publiek

1ste sessie sectorale basisvorming

De sector vult zelf het thema in. Voorbeelden: syndicaal statuut, structuur van de sector, onthaal op de werkvloer, functieclassificatie, competentie-management, sociale verkiezingen

2de sessie gewestelijke intersectorale basisvorming

Staatsstructuren, structuur ABVV en ACOD, Europa. Tegenover iedere politieke macht moet een strijd bare syndicale tegenmacht worden geplaatst.

JAAR 2

2de sessie sectorale basisvorming

De sector vult zelf het thema in. Voorbeelden: syndicaal statuut, structuur van de sector, onthaal op de werkvloer, functieclassificatie, competentie-management, sociale verkiezingen

3de sessie gewestelijke intersectorale basisvorming

Socialistisch syndicalisme: behandelen van dagelijkse problemen op de werkvloer, schrijven van een pamflet, ledenbeweging, deelname aan overleg

3de sessie sectorale basisvorming:

De sector vult zelf het thema in. Voorbeelden: syndicaal statuut, structuur van de sector, onthaal op de werkvloer, functieclassificatie, competentie-management, sociale verkiezingen

JAAR 3

4de sessie gewestelijke intersectorale basisvorming

De sociale zekerheid: de verschillende takken, structuur, de sociale zekerheid tegenover private verzekeringen

4de sessie sectorale basisvorming

De sector vult zelf het thema in. Voorbeelden: syndicaal statuut, structuur van de sector, onthaal op de werkvloer, functieclassificatie, competentie-management, sociale verkiezingen

Iedere sessie van de basisvorming wordt gespreid over drie dagen. Wie syndicale vorming volgt, krijgt syndicale vrijstelling of sociale promotie (bij de sectoren Spoor, Post en Telecom). De sessies worden begeleid door een groep van goed opgeleide animatoren. Verder kunnen zowel het gewest als de sector specifieke themavormingen (bijvoorbeeld diversiteit, gender) of vormingen voor specifieke doelgroepen (bijvoorbeeld een jongerendag, een studiedag voor bijna gepensioneerden) organiseren.

Eens het basispakket syndicale vorming en opleiding is afgewerkt, volgt (na samenspraak met de sector en het gewest) een uitnodiging om kadervorming te volgen. Deze sessies zijn gespreid over twee jaar en nemen vijf dagen in beslag (1+1+3).





Kadervorming

JAAR 1

1ste sessie kadervorming (voorjaar)

Inkomen en welvaart: functieclassificatie, indexatie, welvaartvastheid van de lonen, perequatie van de pensioenen

2de sessie kadervorming (najaar)

De rol van de overheidssector tegenover de markt en de private sector, met ruime aandacht voor Europa

JAAR 2

3de sessie kadervorming (voorjaar)

Politiek en politieke machten: hoe komt een politiek besluit (wet) tot stand en hoe kan er syndicaal worden gereageerd?

4de sessie kadervorming (najaar)

Syndicale actie (overleg en strijd): hoe worden onderhandelingen gevoerd en hoe wordt overleg gepleegd ('tips and tricks')?

Eens de kadervorming succesvol afgerond is, wordt men nog twee keer per jaar uitgenodigd voor een specifieke themadag. Deze themadagen kunnen handelen over allerlei onderwerpen, zoals de tweede pensioenpijler, de dienstenrichtlijn en diversiteit.

Steeds meer worden in de openbare diensten nieuwe HR-tools ingevoerd. In die harde HR-jungle is alle steun om te overleven meer dan welkom. De ACOD plant daarom via de vzw CADO in nabije toekomst vorming, training, opleiding, persoonlijke ontwikkelingsplannen, personal efficiency programs, coaching en assessments aan te bieden. Leden en geïnteresseerden kunnen daarop een beroep doen om hun weg te vinden in de nieuwe en moderne HR-omgeving. Wordt vervolgd!

Meer informatie over de vakbondsvorming ACOD is verkrijgbaar bij de lokale afgevaardigde op het werk, de gewestelijk secretaris, de sectorsecretaris of bij vormingscoördinator Frank Van Maroey, Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel (02/508.58.88 of frank.van_maroey@acod.be) of via www.acodonline.be. U kan ook het inschrijvingsformulier bezorgen aan bovengenoemde personen.

INSCHRIJVINGSFORMULIER VOOR HET VOLGEN VAN ACOD VORMING:

naam + voornaam:ū

geboortedatum:ū

straat: postnr. + gemeente:

tel.: gsm:

e-mail:ū

werkzetel:ū

sector: gewest:

- ☐ wenst zich in te schrijven voor het basispakket syndicale vorming en opleiding
- ☐ heeft enkel gewestelijke intersectorale basisvorming gevolgd en wenst sectorale vorming te volgen
- ☐ heeft enkel sectorale vorming gevolgd en wenst gewestelijke intersectorale vorming te volgen
- ☐ heeft het basispakket reeds gevolgd (afgestudeerd in) en wenst zich in te schrijven voor de kadervorming

Terugsturen, mailen of faxen naar Frank Van Maroey, ACOD Vorming, Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel (tel. 02/508.58.88, fax 02/508.58.40, frank.van_maroey@acod.be). De gegevens worden bijgehouden in overeenstemming met de wet op de privacy.

Onderteken de petitie Openbare diensten zijn onmisbaar



Sinds de publicatie van het witboek over de diensten van algemeen belang in mei 2004, heeft de Europese Commissie geen enkel initiatief meer genomen om een Europese kader-richtlijn uit te werken. Het EVV is nu gestart met een petitiecampagne om de openbare diensten te steunen en ook Europarlementslid Hutchinson haalt handtekeningen op.

Eind 2006 vond de eindstemming plaats over de diensten-richtlijn, de gewijzigde versie van de Bolkestein-richtlijn. Hoewel door deze stemming in vergelijking met de oorspronkelijke tekst een belangrijke vooruitgang is geboekt, blijft over enkele punten toch onduidelijkheid bestaan. Zo zijn er de diensten van algemeen belang, zoals de openbare diensten in de taal van de Europese instellingen worden genoemd. Een kaderrichtlijn over de diensten van algemeen belang, die bovendien het algemeen belang in een vrijge- maakte dienstenmarkt vrijwaart, zou de onduidelijkheid hierover wegnemen.

Postrichtlijn

Ondertussen heeft de Commissie een ontwerp voor een Europese richtlijn voorgesteld. Deze richtlijn moet de Europese postdiensten tegen 1 januari 2009 volledig liberaliseren, inclusief de markt van de poststukken onder de 50 gram. Uit een door de Commissie aangevraagde evaluatie is echter gebleken dat de voorgaande etappes van de liberalisering niet tot het verwachte resultaat hebben geleid. Integendeel, er volgden belangrijke prijsstijgingen, hogere prijzen in meer afgelegen streken en significante personeelsverminderingen. Ook is de kwaliteit van de diensten gedaald.

Als reactie op de voorgestelde postrichtlijn lanceerde Europarlementslid Alain Hutchinson (PS België) de petitie 'Sos. Post'. ABVV en ACOD hebben deze petitie vanaf het begin verbonden met die van het Europees Vakverbond (EVV) ter ondersteuning van de openbare diensten: beide petitie- vullen elkaar immers aan. De EVV-petitie vraagt om een kader- richtlijn voor diensten van algemeen belang, die sterke open- bare diensten kan realiseren. De andere petitie gaat uit van een concreet geval – de liberalisering van de postmarkt – en is daardoor begrijpelijker voor de doorsneeburger.

Wie deze initiatieven wil steunen, kan surfen naar www.abvv.be en beide petitie- s ondertekenen.

Nieuwe gewestelijke intersectorale secretaris West-Vlaanderen.



Op 23 januari 2007 werd in West-Vlaanderen een nieuwe gewestelijke intersectorale secretaris gekozen. Marleen Creton kwam in de eerste stemronde als eerste uit de bus. Zij volgde op 1 februari Danny Maertens op, die voor het ABVV provinciaal secretaris in West-Vlaanderen werd. We wensen Danny veel succes met zijn nieuw mandaat.



Seminarie combinatie werk en gezin

Waar blijft de 'nieuwe man'?

Op 8 en 9 maart 2007 organiseerden ABVV/FGTB, FNV (Nederland) en LCGB een seminarie over de combinatie van arbeid en gezin. Zowel werknemers- en werkgeversorganisaties als onderzoekers, academici, administraties, vrouwenorganisaties en andere geïnteresseerden waren aanwezig.

Voor ACOD woonden Marie-José Welens, voorzitter ACOD-vrouwencommissie, en Chantal Lefrancq, medewerkster van Chris Reniers, het seminarie bij.

Doel van het seminarie was de regelgeving wat betreft de combinatie van werk en gezin op Europees niveau en in de Benelux analyseren en vergelijken. Er blijken nog heel wat (inter)nationale tekortkomingen te zijn.

Sinds de jaren '90 heeft het thema 'arbeid-gezin' steeds meer aan belang gewonnen binnen de Europese instellingen en bij de sociale partners. De klemtoon ligt steeds meer op de bevordering van de werkgelegenheid en de gelijkheid tussen man en vrouw. Om een beter evenwicht te bereiken tussen het gezins- en beroepsleven moeten vrouwen meer buitenshuis werken en mannen meer huistaken opnemen.

Helaas blijkt dat vrouwen zich nog steeds terugtrekken uit de arbeidsmarkt van zodra er (kleine) kinderen zijn. Deze opvatting leeft sterk zowel bij mannen als vrouwen. Ook blijken mannen en vrou-

wen nog steeds geen gelijk aandeel te hebben in het huishoudelijk werk. Deze verschillen wijzen niet op een veranderende rol van de man in het huishouden, integendeel.

Hoewel vrouwen al beter vertegenwoordigd zijn op de arbeidsmarkt, nemen ze nog steeds het grootste deel van het huishoudelijk werk op zich. Ze besteden gemiddeld bijna dubbel zoveel tijd aan het huishouden als de mannelijke partner met wie ze samenwonen: zo'n 29 uur en 17 minuten per week. Voor de man is dit 15 uur en 2 minuten. Mannen besteden hierdoor 28% van hun tijd aan vrije tijd, 26% aan betaalde arbeid en maar 14% aan huishoudelijk werk. Bij de vrouwen gaat het respectievelijk om 21%, 15% en 27%. Het wordt tijd om de mythe van de nieuwe man in vraag te stellen.

Meer ondersteuning

Een mentaliteitswijziging is nodig. Gelijkheid tussen vrouw en man is primordiaal om te komen tot een goed evenwicht tussen gezin en arbeid. De zorg (voor kinderen en ouderen) moet evenwichtiger verdeeld worden. Bovendien is het noodzakelijk dat méér vrouwen aan de slag gaan, om de zelfredzaamheid en economische onafhankelijkheid van de vrouw te garanderen. Dit is geen overbodige luxe in een tijd met steeds meer alleenstaanden en eenoudergezinnen. Als we de werkzaamheidsgraad van de vrouw willen

optrekken, moet er meer ondersteuning komen voor de combinatie gezin, arbeid en zorg.

Dat dit mogelijk is, bewijzen de Scandinavische landen. Dankzij een uitgebalanceerd evenwicht van rechten en plichten weten zij goed om te gaan met de grote uitdagingen van deze tijd. Scandinavische vrouwen maken ook heel weinig gebruik van deeltijdse arbeid. Eén van de gevolgen is wel dat de Scandinavische vrouw de laatste jaren de professionele druk ook sterk voelt toenemen.

Keuzes

Een optimaal evenwicht vinden tussen arbeidsleven en het gezinsleven is vaak heel moeilijk. Keuzes zijn noodzakelijk en daarom is het belangrijk dat werknemers zelf kunnen kiezen. Het kan niet de bedoeling zijn dat werkgevers allerlei voorzieningen – zoals een strijkatelier, boodschappen op het werk enzovoort. – voor hun werknemers organiseren. Dan bestaat het risico dat we verzeilen in situaties zoals 200 jaar geleden, toen werknemers en hun families volledig afhankelijk waren van de werkgever.



NMBS-groep in de greep van duistere krachten?

Bij de NMBS-groep zijn er momenteel enkele ontwikkelingen waarvoor onze grootste aandacht nodig is. We hebben het dan over Infrabel, TUC-rail en Tractebel. We formuleren ook enkele bedenkingen naar aanleiding van de uitspraken door Leo Pardon.

Infrabel ontplooit in de dienst seininrichting in een eerste fase TBL1+. In een volgende fase wordt ons spoornet uitgerust met ETSC, maar de planning daarvan houdt rekening met de financiële mogelijkheden en de timing van de operatoren. De concentratie van de seinhuizen tot een aantal van 31 op het hele net is voorzien voor 2012. Aangezien tot op vandaag daar maar een derde van gerealiseerd is, lijkt 2015 ons een stuk realistischer.

Om die ambitieuze doelstellingen te halen, is er bij Infrabel nood aan massale aanwervingen. De verantwoordelijken willen echter enkel de aantallen aanwerven die op langere termijn te verantwoorden zijn en niet eveneens de extra's om deze kortetermijnprojecten te realiseren. Voor het overblijvend volume aan werkzaamheden doen ze veelvuldig een beroep op TUC-Rail en andere leveranciers. Vooral TUC-Rail moeten we in de gaten houden. Volgens ACOD Spoor doet die immers net iets te veel een beroep op de diensten van Tractebel. Het gevaar bestaat dan dat Tractebel onze knowhow volledig inpikt, om uiteindelijk onmisbaar te worden binnen de tak infrastructuur van Infrabel.

De ceo van Infrabel stelt ons gerust en houdt vol dat dit absoluut niet de bedoeling is en nooit zal gebeuren. Voor-

lopig geniet hij nog het voordeel van de twijfel. Toch zouden we graag hebben dat hij dit commentaarstukje bijhoudt, zodat hij zich later goed kan herinneren wat hij ons heeft voorgehouden. Voor ACOD Spoor flikkert het oranje lampje; we staan klaar om te reageren moest het overspringen naar rood.

Enkele weken terug schrokken veel spoorwegvrouwen en -mannen bij het lezen van het afscheidsinterview van Leo Pardon, directeur-generaal Reizigers. Merkwaardig toch dat iemand die heel zijn leven meer dan goed zijn boterham verdiende bij de spoorwegen, bij zijn vertrek plots pleit voor minder treinen en meer bussen.

Dit afscheidsinterview kan op twee manieren geïnterpreteerd worden. Men kan het lezen als dat van de superrealistische bedrijfseconoom die een berekening maakt, louter uitgaande van de inkomsten en de kostprijs. Rekenkundig en cijfermatig heeft Pardon dan wellicht gelijk, maar hij vergeet dan wel de voor- en nadelen van bus en trein tegen elkaar af te wegen. Een bus is veel trager dan een trein, steeds onderhevig aan het risico op files en dus minder stipt, minder comfortabel, veel belastender voor het milieu en, zoals statistisch bewezen, minder veilig dan een trein. ACOD Spoor vindt dat goed openbaar vervoer een verplichting is van de overheid en niet a priori kostendekkend moet zijn. Al deze nadelen moeten dus zeker doorgerekend worden in het totaalplaatje. Zomaar stellen dat een bus goedkoper is dan een trein, is dus al te simplistisch.

Een tweede interpretatie van het interview is heel wat gewaagder. Dan lezen we het in de context van een op dezelfde dag vrijgegeven persboodschap van De Lijn, waarin voor 500 miljoen euro aan bijkomende investeringen worden aangekondigd. En dan is dit interview de perfecte voorzet voor politieke besluitvormers die dromen van een regionalisering van het spoorwegnet. ACOD Spoor begrijpt dan ook niet waarom niemand van de NMBS-groep reageerde op het 'Light-rail'-verhaal in dezelfde persmededeling. Geven ze zich zo snel over? Of is de NMBS van oordeel dat Light-rail enkel iets van De Lijn moet worden? Neen toch?

Een Light-rail rijdt deels in eigen bedding, deels binnen spoorweginstallaties. Het kan dus niet dat op het kabinet van de Vlaamse minister van Mobiliteit eenzijdig werd beslist om het studiewerk rond Light-rail uitsluitend te laten uitvoeren door (spook)firmaatjes, die door gebrek aan kennis uiteindelijk toch een beroep zullen moeten doen op de ervaring van de spoorwagspecialisten. Die studie bureaus zullen deze externen moeten inhuren, terwijl de NMBS zijn kennis ziet vertrekken en aan de zijlijn moet blijven toekijken. Welke duistere krachten zijn hier aan het werk?

Laten we deze zaken nauwgezet in de gaten houden. En vergeet ons vooral niet in te lichten als ze bij Tractebel te weetgierig worden of als NMBS-collega's worden weggeplukt om studiewerk voor anderen te doen.

Jos Digneffe
voorzitter

Gepensioneerden Spoor Gewest Brussel Algemene ledenvergadering

Alle gepensioneerde leden van sector Spoor-Brussel zijn hartelijk uitgenodigd op de algemene ledenvergadering. Deze vindt plaats op 22 mei 2007 om 14 uur in zaal E (2^{de} verdieping), Congressstraat 17/19, 1000 Brussel.

Bestuurders Infra

Op weg naar een nieuwe loopbaanstructuur?

De directie Infrastructuur & Aankopen wenst een nieuwe structuur in te voeren voor Besturing Infra (en bediening) van gespecialiseerde spoorvoertuigen. Een werkgroep met vertegenwoordigers van die directie en de vakbonden kwam een eerste maal samen om deze nieuwe structuur voor te bereiden.

Tijdens die eerste bijeenkomst op 26 februari werd ons een werkdocument voorgelegd. Om niet ongewapend aan de discussie deel te nemen, hadden we reeds een voorbereidende vergadering gehouden met personeelsleden van het terrein die dagelijks met deze problemen te maken hebben. Diverse on-

derwerpen werden uitvoerig behandeld zoals toegang tot de graden, overgangsmaatregelen, bevoegdheden, bezit van een geschiktheidsbrevet, opleidingsplan tweede taal, polyvalentie, verdeling van de posten, specifieke behoeften per werkzetel en overplaatsingen.

Een aangepast werkdocument wordt aan ons bezorgd waarbij rekening werd gehouden met de door ons gemaakte opmerkingen. We zullen dit nieuwe document kritisch bekijken en opnieuw onze opmerkingen overmaken aan de directie om de belangen van onze leden te verdedigen.



Het derde spoorpakket Stemming in het Europees parlement

Op 18 januari vond in het Europees Parlement de stemming plaats over het derde spoorpakket in tweede lezing. Dit zijn de resultaten.

Van de 786 Europese parlementsleden werd verwacht dat ze hun stem uitbrachten over de volgende vier luiken:

- de liberalisering van het nationale reizigersverkeer vanaf 2017 (vroeger werd 2012 als datum vooropgesteld)
- de algemene liberalisering van het internationale reizigersverkeer vanaf 2010
- certificatie van de treinbestuurders en het boordpersoneel
- compensatie voor passagiers bij vertraging.

Liberalisering nationale reizigersverkeer

Er was geen vereiste meerderheid om het nationale reizigersverkeer te liberaliseren. Rapporteur Georg Jarzembowski (EVP, Duits conservatief) had in een ultieme poging getracht om de vooropgestelde datum van 2012 te verplaatsen

naar 2017. Dit was de uitslag van de stemming: 358 parlementsleden stemden voor de liberalisering, 195 stemden tegen, er waren 40 onthoudingen, 200 parlementsleden namen niet deel aan de stemming. De vereiste meerderheid van 393 stemmen werd dus niet gehaald. We houden er echter rekening mee dat in de toekomst een derde lezing tot de mogelijkheden blijft behoren.

Liberalisering internationale reizigersverkeer

Slechts 104 parlementsleden hebben tegen de algemene liberalisering van het internationale reizigersverkeer gestemd. Dit wil zeggen dat vanaf 1 januari 2010 de Europese spoorweginfrastructuur wordt opgesteld voor vrije concurrentie.

Certificatie treinbestuurders en boordpersoneel

Het verslag van rapporteur Gilles Savery (PES, Frans socialist) werd praktisch ongewijzigd door het Europees parlement aangenomen. Dit betekent dat al het

treinpersoneel (treinbestuurders, treinbegeleiders,...) dat veiligheidstaken uitvoert over een certificaat moet beschikken, dat hun competenties bewijst (veiligheidsprocedures, vakbekwaamheid, medische en psychotechnische keuring, kennis vreemde taal...). Slechts 35 parlementsleden konden zich akkoord verklaren met het voorstel om 18 maanden rijervaring te eisen voor treinbestuurders in grensoverschrijdend verkeer. Voor een jaarlijkse permanente opleiding stemden 200 parlementsleden.

Compensatie bij vertraging

De NMBS heeft al een dergelijke regeling, maar nu pas keurde het Europees parlement de compensatieregeling goed voor passagiers bij vertraging. Oorspronkelijk gold deze regeling enkel voor het internationale reizigersverkeer, maar op aangeven van rapporteur Dirk Sterckx (VLD) wordt ze ook uitgebreid naar het binnenlandse reizigersverkeer. De regeling geldt echter niet wanneer deze het gevolg is van overmacht.

Nationaal Subcomité Sociale Werken

Kort nieuws

Contactpunten gepensioneerden

De afschaffing van bindingsstations en de centralisatie in contactpunten zorgt nog steeds voor de nodige wrevel bij de gepensioneerde bedienden. Wij hebben aangedrongen op een evaluatie, die in een latere fase plaatsvindt. Alle contactpunten werden bezocht en er werd een lijst opgesteld met problemen. Die situeren zich op velerlei vlakken: de telefoonverbindingen met Belgacom, niet overal is een vast lokaal voorzien of er is geen vervanging bij afwezigheid van de contactpersoon. De Maatschappij heeft beloofd hiervoor een oplossing te zoeken.

Toegang tot de portaalsite

Sinds 1 januari hebben de actieve bedienden via de eigen computer thuis toegang tot het intraweb van de NMBS-groep. Ook voor de gepensioneerden wordt er werk gemaakt van deze dienstverlening. Normaal zou dit nog in 2007 in orde moeten komen. Het is de bedoeling om een speciale site voor de gepensioneerden te creëren met interessante links, zoals bijvoorbeeld de aanvraag van verkeersvoordelen voor reizen in het buitenland.

Verkeersvoordelen

Reacties van gepensioneerde bedienden leren ons dat de aanvragen van verkeersvoordelen voor reizen in het buitenland nogal wat stroef verlopen. In één geval werden de verkeersvoordelen te laat afgeleverd. Dit heeft vooral te maken met de procedure van aanvraag. De Maatschappij heeft beloofd om een artikel te publiceren in Het Spoor over de aanvraagprocedure. Komen daarin aan bod: waarnaar men die aanvraag het best kan richten voor een vlotte afhandeling en een opsomming van de verkeersvoordelen waarop men als gepensioneerde bediende recht heeft.

Port betaald door bestemming

Elke gepensioneerde rechthebbende KGV moet rond deze tijd een zending met 8 omslagen 'betaald door bestemming' hebben ontvangen. Nieuw daarbij is dat er ook een drietal vernieuwingsbons worden bijgeleverd. Dit moet de aanvraag van bijkomende omslagen gemakkelijker maken.

Overgang tijdelijke bedienden naar statutair

Wat met de hospitalisatieverzekering?

In de loop van 2007 worden, mede dankzij onze inzet in de Paritaire Subcommissie, overgangsproeven georganiseerd voor tijdelijke bedienden naar een statutaire betrekking. Wij stelden de vraag wat er gebeurt met de hospitalisatieverzekering voor de bedienden die slagen in hun overgangsproef.

Alle statutaire bedienden die aangeworven worden sinds 1 januari 2007 zullen automatisch en kosteloos aangesloten zijn bij de hospitalisatieverzekering met de waarborg 'Twee-

persoonskamer'. Ook de uitgebreide opties van het contract Ethias behoren tot de mogelijkheden. Deze regeling is dus ook van toepassing voor de tijdelijke bedienden die in hun overgangsproef slagen en hun aanstelling krijgen als statutaire bediende. Zij zullen hierover een brief met informatie ontvangen van de Maatschappij.

De premies die betaald zijn als tijdelijke bediende, worden door Ethias terugbetaald naar rato van het aantal maanden dat men als statutaire bediende wordt gedekt door de nieuwe polis. Normaal gezien wordt deze regularisatie uit-

Spoor West-Vlaanderen

Nieuw gewestelijk dagelijks bestuur

Ook in West-Vlaanderen slaat de pensioneringsgolf toe: Rogier Claeys en Eric Knokkaert, respectievelijk voorzitter en ondervoorzitter, legden hun mandaat neer. Een nieuwe ploeg werd samengesteld.

Op de foto herkennen we van links naar rechts: Jean Vanhoecke (ondervoorzitter), Lugal Verschaete (voorzitter),

Frederik Felbinger, Marc Stals (bestendig afgevaardigde), Danny Bossauw (administratief secretaris), Jean-Pierre Henno (bestendig afgevaardigde), Rudy Verleysen (nationaal secretaris), Ivan Beyen (ondervoorzitter), Wilfried Marnette. Marc Berghe (verslaggever) ontbreekt op de foto.





Gesloten proef **Technicus Gebouwen en Kunstwerken**

Binnenkort wordt er een gesloten proef georganiseerd voor de toegang tot de graad van technicus Gebouwen en Kunstwerken. ACOD drong hierop al geruime tijd aan.

De proef is toegankelijk voor de statutaire bedienden van de NMBS-groep en de tijdelijke personeelsleden met ten minste 6 maanden dienst. De proef is mondeling, de maximumduur is vastgesteld op één uur, en de kandidaten hebben de keuze tussen een proef met als oriëntatie Gebouwen of een proef met als oriëntatie Kunstwerken. De kandidaten

moeten hun voorkeur kenbaar maken op hun aanvraag tot deelname aan de proef.

De kandidaten ingeschreven voor de oriëntatie Gebouwen worden ingeschreven op de kandidatenlijst voor een dienst van de directie I-Infrastructuur. Voor de kandidaten ingeschreven voor de oriëntatie Kunstwerken is dit een andere dienst. De laureaten worden aangesteld op vacante posten van het definitieve kader, in volgorde van hun rangschikking en op proef als technicus Gebouwen en Kunstwerken.

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

Hoge werkdruk en gebrek aan communicatie

Binnen de MIVB doen zich de laatste tijd heel wat spanningen voor. Oorzaak zijn een aantal maatregelen die de algemene directie voorstelt of doorvoert, waar ACOD zich niet achter kan scharen.

Een eerste punt is het sinds lang aangekondigde en verwachte plan 'Drivers', dat de arbeidsvoorwaarden voor het rijdende personeel voelbaar moet verbeteren.

De praktijk leert echter dat de directies maatregelen voorstellen die regelrecht tegen het beoogde doel indruisen en eerder een verkapte vorm van productiviteitsverhoging zijn. De belangrijkste eisen – beter aangepaste beurtrollen en prestatieperiodes – worden ons inziens totaal niet ingewilligd, integendeel. De bestaande regels worden zodanig omgevormd dat het betrokken personeel ze als een aantasting van zijn levenskwaliteit ervaart in plaats van een verbetering. De medewerkers zijn daarover dan ook zeer ontgoocheld.

Geen pasmunt

Maar daar houdt het niet op. Op zoek naar een manier om toegevingen af te dwingen, heeft de algemene directie dit dossier gekoppeld aan de lopende CAO-onderhandelingen.

De algemene directie probeerde in het verleden al vaak gebruik te maken van het betwistbare principe dat wie iets wil krijgen, ook iets moet teruggeven. Het moge duidelijk zijn dat ACOD in géén geval kan toestaan dat de gewettigde eisen om tot een billijke CAO te komen, als pasmunt worden gebruikt om welke sociale achteruitgang dan ook te aanvaarden. Dat geldt zowel voor het exploitatiepersoneel en de bedienden, als voor het technisch personeel.

De opeenvolgende inspanningen die het personeel steeds opnieuw leverde, hebben er ruimschoots toe bijgedragen dat de MIVB de jongste jaren uitstekende resultaten kon voorleggen. Nu wordt een rechtvaardige tegemoetkoming zonder voorwaarden verwacht.

Een ander gevoelig dossier is het af te sluiten beheerscontract tussen de gewestregering en de MIVB voor de periode tot 2011. Ook daar schort wat, zeker wat betreft de communicatie. Het overleg tussen de algemene directie en de bevoegde overheid sleept nu al maanden aan. Officieel is er nog niets bekend, maar zowel in de pers als via lekken binnen de onderneming worden onheilspellende berichten verspreid over de toekomst van bepaalde bedrijfstakken. Ook zouden er productiviteitsverhogingen komen, ten koste van het sociale personeelsstatuut. De representatieve vakbonden hebben een open en duidelijke communicatie hard nodig, want de huidige toestand wakkert het wantrouwen alleen maar aan.

Hoge werkdruk

Ten slotte staat ook de situatie bij het Rollend Materieel onder druk. Het consultancybureau Stork ESCI, destijds door de algemene directie binnengehaald om de organisatie efficiënter te maken, stelde op basis van uitgestippelde begeleidingsmaatregelen een plan op om de vooropgestelde doelstellingen te bereiken. Helaas worden alleen de negatieve kanten daarvan gerealiseerd: een vermindering van het personeelseffectief, zonder de nodige aanpassingen om dit op te vangen. Het gevolg is een onvermijdelijke verhoging van de werkdruk.

Het is duidelijk dat het personeel dit alles niet lang meer zal volhouden, maar of de dienstverantwoordelijken zich dit realiseren, is nog maar de vraag.

Hoewel hier enkel de meest in het oogspringende problemen bij de Brusselse vervoersmaatschappij worden opgesomd, volstaan die om op korte termijn kortsluiting te veroorzaken binnen de organisatie. Daarom adviseren we alle verantwoordelijken die met de MIVB begaan zijn, direct alles in het werk te stellen om deze explosieve toestand te ontmijnen.

Alex Vonck



Contactpersoon TBM: Jan Van Mechelen - Tel.: 02/508.58.84 - e-mail: tbm@acod.be

Externe mobiliteit bij De Post

Een andere job als eindeloopbaan



Het Paritair Comité van De Post heeft het principe goedgekeurd dat het statutaire personeel ouder dan 50 jaar op vrijwillige basis kan opteren voor een andere betrekking in de openbare sector.

Externe mobiliteit wil zeggen dat statutaire medewerkers, van wie de dienst of de functie als gevolg van de reorganisaties bij De Post verdwijnt of afgeschaft wordt, niet alleen de mogelijkheid hebben om intern ander werk te krijgen, maar ook kunnen solliciteren naar betrekkingen bij andere openbare instellingen. Het betreft hier medewerkers ouder dan 50 jaar.

Detachering

In een eerste fase worden de medewerkers die voor externe mobiliteit kozen en geselecteerd werden voor een betrekking in een openbare instelling, gedurende één jaar naar deze instelling gedetacheerd. Tijdens die periode blijven ze in actieve dienst en behouden ze alle voordelen van de statutaire personeelsleden bij De Post.

Op het einde van het jaar waarin iemand gedetacheerd werd, kan die persoon eventueel kiezen voor een vaste benoeming in die openbare dienst. Hij behoudt de geldelijke anciënniteit die hij heeft verworven bij De Post en hangt dan volledig af van zijn nieuwe werkgever. De Post verbindt er zich toe om, op het

ogenblik dat het personeelslid een definitieve keuze heeft gemaakt voor een overheidsinstelling en voor zover hij niet wordt vervangen, het mogelijke verschil in wedde te betalen tot de laatste dag van de maand waarin die persoon 60 jaar wordt. Dit verschil wordt berekend op basis van de wedde die de statutaire personeelsleden zouden ontvangen, indien ze hun carrière hadden vervolgd bij De Post. Ook is er de garantie dat het statutaire personeelslid het pensioen zal ontvangen alsof hij tot zijn 60 jaar bij de Post tewerkgesteld was gebleven.

Basisvoorwaarde

Zowel de individuele kandidaatstelling, als de kandidaatstelling in het kader van een project zijn slechts toegelaten op voorwaarde dat het functieniveau van het personeelslid maximaal gelijkwaardig of vergelijkbaar is met het niveau van de vacante functie bij de betrokken openbare overheidsdienst. Dit betekent dus dat personeelsleden met een functieniveau dat hoger is dan dat van de vacature, hiervoor niet in aanmerking komen. Personeelsleden met een lager functieniveau dan dit van de vacature, komen wel in aanmerking.

Diplomavereisten

Volgens de nieuwe Programmawet kunnen statutaire personeelsleden van de autonome overheidsbedrijven bij openbare overheidsdiensten benoemd worden in overeenstemming met hun diploma of, indien ze het vereiste diploma niet bezitten, in overeenstemming met hun vergelijkbaar niveau bij het autonoom overheidsbedrijf. Bij externe mobiliteit van een autonoom overheidsbedrijf naar een federale overheidsdienst kan bij koninklijk besluit worden afgeweken van de diplomavereisten om zo aan deze ambtenaren toe te laten te worden aangevoerd in een niveau dat erkend wordt als gelijkwaardig aan dat waarin ze voordien benoemd waren in hun autonoom overheidsbedrijf.

Garanties pensioenrechten

Door toepassing van de Programmawet hebben de personeelsleden van De Post

die externe mobiliteit bij een andere openbare overheid hebben aangevraagd en ouder dan 50 zijn op het moment van hun benoeming na de stageperiode bij die andere openbare overheid, de garantie dat ze de pensioenrechten behouden van bij De Post tot op de laatste dag van de maand waarin ze 60 jaar worden.

Interne selectie

De Post deelt aan haar personeelsleden de vacatures mee nadat bekend is dat een openbare overheidsdienst overweegt een of meer statutaire personeelsleden van autonome overheidsbedrijven aan te werven, hetzij op individuele basis, hetzij in het kader van een project. Dit gebeurt ofwel door de publicatie van een gele lijst met functiebeschrijving en profiel, ofwel door voortdurend deze mogelijkheid aan te bieden aan personeelsleden in het kader van de reconversie- en reffectatieproblematiek. De kandidaten dienen hun interne aanvraag in bij de dienst Externe Mobiliteit van De Post, die nagaat of de kandidaat voldoet aan de voorwaarden.

Externe selectie

Na het stellen van hun kandidatuur worden de kandidaat-personeelsleden die voldoen aan de voorwaarden, onderworpen aan een vergelijkende selectie. De organisatie hiervan voor de vacante betrekkingen bij de federale overheidsdiensten is vastgelegd in het ontwerp van koninklijk besluit over de organisatie van de vergelijkende selectie en de diensttreding in het federaal administratief openbaar ambt. Hierbij is voorzien in de tussenkomst van Selor.

Voor de andere openbare overheidsdiensten wordt de organisatie van de vergelijkende selectie, indien bij de betrokken overheidsdienst geen bepalingen bestaan die dit regelen, vastgelegd in het protocolakkoord dat wordt afgesloten tussen de openbare overheidsdienst en het autonoom overheidsbedrijf.

De proefperiode

Na de vergelijkende selectieprocedure worden de laureaten bij de openbare overheidsdienst in dienst geroepen voor een proefperiode. De duurtijd van de

proefperiode is 6 maanden. Tijdens deze proefperiode kan de federale overheidsdienst de personeelsleden verplichten om opleidingen te volgen voor het vervullen van hun taken.

De duurtijd van de proefperiode bij andere openbare overheidsdiensten wordt, indien bij de deze diensten geen bepalingen gelden die de indiensttreding en de definitieve benoeming regelen, vastgelegd in een protocolakkoord tussen het autonoom overheidsbedrijf en de openbare overheidsdienst. De Post zal dan voorstellen dat de duur in principe 12 maanden bedraagt.

De statutaire personeelsleden behouden tijdens de proefperiode bij de openbare overheid hun administratieve toestand binnen hun autonoom overheidsbedrijf. De gedetacheerde personeelsleden blijven dus tijdens de proefperiode in dienstactiviteit, wat impliceert:

- behoud postale anciënniteit
- behoud geldelijk statuut
- behoud recht op bevordering, weddeverhoging en mobiliteit
- voor zover het gaat om 50-plussers, vrijwaring van de pensioenrechten tot 60 jaar (met uitzondering van de preferentiële tantièmes)
- mogelijke toepassing van het verlof voorafgaand aan het pensioen en het stelsel verlof met wedde
- behoud stelsel op de verlopen, met inbegrip van de ziekteregeling
- toepassing evaluatiestelsel
- toepassing principes in tuchtstelsel en ordemaatregelen
- behoud sociale voordelen
- behoud rechten volgens het syndicaal statuut
- behoud recht op loopbaanonderbreking.

De gedetacheerde personeelsleden blijven dus tijdens de proefperiode verbonden aan De Post, die de bezoldiging blijft vereffenen en uitbetalen.

Arbeidsreglement

De functionele chef in de openbare overheidsdienst verstrekt tijdens de proefperiode aan de onmiddellijke chef bij De Post de nodige informatie om de evaluatieprocedure toe te passen. De onmiddellijke chef bij De Post is dan de manager Externe Mobiliteit of zijn afgevaardigde. Dezelfde regeling geldt voor een procedure tuchtregeling en ordemaatregelen, maar dan is de onmiddellijke chef bij De Post de director Employee & Union Rela-

tions of zijn afgevaardigde.

Het arbeidsreglement van de openbare overheidsdienst is tijdens de proefperiode op de gedetacheerde personeelsleden van toepassing. Dit geldt ook voor het arbeidsregime en -duur die van kracht zijn in de openbare overheidsdienst, inclusief eventuele avonddienst en zaterdagwerk. Het gedetacheerde personeelslid volgt tijdens de proefperiode de sluitingsdagen en de gelijkgestelde feest- en brugdagen van de openbare overheidsdienst. Bij ziekte is het gedetacheerde personeelslid onderworpen aan de controle van Securex; hij blijft wel verzekerd bij Ethias op de polis van De Post. Hij moet De Post verwittigen bij een arbeidsongeval.

Vakantie, ziekte en pensioenverlofsparen

Bij externe mobiliteit naar een federale overheidsdienst behoudt de ambtenaar het recht op de dagen jaarlijks vakantieverlof en op de dagen ziekteverlof naar rato van het saldo dat hij, uitsluitend voor het lopende jaar, nog genoot in zijn autonoom overheidsbedrijf op de datum van zijn indiensttreding als stagiair. Het saldo aan jaarlijks vakantieverlof van de vorige jaren wordt tijdens de proefperiode 'bevroren' en door De Post uitbetaald bij de definitieve benoeming bij de openbare overheidsdienst. Indien geen definitieve benoeming volgt en het personeelslid terugkeert naar De Post, kan hij opnieuw over dit saldo beschikken.

Dezelfde principes gelden tijdens de proefperiode bij externe mobiliteit naar een andere openbare overheidsdienst en deze kunnen eventueel worden opgenomen in het protocolakkoord.

De opgespaarde dagen pensioenverlofsparen kunnen als het gaat om personeelsleden van minstens 50 jaar, tijdens de proefperiode worden opgenomen voor zover dit wordt toegestaan door de openbare overheidsdienst. Ook dit kan worden opgenomen in het protocolakkoord. Indien de openbare overheidsdienst hiermee niet akkoord gaat, zullen deze dagen worden uitbetaald op het ogenblik van de definitieve benoeming bij de openbare overheidsdienst. Ingeval geen definitieve benoeming volgt en de betrokkene terugkeert naar De Post, kan hij opnieuw over dit saldo beschikken.

Tijdens de proefperiode is voor personeelsleden in reconversie/reffectatie de vergoeding voor geografische mobiliteit

en de vergoeding voor functionele mobiliteit van toepassing. De vergoeding voor tijdelijke tewerkstelling buiten De Post en de kasvergoeding zijn niet van toepassing. Voor alle andere personeelsleden is geen enkele vergoeding van toepassing.

Beëindiging proefperiode

Bij externe mobiliteit naar een federale overheidsdienst kan zowel het personeelslid, als die dienst op elk ogenblik een einde stellen aan de proefperiode met een vooropzeg van 1 maand. Het personeelslid kan dan terugkeren naar De Post. Hij wordt dan beschouwd als in reffectatie en krijgt door de dienst Oriëntering begeleiding naar een nieuwe functie. Op dat ogenblik zijn de geografische en functionele reconversievergoedingen van toepassing. Bij de berekening van de geografische reconversievergoeding wordt uitgegaan van de plaats van tewerkstelling (BUT) vóór de detachering. Tijdens hun detachering blijven de medewerkers 'pro memorie' gekoppeld aan hun aanhechtingskantoor.

Bij externe mobiliteit naar een andere openbare overheidsdienst, zullen dezelfde regels gelden, voor zover de openbare overheidsdienst hiermee akkoord gaat. Deze worden opgenomen in het protocolakkoord, waarbij De Post wel een vooropzegtermijn van 3 maanden in plaats van 1 maand zal voorstellen.

Vaste benoeming

Volgens de Programmawet worden de na de proefperiode weerhouden personeelsleden vast benoemd bij de openbare overheidsdienst met minstens het behoud van hun geldelijke anciënniteit bij het autonoom overheidsbedrijf. Ze worden benoemd in overeenstemming met hun diploma of, indien ze het vereiste diploma niet bezitten, in overeenstemming met hun vergelijkbaar niveau bij het autonoom overheidsbedrijf. Dus ook de niveau-anciënniteit bij het autonoom overheidsbedrijf wordt behouden.

Indien na de vaste benoeming de wedde lager is dan de wedde die het personeelslid zou genoten hebben indien hij zijn loopbaan bij De Post had voortgezet, dan zal De Post als het personeelslid niet vervangen moet worden, het loonverschil bijbetalen van hen die ouder zijn dan 50 jaar op het moment van hun benoeming, en dit tot op de laatste dag van de maand waarin ze 60 jaar worden.

Tot zes maanden na de vaste benoeming bij de openbare overheidsdienst kunnen de betrokkenen ervoor kiezen om terug te keren naar De Post. Ze worden dan in reffectatie beschouwd en door de dienst Oriëntering begeleid naar een nieuwe functie.

Protocolakkoorden

Indien bij de betrokken overheidsdienst geen bepalingen gelden die de indiensttreding en de definitieve benoeming van deze personeelsleden regelen, moet een protocolakkoord worden afgesloten. Dit dient minstens de volgende punten te omvatten: de selectievoorwaarden, de bepaling van de niveaus en de weddetabellen, de duurtijd van de stage of proefperiode en de regeling voor de overdracht van vakantie- en ziekteverlofdagen. Bovendien moet in elk geval een protocolakkoord worden afgesloten met de regels voor de verdeling van de loonkosten volgens het niveau en een verwijzing naar de regelgeving over de pensioenbijdragen.

Voor de externe mobiliteit in het kader van een project zal De Post eveneens met de openbare overheidsdienst een protocolakkoord afsluiten.

Bij externe mobiliteit op individuele basis zal, uitgaande van de functieomschrijving en het competentieprofiel dat de openbare overheidsdienst voor de individuele vacature heeft opgesteld, een protocolakkoord met deze dienst worden afgesloten. Om te vermijden dat telkens op individuele basis voor één personeelslid afzonderlijk een dergelijk akkoord moet worden afgesloten, zal de externe mobiliteit in het kader van een project worden



aangemoedigd. De volgende weken worden hierover infosessies georganiseerd.

Gevolgen bestaande projecten

Wat E-id betreft zal in de loop van 2007 elke gemeente beslissen om al dan niet over te gaan tot de mogelijke definitieve aanhechting van het personeelslid. Dat personeelslid beschikt dan over een proefperiode van 1 jaar om een beslissing te nemen. Voor de gedetacheerde personeelsleden bij de FOD Sociale Zaken loopt de proefperiode af op 30 juni 2007.

Jef De Doncker

Publicatie algemene basisfuncties

Door de functieclassificatie moet de publicatie van de gele lijsten worden aangepast. Er is nu één type lijst waarvoor geen objectieve selectieprocedure vereist is, die zal worden gebruikt voor de nationale mobiliteit van de algemene basisfuncties naar analogie met de vroegere nationale mutatie. De publicatiekalender ziet er als volgt uit:

Publicatie gele lijst op de vijfde werkdag van	Publicatie witte lijst de laatste werkdag van	Uitvoering de 1 ^{ste} van de maand	Opmerkingen
juni 2007	juli 2007	oktober 2007	uitvoering uitgesteld door rolverloven
september 2007	november 2007	december 2007	
november 2007	december 2007	februari 2008	uitvoering uitgesteld door nieuwjaarsperiode
februari 2008	maart 2008	mei 2008	
april 2008	mei 2008	oktober 2008	uitvoering uitgesteld door rolverloven
juni 2008	juli 2008	oktober 2008	uitvoering uitgesteld door rolverloven
september 2008	november 2008	december 2008	
november 2008	december 2008	februari 2009	uitvoering uitgesteld door nieuwjaarsperiode

Invulling openstaande managementfuncties

De Post richt in juni testen in om de openstaande managementfuncties (397 betrekkingen) na de Refocus-oefening in te vullen. De personeelsleden die geïnteresseerd zijn en voldoen aan de voorwaarden, kunnen zich voorbereiden tijdens sessies die vanaf april door EDUC worden ingericht. Deze

opleidingssessies vinden vermoedelijk plaats in de vijf sorteercentra.

De opleiding bestaat uit de volgende items:

- tips over het curriculum vitae
- psychotechnische tests op pc. Wat is het nut van een test en hoe kan men zich goed voorbereiden? Aangevuld

met oefeningen.

- gesprek met de personeelsdienst.

Tips voor een interview.

De deelnemingsvoorwaarden en de opleidingsdagen worden aangekondigd via nota's op het intranet van De Post.

CAO Sociale Programmatie 2007-2008

De eisen van de vakbonden

De sectorale onderhandelingen over de CAO Sociale Programmatie zijn gestart. Hieronder vindt u de syndicale eisenbundel, die in gemeenschappelijk front op 8 maart werd voorgelegd aan het voltallig Paritair Comité 326.

De vakbonden stellen vast dat er nog een aantal punten van de vorige CAO 2005-2006 niet werden uitgevoerd, zoals onder andere het luik van de aanvullende pensioenen. Die punten moeten zo snel mogelijk worden gerealiseerd. We eisen een CAO voor de hele sector met een duurtijd van 1 januari 2007 tot 31 december 2008. De koopkracht moet verbeteren voor alle actieve en niet-actieve personeelsleden.

Sociale maatregelen

- verbetering en mutualisering van de hospitalisatieverzekering
- afschaffing van de franchise in de ambulante zorgen voor de actieve en niet-actieve personeelsleden
- toepassing van de inhoud van de polis 'ambulante zorgen' zoals opgesteld voor de nieuwe operatoren (bijvoorbeeld de terugbetaling van nieuwe medische prestaties)
- verbetering en aanpassing van de aanvullende pensioenen, wegwerken van discriminaties
- toepassing van dezelfde definitie begunstigten (kinderen) voor actieven en niet-actieven
- in de waarborg van inkomen rekening houden met de werkelijke uitkeringen van de mutualiteit.

Vervroegde vertrekregelingen

- duurzame oplossing met vervanging van de personeelsleden die vertrekken
- vertrekregeling op 58 jaar met invoering voor onbepaalde duur. Voor de

werknemers met 25 jaar shift is dit 56 jaar.

Tewerkstelling en combinatie arbeid/gezin

- tewerkstelling in eigen streek
- beperking van de dienstverplaatsingen buiten de uren
- beperking van het aantal consultants en derden.

Ploegen, wacht en permanentie

- betere beloning van de wacht, permanentie en de ploegen
- integratie van de volledige vergoeding in alle loonberekeningen (eindejaarspremie, vakantiegeld,...).

Nieuwe loons- en arbeidsvoorwaarden

- vanaf schijf G opnieuw invoeren van alle individuele klassen
- marktconform maken van de nieuwe barema's (begin van basisbarema aan 90% en voortzetting tot 120%)
- betaling van lonen en premies op de 15'de van elke maand, vakantiegeld in april, eindejaarspremie op 1 december
- herwaardering en volledige proratisering van de eindejaarspremie
- toekenning van winterpremie en vakantiepemie
- recuperatie overuren in de wacht, compensatiedag voor wacht op zon- of feestdag, maaltijdvergoeding
- afschaffing van de 'merit rating' (norm/norm +)
- betaling van alle elementen van het gewaarborgd loon in geval van ziekte (shift- en wachtvergoedingen)
- toekenning polis ongeval privéleven.

Tijdskrediet

- versoepeling en uitbreiding van de mogelijkheden tot opname van het recht op tijdskrediet buiten het tijdskrediet bij einde loopbaan.

Allerlei

- verlof voor het geven van bloed
- toepassing van het Interprofessioneel

Akkoord

- bij overgang van voltijds naar deeltijds toekenning van de verworven verlofdagen à 100%.

Syndicale materies

- maximale verhoging voor onbepaalde duur van de syndicale premie
- verhoging van de stortingen aan het vormingsfonds.

De werkgeversorganisatie FEBEG gaf een uiteenzetting over de moeilijke en onzekere economische en 'regulatoire' omgeving waarin de sector zich zou bevinden. Binnen dit kader wensen de werkgevers op een aantal punten de nadruk te leggen tijdens de onderhandelingen. Deze zijn onder andere koopkracht; pensioenen; gezondheidszorgen; administratieve vereenvoudiging in de uitbetaling en indexering van de lonen, in de toekenning van de tariefvoordelen gas en elektriciteit en in de verwerving en opname van de verlofdagen; een rationelere organisatie van het werk.

We houden u op de hoogte van het verloop van de besprekingen.

Filip Baeckelandt

Contactpersoon Gazelco: Filip Baeckelandt - GSM: 0475/52.58.01
Tel.: 02/508.58.67 - e-mail: filip.baeckelandt@acod.be



Gevolgen reconversie Belgacom **Onderhandelingen ontwerp-CAO afgerond**

De onderhandelingen om een zo sociaal mogelijke oplossing te vinden voor de intrekking van de structurele beschikbaarheid werden op 6 maart beëindigd. ACV-Transcom heeft eens te meer de onderhandelings tafel verlaten; het gemeenschappelijk vakbondsfront van ACOD en VSOA heeft wel zijn verantwoordelijkheid opgenomen. We waarschuwen ervoor dat de populistische pamfletten van ACV gewoon naast de kwestie zijn. Hierna overlopen we de belangrijkste punten van het CAO-ontwerp. De integrale versie is te lezen op www.acodonline.be.

Schorsing structurele beschikbaarheid

De Raad van State deed een uitspraak waardoor het stelsel van structurele beschikbaarheid wordt geschorst. De gevolgen zijn onder meer dat:

- de in beschikbaarheidstelling geen uitwerking meer heeft tot aan de definitieve uitspraak van de Raad van State
- de personeelsleden administratief terug in reconversie worden gesteld
- het wachtgeld met ingang van 1 december 2006 wordt geschorst
- de personeelsleden opnieuw de bezoldiging genieten van vóór 1 januari 2006
- de toestemming voor het uitoefenen van een beroepsactiviteit (in loondienst) in het kader van de structurele beschikbaarheid geen rechtsbasis meer heeft. Deze beroepsactiviteit kan enkel gebeuren in het kader van beschikbaarheid wegens persoonlijke aangelegenheden.
- er in de meeste gevallen geen impact is op de cumul in het kader van een zelfstandige activiteit, toegestaan volgens de gangbare regeling bij Belgacom.

De schorsing door de Raad van State heeft geen invloed op het wachtgeld uitbetaald voor de periode van 1 januari tot en met 30

november 2006 en ook niet op de externe projecten (verlof wegens opdracht conform het reglement van de afwezigheden).

Administratieve regularisatie

De statutaire personeelsleden die op 1 januari 2006 of later door de CAO van 8 december 2005 in structurele beschikbaarheid werden gesteld, worden met terugwerkende kracht op 1 januari 2006 in reconversie in de stand 'dienstactiviteit' geplaatst. Vanaf die datum hebben ze recht op een voltijdse verloning, het vakantiegeld, de eindejaars toe-lage, de bonus (berekend op basis van een evaluatie C of 'goed'), deelname in de winst en op de premies en toelagen zoals hierna vermeld. De regularisatie vindt plaats aan het einde van de maand die volgt op de maand waarin de CAO in werking treedt. Voor de regularisatie van premies en toelagen voor de periode van 1 januari 2006 tot en met 30 november 2006 wordt rekening gehouden met de reële affectatie (functi-code en team) van de betrokken personeelsleden op 31 december 2005.

Uit te betalen toelagen

De tweetaligheidpremie wordt betaald als op 31 december 2005 de reële affectatie dit rechtvaardigt en aan de toekenningsvoorwaarden is voldaan.

De uurtoelagen die gebonden zijn aan de functi-code en het reële team, en aan de effectieve prestaties worden betaald. Het verschuldigde bedrag wordt forfaitair berekend op basis van een regelmatig uurrooster van 8 werkuren per dag (8-16.30 u) van maandag tot vrijdag. Het bedrag van de toelagen voor de 12 dagen compensatierust door de 38-urenweek, de dagen vakantie-verlof, de dagen bijkomend vakantieverlof en de dagen verlof voor bijkomende feestdagen van het jaar 2006, worden afgetrok-

ken van het verschuldigde bedrag.

Deze toelagen zijn de telefoontoelage, de operatortoelage, de toelage voor buitendiensten kabels, de toelage voor risico en ongemak, de toelage voor onregelmatige prestaties (uitzondering onder andere bij POS, DIS, en in de Call Centers CHC en SCS/CCA).

De toelagen die betaald worden pro rata van de prestaties of forfaitair en die gebonden zijn aan de reële functi-code en het reële team, zijn verschuldigd voor 11 maanden. De toelagen die pro rata betaald worden zijn de toelage opdrachtgevers opleidingsassistent BCU, de pooltoelage en de overschrijdingstoelage.

De toelagen die forfaitair betaald worden zijn de toelage voor ploegleider technisch kader, de mobiliteitstoelage, de tijdelijke toelage voor buitendiensten kabels gevolg arbeidsongeval en de cateringtoelage. De regularisatie van de mobiliteitstoelage is beperkt tot de periode waarvoor zij verschuldigd zou geweest zijn als het personeelslid in dienstactiviteit was gebleven.

Niet verschuldigde toelagen

De toelagen en overlonen die gebonden zijn aan specifieke prestaties zijn niet verschuldigd. Dit zijn de toelagen (of overlonen) voor overwerk; voor onregelmatige prestaties; voor zondaguren; wachtdienst ten huize L1; nachturen; wachtdienst ten huize van de niveaus 2, 3 en 4; feestdaguren; wachtdienst niveaus 2, 3 en 4 (zon- en feestdag); de terugroepingtoelagen tijdens en buiten wachtdienst; ochtend-, avond- en zaterdaguren; wachtdienst met geplande interventie voor de rang 2a, niveaus 3 en 4; simultaanvertaling; medewerking aan examencommissies; de uitzonderlijke toelage; de toelage voor NOC-shifts niveau 1, 2, 3 en 4; dagelijkse hogere functies; einde vacatietoelage en overnachtingtoelage.

Met uitzondering van de eventuele in memoriam zijn de vergoedingen niet verschuldigd. Zij vertegenwoordigen namelijk ofwel een terugbetaling van reële kosten eigen aan de werkgever, een terugbetaling van kosten bij de effectieve prestatie van specifieke uurroosters buiten de normale arbeidstijden of een terugbetaling onderworpen aan heel specifieke voorwaarden, zoals de fietsvergoeding en de bijkomende verplaatsingskosten.

De achterstallen die betaald worden, worden fiscaal behandeld als achterstallig loon. Vanaf 1 december 2006 hebben deze personeelsleden recht op de bijkomende voordelen van de actieve personeelsleden. Geen enkel bijkomend voordeel wordt met terugwerkende kracht toegekend, noch wordt enige compensatie toegekend voor de gederfde bijkomende voordelen tijdens de periode van 1 januari 2006 tot en met 30 november 2006.

Externe mobiliteit

De personeelsleden die na 1 januari 2006 gebruik maakten van de externe mobiliteit, vallen slechts onder de toepassing van de regularisatie voor de periodes waarin ze niet tewerkgesteld waren bij een openbare overheid. Deze externe mobiliteit valt zowel qua financiële modaliteiten, als bijkomende voordelen onder de voorwaarden die gelden voor de externe mobiliteit van het personeel in dienstactiviteit. De personeelsleden die bij de inwerkingtreding van deze CAO tewerkgesteld zijn bij een openbare overheid, worden ingelicht over de gevolgen hiervan op hun situatie.

Dienstherhvatting en afwezigheidsregime

Met uitzondering van de personeelsleden die op de datum van inwerkingtreding van de CAO ingezet zijn bij een openbare overheid (externe mobiliteit), hervatten de andere personeelsleden op 2 mei 2007 hun dienst voltijds in de theoretische en reële affectatie die zij op 16 november 2005 hadden. Elke afwijking op het vlak van de affectatie wordt bepaald in voorafgaand overleg met de vakbonden. De personeelsleden die hun dienst hervatten, kunnen conform het reglement van de afwezigheden en het reglement over de onderbreking van de beroepsloopbaan een aanvraag indienen tot een voltijds of een deeltijds afwezigheidsregime. De personeelsleden die dit wensen moeten daarbij geen rekening houden met de reglementair bepaalde aanvraagtermijnen. De deeltijdse afwezigheidsregimes kunnen starten vanaf de effectieve dienstherhvatting. De aanvragen voor deeltijdse onderbreking van de beroepsloopbaan van personeelsleden in reconversie kunnen niet geweigerd worden met als reden de maximale quota die binnen Belgacom op dat vlak werden vastgelegd. De modaliteiten die kunnen gevraagd worden zijn diegene die toepasselijk zijn op de reële entiteit waarin het personeelslid in reconversie wordt ingezet.

In verband met de cumul moeten de personeelsleden die op 2 mei opnieuw in dienst treden een nieuw akkoord vragen, behalve als zij hun bijkomende activiteit beëindigen.

Professioneel profiel

Voor elk personeelslid dat in reconversie is op het ogenblik van de CAO of na de inwerkingtreding ervan (opnieuw) in reconversie wordt gesteld, stelt het Job Center een professioneel profiel op. De vakbonden zijn aanwezig bij het onderhoud dat daarvoor met het personeelslid plaatsvindt. Het professioneel profiel bevat een omschrijving van de loopbaan, kennis, vaardigheden en bekwaamheden, opleidbaarheid, opleidingsverzoeken van het personeelslid,

opleidingsbehoeften voor uitoefening van een functie in eigen of andere functiefamilie, en indien toepasselijk de persoonlijke aspecten voor de tewerkstelbaarheid zoals de sociaalfamiliale situatie, de mobiliteitsanalyse, de opties tot deeltijds werk en de medische beperkingen.

Het professioneel profiel wordt door het Job Center opgesteld aan de hand van een interview, vragenlijsten en eventuele testen. Het personeelslid heeft het recht een herziening van het professioneel profiel te vragen bij elke belangrijke wijziging van een van de elementen ervan.

Er worden verschillende beroepsprocedures voorzien.

Aangeboden betrekkingen

Aan de personeelsleden in reconversie biedt het Job Center interne betrekkingen binnen Belgacom aan in functie van de beschikbaarheid van die betrekkingen en van het professioneel profiel. Het Job Center biedt aan de statutaire personeelsleden in reconversie eveneens externe betrekkingen aan in het kader van de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven (vrijwillige basis).

De interne betrekkingen worden aangeboden volgens de geldende regels voor de mobiliteit en de reëffectatie van het personeel van Belgacom. Elke reëffectatie, zelfs de niet-definitieve in de onmiddellijk lagere rang en de tijdelijke reëffectatie, sluit de periode van reconversie af. De bestaande engagementen op het vlak van de verloning worden echter integraal nageleefd.

Oprichting regime terbeschikkingstelling

Het stelsel van disponibiliteit bij gebrek aan wedertewerkstelling wordt vervangen door een nieuw stelsel onder de benaming 'terbeschikkingstelling'. De benoemende overheid stelt het statutair personeelslid in reconversie ter beschikking dat weigert:

- een aangeboden betrekking in zijn eigen functiefamilie te aanvaarden
- een aangeboden betrekking te aanvaarden die verenigbaar is met zijn professioneel profiel
- deel te nemen aan een opleiding met het oog op een betrekking die verenigbaar is met zijn professioneel profiel.

Tegen de terbeschikkingstelling zijn er eveneens verschillende beroepsprocedures voorzien.

Financiële garanties

De financiële garanties voor de statutaire personeelsleden die voorzien waren door de CAO Topconferentie van 8 december blijven gegarandeerd.

Wat de financiële garanties voor de contractuele personeelsleden betreft ontvangen de bedienden en arbeiders een verbrekingsvergoeding berekend volgens de formule Claeys en geldig op het ogenblik van het ontslag, ongeacht of het loon dat in aanmerking komt al dan niet de loondrempel overschrijdt. De verbrekingsvergoeding mag niet lager liggen dan het wettelijke minimum.

Disponibiliteit medische ongeschiktheid

Disponibiliteit wegens erkende medische ongeschiktheid wordt behouden, zowel de regeling van toepassing op de personeelsleden vóór 1 januari 2006 als de generieke regeling van toepassing vanaf 1 januari 2006.

Eindeloopbaanplanning

Uitzonderlijk wordt het stelsel van eindeloopbaanplanning opengesteld voor de personeelsleden die opnieuw in dienst treden op 2 mei 2007. Dit gebeurt wel onder de voorwaarden van de CAO van 8 december 2005 en in zoverre zij aan de voorwaarden hebben voldaan indien ze op 16 december 2005 daarop hadden ingetekend. De personeelsleden die voldoen aan deze voorwaarden kunnen op vrijwillige basis op dit eenmalige aanbod intekenen. Die keuze is onherroepelijk, moet ten laatste op 13 april 2007 gemaakt worden en kan niet worden geweigerd door Belgacom. De personeelsleden die intekenen, treden in het stelsel van eindeloopbaanplanning aan het percentage van tewerkstelling (80, 50 of 20%) dat overeenstemt met hun leeftijd, ten vroegste vanaf 1 mei 2007.

Verbintenissen Belgacom en vakbonden

Belgacom verbindt zich ertoe:

- het professioneel profiel te ontwikkelen binnen de 3 maanden na de datum van inwerkingtreding van de CAO.
- voor de personeelsleden van niveau 4 die in reconversie worden gesteld zoveel mogelijk nieuwe tewerkstelling te creëren in die diensten waarin bij de inwerkingtreding van de CAO activiteiten uitgevoerd worden in de schoonmaak en de bedrijfsrestaurants, in de mate waarin deze activiteiten geheel of gedeeltelijk uitbesteed zijn.
- om de reconversiemogelijkheden te verbeteren, verbinden Belgacom en de vakbonden zich ertoe in het kader van een gerichte aanpassing van de HR-regels te onderhandelen over de heropstarting van een project in de zin van het project Elan en de vermindering van de interne barrières voor de toegang tot een andere functie.
- haar intenties over haar aanwervingsbeleid en de visie waarop dit beleid stoelt te communiceren aan de vakbonden aan de hand van feiten en cijfergegevens en hierover een overleg aan te gaan.
- simultaan met de invoering van het professioneel profiel te onderhandelen over het mobiliteitsbeleid en de problematische mobiliteit, onder andere om een mobiliteitsnorm vast te leggen zonder dat dit in deze fase aanleiding moet geven tot de opstelling van een nieuw mobiliteitscharter.
- met de verantwoordelijken voor de arbeidsgeneeskunde een procedure uit te werken voor een punctuele aanpassing van de risico-profielen indien deze verzoekenbaar is met de arbeidsorganisatie.

Eindbepalingen en inwerkintreding

Statutaire personeelsleden die daags vóór de inwerkingtreding van onderhavige collectieve overeenkomst in reconversie waren en weigeren mee te werken aan de opstelling van het professioneel profiel, worden ter beschikking gesteld op 1 mei 2007. Dit geldt eveneens voor de statutaire personeelsleden die ingetekend hebben voor het regime van einde loopbaanplanning in toepassing van de CAO van 8 december 2005 en die nog niet in een verminderde prestatie worden ingezet bij de inwerkingtreding van onderhavige collectieve overeenkomst. De ter beschikkingstelling zal desgevallend worden uitgesteld tot op het einde van de periode van het tijdelijk project (3 jaar).

Als deze personeelsleden weigeren mee te werken aan de opstelling van het professioneel profiel en genieten van een verlof wegens opdracht met het oog op een externe mobiliteit overeenkomstig het

KB van 22 juli 2004 betreffende de elektronische identiteitskaart, zullen geen verlenging van dit verlof wegens opdracht bekomen indien de overheid zou besluiten de mogelijkheid te bieden deze inzetten te verlengen.

De personeelsleden die een akkoord tot cumul verkregen in toepassing van de collectieve overeenkomst van 8 december 2005 en overeenkomstig de CAO ter beschikking gesteld worden, worden ambtshalve geacht het akkoord tot cumul te hebben verkregen.

Met uitzondering van de contractuele personeelsleden die hebben ingetekend voor het regime van einde loopbaanplanning, bedoeld in de CAO van 8 december 2005 en die reeds in een verminderde prestatie worden ingezet, worden contractuele personeelsleden die daags vóór de inwerkingtreding van onderhavige collectieve overeenkomst in reconversie waren en weigeren het professioneel profiel te laten opstellen met onmiddellijke ingang ontslagen.





Flash

Buitengewoon congres

Het federaal comité van 20 december 2006 gaf aan het bestendig secretariaat de opdracht om een buitengewoon congres te organiseren. Dit congres vindt plaats op 7 en 8 mei 2007. We geven de voorlopige agenda.

7 mei

- opening van het congres
- tussenkomst door Bruno Tuybens, staatssecretaris voor Overheidsbedrijven, met als thema 'Nog een toekomst voor Belgacom NV van publiek recht en Belgacom Groep?'
- tussenkomsten door de voorzitter en vice-voorzitter van ACOD over 'De verdediging van de openbare diensten'
- Europa en het Belgacom Fixed Network
- convergentie en synergie.

8 mei

- externe mobiliteit: uitvoering van artikel 29 bis van de wet van 21 maart 1991
- aanpassing van de HR-regels, waaronder de toepassing van artikel 29 van de wet van 21 maart 1991 (statutair en contractueel personeel), de langdurige reconversie, de rechtspositie van het contractueel personeelslid bij Belgacom NV (artikel 34 G van de wet van 21 maart 1991), de selectie en de regels voor de 'in reconversiestelling'
- toekomstperspectieven en organisatie van de sector Telecom Vliegwezen na het vierjaarlijks statutair congres van 2008
- sociale verkiezingen bij BIAC en BICS
- actualisering congresresoluties goedgekeurd door het vierjaarlijks statutair congres 2004
- herbevestiging van de mandaten van de federale secretarissen
- slotresolutie en persbericht.

Flash

Vakbondspremie 2006

De personeelsleden van Belgacom, Belgocontrol en het BIPT ontvangen binnenkort hun aanvraagformulier voor het referentiejaar 2006. Geef dit aanvraagformulier ingevuld, gedateerd en ondertekend af aan uw vakbondsafgevaardigde of stuur het naar ACOD Telecom Vliegwezen, t.a.v. André Vandekerkhove, Fontainasplein 9-11 te 1000 Brussel.

Vakbondspremies Brussels Airport

Zoals voorzien in de CAO 2005-2007 wordt een fonds voor de uitbetaling van de vakbondspremies opgericht. De modaliteiten worden momenteel besproken. De vakbondspremies 2005 en 2006 worden samen uitbetaald. Nog vóór het zomer-verlof worden de nodige formulieren verstuurd.

Contactpersoon Telecom:

André Vandekerkhove - Tel.: 02/508.59.19
e-mail: andre.vandekerkhove@acod.be

Basisoverlegcomités federale instellingen Sociale Zekerheid

Stand van zaken

HVW

Het personeelsplan 2007 werd gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad, maar de bevorderingen zullen nog even op zich laten wachten. We vroegen om duidelijke spelregels om later moeilijkheden met de Raad van State te vermijden. De regels van het statuut moeten immers gevolgd worden. De nota wordt herschreven en opnieuw voorgelegd op een extra basisoverlegcomité.

Wat betreft de weging van niveau A blijkt dat de coördinatoren in een verkeerde vakrichting zijn geplaatst, namelijk in algemeen beheer in plaats van sociale zekerheid. De directie wil dit corrigeren, maar ondertussen is het project goedgekeurd door de ministerraad en al op de agenda geplaatst van het comité B. Dit geeft wel problemen voor de keuze van de gecertificeerde opleidingen. De directie maakt zich sterk dat ze dit nog kan oplossen.

Verder waren er nog vragen over het gebouwenplan, de directiepremie 22b en het opleidingsverlof. Er wordt geen bijkomend verlof toegestaan, wegens te weinig personeel en te hoge werkdruk waardoor de dienstverlening in het gedrang zou komen. Klinkt dit bekend in de oren?

RVP

Omdat de omgeving waarin de RVP werkt aan snelle veranderingen onderhevig is, is een jaarlijkse aanpassing van het bestuursplan noodzakelijk. We vroegen daarom een stand van zaken van de projecten die met workflow te maken hebben. De reeds eerder goedgekeurde projecten zitten op kruissnelheid. De nieuwe projecten of taken worden in de bestaande geschoven. Het gaat hier over de gemeenschappelijke notificatie RVP-RSVZ, elektronische aanvragen via het web, de modernisering van de website, de oprichting van de dienst documentenbeheer die voor leesbare teksten en een vlotte huisstijl moet zorgen en een charter van de gebruiker. Er wordt een coördinatiecel opgericht met als taak al die veranderingsprocessen te begeleiden en te meten.

Wat is de invloed hiervan op het personeelsplan 2007? Automatisering moet tot een daling van de werkdruk

leiden, maar dit effect zal pas merkbaar zijn op middellange termijn. Door bevraging rondes te organiseren met de leidinggevenden en de bestaande meetinstrumenten te gebruiken, kon men de tewerkstelling ongeveer handhaven op het peil van het plan 2006. De mogelijkheid blijft open een gepaste oplossing te geven aan moeilijkheden per gewestelijk kantoor. De trend is echter gezet: verhoging A- en B-niveau, lichte stijging of status-quo niveau C en daling niveau D. We onthielden ons dan ook bij de stemming.

De gevraagde evaluatie van het systeem ontwikkelcirkels wijst uit dat er nog een verfijning nodig is. Men beschouwt dit veeleer als een procedureslag, dan als een management-instrument. Bijkomende opleidingen zijn dan ook nodig voor de evaluatoren. Ook de geëvalueerde wordt bevraagd om een beter beeld van de moeilijkheden te krijgen.

RKW

In een arbeidsreglement worden de rechten en plichten opgenomen van zowel de werknemer als de werkgever. De wet somt de verplichte vermeldingen op. Indien er nieuwe items worden toegevoegd, moeten deze eerst door het basisoverlegcomité worden goedgekeurd. Al onze opmerkingen zijn aanvaard en worden in de uiteindelijke tekst opgenomen.

Er werd een nieuw coördinatiecomité samengesteld. Dit zijn de personen waarbij u terecht kan voor info en advies

bij problemen op de werkzetel:

- Ronny Vandepitte, tel. 0497/51.32.89, ronny.vandepitte@riziv.fgov.be
- Allanah Vandycke, tel. 0494/56.54.23, allanah.vandycke@riziv.fgov.be.

Voor meer info over HVW, RVP en RKW: freddy.stox@acod.be



Welzijn op het werk

Stress is een gezondheidsrisico

Hoe groter de stress op het werk, hoe hoger het risico op het ontwikkelen van het metabool syndroom, dat daardoor zelfs kan verdubbelen. Dit syndroom speelt een rol bij het optreden van cardiovasculaire aandoeningen en diabetes.

Cardiovasculaire risicofactor

Studies wezen al op het verband tussen stress en coronaire aandoeningen. Nu vond er echter een zeer uitgebreid onderzoek plaats: meer dan 10.000 mannen en vrouwen, gerekruteerd tussen 1985 en 1988, werden gedurende gemiddeld 14 jaar gevolgd. Dit waren allemaal overheidsambtenaren die toen tussen de 35 en 55 jaar oud waren. Ze werden met een vragenlijst tot vier keer toe bevraagd over de stress op hun werk. Tijdens de follow-up werden de proefpersonen ook onderzocht op het metabool syndroom door het meten van de tailleomtrek, de bloeddruk, het triglyceridegehalte, het HDL-cholesterolgehalte en het glycemiegehalte in nuchtere toestand. Proefpersonen die in de studie gedefinieerd werden als mensen met het metabool syndroom vertoonden minstens drie van de vijf volgende risicofactoren: abdominale obesitas, te veel triglyceriden, een te hoog cholesterolgehalte, arteriële hypertensie en glycemie in nuchtere toestand.

Verdubbeld risico

Hoe meer stress, hoe groter het risico op het metabool syndroom, zo blijkt nu. Bij personen die drie keer vaker blootge-

steld worden aan lange periodes van stress, verdubbelt het risico op het metabool syndroom. Dat verband wordt nog versterkt door andere risicofactoren zoals roken, een gebrek aan lichaamsbeweging, een onevenwichtige voeding en een overmatige consumptie van alcohol. Personen met overgewicht werden niet opgenomen in dit onderzoek, maar die risicofactor alleen volstaat niet om het verband tussen stress op het werk en het metabool syndroom te verklaren. Het biologisch mechanisme dat maakt dat stress het risico op het syndroom doet stijgen, is nog niet uitgeklaard.

Stress is bedreigend

Uit dit onderzoek kunnen we alleen maar besluiten dat stress op het werk moet toegevoegd worden aan het lijstje met cardiovasculaire risicofactoren, net zoals bijvoorbeeld een te hoog cholesterolgehalte, een gebrek aan lichaamsbeweging en roken. Om nog meer schade te vermijden, moeten er strategieën ontwikkeld worden om stress in te perken. Personeelsleden die veel stress hebben op het werk of die gedurende een lange tijd blootgesteld worden aan intense stress, moeten regelmatig cardiovasculair onderzocht worden. Stress bedreigt dus wel degelijk de gezondheid van de werknemers.

Richard De Winter

Ziekte beschermt niet tegen ontslag

Contractuele personeelsleden denken soms ten onrechte dat zij tijdens een periode van ziekteverlof wettelijk beschermd zijn tegen ontslag. Niets is minder waar. Een arbeidsovereenkomst kan tijdens een periode van ziekteverlof wel worden beëindigd.

De werkgever kan de ziekte of het ongeval niet als ontslagreden invoeren. Doet hij dat wel, dan loopt hij het risico dat de werknemer een schadevergoeding eist. De werkgever kan echter wel de ziekte of het ongeval als ontslagreden invoeren indien de organisatie van het werk hierdoor onmogelijk wordt gemaakt. Ook voor wie langer dan zes maanden ononderbroken arbeidsongeschikt is wegens ziekte of ongeval, kan de arbeidsovereenkomst door de werkgever worden beëindigd omwille

van die arbeidsongeschiktheid.

Bij de verbreking van een arbeidsovereenkomst van een arbeidsongeschikte werknemer moet een opzeggingsvergoeding worden betaald, die overeenkomt met de normaal voorziene opzeggingstermijn. Maar opgelet: indien een bediende zes maanden ononderbroken afwezig is wegens ziekte, kan bij een verbreking van de arbeidsovereenkomst de wettelijke opzeggingsvergoeding worden verminderd met de bedragen van het gewaarborgd maandloon die werden betaald sedert de aanvang van de arbeidsongeschiktheid.

Tijdens de proeftijd mag de overeenkomst zelfs reeds na zeven dagen ziekte worden beëindigd zonder dat de werkgever een vergoeding moet betalen. Hetzelfde geldt voor een arbeids-

overeenkomst voor een bepaalde duur van minder dan drie maanden.

Indien een arbeidsongeschikte werknemer wordt ontslagen met een opzeggingstermijn, dan begint deze pas te lopen op het ogenblik dat de werknemer het werk hervat. De arbeidsongeschiktheid schorst dus de opzeggingstermijn. Als een werknemer zelf zijn ontslag geeft tijdens een periode van ziekte, dan wordt de opzeggingstermijn hierdoor echter niet verlengd.

Richard De Winter

Contactpersoon Federale Overheid:

Guido Rasschaert

Tel.: 02/508.58.63 - 02/508.58.64

e-mail: guido.rasschaert@acod.be

Nieuws uit Comité B

Goed nieuws voor contractuelen

Contractuele personeelsleden krijgen een arbeidsovereenkomst aangeboden indien:

- ze minstens drie jaar in dienst zijn
- én geslaagd zijn voor een vergelijkend wervingsexamen of een vergelijkende wervingsselectie voor een betrekking van dezelfde graad of dezelfde klasse als de betrekking die ze bekleden.

Ook als de geldigheidsduur van hun wervingsreserve verstreken is, worden die contractuele personeelsleden in dienst genomen met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur zonder

proefclausule. De onderhandelingen hierover zijn gevoerd, maar de reglementaire basis moet nog verschijnen.

Afwezigheden wegens ziekte en controle

Alle regels hierover zijn nu gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad. Er werd tevens een brochure gemaakt in de beide landstalen, die de reglementering omzet in vragen en antwoorden. Vraag deze brochure aan uw afgevaardigde, die ze kan verkrijgen bij het gewest waarbij men aangesloten is. De volledige brochure zal ook te raadple-

gen zijn op www.acod-overheidsdiensten.be

Lopende onderhandelingen

Over deze items zijn de onderhandelingen nog lopende:

- modaliteiten begeleiding inwerkperiode van 6 maanden voor de laureaten van een bevorderingsexamen naar hoger niveau
- deontologische code
- functieclassificatie niveau A
- enquête hospitalisatieverzekering.

Guido Rasschaert

Douaniers Zeebrugge zijn misnoegd

Kandidaat eerste minister Didier Reyniers, naar eigen zeggen perfect tweetalig, zou misschien beter zijn taallessen laten vallen. Zo komt er tijd vrij om de nodige middelen te voorzien zodat zijn diensten efficiënt kunnen werken. Na zijn nog steeds niet uitgevoerde hervorming van de Regie der Gebouwen ('nieuwe Regie 2005!'), lijkt hij nu ook te falen bij de FOD Financiën.

Op 6 maart voerden de douanebeambten van Zeebrugge een stiptheidsactie, gesteund door een ploeg uit Oostende. Het personeel klaagt erover dat ze verhinderd worden om hun job behoorlijk

uit te voeren. De voorbeelden stapelen zich op. Er is een onderbezetting van het personeel, zodat men de kantoren moet sluiten als men moet uitrukken. De FOD schafte een rivierboot aan om... op zee te varen (?). Een ultramoderne scanner werd aangekocht voor 4 miljoen euro, maar nu is er geen geld (1000 euro) meer om de noodzakelijke afbakening van de veiligheidszone aan te kopen. Resultaat: een dikke laag stof op de scanner die al drie maanden opgeborgen staat.

Laat dit voor de eerste minister in spe duidelijk zijn: indien er niet tegemoet-

gekomen wordt aan onze eisen, volgen er meer en hardere acties.

Ivan Vandecasteele



Voor het behoud van de federale sociale solidariteit



Met de oproep uit de titel voerden militanten van het ABVV op 13 maart een beperkte actie in Kortrijk. ACOD sector Overheidsdiensten was volop aanwezig, want een splitsing van de tewerkstellingspolitiek heeft ook zware gevolgen voor de RVA.

We verzamelden aan de kantoren van de RVA en manifesteerden nadien in de straten van Kortrijk, waar Waalse werkzoekenden zich probeerden in te schrij-

ven bij de VDAB-werkwinkel.

De actievoerders willen een halt toeroepen aan het valse debat van 'eigen gemeenschap eerst'. Het ABVV komt op voor een federale solidariteit en voor een federale Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. Een opsplitsing is zeker geen oplossing voor de nog steeds grote werkloosheid in België. Bovendien is het gebrek aan jobs niet gebonden aan streek of taal, maar is het een economische wetmatigheid. Tegenover die geldmacht moet de vakbond zich als één tegenmacht opstellen en zich dus niet laten opdelen per gemeenschap of per dorp.

Guido Rasschaert



Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

Een nieuw Comité

Er vond een reorganisatie plaats in het Comité van de Brusselse Intergewestelijke AMiO Ministeries en Overheidsdiensten. Dit is de nieuwe samenstelling:

Theo Buelens (N)	voorzitter	lokaal 8126	tel. 4011
Christiane Chevalier (F)	afgevaardigde	lokaal 5186	tel. 4081
Laëtitia Declercq (N)	secretaris	lokaal 4044	tel. 4930
Claude Ghilmot (F)	ondervoorzitter	lokaal 8193	tel. 4654
Roberte Gravez (F)	afgevaardigde	lokaal 5154	tel. 4187
Bernard Martin (F)	afgevaardigde	lokaal 0007	tel. 4333
Johan Meuleman (N)	afgevaardigde	lokaal 8118	tel. 4349
John Reisch (F)	secretaris	lokaal 7105	tel. 4316
Jean-François Tempels (F)	afgevaardigde	lokaal 4128	tel. 4163
Jean-Pierre Van Autreve (N)	afgevaardigde	lokaal 5167	tel. 02/226.13.44
Marie-Lise Vancles (F)	afgevaardigde	lokaal 3193	tel. 4729
Fatima Van Nieuwenhove (N)	afgevaardigde	lokaal 6199	tel. 4986

Federaal secretaris is Noëlla Liesenborghs, Fontainasplein 9/11, 1000 Brussel, tel. 02/508.58.11.

Gewestelijk verantwoordelijken:

Michèle Dehon, interregionaal verantwoordelijke (F), Congresstraat 17-19, 1000 Brussel, tel. 02/226.13.45

Jean-Pierre Van Autreve, interregionaal verantwoordelijke (N), Congresstraat 17-19, 1000 Brussel, tel. 02/226.13.44.

De prikklok doorprikt

De prikklok bij de federale en Vlaamse overheidsdiensten is een hot item de laatste weken. We belichten ons standpunt.

Eerst was er Rudy Aernoudt, secretaris-generaal van het Departement Economie, Wetenschap en Innovatie, die de kat de bel aanbond. Niet lang daarna volgde Vlaams parlements lid Patricia Ceysens (Open VLD) en ook Frank Van Massenhove deed er zijn zeg over. Die laatste is topmanager bij de FOD Sociale Zekerheid en ex-kabinetschef van minister Frank Vandenbroucke (sp.a). Zij willen allemaal de prikklok in de Vlaamse en Federale Overheidsadministraties afschaffen.

Ballonnetjes oplat

Vorige maand verspreidde Rudy Aernoudt al het bericht dat de prikklok in zijn administratie zou worden afgeschaft. Noch het personeel, noch de vakbonden waren toen op de hoogte van enig formeel akkoord daarover. ACOD vroeg dan ook om uitleg. Aernoudt liet ons schriftelijk weten dat er inderdaad nog geen formeel akkoord is over de afschaffing van de prikklok in zijn departement. We citeren: "Gevolg gevend aan uw brief van 1 maart 2007 aangaande het verloop van de personeelsvergadering van 15 februari 2007 wens ik u het volgende mee te delen ... de variabele arbeidstijdregeling met registratiesysteem is op het departement

EWI nog steeds het gangbare systeem in afwachting van een definitief akkoord. In dit verband wens ik toch te benadrukken dat ik aan het personeel nooit heb gemeld dat er een formeel akkoord was om de prikklok af te schaffen, doch enkel dat er een informeel akkoord was om individueel de prikklokverplichting af te schaffen. Met dit doel voor ogen werd tevens reeds geïnformeerd naar de wensen van het personeel inzake de prikplicht." Deze nieuwe verklaring was dus alvast heel anders, dan wat Aernoudt in februari in de pers liet horen.

Op federaal vlak volgde Frank Van Massenhove de redenering van Rudy Aernoudt. Hij is van plan de prikklok af te schaffen op het ogenblik dat zijn administratie verhuist naar de Financietoren.

Stam- en glijtijden

ACOD is geen voorstander om de prikklok zomaar af te schaffen. Zo'n beslissing heeft immers veel gevolgen voor de werktijd- en dienstregelingen, en vooral voor de daarmee samengaande plichten en rechten van de personeelsleden. In de Vlaamse overheidsadministratie werkt men met stam- en glijtijden. Ook bij de federale overheidsadministratie is men volop bezig om zo'n werkregeling te integreren. Tijdens stamtijden zijn alle diensten bereikbaar en werken ze op volle kracht; alle personeelsleden zijn dan aanwezig.



Zo wordt tegemoetgekomen aan de eis om een zo goed mogelijke dienstverlening aan te bieden aan de gemeenschap. De glijtijden zijn (minder drukke) momenten, waarop personeelsleden deels zelf kunnen bepalen hoe vroeg of hoe laat ze vertrekken. ACOD vraagt zich af hoe die tijden georganiseerd worden bij de afschaffing van een prikklok.

Grote gevolgen

Overuren worden gepresteerd op vraag van de hiërarchische meerderen of omdat er een personeelstekort is. Het is dus niet zo – zoals Patricia Ceysens meent – dat personeelsleden voor hun plezier enkele uurtjes langer op hun stoel blijven zitten. Maar hoe worden te veel gepresterde uren geregistreerd zonder prikklok?

Het is eveneens onduidelijk hoe het zit met de 38-urenweek voor de federale ambtenaren. Zal die nog gewaarborgd blijven na de afschaffing van de prikklok?

Tot slot vraagt ACOD zich ook af welke garantie personeelsleden dan nog hebben bij de erkenning van een ongeval tijdens de woon-werkverplaatsing als arbeidsongeval. Met een tijdsregistratie door een prikklok is dat eenvoudig te achterhalen. Maar wat als die er niet meer is?

Ons standpunt

Het prikkloksysteem heeft een grote invloed op de organisatie van het privé- en familiaal leven van de personeelsleden. Het familiale leven van de burgers mag dan voor de politici al hoog op de agenda staan voor de volgende verkiezingen, maar voor hun eigen personeelsleden worden de verworvenheden stilaan teruggedrongen. ACOD wil voorkomen dat het personeel de speelbal wordt van politici en topambtenaren. Het kan niet de bedoeling zijn dat de Vlaamse en Federale ambtenaren weerloze lijfeigenen worden, die dag en nacht beschikbaar moeten zijn. Wat is de volgende stap? Een zuivere prestatiebeloning, waarbij zij die de pech hebben om minder te presteren, moeten inleveren? ACOD maakt geen punt van het behoud van de prikklok, maar wel van het behoud van de rechten en rechtszekerheden van de personeelsleden.

Contactpersoon Vlaamse Overheid:

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

Over arbeidsreglementen en prikklokken

Sedert 1 juli 2003 moeten ook in de publieke sector arbeidsreglementen worden opgemaakt. In verschillende departementen en agentschappen van de Vlaamse overheid wordt daarover momenteel overlegd. Dat pas het afgelopen jaar algemeen werd gestart met de opmaak van een arbeidsreglement heeft uiteraard veel te maken met de herstructurering van de Vlaamse overheidsdiensten (BBB). Ook het veeleer lauwe enthousiasme van heel wat lijnmanagers en HR-verantwoordelijken speelt een rol.

Enkele vaststellingen

Een aantal departementen en agentschappen zijn innovierend, zonder het Vlaams Personeelsstatuut geweld aan te doen. Andere schudden een ontwerpreglement uit de mouw, waarvan sommige regelingen zonder meer in tegenspraak zijn met het personeelsstatuut. Dit kan uiteraard niet. In een drietal departementen en evenveel agentschappen werd voorgesteld om de prikplicht af te schaffen of de personeelsleden niet langer te verplichten de arbeidstijd te registreren.

In tegenstelling tot wat sommige lijnmanagers beweren, is ACOD op dit vlak helemaal niet 'conservatief'. Ook voor ons hoeft er niet per se geprikt te worden. De prikklok is tenslotte maar een instrument om de aanwezigheid op de werkplek te meten. Wat ons meer interesseert zijn de gevolgen voor de personeelsleden die niet langer hoeven te prikken. Wat is de impact hiervan op glij-, stam- en service-tijden? Wat zijn de mogelijkheden om het teveel aan gepresteerde uren te recupereren? Of kunnen personeelsleden die niet hoeven te prikken ook geen uren te veel presteren? Hoe de (eventuele) overuren gemeten worden, is voor ons een raadsel. Is het conservatief om een aantal pertinente vragen te stellen, waarop vakbonden en personeelsleden een duidelijk antwoord verwachten? Voor ons is het in ieder geval duidelijk: geen antwoorden = geen goedkeuring van het ar-

beidsreglement.

De wettelijke bepalingen

Volgens de wet moet in het entiteitsoverlegcomité een eenparig gemotiveerd advies worden uitgebracht over de bepalingen van het arbeidsreglement. Bij gebrek aan een eenparig advies wordt het geschil of de betwisting binnen de 15 kalenderdagen door de voorzitter van het overlegcomité meegedeeld aan de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, inspectie van de sociale wetten. Deze dienst tracht dan binnen een termijn van 30 kalenderdagen de uiteenlopende standpunten te verzoenen. Indien men daarin niet slaagt, wordt het geschil binnen de 15 kalenderdagen na het proces-verbaal van niet-verzoening door de voorzitter van het entiteitsoverlegcomité aanhangig gemaakt bij het bevoegde sectorcomité XVIII. Na onderhandeling en de afsluiting van het protocol van akkoord of niet-akkoord, stelt de overheid het arbeidsreglement vast of brengt de wijzigingen in het arbeidsreglement aan.

Ons besluit

Indien sommige lijnmanagers het ietsje te gortig maken, zijn onze vakbondsafgevaardigden allesbehalve weerloos. De af te werken (beroeps)procedure betekent niet alleen gezichtsverlies voor de lijnmanager, bij wie het blijkbaar aan de vereiste sociale vaardigheden ontbreekt, maar ze zadelt de Vlaamse overheid meteen op met een aantal procedureveldslagen. Aan onze vakbondsafgevaardigden werd de boodschap meegegeven: wees correct, maar assertief. Aan de lijnmanagers zouden wij de boodschap willen geven: wees correct en verzint eer ge begint.

Richard De Winter

Sociale Dienst voor het Vlaams Overheidspersoneel Nieuwe naam, nieuwe vertegenwoordigers

De vzw Sociale Dienst voor het Vlaams Overheidspersoneel vervangt de vroegere Sociale Dienst voor de Vlaamse Gemeenschap. Er is ook een wissel in de ACOD-vertegenwoordiging.

Op de algemene vergadering van de vzw Sociale Dienst werden eind januari enkele beslissingen genomen over de vertegenwoordiging van ACOD in de algemene vergadering en de Raad van Bestuur. Mieke Lauwaert komt ter vervanging van Frank Vanden Broucke en Sylvia L'homme vervangt Patrick Labache. Beide dames werden ook opgenomen in de Raad van Bestuur.

Tevens werd Sylvia L'homme voorgedragen door de ACOD-afvaardiging als ondervoorzitter. Zij werd met eenparigheid van stemmen verkozen. Onze vertegenwoordiging in de instanties van de vzw is nu als volgt samengesteld

- algemene ledenvergadering: Sylvia L'homme (ondervoorzitter), Bianca Verhoeven, Theo Celen, Mieke Lauwaert, Willy Dessers en Ria Aerts.
- Raad van Bestuur: Sylvia L'homme (ondervoorzitter), Bianca Verhoeven, Theo Celen en Mieke Lauwaert.

Op 14 februari 2007 werd door het

Vlaamse parlement het decreet voor de vzw Sociale Dienst voor het Vlaams Overheidspersoneel goedgekeurd en op 2 maart werd dit decreet bekrachtigd door de Vlaamse regering. Hierdoor is een belangrijke stap gezet om de start van de vernieuwde sociale dienst juridisch mogelijk te maken. De Raad van Bestuur is volop bezig met het uitschrijven van de vernieuwde statuten. Zodra die zijn goedgekeurd, kan de Sociale Dienst formeel van start gaan.

Hilaire Berckmans



Loopbaanonderbreking Federale ministers gijzelen Vlaams overheidsperoneel

Op 6 juli 2006 ondertekenden de Vlaamse regering, ACOD, ACV Openbare Diensten en VSOA het sectoraal akkoord 2005-2007 voor de diensten van de Vlaamse regering. Daarin zijn een aantal bepalingen opgenomen om de mogelijkheden voor loopbaanonderbreking uit te breiden en te verbeteren.

Momenteel kan men enkel kiezen voor voltijdse of halftijdse loopbaanonderbreking. Door het sectoraal akkoord kan de loopbaan ook met 1/5 en 1/4 worden onderbroken. Voor vastbenoemde personeelsleden die kiezen voor een loopbaanonderbreking 50+ is er nu geen mogelijkheid om zich te bedenken; dit zal in de toekomst wel kunnen. Er komen eveneens meer mogelijkheden tot loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof en voor medische bijstand.

Wettelijk of juridisch is er geen belemmering om die verbeteringen uit te voeren. Ze zijn immers opgenomen in het korfbesluit van 7 mei 1999, dat alle vormen van loopbaanonderbrekingen in de openbare sector opsomt. Datzelfde besluit legt echter op dat wanneer een niet-federale regering een van deze vormen van loopbaanonderbreking wil toepassen voor haar personeel, toch nog altijd het akkoord van

de federale ministerraad nodig is. Precies daarin schuilt nu het angeltje. De federale ministerraad weigert haar akkoord te verlenen, wat nochtans niet meer is dan een formaliteit. De afgelopen maanden hebben de vakbonden hierop herhaaldelijk aangedrongen bij de federale minister van Werk, Peter Van Velthoven. Telkens kregen we de belofte dat het in orde zou komen, maar enig resultaat blijft uit.

De personeelsleden van de Vlaamse Gemeenschap zijn de slachtoffers van dit politieke machtsspel tussen de federale en de Vlaamse regering. Als men bedenkt dat deze maatregelen ten goede komen aan jonge ouders en personeelsleden die genoodzaakt zijn om zwaar zieke gezins- of familieleden bij te staan, dan is de nalatige houding van de federale minister immoreel. ACOD, VSOA en ACV Openbare diensten kwamen overeen om tot de actie over te gaan. Een eerste afspraak is een militantenconcentratie aan het kabinet van federaal minister Peter Van Velthoven. Indien dat niet volstaat, drijven we de acties op naargelang de verkiezingen dichterbij komen.

Hilaire Berckmans



Vlaamse Milieumaatschappij Balans en vooruitblik vakbondscomité

Het intern verzelfstandigd agentschap VMM is operationeel sedert 1 april 2006. Dit integratieproject had niet alleen administratieve en organisatorische gevolgen, ook onze vakbondsstructuur diende te worden aangepast.

De samenvoeging van de vroegere Vlaamse openbare instelling VMM en de afdeling Water (AWA) van de administratie Milieu-, Natuur-, Land- en Waterbeheer is zonder meer een hele klus. Het nieuwe agentschap telt ondertussen 1052 personeelsleden.

Tijdens de algemene vergadering van 8 maart kregen de leden uitleg van voorzitter Ivo Van Den Broeck over de resultaten van het sociaal overleg van 2006. Covoorzitter Yvo Blauwens wees op enkele pijnpunten van het integratieproces AWA/VMM. Een rode draad is alvast de gebrekkige communicatie tussen de verschillende afdelingen van het nieuwe agentschap.

Uit de ledenbevraging kwamen een aantal aandachtspunten naar voren die moeten opgevolgd worden. Dit zijn:

- opstellen van een geïntegreerd arbeidsreglement
- concretisering van een personeelsplan
- vorming en opleiding van contractuele personeelsleden die in het najaar deelnemen aan de generieke proeven met het oog op een vaste benoeming
- de problematiek van dienst- en standplaatswijzigingen voor de personeelsleden van de afdeling heffingen
- organisatie van de wachtdiensten voor de ter beschikking gestelde personeelsleden van de NV Aquafin
- de malaise in de permanentieregeling bij het labo Lucht in Antwerpen
- de plaatsing van GPS-toestellen in dienstvoertuigen.

De terugkoppeling naar de ACOD-leden op de werkvloer is dus meer dan zinvol. Namens het ACOD-vakbondscomité worden deze aandachtspunten ter bespreking voorgelegd in het entiteitsoverlegcomité.

Hebt u vragen, opmerkingen of voorstellen? Aarzel niet en contacteer uw vakbondsafgevaardigden van het VMM-vakbondscomité:

- Ivo Vandenbroeck, VMM, Gasthuisstraat 42, 9300 Aalst, tel. 053/72.66.44, i.vandenbroeck@vmm.be
- Yvo Blauwens, Afdeling Water, tel. 0478/79.51.07, yvo.blauwens@lin.vlaanderen.be
- Leo Maes, Aquafin standplaats Turnhout, tel. 014/63.91.40 en 0478/31.98.32.



Flanders Investment and Trade

Maximale invulling personeelsplan

Het Vlaams Agentschap voor Internationaal Ondernemen, of met de Engelstalige benaming Flanders Investment and Trade (FIT), spruit voort uit het vroegere Export Vlaanderen en de Dienst Investeren Vlaanderen. Het agentschap staat de Vlaamse bedrijven bij in de realisatie van hun exportplannen.

Beheersovereenkomst en personeelsplan

Sedert 1 december 2006 beschikt het agentschap over een beheersovereenkomst voor de periode 2007-2010. Deze overeenkomst is een verbintenis tussen de voogdijminister Fientje Moerman en Christ'1 Joris, voorzitter van de Raad van Bestuur. Deze overeenkomst omvat een aantal wederzijdse rechten en plichten.

In de aanloop naar deze overeenkomst werd in 2006 een overeenstemming bereikt tussen de vakbonden en de directie over het personeelsplan. Op basis van een implementatieplan wil de FIT-directie nog dit jaar een reeks statutaire functies invullen in de niveaus A, B en C. Het niveau D wordt stelselmatig afgebouwd. Hierdoor krijgen de contractuele personeelsleden van het agentschap de mogelijkheid mee te dingen naar een statutaire functie vooraleer de werfreserve vervalt waartoe zij behoren. Tevens worden alle vacante bevorderingsfuncties open verklaard. Voor de directie is de aanstelling van vier afdelingshoofden een prioriteit.

Overgangsmatregelen personeel

Tijdens het entiteitsoverlegcomité op 27 februari werd het ontwerp van agentschapsspecifiek besluit (ASB) toegelicht. Belangrijk is dat het ASB overgangsmatregelen bevat voor contractuele personeelsleden die eertijds werden overgedragen vanuit de Belgische Dienst voor Buitenlandse Handel. Dit is ook zo voor de contractuele personeelsleden van de vroegere Dienst Investeren Vlaanderen die naar het agentschap werden overgeheveld en ooit geslaagd waren voor een vergelijkend wervingsexamen, maar waarvoor in het personeelsplan een statutaire functie werd voorzien. Ook de perso-

neelsleden van het vroegere Export Vlaanderen die meer dan 10 jaar dienst tellen op 31 december 2006, worden als contractueel personeelslid in dienst gehouden. Zij die in contractueel dienstverband blijven, blokkeren evenwel een statutaire functie.

Bevoegdheidsoverschrijding of niet?

Tijdens het entiteitsoverlegcomité werden de vakbonden door de lijnmanager ingelicht over de twee voorstellen die aan de beleidsraad Internationaal Vlaanderen worden voorgelegd. Het gaat over een voorstel rond de evaluatie van de Vlaamse Economische Vertegenwoordigers en een voorstel voor de samenstelling en de bevoegdheden van het managementcomité. Deze

voorstellen worden niet opgenomen in het ASB.

ACOD opperde dat in de hiërarchie der normen het niet het prerogatief van een beleidsraad is om in de plaats van de decreetgever of de Vlaamse regering te treden. De voorstellen matchen ook niet met het Vlaams Personeelsstatuut. Zo kunnen zowel statutaire als contractuele personeelsleden van rang A1 of A2 zitting hebben in het managementcomité en treedt dit collectief op als evaluator van de Vlaamse Economische Vertegenwoordigers.

ACOD vroeg aan de minister van Bestuurszaken Geert Bourgeois om duidelijk de bevoegdheden van de beleidsraad te definiëren en af te bakenen, in het bijzonder wat betreft de rechtspositie van het personeel.



Vragen of voorstellen? Contacteer gerust onze afgevaardigden Technisch Comité:

- Carl Destoop	tel. 02/504.88.46	carl.destoop@fitagency.be
- Kathleen Bruylandt	tel. 02/504.88.49	kathleen.bruylandt@fitagency.be
- Tjörven Bossu	tel. 02/504.88.13	tjorven.bossu@fitagency.be
- Els Renders	tel. 02/504.88.79	els.renderers@fitagency.be
- Tommy De Kimpe	tel. 02/504.88.24	tommy.dekimpe@fitagency.be
- Kurt Spitaels	tel. 02/504.88.20	kurt.spitaels@fitagency.be
- Caroline Goeman	tel. 02/504.88.73	caroline.goeman@fitagency.be

Richard De Winter

Brandweer in de vuurlinie

Op 28 februari manifesteerden ongeveer 3000 brandweerlieden en personeelsleden van de ambulancediensten in Brussel. Deze actie was opgezet door het gemeenschappelijk front ACOD, ACV en VSOA. Het was de bedoeling de minister van Binnenlandse Zaken Patrick Dewael aan te porren in enkele reeds lang aanslepende dossiers.

Het handelt hier hoofdzakelijk over de timing van de aangekondigde hervormingen, het verlot voorafgaandelijk aan het pensioen, het statuut van het personeel, de erkenning van het beroep van brandweerman als risicoberoep en het statuut van het personeel van de oproepcentra.

De minister vond het echter niet nodig aanwezig te zijn op een gesprek met de vakbonden, dat reeds vroeger was afgesproken. Hiermee herbevestigt hij weinig of niets in te zitten met het per-

soneel van de civiele veiligheidsdiensten.

Ondertussen stellen we vast dat, dankzij de betoging, er enige vooruitgang is in sommige dossiers. Het dossier hervorming werd op 14 maart ingediend in het parlement, waardoor de parlementaire werkzaamheden hierrond kunnen starten. We hopen dat het parlement dit dossier nog afhandelt voor de verkiezingen. Indien dit niet lukt, zijn we immers nog geen stap vooruit. Er werd eveneens een Comité C aangekondigd om over enkele andere dringende dossiers te onderhandelen.

We danken alle leden die ingingen op de oproep om te betogen. Zonder hun aanwezigheid zouden er wellicht nog geen dossiers op de onderhandelings-tafel liggen.

Mil Luyten



Een nieuwe ondervoorzitter

Op het Vlaams Comité van 22 februari werd Marc Lambrecht, militant in het Gewest Oost-Vlaanderen, verkozen tot vicevoorzitter van de Vlaamse Regio.

Tijdens zijn toespraak stelde Marc dat dit mandaat hem voor een nieuwe uitdaging plaatst. Hij vindt dat we onze eigen structuren bespreekbaar dienen te stellen, met de bedoeling onze service aan de leden te verbeteren en maximaal rekening te houden met de verschillende beroepsgroepen die de sector rijk is. Wij wensen Marc veel succes toe in zijn nieuwe opdracht.



Op weg naar nieuwe statuten

De onderhandelingen over het dossier Rechtspositieregeling, die vorig jaar werden gestart, lopen stilaan naar hun einde. Op het Vlaams Comité van 22 februari maakten we een grondige evaluatie van de huidige teksten. We geven een samenvatting hiervan, aangevuld met onze commentaar.

De invulling van de voorwaarden in de rechtspositieregeling van het Gemeente- en Provinciedecreet zijn algemeen gesproken echt minimaal. Sterker nog, er is vaak zelfs een achteruitgang in de rechten van het personeel. Op sommige punten zijn werknemers met een privéstatuut zelfs beter af dan de lokale ambtenaren. Ondertussen werd dan ook een lijst opgesteld met een 40-tal knelpunten, waarover we opnieuw willen onderhandelen.

Evaluatie

De personeelsleden die op proef benoemd zijn, kunnen tussentijds worden geëvalueerd. Wanneer blijkt dat de beoordeling negatief is, kan men vroegtijdig de proefperiode afbreken en het personeelslid ontslaan. Wij vinden dat personeelsleden de kans moeten krijgen om zich te bewijzen gedurende de volledige proefperiode.

Ook op het vlak van de evaluatieperiode zijn de huidige teksten dubieus. Besturen krijgen de mogelijkheid om zelf de evaluatieperiode in te vullen. Een personeelslid dient ten minste na één of maximaal na drie jaar geëvalueerd te worden. Wij menen dat de evaluatieperiode voor elke functie identiek moet zijn.

In de toekomst zal er nog slechts één beoordelaar zijn in plaats van twee. Die ene beoordelaar moet een leidinggevende zijn, dus niet meer de hiërarchische chef. Ook hier vrezen we dat de objectiviteit in het gedrang komt.

Het functioneringsgesprek valt weg, nochtans was dit een fundamenteel onderdeel in de krachtlijnennota Kelchtermans.

Volgens de voorstellen kan de beoordeling in positieve of negatieve evaluatieresultaten voorzien. Deze resultaten laten toe om personeel te sanctioneren (financieel of zelfs ontslag) of te bevorderen door de toekenning van premies of de versnelde toekenning van hogere

weddeschalen. De spilfiguur bij het verlenen van voor- of nadelen zal de gemeentesecretaris zijn. Wij verwerpen niet alleen het ontslag wegens negatieve beoordeling, maar kunnen niet akkoord gaan met het feit dat een ambtenaar, in dit geval de gemeentesecretaris, zich in de plaats stelt van de politieke overheid met verregaande bevoegdheden.

Vorming

Ondanks het feit dat de decreten een vormingsrecht voorzien, is er in de huidige teksten enkel sprake van de opstelling van een vormingsreglement om de modaliteiten vast te leggen. De verplichting voor de besturen om vorming te organiseren wordt hiermee de facto afgeschaft. Dit gegeven staat haaks op het decreet en het principe van het levenslang leren.

Bevorderingsmogelijkheden

Op het lokale vlak zijn er vandaag al niet te veel bevorderingsmogelijkheden. Dit ontwerp voorziet dat men in de toekomst elke bevorderingsfunctie kan begeven via aanwerving. Dit geldt zowel voor niveauoverschrijdende bevorderingen, als voor bevorderingen binnen hetzelfde niveau. Heel wat personeelsleden zullen door deze maatregel een reeds lang beoogde functie aan zich zien voorbijgaan.

Financiële herwaardering

De ontwerp teksten voorzien een herziening van de salarissen voor de decretale graden van klasse 12 en 13. De rest van de schalen blijft onveranderd. Met dit voorstel probeert men een oplossing te geven aan een reeds lang bestaande anomalie. Door echter alleen maar deze twee klassen van gemeenten aan te passen, creëert men een nieuw probleem naar klasse 14.

We hebben altijd willen onderhandelen over de salarisschalen van alle decretale graden, maar dan dient dit te gebeuren naar aanleiding van een nieuw sectoraal akkoord, waarin de totaliteit van het personeel aan bod komt.

Vergoedingen

De voorstellen voorzien alle vergoedingen die we vandaag kennen. Opmerkelijk

is echter dat er bodem- en bovengrenzen voor deze vergoedingen worden voorzien. De besturen kunnen dus vrij bepalen welke vergoeding ze toekennen. Men kan bijvoorbeeld een toeslag geven van 100% voor zondagwerk (de bovengrens) maar men kan ook gewoon geen toeslag geven, want het absolute minimum is 0%. Dit facultatieve systeem geldt voor overuren, zaterdagwerk, wachtvergoedingen, gevaartoelagen en zo meer. We vrezen dat heel wat besturen hiervan zullen gebruikmaken om de statuten in negatieve zin aan te passen.

Vakantiedagen en feestdagen

Vandaag maken de statuten een duidelijk onderscheid tussen wettelijk verlof, wettelijke en reglementaire feestdagen en dienstvrijstelling. In dit ontwerp gooit men alles op een hoop.

De tekst voorziet een wettelijk verlof tussen 26 dagen minimum en 35 dagen maximum.

De besturen krijgen ook hier weer de keuzemogelijkheid, waarbij ze de bestaande systemen van wettelijk verlof kunnen integreren. Bijvoorbeeld: 26 dagen aan te vullen met 4 dagen omstandigheidsverlof en een paar kermisdagen, met als maximum 35 dagen. Simulaties wijzen uit dat op heel wat plaatsen deze maatregel negatieve gevolgen zal hebben voor het personeel. Ook voor de feestdagen gaat men met een minimum en maximum werken. Het personeel krijgt 11 feestdagen die nominatief worden vastgelegd. De besturen kunnen deze aanvullen met maximum 3 dagen.

De andere vakbonden

Het ACV heeft weinig of geen opmerkingen over de huidige teksten. De collega's van het VSOA zitten op dezelfde golflengte als ACOD. Wij hopen uiteraard dat het ACV ernstig nadenkt alvorens een protocol van akkoord te tekenen.

Ter info: teksten en commentaar zijn ook te lezen op <http://acod-lrb.be>

Mil Luyten

Wat levert het nieuwe Calog-statuuat mij op?

Het nieuwe Calog-statuuat treedt binnenkort in werking. Belangrijk zijn natuurlijk de nieuwe weddeschalen en wat het verschil is met de huidige. Om hiervan een idee te geven, werden in een tabel enkele simulaties uitgewerkt binnen de verschillende niveaus. Alles zal met terugwerkende kracht

vanaf 1 januari 2007 worden uitbetaald, ongeacht wanneer dit nieuwe statuuat in het Belgisch Staatsblad verschijnt. We geven hier uiteraard slechts enkele mogelijke situaties weer. De nettobedragen moeten beschouwd worden als richtbedragen. Bij de simulaties voor de alleenstaanden/ongehuwden werd

rekening gehouden met de eventuele standplaatstoelage, bij de gehuwden met de eventuele haardtoelage. De simulaties werden uitgevoerd zonder rekening te houden met de vermindering bedrijfsvoorheffing voor de personeelsleden woonachtig in het Vlaams gewest.

Niveau	CALOG-PERSONEEL	Anciënniteit	Alleenstaande	Gehuwd, echtgenoot heeft inkomsten	Ongehuwd, toelage BXL	Gehuwd, tweetaligheids-toelage erkend als nuttig, echtgenoot heeft inkomsten	Ongehuwd, toelage BXL, tweetaligheids-toelage	Gehuwd, 2 kinderen ten laste, toelage BXL, tweetaligheidstoelage
D1A	Bediende en vakman minimumloopbaan+max	0 jr.	1 125,12	1 117,01	1 166,62	1 133,11	1.182,73	1 252,40
D2A.1	Bediende en vakman minimumloopbaan	6 jr.	1 161,67	1.159,35	1 242,26	1 175,45	1 258,37	1 335,05
DD1*	Hulpkracht en arbeider	0 jr.	1 136,46	1 121,46	1 162,95	1.136,26	1 177,75	1 241,75
DD2.1*	Hulpkracht en arbeider minimumloopbaan	6 jr.	1 158,36	1 143,36	1 218,36	1 158,17	1 226,15	1 290,16
CC1	Assistent minimumloopbaan+max	0 jr.	1 201,51	1 192,19	1 241,81	1 216,37	1 265,99	1.335,66
CC2.1	Assistent minimumloopbaan	6 jr.	1 281,19	1 271,86	1 358,38	1 296,04	1 379,00	1.455,62
C1A	ICT-assistent/gespecialiseerd vakman minimumloopbaan+max	0 jr.	1 217,01	1.207,69	1 257,30	1 231,86	1 281,48	1.351,15
C2A.1	ICT-assistent/gespecialiseerd vakman minimumloopbaan	6 jr.	1.343,06	1 331,12	1 411,79	1 355,30	1 433,42	1.505,41
BB1	Consulent minimumloopbaan+max	0 jr.	1 247,53	1 238,20	1 287,82	1 270,43	1 320,05	1 389,72
BB2.1	Consulent minimumloopbaan	6 jr.	1 394,95	1 387,94	1 470,27	1 415,93	1 501,82	1 573,81
B1D	Maatschappelijk assistent minimumloopbaan+max	0 jr.	1 329,87	1 307,73	1 364,23	1 339,97	1 391,71	1 456,70
B2D.1	Maatschappelijk assistent minimumloopbaan	6 jr.	1 440,37	1.419,37	1 519,23	1 450,91	1 550,78	1.608,78
A11	Adviseur klasse A1 en A2 minimumloopbaan+max	0 jr.	1 576,10	1 555,10	1 615,53	1.594,53	1 654,97	1 712,97
A12	Adviseur klasse A1 en A2 minimumloopbaan+max	6 jr.	1 830,61	1 809,61	1 909,49	1 849,06	1 945,58	2 003,58
A22	Adviseur klasse A1 en A2 min+max	0 jr.	1 953,23	1 932,23	1 988,78	1 967,78	2 024,32	2 082,32
A23	Adviseur klasse A1 en A2 min+max	6 jr.	2 236,82	2 215,82	2 307,90	2 251,36	2 343,45	2 401,45

*contractuelen

Contactpersoon LRB: Mil Luyten - Tel.: 02/508.58.25 - e-mail: mil.luyten@acod.be

Volwassenenonderwijs

ACOD gematigd positief over het voorontwerp



ACOD aanvaardt het voorontwerp van het volwassenenonderwijsdecreet. Dit niveaudecreet regelt alle aspecten van deze onderwijsvorm.

Het is onmogelijk het decreet in al zijn facetten in dit artikel te bespreken. Het voorontwerp staat op de ACOD-website en kan door iedereen worden geraadpleegd. Wie vragen heeft, kan ons steeds contacteren. Hieronder zijn alvast de belangrijkste aspecten weergegeven.

Indeling

Het volwassenenonderwijs wordt ingedeeld in basiseducatie, secundair volwassenenonderwijs en hoger beroepsonderwijs. De basiseducatie omvat opleidingen op het niveau van het lager en de eerste graad van het secundair onderwijs. De opleidingen in het

secundair volwassenenonderwijs zijn te vergelijken met het voltijds secundair onderwijs, uitgezonderd de eerste graad. Het hoger beroepsonderwijs bestaat uit beroepsgerichte opleidingen op het niveau van het hoger onderwijs, echter zonder dat daar de graad van bachelor of master aan verbonden is. De basiseducatie wordt ingedeeld in leergebieden, het secundair volwassenenonderwijs en het hoger beroepsonderwijs in studiegebieden. Deze leeren studiegebieden vallen op hun beurt uiteen in opleidingen.

Organisatie

Overall wordt de modulaire structuur ingevoerd: een opleiding bestaat uit één of meerdere modules. Het decreet legt een centrum voor volwassenenonderwijs op gedurende 40 weken per jaar administratief open te zijn. Dit be-

tekent concreet dat potentiële cursisten zowel telefonisch als ter plaatse het centrum moeten kunnen contacteren om informatie te krijgen.

Een duidelijke en afdwingbare regeling schrijft voor hoe de modules moeten worden georganiseerd. Dit gebeurt volgens het principe dat alle voorziene lestijden moeten worden gepland. Lestijden die samenvallen met feestdagen worden geacht gepland te zijn. Bovendien mag het aantal geplande lestijden maximaal 8% afwijken van het aantal lestijden voorzien in het opleidingsprofiel.

Ondersteuning

Voor de pedagogische begeleidingsdiensten is bijkomende omkadering voorzien. Deze netgebonden begeleidingsdiensten moeten de centra voor volwassenenonderwijs (CVO's) on-

dersteunen. Daarnaast wordt voor de centra basiseducatie (CBE's) en de koepelloze CVO's een Vlaams ondersteuningscentrum voor het volwassenenonderwijs opgericht (VOCVO).

Voor beide initiatieven wordt 1,5 miljoen euro vrijgemaakt. Een deel van dit budget wordt vandaag al aangewend voor het ondersteuningscentrum voor de basiseducatie (VOC BE).

Consortia volwassenenonderwijs

In 13 werkingsgebieden wordt telkens 1 consortium gesubsidieerd door de overheid. CVO's met minder dan 720.000 lesuren cursist zijn verplicht om toe te treden, CVO's met meer dan 720.000 lesuren cursist behouden hun autonomie. De consortia streven o.a. naar een optimalisatie van het onderlinge opleidingsaanbod en de afstemming met andere publieke aanbieders van volwassenenopleidingen. De consortia moeten een vijfjaarlijks opleidingsplan opmaken, een ombudsdienst oprichten en advies verstrekken over programmatieaanvragen en bijkomende vestigingsplaatsen. Ze moeten zich organiseren in een vzw-structuur en zijn verplicht alle centra in het werkingsgebied de gelegenheid te geven om deel te nemen. Voor dit alles trekt de overheid een bedrag van 3.600.000 euro uit, waarvan 650.000 euro bestemd is voor het onderwijs voor gedetineerden.

Financiering of subsidiëring

De CBE's worden vanaf september 2009 gesubsidieerd op basis van het aantal lesuren cursist. In de functie van leraar wordt een aantal voltijdse equivalenten gesubsidieerd. Daarnaast worden een directeursfunctie en een puntenenveloppe voor een stafmedewerker of administratief medewerker voorzien.

De CVO's werden al gefinancierd of gesubsidieerd volgens het aantal lesuren cursist. Dit systeem blijft behouden, maar het is de bedoeling de historische forfaits af te bouwen.

Tot het schooljaar 2012-2013 geldt een overgangsperiode, die aan de CVO's die leraarsuren verliezen, de mogelijkheid biedt zich te herprofilen.

Voor de begrotingsjaren 2007 tot en met 2009 mag de omkaderingsgroei voor alle CVO's niet meer dan 2% bedragen.

Inschrijvingsgeld

De aangekondigde stijging van het inschrijvingsgeld blijft behouden, maar er is wel één overgangsjaar voorzien. Dit kan zorgen voor een terugval in het aantal cursisten en voor tewerkstellingsverlies. De geplande overgangsperiode in de financiering of subsidiëring moet deze eventuele daling enigszins afremmen.

Besluit

De onderhandelingen hebben geleid tot een voorontwerp van decreet waarin de grootste bezwaren van ACOD werden opgelost. De balans is eerder positief, al zijn we niet blind voor de mogelijke problemen in centra met specifieke opleidingen. De verhoging van het inschrijvingsgeld blijft een moeilijk in te schatten parameter.

Personeelsaspecten in het decreet volwassenenonderwijs

- Er komt geen procentuele beperking van het aantal benoemingen in de CVO's.
- Het prestatiestelsel blijft centraal bepaald, met vaste opdrachtbreuken per studiegebied. Die variëren tussen 20 en 25, naargelang het aandeel uren theorie en praktijk in het studiegebied.

De werkelijke lesopdracht mag niet meer dan 120% bedragen van de betrekking waarvoor het personeelslid is aangesteld. Van deze regel mag men enkel afwijken als het personeelslid daar uitdrukkelijk mee instemt. Van wie een opdracht van 10/20 heeft, mag de lesopdracht in een bepaalde week de 12 lestijden niet overtreffen.

- Aangezien technische en praktische vakken in het modulaire systeem worden afgeschaft, moest er een oplossing komen voor de verschillende salarisschalen bij technische en praktische vakken. Daarom wordt een personeelslid met een HOLT-diploma + GPB in het modulair systeem verloond volgens salarisschaal 501, een leraar met HOKT-diploma + GPB volgens barema 302 en een leerkracht met diploma secundair onderwijs + nuttige ervaring en GPB volgens barema 301.
- Vanaf 1 september 2007 krijgen CVO-directeurs een loonsverhoging, analoog met de loonsverhoging van de directeurs in het secundair onderwijs.
- De begrippen 'opleiding' en 'module' worden ingevoerd in het decreet rechtspositie om de rechten van de personeelsleden te verzekeren.
- Op het consortiumniveau wordt een syndicale onderhandelingsstructuur voorzien.

Raf De Weerd

Contactpersoon Onderwijs:

de auteur van het artikel - Tel.: 02/508.58.80

e-mail: hugo.deckers@acod.be

Vacantverklaringen 2008

Lijst vóór half mei bekend

Rond deze tijd van het jaar kijken de tijdelijke personeelsleden die aan de benoemingsvoorwaarden voldoen, reikhalzend uit naar de lijst met vacante betrekkingen. Deze kan leiden tot een vaste benoeming, mutatie of nieuwe affectatie op 1 januari 2008. Een woordje uitleg over de procedure van de vacantverklaring.

Wat is een vacante betrekking?

Een betrekking is vacant wanneer die niet is toegewezen aan een vastbenoemd personeelslid. Wie aangesteld is om iemand te vervangen – een gedetacheerde, een zieke persoon of iemand in bevallingsverlof, met een arbeidsongeval of met loopbaanonderbreking – is aangesteld in een niet-vacante betrekking. Deze betrekking kan niet vacant worden verklaard, met als gevolg dat de vervanger niet vast kan worden benoemd in deze betrekking.

Procedure gemeenschapsonderwijs

De raad van bestuur van de scholengroep stelt jaarlijks de lijst met de vacante betrekkingen op. Deze lijst moet vóór 15 mei openbaar worden gemaakt, samen met een beschrijving van de manier waarop geïnteresseerden hun kandidatuur moeten indienen.

Bij de samenstelling van de lijst wordt rekening gehouden met:

- het bestaan van een vacante betrekking in de instelling op 15 april 2007
- betrekkingen die tussen 15 april 2007 en 1 september 2007 vacant worden door pensionering of TBS 58+ van de titularis
- de stabiliteit van de betrekking na 1 september 2007, rekening houdend met de geldende rationalisatie- en omkaderingsnormen.

De raad van bestuur moet de betrokken instellingshoofden raadplegen. Aangezien de vacantverklaring personeelsge-

bonden materie is, moet hierover worden onderhandeld met de ACOD-afgevaardigden. In principe gebeurt dit tijdens de vergadering van het tussencomité van de scholengroep. De lijst met vacante betrekkingen per school kan eerder al besproken worden in het basiscomité.

Procedure gesubsidieerd onderwijs

In het gesubsidieerd onderwijs zijn de inrichtende machten verplicht vóór 15 mei 2007 het personeel dat aan de voorwaarden voor vaste benoeming voldoet, op de hoogte te brengen van de vacante betrekkingen, met bewijs van ontvangst. Dit bericht bevat een duidelijke omschrijving van de aangeboden betrekking en vermeldt hoe en binnen welke termijn de kandidaturen moeten worden ingediend. De inrichtende macht is verplicht alle vacante betrekkingen mee te delen.

Tijdelijke personeelsleden die voor een vaste benoeming in aanmerking komen, gaan het best na of hun betrekking al dan niet vacant is. Wie in een vacante betrekking staat, doet er goed aan dit hun schoolafgevaardigde te melden. Wanneer een betrekking niet in de lijst werd opgenomen, kan de afgevaardigde dit in het basiscomité ter sprake brengen. Als de onderhandelingen onmiddellijk op het niveau van het tussencomité plaatsvinden, brengt de schoolafgevaardigde de provinciale of regionale secretaris op de hoogte.

Georges Achten

LOP SO Kortrijk-Menen

Kandidaat-voorzitters gezocht

Kandidaten voor het voorzitterschap van het Lokaal Overlegplatform (LOP) voor het Secundair Onderwijs (SO) in de regio Kortrijk-Menen, kunnen zich tot 30 april aanmelden bij het LOP.

Het LOP is een net- en sectoroverschrijdend samenwerkingsverband dat de Vlaamse overheid sinds 2003 organiseert. De opdracht van het LOP bestaat erin afspraken te maken en initiatieven te nemen die de onderwijskansen van alle leerlingen bevorderen. Bijzondere aandacht gaat naar leerlingen die door van hun sociaal-economische achtergrond minder kans maken op een succesvolle schoolloopbaan.

In het LOP SO Kortrijk-Menen zeten 31 scholen en 3 CLB's met hun inrichtende machten, de stadsbesturen, de integratiesector, het onderwijsopbouwwerk en andere organisaties en diensten. In Kortrijk en Menen volgen 14.000 scholieren secundair onderwijs.

Profiel voorzitter

De nieuwe voorzitter van het LOP SO Kortrijk-Menen moet de volgende eigenschappen bezitten:

- een brede kennis hebben van het onderwijsveld en aanverwante sectoren
- vergadertechnisch onderlegd zijn

- communicatievaardig zijn
- kunnen inschatten wat zinvol en haalbaar is voor de deelnemers aan het overleg
- zich onafhankelijk opstellen
- overtuigd zijn van het belang van gelijke onderwijskansen
- de tijd hebben om zich in te werken in diverse thema's rond gelijke onderwijskansen.

De voorzitter wordt door de Vlaamse minister van Onderwijs en Vorming aangesteld op voordracht van het LOP. De voorzitter blijft aan voor een mandaatperiode van vier jaar en ontvangt een kostenvergoeding.

De algemene vergadering van het LOP SO Kortrijk-Menen komt eens of tweemaal per schooljaar samen, het dagelijks bestuur vijf- of zesmaal. De voorzitter wordt bijgestaan door een LOP-deskundige van het Vlaams ministerie van Onderwijs en Vorming.

Geïnteresseerden kunnen uiterlijk tot 30 april 2007 hun kandidatuur opsturen naar het LOP SO Kortrijk-Menen, t.a.v. Johan De Backere, Sint-Alfonsusstraat 30, 8800 Roeselare. Voor meer inlichtingen kunt u terecht bij Johan De Backere (gsm 0473/93.89.27 of johan.debackere@ond.vlaanderen).

Ideologisch congres ACOD Onderwijs

Eind 2007 plant de sector Onderwijs een ideologisch congres, in aanloop naar het statutair congres van 2008. We vroegen Chico Detrez, secretaris van de politiek-ideologische commissie, om meer uitleg over dit congres.

Waarom is er nood aan een ideologisch congres?

Chico Detrez: "Op het vorige statutair congres beseften we dat er nood is aan een globaal politiek-ideologisch concept. Vanuit een duidelijke, ideologische visie willen we een antwoord bieden op maatschappelijke ontwikkelingen die ook de onderwijswereld raken, zowel op Vlaams als op lokaal niveau. Denk maar aan de opdracht van de leraar en de nieuwe ideeën die daarover leven. Het is dus belangrijk dat we onze mensen een ideologisch houvast kunnen geven als het gaat over onderhandelen over nieuwe decreten en besluiten, de bepaling van standpunten binnen de Vlaamse onderwijsraad en onderhandelen op lokaal niveau."

Hoever zijn de voorbereidingen van het congres gevorderd?

Chico Detrez: "De politiek-ideologische commissie die ter voorbereiding werd opgericht, is al ruim een jaar aan het werk. Er is nu een basistekst klaar, die uit drie delen bestaat. Een eerste deel bevat een globale analyse van het onderwijs in zijn maatschappelijke context. In een tweede deel hebben we het over een globale socialistische onderwijsvisie, waarbij ook wordt teruggesproken naar al bestaande standpunten. Het derde deel behandelt de bepaling van onze standpunten op het gebied van negen grote, actuele tendensen. In een eerste fase bespraken onze militanten deze teksten op het niveau van de provincies en in de regio Brussel. In een tweede fase, tussen mei en oktober, krijgen alle leden de mogelijkheid hun mening over de tekst te geven. Ook zijn dan nog amenderingen mogelijk."

Wat vond u van de eerste fase?

Chico Detrez: "Ik vond vooral de grote belangstelling van onze militanten opmerkelijk. Over het algemeen reageerden ze heel positief, maar het debat is nog niet afgesloten."

Naar het schijnt vonden sommigen de tekst té veel in de geest van 'mei '68' opgesteld.

Chico Detrez: "Dat klopt. De commissieleden konden hun leeftijd niet altijd verbergen (lacht). Hoe dan ook, grote actiepunten uit die periode – zoals het democratisch-emancipatorisch openbaar onderwijs, de publieke dienstverlening

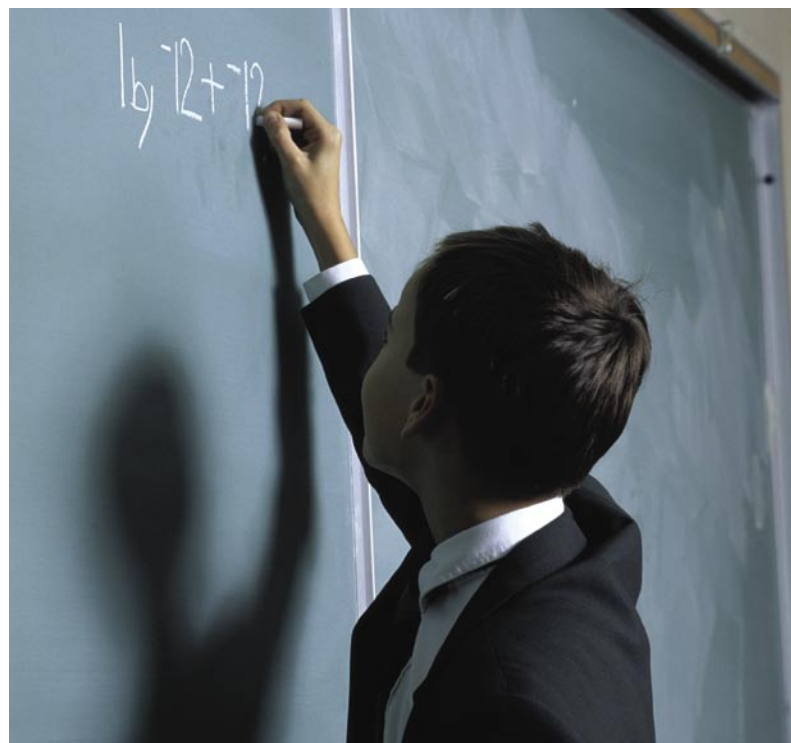
die het onderwijs toch is – staan de laatste jaren weer onder druk. Het is wellicht niemand ontgaan dat de Europese Unie met de Bolkenstein-richtlijn het pad van de privatisering en commercialisering opging. Het hoger onderwijs stond daarbij bovenaan de lijst. Momenteel spreekt de OESO over een stevige verhoging van het inschrijvingsgeld in het hoger onderwijs. Een debat is dus dringend nodig."

Welke concrete stappen volgen er nog?

Chico Detrez: "De commissie zal de tekst herwerken tot een praktisch congressinstrument met een aantal resoluties. Daarover wordt op het congres dan gedebatteerd."

Zo te horen beloven het nog boeiende discussies te worden.

Chico Detrez: "Dat is toch de bedoeling. De eindtekst moet zoveel mogelijk draagkracht hebben bij de leden. Ik wil benadrukken dat we vooral streven naar een ideologische discussie. We willen tot grote krachtlijnen komen, als steun voor de dagelijkse syndicale politiek. De syndicale praktijk heeft nood aan zo'n ideologisch kader. Pragmatisme in de praktijk wil dus niet om het even wat zeggen. We zien de tekst als een instrument om op langere termijn idealen te realiseren."



Onderwijs te kennisgericht?

Het recente inspectierapport kan voor alle Vlaamse scholen 'zeer goed' genoemd worden. De belangrijkste opmerking was het feit dat het Vlaamse onderwijs nog altijd te kennisgericht is. Toch waren in het recente verleden een aantal mensen juist van het tegendeel overtuigd.

Het is verleidelijk deskundigen aan het woord te laten als het in je kraam past. We hoeden ons voor deze praktijk en doen dit alleen in combinatie met het principe 'woord-weerwoord'. Deze keer konden we echter niet aan de verleiding weerstaan om de Nederlandse cultuurfilosoof Ad Verbrugge te citeren uit een interview in De Morgen van 14 maart jl. naar aanleiding van het inspectierapport. Hij is ervan overtuigd dat Vlaanderen het best zijn eigen koers blijft varen en niet te veel naar de Nederlandse ontwikkelingen moet kijken. Onze beleidsmakers zeggen dit zelf trouwens ook regelmatig.

Maar toch blijkt uit bepaalde uitspraken in het rapport dat men vindt dat ons Vlaamse onderwijssysteem barsten vertoont. Hoe kijkt Ad Verbrugge tegen deze dingen aan? "Kennis verouderd niet. Waar halen ze het vandaan? Informatie verandert, dat zal wel, maar wiskundige kennis blijft hetzelfde en ook grammatica of geschiedenis is standvast." Hij wijst erop hoeveel Nederlandse leerlingen uit de grensstreek naar Vlaamse scholen gaan. Dit is toch het mooiste bewijs dat de geleverde kwaliteit en de gebruikte methodes zeer goed zijn, vindt Verbrugge.

Ook vestigt hij de aandacht op bepaalde trends waarbij leerlingen zoveel mogelijk zelf doen: vakoverschrijdend werken, projectonderwijs, portofolio's, themawerken. Het gebrek aan begeleiding en het voortdurend naar beneden bijstellen van de eisen noemt hij wat uitdagend 'kindermishandeling'.

Autonomie

Op de vraag of het moeilijk is in te grijpen vanwege de autonomie, stelt Verbrugge dat het draait om meer autonomie voor bestuurders, managementtypes en onderwijsdeskundigen. Hij pleit daarentegen voor meer autonomie voor de goed opgeleide leerkracht. Dat is echter niet de leraar zoals hij vandaag geportretteerd wordt, namelijk als coach.

Voor de leerlingen zijn communicatie en sociale vaardigheden belangrijk geworden, maar die vakken worden naar het achterplan geschoven. Vakkennis is bovendien iets waarin de leraar zijn gezag kan legitimeren. Maar, stelt hij, we moeten vanuit het standpunt van de leerling redeneren: vindt die het wel leuk?

Op de opmerking dat je vandaag alles kan opzoeken, zegt hij dat we kennis niet mogen verwarren met informatie. Kennis heb je je eigen gemaakt, zodat je er altijd over beschikt. Zonder een gedegen kennis van de context, heb je niets aan informatie en ben je uitermate vatbaar voor de waan van de dag. Alle leerstof wordt 'opgeleukt' en de leerlingen hebben de stof zogenaamd gezien, maar ze kennen en kunnen het niet. Tot zover de filosoof Ad Verbrugge.

Niet zolang geleden had ik een ontmoeting met leden van de Nederlandse tegenhanger van de Vlaamse Onderwijsraad, kortweg de Onderwijsraad. Zij stellen vast dat Nederlandse ouders het recht opeisen hun kinderen naar de dure internationale scholen te mogen sturen die eigenlijk bedoeld zijn voor buitenlanders die kort in Nederland verblijven. De voertaal op die scholen is Engels en de hoge kosten worden gedragen door bedrijven. Het gaat dus om de vraag of Nederlandse ouders met veel geld hun kinderen ook naar die scholen mogen sturen. De 'voordelen' zijn er legio: kleine klassen, veel begeleiding, een internationale context, goed uitgeruste lokalen en dergelijke.

Dit is wat wij bedoelen met dualisering. Daarom vragen we aandacht voor wat wij hebben: zeer goed onderwijs voor iedereen. En dat wensen we zo te houden.

Hugo Deckers

Bedrijven en orkesten

Van hetzelfde laken een pak?

Op 9 maart vond er in de prestigieuze studio 4 van het Flageygebouw in Elsene een merkwaardig evenement plaats. Het was de apotheose van het project 'The art of conducting', een initiatief dat werd opgezet tussen het bedrijfsleven, het Vlaams Radio Orkest en het Vlaams Radio Koor (VRO-VRK). Bedrijfsleiders uit een dertigtal bedrijven, zoals o.a. Barco, Bekaert, Deloitte, Roularta Media Group, Telindus en Volvo Cars hebben gespreid over twee jaar getracht lessen te trekken uit de manier waarop een symfonisch orkest reilt en zeilt.

Alle genodigden konden genieten van een wonderbaarlijk concert met in het eerste deel het Concerto nr. 1 in D voor viool en orkest opus 6 van Nicolo Paganini met een uitmuntende solist Henry Raudales, huidig concertmeester bij het VRO-VRK, gevolgd door een briljante vertolking van 'Wie ein Naturlaut' van Gustav Mahler. In de toespraken waren er enkele markante uitspraken te noteren.

Bert De Graeve, nu grote baas van het Bekaertconcern, gaf een inleiding waarin hij – hoe kon het ook anders in een bijeenkomst van bedrijfsleiders – wees op de cruciale rol van het management. Hij beklemtoonde echter dat managers nergens staan, wanneer ze er niet in slagen hun medewerkers te enthousiasmeren. Hij legde de link naar een orkest waar de dirigent reddeloos verloren is wanneer hij zijn musici niet weet te bezielen. Een andere opgemerkte passage uit zijn betoog was waar hij stelde dat de slogan 'eigen volk eerst' de domste boodschap is ooit gelanceerd. Zijn credo is dat de maatschappij moet openstaan voor het vreemde en voor de vernieuwing, en dat dit enkel tot verrijking kan leiden.

Na de pauze en vóór Mahler losbarstte, hield de presentator een kleine vragenronde met drie personen. Hij vroeg naar de ervaringen van violist en concertmeester Otto Derolez tijdens het evenement 'The art of conducting'. Derolez zei verbaasd te zijn over het feit dat bedrijfsleiders wel degelijk sterk betrokken kunnen zijn bij hun personeel, iets waarvan hij vroeger helemaal niet zo overtuigd was.

Aan een van de aanwezige bedrijfsleiders werd eveneens gevraagd naar een frappante ervaring. Die was verbaasd over de grote snelheid waarmee musici nieuwe muziekstukken verwerken. Hij herinnerde zich het moment waarop een totaal nieuwe partituur werd overhandigd aan de musici, die onmiddellijk aan het spelen gingen. De dirigent onderbrak na een vijftal minuten en maakte heel kort enkele accurate bemerkingen. Het orkest herbegon met een onmiddellijk merkbare verbetering tot gevolg. De bedrijfsleider kon er alleen maar van dromen dat iets dergelijks ook zou kunnen binnen vergaderingen van het management.

Het meest indrukwekkende gedeelte van de vragenronde was het interview met minister van Staat Willy Claes. Zelf een muzikant en gelegenheidsdirigent deed hij een aantal uitspraken die voor alle musici een steun moeten betekenen.

Hij prees de grote inzet van onze Vlaamse musici die reeds vanaf zeer prille leeftijd grote opofferingen maken om tot een graad van excellentie te komen. Claes maakte de aanwezige bedrijfsleiders duidelijk dat ieder individu in een symfonisch orkest moet vergeleken worden met een hoog kaderlid in een bedrijf.

Dat lokte bij ons wel de bedenking uit dat die musici daar spijtig genoeg niet op dezelfde wijze voor beloond worden. De voorbije tientallen jaren was er geen evolutie in de lonen van de musici en koristen, zodat die een grote achterstand hebben opgelopen. De twee grote vakbonden in de cultuursector hebben daarom een brief gericht aan de vijf grote intendanten in ons land. Wij vragen hun steun in een campagne om een loonaanpassing te verkrijgen voor musici en koristen.

Willy Claes vertelde eveneens dat hij goede en slechte herinneringen had aan studio 4. De slechte herinnering was dat twee weken nadat hij daar het RTBF-orkest had gedirigeerd, de mededeling kwam dat dit orkest was opgedoekt. Claes beklemtoonde dat ons land het absolute minimumpeil heeft bereikt in het aantal orkesten. Onder geen beding mag hier nog verder in gesnoeid worden. Hierdoor herinnerden we ons dat ook het symfonisch orkest van de openbare omroep niet ver af was van dit lot. We zijn heel gelukkig dat we als vakbond met een aantal bezielde militanten uit het orkest, dit doemscenario hebben kunnen stoppen.

Het wordt hoog tijd dat niet alleen bedrijven iets leren uit het functioneren van orkesten. De politieke wereld moet er meer dan ooit op gewezen worden dat orkesten en hun musici recht hebben op het respect dat ze verdienen en daar navent voor moeten worden verloned. De vakbonden zullen er in elk geval alles aan doen om dit respect af te dwingen.

Marc Kerki



Mechelen

Naar het Witloofmuseum en milieubootocht

Op woensdag 18 april 2007 organiseert de vzw Eduard Meys voor de gepensioneerden een daguitstap naar het Witloofmuseum, met 's namiddags een milieubootocht. In het Witloofmuseum is een rondleiding voorzien, gevolgd door een warme maaltijd met allerlei witloofspecialiteiten. In de namiddag staat een drie uur durende milieubootocht tussen Kampenhout en Mechelen op het programma, met informatie over het leven in en rond de waterloop en de waterkwaliteit, in het kader van duurzame ontwikkeling. Het vervoer naar elke locatie gebeurt per bus. We verzamelen om 9u15 aan het ACOD-gebouw in Mechelen (Stationsstraat 50) en keren terug rond 16u30. De deelnameprijs is 34 euro.

Schrijf in vóór 5 april op het ACOD-secretariaat in Mechelen (015/41.28.44) door afgifte van een strookje met daarop naam, adres, telefoonnummer en het aantal personen. Geef ook aan of u 's middags het liefst witloof op Noorse of op Perkse wijze eet. Het inschrijvingsgeld moet overgeschreven worden op het rekeningnummer 878-1171901-36.

West-Vlaanderen

Gepensioneerden naar Brugge

De ACOD-gepensioneerden bezoeken op 12 april de prestigieuze tentoonstelling 'De schoonheid en de waanzin' in de O.L.V.-kerk te Brugge.



O.L.V.-kerk Brugge



O.L.V.-kerk Brugge



Brugse Volksmuseum

Vervolgens staat een bezoek aan het Brugse Volkskundemuseum op het programma.

De kostprijs voor inwoners van Brugge is 12 euro (op vertoon van identiteitskaart), voor niet-Bruggelingen 17,50 euro. Voor een middagmaal wordt gezorgd. Inschrijvingen en informatie bij Jan Samson (050/67.59.20, 0473/86.17.22 of samson.jan@telenet.be).

Vlaams-Brabant

1 meioptocht in Leuven

De jaarlijkse 1 meioptocht in Leuven krijgt een nieuw jasje. Vanaf dit jaar volgen we een nieuw traject met vertrek en aankomst op het Martelarenplein, aan de zijde van het ACOD-gebouw. Van 10u30 tot 15u staan op het plein infostandjes van de deelnemende organisaties en is er muzikale omkadering voorzien. De toespraken worden gehouden om 11u op het Martelarenplein, waarna om 11u30 de optocht vertrekt. Van 10u30 tot 14u30 is er doorlopend animatie.

De ACOD organiseert bovendien een actie tegen de ontwerprichtlijn van de Europese Commissie wat betreft de openbare diensten. We willen een Europese wetgeving realiseren die de openbare diensten voor iedereen toegankelijk houdt. De openbare diensten moeten beschermd worden tegen de concurrentieregels. In een eerste fase treden we op tegen het voorstel om de postsector volledig te liberaliseren. Meer hierover kunt u lezen in het artikel 'Openbare diensten zijn onmisbaar' (Algemeen) in dit nummer.

ACOD Vlaams-Brabant roept alle leden, militanten en bestuursleden op om deel te nemen aan de 1 meiactiviteiten in Leuven.

Oost-Vlaanderen

Lentefeest afdeling Dendermonde

De afdeling Dendermonde organiseert op zaterdag 21 april haar 14de Lentefeest. Naar jaarlijkse gewoonte gaat het feest door in het K.A. in Dendermonde. De activiteiten beginnen om 14u30. Alle leden van de ACOD-afdeling Dendermonde worden persoonlijk uitgenodigd en kunnen zich via die uitnodiging inschrijven vóór 16 april 2007.

FEEST IN DE STAD

1 MEI 2007

met optredens van

HET FEESTPALEIS MET ZOHRA EN KRISTOF LALALOVER X-CUSE

13u45	samenkomst IJzerenleen Mechelen
14u00	speech Caroline Gennez
14u30	vertrek optocht
15u00	feest op de IJzerenleen eet- en drankstandjes randanimatie voor jong en oud seniorenterras
15u00	Feestpaleis met Zohra en Kristof Lalalover
16u45	Lalalover
18u15	X-cuse

Toegang gratis

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

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

Leuven Ondersteboven Zet Leuven mee op zijn kop



Leuven zal bruisen op zondag 6 mei. Dan slaat een dertigtal organisaties de handen in elkaar om u deze stad te laten ontdekken op een unieke, exclusieve en aparte wijze, en dit onder de noemer 'Leuven Ondersteboven'.

Het overbekende Leuvense stadhuis en de statische Sint-Pieterskerk zijn klassiekers die op 6 mei zeker aan bod komen, maar de schijnwerpers zijn vooral gericht op andere facetten, die Leuven nog meer tot de stad maken die ze nu is. U kan kennismaken met een levendige stad met een positieve, internationale dynamiek.

Voor iedereen is een programma op maat voorzien. Zo is er dit jaar een gezinsprogramma voor ouders die liever iets samen met hun kinderen doen. Ook jongeren, senioren, motorliefhebbers, natuurgenieters en personen met

een groot maatschappelijk bewustzijn komen aan hun trekken.

Kunst en cultuur

Vanaf 9u kan u op het Martelarenplein, voor het station, genieten van een kop koffie of thee met verse koffiekoeken. Daar is alle nodige info voorhanden om er een geslaagde zondag van te maken. Om 9u45 gaan de activiteiten van start. Voor een zeer democratische prijs kan u Leuven ontdekken al wandelend, op de fiets of per boot. Geniet van kunst en cultuur en van een lekkere maaltijd in één van de (studenten)restaurants, kom meer te weten over de Belgische biercultuur, waag een danspasje op hedendaagse muziek, ... Het wordt één groot feest, met talloze mogelijkheden.

Wie er zeker van wil zijn dat er nog plaats

is in het programma van zijn keuze, schrijft zich het best tijdig in. Voor meer informatie en inschrijvingen kan u surfen naar www.leuvenondersteboven.be. Programmabrochures zijn ook te krijgen via info@leuvenondersteboven.be, tel. 016/28.41.46 of Linx+ Vlaams-Brabant, t.a.v. Leuven Ondersteboven, M. Theresiastraat 119, 3000 Leuven.



Start- en stagebonus voor jongeren in deeltijds onderwijs

Sinds 1 juli 2006 zijn de overbruggingsuitkeringen voor jongeren die onder de regeling van deeltijdse leerplicht vallen, afgeschaft. Uitzondering op deze regel zijn jongeren die tijdelijk werkloos zijn. De overbruggingsuitkering werd vanaf 1 september 2006 vervangen door de startbonus.

De startbonus is een premie voor jongeren die deeltijds onderwijs volgen en onderworpen zijn aan de deeltijdse leerplicht, gecombineerd met een stage (praktijkopleiding) in een onderneming van minstens vier maanden. De deeltijdse leerplicht eindigt op 30 juni van het jaar waarin de jongere 18 jaar wordt.

De startbonus wordt toegekend gedurende maximum drie jaar, telkens wanneer de jongere slaagt voor een opleidingsjaar. De startbonus bedraagt 500 euro (op het einde van het eerste en het tweede opleidingsjaar) of 750 euro (op het einde van het derde opleidingsjaar).

De startbonus moet bij de RVA worden aangevraagd met het formulier C 63 Bonus, en dit binnen de drie maanden na de start van de arbeids- of opleidingsovereenkomst. Zowel de jongere als de onderwijsinstelling en de werkgever moeten het formulier invullen. Om de startbonus dan effectief te ont-

vangen, moet binnen de vier maanden na het einde van het opleidingsjaar opnieuw een aanvraag worden ingediend. Daarbij moet een attest van de onderwijs- of opleidingsinstelling worden gevoegd, waaruit blijkt dat de jongere geslaagd is. De RVA betaalt de startbonus rechtstreeks aan de jongere op het einde van elk geslaagd opleidingsjaar.

De stagebonus wordt toegekend aan werkgevers die deze jongeren tewerkstellen. Deze bonus moet ook worden aangevraagd bij de RVA en bedraagt eveneens 500 of 750 euro.