

Tribune



120.000 x NEEN
tegen Michel & Bourgeois

inhoud

inhoud en colofon	2
wedstrijd	2
algemeen	3
spoor	9
tram bus metro	12
de post	14
gazelco	17
telecom	18
federale overheidsdiensten	23
vlaamse overheidsdiensten	27
lokale en regionale besturen	31
onderwijs	34
cultuur	39
agenda	40

colofon

Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

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

Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be



Redactie:

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

Eindredactie: Robin Productions, Aalst

Vormgeving: Robin Productions, Els De Waele

Drukkerij: Roto Smeets, Brussel

online



www.acodonline.be



www.facebook.com/acod.abvv



@ACOD_ABVV

wedstrijd

Google Play-gift card

Winnaars

Bennet Geldhof (Mechelen), Gunther Van-
neroem (Schulen), Jean Pieters (Bredene),
Luc Barra (Anderlecht) en Marina De Loose
(Gent) winnen een prachtige geschenkbond.
Zij wisten dat Jan-Willem Goudriaan alge-
meen secretaris van EPSU is, dat ACOD TBM
haar verontrusting en verontwaardiging over
nakende besparingsmaatregelen uitdrukte
aan Vlaams minister van Mobiliteit Ben
Weyts en dat het Vlaamse deeltijds kunst-
onderwijs 5632 personeelsleden telt.

Nieuwe prijs:

Google Play-gift card

Wegens succes herhaald! We ontvingen de
voorbijde maand zoveel correcte antwoorden
dat we onze actie nog even verlengen en
opnieuw een Google Play-gift card weggeven
deze editie.

Vragen

- Welke rol speelt Dirk Wiesé bij de belan-
genvereniging TreinTramBus (TTB)?
- Van wie stamt de Vlaamse Beleidsnota
Binnenlands Bestuur, die de sector LRB
danig verontrust?
- Hoeveel militanten en leden van ACOD
Onderwijs namen deel aan de nationale
betoging van 6 november?

Antwoorden mailen naar

chris.camps@acod.be

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

Gelieve je adres te vermelden
bij je antwoorden

Als je het mij vraag Samen staan we sterk

Op 6 november manifesteerden de vakbonden in gemeenschappelijk front tegen de besparingsmaatregelen van de regeringen-Michel en Bourgeois. De hoge opkomst was zelfs voor de vakbonden een verrassing.

Chris Reniers: “We waren met ruim 120.000 en dat is ongezien veel. Het deed me ook zeer veel plezier zoveel personeel uit de openbare diensten op de betoging te zien. Verwonderlijk is dat niet. Zij beseffen immers maar al te goed wat er op het spel staat: 4 op de 5 ambtenaren worden niet vervangen, ruim een kwart minder werkmiddelen en een derde minder investeringen, afbouw van de stelsels van loopbaanonderbreking en tijdscrediet, en ga zo maar door. Als gevolg daarvan zal onze openbare dienstverlening spectaculair dalen. Het personeel wil dat niet. Ze staan ten dienste van de burger en willen hun taak op een zo goed mogelijke manier vervullen. De ACOD deelt die bezorgdheid én is verontrust door de aankondigingen van de federale regering rond de minimale dienstverlening, de aanpassingen in het stakingsrecht en de vele pensioenmaatregelen, waardoor mensen langer zullen moeten werken voor een lager pensioen.”

Opmerkelijk was dat er ook veel gewone mensen, zonder vakbondskleuren, op de betoging meeliepen.

Chris Reniers: “Dat bewijst nog maar eens hoe breed dit volksprotest gedragen wordt. Ook dat verwondert me niet. Je hoeft maar een blik te werpen op de maatregelen die deze regeringen de gewone werknemer en de gezinnen voorschotelen. Zowel op Vlaams als federaal niveau loopt de factuur flink op. Mensen zullen meer moeten betalen voor hun energie, hun schoolgaande kinderen en hun woning. Tegelijk beperken deze rechtse regeringen de koopkracht door een indexsprong en een bevrozing van de lonen. Tja, dan moet je er ook niet versteld van staan dat de Belgen minder sparen. En daaruit afleiden dat men daarom meer consumeert, lijkt me al te optimistisch. De burger beseft dat wat nu voorligt zeer onevenwichtig en onjuist is. Daarom dat velen met plezier de verplaatsing naar Brussel maakten.”

Je klinkt erg optimistisch over het verdere verloop van de acties.

Chris Reniers: “Ik ben ervan overtuigd dat meer en meer mensen inzien dat de maatregelen van deze regeringen echt niet kunnen. Dat heeft ook te maken met het feit dat wie rijk is en vele eigendommen heeft, buiten schot blijft. Bovendien lekt dan nog eens uit dat vele grote vermogens – zowel bedrijven als particulieren – hun geld parkeren in Luxemburg. Ze betalen er in België geen belastingen op – en in Luxemburg trouwens ook nauwelijks – maar intussen profiteren ze wel van onze sociale zekerheid. Ik durf dit net geen sociale fraude te noemen...”



Chris Reniers – voorzitter ACOD

De werkgevers blijven hoe dan ook klagen over hoge loonkosten.

Chris Reniers: “Ik vraag me af waarom. Ze krijgen een cadeau van 4 miljard euro van deze regeringen en hoeven daarvoor niet eens de garantie te geven dat ze extra jobs zullen creëren. De bedrijfswinsten en de dividenden voor de aandeelhouders zullen wél stijgen. De werknemers en werkzoekenden blijven de pineut. Bedrijven gaan gemakkelijk voorbij aan het feit dat de overheid hun veel subsidies toestopt. En dan zwijgen we nog over de fiscale voordelen van de notionele interestaftrek. Neem nu Marc Coucke, CEO van Omega Pharma. Hij verkoopt zijn bedrijf en casht zwaar in. Tegelijk blijkt dat hij geen belasting moet betalen op de winst die hij maakt. Hij wilt dat ook niet, omdat hij vindt dat hij al meer dan voldoende betaalt. Dat staat in schril contrast met zijn uitspraken vorig jaar, toen hij zo’n belasting wel eerlijk vond. De bocht die hij nu maakt, is de schaamte voorbij. Blijkbaar is hij al vergeten dat zijn belastinggeld ook het onderwijs van zijn hoogopgeleide werknemers ten goede komt.”

Wat verwacht je van de provinciale acties de komende weken en de nationale stakingsdag op 15 december?

Chris Reniers: “Ik roep onze leden en vakbondsmilitanten op om ook in de komende weken de publieke opinie te blijven overtuigen van onze standpunten. Behalve persoonlijke gesprekken, zullen we ook affiches over de gevolgen van het regeringsbeleid uithangen op de werkvloer. We moeten beseffen dat, ondanks de beeldvorming in de pers en door de politiek, dit protest breed gedragen wordt. Ze hadden vooral oog voor de rellen. Dergelijk geweld kan vanzelfsprekend niet getolereerd worden, maar er was slechts een klein groepje betogers bij betrokken. Ik focus liever op de 120.000 vreedzame manifestanten. Zij sterken ons in onze overtuiging dat een meerderheid van de bevolking het niet eens is met de regeringen-Michel en Bourgeois.”



Interview met Dirk Wiesé

"Hoe kan een regering openbaar vervoer au sérieux nemen met dergelijke besparingsvoorstellen?"

TreinTramBus (TTB) is een Belgische belangenvereniging van gebruikers van het openbaar vervoer. De vereniging pleit voor een beter ontwikkeld openbaar vervoer in de ruimste zin van het woord. Hoe kijkt TTB naar de meest recente ontwikkelingen in het openbaar vervoer in ons land en de besparingsplannen van de regeringen? We vroegen het aan Dirk Wiesé, voorzitter van de werkgroep Beleid van TTB.

Je bent al vele jaren actief bij TTB als vrijwilliger. Vanwaar je interesse in het openbaar vervoer?

Dirk Wiesé: "Op mijn tiende maakte ik samen met mijn ouders een zwaar auto-

ongeval mee. Achteraf besepte ik dat ik erg veel geluk heb gehad. Ik begon me toen meer te interesseren voor andere manieren om me te verplaatsen en dan kom je uiteraard snel uit bij het openbaar vervoer. Al in mijn tienerjaren volgde ik de actualiteit daarover en zo rond mijn twintigste werd ik lid van wat toen nog de 'Bond van Trein-, Tram- en Busgebruikers' heette. Ik ben actief in de werkgroep Antwerpen, om in die regio te bekijken hoe we het openbaar vervoer kunnen verbeteren voor de reizigers. Later was ik ook lid van de raad van bestuur van TTB, maar dat was te druk om te combineren met mijn werk en activiteiten voor de sp.a in het Antwerpse. Momenteel begeleid ik als voorzitter van de werkgroep Beleid vragen, adviezen en

suggesties die TTB doet aan de overheden om ons openbaar vervoer performanter te maken. Vaak doe ik daarvoor inspiratie op in het buitenland, waar ik voor mijn werk nog al eens kom. Daar zie ik vaak voorbeelden van hoe het beter kan."

Het openbaar vervoer krijgt in Vlaanderen en België flink wat kritiek te slikken, soms ook van TTB. Jullie zijn dan wellicht geen voorstander van de huidige grote besparingsplannen?

Dirk Wiesé: "TTB begrijpt niet hoe de Vlaamse en federale regering openbaar vervoer au sérieux kunnen nemen met dergelijke besparingsvoorstellen. Vlaanderen begint echt achter te lopen op het

buitenland wat betreft de uitbouw van zijn openbaar vervoer. Er zijn trouwens maar weinig landen die er het mes in zetten. Integendeel, over heel de wereld wordt net enorm geïnvesteerd in het openbaar vervoer – zelfs in de VS, nochtans het land van koning auto. De regeringen hebben de mond vol van competitiviteit, maar een regio die op vlak van mobiliteit niet competitief is, schakelt zichzelf bij voorbaat uit. Kijk maar naar onze files: die blijven toenemen. En dat is niet omdat er meer auto's bijkomen, maar wel omdat mensen vaker de auto gebruiken voor hun verplaatsingen. De mobiliteitskeuzes van onze regeringen sturen onze economie dus de verkeerde kant uit."

Twee elementen die de critici van ons huidige openbaar vervoer vaak aanhalen, zijn het gebrek aan efficiëntie en de te lage kostendekkingsgraad. Terecht?

Dirk Wiesé: "Beide zijn punten correct, maar alles hangt er vanaf op welke manier je die wil verbeteren. Ja, er schort iets aan de kostendekkingsgraad, maar zomaar de tarieven voor iedereen optrekken heeft volgens TTB geen zin. Als je wil dat mensen meer betalen voor openbaar vervoer, dan moet je ook meer kwaliteit kunnen bieden. Wie wil er van vandaag op morgen bij de bakker meer betalen voor een brood als je weet dat het kleiner of van een slechtere kwaliteit zal zijn? Dan blijven de klanten weg. Dat is niet anders voor het openbaar vervoer. Eerst moet er meer kwaliteit komen, dan pas kan je spreken over hogere tarieven. Bovendien vindt TTB dat mensen die het financieel moeilijk hebben, gratis of goedkoop moeten kunnen reizen met het openbaar vervoer. Zo kunnen ze zich blijven integreren in de economie en de samenleving. Voor anderen kan het tarief in bepaalde gevallen wel omhoog. Soms zijn de prijzen voor bepaalde verplaatsingen zo laag, dat het niet verwonderlijk is dat er problemen zijn met de kostendekking."

Is een efficiënter openbaar vervoer de sleutel naar meer kwaliteit?

Dirk Wiesé: "Het sterkste openbaar vervoer is het openbaar vervoer dat het grootste draagvlak voor zichzelf creëert. De regeringen beweren nu wel dat hun besparingen voor meer efficiëntie zullen zorgen, maar volgens TTB zullen hun keuzes enkel afbouw en kwaliteitsverlies ver-

oorzaken. Dat kunnen we niet aanvaarden. De focus op de kostendekkingsgraad en de prijs is alvast niet de sleutel tot meer efficiëntie. Meer nog, er is zelfs sprake van een georganiseerde inefficiëntie bij het openbaar vervoer."

Hoe bedoel je?

Dirk Wiesé: "Ik zal een voorbeeldje geven. De trams in het centrum van Antwerpen rijden gemiddeld 12 km per uur. Dat is veel trager dan ze in theorie zouden moeten kunnen en stukken lager dan de 26 km per uur die men in Hannover haalt. Je kan beweren dat het ligt aan een gebrek aan eigen beddingen. Maar op de Antwerpse leien hebben de trams nu een eigen bedding en rijden ze zelfs trager dan voorheen! Vroeger reden ze samen met de auto's en konden ze profiteren van de voor de auto gunstige afstelling van de verkeerslichten. Nu moeten trams vaak voorrang geven aan het autoverkeer. Tja, hoe wil je dan de efficiëntie van het openbaar vervoer bevorderen? Het is dus een kwestie van planning."

Er is sprake van een georganiseerde inefficiëntie bij het openbaar vervoer.

Stel dat je de efficiëntie zou verhogen, riskeer je dan niet dat er minder trams zouden moeten rijden?

Dirk Wiesé: "Helemaal niet! Eens het openbaar vervoer zich snel en efficiënt door de stad zal kunnen bewegen, zullen vele reizigers het een interessant alternatief voor de wagen vinden. Het wordt zo een competitief alternatief. Buitenlandse voorbeelden tonen aan dat je al vlug meer bussen en trams nodig hebt – en dus ook meer personeel. Bovendien betekent een vlottere doorstroming van het openbaar vervoer voor de chauffeurs minder een 'gevecht' met het autoverkeer en dus minder vertragingen. Daardoor daalt hun stressniveau en zullen de contacten met de reizigers erop vooruitgaan. De chauffeur zal eindelijk de dienstverlening kunnen leveren die verwacht wordt. Nu lijkt het soms of het conflict tussen reizigers en chauffeur wordt georganiseerd."

Zal zoveel extra openbaar vervoer de kosten voor de overheid niet sterk doen oplopen?

Dirk Wiesé: "Gek genoeg kost performant openbaar vervoer de overheid net minder dan niet-performant openbaar vervoer. Je vervoert meer reizigers op dezelfde tijd met hetzelfde materieel en boekt zo de efficiëntiewinsten waar deze Vlaamse regering steeds naar op zoek is. De kostprijs van de uitbouw van zo'n openbaar vervoer is dus minder relevant, want op termijn betaalt het zichzelf terug. Het is trouwens niet zo dat autoverkeer ons helemaal niets kost. We moeten op zoek naar een goede mix van beide. In België is het openbaar vervoer momenteel te duur voor wat je als reiziger aangeboden krijgt. Er moet een betere integratie komen."

Dat betekent dan ook meer integratie tussen tram, metro en bus enerzijds en de trein anderzijds?

Dirk Wiesé: "Dat spreekt voor zich. Opnieuw een voorbeeldje: in Boechout kruist de tramlijn de spoorlijn Antwerpen-Brussel. Op dat knooppunt is een treinstation, maar geen tramhalte. Er liggen wel twee tramhaltes op gelijke afstand voor en na dat treinstation. Dat is toch onbegrijpelijk? TTB heeft dat aangekaart, maar helaas zonder resultaat. Zoiets is nefast voor de efficiëntie van je doorstroming en de kostendekkingsgraad."

Wat vindt TTB van de situatie bij de NMBS?

Dirk Wiesé: "De NMBS heeft twee grote problemen: er is een gebrek aan investeringen en het netwerk kan beter benut worden. Op personenvervoer over lange afstanden presteert de NMBS goed in vergelijking met buitenlandse voorbeelden – al mag er wel nog wat aan de stiptheid gewerkt worden. De NMBS presteert echter ondermaats met de stoptreinen. Te weinig mensen nemen de trein voor korte afstanden. Dat vraagt niet om enorm veel extra investeringen, want voor voorstadsnetwerken rond grote steden liggen de sporen er al en zijn er stopplaatsen. De laatste jaren zijn er helaas veel stoptreinen verdwenen en stations gesloten. Zo jaag je mensen opnieuw in de auto, want noch de trein, noch de trams of bussen kunnen die specifieke mobiliteitsbehoefte opvangen."



De juiste treinen op de juiste lijnen inzetten, kan de energiefactuur van de NMBS met 30 tot 50% drukken.

Die stoptreinen vormen dan een soort 'missing link'?

Dirk Wiesé: “Hoe lang spreekt men al van het voorstadsnet in Brussel? Decennia! En nog steeds er niets gebeurd. Het is een spook. Goedgeplaatste stoptreinen kunnen de mobiliteit rond onze grote steden veel vlotter maken. Laat die met een hoge frequentie rijden en je zuigt de mensen opnieuw uit de auto. Belangrijk is dan wel dat je zorgt voor goede aansluitingen met lokale trams en bussen, want van hen kan je niet verwachten dat ze het hele regionale vervoer voor hun rekening nemen. Een goede afstemming tussen beide maakt het openbaar vervoer opnieuw competitief ten opzichte van de auto.”

En hoe zit het dan met het kostenplaatje? Voormalig NMBS-topman Marc Descheemaeker zei ooit dat er veel lijnen waren waar de inkomsten de elektriciteitsprijs nog niet dekten. Zal dit niet het geval zijn voor die stoptreinen?

Dirk Wiesé: “Momenteel is de inzet van de weinige stoptreinen slecht georganiseerd. Ten eerste zijn ze vaak veel te lang en is het dus logisch dat ze voor een groot deel leeg zitten. Dat is nefast voor hun kostendekkingsgraad. Maar als je een lange trein in vier deelt en in plaats van één keer per uur, vier keer per uur

laat rijden, wordt die plots veel interessanter voor de reiziger. Meer mensen zullen er gebruik van maken en hun kostendekking zal wel in orde zijn. Bovendien zet de NMBS ook de verkeerde treinen in op de verkeerde lijnen. Hun nieuwste, energierecupererende rijkstrijtuigen – de Desiro-treinen – rijden op lijnen waar ze weinig stoppen en dus nauwelijks energie kunnen oogsten bij het remmen. De oudste treinen, zonder energierecuperatie, rijden op de stoplijnen, waar het meest gestopt en dus geremd wordt. De juiste treinen op de juiste lijnen inzetten, kan de energiefactuur van de NMBS met 30 tot 50% drukken. Waarover klaagde Descheemaeker eigenlijk?”

Je noemde ook een gebrek aan investeringen als probleem voor de NMBS.

Dirk Wiesé: “Dat is dus eigenlijk het probleem voor alle openbaar vervoer in ons land. Het materieel is vaak zwaar verouderd, kijk maar naar de trams in bepaalde steden en treinen op bepaalde lijnen. Zo’n materieel valt vaker in panne, doet de kosten dus oplopen en veroorzaakt vertragingen bij de doorstroming. Om dat op te vangen, heb je dan weer hogere exploitatiebudgetten nodig, wat voor een lagere kostendekkingsgraad zorgt. Het is een vicieuze cirkel. Alleen doelgerichte investeringen kunnen die historische achterstand wegwerken. In plaats van altijd maar te kijken naar de kosten van personeel en tickets, zouden de regeringspartijen best eerst kijken naar de echte reden van de verspilling: de kostenstructuur. Daarvoor moet je niet schrappen bij het personeel of het aanbod voor de reizigers, maar wel je vervoersaanbod beter organiseren, zodat het meer opbrengt. Nu grijpt men enkel in op het aanbod. Reiziger en personeel zijn daar het eerste slachtoffer van. TTB kan dat niet aanvaarden.”

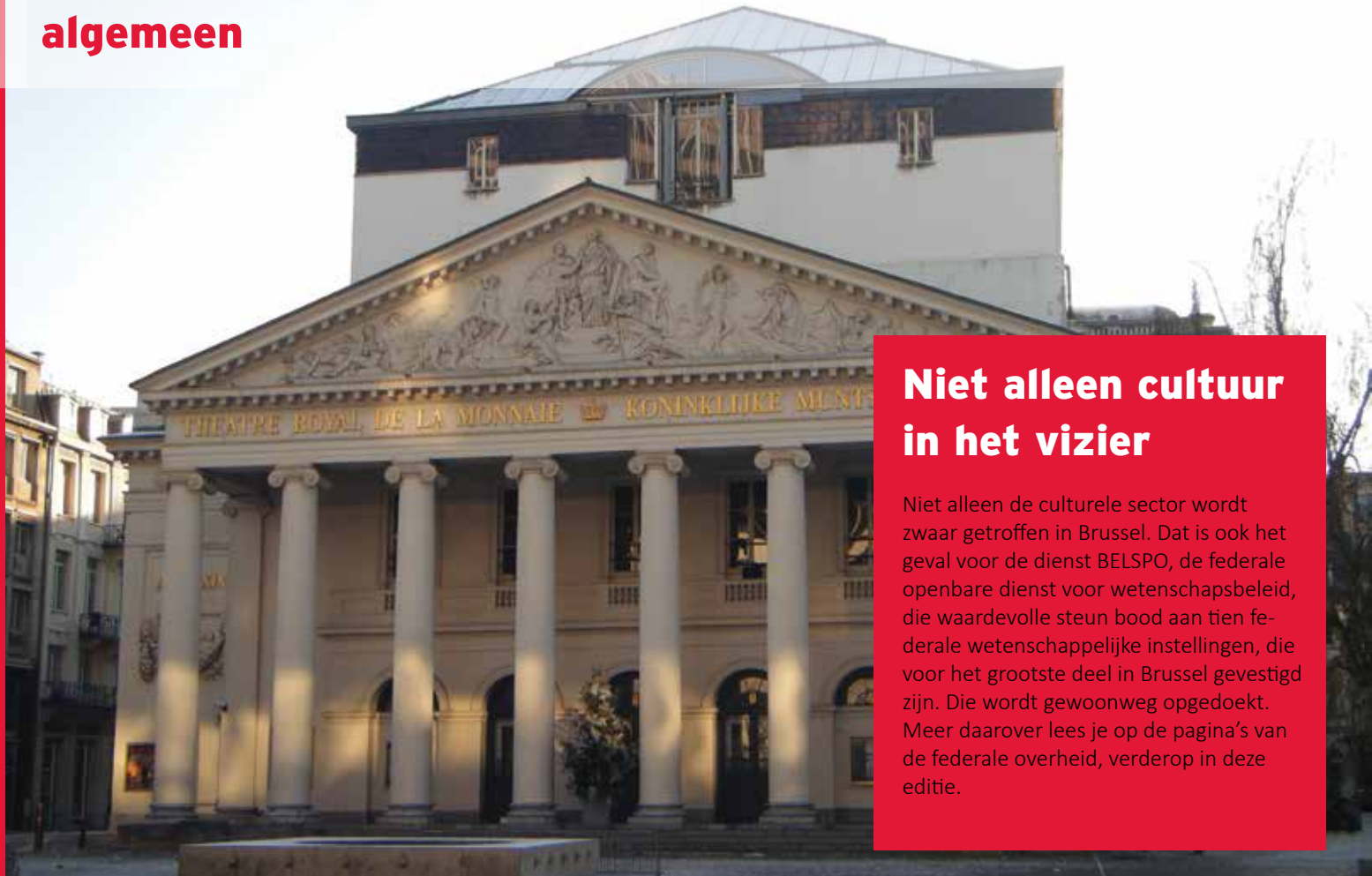
De verhouding tussen TTB en de vakbonden was niet altijd gemakkelijk. Bij stakingen kwam nog al eens kritiek vanuit jullie vereniging. Hoe is de relatie momenteel?

Dirk Wiesé: “We hebben regelmatig gesprekken en onderzoeken ook hoe en waar we kunnen samenwerken. En laat er geen twijfel over bestaan: TTB erkent het stakingsrecht. De afbouw van het openbaar vervoer en de dienstverlening is beslist een legitieme reden om te staken. Dat nemen de vakbonden ook niet kwalijk. Waar we wel een probleem mee hebben, zijn de spontane stakingen. Die zijn dodelijk voor de betrouwbaarheid van het openbaar vervoer en het vertrouwen dat de reizigers erin stellen. Zo verlies je klanten. Bij een aangekondigde staking kan je je tenminste voorbereiden op wat er komen gaat. Hoe dan ook, een staking wijst erop dat er ontevredenheid bestaat onder het personeel. Dan heeft de directie daar ook een verantwoordelijkheid in. Wanneer een regering besparingen aankondigt met gevolgen voor de globale mobiliteit en het personeel, dat moet de directie toch niet verrast zijn dat het personeel het werk neerlegt?”

120.000 maal 'neen' tegen regeringen Michel en Bourgeois

Op 6 november 2014 trok een sinds de jaren '80 ongezien massa vakbondsmilitanten en –leden samen met andere middenveldorganisaties en sympathisanten door de straten van Brussel om hun ongenoegen te uiten over de plannen van de rechtse regeringen Michel en Bourgeois. Het enthousiasme en de grote opkomst zijn er een bewijs van dat een groot deel van de bevolking zich niet kan vinden in het besparings- en pensioenbeleid van de Vlaamse en federale regering. De betoging vormde het startschot van een reeks provinciale stakingen (24 november in Limburg en Antwerpen; 1 december in Oost- en West-Vlaanderen; 8 december in Vlaams-Brabant en Brussel) en een algemene staking op 15 december. Wij laten ons niet pluimen! En jij?





Niet alleen cultuur in het vizier

Niet alleen de culturele sector wordt zwaar getroffen in Brussel. Dat is ook het geval voor de dienst BELSPO, de federale openbare dienst voor wetenschapsbeleid, die waardevolle steun bood aan tien federale wetenschappelijke instellingen, die voor het grootste deel in Brussel gevestigd zijn. Die wordt gewoonweg opgedoekt. Meer daarover lees je op de pagina's van de federale overheid, verderop in deze editie.

Brusselse Intergewestelijke Regering valt Brusselse cultuursector aan

Als je ziet hoe zwaar de federale regering inhakt op de middelen van de culturele instellingen, dan kan je niet anders dan besluiten dat ze de culturele dynamiek en uitstraling van Brussel een zware slag wil toebrengen. De opgelegde 30% besparingen zullen grote gevolgen hebben voor de programmatie, zullen de culturele en wetenschappelijke uitwisseling op een laag pitje zetten en zullen de werkgelegenheid bedreigen.

Het wantrouwen en misprijzen van extreemrechts tegen cultuur en kunst is niet nieuw. Kunst is in hun ogen nutteloze luxe of zelfs 'ontaard'. En dat heeft een reden, want kunst en cultuur zijn essentiële bestanddelen van een democratisch bestel. Ze bieden ruimte aan creativiteit en reflectie. Ze dragen bij tot het ontwikkelen van een kritische geest en het vrije denken. Onder het mom van begrotingsinspanningen in het kader van het bezuinigingsbeleid, treft de regering-Michel de cultuursector die steun ontvangt van het federale niveau hard.

Vandalisme

Het hoeft niet te verbazen dat partijen die verdeeldheid prediken, gewesten tegen elkaar uitspelen en de geschiedenis relativeren, de cultuursector in het vizier nemen. Federale culturele instellingen als de Koninklijke Muntscouwburg, het Nationaal Orkest van België en het Paleis voor Schone Kunsten (Bozar) hebben namelijk een belangrijke symbolische betekenis. Ze geven blijk van wat België heeft weten op touw te zetten in het artistiek domein, en waarmee ons land ook vandaag nog internationaal schittert.

Deze vernieling komt wel degelijk op het conto van de identitaire nationalistenvan de N-VA. De splitsing van België blijft immers hun doel. Ze worden daarin geholpen door hun liberale spitsbroeders van MR en Open VLD. De uitspraken van minister Reynders dat hij de inspanning die van de federale culturele instellingen wordt gevraagd, kon halveren, is helemaal niet geruststellend. Enerzijds, omdat hij voorstelt om voor de financiering andere bronnen (lees: uit de privé) aan te boren.

Dat zou neerkomen op nog een stap in de richting van de privatisering van cultuur. Anderzijds, omdat hij al dadelijk werd terechtgewezen door de N-VA-minister van Wetenschapsbeleid, die zo duidelijk liet voelen wie deze regering eigenlijk leidt.

ACOD in het verzet

Voor ons, Brusselse syndicalisten en democraten, is dit absoluut onaanvaardbaar. Kunst en cultuur, ook al kan de mate van waardering verschillen, stijgen boven de tegenstellingen uit en dragen bij tot de emancipatie van de burgers. Ze verenigen ons, net zoals solidariteit en het ideaal van sociale rechtvaardigheid dat doen. Ze tillen ons hoger en begeistere ons, en brengen ons zo ook samen. Ze tonen de weg naar de universele waarden die wij verdedigen en die compleet tegengesteld zijn aan de nationalistisch-separatistische verschraving.

Jean-Pierre Knaepenbergh
algemeen secretaris BIG-ACOD
www.cgsp-acod-bru.be



NMBS Laat je niet provoceren

Groot was onze verbazing toen NMBS-topman Jo Cornu kwam aandragen met de nieuwe slogan: "Het personeel verdient niet te veel, maar werkt wel te weinig." Als opener voor wat zich al maanden aankondigt als een hete herfst kan dat wel tellen.

Verderop in zijn betoog schoot de CEO van de NMBS op de kosten voor de administratie, die volgens hem te hoog oplopen. Hij stelde zich openlijk vragen bij de mutualiteit voor het spoorwegpersoneel – hoewel dit materies zijn die eigenlijk onder de bevoegdheid van HR-Rail vallen. Sinds wanneer gaat een CEO van de ene eenheid de rekening maken van de andere? Een eigenaardig uitgangspunt als je bedenkt dat de mutualiteit erkend is door het RIZIV, dezelfde taken invult als een ander mutualiteit en tegen een gelijkaardige kostprijs werkt. Het enige verschil is dat de rechthebbenden van deze mutualiteit geen lidgeld betalen om van de tussenkomsten te genieten.

Opmerkelijk is trouwens dat onze zuivere spoorwegmutualiteit een sluitende rekening heeft. De uitgaven daarvan worden door zowel werkgever als personeelsvertegenwoordigers nauwgezet opgevolgd en bijgestuurd waar nodig. Het enige wat de kas doet blozen, zijn de toelagen van personeel dat een toeslag geniet omdat ze een functie uitoefenen die lager is dan hun oorspronkelijk graad. Is dat erg? Neen. Dat is net solidariteit. Solidariteit van iedere spoorman en-vrouw die eveneens

een kleine solidariteitsbijdrage betaalt op zijn loon. Is dit vreemd? Neen. Ook grote respectabele privébedrijven hebben een dergelijk sociaal weefsel ingebouwd voor hun personeel.

Onbegrijpelijke uitspraken

Wat is dan de verborgen agenda van Cornu? Wat wint hij bij de afbouw van de sociale verworvenheden bij de spoorwegen? Het is ACOD Spoor een raadsel. Kwam de vraag van andere mutualiteiten? Het spoorwegpersoneel kan immers aardig wat nieuwe leden opleveren. Als je weet dat ze een subsidie krijgen per lid, maakt dit bovenop het gewone lidgeld een mooie som. Het zou niet de eerste keer zijn dat een CEO van de NMBS zijn heil extern in de privé gaat zoeken. De vorige topman probeerde te werken via een ander sociaal kantoor, enkel om vast te stellen dat HR-Rail (toen nog B-Holding) voordeliger bleek.

ACOD Spoor kan wel begrip opbrengen voor de zware erfenis van zijn voorgangers die Cornu op zijn schouders torst. Zij plukten immers nog vruchten van het overdragen van te veel gepresteerde uren en verlofdagen. Dit spaarde 3200 personeelsleden uit, al stond daar wel een schuld bij het uitvoerend personeel tegenover onder de vorm van vele achterstallig gepresteerde uren.

Mogelijk is het 'hip' om als bedrijfsleider de schuld steeds af te schuiven op het personeel? Het wordt steeds voorgesteld

alsof het spoorwegpersoneel te weinig werkt voor zijn loon. Dat de CEO zelf bijdraagt tot een dergelijke perceptie, is voor ACOD Spoor onaanvaardbaar. Het toont een gebrek aan respect voor iedere spoorwegvrouw en –man die dagelijks het beste geeft van zichzelf om de treinen te laten rijden – dit vaak met gebrekkige middelen.

ACOD Spoor in actie

De ongerustheid bij het personeel is groot. Terecht, als je de verklaringen van de politieke verantwoordelijken hoort. Velen waren dan ook aanwezig op de betoging van 6 november in Brussel om hun ongerustheid te tonen.

Bij deze wenst ACOD Spoor dan ook vele spoormannen en-vrouwen te bedanken die die dag wel aan de slag bleven om 78.000 van de 120.000 betogers op een veilige manier naar en van Brussel te voeren en zo de manifestatie tot een groot succes maakten! Ongetwijfeld liepen velen die dag op het werk met gebalde vuisten in hun broekzak rond.

De komende weken is het belangrijk dat we gecoördineerd en gedisciplineerd actie voeren. We moeten erover waken dat de last van een actie gespreid is en op de meest rendabele manier verloopt. Deze acties investeren niet alleen in de toekomst van de spoorwegen, maar verzeke- ren ook die van onze kinderen.

Jean Pierre Goossens



NMBS Sociaal overleg in vrije val

De nieuwe regering snoeit hard in het budget van de NMBS. Bijgevolg dringen er zich besparingen op. Dat ontlokte Jo Cornu, CEO van de NMBS, enkele opvallende uitspraken.

NMBS-topman Jo Cornu stelde in De Stan- daard dat het personeel gemiddeld zo'n 60.000 euro per jaar en per werknemer kost en dat hij dat niet te duur vindt. Daar voegde hij wel aan toe dat hij vindt dat er voor dit bedrag te weinig gewerkt wordt. Met andere woorden, volgens Jo Cornu moet het personeel harder werken voor hetzelfde loon.

De CEO verwees daarbij naar de 36-uren- week en de 'vele rustdagen' die de werk- nemers genieten. Volgens Cornu zou bij de NMBS al flink bespaard kunnen worden

als er ingegrepen wordt in het ingewikkeld systeem van premies. Ook stelt hij zich vragen bij het hebben van een eigen zie- kenfonds, waardoor volgens hem de per- soneelsdienst overbelast wordt. Tot slot gaf Cornu aan in de toekomst harder te willen optreden tegen spontane stakingen. Ons spoorwegbedrijf staat de komende ja- ren voor belangrijke besparingen en uitda- gingen. Een serene dialoog in de daartoe voorziene overlegorganen is onontbeerlijk. ACOD Spoor vindt het niet kunnen dat een topman enkel spreekt met de media over zijn bekommernissen, maar de vakbonden intussen links laat leggen. Het is immers niet de eerste keer dat hij het personeel op deze manier probeert.

Daarom verlieten alle vertegenwoordigers van de erkende en aangenomen vakorga-

nisaties collectief de nationale paritaire commissie. Ze legden een verklaring af waarin ze stelden niet meer te willen zetelen, noch in de nationale, noch in de gewestelijke instanties, zolang Cornu zijn misplaatste en provocerende aantijgingen niet 'officieel' weerlegt.

Cornu moet erkennen dat hij als gede- legeerd bestuurder van de NMBS plicht- bewust een opbouwende sociale dialoog dient na te streven en zijn werknemers respectvol moet behandelen. ACOD Spoor / CGSP Cheminots vraagt Cornu duidelijk te herhalen dat hij niet van plan is te raken aan het spoorwegpersoneel.

Jean-Pierre Goossens

Klaar voor actie Protest tegen de besparingsmaatregelen

Het officiële protest van het gemeenschappelijk vakbondsfront ABVV-ACV-ACLVB tegen de federale regering rond Charles Michel (MR) startte op 6 november 2014 met een massaal opge- volgde manifestatie van maar liefst 120.000 betogers. En dat is nog maar een begin van de acties...

Tijdens de komende weken volgen een reeks van provinciale beurtstakingen:

- maandag 24 november: Limburg en Antwerpen.
- maandag 1 december: Oost- en West-Vlaanderen.
- maandag 8 december: Vlaams-Brabant en Brussel.
- maandag 15 december: algemene staking in heel België.

Concreet voor het spoor betekent dit dat er gestaakt wordt op 24 november in de districten NO en ZW, op 1 december in de distric- ten NW en ZO en op 8 december in het district Centrum (Brussel en Leuven). Op 15 december zal er uiteraard geen trein rijden.

In de aanloop naar die geplande acties werd op maandag 27 oktober een militantenconcentratie gehouden in Brussel. De toelichting werd er gegeven door kameraden Michel Meyer, Jean Pierre Goossens, Serge Piteljon en Michel Abdissi.



Hoe een stakingsvergoeding aanvragen?

Door het stijgende aantal nieuwe leden stellen we regelmatig vast dat het niet voor iedereen duidelijk is hoe men een stakingsvergoeding moet aanvragen. Met de verschillende geplande acties is het wel nuttig om de werkwijze nog eens toe te lichten.

Je kan op je bezoldigingsfiche zien wanneer er een afhouding is van een stakingsdag met de 'code 0042'. Dit is het aantal uren T.G.V., een werkonderbreking. Afhankelijk van het aantal stakingsdagen en het arbeidsstelsel waarin je werkt, kan dit verschillen.

Bedrag

De regel is dat we een volledige dag sta-

kingsvergoeding uitbetalen indien je meer dan 4 uur werd afgehouden en een halve dag wanneer je 4 uur werd afgehouden. Het bedrag van de stakingsvergoeding is momenteel 30 euro voor een volledige dag en 15 euro voor een halve dag.

Procedure

Om je stakingsvergoeding te ontvangen, hebben we je bezoldigingsfiche nodig waarop de afhouding is gedaan. Je kan ons ook een afschrift sturen van je fiche of je gaat langs bij je gewestelijk secretariaat, waar dan het nodige gedaan wordt. Indien je verschillende dagen hebt gestaakt, moet je de dagen duidelijk vermelden op je fiche, waardoor de verwerking sneller zal gebeuren.

Let op: welk rekeningnummer?

Indien je ons je fiche opstuurt, zal de stakingsvergoeding op hetzelfde rekeningnummer worden overgeschreven waarop je wedde komt. Wil je je stakingsvergoeding op een andere rekening ontvangen, gelieve dit duidelijk te vermelden. Het is wel belangrijk dat je de uitbetaling van je stakingsvergoeding zo snel mogelijk vraagt, dit ten laatste drie maand na de afhouding op je bezoldigingsfiche.

Je bezoldigingsfiche kan je ook opsturen via de binnenpost naar ACOD Spoor, t.a.v. Rudi Dils, Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel of via e-mail naar rudi.dils@acod-spoor.be.

Rudi Dils



Jongeren en nieuwe militanten bezoeken Dossinkazerne

Naar jaarlijkse gewoonte had op 10 oktober 2014 een vorming plaats voor jongeren en nieuwe militanten. Het opzet was dat de jongeren even zouden stilstaan bij ideologie. We trokken naar de Dossinkazerne in Mechelen. Was de heenreis nog rumoerig en uitgelaten, tijdens en na de rondgang heerste er vooral stilte en aandacht. De jongeren vonden het allemaal zeer interessant en bijzonder aangrijpend. De gids had twee uur uitgetrokken voor de groep, maar door de grote interesse van de jongeren is het een rondgang van bijna drie uur geworden. We danken alle deelnemers voor hun aanwezigheid.

Lugil Verschaete





MIVB

Nieuwe besparingen treffen het personeel

De MIVB ontsnapt niet aan de besparingsstorm. Wordt het voor de werknemers niet stilaan tijd om van zich te laten horen?

Het pensioendossier was voor vele jonge werknemers van de MIVB gedurende lange tijd een ver-van-mijn-bed-verhaal. De recente hervormingen van de pensioenwetgeving brengen daar echter verandering in. Tijd voor het personeel om van zich te laten horen!

Terwijl vroeger een optelsommetje gemaakt werd van gepresteerde jaren en gelijkgestelde periodes, zal dit in de

toekomst niet meer zo evident zijn. De gelijkgestelde periodes zullen sterk teruggesnoeid worden. Vooral de jonge werknemers zullen hier de grootste slachtoffers van worden. Werkloosheid, tijdskrediet voor kinderopvang of voor persoonlijke redenen, ziekte en onbetaald verlof komen op de helling te staan, terwijl we tegelijk langer zullen moeten werken. Ook de indexsprong zal niemand bespaard blijven. Dit heeft niet enkel gevolgen voor de lonen, maar ook voor het vakantiegeld, de eindejaarspremie en het pensioen. En wat met onze interne afspraken over de brugpensioenen (SWT)? Zal de MIVB de

dans kunnen ontspringen en haar beleid voortzetten of zullen zij ook de opgelegde lijn moeten volgen?

De voorbije jaren voerde de MIVB een pertinent aanwervingsbeleid, gericht op jongeren. Het is dan ook overduidelijk dat al deze jonge MIVB'ers samen met de oudere werknemers hun schouders moeten zetten onder de geplande acties in de komende weken. Ze moeten samen hun ongenoegen uitdrukken en de plannen van deze regering een halt toeroepen.

Dario Coppens

Dossier asbest

Onderzoek asbest ook na verlaten MIVB

ACOD TBM zit niet stil. We hebben bij de MIVB altijd al aangedrongen op preventie en medisch onderzoek naar aanleiding van asbestrisico's. Ook na het verlaten van de MIVB zullen personeelsleden voortaan de medische onderzoeken kunnen voortzetten.

Dankzij het aandringen van ACOD TBM heeft de MIVB altijd een baanbrekend beleid gevoerd op het gebied van preventie van de risico's van blootstelling aan asbest. Tijdens zijn loopbaan bij de MIVB wordt elk personeelslid medisch opgevolgd door de Arbeidsgeneeskundige Dienst (AGD) wegens een risico van blootstelling aan asbest. Na meerdere tussenkomsten van

de ACOD bij het CPBW en de algemene directie, stelt de MIVB voor om dit medisch toezicht voort te zetten na het vertrek van haar agenten.

De MIVB biedt hen de mogelijkheid om jaarlijks een spirometrisch onderzoek te ondergaan (onderzoek van het ademhalingsvermogen waarbij men in een toestel moet blazen) en om de drie jaar een röntgenonderzoek van de longen. Deze twee praktische onderzoeken in UMC Sint-Pieter (Campus Hallepoort, Wolstraat 105, 1000 Brussel) worden uitgevoerd op vrijwillige basis en op kosten van de MIVB. Het personeelslid hoeft geen geld voor te schieten en hoeft dus niet te wachten op terugbetaling.

Op het gratis telefoonnummer 0800 999 30 krijg je bijkomende informatie en kan je een afspraak maken. De MIVB zorgt ook voor begeleiding voor de personen bij wie jammer genoeg een ziekte werd vastgesteld die veroorzaakt wordt door asbest (bijvoorbeeld asbestose of mesothelioom). Deze personen kunnen contact opnemen met Martine Mot Bogaert (02 515 37 29, departement human resources).

Dario Coppens

Wij worden gepluimd!

Onder de onoverzichtelijke mensenzee die op 6 november 2014 door de straten van Brussel trok om te betogen tegen de besparingsplannen van de regering bevond zich ook veel personeel van De Lijn, de MIVB en de TEC. De massale opkomst van zowel ACOD-militanten als ACOD-leden van De Lijn kan als historisch hoog beschouwd worden. Deze barometer toont aan dat het misnoegen bij het personeel van De Lijn dan ook uitzonderlijk hoog zit.

ACOD TBM dankt allen die zo talrijk en strijdlustig aanwezig waren en op een vreedzame manier hun protest uitdrukten tegen de blinde besparingspolitiek van de rechtse regeringen die de rijksten en de werkgevers in de watten legt ten koste van alle anderen.

Tijdens het ter perse gaan van dit artikel vindt het sociaal overleg plaats waarbij ACOD TBM garanties eist voor de vrijwaring van het personeel in het hele besparingsverhaal. Ook bij De Lijn zijn er alternatieven om de besparingen niet op de rug van de kleine man te verdienen. De afbraakpolitiek voor het openbaar vervoer die de minister van Mobiliteit hanteert, is op zich al een volledig verkeerde keuze, laat staan de optie om te raken aan het inkomen van het personeel. ACOD TBM blijft strijden voor rechtvaardigheid en solidariteit!

Rita Coeck



Interview met Romy Staes Vakbondsmilitanten: wie zijn ze en wat drijft hen?

Romy Staes is militant van ACOD Post in Antwerpen X bij de Nachtvacatie. Een gesprek over de motivatie voor vakbondswerk.

Wat trok je aan in het vakbondswerk?

Romy Staes: “Ik kom uit een rood nest en het socialistisch gedachtengoed werd me met de paplepel ingegeven. Toen ik in 1987 bij De Post startte, heb ik me van begin af aan geëngageerd om voor de rechten van de collega’s op te komen. Ik werd dan ook snel opgemerkt door de toenmalige délégué van de ACOD, Luce Jacobs, die me vroeg om officieel afgevaardigde te worden. Hij vond dat ik het toch al officieus deed. Met twee kleine kinderen die al mijn aandacht en vrije tijd opeisten, was het niet makkelijk om bijkomend nog bestuursvergaderingen en militantenmeetings bij te wonen. Maar ik ben blij dat ik doorgebeten heb.”



Het sorteercentrum heeft meerdere militanten. Hoe organiseren jullie zich?

Romy Staes: “Wij hebben in elke vacatie een ACOD-afvaardiging en elke vacatie heeft op haar beurt een vertegenwoordiging in het Gewestelijk Sectoraal Uitvoerend Bureau. Hoewel we elkaar niet veel zien op de werkvloer, hebben we onder de militanten een goede verstandhouding. Bijna dagelijks mailen of bellen we. Bij specifieke problemen of omstandigheden spreken we af op het einde of bij het begin van de verschillende vacaties. Ikzelf doe dagelijks mijn ronde tussen de collega’s tijdens onze koffiepauze. Zo blijf ik steeds op de hoogte van wat er zich afspeelt in de verschillende werkzones.”

Hoe verloopt de relatie met het lokale management?

Romy Staes: “We hebben op structurele basis een maandelijkse vergadering met het management. Op regelmatige tijdstippen of bij bepaalde situaties worden informele meetings georganiseerd. Voor acute organisatorische problemen kan ik steeds bij de operationele planner terecht. Persoonlijk vind ik het wel jammer dat het management zo vaak wijzigt. Dit vertraagt soms de efficiëntie in de (samen)werking.”

Hoe is de ACOD zichtbaar op de werkvloer?

Romy Staes: “We maken er een punt van om elke nieuweling persoonlijk te begroeten en ons voor te stellen. Verder hangen er aan de syndicale borden affiches met onze foto’s, zodat iedereen ons van gezicht kent. We hebben ook een brochure gemaakt met nuttige tips met wat ACOD voor hen kan doen.”

Wat is er veranderd in 20 jaar militantenwerk?

Romy Staes: “Ik ben nog gestart in de ‘catacomben’ van het oude Antwerpen X. Je kan dat in niets vergelijken met de mastodont die het huidige sorteercentrum is. Niet alleen de werkzaamheden op de werkvloer, maar ook het vakbondswerk is enorm geëvolueerd. In mijn begintijden was iedereen nog statutair, maar nu zijn er behalve de statutairen, contractuelen, DA’s en interims. Elke groep heeft zijn eigen specificaties. De verhoogde werkdruk brengt ook meer stress-situaties met zich mee. Stress betekent wrijvingen en onvrede. Het is belangrijk om als militant deze symptomen te herkennen. De laatste tijd worden wij overstelpt met vragen omtrent de lonen en premies, of over loopbaanonderbreking. Ook hier kunnen wij als militant een belangrijke rol spelen.”

Veel werk dus voor een lokale militant?

Romy Staes: “Inderdaad, maar de vol-doening kan ook groot zijn wanneer je een collega uit de nood hebt geholpen of wanneer je een goede afspraak hebt kunnen maken met het management. Gelukkig kunnen we ook steeds terecht bij ons Gewestelijk Secretariaat, zodat onze leden steeds een correct antwoord mogen verwachten op hun vragen. Ik neem de bijkomende taken er met plezier bij en blijf me in elk geval verder inzetten voor mijn leden.”

Jean-Pierre Nyns

Dienstorganisatie in 2015

Naar jaarlijkse gewoonte geven we de dienstorganisatie weer voor volgend jaar. Het is belangrijk te weten welk verlof of rust opgelegd kan worden in functie van de dienstorganisatie (en welke niet).

We merken dat sommige leidinggevendenden deze afgesproken regelgeving met de voeten treden, wat niet de bedoeling mag zijn. Wat kan en wat niet?

Algemene bepalingen

De types verlof of rust die mogen opgelegd worden in functie van de dienstorganisatie zijn:

- Overdracht verlof van het voorgaande jaar, op te nemen tegen 31 maart.
- Rust voor taakoverschrijding en meerprestaties.
- Saldo verlof voorgaande jaren (2001-2004).

De verlofbeheerder mag nooit de volgende verloftypes opleggen:

- Het wettelijk verlof van het lopende jaar.
- De extrawettelijke verlofdagen van het lopende jaar.
- De dagen pensioenverlofsparen.

Wettelijke feestdagen

De 10 wettelijke feestdagen in 2015 zijn:

Datum	Dag	Feestdag
1 januari	Donderdag	Nieuwjaar
6 april	Maandag	Paasmaandag
1 mei	Vrijdag	Feest van de Arbeid
14 mei	Donderdag	Hemelvaartsdag
25 mei	Maandag	Pinkstermaandag
21 juli	Dinsdag	Nationale feestdag
15 augustus	Zaterdag	O.L.V. Hemelvaart
1 november	Zondag	Allerheiligen
11 november	Woensdag	Wapenstilstand
25 december	Vrijdag	Kerstmis

Voor het jaar 2015 is er geen enkele opnieuw vastgelegde wettelijke feestdag.

Aansluitend worden het aantal wettelijke feestdagen vermeld dat samenvalt met een dag van inactiviteit voor het personeelslid dat gedurende het volledige jaar dezelfde dienst verzekert, namelijk een LM of LS 12/12e dienst:



Dag van inactiviteit	Vrij te nemen wettelijke feestdagen
Maandag	3
Dinsdag	2
Woensdag	2
Donderdag	3
Vrijdag	3
Zaterdag	2

Belangrijke opmerking: het personeelslid dat wijzigt van arbeidsregime, heeft recht op vrij te nemen wettelijke feestdagen voor de wettelijke feestdagen die vallen op de inactiviteitsdagen van het op dat ogenblik effectief uitgevoerd arbeidsregime.

Extrawettelijk verlof

Voor het jaar 2015 werd beslist om, voor het RSS Fysiek Netwerk, de RSS Contact Centers en de betrokken Cleaning-diensten, een dag extrawettelijk verlof vast te leggen op maandag 20 juli en maandag 2 november.

Belangrijk: de personeelsleden die hun dag van inactiviteit op deze vastgelegde dag hebben en zij die prestaties leveren op deze dag, zullen een dag vrij te nemen extrawettelijk verlof behouden.

Organisatie in 2015

In 2015 zullen in de verschillende entiteiten specifieke organisaties worden toegepast op de wettelijke feestdagen en de vastgelegde extrawettelijke verlofdagen.

- Organisatie in de centrale en de regionale diensten:

De activiteiten in de centrale en de regionale diensten worden op vrijdag 2 januari, vrijdag 15 mei en maandag 20 juli normaal verzekerd.

- Organisatie in het RSS Fysiek Netwerk en in de RSS Contact Centers:

De loketten en RSS Contact Centers zijn gesloten op maandag 20

juli en maandag 2 november. De cluster managers zullen, in overleg met de sociale partners, een lijst opstellen van de kantoren die zich bevinden op locaties waar:

- de plaatselijke feestdag een reële weerslag heeft op de economische activiteit (kantoor onbereikbaar, alle winkels gesloten,...).
- de veiligheid van de kantoren of van de personeelsleden in het gedrang kan komen op de dag van de plaatselijke feestdag.

Op deze locaties zullen de loketten naar keuze totaal of gedeeltelijk (een halve dag of een beetje vroeger dan het normale uur) gesloten zijn.

- Organisatie in de MSO kantoren Sorting en de Masspost Centers:

De activiteiten worden op 2 januari, 15 mei, 20 juli en 26 december zoals normaal verzekerd in:

- de uitreikingskantoren en Logistieke Platformen (met inbegrip van financiële verrichtingen, buslichtingen, afhalingen ten huize en afhalingen in de PostPunten).
- de Masspostcentra.
- de Masspost Hypercentra.

- Organisatie voor de Cleaning diensten in de netwerken:

De Cleaning diensten worden niet verzekerd in de kantoren waar de activiteit wordt opgeschort, namelijk in de kantoren in het RSS Fysiek Netwerk en de RSS Contact Centers die gesloten zijn op maandag 20 juli en maandag 2 november.

In de gemengde entiteiten waar de activiteit niet volledig wordt opgeschort, zal er een specifieke organisatie gelden.

Jean-Pierre Nyns

Bpaid gift card nadert vervaldatum

De statutaire en baremieke contractuele medewerkers van bpost hebben eind december 2013 een Bpaid gift card ter waarde van 35euro ontvangen. Deze kaart verving de vroegere 'cadeaucheque' van hetzelfde bedrag. Nu stellen we vast dat heel wat medewerkers het bedrag nog niet (volledig) hebben opgenomen. Meer dan 30% heeft de kaart zelfs nog niet geactiveerd. Daarom plaatsen we met de vervaldatum (eind 2014) in zicht deze herinnering. Laat dit geschenk niet verloren gaan!



Betoging 6 november 2014 ACOD Post solidair

Toen de grote lanen van Brussel zich begin november vulden met betogers, kregen ze het gezelschap van vele postmannen- en vrouwen. Ook zij kunnen zich niet vinden in de besparings- en pensioenplannen van deze regering. Intussen is evenmin duidelijk welke richting het uitgaat met het krantencontract, waarvoor bij bpost enkele duizende banen bij betrokken zijn. Onze leden en militanten maken zich samen met het personeel van bpost ongerust over de toekomst. De massale opkomst was daarvan een duidelijk bewijs.





GDF Suez, Electrabel, E.ON Sociale conflicten in volle ontwikkeling

ACOD Gazelco nam de voorbije weken deel aan alle acties die georganiseerd werden door het ABVV tegen de asociale regeerakkoorden van de rechtse regering. Dit is nog maar het begin van ons verzet tegen de afbraak van onze sociale verworvenheden.

Parallel aan deze acties is ACOD Gazelco in het offensief tegen de sociale dumping die Electrabel en GDFSuez willen doorvoeren. De hoofdzetel in Brussel werd al meerdere malen volledig geblokkeerd en het perso-

neel in verschillende productie-entiteiten startte spontane acties op – een krachtig signaal ten aanzien van de betrokken directies.

ACOD Gazelco eist dat het gebaremiseerde personeel blijft behoren tot paritair comité 326 (en dus niet tot PC 218 met veel lagere loons- en arbeidsvoorwaarden) en dat de geplande samenvoeging van verschillende ondersteunende diensten zou gebeuren op basis van een onderhandelde collectieve arbeidsovereenkomst.

Ook bij E.ON leidt de sociale onrust tot ac-

ties. Sinds de afbouw van de activiteiten in de centrale van Vilvoorde en de aangekondigde onzekerheid over de toekomst van de centrale van Langerlo, heeft het personeel al meerdere malen zijn ongenoegen geuit. We vragen zekerheid over sociale maatregelen bij een eventuele sluiting van de centrale van Langerlo in 2016, wanneer in principe de vergunning voor de uibating op basis van steenkool afloopt.

Jan Van Wijngaerden

Uitbetaling syndicale premie 2014 Mogelijke vertraging

Indien de syndicale premie van dit jaar niet tijdig uitbetaald zou worden aan de rechthebbenden door ACOD Gazelco, gebeurt dat buiten onze wil. Nadat we met zekerheid vaststelden dat andere organisaties ook aan niet-rechthebbenden premies uitbetaalden, konden geen globale afrekeningen conform de bestaande regels tijdig opgemaakt worden en werd de patronale financiering voorlopig stopgezet. Al meer dan een jaar geleden deden al-

leen wij concrete voorstellen om alle nodige controles op de juiste toepassing van bestaande toekenningsregels mogelijk te maken. We wilden deze regels ook opnemen in een ondertekende overeenkomst, zodat de garantie op correcte toepassingen door alle betrokkenen groter zou worden.

Zodra overeenkomsten afgesloten kunnen worden, zullen de syndicale attesten opgestuurd worden en kan de uitbetaling van

een premie aan de rechthebbenden op een correcte manier gebeuren – hoe sneller hoe liever. Ongegronde ontkenningen van het probleem door anderen hebben zich opgestapeld en kunnen nog volgen. De juiste toedracht ervan is uiteraard beschikbaar via het federaal secretariaat van ACOD Gazelco.

Jan Van Wijngaerden



Acties tegen besparingen

ACOD Telecom Vliegwezen werpt zich ook in de strijd

ACOD Telecom Vliegwezen heeft in al haar ondersectoren een stakingsaanzegging gedaan voor alle interprofessionele acties van het gemeenschappelijk vakbondsfront tussen 6 november en 15 december.

Onze sector schaaft zich volledig achter het gemeenschappelijk eisenpakket van de drie vakbonden en legt uiteraard de focus op de elementen die voor onze werknemers de grootste impact zullen hebben. De indexsprong, het optrekken van de pensioenleeftijd, de hervorming van het pensioensysteem en het terugdraaien van het tijdskrediet hebben een impact op iedereen, maar specifiek voor de overheidsbedrijven staat er in het regeerakkoord dat zij onder de loonnorm zullen vallen (was dat zo geweest, waren 3 maatregelen niet van toepassing uit de CAO 2013-2014 bij

Belgacom/Proximus: het prestatiebeheer en loonpolitiek van de 2b's, de toegang tot de 3de weddenschaal ten gunste van de contractuele personeelsleden van niveau 4 en de verhoging per 1 januari 2014 van de maaltijdcheques met 1 euro).

Met de manifestatie van 6 november hebben we ons verzet een eerste keer getoond (zie foto) en dit zal verder ook gebeuren tijdens de provinciale acties en de nationale stakingsdag op 15 december. De boodschap aan de regeringen is duidelijk: we willen onderhandelen als we ook gerespecteerd worden! Vakbonden (en bij uitbreiding het middenveld) maken deel uit van de democratie zoals we die kennen. Voor degenen die manifesteren en staken iets van de vorige eeuw vinden, wijzen we er toch maar even op dat zonder dergelijke acties veel werknemers een pak minder rechten zouden hebben. Als

deze regeringen ons het recht ontzeggen op waardig werk en een waardig leven (anno 2014), dan zullen wij ons blijven verzetten en onze rol als tegenmacht ten volle uitspelen.

Namens het federaal secretariaat wensen we alvast iedereen te bedanken die deelnam op 6 november en op te roepen om van de komende actiedagen eveneens een succes te maken. Over eventuele specifieke acties in de ondersectoren en zeker in onze luchthavensector, zal er nog apart gecommuniceerd worden. Samen sterk voor waardig werk!

Bart Neyens

Belgacom

Groeien zonder bloeden?

Bij Belgacom loopt overleg over de 'Fit for Growth'-strategie. Deze onderhandelingen hebben echter nog niet tot een resultaat geleid.

Het gemeenschappelijk vakbondsfront ACOD-VSOA is altijd duidelijk geweest: geen 'bijkomende besparingen' en de transformatie van Belgacom nv doorvoeren met een maximaal aantal bestaande

HR-regels. Daarom werden er twee pilootfases ter verhoging van de wendbaarheid van de organisatie goedgekeurd door het paritair comité van 5 mei 2014. Het gaat om het 'Toekomstgericht job-aanbod' en de 'Creatie van een reoriëntatieconcept'. Deze pilootprojecten moeten maximaal aangewend worden.

André Vandekerckhove



Belgacom

Paritair comité van 18 september 2014

Op 18 september kwam het paritair comité samen. Welke onderwerpen werden er besproken en welke beslissingen kwam er uit de bus?

Transformatie Direct Sales

- Evaluatie dossier 2014

Deze evaluatie toont aan dat alle initiatieven, die in het kader van de Sales-transformatie werden genomen, een zeer positieve invloed hebben op de algemene werking van de shops. De werkbelasting wordt op een evenwichtiger manier verdeeld en de administratieve werklast wordt aanzienlijk verminderd, zodat de verkopers meer tijd krijgen om zich toe te leggen op de verkoop zelf. Ondanks de sterke toename van de 'footfall', blijft de wachttijd-perceptie onder controle en is er zelfs een lichte verbetering merkbaar. Op basis van deze evaluatie werden twee aanpassingen aangebracht aan het oorspronkelijke dossier:

- Om ervoor te zorgen dat zo veel mogelijk verkopers aanwezig zijn tijdens de teammeeting, wordt een vacatie van 9 uur voorgesteld op de dag van de teammeeting voor de verkopers wiens vacatie normaal begint na het einde van de teammeeting.
- De functiecode 1XPPM320 wordt toegevoegd aan de bijlage 4 van het 'Reglement betreffende het gebruik van de utilitaire voertuigen voor het woon-werkverkeer'. De titularissen van deze functiecode moeten evenwel voldoen aan de volgende voorwaarden: effectief tewerkgesteld zijn in het team SLS/DIR 'Support Shops South & Brussels' of 'Support Shops North' en de functie uitoefenen van teamleader, alsook de opvolging en supervisie verzorgen van de medewerkers van de regionale Direct Sales backoffice.

- Fusie van shops

Dit dossier bepaalt de modaliteiten van de samenvoeging van acht shops. De geplande sluiting van shops en samenvoeging met een nabijgelegen shop op een nieuwe locatie zijn de volgende:

- Brugge Sint-Michiels en Brugge Centrum: opening Q1 2015.
- Marcinelle en Charleroi Centre: opening

2016/2017.

- Jambes & Namur Centre: opening Q4 2014.
- Mechelen & Mechelen Centrum: opening Q1 2015.

Voor de vier 4 samengevoegde shops werd al een locatie gevonden. Het dossier (HR-oefening- theoretische invulling kader) werd gelijktijdig voor de vier samengevoegde shops geïmplementeerd op 1 oktober 2014. De officiële implementatie (opnemen van de functie) zal pas gebeuren op het moment dat de nieuwe shop opengaat. De acht shops worden operationeel gehouden tot de datum van samenvoeging. De betrokken medewerkers worden individueel ingelicht door het management en GHR.

Mass Markt High Risk Team: 2de lijn support- status en vervolgstappen

Het doel van het dossier is de support van de tweede lijn voor de technici op het terrein te verhogen bij Mass Markt High Risk Team (HRT):

- Eerste fase: creatie van één IVR en één e-form voor de support van de technici.
- Tweede fase: creatie van bijkomende capaciteit (10 experts van niveau 2b) bij HRT.
- Transfer van 4 2b-experts afkomstig van COP-OPE.
- Identificatie van 6 2b-experts afkomstig van COP-CFO (CAB-MM-PM) om ze te 'transfereren' naar de HRT-teams met expertoriëntatie.

High Performant Organisation (HPO)

- Nieuwe structuur BMC, BMC-1, BMC-2.
- Nieuw 'Leadership'-concept.
- Gemapte organisatie.

Het gaat enerzijds over de nieuwe organisatiestructuur die werd ingevoerd op 1 juli 2014 en de oprichting van de nieuwe Business Unit Customer Operations, en anderzijds het nieuwe LT-ELT-concept dat dit van de TGR's vervangt en dat van toepassing wordt voor 173 betrokken medewerkers.

Group Communications - Nieuwe organisatie

Dit dossier bevat enkele veranderingen in structuur en werkwijze binnen het departement Group COM. De nieuwe Group COM-organisatie wordt opgedeeld in acht activiteitendomeinen met kleinschalige teams die de omkadering en coaching van de medewerkers in het departement moeten verbeteren, de taken en verantwoordelijkheden duidelijk aflijnen en de samenwerking optimaliseren. De impact van dit dossier op de personeelsleden beperkt zich tot veranderingen in de rapporteringslijn.

Om synergieën te creëren en de efficiëntie te verhogen, werden ook enkele activiteiten uit andere departementen getransfereerd naar Group COM. Het gaat om de volgende teams: HR Information and Communication (GHR/TSC), Change & Strategy Alignment (GHR/TSC), Lidmaatschapbeheer (GCA/GPA) en Translation Services (GIS/SPP). Hierdoor wordt de bestaande nauwe samenwerking geformaliseerd en versterkt. Er is geen impact voor de aanwezige personeelsleden op het vlak van mobiliteit, uurroosters, premies, toelagen en vergoedingen.

Wachtdienst voor werken met een hoog risico

Binnen SPC/MST/NSC is het 'transmission monitoring team' (TRMON) 24/24



7/7 georganiseerd. Dit team verzorgt de monitoring en repair van het Belgacom backbone-netwerk, maar wordt steeds vaker ingeschakeld om ook grote werken te overzien. Het TRMON-team beschikt echter niet over een wachtdienst. Om continuïteit te bieden in zowel de monitoring en repair, als in de begeleiding van de complexe werken met hoog risico, wordt in dit dossier een wachtdienst voorgesteld, waarbij het volgende principe worden gehanteerd:

- Een medewerker wordt enkel van wacht gezet op de zondagnacht waarop het werk met hoog risico gebeurt. De medewerker wordt vergoed op basis van het bestaande reglement terzake.

De wachtdienst wordt als volgt geregeld:

- Er wordt eerst een beroep gedaan op vrijwilligers. Bij een gebrek aan vrijwilligers zal een beurtrol worden georganiseerd.
- De prestaties gebeuren thuis.
- Frequentie: maximaal 13 maal per jaar, 1 week op de 4.

Specifiek initiatief van Securisatie bij IPR

Het specifiek initiatief is bestemd voor de 2B35X022 bij IPP, NT²R en TDN. Het gaat over de organisatie van een securisatie-oefening via een specifiek initiatief voor zeven 2B35*022-functies binnen IPP voor 2A33X066 van FAN.

Dit dossier bevat eveneens de organisatie van een mutatie-oefening en een specifiek initiatief voor veertien 2A33*066-functies binnen FAN.

Integratie 'Inventory' in de 'Detailed Design'-teams van NEO/IPR

De piloot in Area 3 over de integratie van het Inventory-team in de Detailed Design-teams werd besproken in oktober. De piloot is afgerond met zeer positieve resultaten en wordt nu in alle area's geïmplementeerd. De roll-out binnen de area's vindt plaats tegen het einde van de zomer 2014 en wordt ondersteund door de juiste opleidingstrajecten.

SPC_CSP: Gedeeltelijke transfer van entiteit van STRO naar Belgacom Towers van SPC/CSP

Bij de creatie van de divisie CIS werden de engineering en operationele teams

verantwoordelijk voor mobiele data samengebracht onder hetzelfde domein. De samenwerking tussen de twee teams dient nog verder te verbeteren door deze teams te lokaliseren binnen dezelfde ankerzone in de torens (transfer van het team mobile data operations).

De verhuizing van het team zal de communicatie verbeteren, verplaatsingstijden vermijden, de deelname van het operationele team in projecten intensifiëren en de ondersteuning van engineering bij incidenten vergemakkelijken. Deze transfer heeft een weerslag op vier medewerkers van het niveau 2B.

Invoeren van een nieuw uurrooster binnen CIS/NUC Dedicated Teams Net

Het departement SDE/CIS/NUC is verantwoordelijk voor de installatie, het onderhoud en de ondersteuning van Networking, Unified Communications en mobiele oplossingen voor de professionele markt. Voor welbepaalde EBU-kanten zijn er medewerkers permanent toegewezen aan de technische support en operations-functies op de installaties van de klant. De betrokken medewerkers zijn gegroepeerd in aparte teams voor deze klanten.

Om de contractuele verplichtingen te vervullen, dienen de activiteiten van deze teams volgens een specifieke dienstregeling te gebeuren. Met dit dossier wordt er een specifiek uurrooster gecreëerd voor het team dat werkt voor de Europese Commissie om op die manier:

- de contractuele verplichtingen te respecteren.
- een uniforme werking en optimale samenwerking te garanderen tussen de medewerkers van het team en de medewerkers van de klant.

CUO_LOG_MST : Gedeeltelijke transfer van entiteit vanuit SCM/COE naar SCM/OPS (logistiek)

De maandelijkse opmaak van alle operationele rapporteringen over het niveau van alle voorraden aan materiaal binnen de Belgacom-magazijnen wordt sinds 23 juni 2014 uitgevoerd binnen SCM/OPS en niet langer binnen SCM/COE. Dit dossier plant de partiële transfert van één FTE die vandaag deze activiteiten uitvoert, vanuit SCM/COE naar SCM/OPS. Voor het betrokken personeelslid wijzigt enkel de directe



rapporteringslijn, de taken en opdrachten blijven dezelfde. Er is bijgevolg geen wijziging van standplaats, aanhechtingpunt of functiecode. Er is geen impact op premies of op uurroosters.

Performance management: MYR 2014

Als gevolg van de nieuwe organisatie, zijn er op 1 juli 2014 verschillende medewerkers van niveau 1 en sales van teamleader veranderd. Dit dossier stelt voor om het MYR-gesprek 2014 te laten organiseren door de vorige N+1, met andere woorden, de teamleader die de voorbije maanden de persoon heeft opgevolgd.

Daarna bezorgt de vorige teamleader zijn feedback aan de nieuwe teamleader, die deze vervolgens formaliseert in Reflex. Om procedurefouten te vermijden, specificieert het dossier de elementen die in het MYR-gesprek zeker aan bod moeten komen en daarna moeten geformaliseerd worden in Reflex.

Evolutie wachtdiensten voor mobiele sites (IPP)

Eind 2013 werd een bijkomende analyse gedaan van alle oproepen in het kader van de wachtdienst. Een deel storingen werd onterecht naar deze wachtdiensten gestuurd, wat aanleiding gaf tot nutteloze verplaatsingen en tweede oproepen. Een deel oproepen kon centraal gehouden worden, door onder meer een oplossing vanop afstand aan te bieden. Acties werden ondernomen, samen met NOC, om de instructies te verbeteren en waar nodig de



alarmen te verduidelijken. Dit leidde tot een verdere daling van het aantal interventies voor de wachtdiensten. Met de huidige trend van oproepen zijn er in 2014 een gemiddelde van 0,5 oproepen per area en per week. Door de evolutie van de technologie en het aantal oproepen per week, wenst IPP met dit dossier het aantal wachtdiensten terug te brengen van 5 tot 3.

Reglement tot aanpassing van het 'Reglement aangaande de interne selecties'

Het gaat om een aanpassing van de HR-reglementering die het mogelijk maakt om betrekkingen in functies van rang 2b in te vullen via een specifiek selectie-initiatief voor een doelgroep bestaande uit personeelsleden met minstens 9 maanden anciënniteit, die de betrokken functie van rang 2b reeds bekleden in het kader van een contract voor bepaalde duur.

Mystery calls bij DIS

Sinds januari 2010 worden alle niveaus 1 van alle departementen van DIS ingeschakeld om mystery calls te maken. Met dit dossier wenst DIS vanaf september 2014 ook de teamleaders van de callcenters en de twee regionale trainers – eveneens 2B – van DIS mee in te schakelen om mystery calls uit te voeren. Daardoor neemt het aantal MC-oproepers toe met 17 personen, die bovendien rechtstreeks betrokken zijn bij het werk van de operatoren.

Ondersteuning van DIS-medewerkers aan CHC

DIS wenst een piloot op te starten met als doel te analyseren of het, mits de nodige training en ondersteuning, mogelijk is om CHC-oproepen door DIS-medewerkers te laten beantwoorden. Het betreft de eenvoudige storingen, met name oproepen met betrekking tot de vaste lijn. Er zal een oproep voor vrijwilligers worden gelanceerd, voor een detachering in het kader van een project (reglement mobiliteit art 47). De detachering zal ingaan op 18 augustus en lopen tot 15 oktober. DIS zoekt 8 medewerkers (4 Nederlandstaligen en 4 Franstaligen) voor deelname aan deze piloot voor de CHC-callcenters van Antwerpen en Luik.

Twee speciale evenementen werden toegevoegd aan het initiële dossier:

- Les Ardentes in Luik, begin juli.
- De beurs van Libramont, eind juli.

Reglement tot aanpassing van bijlage 6 van het 'Reglement aangaande de invulling van de personeelsbehoeften en de reorganisatie'

Het gaat om een aanpassing van de HR-reglementering die het mogelijk maakt dat verscheidene technisch raadgevers aanwezig zijn bij het selectie-onderhoud voor de functie van mobiele expert. Dit is noodzakelijk, omdat de personeelsleden met die functie zowel op technisch als op relationeel vlak sterk moeten zijn. Ze zijn verantwoordelijk voor de technische ondersteuning en begeleiding van de operatoren van hun callcenter, maar op nationaal niveau werken ze samen en testen ze nieuwe applicaties.

Aanpassing uurregeling Remote Operations Center

Na de verhuizing van Haasrode naar Paille van het team OPE/ISD/ROC, is er een aanpassing doorgevoerd in de uurroosters door de invoering van een nieuwe dagshift, een nieuwe avondshift en de afschaffing van een dagshift. Deze veranderingen sluiten beter aan bij de bestaande workload, garanderen een betere spreiding van de shiften en beogen een vlotter woon-werkverkeer.

Reglement voor de toekenning van bedrijfswagens aan de houders van een functie van een functieband M2/V2 of M1/V1

Er is een overeenkomst tot wijziging van de collectieve overeenkomsten voor de remuneratiepolitiek van de kaderleden en van de verkoopmedewerkers van Belgacom nv. Een aantal reglementaire teksten die betrekking hadden op de bedrijfswagens, dienden aangepast te worden naar aanleiding van het eerder goedgekeurde dossier omtrent het constant houden van de personeelsgebonden kosten. De principes hiervoor werden al goedgekeurd door het paritair comité van 5 mei 2014. De wijzigingen aan de collectieve overeenkomsten van 20 oktober 2011 voor de remuneratiepolitiek van zowel de kaderleden als de verkoopmedewerkers van Belgacom nv, alsook de wijzigingen aan het reglement voor de toekenning van bedrijfswagens aan de houders van een functie van een functieband M2/V2 of M1/V1, zijn het gevolg van de wijziging van de promotieregels voor kaderleden en verkoopmedewerkers. De wijzigingen aan de wagenpolitiek van Belgacom nv zijn het gevolg van de wijziging van de TCO-budgetten, alsook van de invoering van een bijzondere persoonlijke bijdrage voor afwezigheden.

De dossiers Car Policy en het Reglement voor de toekenning van bedrijfswagens aan de houders van een functie van een functieband M2/V2 of M1/V1, alsook de Overeenkomst tot wijziging van de collectieve overeenkomsten voor de remuneratiepolitiek van de kaderleden en van de verkoopmedewerkers van Belgacom nv worden goedgekeurd.

Specifiek initiatief ter securisatie voor 2A03X003 te Sankt-Vith (CFF/ASA)

Dit is een specifiek initiatief met overplaatsing en securisatie voor een 2A03*003-functie. Een specifieke vereiste voor de functie is het beheersen van de Duitse taal.

SBN (Social BeNefits)

Het hospitalisatieplan voor niet-actieven moet vernieuwd worden. Het hospitalisatieplan voor niet-actieven loopt tot eind dit jaar en dus werd er een nieuw contract onderhandeld. Het nieuwe contract loopt 3 jaar. Het beheer blijft in handen van Van-

breda en ook de verzekeraar, Ethias, blijft dezelfde. Het concept van de twee huidige plannen (Zekerheid en Voorzorg+) en de begunstigten blijft behouden. Ook het principe van de sociale correctiemaatregel blijft ongewijzigd.

Voor het plan Zekerheid zullen de premies in 2015 en 2016 niet stijgen en daalt de franchise van 125 euro naar 100 euro.

De premies van 2017 zullen afhankelijk zijn van de resultaten van 2015-2016, maar zullen maximaal met 3,75 % kunnen stijgen ten overstaan van de premie van 2016. Hiermee behouden we het kernprincipe om de evolutie van de persoonlijke bijdrage voor het plan Zekerheid in de tijd te minimaliseren.

Voor het plan Voorzorg+ is er een gemiddelde stijging gepland van 7% voor de premies in 2015, 3% voor de premies in 2016 en 4 % voor de premies in 2017. Ook hier is er een daling van de franchise van 125 euro naar 100 euro.

De bestaande brochures zullen worden aangepast en midden december naar alle verzekerden verstuurd worden.

Voor de duur van het contract zal de toekenning van tweedeklastreintickets aan de niet-actieven worden behouden. Het prijsverschil tussen eerste- en tweedeklastickets zal worden gestort naar het nivelleringsfonds.

Aanpassing van het dossier Concept kinderfeest 201

Omdat de vertalingen (NL/Fr) van de avant-première van de gekozen film 'De Pinguïns van Madagascar' niet voor 11 november klaar zijn, zal het kinderfeest verplaatst worden naar 30 november 2014, eveneens om 10 uur.

Belgacom Paritair comité van 15 oktober 2014

Ook op 15 oktober kwam het paritair comité samen. Welke onderwerpen lagen er op tafel en welke beslissingen werden er genomen?

Transfer van een entiteit van ITS/ESS vanuit Haasrode

De teams End User Support (EUS) van ITS (Information Technology Services) geven IT-ondersteuning aan de eindgebruikers van Belgacom. Om aan deze interne medewerkers een optimale dienstverlening te waarborgen, is de dienst decentraal in drie regio's georganiseerd, Vlaanderen, Wallonië en Brussel.

Door de verkoop van het gebouw in Haasrode is er daar geen nood meer aan IT-ondersteuning. De betrokken medewerkers zullen hun huidige activiteit volgen en mee verhuizen naar de locatie waar hun activiteit wordt voortgezet: twee naar Brussel en één naar Hasselt.

Aanpassing: strategic recognition - BRAVO

Om een cultuur van erkenning te creëren en te verankeren, nodig om de

groeistrategie te implementeren, wordt er verder gefocust op het geven van erkenning. Het huidige Bravo-concept laat evenwel een verdere verspreiding en verankering van deze erkenningscultuur niet toe. Om een betere verankering te bereiken, stelt dit dossier een tweestapplan voor:

- Het stoppen van elke award met een financiële waarde en het behouden van het huidige platform tot eind 2015 met een minimum aan communicatie.
- Het definiëren in samenspraak met de representatieve vakorganisaties van een nieuw concept te gebruiken vanaf 2016.

Verlof, CR en feestdagen 2015

De vastlegging voor 2015:

- Van de CR-periodes voor de niet-vertrouwensposten, de vervanging van wettelijke feestdagen die op inactiviteitsdagen vallen.
- Van de regeling met betrekking tot de Belgacom-eigen feestdagen.
- Van de data waarbinnen de verlofplanningen voor de schoolvakanties en het vierde trimester door het personeel gemaakt moeten worden.

Belgacom Flash Work-Life

Wie kan u contacteren voor inlichtingen?

- worklife.belgacom.be via gebruikersnaam 'affinity' en wachtwoord 'becasse'.
- Postadres: Belgacom, GHR/ESO, Koning Albert II-laan 27, 1030 Brussel.
- Helpdesk: 0800 91 002 – optie 2.
- Voor Proximus-kortingen: www.belgacom.be/epp.

Wanneer je een aankoop doet in een Belgacom-center, leg dan je Affinity-kaart voor en geniet van de kortingen.



ACOD AMiO Nieuwe taakverdeling

Na afloop van het buitengewoon congres van de sector Overheidsdiensten en van de federale sector AMiO in oktober 2014 zijn respectievelijk de kameraden Gino Hoppe en Eddy Plaisier verkozen in de mandaten van algemeen secretaris en van federaal secretaris. Hoe zijn de taken nu verdeeld? Een overzicht.

Het federaal uitvoerend bureau van de sector heeft de federale taken opnieuw moeten verdelen onder de verschillende bestendigen van de federale sector AMiO. Een schematisch overzicht van deze federale bevoegdheden:

Gino Hoppe (algemeen secretaris / NL)

- Internationaal (met Roland Vansaingele)
- Comité B (met Roland Vansaingele)
- Sectorcomité III – Justitie (met Michel Jacobs)
- FOD Justitie
- Griffies en Parketten
- Sectorcomité V – Binnenlandse Zaken
- Federale commissie gepensioneerden (met Roland Vansaingele)

Roland Vansaingele (algemeen secretaris / FR)

- Internationaal (met Gino Hoppe)
- Comité B (met Gino Hoppe)
- Sectorcomité II – Financiën
- FOD Financiën (de commissie 'fiscaliteit' inbegrepen)
- Pensioendienst voor de overheidssector (PDOS)
- Nationale Loterij (met Jean-Pierre Van Autreve)
- Federale commissie gepensioneerden (met Gino Hoppe)

Michel Jacobs (federaal secretaris / FR)

- Sectorcomité III – Justitie (met Gino Hoppe)
- FOD Justitie
- Griffies en Parketten

Patrick Minet (federaal secretaris / FR)

- Sectorcomité I – algemeen bestuur
- FOD Kanselarij van de Eerste minister
- FOD Personeel en Organisatie
- FOD Begroting en Beheerscontrole
- FOD Informatie en Communicatietechnologie (Fedict)
- Regie der Gebouwen
- Interfederaal korps van de inspectie van Financiën
- Sectorcomité IV – Buitenlandse Zaken
- FOD Buitenlandse zaken (Overzee inbegrepen)

Jean-Pierre Van Autreve (federaal secretaris / NL)

- Sectorcomité I – algemeen bestuur



- Federale Wetenschappelijke Instellingen
- Sectorcomité XI – Tewerkstelling en Arbeid
- FOD Tewerkstelling, Arbeid en Sociaal Overleg
- Sectorcomité XII – Volksgezondheid
- FOD Volksgezondheid
- Sectorcomité XIII – Sociale Zekerheid
- FOD Sociale Zekerheid
- Nationale Loterij (met Roland Vansaingele)

Eddy Plaisier (federaal secretaris / NL)

- Sectorcomité VI – Mobiliteit en Vervoer
- FOD Mobiliteit en Vervoer
- Sectorcomité XIV – Defensie
- Ministerie van Defensie (burgers en militairen)
- NGI
- Het federale parlement en zijn instellingen
- Federaal parlement
- Rekenhof
- Sectorcomité XIII – Sociale Zekerheid
- Fedasil
- Federale parastatalen
- Kantoren in Vlaanderen

Een nog gedetailleerder overzicht vind je op www.acod-overheidsdiensten.be.

Belpo en de Federale Wetenschappelijke Instellingen Regering-Michel woekert als het ebolavirus

Het is deze federale regering menens om flink te snoeien in haar departementen en instellingen. De POD Wetenschapsbeleid (Belpo) wordt de facto opgedoekt en een hele rist andere federale wetenschappelijk instellingen (FWI's) staan aan de vooravond van een privatisering.

POD Wetenschapsbeleid

“Om tegemoet te komen aan de Europese doelstellingen inzake onderzoek, ontwikkeling en innovatie, zal de regering de nadruk leggen op een betere beleidsconcordantie ten aanzien van de Gewesten inzake onderzoek en wetenschappelijke openbare dienst.” Zo stelt het regeerakkoord. ‘Beleidsconcordantie’ betekent wel het einde van de POD Wetenschapsbeleid (Belpo). De dienst wordt elders in de algemene directie geïntegreerd.

Deze brutale beslissing plaatst de POD en haar personeel voor voldongen feiten. Het opdoeken van Belpo betekent niet alleen dat het beheer van de onderzoeksprogramma's en de Belgische bijdrage aan de Europese ruimtevaartorganisatie wegvalt, maar dat meteen ook alle ondersteuning (personeel, arbeidsreglementering, budget, juridische bijstand,...) aan de tien FWI's verdwijnt! Hoe moeten zij dan verder? Alle gekheid op een stokje, Belpo behoorde nog tot één van de drie genomineerden voor de prijs van Federale Overheidsorganisatie van het jaar 2014...

Interfederaal Ruimtevaartbureau

Alle middelen op het gebied van personeel en alle financiële middelen die de federale departementen aan de ruimtevaartactiviteiten wijden, zullen worden gegroepeerd in een Interfederaal Ruimtevaartbureau met rechtspersoonlijkheid. De Gewesten worden hier ook bij betrokken. Het bureau moet trouwens ook zorgen voor een billijke spreiding van de 'return on investment' over de verschillende deelstaten.

Het bureau zal worden opgericht binnen het strikte kader van de huidige begrotingsenveloppe en zal zelfs besparingen opleveren. Lees: banenverlies is niet uitgesloten. Kan het de bedoeling zijn het Belgisch Instituut voor Ruimte-Aeronomie, het Koninklijk Meteorologisch Instituut van België en de Koninklijke Sterrenwacht van België na hergroepering, besparingen en afslankingen in de etalage te plaatsen en te verpatsen aan de privésector? Zal je morgen dan toch je weerbericht ontvangen tegen betaling? Reserveert men een museumbezoek voor een elite, omdat men voortaan al gauw het vijfvoudige moet betalen voor een museumbezoek?

Federale Wetenschappelijke Instellingen

De Koninklijke Sterrenwacht van België, het Belgisch Instituut voor Ruimte-aeronomie en het Koninklijk Meteorologisch In-

stituut van België wordt een statuut van rechtspersoonlijkheid toegekend en stromen zo richting privatisering. De overige instellingen, zoals het Koninklijk Belgisch Instituut voor Natuurwetenschappen, de Koninklijke Bibliotheek van België, het Koninklijk Instituut voor het Kunstpatrimonium, de Koninklijke Musea voor Kunst en Geschiedenis, de Koninklijke Musea voor Schone Kunsten van België, het Koninklijk Museum voor Midden-Afrika en het Algemeen Rijksarchief worden klaargestoomd om ze op termijn over te hevelen naar de gefedereerde entiteiten.

De nieuwe structuur van deze FWI's gaat uit van een verzelfstandiging van de instellingen. De opportuniteit zal echter onderzocht worden of dit kan gebeuren in samenwerking met onder andere private actoren, andere overheden en academische instellingen. Bij sommige klinkt dat misschien als muziek in de oren, maar ze moeten ook beseffen dat er bespaard moet worden en dat hun dotatie jaarlijks wordt afgeroomd. 12% besparen op personeel, 20% besparen op werkingskosten en 30% besparen op investeringen is geen peulschil.

Je hoeft dus niet langer te dromen van grote projecten. Renovatie en instandhouding van de huidige waardevolle infrastructuur zullen immers prioriteit hebben op nieuwe initiatieven. Men wil blijkbaar Vlaanderen geen tweede ruïne van een instelling zoals de Plantentuin opsolferen. Maar erger, wij vrezen dat dit eveneens banen gaat kosten. Vanuit rationaliseringsoverwegingen moeten deze instellingen immers 'gedeelde diensten' ontwikkelen om door schaalvoordelen onmisbare besparingen te verwezenlijken (budget en begroting, ICT, logistiek, bewaking, vertaling,...).

ACOD bijzonder bezorgd

De ACOD maakt zich grote zorgen over de situatie van het personeel en zal er alles aan doen om de werkzekerheid te waarborgen. In overleg wanneer het kan, in strijd wanneer het moet.

Jean-Pierre Van Autreve





Noodcentrales Personeelskader nog steeds niet ingevuld

Op 13 oktober 2014 startten opnieuw 20 operatoren voor een noodcentrale aan de vier maanden durende theoretische opleiding in het PIVO (Provinciaal Instituut voor Vorming en Opleiding) van Asse. Dit lijkt goed nieuws, maar is het eigenlijk niet.

Ondertussen blijft de uitstroom opmerkelijk groot. Het personeel verliest de motivatie, raakt overspannen, vindt de goede combinatie werk/privé niet en/of er zijn te weinig doorgroeimogelijkheden. Dringend werk maken van 'werkbaar werk' is dus zeker nodig. Een bevraging van Stichting Innovatie en Arbeid heeft immers uitgewezen dat 61,4% van de werknemers in het openbaar bestuur (60% voor bijvoorbeeld gezondheid- en welzijnszorg) zegt geen

'werkbaar werk' te hebben. Dit is ver boven het gemiddelde van 54,3%. Nochtans kan dit cijfer gevoelig dalen als men rekening houdt met een aantal factoren.

Concrete oplossingen

Goede arbeidsomstandigheden zijn bijzonder belangrijk. Een voldoende grote werkruimte met aangepaste verwarming en verlichting is essentieel. Afwisseling in het werk kan door projectwerking. Het werktempo verlagen kan door betere wervingen, goed doordachte uurroosters en voldoende pauzes. Hierdoor alleen al zal ook de emotionele belasting verlagen, want het valt niet te ontkennen dat de operatoren in de 100/101/112-centrales dikwijls onder zware druk moeten werken.

Méér dan beloftes?

Er wordt op dit ogenblik volop gewerkt aan een nieuw eisencahier. 'Werkbaar werk' zal hierin een belangrijk onderdeel zijn, want dit alleen al kan op middellange termijn het personeelstekort in bijvoorbeeld Antwerpen en Oost-Vlaanderen oplossen. De ACOD zal de dialoog blijven aangaan, maar wil iets meer dan "dit nemen we mee". Daarvoor is het werk van de operatoren te belangrijk.

Gino Hoppe

FOD WASO

Gebruik van internet, mail en databases omkaderd

Meer dan twee jaar geleden legde de overheid een ontwerptekst over het gebruik van het internet, het e-mailverkeer en de databases voor aan het sociale overleg. De ACOD keurde het ontwerp niet goed. Nu is er eindelijk opnieuw nieuws in dit dossier.

Het oorspronkelijk voor de ambtenaren van de directie-generaal 'personen met een handicap' bestemde ontwerp werd geweigerd door de ACOD-afvaardiging. Die pleit voor een sensibiliseringsactie voor het goede gebruik van de databases betreffende personen met een handicap. Vervolgens evolueerde het ontwerp naar een voor al het personeel bestemde 'gedragscode', die als bijlage aan het arbeidsreglement dient te worden toegevoegd. De eerste versies van het ontwerp brachten het recht op het privéleven van de werknemers duidelijk in het gedrang en leken zelfs afbreuk te doen aan 'het vertrouwelijke karakter'. Het is een waarde die nochtans wordt uitgedragen door de nieuwe werkfilosofie van het topmanagement.

Zo dient het occasionele gebruik van werkinstrumenten voor privédoeleinden, duidelijk aangemoedigd door de 'emanciperende' redenering van het management, plots onder voortdurende controle

te worden geplaatst en in een reglementair kader te worden gegoten. Daarin wordt ook het openen van de mailboxen van de werknemers zwaar bestraft in geval van misbruik. Zelfs het beroepsgeheim en het medische geheim dienen zich te schikken naar de nood aan controle.

Zware inbreuk op individuele rechten

Als kers op de taart: de laatste versie van de code die voor overleg aan de vakbonden werd voorgelegd, bepaalt dat de controle van het in de code opgenomen gebruik gebruikt kan worden bij de evaluatie van het personeelslid. Daardoor zouden de personeelsleden die de coderegels met de voeten treden dubbel gestraft worden. Om deze reden weigert de ACOD (als enige) in te stemmen met een code die als een zware inbreuk op de individuele rechten van de werknemers wordt beschouwd. Hier moet wel toegelicht worden dat in de privésector aan deze rechten concreet vorm wordt gegeven in cao 81. Die lijkt in tal van opzichten soepeler dan de aan het overleg voorgelegde code. Bovendien blijkt deze overeenkomst de rechten van de werknemers meer in acht te nemen dan de vermelde code.

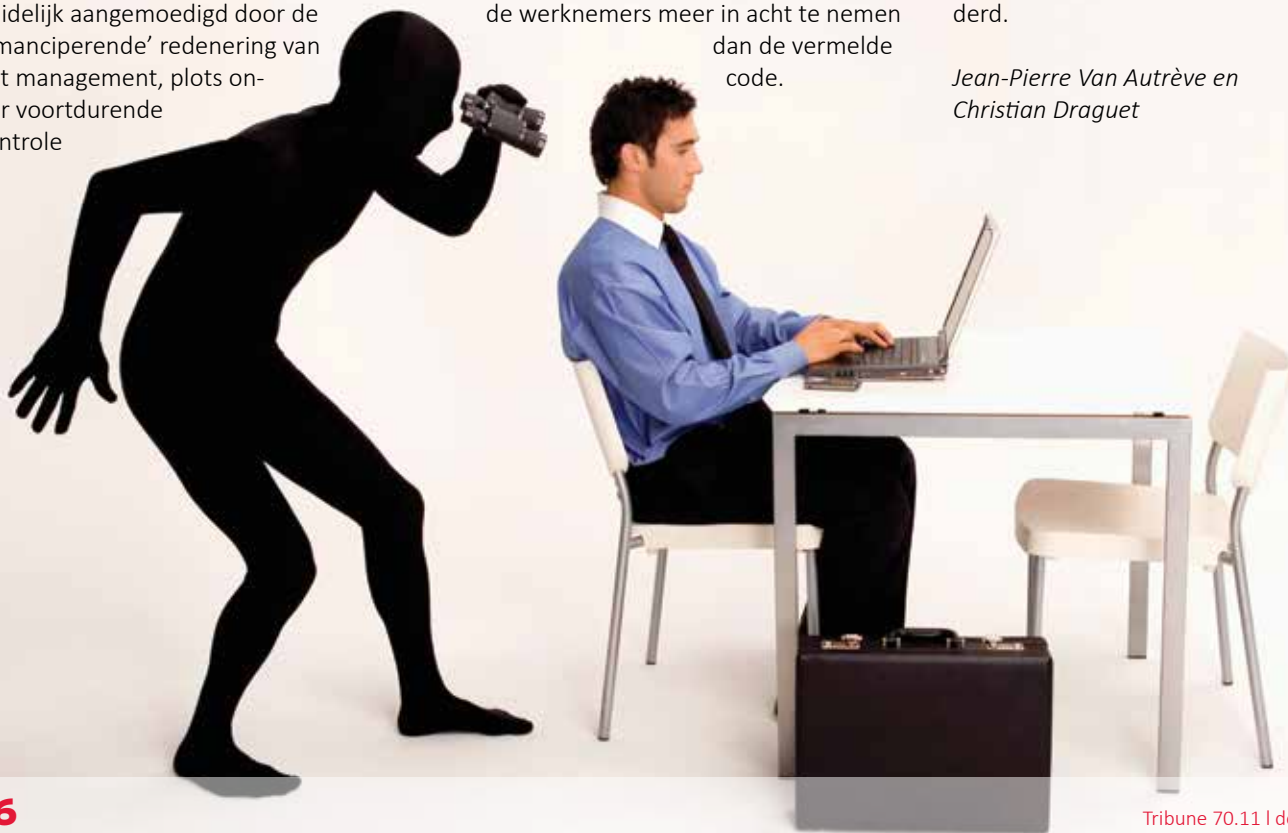
Eindelijk een akkoord

In juni 2014 draaide een verzoeningsbijeenkomst op een mislukking uit en werd het dossier nog maar eens teruggestuurd naar sectorcomité XIII. Op deze ultieme vergadering, voorgezeten door de vertegenwoordigster van de minister van Sociale Zaken, stelde de ACOD vast dat de overheid eindelijk oren had naar de argumenten en opmerkingen van de vakorganisatie. De door de ACOD gestelde eisen en gevraagde waarborgen werden in aanmerking genomen en de tekst van de code werd in die zin gewijzigd.

De regels die gelden voor het gebruik van het internet, e-mail en de databases zijn nu uitgeschreven in de bijlage van het arbeidsreglement die de controles omkaderd en waarborgen en bijzondere gevallen voorziet. Uiteindelijk biedt het een reglementair kader dat wordt opgelegd aan de werknemers wanneer ze hun taken vervullen, maar ook aan de overheid, wanneer deze haar voorrechten laat gelden.

Dankzij de strijdlust van de ACOD-afvaardiging zijn de individuele rechten van de personeelsleden gevrijwaard en wordt het computergebruik in de FOD goed omkaderd.

*Jean-Pierre Van Autrève en
Christian Draguet*





Vlaamse overheidsdiensten in actie!

Begin november hield ACOD Overheidsdiensten in gemeenschappelijk vakbondsfront een pamflettenactie aan verschillende hoofdzetels van Vlaamse departementen en agentschappen, alsook aan de Vlaamse Administratieve Centra in de provincies. Zo informeerden we het overheidspersoneel over de besparingsmaatregelen én riepen we hen op om hun stem luid te laten horen op onze grote vakbondsbetoging van 6 november.

Het resultaat loog er niet om. Duizenden personeelsleden van de openbare diensten daagden op om een vuist te maken tegen de afbouw van het ambtenarenstatuut, tegen de personeelsafvloeiing van 2000 collega's en tegen de besparingen op de werkingsmiddelen van de diensten.

In voorbereiding op de maandagstakingen van 24 november (Antwerpen en Limburg), 1 december (Oost- en West-Vlaanderen), 8 december (Vlaams-Brabant en

Brussel) en 15 december (heel het land), zijn we ook gestart met provinciale personeelsvergaderingen voor het personeel van de Vlaamse overheid. De druk moet hoog blijven. De Vlaamse regering moet begrijpen dat ze niet zomaar kan inhakken op het eigen personeel en diensten.

Chris Moortgat



Overgang RVA-personeel Trein der traagheid rijdt naar Vlaanderen

Door de zesde staatshervorming wordt een fors deel van het federaal arbeidsmarktbeleid overgeheveld naar Vlaanderen. Daarmee verhuizen ook personeelsleden. Dat geldt eveneens voor de medewerkers van de Plaatselijke Werkgelegenheidsagentschappen (PWA) en het activeringsbeleid. De overheveling is gestart, maar er zijn nog veel onduidelijkheden.

Het Vlaams regeerakkoord zegt dat maatregelen die zich richten op gesubsidieerde tewerkstelling worden omgevormd naar tewerkstellingsinstrumenten in de private en publieke sector (waaronder ook het lokale niveau), die de instroom en doorstroom van werkzoekenden moeten bevorderen. Hierbinnen plant men één systeem van tijdelijke werkervaring. Daarbij worden onder andere PWA, artikel 60§7

en artikel 61, GESCO's en WEP+ (gedeeltelijk) geïntegreerd.

Als onderdeel van dit nieuwe tijdelijke werkervaringsprogramma wordt het PWA-stelsel drastisch hervormd. De focus ligt op het activeren van langdurig werkzoekenden door het aanbieden van tijdelijke werkervaring op lokaal niveau. Lokale besturen worden hier uiteraard bij betrokken. De huidige PWA-werknemers worden, waar mogelijk, geheroriënteerd naar bestaande instrumenten of naar het nieuwe werkervaringsprogramma. De anderen kunnen in het stelsel blijven tot vertrek of pensionering.

Er komt ook een strikt activeringsbeleid voor werkzoekenden. Dat wordt gecombineerd met het maatgericht bemiddelings- en begeleidingsmodel van de VDAB. Indien een werkzoekende onvoldoende inspanning levert of afspraken niet nakomt, zal

een sanctie opgelegd worden door een apart orgaan binnen de VDAB. Zo blijft de neutraliteit en onafhankelijkheid gewaarborgd.

Gevolgen voor het personeel

De personeelsleden van de PWA's (357 VTE) en de facilitatoren (65 VTE) worden ambtshalve overgedragen naar Vlaanderen. In de tekst van het regeerakkoord vinden we echter weinig of niets terug over wat het personeel van de PWA's te wachten staat. Voor de RVA-facilitatoren is er wel enige duidelijkheid, zij gaan normaal gezien over naar de VDAB.

Voor de PWA-personeelsleden wordt ervan uitgegaan dat ook zij onder VDAB-vleugels komen, maar daar staat niets van in het regeerakkoord. We hadden gedacht dat de beleidsnota Werk van minister



Staatshervorming(en) Een zootje ongeregeld

Muyters enige duidelijkheid zou geven, maar ook hier blijven we momenteel nog altijd in het ongewisse.

Normaal worden de budgetten vanaf 1 januari 2015 toegekend aan de gewesten. Dan zou ook de overdracht van het personeel kunnen starten. In de politieke wandelingen is te horen dat de overgang stapsgewijs zou gebeuren en dat de PWA-personeelsleden pas midden 2015 de overstap zouden maken. De VDAB is intern bezig met de voorbereiding van de mogelijke overdracht.

Waterdichte garanties

Voor de personeelsleden is de overgang naar Vlaanderen een grote verandering. Zij komen terecht in een totaal nieuwe situatie en personeelsstatuut. Het grijpt immers in op hun arbeidsvoorwaarden zoals verlonen, evaluatiesysteem, bevordering, verloning, toelagen en loopbaanperspectieven.

Ondanks garanties van de overheid wat betreft het behoud van de administratieve en financiële rechten van de overgedragen personeelsleden, blijft de procedure een slopende lijdensweg. De afspraak is dat niemand erop achteruit mag gaan. De ACOD zal hameren op een correcte inschaling en voor gepaste jobs voor ieder personeelslid. Het overleg en de onderhandelingen moeten dringend starten, zodat iedereen weet waar hij/zij aan toe is. De herhaling van de lijdensweg zoals bij de Plantentuin in Meise is uit den boze.

Chris Moortgat

Sinds het begin van de zesde Belgische staatshervorming is de Vlaamse overheid gestart met de administratieve voorbereiding van deze grootschalige verandering. Loopt dat ook vlot? Komt alles in orde voor de personeelsleden?

De meeste bevoegdheidsoverdrachten naar aanleiding van de zesde staatshervorming zijn sinds op 1 juli 2014 begonnen, maar de gemeenschappen en gewesten beschikken momenteel nog niet over het personeel om deze nieuwe bevoegdheden ook daadwerkelijk uit te oefenen. De eerste personeelsoverdrachten zijn immers pas gepland vanaf 1 januari 2015. De website van Bestuurszaken omschrijft het als volgt: "Daarom sloten de federale overheid en de gemeenschappen en gewesten onderlinge protocollen waarin ze afspraken maakten om de continuïteit van de dienstverlening te verzekeren tijdens deze overgangperiode." Van vele van deze protocollen heeft de ACOD echter geen weet.

Welke protocollen?

Er zouden protocollen bestaan over Gezondheidszorg, Dierenwelzijn, Doorvoer van afvalstoffen, BIRB, Tegemoetkoming hulp aan bejaarden, Grootstedenbeleid, Maatschappelijke Integratie, Arbeidsmarkt, Economie, Justitiehuisen, Gesloten jeugdinstituten, Mobiliteit, Aankoopcomités, Participatiefonds, Rampen, Fonds voor Collectieve Uitrustingen en Diensten (FCUD), Gezinsbijslag, Fonds ter Reductie van de Globale Energiekost.

Er komen ook nieuwe bevoegdheden naar Vlaanderen, thema's zoals fiscale autonomie, arbeidsmarkt, gezinsbijslagen, gezondheidszorg, welzijn, justitie, verkeer enzovoort. In totaal gaat het voor Vlaanderen over 2700 personeelsleden.

Wat met de verloning?

Als er personeelsleden overkomen van een andere overheid, mogen ze niet minder verdienen. Dit gaat over lonen, premies en vergoedingen. Vrijwel individu per individu moet worden nagegaan waar hij/zij moet worden ingeschaald. Bij de

vorige staatshervorming is de overheid er echter in geslaagd om maaltijdcheques die men in Vlaanderen ontvangt af te trekken van het brutoloon, met slechtere pensioenvoorwaarden tot gevolg. Hiervoor werd een kunstgreep ingevoerd die dit neutraliseert, maar door de recente pensioenhervormingen blijft de handicap bestaan. Ook verdient men minder door de maaltijdcheques als men bijvoorbeeld ziek is, kort- maar vooral langdurig. Zoiets zullen we niet meer aanvaarden. Meer nog, ook voor de personeelsleden die via de vijfde staatshervorming zijn overgekomen en ook sommigen die nog moeten overkomen (een 400-tal voor de Vlaamse Belastingdienst), willen we dit rechtgezet zien. Onderhandelingen over deze verloning moeten gebeuren in sectorcomité 18. Daarom hebben we erop aangedrongen dat deze onderhandelingen onverwijld starten, eerst in werkgroepen, maar met de bedoeling om nog dit jaar te landen. De overheid heeft dit voorstel van onderhandelstermijn aanvaard, maar of ze ons voorstel van verloning zal aanvaarden, is nog maar zeer de vraag.

Wat met de jeugdinstituten?

Dan is er nog het probleem met de jeugdinstituten van Everberg en (vooral) Tongeren. We hebben een lijst gezien waarop vermeld staat dat er 18 personeelsleden overkomen voor Everberg, maar slechts 6 voor Tongeren. Met deze beperkte bezetting voor Tongeren kan de overdracht voor ons niet plaatsvinden op 1 januari 2015. Met andere woorden, als er geen degelijke oplossing komt, zal een staking onvermijdelijk zijn. Van een goede start gesproken...

Welke gevolgen?

We stellen vast dat vooral in Vlaanderen vanuit rechtse hoek er een drang is om het land te splitsen. Maar voor de gevolgen blijft men blind. België splitsen kost geld, veel geld. Geld dat men ofwel niet heeft, ofwel gaat stelen bij de bevolking.

Jan Van Wesemael

Jobpunt Vlaanderen

De Vlaamse regering trekt zich terug

De Vlaamse regering besliste om zich in het voorjaar van 2015 terug te trekken als aandeelhouder van Jobpunt Vlaanderen. Wat zijn de gevolgen?

De meeste Vlaamse openbare diensten, gemeenten, OCMW's, havenbedrijven en universiteiten zijn lid van deze coöperatie voor expertise op het gebied van personeelszaken van openbare besturen. Door de jaren heen presteerde Jobpunt Vlaanderen steeds zeer goed in de selectie van Vlaamse ambtenaren. Deze beslissing van de Vlaamse regering is dan ook onbegrijpelijk. Vlaanderen bezit 40% van de aandelen. De terugtrekking kan dan ook de doodsteek betekenen.

Gebrek aan ervaring

In de beleidsnota Bestuurszaken 2009-2014 werd de verdere professionalisering van de rekrutering en selectie van het personeel van de Vlaamse overheid opgenomen als bijzonder aandachtspunt. Hiervoor kwam in juni de omzendbrief 'Kwaliteitscriteria voor selecties en selectoren' tot stand, waardoor naast Jobpunt ook de Vlaamse departementen en agentschappen zelf selecties kunnen doen. De vakbonden kregen te horen dat dit zou gaan om kleine selecties op lage schaal. Niets is echter minder waar.

Elke entiteit zou moeten beschikken over een selectiespecialist die in opdracht selectiewerkzaamheden uitvoert. Die specialist moet dus ook de juiste opleiding

hebben gevolgd, en voldoende ervaring en competenties hebben opgebouwd. Binnen de Vlaamse overheid is er echter nog vrijwel niemand te vinden die daaraan voldoet. En dan nog, waar moet die persoon dergelijke ervaring opdoen?

De Vlaamse regering wil de taak van Jobpunt doorspelen naar het Agentschap voor Overheidspersoneel (AGO). Maar ook daar is de nodige competentie hoegenaamd niet te vinden. Minister van Bestuurszaken Homans vindt zagezegd dat hier een besparing gerealiseerd kan worden.

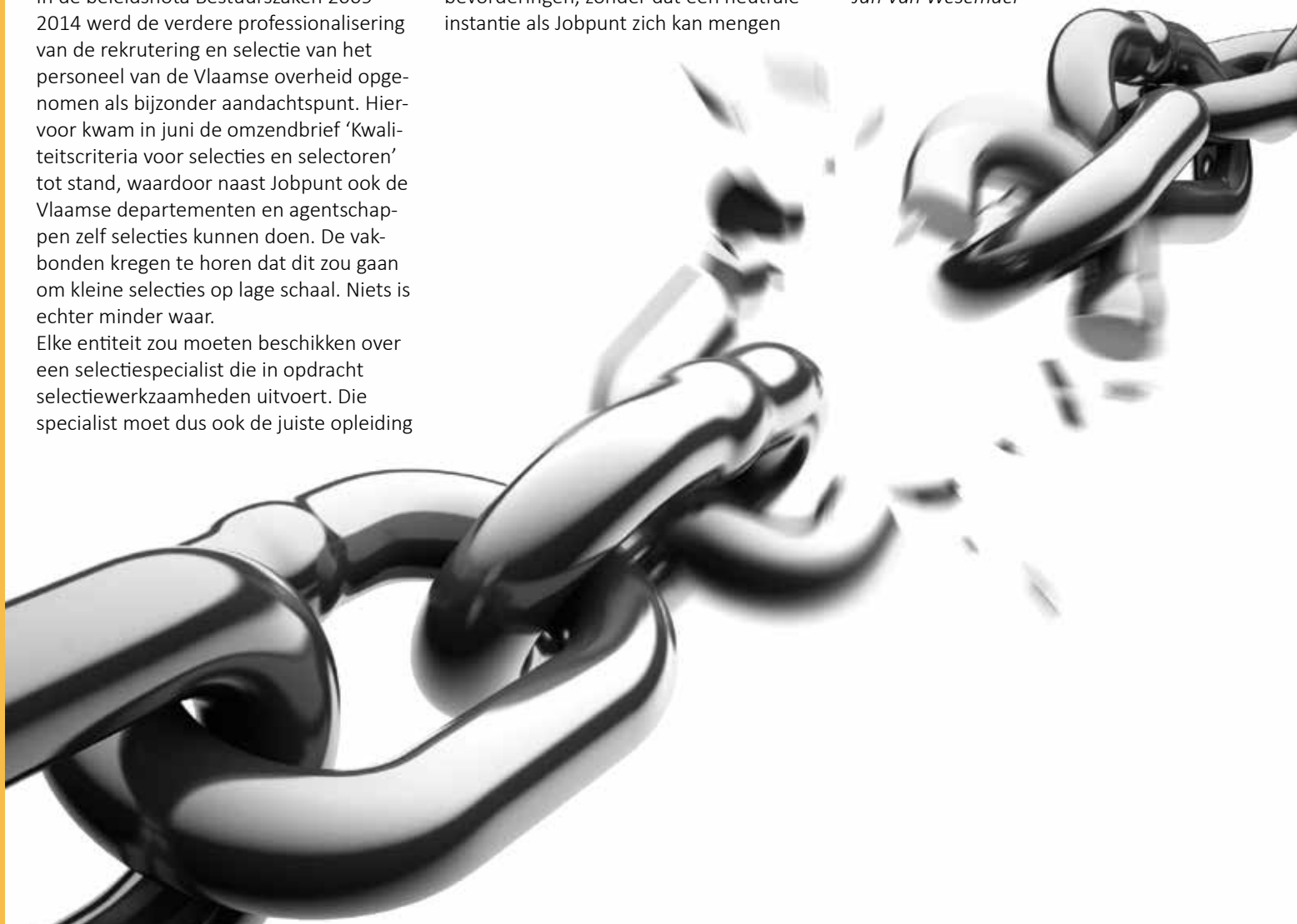
Politieke benoemingen?

De ware reden voor de bijkomende mogelijkheid om zelf te selecteren, is dat de Vlaamse regering de deur wijdopen wil zetten voor politieke benoemingen en bevorderingen, zonder dat een neutrale instantie als Jobpunt zich kan mengen

in de selectie. "Gelijke behandeling van kandidaten, motiveringsplicht, zorgvuldigheid en zuinigheid moeten hand in hand gaan met een moderne, kwaliteitsvolle en efficiënte aanpak", zo meldt de Vlaamse omzendbrief. De beslissing die de Vlaamse regering nu heeft genomen, brengt hier alvast niets van terecht.

In sectorcomité 18 van 3 november werd, zoals verwacht, het probleem geminimaliseerd en zelfs ontkend. Intern bij de Vlaamse overheid is er echter veel ongerustheid. Bij navraag bevestigden vrijwel alle leidend ambtenaren onze stelling dat het webplatform van Jobpunt een bijzonder goede tool is die de administratieve last verlaagt en dat ze inderdaad niet klaar zijn om de selecties in goede banen te leiden.

Jan Van Wesemael





Beleidsnota Binnenlands Bestuur Veel tekst, bitter weinig visie

In de editie van oktober plaatsten we onze eerste kanttekeningen bij het Vlaams regeerakkoord onder de titel 'De kracht van de verandering?'. Toen al bleek dat deze rechtse regering de openbare sector wil afbouwen. Ze neemt vooral de lokale besturen in het vizier. Intussen gaf minister van Binnenlands Bestuur Liesbeth Homans ook haar beleidsnota vrij. Die zou voor de nodige duiding moeten zorgen...

Helaas is niets minder waar. De nota herhaalt voor een groot stuk het Vlaams regeerakkoord, zonder verder in detail te treden. De rode draad is en blijft de afbouw van publieke lokale dienstverlening. Na een lange inleiding blijkt ook de beleidsvisie uit te draaien op een loutere herhaling van het regeerakkoord, zij het in andere bewoordingen. Details ontbreken nog steeds en we hebben er het raden naar wat de minister van plan is met de lokale en regionale besturen. We hebben een poging gedaan om de essentie uit de ruim 80 pagina's tekst te puren om zo toch de doelstellingen van deze regering probeer te ontwaren.

Erkenning van de lokale besturen

De nota vertrekt vanuit het basisprincipe dat de expertise, ervaringen en denksporen in de grotere steden expliciet aangewend kunnen worden in de 308 gemeen-

tebesturen. Blijkbaar moet Antwerpen dienen als voorbeeld van lokaal beleid. We hebben er zo onze vragen bij... Voorts blijkt dat de minister niet echt gelukkig is dat, ondanks de zesde staatshervorming, de federale overheid nog steeds over flink wat bevoegdheden beschikt, bijvoorbeeld voor politie en brandweer. Ook het feit dat Europa zo'n nauw toezicht houdt op de begrotingen van de lokale en regionale besturen, vindt de minister maar niets. Opmerkelijk, gezien haar eigen partij steeds als eerste staat te zwaaien met de stok van de Europese begrotingsregels en de nood aan een budgettaire evenwicht – zij het op federaal, Vlaams, regionaal of lokaal niveau.

Doelstellingen van de Vlaamse regering

Het Vlaams regeerakkoord maakt uitdrukkelijk de keuze om bijkomende bevoegdheden, taken, autonomie en verantwoordelijkheden over te hevelen naar de lokale besturen. De minister zal in dit kader een paritaire commissie oprichten die moet nagaan welke bevoegdheden niet meer nodig zijn. Zo wil ze voorkomen dat de Vlaamse overheid al te sturend zou optreden. Dit moet resulteren in meer lokale autonomie, minder centralisering én meer mogelijkheden voor lokale overheden om zelf hun beleid te bepalen. We vragen ons wel af wat de gevolgen zijn

voor het personeelsstatuut als er centrale regels ontbreken. Blijkbaar wil ze af van het rechtspositiebesluit van 7 december 2007, waarbij een uniforme regeling voor al het personeel werd uitgewerkt. Minister Liesbeth Homans gaat daarover een centrale werkgroep oprichten, voornamelijk bestaande uit de leden van de VVSG (Vereniging van Steden en Gemeenten). De vakbonden worden blijkbaar niet betrokken. Ten laatste op 31 maart 2015 zal hierover een eindrapport beschikbaar zijn. Bijkomend dient nog aangestipt te worden dat de werkzaamheden van deze commissie andermaal een kerntakendebat als leidraad zullen gebruiken.

Regiovorming

De nota doet ook een concreet voorstel van differentiatie: gemeenten van meer dan 100.000 inwoners, van 25.000 tot 100.000 inwoners en van minder dan 25.000 inwoners. In dat kader zal er ook ruimte zijn voor de fusie van gemeenten, waarvoor het Agentschap Binnenlands Bestuur een kaderdecreet moet uitwerken. De fusies moeten gestimuleerd worden via een systeem van boni. Complementair aan deze fusies wil de minister de dynamiek van regiovorming nog versterken. Zo moeten de provincies afslanken en op termijn verdwijnen. Provincies zullen in steden van meer dan 200.000 inwoners niet alleen geen persoonsgebon-

lokale en regionale besturen

den bevoegdheden meer uitoefenen, maar ook geen gebiedsgerichte initiatieven meer mogen nemen. Ook bovenlokale activiteiten zullen voor de provincies uit den boze zijn. Dit heeft betrekking op hun rol en aanwezigheid in intercommunales. Maar wie zal dan het vervangend kapitaal verzekeren? Blijkbaar wil de Vlaamse regering de bevoegdheden van de provincies gefaseerd overhevelen naar steden en gemeenten en/of de Vlaamse Gemeenschap. Een eerste fase zal bestaan in het in kaart brengen van de beleidsdomeinen, gevolgd door een tweede fase, waarin ze zal bepalen wie wat overneemt. Om dat allemaal mogelijk te maken, zal men het provinciefonds en de provinciale opcentiemen integreren in het Gemeentefonds. De effectieve overdracht dient afgerond te zijn tegen 1 januari 2017.

Bestuurlijk beleid

De minister zal in het kader van haar beleid het zogenaamde Belfortprincipe consequent en correct toepassen. Dit betekent dat elk initiatief getoetst zal worden aan de gevolgen voor de lokale besturen. Het gaat over de weerslag van de Vlaamse beslissingen op de organisatie, het personeel, de werking en het investeringsbeleid van de lokale besturen. Onder meer het administratief toezicht zal vereenvoudigd worden, terwijl het goedkeuringstoezicht opgedoekt wordt.

De rol van de provinciegouverneurs wordt hierdoor een belangrijk gegeven, zeker wanneer we bezwaren indienen over ongeoorloofde beslissingen wat het personeel betreft.

Minister Homans zal ook een correcte toepassing van de taalwetgeving in de facilitairtengemeenten strikter opvolgen. Daarom zal in de toekomst een ambtenaar van het Agentschap voor Binnenlands Bestuur alle vergaderingen bijwonen en bij overtreding van de wetgeving onmiddellijk verslag laten maken aan de gouverneur.

De provinciegouverneurs zullen hun coördinerende en bemiddelende rol proactief moeten invullen in een verder uit te bouwen 'Dienst van de Gouverneurs'.

Integratie van OCMW's in gemeenten

Ten laatste tegen de start van de volgende lokale bestuursperiode zal de integratie van OCMW's in de gemeentebesturen (behalve in de centrumsteden) een feit moeten zijn. In het voorjaar van 2015 zal de minister modellen voorstellen, waarbij het OCMW volledig geïntegreerd wordt in de gemeenten. De gemeenteraad zal dan het lokaal sociaal beleid bepalen.

Het personeel krijgt een stelsel van overgangsregelingen, rekening houdende met de rechten die het geniet op het ogenblik van de inwerkingtreding van de integratie. Ondanks een dubbel schrijven van de

ACOD aan de minister hierover, kregen we tot op heden nog geen antwoord.

Personeelsbeleid inzetten voor bestuurskracht

De steden en gemeenten zullen meer autonomie krijgen over hun interne personeelsorganisatie. Grote steden zullen meer vrijheidsgraden krijgen om de plaatselijke rechtspositieregeling van hun personeel meer vorm te geven. Dit betekent een uitholling van het rechtspositiebesluit van 7 december 2007. De ACOD vraagt hierover een gesprek met de minister.

Samen met haar collega voor Werk en Economie wil de minister regels uitwerken rond uitzendarbeid en loopbaanonderbreking. De impact daarvan blijft voorlopig koffiedik kijken.

Op het vlak van het sociaal overleg zal niet alleen de bestaande samenwerkingsovereenkomst tussen de Vlaamse regering, de vakbonden en de werkgevers behouden blijven, maar wil de minister bovendien de federale regering verzoeken de regelgeving op het syndicaal statuut aan te passen. Het is de bedoeling om de werkgevers (VVSG, VVP en ICURO) te erkennen als representatieve partner in het overleg.

Intergemeentelijke samenwerking

In overleg met de gemeenten zal het de-





Wolfgang Staudt

creet op de intergemeentelijke samenwerking geëvalueerd en aangepast worden. Daarom zal men het bestaande decreet integreren in een nieuw decreet Lokaal Bestuur.

In overleg met de gemeenten zullen er afspraken gemaakt worden omtrent efficiëntiewinsten en een coherenter beleid inzake het openbaar domein, waarbij een geïntegreerde visie op de nutssectoren (gas, elektriciteit, water, kabel en riolering) ontwikkeld zal worden.

De eerder aangehaalde regiovorming rond steden en gemeenten zal hierbij de basis vormen, vervolledigd door de inbreng van privékapitaal. Dit laatste zal de compensatie zijn voor de verdwijning van de provinciebesturen binnen de intercommunes.

Het decreet Lokaal Bestuur

De bestaande decreten (gemeente, OCMW, intergemeentelijke samenwerkingsverbanden) worden geïntegreerd in een nieuw decreet Lokaal Bestuur. De minister kondigt aan dat de integratie zal gebeuren met respect voor de bestaande organieke decreten, gekoppeld aan een inperking en vereenvoudiging van de regels. Over de personeelsorganisatie wordt tot op heden niet gesproken.

Financieel verantwoordelijke lokale besturen

De beleidsnota stelt dat de eerdere invoering van de beleids- en beheerscyclus (BBC) belangrijke voordelen biedt, maar dat het nog te vroeg is om een grondige evaluatie te maken, omdat een aantal gemeenten nog hun eerste BBC-jaarrekening moeten opmaken in de eerste helft van 2015. De nota pleit voor een verhoogde begrotingsdiscipline en verwijst daarvoor naar Europese eisen. De ACOD heeft hier een andere mening over. We liggen immers mee aan de basis van een ingediend verzoekschrift bij het Grondwettelijk Hof tegen het Groei- en Stabilisatiepact van Europa, dat lidstaten verplicht om te saneren op openbare dienstverlening. Het is immers niet de schuld van de bevolking, dat er financiële problemen zijn en dat de openbare dienstverlening wordt afgebouwd. De werkelijke veroorzakers van de crisis (de banken) ontkopen nog steeds hun verantwoordelijkheid. De invoering van de BBC is een middel om te bezuinigen en de openbare dienstverlening af te bouwen. Wat de BBC betreft, is het duidelijk dat de minister het toepassingsgebied nog wil verruimen naar de zelfstandige bedrijven, OCMW-verenigingen en zelfs politieke en brandweerzones. Personeelsafvloeiingen dreigen dus ook daar. Verder wil de minister alle sectorale subsidies integreren in het Gemeentefonds. Op zich is dat een goede zaak, ware het niet dat voorafgaand aan de integratie, een afroeping van de middelen zal gebeuren.

Dit zal gevolgen hebben voor het lokaal cultureel, jeugd- en sportbeleid. Ook daar dreigt dus personeel te verdwijnen. Het enige positieve gegeven in het kader van de financiering is dat het stijgingspercentage van het Gemeentefonds vastgelegd blijft op 3,5% en dat de Eliacompensatie behouden blijft.

De integratie van de subsidies voor de gesco's binnen de basisfinanciering van de gemeenten vinden we dan weer allesbehalve een goede oplossing, aangezien ook hier 5% van de middelen wordt afgeroomd.

Besluit

Een eerste lezing van de beleidsnota leert ons weinig nieuws. Het blijft een herhaling van punten die al in het Vlaams regeerakkoord waren aangestipt. Details blijven in grote mate afwezig. We hopen daar meer zicht op te krijgen wanneer de ACOD eindelijk in het sociaal overleg rond de lokale en regionale besturen betrokken zal worden.

Hoe dan ook bevestigt deze beleidsnota onze eerdere vrees dat de lokale en regionale besturen het zullen moeten doen met minder geld, minder personeel en minder dienstverlening aan de burger. ACOD LRB kan dit niet aanvaarden en zal niet nalaten de nodige actie te ondernemen om de plannen van de Vlaamse regering alsnog bij te sturen.

Betoging 6 november Het begin van een hete herfst

De nationale betoging van 6 november was een overweldigend succes. Met meer dan 120.000 vulden we de straten van Brussel en gaven we te kennen wat de werknemers vinden van de plannen van de regering-Michel I.

ACOD Onderwijs was met meer dan duizend militanten en andere leden bijzonder goed vertegenwoordigd. Hier vindt u alvast enkele foto's. U kunt er meer bekijken op onze website (www.acodonderwijs.be).

Het is duidelijk dat het onderwijspersoneel de maatregelen van de Vlaamse en van de federale regering niet lust. We zullen hen dat opnieuw duidelijk maken met onze provinciale acties en tijdens de nationale staking van 15 december.





Beleidsnota minister Crevits overtuigt niet

Vlak voor de herfstvakantie diende onze nieuwe minister van Onderwijs haar beleidsnota voor deze legislatuur in. Het document draagt de titel 'Vol vertrouwen en in dialoog bouwen aan onderwijs'.

U kunt de volledige nota van de minister raadplegen op onze website (www.acodonderwijs.be > links & publicaties > publicaties). We nemen hier alvast de samenvatting uit de nota zelf over. Aansluitend vindt u onze kritiek.

I. Samenvatting van de nota

"Onderwijs wil lerenden alle kansen geven om het beste uit zichzelf te halen. Kinderen, jongeren en volwassenen in onze samenleving hebben daarom recht op onderwijs van topkwaliteit. Zo kunnen ze doorstromen naar verdere onderwijstrajecten of naar de arbeidsmarkt en uitgroeien tot sterke persoonlijkheden. Kwaliteitsvol onderwijs realiseren we met vele én vaak excellente leraren, docenten, professoren én hun teams. Zij staan niet alleen, maar zijn gesteund door hun besturen en directies. Ook krijgen ze vaak deskundige ondersteuning van andere partners. Onderwijs is dan ook vooral teamwork. Onderwijsbeleid mag dat nooit uit het oog verliezen.

Deze beleidsnota is opgebouwd rond mensen, eerder dan rond structuren. Mensen maken onderwijs. Mensen groeien door onderwijs. In mijn beleid wil ik ervoor zorgen dat ze dat in de beste omstandigheden kunnen doen.

[...]

In de eerste strategische doelstelling staat de lerende centraal. Hierin brengen we alle beleidsmaatregelen samen die ertoe bijdragen dat onderwijs zijn kernopdracht kan vervullen: krachtige persoonlijkheden ontwikkelen door alle lerenden een zo optimaal mogelijke schoolloopbaan te laten doorlopen. Het onderwijs





moet daarbij maximale kansen geven aan iedereen en lerenden de ruimte geven om hun eigen talenten te ontdekken. We moeten terughoudend zijn in het toekennen van alsmaar nieuwe opdrachten aan het onderwijs. Hierbij bekijk ik ook kritisch de reeds toegekende opdrachten.

In de tweede strategische doelstelling vertrekken we vanuit de vraag met wie het onderwijs haar maatschappelijke opdracht kan realiseren. Wat betekent professionaliteit van onderwijs in de toekomst? In deze strategische doelstelling staat het onderwijzend personeel centraal, zowel de leraar van morgen (via een versterking van de lerarenopleiding), als de leraar van vandaag (via zuurstof en professionalisering).

De derde strategische doelstelling richt zich op de organisatie van het onderwijslandschap en de werking van de onderwijsinstellingen zelf. Ze geeft een antwoord op de vraag hoe onderwijs zich optimaal kan organiseren om zijn kernopdrachten waar te maken en welke rol de overheid hierin kan of mag spelen. Lerenden en schoolmakers moeten ook onderdak vinden in innovatieve inspirerende leeromgevingen. Daarom wil ik de strijd aanbinden met alle vormen van planlast en regeldrift die de leraar en de directeur beperken in hun ruimte en hun professionaliteit.

De vierde strategische doelstelling handelt over de problematiek van de verouderde schoolinfrastructuur en over hoe ik de groeiende schoolpopulatie een plaats wil bieden, onder andere met de opmaak van een Masterplan Scholenbouw. Vlaanderen moet niet alleen scholen voor de toekomst bouwen. Het moet ook scholen renoveren en uitrusten. Dat vraagt middelen, maar ook een vereenvoudiging van de regels en het maximaal aanwenden van de bestaande schoolinfrastructuur. Het multifunctioneel karakter van de (ver)nieuw(d)e scholen vormt een belangrijk aandachtspunt. De vijfde strategische doelstelling bekijkt welke partnerschappen onderwijsinstellingen ondersteunen en begeleiden om hun maatschappelijke opdracht kwaliteitsvol in te vullen. Alle onderwijsinstellingen zijn zelf verantwoordelijk om onderwijs van een goede kwaliteit aan te bieden. De overheid moet hen daar zo veel mogelijk in stimuleren door instrumenten ter beschikking te stellen om de interne kwaliteitszorg te verzekeren."

Tot slot is er nog aandacht voor de transversale beleidsaspecten: "Onderwijsbeleid start vanuit vertrouwen en gedeelde verantwoordelijkheid. Ik wil vertrouwen geven aan zij die school maken, op alle niveaus, en aan zij die schoolmakers ondersteunen. Onderwijsbeleid met kans op slagen is een beleid dat samen met alle onderwijspartners tot stand komt. Zij kunnen een bron van

inspiratie zijn, maar zijn vooral ook co-creators van een gedragen onderwijsbeleid."

II. Reactie van ACOD Onderwijs

Exit gelijkekansenbeleid?

Het valt op dat er nauwelijks sprake is van gelijke (onderwijs) kansen. Integendeel, het voorstel van basisfinanciering in het basisonderwijs is een ongeziene aanval op het gelijkekansenbeleid dat de vorige drie ministers van Onderwijs op de sporen hebben gezet. Nu krijgen scholen met kinderen die een kwetsbare achtergrond hebben meer middelen.

Dat dit systeem geëvalueerd wordt, is normaal. Conclusies trekken voor deze evaluatie afgerond is, dat is niet normaal. Zoals het ook niet normaal is om een systeem dat je mee ingevoerd hebt, al na zes jaar af te voeren. Onderwijs heeft nood aan stabiele en krachtige regelgeving en is niet gediend met een steeds wisselend beleid dat gestuurd wordt door de grillen van de politiek.



Samenhang zoek

Dit alles is bovendien een illustratie van onze tweede kritiek. Het tweede hoofdstuk van de nota biedt een tamelijk accurate analyse van de huidige toestand van ons onderwijs, maar de samenhang met alles wat volgt, is volledig zoek. Zowel de link met de visie, als met de doelstelling is niet duidelijk. Op welke manier gaat het voorgestelde beleid een oplossing bieden voor de problemen die geschetst worden? Zo wordt er bijvoorbeeld vastgesteld dat "onderwijs er onvoldoende in slaagt sociale mobiliteit te realiseren." In het verdere verloop van de beleidsnota worden echter nauwelijks of geen oplossingen voorgesteld.

Eenzijdige visie

Een derde fundamentele kritiek is de economische en utilitaire benadering van ons onderwijs. Het basisonderwijs heeft als doel voor te bereiden op het secundair onderwijs, het secundair onderwijs moet voorbereiden op het hoger onderwijs of de arbeidsmarkt. Maar dat het onderwijs voornamelijk aan persoonlijkheidsontwikkeling moet doen, zodat jongeren weerbaar en mondig zijn om hun plaats in de steeds complexere samenleving

in te nemen, blijft schromelijk onderbelicht.

Daarnaast storen we ons mateloos aan de nadruk op het maken van efficiëntiewinsten. Dit wekt op zijn minst de indruk dat er vandaag inefficiënt zou worden gewerkt en is in die zin beledigend voor het personeel. Wij zijn ervan overtuigd dat vandaag in elke school iedere euro twee keer wordt omgedraaid alvorens hij wordt uitgegeven. De slogan 'dat er meer moet kunnen met minder' ervaren wij als een kaakslag aan het personeel ('werk maar wat harder') en de besturen ('let maar wat beter op de centen') die dagelijks het beste van zichzelf geven.

Ruk naar rechts?

De nota is ook op veel andere plaatsen onduidelijk en vaag. Hierdoor is het moeilijk om zich een beeld te vormen van de ambities van deze minister. Zij mag dan eerder bij de arbeidersbeweging aanleunen, als de toon van de beleidsnota in beleid wordt omgezet, dan zal dat een rechts beleid zijn.

raf.deweerd@acod.be



Eindejaarstoelage 2014 Voor iedereen een hoger bedrag

Zoals ieder jaar ontvangen alle onderwijspersoneelsleden in de tweede helft van december een eindejaarstoelage. Dat gebeurt dit jaar op 22 december. Iedereen zal dit jaar sowieso een hogere eindejaarstoelage ontvangen. De vastbenoemden krijgen bovendien een compensatie, omdat ze ingeleverd hebben op hun vakantiegeld.

De eindejaarstoelage is samengesteld uit een forfaitair en een veranderlijk gedeelte. Dankzij cao X (leerplichtonderwijs) en cao IV (hoger onderwijs) wordt het forfaitair bedrag van de eindejaarstoelage dit jaar voor iedereen verhoogd met 232,86 euro en bedraagt het nu 595,02 euro. Het veranderlijk gedeelte bestaat uit 2,5% van het geïndexeerde jaarsalaris (referentie oktober 2014). Aan dit gedeelte verandert er niets.

Compensatie voor de vastbenoemden

Het raamakkoord dat de begroting van 2013 in evenwicht moest brengen, voorzorg voor de onderwijssector een besparing van 82 miljoen euro zonder dat de personeelsleden koopkrachtverlies zouden lijden. Dit werd mogelijk gemaakt door de berekeningsbasis van het vakantiegeld 2014 (begroting van 2013!) van de vastbenoemde personeelsleden te verminderen van 92% van het bruto salaris naar 70,26% (referentie maart 2014).

De vastbenoemde personeelsleden zullen evenwel het verschil tussen die 92% en 70,26% ontvangen bij de uitbetaling van de eindejaarstoelage van dit jaar. Dit verschil wordt vermenigvuldigd met 1,0368. Op het vakantiegeld wordt immers geen sociale bijdrage betaald, op de eindejaarstoelage wel. Deze bewerking moet dit verlies goedmaken.

Referteperiode

De referteperiode voor de berekening van de eindejaarstoelage van tijdelijke personeelsleden is het schooljaar 2013-2014.

Dat geldt eveneens voor de personeelsleden die op 1 januari 2014 geheel of gedeeltelijk vastbenoemd werden. Voor vastbenoemde personeelsleden loopt de referteperiode van 1 januari 2014 tot 30 september 2014.

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

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

Inhoudingen

Op de bruto-eindejaarstoelage van tijdelijke personeelsleden wordt 13,07% RSZ ingehouden. Voor de vastbenoemde personeelsleden wordt de bruto-eindejaarstoelage verminderd met een inhouding VGZ. Daarnaast wordt bij alle personeelsleden ook de bedrijfsvoorheffing voor exceptionele vergoedingen toegepast.

Enkele voorbeelden

Een leraar SO (salarisschaal 501 met 5 jaar geldelijke anciënniteit) was gedurende het schooljaar 2013-2014 tijdelijk aangesteld voor een opdracht van 16/20 van 3 september 2013 tot 6 januari 2014 en voor een opdracht van 20/20 van 7 januari 2014 tot 30 juni 2014. Aangezien de betrokkene tijdens de referteperiode niet constant hetzelfde volume heeft gepresteerd, wordt de eindejaarstoelage berekend aan de hand van deze twee verschillende opdrachten.

Het gedeelte dat betrekking heeft op de periode van 3 september 2013 tot 6 januari 2014 is gelijk aan $[595,02 + (2,5\% \times 25152,63 \times 1,6084)] \times 126/300 \times 16/20 = 539,75$ euro.

Het gedeelte dat betrekking heeft op de periode van 7 januari 2014 tot 30 juni 2014 is gelijk aan $[595,02 + (2,5\% \times 25152,63 \times 1,6084)] \times 174/300 \times 20/20 = 931,72$.

De totale bruto-eindejaarstoelage bedraagt dus 1471,47 euro. Van dit bedrag worden de RSZ-bijdrage (13,07% of 192,32 euro) en de bedrijfsvoorheffing afgehouden.

Een vastbenoemde kleuteronderwijzer (salarisschaal 141 met 8 jaar geldelijke anciënniteit) is gedurende enkele jaren al titularis van een volledige betrekking. De eindejaarstoelage is gelijk aan $[595,02 + (2,5\% \times 20909,65 \times 1,6084)] \times 9/9 = 1435,80$ euro.

Bij dit bedrag wordt nog het berekende verschil tussen 92% en 70,26% van het vakantiegeld 2014 toegevoegd (609,29 euro). Dit bedrag wordt nog vermenigvuldigd met 1,0368 ($609,29 \times 1,0368 = 631,71$ euro). Dit resulteert in een bruto-eindejaarstoelage van $1435,80 + 631,71 = 2067,51$ euro.

De netto-eindejaarstoelage wordt verkregen door dit bedrag te verminderen met de verschuldigde VGZ-afhouding en de bedrijfsvoorheffing.

En de gepensioneerden?

Gepensioneerden hebben geen recht op een eindejaarstoelage. Alleen wie recent gepensioneerd is en prestaties geleverd heeft in de referteperiode, krijgt een eindejaarstoelage.

Gepensioneerden die in 2014 nog vakantiegeld hebben ontvangen en dus ook getroffen zijn door de besparingsmaatregel van het raamakkoord (92% → 70,26%), krijgen een compensatie zoals de vastbenoemden.

georges.achten@acod.be

VRT

Botsende visies over de toekomst van de openbare omroep

De Vlaamse regering legt de VRT in 2015 een besparing op van 18 miljoen euro door een vermindering van de dotatie. Dit bedrag moet verder oplopen tot 37 miljoen euro in 2019. Binnen de culturele sector is dit procentueel gezien de zwaarste ingreep. Waar is het de regering echt om te doen? En hoe kunnen we dat (on) tij keren?

Het is het deze regering niet zozeer te doen om dat geld, maar wel om een afbraak van de openbare omroep ten voordele van private mediabedrijven – zowel de commerciële omroepen als de websites van de kranten. Minder VRT is meer winst voor de privé. Dat is de theorie. Enig bewijs voor die stelling is echter niet voorhanden. Bovendien moet de VRT meer investeren in het digitale en mobiele aanbod. Eens de openbare dienst alle ontwikkelingskosten voor die nieuwe businessmodellen op zich heeft genomen, kan de privésector er de vruchten van plukken. In de discussie tussen directie en vakbonden bij de VRT komen telkens uiteenlopende visies tot uiting. Ondanks een aantal initiatieven onder de radar, gaat de directie ermee akkoord om mee te stappen in de besparingslogica. De vakbonden blijven zich principieel verzetten tegen de afbouw en nemen enthousiast deel aan de acties van de vakbonden en van 'Hart Boven Hard'.

Personeelsvermindering of arbeidsduurvermindering?

Minder inkomsten betekent minder productie. De oplossing van de directie is 130 collega's te laten afvloeien. ACOD VRT ziet liever een herverdeling van de beschikbare arbeid. Dat kan door voor de oudere

werknemers de arbeidsweek te verkorten (zonder loonverlies uiteraard). Als men met 100 mensen 80% werkt, zijn dat ook 20 voltijdse equivalenten minder. Niemand verliest dan zijn inkomen of zijn job. Er wordt op de VRT ook veel op zondagen gewerkt. Als men de mensen de keuze laat voor één dag zondagswerk twee dagen recuperatie te nemen, in plaats van één dag en de rest in zondagsuren uit te betalen, kan dat ook heel wat jobs redden.

Minder openbaar aanbod of maximaal beschermen en verbeteren van de openbare opdracht?

De voorstellen van de directie raken steeds aan de openbare opdracht: minder kleine sporten, afschaffen van de cultuurwebsite cobra.be, minder muziekgenres op Radio 1 en minder concertcaptaties voor Klara, MNM en Stubru (waarmee de VRT alles wat leeft op de muziekscène in de huiskamers brengt en de band met muziekmakers, organisatoren en publiek versterkt). ACOD VRT vindt deze keuze onbegrijpelijk.

Luxe voor de managers of zuinig omspringen met gemeenschapsgeld?

Het management van de VRT bedient zichzelf goed: bonussen, bedrijfswagens met tankkaarten, vaste kostenvergoedingen en dies meer. Daarnaast maken ze nog eens veelvuldig gebruik van externe consultants, die in de meeste gevallen veel geld kosten en weinig nuttigs aanbrengen. Onze kritiek daarop wordt weggewimpeld met de uitspraak dat de VRT marktconform moet werken. Dit bekend blijkbaar "warme pluche voor de managers en een koude douche voor de medewerkers". De directie is van plan in het voorjaar

van 2015 hun bonussen voor 2014 uit te betalen (kostprijs: 1 miljoen euro), terwijl de jaarlijkse opslag van de contractuele medewerkers wordt verschoven van 1 mei naar 1 december. Marktconform dus.

Correcte relatie met de private productiehuisen of afbouw van de eigen creativiteit?

In de beheersovereenkomst staat dat de VRT 25% van de tv-programma's laat maken door externe productiehuisen. Dat is inmiddels opgelopen tot meer dan 35%. Op het voorstel van de vakbonden om dat te corrigeren en zo de afbouw van eigen talent tegen te gaan, wordt slechts gedeeltelijk ingegaan.

Bakstenen of mensen?

De VRT plant een nieuw gebouw, waarvoor reserves opgebouwd worden via een versnelde afschrijving van het huidige gebouw. De vakbonden hebben voorgesteld om, met het oog op de opgelegde besparingen, deze nieuwbouw wat uit te stellen, maar kreeg ook hierop geen positief antwoord. Op onze vraag waarom de directie meer geïnteresseerd is in bakstenen dan in mensen, luidde het antwoord: "Wat bedoelen jullie?"

ACOD VRT hoopt dat bij het verschijnen van dit artikel er al wat schot in de zaak is gekomen. Intussen zijn we volop bezig met de voorbereiding van de stakingen van 8 en 15 december. Dit is te volgen op je scherm, radio, pc of mobiel. Volg ACOD VRT ook op Facebook.

Luk Vandenhoeck

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

België - Belgique

P.B. - P.P.

9099 Gent X

BC 10105

Antwerpen

Senioren naar Aquatopia en Elixir d'Anvers

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

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

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

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

Oost-Vlaanderen

Decoratiefeest verdienstelijke leden en militanten

Op zaterdag 29 november 2014 viert ACOD Oost-Vlaanderen zijn verdienstelijke leden en militanten. Dit decoratiefeest vindt plaats in het auditorium De Schelde van de provincie Oost-Vlaanderen, Woodrow Wilsonplein 2 in 9000 Gent. Leden die minstens 10 jaar een militantenrol hebben vervuld, krijgen het bronzen ereteken. Het zilveren ereteken is voor

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

Vlaams-Brabant

Algemene leden- en militantenvergadering

ACOD Vlaams-Brabant organiseert op 2 december 2014 een algemene leden- en militantenvergadering over het besparingsplan van de Vlaamse en federale regeringen. Het actieplan voor de provinciale stakingsdag op 8 december 2014 wordt eveneens toegelicht. Afspraak vanaf 19 uur in het ACOD-gebouw, Maria Theresiastraat 121 in 3000 Leuven.

West-Vlaanderen

ABVV-informatie-avonden

Heb je vragen of wil je meer informatie over het regeerakkoord en zijn gevolgen? Kom dan naar één van de infoavonden die het ABVV in West-Vlaanderen organiseert:

- Torhout (19 november, 19 uur, CC De Brouckere, Aartrijkestraat 6).
- Menen (20 november, 19 uur, O.C. De Steiger, Waalvest 1).
- Brugge (20 november, 19 uur, Bond Moyson, Pathoekeweg 34).
- Roeselare (24 november, 19 uur, ACOD, Sint Amandsstraat 112).
- Oostende (24 november, 19 uur, De Noordstar, J. Pourquaetstraat 27).

- Zeebrugge (24 november, 19 uur, ABVV, Heiststraat 3).
 - Diksmuide (26 november, 19 uur, CC Kruispunt, M. Doolaeghestraat 2b).
- Inschrijven kan bij het provinciaal secretariaat op prov.sec@abvv-wvl.be of via 056 268 279. Deze keer gaat het niet over 'de kip of het ei', maar wel over 'de kip én het ei'!*

Limburg

Nieuwjaarsreceptie senioren

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

De nieuwjaarsreceptie vindt plaats op dinsdag 20 januari 2015 om 13 uur in zaal Kermeta, Diestersteenweg 204, 3500 Hasselt (deelgemeente Kermt).

Gastsprekers zijn Willy Claes (minister van Staat), Chris Reniers (ACOD-voorzitter) en Guido Rasschaert (algemeen secretaris ACOD). De uitnodiging wordt dit jaar per e-mail verzonden. Senioren die geen e-mailadres hebben, ontvangen met de post een uitnodiging.

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