

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

maart 2010 - 66.03

Tribune



**Equal
Pay Day**

**iedereen wordt er
beter van als de
loonkloof verdwijnt**



Inhoud

Inhoud en colofon	2
Wedstrijd	2
Algemeen	3
Spoor	12
Tram Bus Metro	16
De Post	17
Gazelco	19
Telecom	20
Federale Overheidsdiensten	23
Vlaamse Overheidsdiensten	28
Lokale en regionale besturen	32
Onderwijs	33
Cultuur	38
Agenda	39

colofon

Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

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

Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be



Redactie:

Rita Coeck, Hugo Deckers, Jef De Doncker, Richard De Winter, Jos Digneffe, Mil Luyten, Laurette Muylaert, Guido Rasschaert, André Vandekerckhove, Jan Van Wijngaerden

Eindredactie:

Robin Productions, Aalst

Vormgeving:

Robin Productions, Els De Waele

Drukkerij:

Roto Smeets, Brussel

Wedstrijd

Dokter, ik ben op

Winnaars Wat als de markt faalt?

Alfons Bosman (Dendermonde), Yves Maertens (Ichtegem), Jos Libotton (Kessel-Lo), Marck Lens (Glabbeek) en Jacques Bintein (Zonnebeke) zijn de winnaars van het boek 'Wat als de markt faalt'. Zij wisten dat de actie 'Samen Sterker' gericht is op een gezamenlijke energieaankoop, dat ACOD Spoor op 30 mei 'Hasselt op stelten' organiseert en dat de ACOD eiste dat de bussen voor leerlingenvervoer aan een strenge controle werden onderworpen.

**Nieuwe prijs:
Dokter, ik ben op**

Veel patiënten zijn nu 'gewoon' moe, of in het jargon 'overbelast'. Gevolg: stress, overspanning, burn-out, depressie. Maar er is ook veel RSI, dus beschadiging van pezen of gewrichten door fysieke overbelasting. Dokters Staf Henderickx en Hans Krammisch onderzoeken deze stressziektes, leggen een vinger op de wonde en zoeken naar oplossingen.

Vragen

- Wat is de uiterste datum om een studietoelage aan te vragen?
- Hoeveel bedraagt de loonkloof tussen mannen en vrouwen uitgedrukt in maanden? Dus hoeveel maanden moeten vrouwen nu langer werken dan mannen om hetzelfde jaarloon te verdienen?
- Het belastbaar voordeel van dienst- of bedrijfsvoertuigen wordt vanaf dit jaar niet langer bepaald aan de hand van de fiscale pk's. Welke waarde wordt nu voor die berekening gebruikt?

Antwoorden mailen naar

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

Als je het mij vraagt Besparingen met verregerende gevolgen

Om de Vlaams begroting in evenwicht te houden, verplicht Vlaams minister-president Kris Peeters de Vlaamse overheidsdiensten om flink te besparen. Maar de toepassing daarvan kan onvoorziene gevolgen hebben. Wat is het probleem?

Karel Stessens: "Kris Peeters vraagt aan de Vlaamse openbare sector om 2,5 procent te besparen op personeelskosten, 5 procent op werkmiddelen, 20 procent op communicatie en 20 procent op outsourcing. Dat zou tot 600 miljoen euro per jaar moeten opbrengen. Probleem is echter dat niet alle openbare diensten in dezelfde mate zullen bijdragen. De ijkpunten waarop die percentages worden vastgesteld, verschillen van dienst tot dienst en dus is de verdeling oneerlijk. Sommige diensten zullen globaal meer besparen en dus zwaarder getroffen worden dan andere. Niet alleen hun personeel zal dat voelen, maar ook de bevolking die van die openbare diensten gebruikmaakt. Ik stel dus voor dat de Vlaamse regering onze opmerkingen ernstig neemt, anders zouden er wel eens spanningen kunnen ontstaan op het terrein."

Een personeelsgroep die al langer getroffen is door dalende budgetten is het meester-, vak- en dienstpersoneel van de scholen. Zij staan zelfs zodanig onder druk dat ze dreigen te verdwijnen.

Karel Stessens: "Hun situatie is schrijnend. Het MVD-personeel van het GO!-onderwijs staat in voor de keukens, de schoonmaak, het algemeen onderhoud, het eigen busvervoer voor de leerlingen, enz. Oorspronkelijk was dit personeel vast benoemd, maar daar kwam in 1984 via een KB een einde aan. Bovendien halveerde datzelfde KB het voorziene personeelsbudget voor het MVD-personeel. Aangezien de scholen minder geld ter beschikking hadden, begon met de jaren het MVD-personeel geleidelijk af te nemen en nam tegelijk de contractuele tewerkstelling toe. Enkele jaren later werd trouwens beslist het personeelsbudget voor het MVD-personeel gewoon toe te voegen aan de algemene werkmiddelen van de scholen. Daardoor beslisten scholen vaak die middelen aan andere zaken uit te geven dan aan het MVD-personeel."

De verdere daling van de budgetten die voor onderwijs werden uitgetrokken, verergerden die situatie wellicht nog?

Karel Stessens: "Inderdaad, de daling van de werkingmiddelen van de scholen voerden de druk op het MVD-personeel nog verder op. Scholen begonnen naar andere oplossingen te zoeken, bijvoorbeeld uitbesteding van die diensten aan de privé. Het komt voor hen goedkoper uit en bovendien voorkomen ze zo dat ze last krijgen met het personeel – dat toch het hunne niet is. Het MVD-personeel dat er nog is, kunnen



Karel Stessens - Voorzitter ACOD

ze bovendien onder druk zetten omdat er steeds de dreiging van verdere uitbesteding is. We hebben trouwens gemerkt dat het personeel van die private bedrijven veel minder betrokken is bij het onderwijs en de leerlingen. De ACOD vindt zo'n privatisering en onmenselijking van het onderwijs onaanvaardbaar en we steunen dan ook de gerechtvaardigde strijd daartegen van onze sector Overheidsdiensten."

Een vraag die bij tijd en stond opduikt, is de toestand van de intersectorale cao. Is die op leven na dood?

Karel Stessens: "Zoals je al gemerkt hebt de voorbije jaren, is het blijkbaar onmogelijk om een cao voor de openbare sector op tijd af te sluiten. Eerlijk gezegd durf ik me nauwelijks nog laten zien bij mijn leden en militanten. De vertraging is nochtans niet de schuld van de vakbonden en deze keer ligt het ook niet aan de federale regering. Het zijn ditmaal de deelregeringen die geen intersectorale cao willen op het hoogste niveau en een totaal gebrek aan respect tonen voor hun statutair en contractueel personeel. Hoe dan ook, we blijven op hun deur kloppen tot er een akkoord is."

Bij het ter perse gaan vernam de ACOD het nieuws over de treinramp in Buizingen. We betuigen bij deze ons medeleven aan de slachtoffers en de getroffen families.



Interview Koen Byttebier

“Een openbare bank zorgt voor meer zekerheid”

Eind 2008 ging de Belgische regering de facto over tot de verkoop van Fortis aan het Franse BNP Paribas, waardoor die voormalige openbare bank in buitenlandse handen terecht kwam. Daarmee gaf ze één van de zogenaamde ‘kroonjuwelen’ uit handen. Verbazingwekkend in de ogen van Koen Byttebier, professor economisch recht aan de VUB.

Waarom deed u dat de wenkbrauwen fronsen?

Koen Byttebier: “Ik vond de wijze waarop de Belgische openbare kredietinstellingen zijn verdwenen vanuit academisch standpunt minstens een

bevreemdende beslissing. De ASLK die in de loop van de jaren '90 is opgegaan in Fortis, was in oorsprong immers een openbare kredietinstelling, zoals die door de Belgische overheid rond de tweede helft van de 19de eeuw werden opgericht. Enkele daarvan – en ik denk vooral aan de ASLK en het Gemeentekrediet – waren zeer bloeiende openbare kredietinstellingen die gedurende meer dan een eeuw heel goede diensten leverden.”

Waarom ontstonden die openbare kredietinstellingen?

Koen Byttebier: “De Belgische regering

richtte ze in de tweede helft van de 19de eeuw op omdat de private markt niet volledig tegemoetkwam aan de noden van alle mensen. In België was er ten tijde van de onafhankelijkheid als grootbank vooral de Generale Maatschappij, die in de loop van de verdere 19de eeuw uitgroeide tot een zogenaamde gemengde bank. Die participeerde tegelijkertijd in de aandelen van vennootschappen én was een spaarbank. In die tijd spraken ze echter vooral kapitaalkrachtige mensen aan, waardoor jan-met-de-pet met z'n spaargeld in de kou bleef staan. Via de openbare kredietinstellingen kon de overheid een groot ‘unserved audience’ van kleine spaarders de kans

geven hun geld te laten renderen en om geld te lenen. Ze deed dat uit sociale bekommernis. De Algemene Spaar- en Lijfrentekas verwijst duidelijk naar het algemene karakter van de instelling en de toegankelijkheid voor iedereen. Het Gemeentekrediet was dan weer gericht op kredietverstrekking aan de lokale overheden, met name gemeenten en provincies. De aandeelhouders van het Gemeentekrediet waren trouwens niet de nationale, maar wel de lokale overheden."

Welke openbare kredietinstellingen waren er nog?

Koen Byttebier: "Er waren ook nog de Nationale Maatschappij voor Krediet aan de Nijverheid – ook wel bekend als het blauwe fabriekje – dat zich richtte op de industrie en het Nationaal Instituut voor het Landbouwkrediet, specifiek voor de landbouwsector. Verder was er nog de Nationale Kas voor het Beroepskrediet en het Centraal Bureau voor het Hypothecair Krediet. Die laatste was aanvankelijk opgericht als herfinancier van hypothecaire krediet maar ging gaandeweg in toenemende mate zelf hypotheekkredieten verstrekken voor het kopen en bouwen van huizen. Hun marktaandeel varieerde, maar de twee grote succesverhalen waren ASLK en het Gemeentekrediet."

Bleven ze al die tijd pure spaarbanken?

Koen Byttebier: "Neen, in de loop van de 20^{ste} eeuw begonnen ze aan productdiversificatie te doen. Vanaf de jaren '50 gingen ze commerciële werken en leken ze meer op private spaarbanken. Het Gemeentekrediet stond bijvoorbeeld bekend om haar kasbons. Toch bleven ze over het algemeen conservatiever en waren spaarformules hun corebusiness. Ze boden de gewone man in de straat de kans om zijn spaargeld te laten renderen, zonder grote risico's. Spaarders werden ook minder verleid om grote winsten te boeken en risico's te nemen. Men was al tevreden met de normale intrest die men kreeg. Beleggingsproducten waren duidelijk ondergeschikt. De vraag is of daarmee niet beter tegemoet gekomen werd aan de behoeften van de modale kleine spaarder, wanneer je vaststelt dat niet iedereen voldoende tijd, kennis en expertise heeft om al die gespecialiseerde

producten die banken nu aanbieden, te begrijpen. Daardoor hebben vele kleine spaarders zich vrij blindelings laten leiden door hun bankagent of -directeur. En welke belangen stelde die dan voorop? Die van de spaarders of die van zichzelf en de bank? De gevolgen van deze evolutie kennen we ondertussen."

Lange tijd werkten de openbare kredietinstellingen rustig voort, maar daar kwam zo'n 20 jaar geleden een einde aan.

Koen Byttebier: "Onder druk van de vrijmaking van de Europese markten en de toepassing van de tweede Europese bankenrichtlijn op het einde van de jaren '80, beraadde de Belgische wetgever zich in 1991 over de toekomst van de openbare kredietinstellingen. Dat resulteerde in de Wet van 1991, die alle openbare kredietinstellingen wilde hergroeperen in twee clusters, met telkens een holding aan het hoofd. Vervolgens zou men onderzoeken of het wenselijk was om privaat kapitaal in te brengen. Hierbij maakte de wetgever toen een duidelijke keuze: niet privatiseren maar de bestaande openbare kredietinstellingen terug samenbrengen, met de bedoeling synergiën te ontwikkelen."

Er werd dus aanvankelijk beslist om de openbare kredietinstellingen openbaar te houden. Waarom dan toch een privatisering in de jaren '90?

Koen Byttebier: "Dat is uiteraard het verbazingwekkende. De uitvoering van de Wet van 1991 ging in de praktijk in tegen de beslissing die genomen was. De reden daarvoor is wellicht niet ver te zoeken. De Belgische regeringen in de jaren '90 waren druk bezig met het halen van de Europese Maastrichtnorm, waardoor ze hun begrotingstekort en overheidsschuld drastisch moesten inperken. De verkoop van haar overheidsparticipaties in de openbare kredietinstellingen – en dan zeker de ASLK – bracht heel wat geld in het laatje. Ook de andere openbare kredietinstellingen gingen over in handen van de privé en bovendien veel sneller dan verwacht. Op nauwelijks enkele jaren tijd was hun openbaar karakter volledig verdwenen. Achteraf kan men zich natuurlijk afvragen wat de gevolgen waren van die keuze, zeker in het licht van de huidige economische en financiële crisis."

Was het beter geweest de overheidsparticipaties te behouden, zoals die bijvoorbeeld nog bestaat bij de Duitse Landesbanken?

Koen Byttebier: "De participatie van een overheid en het openbaar karakter van een kredietinstelling zorgt natuurlijk wel voor extra soliditeit. En wellicht ook voor andere keuzes en bekommernissen dan wanneer ze in private handen is. Ook in Frankrijk zien we dat de overheid – deels uit bekommernis voor haar bevolking – aandeelhouder blijft in veel strategische sectoren, zoals de energiemarkt. In België zijn andere keuzes gemaakt en zij veel overheidsparticipaties afgebouwd. De vraag is dan ook of de verkoop van dergelijke strategische overheidsparticipaties om boekhoudkundige redenen een goede motivatie is."

De financiële wereld in de jaren '80 en '90 maakte ook grote evoluties door wat betreft de visie op banken.

Koen Byttebier: "Dat klopt. De toenmalige Europese Gemeenschap streefde naar een enorme schaalvergroting onder invloed van de beleidsdoelstelling een interne Europese markt te creëren, wat verder nog versterkt werd door de almaar toenemende globalisering. Europa stimuleerde via haar bankrichtlijnen op het einde van de jaren '80 de vele bankfusies en overnames, die we in de jaren '90 hebben zien gebeuren. Alle Belgische banken, zowel private als openbare, hebben daaraan deelgenomen. Ze wilden de concurrentie met hun Europese collega's aangaan. Dat leidde ook tot een nieuw soort bankier, waarbij de banken tevens bemiddelaars werden in financiële producten. Dit soort van rechtstreekse bemiddeling was tot en met de jaren '80 het exclusieve domein van de wisselagenten die bemiddelaars waren in die markt."

Op het einde van de jaren '80 komt daarin verandering?

Koen Byttebier: "De financiële markt van aandelen en beleggingen wordt helemaal opengetrokken voor de banken, waardoor die ook voor hun gewone klanten – de spaarders – de weg openen naar die nieuwe producten. Voordien waren de gewone spaarders ook niet zo snel geneigd om zich met allerlei financiële producten bezig te houden.

Ze moesten dan immers al de stap zetten naar een wisselagent. Bovendien beschikten veel mensen ook niet over de kennis en het kapitaal om zich daaraan te wagen. Maar plots begon ook hun vertrouwde bankier die producten heel toegankelijk aan te bieden. Dan is de keuze natuurlijk veel sneller gemaakt. Het wegvallen van de schotten tussen de financiële instellingen heeft dat zeker in de hand gewerkt."

Moeten we dan terug naar een situatie met duidelijke schotten tussen de financiële instellingen?

Koen Byttebier: "De vraag is inderdaad of de meeste klanten beter zijn geworden van het verdwijnen van die schotten. Sommigen hebben er veel geld mee verdiend, maar ze zijn de voorbije twee jaar ook veel winsten kwijtgespeeld. Structureel is er nog steeds blijvende onrust op de financiële markten."

Was er te weinig controle op die financiële transacties?

Koen Byttebier: "Eerlijk gezegd denk ik dat de Belgische wetgever in de jaren '90 wat dat betreft zeker zijn werk heeft gedaan. Er kwam veel wetgeving bij om te reguleren en om wanpraktijken te voorkomen. De praktische toepassing ervan – de controle dus – had wellicht beter of anders gekund. Er werd immers te veel gecontroleerd op de financiële instellingen en te weinig op de transacties zelf. Dit wil zeggen dat een financiële instelling vooral werd beoordeeld op de balans, en hoe goed of gezond die is, maar te weinig op de achterliggende transacties. Er was onvoldoende doorlichting van de manier waarop financiële instellingen aan hun goede cijfers kwamen en wat de aard was van de beleggingen die de banken deden en welke risico's ze daarbij namen. Een goede balans kan zo het gevolg zijn van een opeenvolging van grote risico's die goed uitdraaiden, maar evengoed faliekant hadden kunnen aflopen."

Ligt er ook geen verklaring in het feit dat niemand nog wist waarin ze investeerden – de banken inbegrepen?

Koen Byttebier: "Aangezien België een klein land is, heeft de globalisering er een grote invloed op. Beleggingen blijven niet beperkt tot het eigen land, maar waaieren uit over heel de wereld. Uiteindelijk wordt het zo erg moeilijk om te achterhalen waar, hoe en waarin jouw geld uiteindelijk belegd is. Dan is de controle zoek. Niemand stelde zich veel vragen bij beleggingen in de VS, maar niemand had er zicht op welke



"De vraag is of de verkoop van strategische overheidsparticipaties om boekhoudkundige redenen een goede motivatie is."

risico's daar genomen werden. Hoe meer schakels in de beleggingsketen en hoe groter de afstand tussen de uiteindelijke belegging en de belegger, hoe moeilijker de controle wordt."

De crisis is een feit. Hoe kunnen we eruit geraken?

Koen Byttebier: "België zal dat zeker niet op z'n eentje kunnen. We hebben een kleine transitoeconomie met nog weinig eigen productie. De crisis vraagt om een mondiale aanpak. We zien immers een grote verschuiving van de productie naar nieuwe economieën met lage productiekosten, maar ook met een stuk minder sociale bescherming. Ergens moet men in het debat het economische en sociale beleid aan elkaar koppelen. De

meeste verdragen die op Europees en globaal vlak gesloten worden zijn economisch van aard, met weinig aandacht voor sociale aspecten. Zolang men sociale aspecten onvoldoende opneemt in economische verdragen, krijgen ondernemingen de kans om te produceren waar het hen het minst kost en meest opbrengt. Winstmaximalisatie is immers nog steeds het uitgangspunt van de meeste ondernemingen in een kapitalistisch economisch systeem. Regelgevers van alle niveaus moeten proberen werk te maken van een minimum aan sociale bescherming. Dat zou voor een grote correctie kunnen zorgen in de globale economie. Helaas had de Europese Unie nooit het sociale aspect als uitgangspunt. De verdragen die gesloten werden, zijn in hoofdzaak economische verdragen. Pas nu worden sociale aspecten binnen gesluisd, en dan nog via niet evidente rechtsgronden in de verdragen."

Kunnen de politiek of de vakbonden veel invloed uitoefenen op de economische crisis?

Koen Byttebier: "De tragedie bij Opel toont de beperkingen van de Belgische politiek aan. Ze heeft geprobeerd het drama te verhelpen, maar uiteindelijk zijn het de raden van bestuur van grote multinationals die het beleid bepalen en de beslissingen nemen. Vakbonden hebben ook een rol te spelen in het oplossen van de economische crisis, maar ze moeten dan wel opletten met nationale reflexen. Ze moeten globaal denken en op mondiaal vlak syndicaal optreden, in samenwerking met werknemers in de nieuwe economieën. Het is daarbij belangrijk en nuttig dat ons sociaal model in dergelijke landen gepropageerd wordt. Het afschaffen van een sociale sokkel lijkt misschien de gemakkelijkste oplossing, maar het is de minst wenselijke. We hebben nood aan een sterke gemeenschappelijke basis. Misschien kan dat op lange termijn de macht van

Richtlijn Diensten Algemeen Belang Gevolgen voor het Brussels gewest



De voorbije jaren berichtte Tribune uitgebreid over de Europese dienstenrichtlijn - ook wel bekend als de beruchte Bolkesteinrichtlijn - die de Europese markt wil vrijmaken voor het verkeer van diensten. De ACOD volgde die richtlijn steeds met argusogen wegens het grote gevaar op overlevering van openbare diensten aan de vrije markt. Waar nodig lieten we dan ook luid protest horen en verzetten we ons tegen de ongebreidelde vrijmaking.

Ondertussen is er een aangepaste (en op sommige punten afgezwakte) versie van die oorspronkelijke richtlijn. Tegen eind 2009 moesten alle bestuursniveaus (gemeenschappen, gewesten, gemeenten, ...) de regelgeving en hun hele structuur bekijken en nagaan of die al dan niet binnen de toepassingssfeer van de richtlijn vallen en waar nodig de richtlijn toepassen. Dat proces is nog gaande.

Ook de Brusselse regering beslist op 26 maart 2009 om haar diensten te laten scannen door een cel Dienstenrichtlijn. Deze cel bepaalde welke Brusselse diensten binnen de toepassingssfeer van de richtlijn vallen en of hun regelgeving

overeenkomt met de principes die in de Europese bepaling zijn vastgelegd. De tabel hierbij geeft een overzicht. Volledig OUT bevat de besturen die buiten de toepassingssfeer van de richtlijn vallen en IN de besturen binnen de toepassingssfeer.

Volledig OUT

Secretariaat-generaal; Adjunct Secretariaat-generaal; Besturen van Financiën en Begroting; Brussel Internationaal – Toerisme & Congres; Dienst voor Brandbestrijding en dringende Medische Hulp; Brussels Waarborgfonds; MIVB; Brussels Agentschap voor de Onderneming; Centrum voor Informatica voor het Brussels Gewest; Instituut ter bevordering van het Wetenschappelijk Onderzoek en de Innovatie van Brussel; Haven van Brussel; Gewestelijke Ontwikkelingsmaatschappij voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest; Actiris; Gewestelijke Investeringsmaatschappij voor Brussel.

IN voor bepaalde regelgeving, positieve screening

Bestuur Economie en Werkgelegenheid – Landbouw; Bestuur Economie en Werkgelegenheid – Werk; Bestuur Mobiel-Brussel; Bestuur Ruimtelijke Ordening en Huisvesting; Leefmilieu Brussel; Net Brussel

Op gemeentelijk vlak ontbreekt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest een totaalscreening voor de Brusselse gemeenten. Om een globaal overzicht te krijgen en de screening te bevorderen, werd begin september 2009 een werkgroep Dienstenrichtlijn opgericht, die bestaat uit het BPB (Bestuur Plaatselijke Besturen) en de VSGB (Vereniging Stad en Gemeenten Brussel) als extern deskundige en vertegenwoordiger van de gemeenten.

De ACOD zal de werkzaamheden en genomen beslissingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest nauwlettend blijven volgen. Ze zijn immers cruciaal voor de toekomst van onze openbare diensten.

Jean-Pierre Knaepenbergh

Uitbetaling syndicale premie

Zoals ieder jaar dient u het aanvraagformulier voor de uitbetaling van de vakbondspremie in te vullen en op te sturen. We overlopen de juiste werkwijze.

Wie statutair of contractueel werkt voor een openbare dienst, ontvangt in januari, februari of maart 2010 het formulier syndicale premie 2009.

Het aanvraagformulier bestaat uit twee delen. Controleer op het deel 'in te vullen door de administratie' of de gegevens juist zijn. Op het deel 'in te

vullen door het personeelslid' moeten de naam, het adres, de geboortedatum en het nummer van de bankrekening worden ingevuld. Vergeet niet het formulier te ondertekenen!

Stuur het formulier op of geef het af aan de ACOD-militant op uw dienst, het secretariaat van de sector of het secretariaat van het intersectoraal gewest. Doe dit zeker vóór 1 juli 2010! Hoe sneller het formulier in ons bezit is, hoe sneller de premie 2009 wordt uitbetaald.

De syndicale premie 2009 wordt uit-

betaald vóór 30 september 2010 en bedraagt maximaal 90 euro. Voor eenzelfde refertejaar mag men slechts één aanvraagformulier indienen, ook al ontvangt men meerdere formulieren. De syndicale premie wordt slechts eenmaal uitbetaald.

Sinds 1 januari 2007 zijn vakbondsleden verplicht hun lidmaatschapsbijdrage te storten op een bankrekening om te kunnen genieten van een vakbondspremie. Betalingen aan het loket van de vakbond of aan een afgevaardigde op het werk, kunnen dus niet meer.

ACOD Jongerencommissie

Nieuwe generatie in de startblokken



Sinds oktober 2010 heeft de ACOD naast de senioren- en gendercommissie, nu ook een jongerencommissie. En daar mogen we best trots op zijn!

Het laatste ACOD-congres van juni 2008 nam een motie aan die de oprichting van een jongerencommissie vooropstelde. Ondertussen zijn we van start gegaan en hebben een twintigtal jongeren uit alle ACOD-sectoren en -gewesten zich aan het werk gezet. De ACOD Jongeren zijn ook vertegenwoordigd in het Vlieg-bureau van de ACOD en eveneens in de ABVV-jongerencommissie. Op die manier kunnen we voor de jonge ACOD-leden en militanten een optimale doorstroming van informatie voorzien van de top naar de basis en terug.

Nieuwe communicatiemiddelen

De ACOD Jongeren willen de uitdaging van de nieuwe media aangaan. Onze manier van communiceren is de laatste 15 jaar ingrijpend veranderd. Het begon met de gsm en internet, maar ondertussen kennen we ook sms, mms, e-mail, gprs, Netlog, YouTube, Facebook, Twitter, digitale televisie en noem maar op. Al die nieuwe communicatievormen zijn kansen om onze leden te bereiken.

Elke generatie heeft haar eigen manier van communiceren. Generatie Y, geboren eind jaren 1970 tot 2000 - en dus grotendeels de jongeren van vandaag

in onze vakbond - is de eerste generatie die opgroeide met al deze nieuwe communicatiemiddelen in wording. Daardoor springen de jongeren op een andere manier om met al deze vormen.

Uit cijfers blijkt dat 86 procent van de jongeren dagelijks surft op het internet en voor 59 procent van hen is het internet de enige informatiebron. In totaal zitten 2,5 miljoen Belgen op een sociaal netwerk zoals Facebook, Netlog, en dergelijke. Vanaf 2010 zal de Belg ook meer uren op het internet spenderen dan voor de televisie. Bovendien kan men dankzij de komst van smartphones overal op het internet, en constant e-mails ontvangen en verzenden.

Nieuwe kansen

De ACOD Jongeren willen verder kijken dan de horizon. Voor de nieuwe generatie zijn de moderne communicatiemiddelen de normaalste zaak van de wereld en een alledaags werkinstrument. Van de 12-jarigen bezit al 92 procent een gsm en 87 procent van hen heeft toegang tot het internet. Zij hantieren deze communicatievormen feilloos en zullen moeite hebben om soms ons 'oude' syndicaal taalgebruik en manier van werken te begrijpen.

Daarom zullen we er ons voor inzetten

om mee te helpen deze kansen voor 100 procent te benutten. Het is de bedoeling jongeren te binden aan onze organisatie, ze een plek te geven en hen kansen te bieden om daarin door te groeien. Iedereen van ons is ooit jong geweest en kan zich nog inbeelden hoe het was toen hij of zij voor de eerste keer in contact kwam met 'den bond'. Als jongerencommissie hopen we ons steentje bij te dragen om nieuwe jonge leden hartelijk te verwelkomen en te betrekken in de vakbondswerking.

De ACOD Jongerencommissie is pas begonnen, maar bouwt gestaag voort aan haar intersectorale en intergewestelijke werking. Ze komt minstens zes keer per jaar samen om zich te buigen over jongerenthema's, maar ook om te kijken naar de meer algemeen maatschappelijke problematiek vanuit jongeren oogpunt. We gaven reeds enkele sectoren raad in verband met het gebruik van internet en we werken actief mee aan een project om jongeren aan te trekken. Alle begin is moeilijk, maar we zetten vastberaden en met goede moed door.

kevin.wolfs@acod.be

Studiedag

Maakt Europa sterke overheidsdiensten nog mogelijk?



Op 8 februari organiseerde ACOD samen met het Vlaams ABVV, de socialistische mutualiteiten en de Vlaamse, socialistische fractie van het Europees parlement een studiedag omtrent sterke overheidsdiensten.

Algemeen secretaris Chris Reniers schetste in haar welkomstwoord kort het belang van een sterke overheid. Voor ACOD is dit een evidentie en ook het Vlaams ABVV besteedt er uitgebreid aandacht aan in de voorbereidende teksten van hun congres op 7 en 8 mei van dit jaar. Een sterke overheid is nodig, voor de banken te controleren, voor een degelijke gezondheidszorg, voor kwaliteitsvolle en betaalbare diensten voor iedereen.

Professor Jules Stuyck gaf voor de aanwezigen kort een overzicht van de bestaande Europese wetgeving over de Europese dienstenrichtlijn. We kennen nu het verschil tussen niet-economische diensten van algemeen belang die niet onder de dienstenrichtlijn vallen en de diensten van economische belang die wel moeten voldoen aan de regels van de dienstenrichtlijn. De professor benadrukte dat Europa sterke overheidsdiensten zeker niet onmogelijk maakt en dat de dienstenrichtlijn geen rechtstreekse invloed heeft op de liberalise-

ring van de diensten van algemeen economisch belang.

Uit de heldere toelichting van Dirk Van Evercooren (VREG) over de gevolgen van de liberalisering voor de energiesector leerden we dat er ook voor de liberalisering al een belangrijke private(monopolie) speler was voor de productie en transport van energie. De liberalisering heeft het private monopolie inzake productie niet kunnen doorbreken waardoor de verwachte positieve resultaten van concurrentie niet hebben plaatsgevonden. (prijsdaling) Uit het debat dat volgde onthouden we zeker ook nog dat de sociaal zwakkeren ondanks veel bijkomende regelgeving en bescherming geen voordeel hebben gedaan omdat de tarieven ontransparant en complex blijven. Een sterke overheid blijft nodig als waakhond, regulator en als marktcorrector (sociale en ecologische correcties).

Rita Baeten (OSE) gaf een overzicht van de mogelijke gevaren die een liberaal Europa kan hebben met hun fetisj over deregulering, harmonisering en het uitdeinend marktconcept. Uit het debat dat hierop volgde bleek duidelijk dat er een verscheidenheid van acties gaande van politieke lobbying tot doorgedreven syndicale actie resultaten kunnen boe-

ken in de praktijk om bepaalde marktmechanismen niet toe te laten omwille van sociale, maatschappelijke redenen. Een mooi voorbeeld van geslaagde, gezamenlijke actie is onze strijd tegen de zogenaamde Bolkensteinrichtlijn of de strijd tegen de commercialisering van de diensten van kinderopvang.

Het derde debat over het arbeidsmarktgebeuren leidde ons dadelijk naar de discussie over de uitbesteding van de dienstverlening en de actor/regiefunctie van de VDAB. Onze syndicale visie is glashelder en beschouwt de huidige diensten van de VDAB niet als economische diensten en als dusdanig niet als marktgericht. Vanuit vakbondszijde kan er enkel sprake zijn van uitbesteding van een gedeelte van deze diensten indien dit een duidelijke maatschappelijke meerwaarde oplevert. De eerste evaluatie van het huidige uitbestedingsbeleid lijkt onze stelling te onderschrijven.

Gezien de politieke actualiteit Kathleen Van Brempt noodzaakte het Opeldebat in het Europees parlement op te volgen, vatte sp.a Kamerlid Dirk Van der Maele de conclusies van deze studiedag kernachtig samen in enkele duidelijke zinnen met de boodschap:

De tijdsgeest leert ons dat een sterke overheid noodzakelijk is. We zien dit in de bankencrisis maar ook in onze dagdagelijkse strijd voor transparantere energiefacturen, een betaalbare kinderopvang, de kwaliteit van de begeleiding van werkzoekenden,...een sterke overheid is de beste garantie voor betaalbare, toegankelijke diensten en een sociale cohesie en tegen armoede. Dit zal op Europees vlak zeker een aandachtspunt zijn tijdens het Belgisch voorzitterschap in het tweede deel van het jaar. Een sterke overheid is een politieke keuze, een progressieve beleidskeuze waar socialisten borg voor moeten staan.

Dat kan ACOD enkel maar onderschrijven!

Equal Pay Day 2010

Iedereen wordt er beter van als de loonkloof verdwijnt

26 maart is het weer Equal Pay Day. Dan voert het ABVV samen met Zijkant, de progressieve vrouwenbeweging, actie rond de loonkloof tussen man en vrouw. Dit jaar bedraagt die 2 maanden en 26 dagen. Vrouwen moeten dus bijna 3 maanden langer werken dan mannen om hetzelfde jaarloon te verdienen. Op Equal Pay Day voeren honderden vrijwilligers en militanten sensibiliseringsacties in bedrijven en op openbare plaatsen.

'Iedereen wordt er beter van als de loonkloof verdwijnt' wil benadrukken dat het wegwerken van de loonongelijkheid tussen vrouwen en mannen geen vrouwenzaak mag blijven. Er gaat ook speciale aandacht naar de gevolgen van de crisis en haar impact op de verdere evolutie van de (loon)kloof, indien we nu niet ingrijpen. De geschiedenis leert dat vrouwen doorgaans later en op een andere manier getroffen worden door een crisis, en bovendien ook meer kwetsbaar zijn voor de algemene gevolgen ervan.

Uit Europese en Belgische statistieken blijkt dat in de eerste twee kwartalen van 2009 de werkloosheid vooral bij mannen sterk steeg. In het derde kwartaal kwam er echter een kentering en begonnen de vrouwen de kloof te dichten. Ondertussen tellen we al 200.000 werkloze mannen, tegenover 176.000 werkloze vrouwen en wellicht zal dat verschil enkel nog afnemen ten nadele van de vrouwen. Veel vrouwen werken immers in de openbare sector en lopen daardoor een groter risico hun baan te verliezen als gevolg van besparingen, zoals die ook in België zijn aangekondigd. Vrouwen worden zo dubbel getroffen: zowel wat betreft hun job, als wat betreft hun toegang tot openbare dienstverlening.

Zeg niet te gauw...

... dat Equal Pay Day geen betrekking heeft op openbare diensten. Er zijn duidelijk verschillen tussen het aandeel van mannen en vrouwen bij de vaste benoemingen en de contractuele tewerkstelling. Verder is de loonkloof bij ambtenaren vooral te wijten aan vrouwen die

vaker deeltijds werken en aan de ondervertegenwoordiging van vrouwen in topfuncties.

Elke sector heeft ook zijn specifieke pijnpunten. Zo kunnen we binnen de FOD's heel wat gebreken vaststellen op het vlak van indirecte en latente gendernormering, legde de infonamiddag van onze ACOD-delegatie aan de VUB vorig jaar minutieus het glazen plafond binnen de sector onderwijs bloot, en werd enkele jaren geleden al via een gericht onderzoek de loonkloof bij de beroepsjournalisten vastgesteld. Sommige overheidsbedrijven zijn ook echte mannenbastions: bij de NMBS werken bijvoorbeeld maar 9 procent vrouwen.

Er is echter een schromelijk tekort aan specifieke cijfers en gericht onderzoek naar de loonkloof binnen openbare diensten. Het is dus hoog tijd dat de vakbondsdelegaties in de openbare sector, de situatie in hun eigen werkzetel onder de loep nemen. We hebben nood aan meer informatie om in de toekomst nauwgezet pijnpunten aan te duiden en op basis daarvan doelgericht actie te ondernemen. Een eerste sensibiliseringsactie rond de loonkloof op Equal Pay Day kan dus de start zijn van een gerichte vakbondswerking op langere termijn. Want iedereen wordt er beter van als de loonkloof verdwijnt.

De beste stuurlui...

Spijtig genoeg moet ook de vakbond de hand in eigen boezem steken. Vrouwen komen er binnen onze syndicale afvaardiging vaak niet aan te pas, worden geen lid gemaakt, worden niet aangeduid als déléguée of stromen niet door naar de hogere vakbondsregionen. Syndicalisme blijft nog te vaak een mannenzaak – waardoor de vrouwenproblematiek natuurlijk ook geen aandacht krijgt. Er is nood aan een gelijke man/vrouw-vertegenwoordiging in onze structuren en in de overlegorganen. Gemengde vakbondsteams zijn een zaak van sociale democratie en betekenen een meerwaarde voor het vakbondswerk. Vrouwen en mannen hebben



elk hun eigen inbreng op elk niveau en hun ervaringen, meningen, kennis en vaardigheden werken verrijkend. Het is trouwens niet meer dan normaal dat een vakbondsteam haar basis weerspiegelt.

Zit er in uw vakbondsteam geen enkele vrouw (of geen enkele man)? Vraag u eens af waarom dat zo is. Is het team niet beter gemengd en misschien niet beter representatief voor uw basis? Welke obstakels staan een beter gemengd vakbondsteam in de weg? Hoe kunnen bepaalde praktijken aangepast worden om vrouwen (of mannen) beter te betrekken bij het vakbondswerk? Welke oplossingen brengen een echte sociale democratie binnen uw vakbondsteam tot stand?

Actie!

Het campagnemateriaal voor de Equal Pay Day is op de website www.equalpayday.be te bekijken en bestellen. U kan er het EP-pact ondertekenen en vindt er ook een overzicht van de geplande ludieke acties waarbij men kan aansluiten, maar die natuurlijk ook inspiratie kunnen leveren voor de organisatie van een actie op de eigen werkvloer. De brochure is daarnaast ook nog te verkrijgen in uw gewest.



Europa: vrouwen in essentie

Ook op Europees niveau wordt 2010 een cruciaal jaar voor gelijke rechten voor man en vrouw. We zijn begonnen aan het Europees jaar tegen armoede en sociale uitsluiting, een problematiek waar natuurlijk veel vrouwen bij betrokken zijn. 2010 is ook de 15'de verjaardag van de Vierde VN-Wereldvrouwenconferentie, waarvoor momenteel een vervolgtraject uitgewerkt wordt.

De EU zal dit jaar werken aan een nieuw routeplan voor gendergelijkheid. Dit moet namelijk, evenals het EU-pact van de lidstaten, tegen 2011 op tafel liggen. Het nieuwe routeplan omvat acht domeinen: economische positie v/m; loonkloof; combinatie arbeid-gezin; genderongelijkheid op gezondheidsvlak en met betrekking tot pensioenen; armoederisico; meervoudig discriminatie; rechten van vrouwen en gelijkheid v/m buiten EU. Er zijn twee horizontale invalshoeken die geïntegreerd moeten worden in die acht domeinen: wegwerken van genderstereotypen en de rol van mannen. Voorts moet het nieuwe routeplan een meer afdwingbaar karakter krijgen en wordt gestreefd naar een systematische monitoring (via Europees genderinstituut en de Peking-platform indicatoren) en intensievere samenwerkingsverbanden (o.a. tussen vakbonden en ngo's).

Nog meer 'Europa in essentie' is te vinden op www.acodonline.be: het Burgerinitiatief en de uitkomst van Kopenhagen.

Wereldvrouwenmars

Het leven van de vrouwen veranderen om de wereld te veranderen! De wereld veranderen om het leven van de vrouwen te veranderen! Dit jaar schakelen we nog een versnelling hoger. In 2010 worden namelijk overal ter wereld acties georganiseerd voor de derde editie van de Wereldvrouwenmars (WVM). Tussen 8 maart (Internationale Vrouwendag) en 17 oktober (Internationale dag voor het uitbannen van de armoede) stappen duizenden vrouwen samen op en laten over alle grenzen heen hun stem horen: een krachtig signaal van internationale solidariteit en feministische actie.

Eisen

De vrouwenbeweging wil een einde maken aan het geweld op vrouwen, zowel familiaal als op het vlak van seksuele uitbuiting en in het kader van oorlogsgeweld (o.a. door steun aan de VN-resolutie 1325 over bescherming van vrouwen in conflictsituaties). Verder verdienen vrouwen ook economische autonomie: waardig werk, gelijk loon, solidaire sociale zekerheid en fiscaliteit. Tot slot wordt ook het belang van openbare diensten voor iedereen onderstreept, met een link naar voedselsoevereiniteit door en voor de vrouwen.

Acties

In België verzamelen we met het ABVV op zaterdag 6 maart om 11.30 uur op het Fontainasplein. We trekken de straat op met onze eisen en vieren meteen ook de 100'ste Internationale Vrouwendag. Om 12.30 uur start aan de Beurs een mars door Brussel tot aan het Justitiepaleis. We lopen langs vier plaatsen die symbool staan voor de thema's van de WVM. Van 7 tot 18 maart zijn er ook enkele regionale en lokale acties en op zondag 10 oktober wordt het actiejaar feestelijk afgesloten in het Koninklijk Museum voor Centraal Afrika in Tervuren met workshops, animatie, stands, debatten, concert,... De derde internationale Wereldvrouwenmars wordt in Kivu afgesloten. Hierbij ligt de focus op de thema's 'Geweld tegen vrouwen' en 'Vrede en demilitarisering'.

Meer info

-WVM België: www.wereldvrouwenmars.be

-WVM internationaal: www.marchemondiale.org

-wereldvrouwenmars@amazone.be – 02/229.38.48



Treinramp Buizingen Een noodlottige maandagmorgen

Op het ogenblik van dit schrijven zijn alle medewerkers van ACOD Spoor, onze militanten en leden nog erg terneergeslagen omwille van de dramatische gebeurtenissen op maandagmorgen 15 februari in Buizingen bij Halle. We wensen dan ook ons diepste medeleven te betuigen aan de slachtoffers, de getroffen families en aan het betrokken spoorwegpersoneel.

ACOD Spoor wil zich voorlopig niet mengen in het debat en in de uitspraken rond de oorzaken van het tragische treinongeval en rond wat er had kunnen gedaan worden om het te voorkomen. Daarvoor is eerst een grondig

onderzoek nodig. ACOD Spoor vindt het wel betreurenswaardig vast te stellen dat in de ons omringende landen al veiligheidssystemen bestaan die zo'n ramp wellicht hadden kunnen voorkomen en dat die op ons eigen spoorwegnetwerk nog nauwelijks aanwezig zijn.

ACOD Spoor wenst evenmin mee te gaan in het opbod in de pers rond de toestand van ons spoorwegnetwerk en de veronderstelde risico's daaraan verbonden. Wij benadrukken dat reizen met de trein niet plots minder veilig is geworden. Getuige daarvan de ruim 200 miljoen reizigers die we jaar na jaar ter bestemming brengen en de 55 mil-

joen ton goederen die we gelijktijdig jaarlijks over dezelfde sporen vervoeren. In Buizingen sloeg het noodlot toe op een erg dramatische wijze.

Eens het schokeffect van deze tragedie is uitgewerkt, zal ACOD Spoor verder blijven ijveren voor de vele aandachtspunten die de voorbije dagen en weken aan bod kwamen. We zullen blijven hameren op de arbeidsomstandigheden en -voorwaarden van alle personeel, maar ook op de structuren van de NMBS-groep – met dan vooral de veiligheid in het achterhoofd.

jos.digneffe@acod-spoor.be

Toelage zondagswerk op 24 en 31 december 2009

Net zoals dit het geval was voor de eindejaarsperiode van 2008, verkregen we dat er voor de prestaties op 24 en 31 december 2009 een toelage voor zondagswerk wordt toegekend. Alle prestaties die eindigen na 19 uur komen (volledig) voor deze toelage in aanmerking. Wij hebben er bij de Maatschappij op aangedrongen dat bundel 523 wordt

aangepast tegen het einde van 2010. Volgens de bepalingen van deze bundel wordt er enkel zaterdagtoelage toegekend voor de uren gepresteerd na 19 uur. Indien de Maatschappij met ons voorstel akkoord gaat, betekent dit dat de toelage voor zondagswerk op 24 en 31 december in de toekomst automatisch wordt toegekend.



Schrijnende onthullingen in zwartboek Deutsche Bahn

Zeven dagen per week werken aan elf uur per dag? Dubbele shiften? Uurlonen aan anderhalve euro? Bij de Deutsche Bahn blijkt dat allemaal mogelijk te zijn!

Journalisten Christian Esser en Astrid Randerath, beiden werkzaam bij de Duitse omroep ZDF, beschrijven in hun 'Schwarzbuch. Enthüllungen aus einer alten Welt' (Zwartboek. Onthullingen uit een oude wereld) zo wat van alles wat verkeerd loopt bij de Duitse spoorwegen. In deze 300 bladzijden tellende uitgave zijn de ronduit miserabele arbeidsomstandigheden zeer schrijnend.

De privatisering van onderdelen en taken bij de Deutsche Bahn heeft als enig doel kostenbesparend te werken. Om dit doel te bereiken wordt veelvuldig een beroep gedaan op bedrijven in onderaanneming. Deze laatste nemen het niet zo nauw met loon en arbeidsomstandigheden. Dumpinglonen bij onderaannemers zijn geen toeval, wettelijk geldende rusttijden worden niet gerespecteerd. Bij uitbesteding van

taken wordt door de Deutsche Bahn in ieder geval gekozen voor de meest gunstige prijs.

Volgens het zwartboek werden bij infrastructuurwerken arbeiders uit de vroegere Oostbloklanden ingezet. Deze Oost-Europese arbeiders werkten maandenlang 11 uur per dag en dit 7 dagen per week. Het zwartboek vermeldt daarbij dat een aantal onderaannemers arbeiders tewerkstelden aan lonen die varieerden van 1,5 tot 6,5 euro per uur. Dubbele shiften werden niet in de registers ingeschreven. Een wettelijk minimumloon bestaat niet in Duitsland, dit in tegenstelling met België. Minimumlonen worden onderhandeld en vastgelegd in collectieve arbeidsovereenkomsten. Zo wordt nu door de Duitse vakbonden actiegevoerd voor een wettelijk minimumloon van 7,5 euro per uur.

Voor het verzekeren van winterdiensten waaronder bijvoorbeeld sneeuwruimen, werd een externe firma ingeschakeld. Die deed op haar beurt be-

roep op een firma in onderaanneming die alle geldende reglementeringen aan haar laars lapte. In de omgeving van Berlijn waren Bulgaarse arbeiders aan het werk voor het reinigen van de treinstellen en het ruimen van sneeuw, zonder over persoonlijke beschermingsmiddelen zoals veiligheidsvesten te beschikken. Daarnaast waren ze ook de Duitse taal onmachtig waardoor ze dus de veiligheidsvoorschriften en bevelen niet konden opvolgen. Bulgarije is een van de lidstaten met de laagste lonen in de Europese Unie. Volgens een afgevaardigde van de Bulgaarse vakbond FTTUB verdient een spoorwegwerknemer er gemiddeld 300 à 400 euro per maand.

Het zwartboek vermeldt eveneens dat bepaalde delen van het Duitse net er zo lamentabel bij liggen, dat treinen uit veiligheidsoverwegingen hun snelheid moeten aanpassen. Ondertussen maakte de Deutsche Bahn bekend dat de onderneming de crisis goed heeft doorstaan en werd prompt een tariefstijging aangekondigd.

foto: DB



Selectieproeven toegang tot bepaalde graden rang 3 en 4

De reglementaire bepalingen voor de organisatie en inhoud van de selectieproeven die toegang verlenen tot de graden van de eerste en tweede groep, werden aangepast. Deze proeven worden nu jaarlijks georganiseerd.

Voorwaarden

Voor de selectieproeven die toegang geven tot de betrekkingen van de eerste groep is de voorwaarde afgeschaft van minstens 1 jaar graadanciënniteit op 31 december van het jaar dat voorafgaat aan het jaar van de selectieproef. Voortaan mogen de personeelsleden die titularis zijn van een graad die toegang verleent tot een betrekking van de eerste groep aan de selectieproeven deelnemen

- voor zover zij om medische redenen niet volledig en definitief ongeschikt verklaard zijn voor hun normale functies
- en zij de aanschrijving 'goed' bezitten of gunstig beoordeeld worden indien zij nog niet geregulariseerd zijn.

Geschiktheidstesten en selectiegesprek

De selectieproeven van de eerste en tweede groep bestaan uit twee zittingen: een eerste deel met eliminerende geschiktheidstesten en een tweede deel met een individueel selectiegesprek. De geldigheidsduur van deze testen werd vastgesteld op 1 jaar. Aan de hand van geësceneerde operationele situaties die eigen zijn aan het activiteitendomein van de graad, worden tijdens het selectiegesprek de technische competenties, de motivatie en het redeneervermogen geëvalueerd.

Het programma dat voor elke onderafdeling is voorzien, vermeldt het thema (domein), het doel van de evaluatie (wat van de kandidaat wordt verwacht) en de hulpbrondocumenten die tot de voorbereiding kunnen dienen.

Om opgeroepen te worden voor de tweede zitting moeten de kandidaten voldaan hebben bij de geschiktheidstesten. Zij worden laureaat verklaard wanneer zij op basis van het selectiegesprek minstens 10/20 van de punten behalen. De laureaten worden per sessie, per groep en per bevorderingsonderafdeling gerangschikt. In eenzelfde sessie worden de laureaten onderling gerangschikt volgens hun graadanciënniteit.

Voorwaarden benoeming

De laureaten van de selectieproeven worden opgeroepen voor een psychoprofessionele evaluatie die aanleiding geeft tot het opmaken van een ontwikkelingsprogramma (opleiding).

De laureaten van de selectieproeven worden ingeschreven op de kandidatenlijst vanaf de eerste van de maand die volgt op de maand waarin de hiernavolgende voorwaarden vervuld zijn. De voorwaarden voor de benoeming in de graden van de eerste groep en tweede groep - eerste trap worden als

volgt vastgesteld:

- laureaat zijn van de selectieproeven voor de betrokken groep
- minstens 3 jaar graadanciënniteit tellen
- en minstens de aanschrijving 'goed' bezitten.

De voorwaarde om in het bezit te zijn van de aanschrijving 'zeer goed' blijft behouden voor de toegang tot de graden van de tweede groep - tweede trap.

De beperking van de bevorderingen in de graden van de tweede groep - tweede trap voorzien binnen de grenzen van 90 procent van het definitieve kader van de bevorderingsonderafdeling waartoe de kandidaten behoren, wordt afgeschaft.

Vrijstellingen

De personeelsleden die na de sessie 2009 aanspraak maken op een van de volgende vrijstellingen voor de selectieproeven van de eerste of tweede groep, worden vrijgesteld van de geschiktheidstesten volgens de hierna vermelde modaliteiten:

Verworven vrijstelling	Volgens de bepalingen van bericht	Vrijstelling van de geschiktheidstesten voor de sessies
1 vak	23 H-HR/2005	2010 en 2011
2 vakken	23 H-HR/2005	2010, 2011 en 2012
3 vakken	23 H-HR/2005	2010, 2011, 2012, 2013 en 2014
1 vak	10 PP/2000	2010, 2011 en 2012
1 ^{ste} zitting	88 P/1978	2010, 2011, 2012, 2013 en 2014

Het voordeel van deze vrijstelling vervalt wanneer de laureaten kandidaat worden verklaard van de selectieproeven van de betrokken groep.

Alle laureaten van de selectieproeven van de sessie 2009 of vroeger die nog niet op kandidatenlijst zijn ingeschreven, worden ingeschreven vanaf de eerste van de maand die volgt op de maand waarin ze de voorwaarden vervullen en dit ten vroegste vanaf 1 januari 2010. In dit geval worden de voorstellen tot toekenning van de aanschrijving 'zeer goed' voor deze personeelsleden geannuleerd. Het personeelslid dat al de aanschrijving 'zeer goed' bezit, zal deze aanschrijving behouden.

Als gevolg van de afschaffing van de bevorderingsonderafdeling drukkerij zullen de technici drukkerij, eerste technici drukkerij en eerste technisch coördinatoren specialiteit drukkerij voortaan worden toegelaten tot de selectieproeven van de bevorderingsonderafdeling administratief personeel.

Bijzondere toelage voor grote koude

Er werd uiteindelijk een akkoord bereikt met de Maatschappij om een toelage toe te kennen voor de periode van grote koude tijdens de wintermaanden 2008 en 2009.

De toelage wordt toegekend aan personeelsleden die minstens één uur buiten in de grote koude hebben gewerkt tussen 0 en 24 uur op 6, 7, 8 en 9 januari 2009 (in een eerste voorstel werden enkel de data van 6, 8 en 9 januari weerhouden).

Personeelsleden die in de grote hallen van werkplaatsen en goederenloodsen tewerkgesteld zijn, het treinpersoneel,

bestuurders rangeringen en operatoren besturing die tijdens hun prestaties aan grote koude werden blootgesteld, krijgen deze toelage. Andere personeelsleden ontvangen deze toelage niet, behalve indien zij op die dagen genoodzaakt waren om buiten te werken.

De toelage wordt niet toegekend voor sneeuwopruiming waarvoor een wedde- of loonsverhoging voor lastig werk werd toegekend. Alle andere prestaties voor sneeuwopruiming geven er wel recht op.

Het bedrag van de toelage bedraagt 5,54 euro (aan vereffeningscoëfficiënt 148,59) per prestatie. Deze toelage

wordt toegekend aan de statutaire en niet-statutaire personeelsleden en is onderhevig aan de voorziene inhoudingen. Ze mag worden samengevoegd met de toelage voor nachtwerk.

Er wordt nu verder overleg gepleegd met de Maatschappij om deze toelage in de toekomst, onder de bepalingen van een nieuwe reglementering, automatisch toe te kennen bij periodes van grote koude. Tijdens de paritaire subcommissie van 3 februari 2010 werd hierover een eerste voorstel voorgelegd door de Maatschappij.

Proeven aanwerving technicus elektromecanicië

Tijdens de paritaire subcommissie van 3 februari werden de door de Maatschappij voorgelegde documenten goedgekeurd voor de organisatie van proeven voor de aanwerving van technicus elektromecanicië.

Voor de toegang tot de betrekking van technicus elektromecanicië wordt voor de behoeften van de Antwerpse werkzets van Infrabel een openbare proef georganiseerd. Daarnaast worden eveneens twee openbare proeven georganiseerd door de NMBS voor de behoeften van de werkzets van Antwerpen en Mechelen. Er wordt ten slotte nog een openbare proef georganiseerd voor de toegang tot de betrekking van technicus elektromecanicië televerbindingen voor de behoeften van H-ICTRA.

Vanaf de aanstelling zou een effectieve tewerkstelling van vijf jaar in dezelfde graad en specialiteit in een Antwerpse werkzets van Infrabel en de werkzets van Antwerpen en Mechelen van de NMBS worden opgelegd, behalve in geval van graadbevordering.



Proef toegang graad maatschappelijk(e) assistent(e)

Tijdens de paritaire subcommissie van 3 februari werd voorgesteld om binnenkort een gesloten proef te organiseren die toegang geeft tot de graad van maatschappelijk(e) assistent(e).

De kandidaten moeten in het bezit zijn van een diploma van het hoger onderwijs behaald na een basisopleiding van één cyclus in het studiegebied sociaalagogisch werk in de opleiding sociaal

werk, afgeleverd door een door de Staat of door een van de Gemeenschappen opgerichte, gesubsidieerde of erkende inrichting.

De proef bestaat uit een individueel onderhoud, voorafgegaan door een psychoprofessionele evaluatie. De maximumduur van het onderhoud werd vastgesteld op 1 ½ uur. De kandidaten worden laureaat verklaard wanneer ze minstens 12/20 van de punten behalen

voor het onderhoud.

De kandidaten moeten bij hun aanstelling het rijbewijs kunnen voorleggen, zoals voorzien bij Koninklijk Besluit van 23 maart 1998 dat minstens geldig is voor de categorie B (handgeschakelde versnellingsbak). Een praktische rijproef moet voor deze gesloten proef niet worden afgelegd.



Minister Crevits oog in oog met militanten

Voor de drie huisvakbonden bij De Lijn was de situatie einde januari zeer duidelijk: de achterban had zich over de ganse lijn tegen het besparingsplan 2010 uitgesproken en een syndicale actie zou niet lang meer op zich laten wachten. Op 30 januari werd dan ook een korte, maar krachtige manifestatie georganiseerd in Nieuwpoort ter gelegenheid van de officiële voorstelling van het project '125 jaar Kusttram'.

De bedoeling van deze actie was niet om het project te dwarsbomen, integendeel. We wilden enkel eragaste Hilde Crevits spreken over het besparingsplan en de sociale gevolgen daarvan voor het personeel van De Lijn en de exploitanten. Een honderdtal militanten gingen dan ook rechtstreeks de confrontatie aan met de minister om een duidelijk neen te zeggen tegen de doelbewuste afbouw van het openbaar vervoer. Er werd gevraagd of de trouwe reizigers van De Lijn de dupe mogen zijn van die beslissing en of de minister zich wel bewust was van het feit dat 420 banen zullen sneuvelen in de openbaar vervoersector als gevolg van deze regeringsbeslissing. Rita Coeck voor de ACOD TBM en Frank Moreels voor het ABVV BTB benadrukten de voorbeeldfunctie van de overheid en stelden dat jobverlies in tijden van economische crisis toch zeker moet worden vermeden.

De minister antwoordde hierop dat zij abso-

lute prioriteit stelt aan efficiëntie bij De Lijn met 'de juiste bus op de juiste plaats'. Zij refereerde naar regio's waar er ogenschijnlijk een lage bezettingsgraad is, terwijl op andere locaties de voertuigen overvol geraken en er vraag is naar meer aanbod. Dit zou voor het personeel een aanvaardbare uitleg kunnen zijn, ware het niet dat het besparingsplan uitsluitend eenrichtingsverkeer is, gericht op afbouw. Toen de plannen per entiteit onthuld werden, merkten wij slechts één zaak: snijden in aanbod, snijden in dienstverlening, snijden in frequentie, maar helaas zal er geen enkele bijkomende kilometer, rit of voertuig daarvoor in ruil komen. Aan de communicatie van de minister naar de buitenwereld en aan haar uiteindelijke opdracht naar De Lijn toe schortte er blijkbaar iets fundamenteels.

De ACOD TBM en het ABVV BTB stelden vervolgens dat de ware efficiëntie-oefening moet gedaan worden op het domein van de investeringen en zij reikten met een paar concrete voorbeelden een oplossing aan. Op basis van deze alternatieven eisten zij dat het besparingsplan dat eind januari op tafel lag, wordt ingetrokken.

Op 2 februari wenste de directie van De Lijn de onderhandelingen over een sociaal plan opnieuw op te starten tijdens een paritair comité. De ACOD weigerde echter de gesprekken te hervatten zolang de doelstellingen niet

herzien worden en zolang wij niet overtuigd zijn dat er voldoende inspanningen worden geleverd om de besparingen elders te zoeken dan door simpelweg te snoeien in exploitatie.

Tijdens de raad van bestuur van De Lijn hielden de vakbonden dan ook een tussenkomst met de vraag om de invulling van de begroting 2010 te laten herbekijken. Na onze argumentatie verbonden de leden van de raad van bestuur zich ertoe, om hierover op 8 februari verslag uit te brengen bij minister Crevits.

ACOD TBM gaf de raad echter een ernstige waarschuwing mee dat er nieuwe elementen in het dossier zouden nodig zijn om de sociale vrede in de komende weken en maanden te kunnen blijven waarborgen. Uiteindelijk werd het voor de minister, na al deze interventies, duidelijk dat haar visie over uitvoering van het besparingsplan moest bijgesteld worden. Daarom besliste het Vlaams Comité op 15 februari om de lopende stakingsaanzegging te verlangen tot na het eerstvolgende paritair comité waar wij een strak kader van sociaal plan zullen eisen. ACOD TBM en ABVV BTB zullen blijven ijveren om de sociale impact van het besparingsplan Crevits zoveel mogelijk te reduceren. Uit recentere persartikels blijkt dat reizigersorganisaties net zo goed als het lijnpersoneel zelf, zich formeel zullen blijven kanten tegen een afbouw van het openbaar vervoer.



Verslag paritair comité

Verlof voorafgaand aan pensioen, hulppostmannen en ziektedagen

Op het paritair comité van 21 januari moest de ACOD zich uitspreken over drie dossiers: verlof voorafgaand aan het pensioen, de contractuele hulppostmannen en het beheer van de ziektedagen. Na raadpleging van onze instanties werden deze dossiers goedgekeurd. We geven een samenvatting van de belangrijkste elementen en een toelichting over ons standpunt.

Dossier 1:

Verlof voorafgaand aan pensioen
94,5% van onze instanties stemde voor.

Dit dossier is het middel om personeelsleden onder bepaalde voorwaarden te laten uitstappen. De voorwaarden zijn: 58 jaar zijn, een functie uitoefenen waarin een overtal is en niet moeten vervangen worden.

De personeelsleden in job-oriëntatie komen steeds in aanmerking. Daarnaast komen nu al de volgende categorieën eveneens in aanmerking:

- de bedienden Mail E1 – E2 en de bedienden van de oude rangen 30-34 en 20-22 die tijdens de functieclassificatie ondergebracht werden in D3 en tewerkgesteld zijn in de cel 'ingeschreven zendingen' van de sorteercentra.
- de bedienden E2 van de HR Shared Service Center.
- de bedienden E2 – E3 – F2 – H2 Post Academy.

Zij zullen 75 procent van hun voltijds maandelijks brutoloon ontvangen.

De toekenningsvoorwaarden zijn identiek voor alle andere categorieën tot en met 2014 instappen in een eventueel vertrekplan.

Dossier 2:

Contractuele hulppostmannen
91,2% van onze instanties stemde voor.

De oprichting van deze nieuwe functie maakt het mogelijk de personeelsleden met een overeenkomst van beperkte duur te regulariseren met een overeenkomst van onbeperkte duur. Het gaat hier over ongeveer 2300 personeelsleden, dus een equivalent van bijvoorbeeld het personeel van Opel Antwerpen.



Contactpersoon De Post: Jef De Doncker

e-mail: jozef.de_doncker@acod.be



Een voorwaarde is wel dat ze een daling van hun inkomen aanvaarden (loon, premie, maaltijdcheque, toelage) tussen 37 en 67 euro netto per maand. Overeenkomstig de Programmawet hebben de contractuele hulppostmannen echter wel recht op de werkbonus. Dit betekent dat de RSZ-bijdrage wordt verminderd, zodanig dat het nettoloon uiteindelijk stijgt.

Toekomstperspectieven aanbieden aan onze collega's met een overeenkomst van beperkte duur, is volgens ons toch enkele euro waard. Om een woning te huren of te kopen vraagt de verhuurder of de bank nu zelfs vaak naar een arbeidscontract van onbeperkte duur.

We hebben juridisch advies gevraagd over de wettelijkheid van de verschillen in het toekennen van de maaltijdcheques aan personeelsleden met een overeenkomst van onbeperkte duur aangeworven na 1 januari 2010. Dezelfde vraag werd gesteld voor het verschil in wachttijd dat nodig is voor het bekomen van een ARAB-premie. Weet in elk geval dat al de contracten van bepaalde duur voor 1 juni 2010 gaan stopgezet worden.

Tewerkstellingsgarantie

Door de goedkeuring van dit dossier komt de organisatie van de uitreiking niet in het gedrang en is de titularisering van de diensten gevrijwaard. Dus geen halve tewerkstelling meer met wijkpostbodes! We hebben gestaakt om het werk in de handen van de huidige postmannen te houden, met tewerkstellingsgarantie, en voor de arbeidsomstandigheden van onze toekomstige collega's. De tewerkstellingsgarantie blijft in handen van de postmannen en we stellen 2300 bediendeovereenkomsten van onbeperkte duur voor aan onze collega's, waardoor ze zeker zijn van een toekomst bij De Post. Daarom hebben we dit dossier aanvaard. Het is dankzij uw acties dat de contracten van bepaal-

de duur (CBD) een overeenkomst van onbeperkte duur zullen krijgen (COD).

Dossier 3:

Beheer van de ziektedagen

98,4% van onze instanties stemde voor.

Dit geldt voor de personeelsleden die:

- een bedrijfsanciënniteit van 35 jaar bereikt hebben als hun pensioen in 50'ste is.
- een bedrijfsanciënniteit van 38 jaar bereikt hebben als hun pensioen in 60'ste is.

Voor alle andere personeelsleden wijzigen de quotadagen ziekte niet.

Wat betreft de uitbetaling van het tegoed van ziektedagen (tegoed op 31 december 2009):

- ofwel op 1 januari 2010 aan 14 euro bruto per dag. Als het personeelslid kiest voor 1 januari 2010 kan hij het geld verzilveren of kiezen voor een verzekering gewaarborgd loon 100 procent, maximale duurtijd 6 maand in geval van disponibiteit om medische redenen. Bij pensionering wordt het restant van de ziektedagen ook uitbetaald aan 14 euro.
- ofwel op 31 december 2010 aan 12 euro bruto per dag.

Elk jaar krijgt het personeelslid nog 21 niet-cumuleerbare ziektedagen. Op het einde van het jaar worden ze eventueel omgezet volgens het systeem dat van kracht is.

Wedde disponibiteit om medische redenen

Deze wedde wordt opgetrokken tot 75 procent van een voltijdse activiteitswedde voor alle statutaire personeelsleden van De Post (ook voor zij die deeltijds werken) – wat overeenkomt met ons maximumpensioen. Tot nu toe was dit 60 procent van de laatste activiteitswedde.

Als het personeelslid in disponibiteit is, zal de wedde aan 100 procent worden betaald voor de volgende afwezigheden:

- bij keuze voor een disponibiteitsverzekering (eerste 126 dagen disponibiteit)
- hospitalisatie
- arbeidsongeval of ongeval op de weg van en naar het werk
- ernstige erkende ziektes
- bij afwezigheid wegens moederschapsrust.

Betaling niet-recurrente bonus

De Post heeft haar doelstellingen voor 2009 behaald om de niet-recurrente bonus verbonden aan de winst (cao 2009-2010) uit te betalen aan 100 procent. Door onze inspanningen in dit dossier krijgt elk personeelslid een bijkomend aandeel in de winstdeelname uitgekeerd van minstens 335 euro netto. Er dient hierbij wel rekening te worden gehouden met de aanwezigheid van het personeelslid tijdens het voorbije kalenderjaar.

Ons standpunt

De ACOD-CGSP heeft als enige de dossiers aanvaard over het verlof voorafgaand aan het pensioen, de hulppostmannen en het beheer van de ziektedagen. Iedereen heeft zijn argumenten pro en contra, maar zonder demagogisch te zijn, denken we de juiste keuze te hebben gemaakt. Vanaf nu staat er ons een nieuw gevecht te wachten, namelijk om de arbeidsvoorwaarden van alle personeelsleden te verbeteren. De ACOD heeft alvast voor de volgende reorganisatie een verlof voorafgaand aan het pensioen gevraagd voor het personeel van Retail.

J. De Doncker, J. Pauwels.

Opsturen aanvraagformulieren syndicale premie

De aanvraagformulieren voor de vakbondspremie (syndicale premie) worden door De Post verstuurd vanaf 15 maart 2010. Om een vlotte uitbetaling van de vakbondspremie te kunnen garanderen vragen we u om de **aanvraagformulieren rechtstreeks op te sturen naar het gewest waarbij u aangesloten bent**: Brussel (Pierre Van Brussel, Congresstraat 17-19, 1000 Brussel), Antwerpen (Jef Michielsens, Ommegankstraat 47-49, 2018 Antwerpen), Oost-Vlaanderen (Marc Lasseel, Bagattenstraat 158, 9000 Gent), Vlaams-Brabant (Albert Vandeneynde, Maria Theresiastraat 21, 3000 Leuven), Limburg (Jenny Peeters, Koningin Astridlaan 45, 3500 Hasselt), West-Vlaanderen (Chris Coucke, St. Amandstraat 112, 8800 Roeselare).

Buitengewoon Congres Gazelco

Op 3 februari 2010 werd te Brussel een Buitengewoon Congres van Gazelco gehouden. De volgende mandatarissen werden verkozen aan Nederlandstalige kant:

- Peter Vanautrijve, federaal voorzitter
- Jan Van Wijngaerden, federaal secretaris
- William Van Eesbeek en John Vervoort, leden van het federaal uitvoerend bureau.

Op basis van de stemming is Gazelco ervan overtuigd dat zij hun mandaten met veel overtuiging en inzet zullen invullen.

Onevenwichtige functieclassificatie

Tijdens de voorbije zittingen van de Nationale Jury, die binnen de sector Gas en Elektriciteit instaat voor de rangschikking in functieklassen van alle nieuw beschreven functies, werd opnieuw duidelijk dat meerdere bedrijven de sectorale kwalificatiemethode niet respecteren en eenzijdig functies te laag rangschikken.

De syndicale vertegenwoordigers van Gazelco hebben uitvoerig geargumenteed om de functies op een vergelijkende wijze correct te laten inschatten. Sommige werkgevers hebben hiervoor echter geen enkel respect en menen zo op een evenwichtige manier de lonen te kunnen bepalen. Niets is minder waar natuurlijk: bij een onevenwichtige rangschikking ontstaat er wrevel tussen collega's. Waarom verdient collega X minder in een functie, waarvan iedereen weet dat deze eigenlijk hoger moet gerangschikt zijn ten opzichte van sommige andere functies? Een ge-

fundeerde uitleg is dikwijls onbestaan- de. Bovendien budgetteren sommige werkgevers ook op deze basis en willen ze hiervan niet afwijken.

Gazelco wees reeds meermaals op het belang voor alle betrokken gebaremi- seerde werknemers van een correcte en evenwichtige functierangschikking. We kunnen niet voldoende benadruk- ken dat alle betrokkenen zich strikt, inzake takenpakket, aan hun eigen of- ficiële functiebeschrijving moeten hou- den. De functiecode is terug te vinden op de loonbrief en de functiebeschrij- ving is eenvoudig op te vragen bij de afgevaardigden. Indien dit niet op gro- te schaal gerespecteerd wordt, is elke functieclassificatie extreem moeilijk.

We herhalen dat collega's met arbeids- en loonsvoorwaarden die dateren van na 2002 hierdoor een tweede keer on- recht worden aangedaan: ze worden immers in een functieklasse gestopt

van een minder hoog niveau en bo- vendien verdienen ze in die klasse dan nog eens gemiddeld 30 procent minder dan collega's met betere voorwaarden. Eventuele verbeteringen van hun situ- atie worden ook nog eens gekoppeld aan evaluatiesystemen die dikwijls meer rekening houden met subjectieve criteria, dan met de objectieve uitoeffe- ning van hun officiële functie.

Onheilsprofeten verkondigen dikwijls dat de sectorale classificatiemethode achterhaald zou zijn. Ook dat is slechts een vals voorwendsel om systemen te gebruiken die in veel medewerkers hun nadeel werken. Indien de methode cor- rect toegepast wordt, kan dit leiden tot een evenwichtige en eerlijke opbouw van een sectorale functieclassificatie. Hieraan zouden wij met z'n allen moe- ten meewerken.

Jan Van Wijngaerden

Afbreuk personeelstarief

Recent werd een nieuw patronaal of- fensief ingezet om het personeelstarief uit te hollen van het gebaremiseerd personeel met arbeids- en loonsvoor- waarden van vóór 2002.

Zo besliste Electrabel eenzijdig om voor 2008 en 2009 de onterecht aange-

rekende bijdragen groene stroom en WKK niet terug te betalen. Ook werd beslist de gratis 100 Kwh per gezin en per persoon binnenkort aan een nadeli- ger tarief in mindering te brengen dan voorheen. Opnieuw dus een eenzijdige onterechte maatregel van deze leveran-

cier. Ten slotte wil diezelfde leverancier een parameter die gebruikt wordt om het gastarief te bepalen voor het be- trokken personeel, substantieel verho- gen. Gazelco noemt deze handelswijze een regelrechte aanslag op gemaakte afspraken!

Belgacom

Initiatieven rond informatie outsourcing COP/CFO

Telt een dienstjaar 11 maanden? Het nieuwe werkjaar start bij Belgacom blijkbaar pas op 4 februari, want dan pas stond het eerste sociaal dossier op de agenda van de werkgroep. We schetsen onze bedenkingen hierover.

Er werd heel wat tijd geïnvesteerd in de problematiek van de outsourcing en ACOD beweert zeker niet dat die tijdsinvestering geen toegevoegde waarde had. Integendeel, hoe transparanter hoe beter. Maar Belgacom kon samen met ACV Transcom eerst en daarna met alle vakbonden gezocht hebben naar een parallelle werkwijze, zodat de sociale agenda niet geblokkeerd wordt. En dan geen indianenverhalen, maar efficiënt streven naar consensussen waardoor er transparantie en vertrouwen is over de correcte uitvoering van de akkoorden over outsourcing. Een gezonde kritische waakzaamheid van de vakbonden gekoppeld aan vlugge antwoorden op onze vragen van de divisies, moet juist garant staan voor dat noodzakelijke vertrouwen.

Mocht op de sociale agenda alleen maar de outsourcing staan, dan was er geen vuiltje aan de lucht, maar op die sociale agenda staat voor ons de integratie op nummer 1. Ons voorstel is kort en krachtig: laat ons bewijzen dat de ad-hocregeling gecombineerd met ons sociaal model, garant staan om de nieuwe hoofdafgevaardigden te betrekken in de onderhandelingen over de integratie waarbij eenduidige regels worden opgesteld zodat elkeen een juiste plaats vindt in de hiërarchische en operationele structuur. Het Opel-drama heeft ons geleerd dat onwetendheid over de toekomst het welzijn op het werk op een ongeoorloofde wijze doet dalen. De kwaliteit van de job neemt hierdoor drastisch af.

Daarom beperken we onze onmiddellijke eisen tot:

- de integratie
- afronding van de loonpolitiek
- de outsourcing
- openingsbalans of GAPS & SRE management (werkvolumes gekoppeld aan tewerkstelling)
- WLU, inzonderheid de hospitalisatieverzekering
- onderhandelingen over de HR-regels om de PPP en de integratie effectief uit te voeren
- de cao 2009-2010 volledig uitvoeren
- een cao 2011-2012 afsluiten
- efficiëntere afhandeling van onze punctuele tussenkomsten.

Wat is nu het resultaat van urenlange discussies over de outsourcing COP/CFO? Belgacom, en meer bepaald COP/CFO, heeft geen inspanningen gespaard om tegemoet te komen aan de gestelde vragen. De toelichtingen die werden gegeven in de technische werkgroepen van 26 en 28 januari werden gebundeld in één dossier. Hierin zijn onder meer de outsourcing-volumes weergegeven per area en per maand. We kregen eveneens de volledige lijst van hoofdaanemers van COP/CFO en meer gedetailleerde cijfers per area en per maand.

Er werden concrete afspraken gemaakt over zes initiatieven.

Initiatief 1

Na onderzoek (specifiek voor COP/CFO) is gebleken dat veel vragen en commentaar berusten op perceptie bij de personeelsleden of vaststellingen die niet correct worden geïnterpreteerd. Belgacom, en specifiek COP/



CFO, heeft begrepen dat hier een belangrijke taak rest, namelijk in alle transparantie aan de personeelsleden van COP het correcte concept, de juiste procedures, volumes en voorwaarden inzake outsourcing op een voor iedereen begrijpelijke wijze meedelen. COP zal hiervoor in de komende weken een communicatie- en trainingkit uitwerken. Om tegemoet te komen aan de specifieke problemen waar de informatie van COP niet volledig beantwoordt aan de verwachtingen van een of meerdere vakbonden, kunnen punctuele afspraken worden gemaakt.

Initiatief 2

COP zal de technische raadgevers van de betrokken vakbonden zo snel mogelijk uitnodigen voor een bezoek aan het IDC te Liège en te Marcienne, met het oog op een voor alle partijen duidelijk en precies beeld van de mass market provisioning in A4 en A5.

Initiatief 3

COP zal met de betrokken vakbonden technische raadgevers uitnodigen op een vergadering om de first time right cijfers voor de KAB provisioning outsourcers in A4 en A5 te verifiëren.

Initiatief 4

Gelet op de specifieke vragen rond de werkorganisatie door de onderaannemers heeft Belgacom tevens een werkgroep opgericht. Die moet zo snel mogelijk een advies geven over de verplichtingen, juridische verantwoordelijkheden en juridische mogelijkheden van Belgacom met betrekking tot de controle van die onderaannemers. De vakbonden worden ingelicht over de conclusies van de werkgroep.

Initiatief 5

De load factor bleek ook specifieke vragen op te roepen. Hierover wordt een presentatie uitgewerkt die gekoppeld wordt aan de voorstelling van de periodieke evaluatie van de dispatchingnormen.

Initiatief 6

COP bracht op een objectieve en transparante wijze alle informatie die uit de informatiesystemen kan worden gehaald. Dit blijven hoe dan ook cijfers over een zeer grote organisatie waarbij het niet uitgesloten is dat er lokaal iemand de instructies niet 100 procent correct interpreteert of uitvoert. Daarom wordt er nogmaals gewezen op de afspraak die in het COP dossier '2009 COP/CFO Sociale Agenda en Policies' werd gemaakt om alle concrete vaststellingen zo snel mogelijk formeel door te sturen naar de meldpunten. Dit is het enige proces dat COP in staat stelt om onmiddellijk de nodige maatregelen te nemen om een correcte uitvoering te waarborgen, maar ook om te voorkomen dat feiten uit hun context worden gerukt en aanleiding geven tot verhalen die ongegronde nervositeit bij de personeelsleden creëren. In deze context drongen de vakbonden aan op de bescherming van de personeelsleden die de informatie verstreken. Belgacom zal nagaan hoe een procedure ter bescherming van klokkenluiders kan worden uitgewerkt.

Belgacom hoopt hiermee te hebben aangetoond de transparantie in het outsourcingdebat niet te willen omzeilen. Na de discussies in de technische werkgroepen is het onze bedoeling de werkzaamheden rond outsourcing terug te openen op het niveau van de werkgroep SOC, waar de argumenten van alle RVO's, en de informatie en conclusies van het COP luik, formeel worden opgenomen in de PV's. Onze werkgroep zal het volledige dossier analyseren en een standpunt innemen. Het volledige dossier is op eenvoudig verzoek te verkrijgen via acodtel@skypro.be.

Contactpersoon Telecom: André Vandekerkhove

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



The Brussels Airport Company Gaait security zelfde weg op als brandweer?

Bij The Brussels Airport Company worden op regelmatige basis met de sociale partners actuele dossiers besproken in de technische vergaderingen. Onder het voorzitterschap van Human Resources lichten de verschillende dienstverantwoordelijken hun dossier toe. De voorbije weken kwamen de dossiers over de brandweerdienst, security, uurroosters en evaluatie aan bod.

Brandweerdienst

In de toekomst wordt voor de interne kandidaten die niet in hun opleiding voor brandweerman slagen bij de provinciale brandweerschool, een herkansing voorzien onder de vorm van een nieuwe opleiding. In dit geval moet de kandidaat zelf de kosten van deze tweede opleiding dragen. Voor het afnemen van de fysieke proeven (Coöperatest) wordt een beroep gedaan op een gediplomeerde monitor. Voor de externe kandidaten wordt niets gewijzigd aan de toelatingsvoorwaarden. Het principe dat er bij elke werving voorrang gegeven wordt aan de interne kandidaten, blijft behouden. De brandweerdienst heeft te kampen met een relatief hoog aantal langdurige zieken, waardoor de normale werking van de dienst in het gedrang komt. Het gebrek aan effectieven zorgt er eveneens voor dat er problemen ontstaan om het vakantieverlof op een normale wijze te kunnen opnemen. De door de directie voorgestelde maatregel om voor een periode van minimum zes weken een beroep te doen op interim-ambulanciers, werd door de ACOD van de hand gewezen. Rekening houdend met het feit dat de interne reserve uitgeput is, gaven de vakbonden uitzonderlijk hun akkoord om prioritair twee externen aan te werven.

Security

Het blijft rommelen in deze dienst. Het voorstel tot herindeling van de operationele ploegen waarbij zelfs de minimumbezetting niet langer wordt geres-

pecteerd, een directie die blijft zwijgen en alle communicatie met het personeel uitstelt tot er een nieuwe head of security is geïnstalleerd,... dat alles draagt zeker niet bij tot een goede verstandhouding en sfeer op de werkvloer.

De werkdruk is hoog en zal nog toenemen door de blinde besparingswoede van de directie. De vakbonden verwittigden het bedrijf dan ook dat security dezelfde weg opgaat als de brandweer. Er is onvoldoende beschikbaar personeel om alle taken uit te voeren en de steeds wisselende uurroosters werken het absentisme voort in de hand.

Van de gewone personeelsleden wordt geëist dat zij alle regels rigoureus naleven en in het bezit zijn van de nodige mandaten. Voor bepaalde managers zijn deze regels blijkbaar niet van toepassing. Zij kunnen zonder enige kwalificatie zetelen in comités die de veiligheid van de luchthaven aanbelangen. Hoe zat het ook weer met die twee maten en gewichten?

Uurroosters

Alle uurroosters worden aan een evaluatie onderworpen. Tal van overtredingen werden vastgesteld. Vooral het niet respecteren van de minimumbezetting zorgt voor heel wat problemen. De uurroosters waaraan wegens operationele redenen een aanpassing

wordt voorzien, zullen voorafgaand ter goedkeuring worden voorgelegd aan de arbeidsgeneesheer. Deze laatste kan zich dan uitspreken over het cyclische patroon en de opeenvolging van de verschillende shifts.

Evaluatie

Met de uitvoering van de evaluatie liep heel wat verkeerd. Verschillende diensten slaagden er niet in de voorgeschreven procedure te volgen. In een aantal gevallen werden noch het vastleggingsgesprek, noch het tussentijdse gesprek gehouden. Door het RAP veranderden ook heel wat leidinggeven van dienst of werden zij gewoonweg ontslagen. In al deze commotie waren tussentijdse evaluaties wel hun allerlaatste bekommernis. Met andere woorden van het ganse proces werd een grote knoeiboel gemaakt.

Bij de kaderleden zagen een aantal personeelsleden hun objectieven als gevolg van het RAP volledig verdwijnen. Ook voor deze gevallen moet dringend een oplossing worden gevonden.

HR zal eerstdaags zijn voorstellen formuleren aan het managementcomité en deze daarna voorleggen aan de vakbonden. Hebt u vermoedens dat er met uw evaluatie iets verkeerd loopt, aarzel dan niet ons te contacteren.



Sociale Zekerheid

Big Brother is still watching you!

In de vorige Tribune melden we dat de voorzitter van de FOD Sociale Zekerheid een ACOD-afvaardiging wenste te ontmoeten om de perikelen rond het mailgebruik uit te klaren. Na vruchteloos wachten, hebben we de personeelsleden met een pamflet ingelicht.



nuari. Wat we daar hoorden van twee specialisten van Microsoft was: het is niet uitgesloten dat..., het zou misschien zo kunnen geweest zijn..., kortom hypothetische verklaringen en niets concreets. Het blijft dus gissen naar wat er precies gebeurde. Er kwam ook geen antwoord op hoe dergelijke bizarre voorvallen in de toekomst te vermijden zijn of op onze andere technische vragen.



Wij hebben immers ook ICT-specialisten in onze rangen! Slotsom: voor ons hoeft het zelfs niet meer. We legden officieel

klacht neer bij de Commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer, beter gekend als de Privacycommissie. Wel blijven we onze leden oproepen waak-

zaam te zijn en waarschuwen we nogmaals: mails, al dan niet in verband met de vakbond, bieden nog steeds geen enkele garantie op het vlak van vertrouwelijkheid. Big Brother is still watching you!



Jean-Pierre Van Autrève



Blijkbaar schoot dat bij de overheid in het verkeerde keelgat. De geplande ontmoeting werd afgelast en we zouden uitleg krijgen op het basisoverlegcomité van 26 ja-



Mobiliteit en vervoer

Er wordt nog geprivatiseerd

In een nota aan de ministerraad van 4 december 2009 stond dat voor de uitreiking van nummerplaten, het schrappen, afdrukken en verzenden van inschrijvingsbewijzen e.d. een concessieovereenkomst wordt afgesloten met een privépartner. Deze maatregel zou zelfs al op 1 juli 2010 van kracht worden. Toch werden de vakbonden hierover niet ingelicht. Op het tussenoverlegcomité van 10 december 2009 erkende de overheid dat ze tekortschoot in de communicatie.

Wij verwerpen uiteraard deze mogelijke overheveling naar de private sector, maar maken ons ook zorgen over het behoud van de werkgelegenheid. In zijn beleidsnota heeft staatssecretaris Schoupe het over een 'enig loket' om de toegankelijkheid van de diensten voor de klanten te vergemakkelijken. Wat betekent dit voor het lot van het personeel? De overheid antwoordde op deze vraag dat het werkvolume globaal gesproken niet zal verminderen. Een deel van de taken van de FOD wordt overgenomen door externe krachten. De personeelsleden die deze taken tot nu toe vervulden, krijgen dan nieuwe taken afhankelijk van hun opleiding en bekwaamheden.

Dat antwoord baart ons serieus zorgen. Welke nieuwe taken? Moeten personeelsleden die in de provincies werken, naar Brussel? Welke rol spelen opleiding en bekwaamheden bij hun herplaatsing? Welke dienstverlening biedt de privé-firma en tegen welke prijs? De financiering van de operatie zou immers gebeuren op basis van wat de klant betaalt voor de aflevering van zijn nummerplaat. Heeft de FOD nog recht van controle op het beheer van de inschrijvingen?

De ACOD wou in een vlugschrift haar leden waarschuwen voor deze maatregel. De tekst daarvan moet door de over-

heid 'voor gezien' worden getekend, vooraleer te worden uitgehangen. Dit gebeurt zonder oordeel over de inhoud, tenzij die de waardigheid van de instellingen of de andere vakbonden aantast. Dit was niet het geval. Onze verbazing was dan ook groot dat de overheid het vlugschrift weigerde. De inhoud ervan zou niet stroken met de officiële verklaring en er zou wel een akkoord komen indien een paar zinnen geschrapt werden. Nadat we hen herinnerden aan de regels van het syndicaal statuut, werd het vlugschrift dan toch uitgehangen. Bewijst deze terughoudendheid misschien dat er een zekere malaise heerst?



FOD Financiën

Personeelsplan 2010: een zoveelste gemiste kans

Op 12 januari stelde het management van de FOD Financiën de strategische en operationele personeelsplannen 2010-2013 – eens te meer laat-tijdig! – voor aan de vakbonden. Wie gehoopt had dat de onderbezetting van de kantoren onder de loep wordt genomen, komt bedrogen uit. Wel stelt het management dat: "In de realiteit (...) de (personeels)behoefte voor de FOD Financiën (...) aanzienlijk hoger (ligt) dan wat voorzien is in het personeelsplan". Daar worden echter geen verdere conclusies aan verbonden, tenzij dan de verkeerde.

Naast de algemene regel dat per vijf personeelsleden die de federale overheid verlaten, er slechts drie vervangers worden aangeworven, besliste de ministerraad op 16 oktober 2009 dat het federaal openbaar ambt een globale extra besparing van 100 miljoen euro moet doorvoeren. Vertaald naar de FOD Financiën betekent dat een verdere daling van de tewerkstelling met 426 voltijdse equivalenten. Nochtans worstelt Financiën nu al met een aanzienlijke ondertewerkstelling. Sommige administraties zitten zelfs al onder het tewerkstellingsniveau dat voorzien werd in de Coperfin-plannen. De regering trekt zich daar niks van aan en hanteert enkel en alleen een budgettair kader.

Het ABVV stelt daar terecht tegenover dat een ambtenaar bij Financiën niet enkel als een kost mag worden beschouwd, maar veeleer als een investering. Belastingambtenaren brengen immers meer op dan ze kosten. Desondanks kiest men voor een verdere afbouw van het ambtenarenkorps, zogenaamd om 'gebruik te maken van de unieke kans der massale pensionering', zoals een regeringslid het uitdrukte.

Verloren generatie, geen diversiteitsbeleid

Het strategisch personeelsplan voorziet ook dat er vanaf 2011 enkel nog wordt aangeworven in niveau A en B. Het is echter zo dat de op stapel staande hervormingsplannen een sterke ver-

eenvoudiging van sommige taken beloven. Werk dat bijgevolg perfect kan worden uitgevoerd door personeel met een iets lagere kwalificatie. Zijn de aanwervingsvoorwaarden in niveau A en B trouwens wel aantrekkelijk genoeg om voldoende kandidaten te vinden?

De uitsluiting van niveau C en D dreigt ook te leiden tot een ware 'verloren generatie', die door de demografische ontwikkeling ook een etnisch diverse generatie is. Terwijl de overheid de mond vol heeft over integratie, doet zij in haar aanwervingsbeleid precies het tegenovergestelde.

Hetzelfde geldt trouwens ook voor de gehandicapten. Wettelijk zijn er normen opgelegd, die bepalen welk percentage gehandicapte collega's er moeten zijn. Worden die percentages niet gehaald, dan zijn er sancties voorzien. Percentages halen of niet, en hoe dit mogelijk rechtekken, daarover heerst in de personeelsplannen grootste stilte. En dan maar spreken over diversiteitsbeleid.

Niet-lineaire personeelsinkrimping?

Het management bezweert de vakbonden echter dat zij wel degelijk oog heeft voor de moeilijke situatie waarin de FOD Financiën zich bevindt, door uit te pakken met een ingewikkelde procedure van 'niet-lineaire toepassing van de personeelsinkrimping'. Voor de ACOD komt dit slechts neer op het verdelen van het personeelstekort in plaats van eraan te verhelpen.

Bovendien werden de geplande wervingen in het verleden nooit volledig gerealiseerd, wat leidde tot een verlies van 742 wervingen. Het management wil dat gegeven echter niet aangrijpen om alsnog een dringend gewenste inhaalbeweging door te voeren. Met andere woorden: die niet-gerealiseerde wervingen is de FOD Financiën voor goed kwijt.

Ten slotte is het ook zo dat het management een gevaarlijk precedent schept bij het Aankoopcomité. Daar zou men 11 leidinggevende functies willen laten invullen door contractuelen, wat voor

de ACOD uiteraard onaanvaardbaar is.

De voorgelegde personeelsplannen zijn op operationeel en strategisch vlak een zoveelste slag in het water. Ze steunen enkel op budgettaire noden en beantwoorden niet aan wat er nodig is, namelijk meer personeel. Ze laten een heleboel maatschappelijke noden links liggen, zoals integratie en diversiteit, en trekken de fouten en tekortkomingen uit het verleden niet recht. De kans dat ze volledig worden uitgevoerd, is bovendien zo goed als onbestaande. De ACOD gaf dan ook een negatief advies.

Peter Veltmans





Gedraglijn Perscontacten

Zwijgplicht of spreekrecht voor federale ambtenaren?

Bij het voorbereiden van de Panorama-reportage 'Het Failliet van Financiën' werden verschillende ambtenaren van de FOD Financiën benaderd door journalisten. Blijkbaar moet dit sommigen in de hiërarchie enige angst hebben aangejaagd. Op 26 januari werd immers door de waarnemend voorzitter van het directiecomité van de FOD Financiën een Gedraglijn Perscontacten verspreid onder het personeel.

In deze Gedraglijn wordt onder meer gesteld dat: "Iedereen die geconfronteerd wordt met een vraag van de pers, in de ruimste zin van het woord, (...) zijn perscontact (dient) door te verwijzen naar de woordvoerder van onze FOD". De FOD Financiën stelt zich in deze kwestie (niet voor de eerste keer) op als een eilandje binnen het gehele federaal openbaar ambt. Nergens in de Gedraglijn Perscontacten wordt immers verwezen naar de bestaande federale regelgeving, die overigens heel wat genuanceerder is dan de Gedraglijn Perscontacten zelf. Zo wordt nergens verwezen naar de omzendbrief nr. 573 van 17 augustus 2007 (gepubliceerd bij toepassing van artikel 14ter van het KB van 14 juni 2007) die een verduidelijking is van het KB van 2.10.1937. Deze omzendbrief behandelt uitgebreid het preventief integriteitsbeleid van het federaal openbaar ambt, waarvan het kader overigens ook overlegd werd met de vakbonden.

Principiële openbaarheid

De omzendbrief zelf behandelt in 42 punten het deontologisch kader voor de ambtenaren van het federaal openbaar ambt.

Punt 11 van de omzendbrief stelt bijvoorbeeld zeer duidelijk dat: "(...) uit(gegaan wordt) van het principe dat alle bestuursdocumenten openbaar zijn. Informatie mag slechts aan de openbaarmaking worden onttrokken op basis van de weigeringsgronden die bij wet zijn bepaald". De Gedraglijn Perscontacten maakt nergens melding van dergelijke bij wet bepaalde weigeringsgronden. Evenmin zet de Gedraglijn Perscontacten aan tot het versterken van de wenselijke principiële openbaarheid.

Vrijheid van meningsuiting met beperkingen

Punt 32 van de omzendbrief stelt dan weer expliciet: "De ambtenaren hebben vrijheid van meningsuiting. Zij kunnen in hun hoedanigheid van ambtenaar onder meer deelnemen aan informatiecampaagnes, conferenties, radio- en televisie-uitzendingen, en kunnen er, als zij dat uitdrukkelijk vermelden, hun persoonlijke mening geven". De Gedraglijn Perscontacten zegt regelrecht het tegenovergestelde, door alle ambtenaren te verplichten alle vragen van journalisten door te verwijzen naar de woordvoerder van de FOD.

Natuurlijk is het wel zo dat het spreekrecht (de vrije meningsuiting) van ambtenaren niet absoluut is. Punt 33 van de omzendbrief somt dan ook een aantal beperkingen op. Echter ook: "Deze plicht tot geheimhouding is ondergeschikt aan wetten en reglementaire bepalingen die de ambtenaren verplichten tot spreken". In de Gedraglijn Perscontacten wordt nergens duidelijk gemaakt of, en zo ja

waarom, de ambtenaren vragen van de pers niet zelf zouden mogen beantwoorden.

Bijkomende gedragsregels?

Het zou natuurlijk wel kunnen dat de FOD Financiën de mening is toegedaan dat zij speciale redenen heeft om het spreekrecht van haar ambtenaren te beperken. Een omzendbrief kan immers toch niet alles voorzien? De opstellers van de omzendbrief hebben echter rekening gehouden met die mogelijkheid. Zo bepaald punt 41 dat: "Bijkomende gedragsregels in de diensten van het federaal administratief openbaar ambt kunnen, met respect voor het deontologisch kader, mits de ministers bevoegd voor ambtenarenzaken en begroting hun akkoord geven, worden vastgesteld door elke minister of elke staatssecretaris na de publicatie van dit deontologisch kader in het Belgisch Staatsblad". De Gedraglijn Perscontacten maakt evenwel nergens duidelijk dat de minister deze bijkomende regels heeft goedgekeurd. Ook wordt niet uitgelegd dat deze regels het deontologisch kader respecteren. Ten slotte blijkt nergens uit dat de ministers van ambtenarenzaken en begroting hiermee akkoord gingen.

Geen syndicaal overleg, advies noch ondersteuning

Bovendien vermeldt artikel 41 ook dat "Na dit akkoord (van de voormelde ministers) (...) genoemde regels het voorwerp zullen uitmaken van een syndicaal overleg". Tot vandaag werd de ACOD alvast niet uitgenodigd voor dergelijk over-

leg. Overigens is het ook zo dat elke wijziging aan het deontologisch kader onderworpen dient te worden aan de adviesgroep ambtelijke ethiek en deontologie. Uit de Gedragslijn Perscontacten blijkt nergens dat dit advies ingewonnen werd. Ten behoeve van de voorzitters van de directiecomités werd ook een Bureau voor Ambtelijke Ethiek en Deontologie opgericht, dat de voorzitters van de directiecomités op hun vraag dient te ondersteunen. Uit de Gedragslijn Perscontacten blijkt nergens dat er een beroep werd gedaan op de ondersteuning van dit Bureau.

De waarnemend voorzitter van het directiecomité van de FOD Financiën speelde hier dus eenvoudigweg cavalier seul. Ambtenaren hebben wel degelijk vrijheid van meningsuiting, ook al is die onderworpen aan een (genuanceerde) regelgeving. Bovendien kan elke ambtenaar die het gevoel heeft dat hij die vrijheid van meningsuiting onvoldoende kan of mag hanteren, steeds terecht bij de ACOD of bij een volksvertegenwoordiger. De ACOD heeft dan ook op 4 februari 2010 bij de kennismaking met de nieuwe topman, Hans D'Hondt, een onmiddellijke aanpassing van de Richtlijn Perscontacten van de FOD Financiën geëist.

Peter Veltmans en Guido Rasschaert

Contactpersoon Federale Overheid: Guido Rasschaert - Tel.: 02/508.58.63 - 02/508.58.64
e-mail: guido.rasschaert@acod.be

Financiën Nieuwe voorzitter: positief signaal?

Zou de Titanic die de FOD Financiën is, eindelijk een kapitein aan boord hebben die het schip toch nog kan redden? De ACOD wordt alvast ontvangen door de nieuwe voorzitter van het directiecomité van de FOD Financiën. Dat is alvast een positief signaal.

Nauwelijks enkele dagen nadat hij is aangesteld, maakt Hans D'Hondt een afspraak met elke vakbond om kennis te maken. Hij verzekerde ons dat het zijn bedoeling is om te werken in een klimaat van vertrouwen, openheid en transparantie. Van onze kant waren wij zo vrij hem enkele dossiers aan te reiken die voor ons de hoogste prioriteit moeten krijgen: de tewerkstelling, de loopbanen, de procedures die gevolgd worden bij de overgang naar de nieuwe structuur, de premies voor de Koninklijke Munt, de toekomst van de CDVU en van Finpress, de overgang van het personeel naar de gewestelijke overheden, de toegang tot het internet, enz. Er lijkt dus een wind van openheid door de organisatie te waaien. Maar uiteindelijk zullen wij oordelen op wat er effectief wordt uitgevoerd en niet op wat er gezegd wordt.

Militairen Personeelsmutaties door plan De Crem

Op 18 januari hadden nagenoeg 15.000 personeelsleden van Defensie die betrokken zijn bij de transformatie, hun enquêteformulier ingevuld. Tegen volgende maand zouden de gegevens verwerkt zijn en weten de eersten wellicht naar waar ze moeten muteren.

Minister De Crem blijft te pas en te onpas beweren dat de individuele trajecten van de personeelsleden worden uitgetekend. Dit geeft de indruk dat de diensten Human Resources geval per geval bekijken en er ernstig rekening wordt gehouden met de wensen van de betrokkenen. Wij hebben daar onze bedenkingen bij.

Via een gunstige wind kregen we inzag in het rapport dat generaal Delcour eind september 2009 aan de minister bezorgde. Over de mutaties lezen we dat: "... het uitgangspunt is dat het personeel van verplaatste/ontbonden eenheden minimum één jaar in hun functie of in hun vakrichting (ambtengroep/specialiteit) blijven in de verplaatste

eenheid of in de eenheid waarvoor ze aangeduid werden." Zijn visie over de waarde van de enquête is duidelijk: "Deze bevraging is informatief".

Dit uitgangspunt sluit perfect aan bij de nota die hij op 28 oktober richtte aan alle militaire autoriteiten. Daarin schreef hij wat zijn prioriteiten zijn. Het vrijwaren van de operationele capaciteit door het realiseren van een bezettingsgraad van 100 procent in de operationele eenheden en het maximale behoud van de aanwezige expertise van het personeelslid door zijn tewerkstelling in dezelfde vakrichting, gelden als de twee belangrijkste principes. Pas daarna komt de individuele situatie van het personeelslid. Het mag dus voor iedereen duidelijk zijn dat al wie een iets of wat belangrijke functie heeft binnen de eenheid, eerst voor minstens (en we leggen de nadruk op minstens) één jaar zal muteren naar de plaats waar de eenheid gevestigd wordt.

Ondertussen is het absolute stilte over de sociale begeleidingsmaatregelen. De formele onderhandelingen zijn half fe-

bruari nog niet gestart en dat ondanks de belofte dat die in januari zouden plaatsvinden. Nogmaals het bewijs dat deze minister vooral een man is van woorden, veel meer dan van daden.

En terwijl men bezig is met de uitwerking van een asociaal plan, legt de overheid een document voor aan de vakbonden over het absentiebeleid. De militaire overheid wil de vormen van ziekteverzuim omschrijven om zo het absentieïsme binnen het leger tot een minimum te beperken. Een zin uit die nota genoot onze bijzondere aandacht: "Het uitgangspunt is dat als mensen zich prettig voelen op hun werk en thuis, ze minder snel ziek worden". Hoe prettig voelt iemand zich als hij dagelijks zo'n zes uur onderweg is naar het werk of gedurende de ganse week de vrije tijd moet doorbrengen in een logement in een kazerne ver weg van zijn familie?

Dirk Deboodt

Justitie

Cao 2007 – 2011: een trieste zaak

Sinds november 2009 begonnen we aan de uitwerking van het cao-akkoord. Voor alle duidelijkheid: ACOD tekende dit slechte akkoord niet. Hoewel wij in 2009 tijdens grote ledenvergaderingen duidelijk maakten waarom wij niet tekenden, beseffen veel personeelsleden blijkbaar nu maar pas dat dit akkoord weinig inhoud heeft.

De inschaling naar niveau C bracht voor velen niet op wat verwacht werd en wat hen beloofd was door het ACV. Sommigen moesten vaststellen dat er netto slechts 10 euro per maand meer was aan koopkracht.

Er is grote onduidelijkheid over de organisatie van het examen 'instapkaart'. Selor spreekt over een eenmalige organisatie.

De problemen met de personeelskaders komen er aan, maar de eerste zes maanden staan er nog geen nieuwe beambten op de werkvloer.

Alle andere overeenkomsten in het akkoord werden nog altijd niet uitgevoerd:

- deel van de specificiteitspremie (669 euro) dat verloren gaat bij het slagen in competentieproef.
- betalen premies bij arbeidsongeval door agressie gedetineerden
- premie blijven werken na 55 jaar volgens prestaties
- cumulatief woon-werkverkeer
- spreiding technische en bewakingskaders.

Samen met het VSOA hadden wij een gesprek met de grote groep personeelsleden die in het akkoord vergeten werden. De bedoeling is dat wij met onze Franstalige collega's een bijkomend eisendossier overmaken.

Wij nemen dagelijks contact op met de overheid om aan te dringen op de uitvoering van gedane beloften. Met deze minister kan echter niet op een goede en eerlijke manier gewerkt worden. Het is ook jammer dat de druk om dit dossier te realiseren enkel van onze vakbond komt.

Gino Hoppe



Veiligheid strafinrichtingen

Het blijft een verhaal zonder einde

Een aantal van onze strafinrichtingen dateren nog uit de 19^{de} eeuw en zijn dus niet langer aangepast aan de moderne normen. Andere, meer recente gebouwen, zijn eveneens overduidelijk verouderd.

In tal van onze gevangenissen werken de veiligheidsinstallaties, alarmen, intercom, camera's en dergelijke niet meer naar behoren en in andere strafinrichtingen zijn ze zelfs volledig buiten werking. Zowel de Administratie als de Regie der Gebouwen beloven

modernisering, herstellingen en vervanging van deze absoluut noodzakelijke instrumenten om de veiligheid te verzekeren, maar alles laat veel te lang op zich wachten.

Het intercomsysteem van Lantin werkt niet meer sinds 1998; in Brugge wordt al 15 jaar gewacht op de herstelwerken aan de lekken in de daken,... Er zijn voorbeelden bij de vleet en elke inrichting heeft wel een lijst van niet opgeloste problemen.

En dan hebben we het nog niet over de toenemende overbevolking met de

daardoor onvermijdelijke conflicten en spanningen voor het personeel en de gevangenen. Zo gebeuren er gemiddeld vijf agressie-incidenten per dag. Voor onze veiligheid zijn dringend meer financiële middelen nodig, meer toezichtpersoneel en administratieve krachten, en dit eerst en vooral in de strafinrichtingen die kampen met overbevolking. Dit is een absolute noodzaak, zelfs in tijden van economische crisis.

Jean-Claude Henkart, Michel Jacobs

Veilig leerlingenvervoer - aflevering 2

Einde 2009 hebben de ACOD-militanten in Scholengroep 22 actie gevoerd om te komen tot een veilig leerlingenvervoer. Vooral het comfort van de ingezette bussen was beneden alle peil. De verslagen van de preventiedienst waren ronduit vernietigend en stelden onze militanten meer dan honderd procent in het gelijk. De goede intenties van De Lijn – maar nog meer van onderaannemer Heyerick – zijn blijkbaar van zeer voorbijgaande aard.

Terug naar af

Naar aanleiding van de syndicale druk had De Lijn, aan wie het leerlingenvervoer is toevertrouwd, een reeks maatregelen genomen. De meeste gebreken werden verholpen, zodat de ingezette bussen voldeden aan de veiligheids- en welzijnsregels. Half februari stelden onze militanten echter vast dat de bussen van de pachter Heyerick deels opnieuw in de oude mankementen waren vervallen: te weinig zitplaatsen, kinderzitjes die met touwen zijn vastgemaakt, losstaande zetels en nooduitgangen die niet in orde zijn. Een hardnekkig euvel dat we eerder hadden vastgesteld, was het niet functioneren van de verwarming in de bussen, waardoor de voertuigen leken op rijdende koelkasten. Door onze klachten en het ingrijpen van de preventiedienst, werden er verwarmingstoestellen in de betreffende bussen geplaatst. Intussen had Heyerick er niet beter op gevonden dan die verwarmingstoestellen weg te halen!

Waarvoor dienen afspraken?

Opnieuw schakelden wij de preventieadviseur in. Op 10 februari bevestigde zijn onderzoek de klachten van onze plaatselijke militanten: een drietal bussen van onderaannemer Heyerick voldoen niet aan de minimale veiligheids- en welzijnsvoorschriften. Blijkbaar heeft men slechts tijdelijk enkele maatregelen genomen om de onrust even te blussen. Misschien al met in het achterhoofd de intentie om zodra het syndicaal onweer voorbij is, opnieuw te vervallen in de oude gewoonten? Men beseft dus blijkbaar niet dat hier zowel de veiligheid van de busbegeleiders, als van de vervoerde schoolkinderen ernstig in gevaar wordt gebracht. En dat is precies onze bekommernis.

Opnieuw actie

Om de ouders en de kinderen niet in de problemen te brengen, hebben wij gearandeerd om op de dag van de vaststelling de kinderen nog naar huis te vervoeren. Vanaf de dag daarna hebben wij de personeelsleden opgeroepen om niet meer op te stappen op bussen die niet voldoen aan de veiligheids- en welzijnsnormen. Die beslissing hebben we nog in de voormiddag van 10 februari aan alle betrokken overheden (Scholengroep 22, centrale administratie GO!, Vlaams minister Pascal Smet) meegedeeld.

De dag erna, op 11 februari, heeft de bewindsvoerder van Heyerick zich geëngageerd om tegen de herneming van de

lessen na het krokusverlof alle tekortkomingen te verhelpen. Er is beloofd om indien nodig op een bepaalde lijn een ander busvoertuig in te zetten. Voor de ACOD stond in dit dossier het belang van de leerlingen en de ouders steeds voorop. Wij hopen dat Heyerick deze keer zijn beloftes wel nakomt en hebben ondertussen onze leden busbegeleiders gevraagd om verder het leerlingenvervoer te verzorgen. Uiteraar blijven we het dossier van nabij opvolgen. We bedanken en feliciteren nogmaals onze plaatselijke militanten voor het afgedwongen resultaat.

Uitbesteding in vraag gesteld

In dit dossier is het overduidelijk dat een externe onderaannemer in de fout gaat. Wij stellen dan ook aan GO!-Onderwijs voor om zich eens ernstig te bezinnen over de uitbesteding van leerlingenvervoer. Die vraag kan zelfs uitgebreid worden naar andere taken die uitbesteed worden zoals catering, schoonmaak en onderhoud. Gebeurde er al eens een diepgaande kosten-batenanalyse hierover? Daarbij dient rekening te worden gehouden met alle facetten zoals klantvriendelijkheid en inzetbaarheid, maar ook met de gehechtheid aan het GO!-Onderwijs, de feitelijke eigen beslissingsruimte en de onafhankelijkheid daarvan nu en in de toekomst. De ACOD is vragende partij voor een dergelijke evaluatie en wil daaraan graag meewerken.

Hilaire Berckmans

Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening

Geen tariefaanpassing, wel besparingen

Op de jaarlijkse algemene ledenvergadering van de gewestelijke directie Vlaams-Brabant waren zo'n 165 leden opgedaagd om een en ander te vernemen over de besparingen en de financiële situatie van de Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening.

Iedereen dacht de VMW de besparingsdans zou ontspringen, helaas was dit een grove misrekening. Via de regeringscommissarissen bij de VMW had de Vlaamse regering gevraagd om waar mogelijk de begrotingsinstructies, die van toepassing zijn voor de Vlaamse administratie te verwerken in de begroting 2010. De Vlaamse regering had bovendien duidelijk laten verstaan dat er van de jaarlijkse tariefaanpassing geen sprake kon zijn. Hierdoor wordt de VMW wel gedwongen om te besparen.

Personeels-, werkingskosten en consultancy

Tijdens de infosessie werd het overlegcomité geïnformeerd over de geplande besparingen. De krijtlijnen zijn duidelijk: 2,5 procent op personeelskosten, 5 procent op algemene werkingskosten en investeringen, 20 procent op consultancy.

De raad van bestuur gaf zijn fiat aan een besparing van 1.722.000 euro op de personeelskosten. De VMW zal het komende jaar een selectief aanwervingsbeleid voeren en is ook van plan om tijdens de vakantieperiodes geen jobstudenten tewerk te stellen. Ook het aantal startbaners wordt beperkt tot het strikte minimum.

In de werkingskosten bedraagt het te besparen bedrag maar liefst 3.471.000 euro. Het elektriciteitsverbruik wordt verminderd met 1,8 miljoen euro, de aankoop van chemische producten wordt gereduceerd met 200.000 euro, de consultancy opdrachten worden teruggedroefd met 1,158 miljoen euro en op communicatie moet zowat 313.000 euro worden bespaard.

Imagoschade

Bijkomende besparingen worden ook

nog gerealiseerd door de afschaffing van de waterbrikjes (promotie), geen jaarlijkse sportdag meer, geen deelname meer aan de openbedrijvendag, geen VIP-arrangementen op de Gentse Floraliën, besparing van 20 procent op de kostprijs van personeelsfeesten en de jaarlijkse reis van de gepensioneerden, afschaffing van één nummer van de publicatie 'Waterwereld' en ten slotte geen welkomstgeschenken meer aan nieuwe klanten. In hoeverre zijn deze besparingen echter realistisch en wat is de onvermijdelijke imagoschade ervan naar de klanten?

Opbrengsten optimaliseren

Naast besparen, wil de VMW ook de opbrengsten optimaliseren door de inkomsten aan te passen aan de evolutie van het verbruik. Bij minder verbruik zou de waterprijs verhogen om gelijkwaardige inkomsten te waarborgen. De VMW wil ook de eigen productie van drinkwater verhogen met 2 miljoen euro; nu bedraagt de eigen productie 4 miljoen euro.

Tevens worden de efficiëntiewinsten in rekening gebracht door een uitbreiding van de activiteiten van de business units en van de provinciale rioeringsdiensten. Om te vermijden dat het een broekzak-vestzak operatie wordt, wil de VMW de saneringsactiviteiten (Rio-P) apart houden van de drinkwateractiviteiten.

Terwijl de maatschappij deze dagen al kreunt onder de leningslasten, komt daar bovenop nog een besparingstrein aangedenderd. Niet enkel de klanten, maar ook het personeel krijgen dus de rekening gepresenteerd.

Richard De Winter

Contactpersoon
Vlaamse Overheid:
Hilaire Berckmans
Tel.: 02/508.58.64

e-mail: hilaire.berckmans@acod.be



Vlaams Agentschap voor Internationaal Ondernemen Schiet niet op de verkeerde pianist

De Belgische diplomaten, maar ook de Vlaamse economische vertegenwoordigers en de technologisch attaché in het buitenland, ontvangen bovenop hun salaris ook een zogenaamde postvergoeding. Deze vergoeding is een financiële compensatie voor het werken en leven in het buitenland. Tot voor kort werd deze vergoeding beschouwd als kosten eigen aan de werkgever en werd er dus geen bedrijfsvoorheffing op betaald.

In het arrest van 23 juni 2009 van het Arbeidshof te Brussel werd gesteld dat deze postvergoeding geen werkelijke kosten dekt en dus in aanmerking komt als loon. In navolging van alle andere Belgische overheden met personeel in het buitenland, zal Flanders Investment and Trade de componenten 'mobiliteit' en 'standplaats' ten belope van acht procent van de postvergoeding, samenvoegen met het belastbaar inkomen.

Voor de Vlaamse economische vertegenwoordigers betekent de fiscalisatie van een gedeelte van de postvergoeding alvast een financiële aderlating van 80 à 130 euro netto per maand. Alles laat trouwens vermoeden dat de RSZ dezelfde methode zal volgen.

Door de collega's van ACV werd gevraagd aan de FIT-directie om dit financieel verlies te compenseren. De ACOD-fractie in de schoot van het entiteitsoverlegcomité is van oordeel dat het de federale overheid is die driftig op zoek is naar nieuwe inkomsten. De FIT-directie treft dus geen schuld. Als er al moet worden geprotesteerd, is het zonneklaar dat minister Didier Reynders in het vizier moet worden genomen. Dit lijkt ons gevaarlijk. De minister zou wel eens van oordeel kunnen zijn dat acht procent van de postvergoeding als belastbaar voordeel, een te gering percentage is.

Bij FIT staat het water tot aan de lippen. Er moet zowat 25 miljoen euro worden bespaard op export en innovatie. Dit geeft een directe impact op de werking van het agentschap:

minder buitenlandse beurzen, minder exportpromotie. Dit in tegenstelling tot wat voogdijminister Kris Peeters beweert, namelijk dat export en innovatie pijlers zijn van de VIA-campagne. Met deze aanpak is het echter weinig waarschijnlijk dat Vlaanderen tegen 2020 bij de vijf Europese topregio's zal behoren.

Voor ACOD is het duidelijk dat aan deze specifieke problematiek aandacht moet worden besteed bij de besprekingen en onderhandelingen over een nieuw sociaal akkoord. Een sociaal akkoord, naar analogie met de specifieke akkoorden die worden afgesloten voor het instructiepersoneel van de VDAB.

Richard De Winter



Nog geen duidelijkheid besparingen personeel

Onmiddellijk bij haar aantreden begin juli 2009 besliste deze Vlaamse regering om budgettair het mes te zetten in de eigen diensten. We wilden weten wat daarvan de concrete weerslag is op de personeelsleden. Vandaar dat wij in de entiteitsoverlegcomités aan de directies dezelfde vragen hebben gesteld: hoeveel euro dient er in uw entiteit te worden bespaard op de personeelsuitgaven en door welke concrete maatregelen wil men dat realiseren?

Lineair werd aan alle entiteiten dezelfde inleveringsnorm opgelegd. De bestaande indexprovisies worden gecompenseerd voor de Vlaamse staatskas. Voor 2009 en 2010 komt er geen indexatie van de niet-loongebonden kredieten. 2,5 procent dient te worden bespaard op de personeelskredieten en 5 procent op de werkingsgelden. Maar wat betekent dit nu concreet in euro? Zeven maanden na onze vragen in de entiteitsoverlegcomités kregen

wij, ondanks voortdurend aandringen, amper in een 25-tal van de ongeveer 75 entiteiten een duidelijk antwoord. Als we hen mogen geloven, weten de meeste directies na 7 maanden nog altijd niet hoe ze de opgelegde besparing zullen realiseren. En dan zijn we nog heel ruim in onze interpretatie van wat een duidelijk antwoord is. Is het omwille van onkunde, liegt men ons iets voor of is het een combinatie van beide?

Bedrijfsvoertuigen Nieuwe berekening voordeel van alle aard

Op 13 november 2009 werd door de federale ministerraad een ontwerp van Koninklijk Besluit goedgekeurd over de voordelen van alle aard. Dit besluit werd op 15 januari 2010 gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad. De nieuwe regeling is van toepassing sedert 1 januari 2010.

Vanaf 1 januari 2010 wordt het belastbaar voordeel niet langer bepaald aan de hand van de fiscale pk's van het voertuig, maar wel aan de hand van de CO₂-uitstoot. De forfaitaire kilometers voor het persoonlijk gebruik van dienstvoertuigen blijft behouden: 5000 km als de afstand woonplaats-werkplaats minder dan 25 km bedraagt en 7500 km als deze afstand meer dan 25 km bedraagt.

CO₂-uitstoot en CO₂-coëfficiënt

Het CO₂- uitstootgehalte staat in principe vermeld op de grijze kaart en/of het gelijkvormigheidsattest van het voertuig. Zijn er geen gegevens bekend of beschikbaar, dan zal een uitstootge-

halte van 195 gram worden toegepast op diesellootvoertuigen en 205 gram voor benzinevoertuigen, of voertuigen met een lpg- of aardgasmotor.

De CO₂-coëfficiënt geeft het fiscaal voordeel aan per gram CO₂-uitstoot. Dit bedrag verschilt naar gelang de motor:

- 0,00210 euro per gram CO₂ voor voertuigen met benzine, lpg- of aardgasmotor

- 0,00230 euro per gram CO₂ voor voertuigen met een dieselmotor.

In de nieuwe berekeningswijze wordt het aantal fiscale pk's vervangen door het product van de CO₂-uitstoot en de CO₂-coëfficiënt van het bedrijfsvoertuig. De nieuwe formule voor de berekening van het fiscale voordeel wordt: CO₂-uitstoot x CO₂-coëfficiënt x aantal kilometers = fiscaal voordeel van alle aard.

Fiscaal voordeel

De berekening van het fiscaal voordeel bij privégebruik van een dienstvoertuig is gebaseerd op een circulaire van de

fiscus. Volgens deze circulaire wordt voor de berekening van het voordeel van alle aard een forfaitair kilometeraantal in aanmerking genomen.

Bij de vaststelling hiervan gaat de fiscus uit van een normaal aantal werkdagen op jaarbasis. Daarbij is rekening gehouden met de normale en uitzonderlijke afwezigheden, en klein verlet (vakantie-, compensatie- en recuperatiedagen, omstandigheid- en ziekteverlof). Er is eveneens rekening gehouden met het feit dat het voertuig niet alle dagen uitsluitend wordt gebruikt voor verplaatsingen tussen de woonplaats en de vaste plaats van tewerkstelling, maar ook naar niet vaste plaatsen van tewerkstelling.

Deze forfaitaire kilometeraantallen mogen alleen pro rata worden verminderd indien de werknemer niet het volledige jaar de beschikking heeft over het voertuig. Bijvoorbeeld: pas vanaf 1 september, dan wordt het forfaitair kilometeraantal herleid tot 4/12.

Richard De Winter

Sommige antwoorden zijn duidelijk en gedetailleerd, zoals bijvoorbeeld van het Agentschap Jongerenwelzijn en Kind en Gezin. Andere blijven bijzonder vaag, zoals bijvoorbeeld van het Departement Landbouw en Visserij. Frustrerend is dat we bijvoorbeeld aan de agentschappen De Scheepvaart en Waterwegen en Zeekanaal de vraag al tot drie keer hebben gesteld, maar nog geen antwoord kregen. Telkens verbergt men zich achter de raad van be-

stuur. Blijkbaar is men in de raden van bestuur en de directies van die twee agentschappen getroffen door een collectieve vlag van dyscalculie.

Het is dan ook bijzonder moeilijk, en wellicht voorbarig, om nu al bevindingen te formuleren over hoe en wat er precies wordt bespaard op de rug van de personeelsleden. In de antwoorden die we kregen, komen als maatregelen het meest naar voren: niet toekennen

van prestatietoelagen, niet vernieuwen van arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur die eindigen en uitstellen van bevorderingen. Ging met Beter Bestuurlijk Beleid niet alles transparanter worden?

Hilaire Berckmans

Politie

Veiligheid is meer dan een fait divers

Op 10 februari werd in gemeenschappelijk vakbondsfront een stakingsaanzegging ingediend voor het geheel van de geïntegreerde politie, dit wil zeggen voor alle personeelsleden bij de federale en lokale politie.

De motivatie voor deze stakingsaanzegging is tweërlei. Voor de vakbonden zijn de voorstellen geformuleerd door de minister van Binnenlandse Zaken en de minister van Justitie niet van die aard om de veiligheid van politiemensen en burgers afdoende aan te pakken. Bovendien worden we geconfronteerd met een overheid die de diverse eisenbundels ingediend door de vakbonden, niet eens wenst te bespreken. De stakingsaanzegging loopt van 1 maart tot en met 30 oktober 2010.

Het aantal gevallen van extreem geweld tegenover politiemensen neemt toe. Reeds jaren plaatsen we dit probleem op de agenda van zowel de federale als de lokale overheden. De maat was dan ook vol toen enkele lokale overheden dergelijke feiten afdeden als een fait divers. In gemeenschappelijk vakbondsfront werd een stakingsaanzegging ingediend voor alle personeelsleden van de zes zones van de lokale politie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Het politieke schouwspel dat hierop ontstond was meer dan bedroevend. Voor de heren (dames) politici is de veiligheid van zowel politiemensen als van de burgers niet meer dan een communautair spelletje. Maatregelen werden voorgesteld waarvan iedereen weet dat ze niets zullen veranderen.

Het onderhandelingscomité van de politie van 10 februari werd uitzonderlijk voorgezeten door de minister van Binnenlandse Zaken, Annemie Turtelboom, en de minister van Justitie, Stefaan De Clerck. De vakbonden benadrukten dat de veiligheid van de burger en de politiemann (of -vrouw) niet louter een Brusselse aangelegenheid is. We vernamen dat de eisenbundels ingediend door de verschillende vakbonden niet vatbaar zijn voor onderhandelingen. Een stakingsaanzegging voor alle personeelsleden werd dan ook ter plaatse ingediend.

Op het niveau van de federale regering zijn onze eisen dat:

- wordt afgezien van de beslissing om de aanwervingen bij de federale politie met 600 personeelsleden per jaar in te krimpen;
- de leden van de GIS van de DAR onmiddellijk worden ingezet om de collega's in de moeilijke wijken te ondersteunen;
- het college van procureurs-generaal bijeenkomt om de behandeling van de klachten wegens geweldplegingen te coördineren en dit in heel het land;
- de gerechtvaardigde eisen van personeel ernstig worden bekeken en opbouwende onderhandelingen over de eisenbundels worden gestart.

Op het niveau van de zones zijn onze eisen:

- het behoud van budgetten die aan de politie worden besteed.
- de naleving van de voorziene aanwervingen en vooral deze ingevolge de pensioneringen.
- de naleving van alle veiligheidsnormen, vooral inzake beschermingsuitrusting.
- de organisatie van de patrouilles, rekening houdend met de terreinervaring van de leden.

We vragen ons af of de regering op 24 februari met aanvaardbare voorstellen zal komen.



Fietsvergoeding woon-werkverkeer verhoogd

De omzendbrief BB 2010/01 van 29 januari 2010 laat toe dat de lokale besturen het bedrag van de fietsvergoeding voor het woon-werkverkeer van hun personeelsleden verhogen tot 20 cent per kilometer.

Zodra zowel de fiscale vrijstelling als de sociaalrechtelijke vrijstelling geregeld zijn, is er geen principieel bezwaar tegen een verhoging van het bedrag van de fietsvergoeding voor het woon-werkverkeer tot 20 cent per kilometer vanaf 1 januari 2010. Artikel 164 van het besluit rechtspositieregeling gemeente- en provinciepersoneel moet daarvoor echter

aangepast worden. In afwachting van die wijziging kunnen de besturen met ingang van 1 januari 2010 het bedrag van de fietsvergoeding al verhogen tot een maximum van 20 cent per kilometer. De verhoging is facultatief en de toegekende fietsvergoeding mag in geen geval die 20 cent overschrijden. De omzendbrief kan nagelezen worden op www.acod-lrb.be.

Contactpersoon LRB: Mil Luyten

Tel.: 02/508.58.25 - e-mail: mil.luyten@acod.be

Cao IX Onderwijs

Eisencahier ingediend

Op 11 februari overhandigde ACOD Onderwijs in gemeenschappelijk vakbondfront drie eisencahiers aan minister Smet:

- *het eisencahier voor een negende Vlaamse Onderwijs-cao voor al het onderwijspersoneel behalve de personeelsleden van het hoger onderwijs en de basiseducatie.*
- *het eisencahier voor een derde Vlaamse Onderwijs-cao voor het personeel van het hoger onderwijs.*
- *het eisencahier voor een tweede Vlaamse Onderwijs-cao voor het personeel van de basiseducatie.*

Deze opsplitsing is een louter gevolg van de bestaande onderhandelingsstructuren. De cao's voor het hoger onderwijs en de basiseducatie worden onderhandeld in de respectieve Vlaamse onderhandelingscomités. Dit wil zeggen overheid, werkgevers en vakbonden trachten tot een akkoord te komen. Voor de cao IX worden de onderhandelingen nog steeds gevoerd tussen overheid en vakbonden.

De looptijd van de drie cao's beperkt zich tot twee jaar: 2010 – 2011. Daarom

kozen de vakbonden in gemeenschappelijk front de optie om voor deze cao veeleer kwalitatieve eisen te stellen. Samen met de diverse vakbondsbesturen geven wij op deze manier aan dat wij ons bewust zijn van de precaire economische situatie waarin Vlaanderen en Brussel zich momenteel bevinden. In tijden waarin arbeiders, bedienden en collega-ambtenaren moeten vrezen voor hun baan, zou het ongepast zijn om dure looneisen te stellen. Vandaar dat we opteerden om een atypisch eisencahier samen te stellen, met eisen die het statuut van het personeel ernstig verbeteren zonder veel geld te kosten.

In dit artikel besteden we aandacht aan het eisencahier voor cao IX, zonder alle eisen op te sommen. De selectie die we maken, geeft geen strikte appreciatie weer van onze voorkeur ten aanzien van de diverse eisen.

Inspraak

Vooreerst wensen we de inspraak te verbeteren en daarvoor stellen we onder meer de volgende eisen.

Personeelsleden die namens de vakbonden zitting hebben in overleg- en/of onderhandelingsorganen, stuurgroepen,... opgericht door of krachtens een wet of decreet (Vlor, LOC, BC,...) moeten het recht hebben en in de mogelijkheid gesteld worden om hieraan deel te nemen. Daarenboven moet het afdwingbaar worden dat de tijd die zij spenderen aan hun participatie als arbeidstijd wordt beschouwd. De concrete modaliteiten hiervoor moeten per onderwijs- en onderhandelingsniveau worden vastgelegd.

Er moet een protocol van akkoord worden afgesloten over de volgende maatregelen willen deze doorgang vinden:

- inrichten van BPT-uren.
- overschrijden in het secundair onderwijs van de 1,3 procent plage-uren per school.
- aanstellen van voordrachtgevers in het secundair onderwijs.
- overdragen en herverdelen in het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs van uren-leraar, uren en lesuren.
- voorafname van de omkaderings-

gewichten voor het organiseren van functies (coördinatoren,...) binnen het CLB.

- overhevelen in het volwassenenonderwijs van VTE/leraarsuren/punten naar een ander centrum/andere onderwijsinstelling.
- organisatie van gecombineerd onderwijs, meer bepaald de procedure voor de vermenigvuldiging van het volume lesurencursist met factor 1,2.
- overdracht en herverdeling van lestijden, uren en punten in het basisonderwijs.
- criteria voor de toewijzing in het basisonderwijs van niet-leerlinggebonden opdrachten boven de gewone wekelijkse contacturen.
- criteria voor verdeling van uren ICT en zorg over beleids- en leerlingondersteunende opdrachten in het basisonderwijs.

Beslissingen over personeelsaangelegenheden die door inrichtende machten genomen worden, moeten het nummer bevatten van het protocol waarop ze steunen. Daarnaast moeten alle personeelsleden deze protocollen vlot kunnen raadplegen. Wanneer aan deze voorwaarden niet voldaan is, hebben de genomen beslissingen geen rechtskracht.

Administratief statuut

Wat het administratief statuut betreft, wensen we een aantal verbeteringen aan te brengen.

Op Vlaams niveau dient er een regeling vastgelegd te worden over de terugbetaling van de kosten verbonden aan alle verplaatsingen in dienstverband.

De volgende maatregelen moeten genomen worden om personeelsleden vlotter een vaste benoeming te laten verwerven:

- in het gemeenschapsonderwijs moet de inrichtende macht, zoals in het gesubsidieerd onderwijs, alle vacante betrekkingen ook vacant verklaren.
- de referentiedatum van 15 april voor de vaststelling van de vacante betrekkingen met het oog op de vaste benoeming op 1 januari van het volgende jaar, moet vervangen worden door 15 september.

Bij de telling van het aantal dagen dienst die vereist zijn om het statuut van tijdelijke van doorlopende duur

te worden, moet iedere gepresteerde dag als een volledige dag worden aangerekend voor zover het personeelsleden betreft die kandideren voor een aanstelling van doorlopende duur in een ambt, vak,... waarvoor ze een vereist bekwaamheidsbewijs hebben. De halvering van het aantal dagen gepresteerd in een betrekking die niet de helft bedraagt van het aantal uren vereist voor een betrekking met volledige dienstprestaties, moet voor hen dus worden opgeheven.

De vakantieregeling van het personeel in de Brusselse kinderdagverblijven dient geënt te worden op de vakantieregeling die geldt voor de Vlaamse ambtenaren.

De prestaties van de administratief medewerkers tijdens de herfst-, kerst-, krokus-, paas-, en zomervakantie mogen maximum 12 dagen bedragen waarvan maximum 10 dagen tijdens de zomervakantie. Elke begonnen dag wordt als een volledige prestatiedag aangerekend. De vastlegging van deze regeling moet de verworven rechten waarborgen en mag de vakantieregeling van de andere personeelscategorieën niet wijzigen.

Verlofstelsels

De toepassing van een aantal verlofstelsels moet versoepeld worden:

- het recht op loopbaanonderbreking moet ook mogelijk gemaakt worden voor 1/4 en 1/5 van een opdracht.
- de zomervakantie moet een periode van bezoldigd ouderschapsverlof opschorten.
- personeelsleden moeten hun recht op ouderschapsverlof kunnen laten gelden tot op het ogenblik dat hun kind 12 jaar oud wordt.
- het vaderschapsverlof zoals voorzien in artikel 7 van het BVR van 3 juli 2009 moet uitgebreid worden tot de partner van de biologische moeder.

Beperking aanwendingsmogelijkheden uren

De inrichtende machten moeten uren aanwenden waarvoor ze bedoeld zijn. Wij willen een inperking van de gemengde aanwendingsmogelijkheden. In het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs mogen de uren-

leraar, uren en lesuren enkel en alleen gebruikt worden voor klasgebonden activiteiten. De globale puntenenveloppe mag alleen gebruikt worden voor niet-klasgebonden activiteiten. Personeelsbewegingen tussen beide omkaderingsmogelijkheden kunnen alleen maar via het verlof tijdelijk andere opdracht.

Betaling geleverde prestaties

Personeelsleden moeten betaald worden voor de prestaties die ze leveren. Alle uren-leraar/lestijden/uren en lesuren (ook de plage-uren/lestijden en de uren boven de plage) die ingericht worden, moeten uit het pakket uren-leraar/lestijdenpakket/urenpakket komen. Al deze uren en lestijden moeten gemeld worden aan het bevoegde agentschap van het Ministerie van Onderwijs en Vorming dat voor de bezoldiging ervan instaat. Wanneer het aantal gepresteerde uren-leraar/lestijden/uren en lesuren groter is dan het pakket uren-leraar/lestijdenpakket dat aan de betrokken school/instelling werd toegekend, zal het bevoegde agentschap de kostprijs van de overschrijding verhalen op het schoolbestuur/inrichtende macht. Het aantal plage-uren/lestijden waarmee personeelsleden kunnen worden belast, moet, eventueel gefaseerd, beperkt worden tot maximaal 1 uur.

Ook voor het MVD-personeel werden een aantal eisen opgenomen. De collega's van de sector Overheidsdiensten zullen erop toekijken dat er voldoende aandacht aan deze personeelsleden wordt besteed.

In een volgende Tribune worden cao III (hoger onderwijs) en cao II (basiseducatie-VOCVO) toegelicht. De volledige eisencahiers zijn terug te vinden op www.acodonderwijs.be.

raf.deweerd@acod.be

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



Hervorming hoger onderwijs Hoe naar een epiloog?

Hoe staat het met de hervorming van het hoger onderwijs? We geven een overzicht van wat tot nu toe gebeurde en wat nog komen moet.

Tot 2004 bestonden er drie types van hoger onderwijs: hogeschoolopleidingen van één cyclus, hogeschoolopleidingen van twee cycli en universitair onderwijs. Met de goedkeuring van het decreet betreffende de herstructurering van het hoger onderwijs in Vlaanderen van 4 april 2003, het zogenaamde structuurdecreet, werd het Bolognaproces geconcretiseerd.

Huidige toestand

De vroegere HOKT-opleidingen werden hervormd tot professionele bachelors, de tweecycli-opleidingen aan de hogescholen werden omgevormd tot academisch gerichte bachelors en masters, en de universitaire opleidingen tot academische bachelors en masters. Dit betekent dat zowel universiteiten, als hogescholen academische bachelors en masters aanbieden.

Ook werd voorzien in de invoering van het accreditatiestelsel. Een accreditatie van een opleiding is afhankelijk van de aanwezigheid van voldoende generieke kwaliteitswaarborgen en staat dus voor een kwaliteitslabel op niveau van de opleiding.

Een andere belangrijk aspect van het structuurdecreet betreft de vorming van associaties. Deze associaties zijn opgebouwd rond de universiteiten Gent, Leuven, Brussel, Antwerpen en Hasselt. Het is goed om weten dat er decretaal twaalf bevoegdheden zijn vastgelegd die minimaal aan de associaties moeten worden overgedragen.

Nog heel wat vragen

Minister van Onderwijs, Pascal Smet, kondigt in zijn beleidsbrief 2009-2014 aan "een maatschappelijk debat over de integratie van de academiserende opleidingen in de universiteiten" te zullen organiseren. Om dit gestalte te geven, wordt vertrokken van een 'green paper' dat werd opgesteld door professor Van Damme, voormalig kabinetschef van minister Frank Vandenbroucke. Hij nam hiervoor het rapport Soete als uitgangspunt.

Het maatschappelijk debat zal worden gevoerd tussen vertegenwoordigers van instellingen, studenten, de SERV, de VLOR en uiteraard de onderwijsvakbonden. Deze werkgroep moet komen tot een zogenaamde 'white paper' voor de Vlaamse regering in de vorm van een advies.

Dit wordt geen eenvoudige opdracht en heel wat vragen dringen zich nu al snel op. Hoe garanderen we de eigenheid en de missie van de opleidingen? Hoe behouden en eventueel versterken we de positie van de professionele bachelors?

Hoe ziet de toekomstige financiering eruit? Hoe garandeert men de kwaliteit van onderzoek en onderwijs? En vooral hoe gaat men de personeelsgevolgen regelen? Met andere woorden komt er een eenheidsstatuut en welke salarisschalen zullen in de toekomst worden toegepast? Welk sociaal stelsel is van toepassing?

We kunnen reeds stellen dat wat ook de uitkomst van het advies is, geen enkele wijziging rond het personeelsstatuut kan plaatsvinden zonder overgangsmaatregelen. Terloops zal men zich ook moeten buigen over de speciale situatie van het hoger onderwijs in Brussel.

En de middelen?

Een belangrijke vraag die men op regeeringsniveau dient te beantwoorden is of en hoe men alle academische opleidingen in de universiteiten wil integreren. Welke plaats krijgen de kunstenopleidingen en de opleidingen van de Hogere Zeevaartschool? Hoe garandeert men de hogescholen met professionele bacheloropleidingen een volwaardige plaats in het hoger onderwijs landschap? Hoe regelt men de gevolgen voor de infrastructuur van de instellingen? Dé kwintessens van hervorming is en blijft de financiering: om alles tot een goed einde te brengen moeten meer middelen vrijgemaakt worden.

We stellen vast dat de Vlaamse regering in het regeerakkoord de Europese norm van twee procent BRP (bruto regionaal product) voor de financiering van het hoger onderwijs heeft ingeschreven. We stellen ook vast dat een stijging van tien procent van het budget in het vooruitzicht wordt gesteld. De vraag is of dit alles zal volstaan? Laten we niet vergeten dat er her en der nog wat inhaaloperaties nodig zijn, vooraleer men van échte nieuwe middelen kan spreken die de hervorming moeten schragen.

Ook al is het de bedoeling om tot een nieuw decreet te komen in 2011, de implementatie hiervan zal zeker nog doorlopen tot in de volgende legislatuur. We naderen dan al 2020.

Wat ACOD betreft: we zullen onze commissie hoger onderwijs stelselmatig betrekken bij de ontwikkeling van de 'white paper'.

hugo.deckers@acod.be

Opgelet: vaste benoeming tijdig melden

U werd op 1 januari 2010 vast benoemd? Dan wensen wij u alvast veel succes. Toch raden wij u aan de administratieve afhandeling hiervan nauwgezet op te volgen.

De inrichtende macht moet elke vaste benoeming meedelen aan het Ministerie van Onderwijs en Vorming, uiterlijk drie maanden na de ingangsdatum van de vaste benoeming. Concreet betekent dit dat de vaste benoemingen die uitwerking hebben vanaf 1 januari 2010, meegedeeld moeten worden vóór 1 april 2010.

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

Scholen die niet elektronisch communiceren met het Ministerie van Onderwijs, moeten gebruikmaken van de voorgeschreven formulieren. De inrichtende macht is verplicht om de vaste benoeming aangetekend te melden via een PERS 13 of PERS 14 met de bijhorende documenten.

De vaste benoeming die na 31 maart 2010 wordt gemeld, kan nog wel worden aanvaard door de overheid als de melding plaatsvindt vóór 15 mei 2010. In dit geval heeft de vaste benoeming slechts uitwerking ten aanzien van de overheid met ingang van 1 juni 2010. Een vaste benoeming die gemeld wordt vanaf 15 mei of later heeft geen uitwerking meer voor de overheid.

Ons advies

ACOD Onderwijs raadt haar leden aan om naar aanleiding van hun benoeming op 1 januari 2010 een kopie van de zending (RL-1) en van de bevestiging van de zending door het Ministerie van Onderwijs en Vorming, op te vragen op het schoolsecretariaat. Zo weet u dat het schoolsecretariaat uw benoeming tijdig heeft doorgestuurd. Zodra het departement uw benoeming heeft goedgekeurd, merkt u dit aan uw salaris. U zal netto een beetje meer ontvangen, omdat de afhouding voor de sociale bijdrage gebeurt volgens de regeling van de ambtenaren, namelijk 11,05 procent (3,5 procent VGZ + 7,5 procent FOP) in plaats van de afhouding van 13,07 procent RSZ voor tijdelijken (sociale bijdrage voor werknemers). Tevens wordt uw salaris met terugwerkende kracht (vanaf januari) herzien in uw voordeel.

georges.achten@acod.be

Sociale Dienst GO!

Vormingsdagen sociaal afgevaardigden

De Sociale Dienst voor de personeelsleden van het GO! gaat op 1 maart 2010 van start met een sensibiliseringscampagne. Te veel collega's kennen de Sociale Dienst onvoldoende of helemaal niet. Sommige uitkeringen zijn gekoppeld aan een inkomen - maar wie is dan de rechthebbende? - en andere zijn er voor iedereen.

Onze leden van de raad van bestuur zullen in alle Vlaamse provincies uitleg geven over de doelstellingen en de werking van de Sociale Dienst. Het is de bedoeling om collega's te sensibiliseren en te motiveren om in hun school de rol van sociaal afgevaardigde op zich te nemen.

Wie zich geroepen voelt, kan per mail naar sd.go.vanderstraeten@skynet.be

inschrijven voor één van de sessies. Snel inschrijven is belangrijk, want wij kunnen slechts 80 tot 100 collega's per vorming ontvangen. Iedere deelnemer ontvangt een informatiepakket en het certificaat van sociaal afgevaardigde. Wij danken langs deze weg de scholen die ons tijdens deze vormingsdagen onderdak verlenen.

Maandag 1 maart	9.30 u	Deurne	KTA Deurne Ruggeveldstraat 471 2100 Deurne
Woensdag 3 maart	13.30 u	Brugge	KTA Brugge Rijselstraat 2 8200 Sint-Michiels
Woensdag 10 maart	9.30 u	Leuven	KA Redingenhof Leuven Redingenstraat 90 3000 Leuven
Dinsdag 16 maart	9.30 u	Aalst	KTA1 Aalst Welvaartstraat 70 / 1 9300 Aalst
Dinsdag 23 maart	14.00 u	Hasselt	KA Hasselt A.Hertzstraat 2 3500 Hasselt
Woensdag 24 maart	9.30 u	Zwevegem	CVO Opleidingscentrum H. Consciencestraat 1 A 8550 Zwevegem
Dinsdag 30 maart	9.30 u	Turnhout	KTA De Merodelei (refter internaat) Pater Van Mierlostraat 27 2300 Turnhout
Donderdag 22 april	9.30 u	Jette	Sociale Dienst GO! Dieleghemsesteenweg 24-26 1090 Jette

ACOD Onderwijs West-Vlaanderen

Oproep kandidaturen

Op 26 mei om 14 uur organiseert ACOD Onderwijs West-Vlaanderen haar congres in de benedenzaal van het ACOD-gebouw te Roeselare, en dit conform artikels 6, 14 en 27 van het huishoudelijk reglement. Tijdens dit congres worden de mandaten voor provinciaal secretaris, voorzitter, ondervoorzitter en penningmeester verkozen door de aanwezige leden. Voor deze vier man-

daten worden nu de kandidaturen opgevraagd.

Kandidaten dienen op het ogenblik van de verkiezing minstens vier jaar militant te zijn en in deze periode alle ordewoorden van ACOD Onderwijs te hebben opgevolgd.

De kandidaturen moeten uiterlijk op 31 maart per aangetekend schrijven, worden verstuurd naar de provinciaal

secretaris Guido Janssens, ACOD Onderwijs, Sint-Amandsstraat 112, 8800 Roeselare.

Het mandaat van provinciaal secretaris vangt aan op 1 september 2010. Alle mandaten nemen een einde op de vooravond van het statutair congres ACOD Onderwijs West-Vlaanderen in het voorjaar van 2012.

Non-profit en social profit

Gemeenschappelijke eisenbundel nieuw Vlaams akkoord

Op 2 februari werd de eisenbundel afgegeven aan de Vlaamse regering voor het nieuwe Vlaams Intersectoraal Akkoord (VIA). De artistieke sector werd hierin niet opgenomen, wat aanleiding was tot heel wat kwaadheid in onze syndicale middens.

Op 2 februari was er een bijeenkomst van de militanten van de social profit sector van de drie vakbonden. Er waren zeker meer dan 2500 aanwezigen. Wij zijn al maanden bezig met de voorbereiding van ons eisenbundel als ABVV Social Profit. Onze vrienden van de BBTK en de Algemene Centrale waren het erover eens dat ook de artistieke sector geïntegreerd wordt in het VIA. Doch de christelijke vakbond LBC weigerde dit. We zijn verbolgen over zoveel eigenbelang. Mag de koek niet verdeeld worden over alle werknemers die gesubsidieerd worden door de Vlaamse overheid? Wij hebben samen met Transcom Cultuur een brief geschreven aan minister-president Kris Peeters en minister van Cultuur Joke Schauvliege, omdat we ook voor de artistieke sector een sociale enveloppe wensen gereserveerd te zien bij het volgende VIA. De kunstensector krijgt procentueel meer subsidies dan het sociaal-cultureel werk van de Vlaamse overheid. Wij zien dan ook echt geen enkele reden om ons uit te sluiten.

Stevig sociaal investeringsplan

Een voldoende aanbod van kwalitatief hoogstaande en voor iedereen toegankelijke zorg en welzijn is in de komende jaren een enorme politieke en maatschappelijke verantwoordelijkheid. Zorgen voor mensen gebeurt door mensen. De nood aan bijkomende jobs in de non-profit/social profit sectoren biedt waardevolle tewerkstellingskansen. Om het nodige personeel te vinden en om het te behouden, is de aantrekkelijkheid van de loon- en werkomstandigheden van essentieel belang. Kwaliteitsvolle jobs gaan hand in hand met kwaliteitsvolle zorg en welzijn. Kwaliteitsvolle jobs zijn jobs met een rechtmatig loon, werkbaar werkomstandigheden die respect en ruimte bieden voor de combinatie met

het eigen leven. Om kwaliteitsvolle zorg en welzijn voor iedereen te blijven waarborgen, moet er een stevig nieuw sociaal investeringsplan komen.

We geven een overzicht van enkele belangrijke elementen uit het eisenbundel.

Inkomen en koopkracht

- invoering van een nieuwe en moderne functieclassificatie met nieuwe loonschalen voor alle functies in de non-profit/social profit.

De nieuwe loonschalen moeten evenwichtig zijn voor alle functies, aangepast zijn aan de actuele inhoud van de functies, in een correcte loonspanning. Een verbetering in alle barema's en in de startlonen en een verlenging van de loonschalen ten opzichte van de duur van de loopbanen.

- erkenning van alle verworven dienstjaren uit alle non-profit/social profit sectoren.

- betere verloning voor de arbeidspresaties op belastende werktijden.

- een volledige 13'de maand voor iedereen.

- verbetering van het aanvullend pensioen voor iedereen.

Tewerkstelling

- bijkomende jobs met het oog op de verbetering van de personeelsnormen in functie van de effectieve personeelsbezetting en de werkdruk; de invoering van personeelsnormen voor alle sectoren, diensten en functies; een beter vervangingsbeleid voor afwezige werknemers.

- controlemiddelen en afdwingbaarheid van de normen en de jobs.

- stabiliteit van de werknemersstatuten: beperking van de contracten van bepaalde duur; overgangsregels naar contracten van onbepaalde duur; recht op contractuitbreiding en voltijds werk.

Werkbaar werk en leefbaar leven

- bijkomende verlofdagen in functie van de anciënniteit, ook in het begin van de loopbaan en voor jongere

werknemers; betaalde feestdag van de Gemeenschap, mogelijkheid tot drie weken aaneensluitende vakantie.

- een beter stelsel van zorgkrediet voor gezin en familie; een betere regeling sociaal verlof.

- recht op tijdskrediet en loopbaanvermindering met collectieve stelsels tijdskrediet.

Vorming, opleiding en begeleiding

- voortzetting van het opleidingsproject voor verpleegkundigen en uitbreiding naar alle sectoren en voor alle noodzakelijke functies.

- kwalificerende opleidingen voor werknemers om de doorstromingskansen te verbeteren.

- opleidingskansen voor werkzoekenden om een diploma in de sector te behalen.

- recht op vijf vormingsdagen per jaar voor alle werknemers in het kader van het sociaal overleg over het vormingsbeleid.

Overheidsmaatregelen tegen commercialisering zorg en welzijn

- overheidssubsidies voor zorg en welzijn moeten dienen voor de maatschappelijke doelstellingen en niet voor winstdoeleinden van de commerciële ondernemingen.

- geen dienstencheques in zorg en welzijn.

- concrete initiatieven in de erkennings- en subsidienormen.

- arbeidsbemiddeling van buitenlands zorgpersoneel moet een overheidsopdracht zijn in overleg met de sector.

Uiteraard is de belangrijkste eis van ACOD Cultuur dat onze sector ook wordt geïntegreerd in het VIA.

Contactpersoon:

Laurette Muylaert

Tel.: 0477/32.38.61 - e-mail:

laurette.muylaert@acod.be

Seintjes

West-Vlaanderen

Afdeling Brugge Senioren naar Breendonk

De senioren van ACOD West-Vlaanderen afdeling Brugge bezoeken op 18 maart het Fort van Breendonk. De gruwel van het nazisme heeft ook België niet gespaard en het Fort van Breendonk is hiervan een sprekend bewijs. Vertrek aan het station van Brugge om 10.19 uur (naar Willebroek), middagmaal in 't Poussecafé. Prijs: 20 euro, toegang tot het fort en gids zijn inbegrepen, maar treinticket is voor eigen rekening. Inschrijving en inlichtingen: Jan Samson 050/67.59.20, 0473/86.17.22, samson.jan@telenet.be of Marc Caenen 050/36.04.55, 0479/86.23.88, marc.caenen@telenet.be.



Rood Seniorenfeest in Mechelen

Op 20 april neemt ons gewest voor het eerst deel aan het Rood Seniorenfeest in Mechelen. Er wordt een bus ingelegd met opstapplaatsen in Oostende, Brugge, Roeselare en Kortrijk. Op het programma staan optredens van Bart Kaëll, Wendy Van Wanten en Eddy Wally. Het feest begint om 13 uur en eindigt rond 17 uur. De deelnameprijs voor onze leden/senioren bedraagt 8 euro persoon. Gelieve het correct bedrag te storten op bankrekening van het gewest 877-5021402-16 met vermelding van 'seniorenfeest Mechelen + naam + uw sector'. De deelnemers krijgen nog een brief toegestuurd met de verdere info (o.a. uurregeling bus). Uiterste inschrijvingsdatum is 15 april. Het aantal plaatsen is beperkt tot 50 personen, dus vlug inschrijven is de boodschap.

Oost-Vlaanderen

Afdeling Wetteren Jaarlijks feest

Op 20 maart organiseert afdeling Wetteren van ACOD Oost-Vlaanderen het jaarlijks feest voor de leden en hun familie. Het feest begint om 19 uur in café 't Wetteraarken, op de markt naast de kerk van Wetteren. Inschrijven kan tot 15 maart bij secretaris Marc Van Hauwermeiren, 09/369.43.21 of marc.vanhauwermeiren@skynet.be of bij de bestuursleden.

Limburg

Opfrissingscursus autorijden gepensioneerden

Op 23 maart organiseert de seniorencommissie van ACOD Limburg in samenwerking met de autorijschool VAB een opfrissingscursus autorijden voor haar senioren. De cursus begint bij de ACOD, Koningin Astridlaan 45 te Hasselt om 8.30 uur met koffie en koeken, en loopt tot 16 uur, onderbroken door een middagmaal om 12.30 uur. Deelnemers betalen 5 euro per persoon via een overschrijving op rekeningnummer 878-3022001-55 van de ACOD Gepensioneerden en dit vóór 15 maart of via contact met Jean Theunis 0486/12.63.20.



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

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

DE RONDE TAFEL VAN SOCIALISTEN organiseert

Een open doe- en denkdag voor iedereen die het socialisme een warm hart toedraagt

DAG VAN HET SOCIALISME

20 MAART 2010
13U - 20U 5/10 EURO

VOORUIT, GENT

St Pietersnieuwstraat 23

Met de medewerking van:

BURGEMEESTER DANIEL TERMONT, JAN BLOMMAERT, DIRK BARREZ,
JO COTTENIER, ANDRÉ POSMAN, ERIC CORIJN, JOS VANDER VELPEN, PETER MERTENS, LUDO DE BRABANDER, GEERT COOL,
FRANCINE MESTRUM, MOHAMMED HASSAN, GEORGES SPIET, TINE VAN ROMPUY, LEVI SOLLIE, KAREL STESSENS, RUDI KENNES,
NADIA FADIL, SAMI ZEMNI, ALEIDIS DEVILLÉ, JOZEF MAMPUYS, MARIANNE GESTELS, FRED LOUCKX, NADINE DE SCHUTTER, ANKE HINTJENS, NICO HIRT,
CHICO DETREZ, LEEN VAN DER VORST, ANNELEEN KENIS, LEIDA RIJNHOUT, FILIP DE BOOT, MATTHIAS LIEVENS, KARIM ZAHIDI,
FRANÇOIS HOUTART, HANA AL BAYATY, BRUNO VERLAECKT, DOMINIQUE WILLAERT

www.dagvanhetsocialisme.be

