

# Tribune

**Vlaanderen, België en Europa :  
onlosmakelijk met elkaar verbonden**

## inhoud

|                                     |           |
|-------------------------------------|-----------|
| <b>inhoud en colofon</b>            | <b>2</b>  |
| <b>wedstrijd</b>                    | <b>2</b>  |
| <b>algemeen</b>                     | <b>3</b>  |
| <b>spoor</b>                        | <b>10</b> |
| <b>tram bus metro</b>               | <b>14</b> |
| <b>de post</b>                      | <b>16</b> |
| <b>gazelco</b>                      | <b>18</b> |
| <b>telecom</b>                      | <b>19</b> |
| <b>federale overheidsdiensten</b>   | <b>23</b> |
| <b>vlaamse overheidsdiensten</b>    | <b>27</b> |
| <b>lokale en regionale besturen</b> | <b>30</b> |
| <b>onderwijs</b>                    | <b>32</b> |
| <b>cultuur</b>                      | <b>38</b> |
| <b>agenda</b>                       | <b>39</b> |

## 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, Raf De Weerd, Jef De Doncker,  
Chris Moortgat, Jean Pierre Goossens, 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

## online



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



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



@ACOD\_ABVV

## wedstrijd

### Verrassingsprijs

#### Winnaars 'Operatie Diane'

Geert Buyle (Evergem), Kenneth Lefevre (Heule), Els Craeghs (Dilsen-Stokkem), Mireille Willems (Brussel) en Myriam Delchambre (Leopoldsburg) zijn de winnaars van het boek 'Operatie Diane' van Stephan Galon. Zij wisten dat presentisme het opkomend fenomeen is dat meer en meer zieke werknemers toch gaan werken; dat Asterix als nieuwe private spoorwegonderneming opgericht door B-Europe in samenwerking met SNCF vanaf 1 januari 2015 operationeel zou worden; dat staatssecretaris voor Ambtenarenzaken Hendrik Bogaert (CD&V) en Vlaams minister van Bestuurszaken Geert Bourgeois (N-VA) de politiek verantwoordelijk zijn voor het personeel van de federale en de Vlaamse overheidsdiensten.

#### Nieuwe prijs:

### Verrassingsprijs

#### Vragen

- Welke dienstverlening biedt INTER.MEZZO aan?
- Wie sprak in oktober als Europees parlements lid voor de sp.a. op de vormingsdagen van ACOD TBM met als thema 'Europa: niet ver van ons bed'?
- Waarvoor staan de afkortingen GLO en SLO?

#### Antwoorden mailen naar

[chris.camps@acod.be](mailto:chris.camps@acod.be)

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

Gelieve je adres te vermelden  
bij je antwoorden

# Als je het mij vraagt

## De vaste benoeming moet blijven

*De voorbije weken presenteerden verschillende politieke partijen hun verkiezingsvoorstellen voor volgend jaar. Voor wat betreft de openbare diensten blijkt dat velen de vaste benoeming willen afschaffen.*

Chris Reniers: “De vaste benoeming is meer dan een statuut voor de ambtenaar. Het garandeert dat de ambtenaar diensten ten aanzien van de burger op een neutrale, correcte en politiek onafhankelijke manier kan verlenen. Wanneer mensen klagen over bureaucratie, administratieve rompslomp en complexe wetgeving, dan moeten ze daarvoor naar de politiek kijken, niet naar de ambtenaar. Die past immers enkel de bestaande regels toe zoals ze zijn voorgeschreven. In de ogen van een vast benoemd ambtenaar is iedereen gelijk voor de wet. Wie klaagt over teveel aan regels bedoelt dikwijls dat hij liever niet wil gecontroleerd worden. Dat moet dan zijn omdat ze hun eigen zin willen doordrijven, het recht van de sterkste willen laten gelden of misschien omdat ze iets te verbergen hebben. Wie eerlijk zijn kost verdient en z’n belastingen betaalt, heeft alleen maar te winnen met duidelijke regels toegepast door onafhankelijke ambtenaren, die ook niet houden van bureaucratie om de bureaucratie.”

*Is een nieuw eengemaakt statuut een optie?*

Chris Reniers: “We hebben al te vaak gezien dat uniformiteit van statuten een excuus is om sociale rechten af te bouwen. Besparingen leiden steeds tot minder goede arbeidsvoorwaarden. Van een verbetering is zelden of nooit sprake. Men heeft steeds de mond vol heeft van aanpassingen van pensioenstatuten, van langer werken en van het afschaffen van een aantal voordelen, maar nooit spreekt men van de lage pensioenbedragen, zeker wat betreft de privépensioenen. En als vakbonden daartegen protesteren, staat iedereen op z’n achterste poten! Nochtans weet iedereen hoeveel werknemers verdienen en hoeveel belastingen ze betalen, in tegenstelling tot anderen.”

*Op alle vlakken worden de openbare diensten onder vuur genomen en karikaturen van ambtenaren gemaakt. Wat vind je daarvan?*

Chris Reniers: “Het is inderdaad zo dat we voortdurend sluipende aanvallen op de openbare diensten zien, altijd mooi verpakt weliswaar. Men spreekt er dan over om de welvaartsstaat ‘een andere invulling’ te geven. Of de overheid wordt als ‘verspilziek’ gekenmerkt, terwijl de markt dan de verantwoordelijke speler is... Soms spreekt men zelfs een ‘participatiesamenleving’, waarbij we vooral veel zelf moeten doen, alsof we ons in een doe-het-zelf-zaak bevinden. Het komt echter telkens weer neer op een afbouw en een ontmanteling van de welvaartsstaat. En politiek links geeft daarbij veel te weinig tegengas...”

*Eén van de grootste klagers over de ambtenarij is Unizo. Als we hen mogen geloven zijn hun leden – de zelfstandigen dé slachtoffers van de ‘vette’ overheid.*

Chris Reniers: “Iedereen pleit vanzelfsprekend voor zijn eigen winkel, maar een beetje redelijkheid en eerlijkheid is wel op z’n plaats. Unizo blaast nu hoog van de toren over het onrecht dat zelfstandigen wordt aangedaan omdat ze een verhoogde belasting moeten betalen op de liquidatiebonus wanneer ze hun bedrijf opdoeken. Daarmee zouden ze als het waren hun pensioen verliezen. Nochtans betaalt wie een groepsverzekering of een aanvullend pensioen heeft, daar ook flink wat belastingen op. En daarom is Unizo nu van plan haar leden te helpen met een vorm van belastingontwijking om er toch het maximum uit te puren. Dat is toch te gek voor woorden?

Wanneer de uitlatingen van Unizo gebaseerd zijn op leugens is er geen mens die dat kritisch bekijkt. Een zelfstandige ontvangt op dit moment immers zowat hetzelfde pensioen als een werknemer uit de privé of een contractuele uit de openbare sector en dit terwijl de bijdragen van de zelfstandigen dat tempo niet volgen. Wie wordt er dan onrecht aangedaan?”



Chris Reniers - Algemeen secretaris

*Deze editie van Tribune besteedt op de komende pagina's veel aandacht aan de nieuwe Europese Havenverordening. Waarom?*

Chris Reniers: “Het is een zoveelste poging vanuit Europa om de openbare diensten te liberaliseren en vervolgens te privatiseren. Dat de dienstverlening en veiligheid van onze havens daaronder zullen lijden is blijkbaar van ondergeschikt belang. Met vereende krachten, sectoren en sp.a-parlementsleden proberen we nu die Europese plannen tegen te houden of op z’n minst aan te passen. Daarvoor rekenen we op de solidariteit van iedereen!”



foto: Alf Van Beem

## Europese havenverordening Een nieuwe aanval op de havens

*Op 23 mei 2013 publiceerde de Europese Commissie een Verordening met betrekking tot de havendiensten. Naar eigen zeggen wil de Commissie met de Verordening bijdragen tot 'de realisatie van een efficiënt, onderling verknoopt en duurzaam Trans-Europees Transportnetwerk'. Het moet ook een kader*

*scheppen voor de toegang tot de 'markt voor havendiensten en de financiële transparantie van havens'. Veel grote bewoordingen, dus legde Tribune voor meer uitleg haar oor te luisteren bij enkele syndicale verantwoordelijken die nauw bij het dossier betrokken zijn.*

### De Verordening uitgelegd

Bart Neyens is adviseur op de studiedienst van het Vlaams ABVV en volgt de havenplannen van de Europese Commissie op vanuit een interprofessioneel perspectief. Hij informeert en coördineert tussen de ABVV-centrales en houdt ook contact met sp.a-Europarlementsleden.



**Kan je wat meer klaarheid scheppen in de doelstelling van de Europese Commissie met deze Verordening?**

**Bart Neyens:** "Enkele jaren geleden leed de Europese Commissie een grote nederlaag toen ze er een Europese Havenrichtlijn wilde doordrukken. Uitgebreid Europees vakbondsprotest is er toen in geslaagd de liberalisering van de havens op Europees niveau tegen te houden. Nu onderneemt de Europese Commissie een tweede poging om de havenactiviteiten naar haar zin te organiseren. Ditmaal gebruikt ze een andere techniek en strategie."

**Het gaat nu om een Verordening, niet om een Richtlijn. Wat is het verschil?**

**Bart Neyens:** "Deze Verordening geeft de lidstaten merkelijk minder tot vrijwel geen ruimte om zelf aanpassingen door te voeren op nationaal niveau wat betreft de havenactiviteiten. Europa legt als het ware de wet op en daar valt verder niets tegen in te brengen. Bovendien past de Commissie nu een verdeel-en-heerstactiek toe. In tegenstelling tot de Havenrichtlijn, zijn nu niet alle havenactiviteiten in de Verordening opgenomen. Zo is de

havenarbeid – dus de activiteiten van de dokwerkers – handig uit de Verordening gehaald. Zij krijgen tot 2016 de tijd om onderling, in sociale dialoog, te werken naar een harmonisering van hun statuut. In het verleden bleken de dokwerkers een militante protestgroep en door hen ongemoeid te laten, schakelt de Commissie meteen heel wat verzet uit."

**Op welke havendiensten heeft de Verordening dan wel betrekking?**

**Bart Neyens:** "Er worden acht diensten bij naam genoemd: bunkering, vrachtafhandeling, baggeren, afmeren, passagiersdiensten, havenontvangstvoorzieningen, loodsen en slepen. Het is belangrijk op te merken dat het om diensten van zeehavens gaat. Binnenhavens zijn niet verplicht onderworpen, al kunnen lidstaten daar wel voor kiezen."

**De Verordening is duidelijk in de afbakening van haar toepassingsgebied, maar veel waziger wat betreft de formulering van enkele begrippen en doelstellingen. Er blijkt veel ruimte voor interpretatie.**

**Bart Neyens:** "Dat is beslist het geval. De Commissie heeft er duidelijk op gelet erg

voorzichtig en soms bijna dubbelzinnig te zijn in haar bewoordingen. Ze spreekt steeds over het economisch belang van de genoemde havendiensten, zonder ergens een duidelijk onderscheid te maken tussen diensten van algemeen belang – wat voor ons openbare diensten zijn – en diensten van algemeen economisch belang, een nieuw begrip waarmee de Commissie openbare diensten in de private sfeer wil trekken. De Verordening verwijst tussen de lijnen door steeds en bij momenten zelfs expliciet, naar de economische waarde. In een antwoord van de Commissie op een vraag van het Vlaams parlement om verduidelijking, staat trouwens dat lidstaten nog altijd de mogelijkheid hebben om hun diensten van algemeen economisch belang zelf te bepalen. Daarmee hebben ze evenwel niet gezegd dat de lidstaten de diensten van algemeen belang nog zelf mogen bepalen. Dat is een belangrijke nuance. Dan zou je als lidstaat je diensten van algemeen belang economisch moeten maken om ze te mogen bepalen. Ze komen dan wel in de economische sfeer terecht. De deur naar privatisering en liberalisering staat dus open, zonder het met zoveel woorden te zeggen.”

### **Wat is het gevolg van die dubbelzinnige formuleringen?**

**Bart Neyens:** “Voor veel diensten valt het moeilijk uit de Verordening op te maken of het nu diensten van algemeen belang blijven of dat ze diensten van algemeen economisch belang worden. Zo is baggeren op de Schelde nu een publieke aangelegenheid – weliswaar uitgevoerd in aanbesteding door private firma’s. Maar het vrijmaken van de vaargeul gebeurt onder openbaar toezicht voor iedereen die de Schelde bevaart. De havenbedrijven betalen de rekening en die kosten worden dan onrechtstreeks doorverrekend aan bijvoorbeeld rederijen die containerschepen in Antwerpen willen lossen. In de redenering van de Commissie zou de economische kostprijs per schip, per ton voor elk stukje van de vaarweg moeten aangerekend worden en zouden de rederijen voor elke activiteit van baggeren tot afmeren, loods en slepen en zo meer hun dienstverlener moeten kunnen kiezen. Of die nu openbaar is of privaat, daar spreekt de Verordening zich niet over uit, maar de onderliggende wens is wel duidelijk.”

### **De druk op de openbare diensten wordt dus flink opgevoerd?**

**Bart Neyens:** “De Commissie koos voor sectoren waar de weerstand minder sterk is en waar grote verschillen bestaan in Europa. In België hebben we het loodswezen als openbare dienst kunnen behouden, maar in andere lidstaten is dat een private aangelegenheid. De Verordening zegt niet dat die privaat moet worden, maar vraagt wel dat – aangezien het als een economische activiteit wordt beschouwd – elke aangeboden dienst volledig, en liefst marktconform, aangerekend wordt aan de klant. Op die manier worden de openbare diensten verplicht zich op de private markt te begeven. Zo ontstaat een vermarkting, waardoor private spelers zich op een deel van de havenmarkt kunnen toespitsen en daar de economisch interessantste stukken kunnen uitkiezen. Bovendien maakt de Verordening nog een onderscheid tussen loodsdiensten op volle zee (die geen effect hebben op de efficiëntie van de havens en niet zijn opgenomen in de Verordening) en loodsdiensten die de havens in en uit varen. Wederom een verdeel-en-heersstrategie.”

### **Wat wil het ABVV?**

**Bart Neyens:** “Momenteel worden veel havendiensten geleverd in het kader van publieke concessies. Die bepalen de voorwaarden aan private en publieke spelers om havendiensten te mogen leveren. Dat kan dan gaan om prestaties, maar ook veiligheid of arbeids- en loonsvoorwaarden. De Verordening wil een Europees ‘level playing field’ organiseren: één set van voorwaarden waaraan alle havens moeten voldoen. Volgens ons zullen die voorwaarden te beperkt zijn. Dienstverlening, veiligheid en arbeidsvoorwaarden zullen er zwaar onder lijden. Daarom is het voor ons cruciaal dat een publieke regie alle havenactiviteiten blijft opvolgen en fatsoenlijke minimumstandaarden kan blijven eisen van de spelers.”

### **Hoe ziet het traject van de Verordening er nu uit?**

**Bart Neyens:** “Momenteel ligt de tekst voor in het Europees Parlement, waar parlementsleden amendementen mogen indienen. De liberalen en conservatieven zullen wellicht proberen de dokwerkers en het loodsen op volle zee ook in de tekst te krijgen. Wij lobbyen met de sp.a om de publieke dienstverlening zoveel mogelijk

te behouden. Eind november zal de Duitse rapporteur in het Europees parlement een ontwerpversie van zijn rapport bekend maken. Het is niet duidelijk of dat Griekenland, als voorzitter van de Europese Raad begin 2014 in dit dossier voortgang wil maken. Mogelijk wordt de Verordening pas na de Europese verkiezingen van mei 2014 goedgekeurd. Met een nieuw parlement, blijft dat koffiedik kijken.”

## **Bootmannen en dokloodsen**

Nadine Marechal is ACOD-verantwoordelijke voor het gewest Antwerpen. Uiteraard springt de haven er in het oog als grote openbare dienstverlener. Voor de sector Brabo waakt ze over de ontwikkelingen rond havenverordening van Europa, want in de Antwerpse haven zijn de dokloodsen en bootmannen betrokken partij.



### **Wat doen de dokloodsen en bootmannen in de haven van Antwerpen?**

**Nadine Marechal:** “Nadat de rivierloodsen een schip vanaf de zee doorheen de monding van de Schelde tot de haven hebben gebracht, nemen de dokloodsen het van hen over om het gevaarte veilig het dok binnen te varen. Vervolgens is het aan de bootmannen voor de laatste precisie manoeuvres om het schip aan het dok aan te meren. Bij het vertrek gebeurt net het omgekeerde: bootmannen meren het schip af en dragen het over aan de dokloodsen, die het nadien aan de rivierloodsen overlaten. Erg gespecialiseerd werk allemaal en beslist niet zonder gevaar.”

**Momenteel maken hun activiteiten eigenlijk deel uit van de openbare dienstverlening.**

**Nadine Marechal:** “Dat klopt, de activiteiten van dokloodsen en bootmannen vormen eigenlijk één geheel. Het is een zodanig specifiek werk dat het onmogelijk van elkaar los te koppelen is, zeker in de haven van Antwerpen die erg onderhevig is aan de getijden van de Schelde. Daarom maken beide activiteiten deel uit van één openbare concessie, uitgeschreven door het Antwerps Havenhuis en ingevuld door private spelers. Ze voldoen wel aan de strikte voorwaarden van een openbare dienst wat betreft veiligheid, verloning en arbeid. In de praktijk opereren ze dus als een openbare dienst, aangezien we die activiteiten als dusdanig beschouwen.”

**Waarin bestaat het gevaar van de Verordening?**

**Nadine Marechal:** “Met de Verordening wil de Europese Commissie een einde maken aan de concessies en verschillende dienstverleners vrij laten werken voor de rederijen, of het nu gaat om dokloodsen of bootmannen. Iedere rederij zou zelf kunnen kiezen wie ze gebruikt als dokloods en wie als bootman. Wellicht zal dan snel gekozen worden voor de goedkoopste aanbieders die het niet te nauw nemen met de regels. Volgens ons zal de Verordening niet enkel de veiligheid in gevaar brengen, maar zullen ook de loon- en arbeidsomstandigheden eronder lijden. Er wordt nu al trouwens een bikkelharte strijd geleverd tussen de havens van Le Havre, Antwerpen en Rotterdam, die regionale concurrenten van elkaar zijn. Bovendien is er ook de dreiging van de creatie van een ‘level playing field’ op Europees niveau. Volgens ons zal een harmonisatie van de veiligheid, loon- en arbeidsvoorwaarden het niveau te veel naar beneden bijstellen. Dan zijn zowel klanten als werknemers de dupe.”

**Wat is de wens van je dokloodsen en bootmannen?**

**Nadine Marechal:** “Ze willen hetzelfde kwaliteitswerk blijven afleveren, op een veilige manier, aan een correct loon en in fatsoenlijke werkomstandigheden. Ze zijn alvast niet van plan in de uitverkoop te gaan staan zoals Europa het wil.”

## Vlaamse loodsen

Michel Defer is ACOD-afgevaardigde voor de loodsen van de Vlaamse overheid die de scheepvaart begeleiden voor de Belgische kust, de Scheldemonding, de Boven- en Benedenschelde, alsook het kanaal Gent-Terneuzen. Zoals de benaming doet vermoeden, gaat het hier om een volledig openbare dienst. De loodsen willen die situatie liefst zo behouden.



**Waarom vinden de loodsen het zo belangrijk dat hun werk een openbare dienst blijft?**

**Michel Defer:** “Het loodswezen heeft eigenlijk maar één doel: het veilig be-loodsen van schepen op hun vaarroutes. We beschouwen het totaal niet als een economische activiteit en daarom proberen we elke commerciële druk ook weg te houden. Volgens ons zou een liberalisering of privatisering van het loodswezen enkel voor problemen zorgen.”

**Verklaar je nader.**

**Michel Defer:** “We zien bijvoorbeeld dat de diepgang van de containerschepen op de Schelde blijft toenemen. Dat maakt ook het veilig manoeuvreren van die mastodonten tot een hele en soms riskante uitdaging. De haven van Antwerpen ziet ze uiteraard graag komen, maar voor ons is het geen evidentie. Als statutaire ambtenaren van een openbare dienst kunnen onze loodsen veel beter een vuist maken en wijzen op problemen en gevaren, dan

een loods van een private firma dat zou kunnen. Die staat immers onder druk van zijn werkgever, die zijn loodscontract met rederij en haven wil behouden. Bovendien vormen loodsen in openbare dienst ook een garantie voor een kapitein, die soms onder druk staat van zijn rederij om zich te zwaar beladen in een vaargeul te begeven. Een loods in openbare dienst kan dat veel makkelijker weigeren dan zijn private tegenhanger. Hetzelfde met sleepboten. Wij kunnen bijvoorbeeld vier sleepboten verplichten, terwijl in een commerciële logica de beslissing kan genomen worden om het met drie te doen, omdat het goedkoper is. Het risico neemt dan wel toe. Uiteraard beseffen wij het belang voor onze havens om de steeds groter wordende schepen te kunnen blijven bedienen. Maar deze economische overweging staat volledig los van wat nog veilig mogelijk is en wat niet. Net daarom kan enkel een overheidsloodsdienst hier een correct oordeel over vellen. Die heeft enkel het algemeen belang voor ogen. Wij focussen ons puur op veiligheid.”

**Wat willen je loodsen dat er met de Verordening gebeurt?**

**Michel Defer:** “Uiteraard zijn wij al-lerminst gelukkig met de visie van de Verordening op de havenactiviteiten. De economische benadering is er duidelijk uit op te maken en dat is geen goede zaak. Voor wat de loodsen betreft: zij willen het liefst uit de Verordening geschrapt worden. Het loodswezen moet een dienst van algemeen belang blijven. Niet meer en niet minder.”



foto: Alf Van Beem

## Havenpersoneel

Gerard Van der Elst is sectorverantwoordelijke voor ACOD LRB in Antwerpen. Hij vertegenwoordigt zo ook het personeel dat voor het Gemeentelijk Autonoom Havenbedrijf Antwerpen (GHA) werkt. Ook zij zijn betrokken partij in de liberaliseringsplannen van de Europese Commissie.



### *Over welk stadspersoneel spreken we hier precies?*

**Gerard Van der Elst:** “De Antwerpse haven is eigenlijk een heel groot publiek bedrijf met een gigantische infrastructuur. Het wordt dus beheerd en bediend door personeel van een openbare dienst. Dat begint al vanaf het moment dat schepen zich op de Schelde bevinden. Dan zijn het de havenkapiteins die vanuit het controlecentrum de loodsden laten weten naar welke dokken de schepen moeten worden gebracht. Ze begeleiden het schip dus tijdens de route. Vooraleer een schip een dok kan binnenvaren, moet het vaak eerst door een sluis. Dan is het opnieuw personeel van het Havenbedrijf dat de schepen vastlegt om de sluisprocedure te doorlopen. Vervolgens assisteren sleepboten van het GHA met personeel van het GHA de zeeschepen naar hun ligplaats aan de dokken. De sleepboten zorgen ook mee voor de veiligheid van de scheepvaart in de haven en assisteren ook de brandweer in geval van problemen. Verder is er ook een Gemeentelijk Baggerbedrijf dat instaat voor het onderhoud en het vrijmaken van de hoofdvaarwegen en havendokken. En dat is dan nog maar een deel van het personeel dat in openbare dienst in de haven actief is.”

### *Waarom is de Verordening gevaarlijk voor deze diensten?*

**Gerard Van der Elst:** “Aangezien het om openbare diensten gaat, hangen ze voor een groot deel van hun financiering af van overheidssubsidies. De crisis en de huidige besparingsplannen zorgen er voor dat de overheid die subsidies afbouwt. De havendiensten hebben daarom minder middelen om hun dienstverlening op een veilige en performante manier uit te voeren. Ook de werkgelegenheid komt onder druk te staan. Zo zal het Gemeentelijk Baggerbedrijf op termijn nog slechts zo’n 50 personeelsleden tellen, waardoor die zich enkel nog met restjes en het vuile werk kunnen bezighouden. Ook voor het personeel van de sluisen, de sleepdienst en de havenkapiteinsdienst dreigt dat gevaar. De commerciële druk wordt immers verder opgevoerd. De Verordening vormt zo een alibi voor de overheid om activiteiten die nu openbare dienstverlening vormen, uit te besteden aan de privé. Wat ze besparen aan subsidiëring, hopen ze goedkoper en efficiënter te kunnen laten uitvoeren door private bedrijven. Wij vrezen dat privatiseringen van deze openbare diensten de veiligheid en de dienstverlening in het gedrang zal brengen. De grote rederijen zullen dan wel zorgen dat zij met de nodige prioriteiten een voorkeursbehandeling benkomen. Daarom blijven we ons met de andere spelers van de haven verzetten tegen een zoveelste aanval op de openbare dienstverlening!”

## Oproep kandidaturen Mandaat federaal algemeen secretaris ACOD

De Vlaamse Intergewestelijke van de ACOD en de Nederlandstalige leden van de Brusselse Intergewestelijke van de ACOD doen een oproep tot kandidaturen voor het mandaat van federaal algemeen secretaris ACOD (Nederlandse taalrol), ter vervanging van Karel Stessens.

De verkiezingen gebeuren overeenkomstig de artikelen 20 en 21 van het huishoudelijk reglement van de VLIG en de ter zake geldende artikelen van de statuten van de federale ACOD.

Conform dit huishoudelijk reglement van de VLIG en de statuten van de federale ACOD moeten de kandidaturen uiterlijk vóór 15 januari 2014 om 12 uur ingediend worden bij Karel Stessens, voorzitter, Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel.



## Brusselse Intergewestelijke Toegevingen zijn dodelijk voor de politiek

*Wanneer politici zich al te inschikkelijk opstellen en toegeeflijkheid overheerst in hun communicatie, dan verbleekt het samenlevingsconcept waar ze voor staan. Hun beslissingen komen niet langer overeen met hun principes. Niet te verwonderen dat werknemers dan niet langer vertrouwen hebben in de politici die ze verkozen.*

### Compromis versus compromitteren

Zowel de Europese als de Belgische politiek lijken in de greep van die inschikkelijkheid. Hoewel ze het ontkennen, nemen de belangrijkste politieke spelers de standpunten van de tegenstanders over alsof er geen alternatief bestaat. Neen zeggen blijkt een onoverkomelijke opgave. Het 'Belgisch compromis' wordt tot enige en zaligmakende oplossing verheven. Inschikkelijkheid resulteert echter niet in een compromis, maar in het compromitteren van de eigen standpunten. Standpunten die steunen op waarden, worden tegenwoordig gemakkelijk als 'ideologisch' afgedaan. Je krijgt te horen dat je in een democratie nu eenmaal niet alleen beslist en dat in compromissen de invloed van alle partijen die aan de macht zijn, speelt. Dat kan best zijn, maar moet je daarom je diepste wezen verloochenen? Dat is immers wat gebeurt als je maatregelen steunt die regelrecht ingaan tegen wat je beweerde te verdedigen.

### Besparen zonder einde

Zo is er het begrotingspact, opgelegd door de Europese Commissie, dat de lidstaten tot levenslange bezuinigingen veroorzaakt. De 'gouden regel', die het structureel tekort van de overheidsfinanciën beperkt tot 0,5 procent, dwingt de lidstaten tot begrotingsevenwicht. Het laat hen niet de minste speelruimte voor een daadkrachtig beleid. Dit pact volgen betekent jaarlijks blijven snoeien in de begroting. Ons sociaal model en onze openbare diensten zullen daaronder blijven lijden. Meer nog, doordat bezuinigingen de consumptie doen dalen, komt er ook geen economische relance. Hierover is zowat iedereen het vandaag eens – zelfs de aanhangers van het neoliberal systeem. Toch wil België net als de andere lidstaten dit pact in een verdrag omzetten. Is het dan zo belangrijk de beste leerling van de klas te zijn? Kamer en Senaat keurden het pact al in stilte goed, zonder enig democratisch debat over de kern van de zaak – een vraag van de vakbonden. Ook het Vlaams Parlement en dat van de Duitstalige Gemeenschap keurden het goed. Nu enkel Brussel en Wallonië nog?

### Zelfverloochening

Inschikkelijkheid is de enige mogelijke verklaring voor dit politiek onvermogen. Het lijkt wel een vorm van schizofrenie. Het komt zelfs in de buurt van cynisme als politici de overduidelijke tegenspraak tussen de ideologie waarmee ze pronken en de

beslissingen die ze daadwerkelijk nemen, zelfvoldaan verdedigen. Of het nu over de jacht op werklozen gaat, de uitwijzing van asielzoekers, belastingen of pensioenen, steeds slagen de leden van de regering erin blij te zijn over de beleidslijnen die ze uitzetten, terwijl die ingaan tegen de belangen van diegenen die ze geacht worden te vertegenwoordigen. Dat is vooral pijnlijk als het om 'realistisch linkse' politici gaat, die toegeven aan rechtse partijen om toch maar aan de macht te blijven – onder het mom dat het zonder hen veel erger zou zijn! Een minimum aan politieke rechtlijnigheid is wenselijk.

### Trouw

Ook de media zijn deels verantwoordelijk voor die toenemende inschikkelijkheid. Een gebrek aan kritisch vermogen, faits divers tot informatie verheffen en politieke communicatie voor informatie laten doorgaan, werkt het verspreiden van de heersende opvattingen in de hand. Inschikkelijkheid is geen juiste politieke stijl. Het gaat discussies uit de weg en verhindert oplossingen voor de uitdagingen waarmee ons land, zijn werknemers en zijn openbare diensten af te rekenen hebben. Om die uitdagingen het hoofd te bieden, moeten onze politici onze linkse waarden weer trouw zijn, onbeschaamd hun mening verkondigen en die moedig verdedigen. Voor zo'n politici kiest de ACOD!

Jean-Pierre Knaepenbergh

# School- en studietoelagen nog niet helemaal automatisch toegekend

**Ontving je vorig jaar een studietoelage, maar diende je dit jaar nog geen nieuwe aanvraag in? De overheid stuurt je voortaan een herinnering en doet in jouw plaats een aanvraag. Daarmee komt de door het ABVV al lang gevraagde automatische toekenning van studietoelagen een stapje dichterbij. Maar ook dan moet je nog bij de pinken blijven.**

In november 2013 kijkt de dienst studietoelagen van de Vlaamse overheid na wie vorig schooljaar een toelage kreeg, maar nog geen aanvraag deed voor dit schooljaar. Die mensen ontvangen vervolgens een brief met de vraag of de dienst studietoelagen in hun plaats een aanvraagformulier mag invullen. Je moet hierop enkel reageren wanneer je dat niet wil en dus zelf een aanvraag wil indienen.

In februari 2014 stuurt de dienst studietoelagen vervolgens het voorgevulde formulier naar je op met de vraag alle ingevulde gegevens goed te controleren. Sommige gegevens die de dienst studietoelagen zelf niet heeft, zal je echter nog extra moeten bezorgen. Het kan bijvoorbeeld gaan over je bankrekeningnummer, alimentatie enz.

## Je moet reageren!

Opgelet: wanneer je niet reageert op deze vraag, zal je de toelage niet automatisch ontvangen. En ook wie nieuw is in het systeem (en dus vorig jaar geen toelage kreeg) moet nog steeds zelf een aanvraag indienen.

De Vlaamse overheid zet hiermee een belangrijke stap in het moderniseren en correcter toekennen van de studiebeurzen. Dat is een oude eis van het ABVV om studeren democratischer te maken. Het is echter belangrijk zelf bij de pinken te zijn. Twijfel je of heb je hulp nodig bij de aanvraag van je school- en studietoelage? De jongerenmedewerkers van het ABVV staan voor je klaar:

- 9300 Aalst: Houtmarkt 1, tel. 053/72.78.21
- 2018 Antwerpen: Ommeganckstraat 35, tel. 03/220.66.92
- 8000 Brugge: Zilverstraat 43, tel. 050/44.10.40
- 1060 Brussel: Zwedenstraat 45, tel. 02/552.03.63
- 9200 Dendermonde: Dijkstraat 59, tel. 052/25.92.83
- 9000 Gent: Vrijdagmarkt 9, tel. 09/265.52.32

- 3500 Hasselt: Gouverneur Roppesingel 55, tel. 011/28.71.41
- 8500 Kortrijk: Rijselsestraat 19, tel. 056/24.05.36
- 3000 Leuven: Maria Theresiastraat 119, tel. 016/27.18.94
- 2800 Mechelen: Zakstraat 16, tel. 015/29.90.45
- 8400 Oostende: Nieuwpoortsesteenweg 98, tel. 059/55.60.55
- 8800 Roeselare: Zuidstraat 22/22, tel. 051/26.00.93
- 9600 Ronse: Stationsstraat 21, tel. 055/33.90.06
- 9100 Sint-Niklaas: Vermorgenstraat 9, tel. 03/760.04.35
- 2300 Turnhout: Grote Markt 48, tel. 014/40.03.18

## Te onthouden

Ontving je vorig jaar geen studietoelage, dan moet je nog steeds zelf een aanvraag indienen. Ontving je vorig jaar wel een studietoelage maar deed je dit jaar nog geen aanvraag, dan doet de overheid in jouw plaats een aanvraag. Om je studietoelage effectief te krijgen, moet je echter nog steeds extra gegevens bezorgen aan de overheid. Reageren blijft dus de boodschap!

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

## Domiciliëring via SEPA Bericht aan alle ACOD-leden

**Conform de Europese richtlijnen schakelen wij over naar de nieuwe SEPA-domiciliëring. Voor het gewest Vlaams-Brabant is dat sinds 15 november 2013 het geval. De andere ACOD-gewesten volgen vanaf 15 december 2013.**

Wat moet je doen als je vandaag al gedomicilieerd bent? Niets, de overschakeling gebeurt geheel automatisch en je bijdrage blijft maandelijks verlopen.

Je betaalt je lidmaatschapsbijdrage nog niet via domiciliëring? Contacteer je gewest en zij verschaffen je graag verdere informatie over deze makkelijke betalingswijze om je lidgeld maandelijks automatisch up-to-date te houden.

ACOD Antwerpen–Kempens–Mechelen: 03/213.69.20  
of [nadine.marechal@acod.be](mailto:nadine.marechal@acod.be)  
ACOD Oost-Vlaanderen: 09/269.93.33  
of [oost\\_vlaanderen@acod.be](mailto:oost_vlaanderen@acod.be)  
ACOD West-Vlaanderen: 051/20.25.70  
of [west\\_vlaanderen@acod.be](mailto:west_vlaanderen@acod.be)  
ACOD Limburg: 011/30.09.70 of [limburg@acod.be](mailto:limburg@acod.be)  
ACOD Vlaams-Brabant: 016/21.27.20  
of [vlaams\\_brabant@acod.be](mailto:vlaams_brabant@acod.be)  
ACOD Brussel: 02/226.13.50



## Hervorming NMBS

# Het einde is nog niet in zicht

*De hervorming van de NMBS naar een tweeledige structuur met het daaraan gekoppelde HR-Rail om het eenheidsstatuut van de NMBS te garanderen, is nog niet voor morgen. De gesprekken zijn nog niet rond en sommige politici spreken er al van om de NMBS in vier, of zelfs in zes op te splitsen.*

### Begrijp wie begrijpen kan

Bij de onderhandelingen rond de wet over de oprichting van HR-Rail en rond de manier waarop die moet functioneren, dient veel aandacht besteed te worden aan een samenhangend beleid voor de twee bedrijven die elkaars component moeten zijn. Het HR-Rail model moet de uitvoering van beslissingen met betrekking tot het personeel en het statuut garanderen. Sociaal overleg speelt daarin een belangrijke rol, zowel nationaal als regionaal. Op regionaal niveau moet de regelgeving die in nationale onderhandelingen is vastgelegd, toegepast worden, zodat er een maximale bescherming voor de gezondheid en het welzijn van alle werknemers is. Het regionale platform, dat de beslissingen opvolgt, heeft dus een cruciale rol.

Ook het sociale luik is een belangrijk onderdeel in de werking van HR-Rail. Het omvat onder andere de mutualiteit van

het spoorpersoneel, de sociale solidariteitskas en de werking van de sociale comités binnen de NMBS-Groep. Bepaalde politieke partijen zouden daar graag de hand op leggen om de reserves te besteden aan andere projecten. Nochtans zijn die reserves gegroeid uit goed beleid en hebben reeds vele spoorwerknemers er een beroep op kunnen doen bij medische en sociale tegenslagen. De solidariteitskas wordt gedragen door de NMBS-Groep en de solidariteit van het spoorwegpersoneel. Het is een voorbeeld van hoe sociale ondersteuning werkt en hoe die, wanneer nodig, ten dienste kan staan van alle werknemers, zonder dat hen dat extra kost. Hiervoor is ook in de toekomst de garantie nodig dat alle partijen hun verplichtingen vervullen. Dat vraagt om een gezamenlijk beleid van directie en personeel.

### Drukke onderhandelingen

Op 21 november werd de wet gestemd. Op het moment van dit schrijven waren reeds veel aanpassingen en/of schrappingen gebeurd sinds de eerste versie van de tekst. De uitdaging is om ervoor te zorgen dat die blijft voldoen aan de basisbeslissing van de regering begin 2013 rond de herstructurering van de NMBS.

ACOD Spoor wil de verplichtingen van alle overlegplatformen vastgelegd zien, maar eveneens de financiële invulling. Er moet een kader zijn voor de werking en de financiering van HR-Rail voor de opstart, waarbij de twee partners ieder een inbreng hebben van 48 procent. Iedereen moet zijn verplichtingen nakomen en er mogen geen drogredenen gezocht worden om bepaalde takken niet te ondersteunen in deze nieuwe structuren. In het verleden hebben we gemerkt hoe dat kan aflopen.

Parallel met de discussies over de structuur zijn er gesprekken over de manier waarop de overdrachten moeten gebeuren. Een gesprek met Jo Cornu, de nieuwe CEO van de NMBS, gaf ons de gelegenheid om de gevoeligheden van het personeel op tafel te leggen, aandachtspunten aan te reiken, en de ervaring en vakkundigheid van het personeel in de verf te zetten. NMBS en Infrabel moeten in de toekomst terug de waarde krijgen die ze verdienen, en het respect van de beleidsmensen en de waardering van de reizigers herwinnen. Dit kan enkel als beide bedrijven werken als één bedrijf. Gedaan met hokjesdenken of onderscheid maken tussen het ene bedrijf en het andere. Opleidingen moeten op elkaar afgestemd worden en het wederzijds respect moet

terugkeren. ACOD Spoor vraagt een transparante werking in beide richtingen.

Het principe moet gelden dat het organigram de man/vrouw volgt. De verdere invulling gebeurt dan op de reglementaire manier en gecontroleerd door HR-Rail. Hun taak zal trouwens zijn om de rechten van de werknemers te waarborgen. Selectie op basis van 'kleur van ogen' of 'al dan niet passend in het bedrijf', waarvan

sommige HR-beheerders dromen, is niet op zijn plaats.

### Wat nu?

Tegen het verschijnen van deze tekst zullen alle werknemers hun rechtstreekse werkgever moeten kennen, m.a.w. weten wie hun loon ten laste neemt via HR-Rail. Zal er op 1 januari 2014 iets veranderen? Neen, de continuïteit moet verzekerd

blijven. De daaropvolgende maanden worden in de Nationale Paritaire Subcommissies de discussies over de praktische integratie voort gevoerd. ACOD Spoor zal zowel nationaal als regionaal de overgang op de voet volgen. Het spoorwegpersoneel weet als geen ander, hoe een spoorwegbedrijf moet gerund worden. Laat hen hun job doen met de juiste middelen.

Jean Pierre Goossens



## Gemengde loopbanen Stand van zaken

*In de Tribune van juni 2013 publiceerden we al een artikel over de weerslag van de pensioenhervorming op de gemengde loopbanen. Met de nieuwe pensioenwet verdwijnen de voordelen van die gemengde loopbanen.*

Het rijdend personeel dat om gezondheidsredenen of na een arbeidsongeval genoodzaakt was een andere functie op te nemen, kan daardoor op het einde van de loopbaan geen gebruik meer maken van de maatregel om vervroegd in pensioen te gaan pro rata het aantal jaren rijdende diensten. Hetzelfde geldt ook voor het rijdend personeel dat slaagt in een proef voor een kwalificatie van het sedentair personeel. Naar aanleiding van deze regeringsbeslissing hebben we bij het Grondwettelijk Hof een verzoekschrift ingediend tot nietigverklaring van de wet. Wij hebben ondertussen ook niet nagelaten om via het kabinet van minister Labille, bevoegd voor overheidsbedrijven, de nodige druk uit te oefenen bij de minister van Pensioenen.

Via het kabinet van minister Labille hadden we vernomen dat een overgangsmaatregel zou worden voorgesteld. Een maatregel die nog niet helemaal aan onze verwachtingen voldoet, maar toch een stap in de goede richting betekent. Op de paritaire subcommissie van 23 oktober 2013 kreeg deze overgangsmaatregel vorm in een document dat werd voorgelegd voor de bedienden van de rijdende diensten die wegens medische reden werden geherklasseerd. Het voorstel is dat iedereen van het rijdend personeel

(definitief ongeschikt en geherklasseerd) die de leeftijd van 50 jaar heeft bereikt op 1 januari 2013, verder kan genieten van het oude stelsel gemengde loopbaan. Wij hebben dit document goedgekeurd voor publicatie en uitvoering.

Dit is de tekst van het document dat werd voorgelegd in de paritaire subcommissie: "Rekening houdend met de wijziging van de voorwaarden voor het vervroegd pensioen die van toepassing zijn sinds 1 januari 2013 (wet van 28 december 2011 houdende diverse bepalingen, gewijzigd door de wet van 13 december 2012) moeten de leden van het rijdend personeel die definitief ongeschikt verklaard zijn voor hun normale functies en herklasseerd werden in een sedentaire graad, billijkheidshalve en met het oog op rechtszekerheid, beschouwd worden als hun graad van het rijdend personeel te behouden voor de bepaling van de datum van hun oppensioenstelling, op voorwaarde dat ze de leeftijd van 50 jaar bereikt hebben vóór 1 januari 2013. Diensten die na de ongeschiktheidsverklaring gepresteerd worden, mogen uiteraard niet meer beschouwd worden als diensten in de hoedanigheid van rijdend personeel." (document 1 - H-HR.351 - 2013 Nationale Paritaire Commissie van 23/10/2013) Voor de andere dossiers over o.a. vrijwillige overgang, afschaffing van de functie, eventuele definitieve wijziging aan de wet,... blijft het wachten op een uitspraak van het Grondwettelijk Hof.

Rudy Verleysen

# Toekomst internationale FIP-verkeersvoordelen

**De toekomst van onze internationale FIP-verkeersvoordelen na 2013 werd regelmatig in vraag gesteld door de grote spoorwagemaatschappijen. Uiteraard zijn kosteloze reizen in commerciële treinen een doorn in het oog van hen die van winst en profijt hun handelsmerk maken. Maar de discussies die onder de lidstaten werden gevoerd binnen de FIP-Groep hebben uiteindelijk tot een positief resultaat geleid.**

De netten die lid zijn van de FIP-Groep hebben immers unaniem besloten om de status quo te handhaven wat betreft de regels die van toepassing zijn voor de begunstigten. Alle netten hebben uiteindelijk hun bereidheid getoond om deze vorm van sociale

prestatie die door de werkgever wordt aangeboden, te bestendigen. Dit standpunt hebben de leden ingenomen voor een periode van minimum drie jaar, met stilzwijgende verlenging. Dit betekent dat op het niveau van de NMBS-Groep het volledige voordeel van onze internationale verkeersvoordelen wordt behouden.

Het spreekt voor zich dat de lidstaten vrij blijven om een herziening van de bindende bilaterale overeenkomsten te vragen die grotere voordelen waarborgen dan het reglementaire minimum. Zo heeft, naar verluidt, de SNCF over een aanpassing van de overeenkomst gesproken. Wat dit precies moet inhouden, is nog koffiedik kijken. Een

officiële vraag van de SNCF laat nog op zich wachten.

Wat zeker al in vraag wordt gesteld door de lidstaten is het aantal rechthebbenden dat in eerste klas reist. Tegen eind 2015 mag nog 15 procent van het effectief gebruikmaken van een FIP-kaart eerste klasse. Met de NMBS-Groep zitten we daar nu ruimschoots boven. Het valt nu af te wachten welke stappen er door de Maatschappij worden genomen om het Belgische effectief te verlagen tot het opgelegde maximum van 15 procent.

Rudy Verleysen



## NMBS Uitbetaling syndicale premie 2013

**De attesten voor de syndicale premie van de spoormannen- en vrouwen worden verdeeld met de loonstroken van november 2013. De syndicale premie voor een volledig jaar voltijds bedraagt 125 euro. De syndicale premie voor een volledig jaar parttime bedraagt 62,5 euro. Wie een gecombineerd jaar heeft van voltijds en parttime lidmaatschapsbijdrage ontvangt een equivalent in verhouding van het regime dat men zijn lidmaatschapsbijdrage betaalde.**

### Hoe ontvangt u uw bijdrage?

De uitbetaling gebeurt per overschrijving. Bezorg daarvoor uw attest zo snel mogelijk aan een gewestelijk secretariaat via de dienstpost of via de plaatselijke militant. U kan het ook sturen naar het nationaal secretariaat van ACOD Spoor via post of dienstpost naar ACOD Spoor, t.a.v. Rudi Dils, Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel.

### Opgelet

Uw rekeningnummer staat vermeld op het

syndicaal attest. Kijk dit nummer goed na. Mocht dit niet het nummer zijn waarop we de syndicale premie kunnen boeken, schrijf dan het juiste rekeningnummer op de voorziene plaats. Er wordt dan geen rekening gehouden met het vermeld rekeningnummer op het attest.

### Ter info

Op de vrijdagen worden de overschrijvingen geboekt bij de bank, dit ter uitvoering op de daaropvolgende maandag.

Voor uitbetaling van de syndicale premie op een andere wijze dan overschrijving, neemt men contact op met het gewestelijk secretariaat. De adressen en telefoonnummers staan in uw agenda van ACOD Spoor.

Er wordt ook een ophaling van de syndicale attesten in alle gewesten georganiseerd op vrijdag 13 december 2013. De timing en regeling kan men navragen bij het gewestelijk secretariaat.

Leden die loopbaanonderbreking hebben ter voorbereiding van hun oppensioenstelling krijgen ook een attest via de NMBS toegestuurd, hetzelfde als de actieve perso-

neelsleden. Deze attesten worden behandeld zoals hiervoor beschreven.

### Gepensioneerden leden

De betalingen van de syndicale premie 2013 voor de gepensioneerde leden zijn voorzien eind januari 2014. Deze premie bedraagt 10 euro. Gepensioneerde leden die betaald worden via de bank ontvangen dit bedrag onmiddellijk op hun rekening. Leden gepensioneerden die geen rekeningnummer bij de NMBS hebben, krijgen een attest. Dit attest kunnen zij aanbieden bij het gewestelijk secretariaat of terugsturen met de enveloppe die bij het attest is gevoegd. Wie het attest terugstuurt, moet het aanvullen met een rekeningnummer. Door de hoge bankkosten sturen we geen cheques op.

### Nog vragen?

Met vragen of problemen kan men terecht bij het gewestelijk secretariaat of via mail naar [syndicalepremie@acod-spoor.be](mailto:syndicalepremie@acod-spoor.be).

Rudi Dils



## Vierde Europees spoorwegpakket Wat met de toekomst van de treinbegeleiders?

*Sinds enige tijd bestaat binnen de Europese Transportfederatie ETF een adviesgroep van het boordpersoneel, in de volksmond: de treinbegeleiders. Deze adviesgroep wil argumenten verzamelen in aanloop naar het vierde Europees spoorwegpakket. Dat behandelt de verdere liberalisering van de binnenlandse spoormarkt, een verdere scheiding van de infrastructuurbeheerder en spoorwagoperator, het verleggen en vergroten van verschillende bevoegdheden naar en voor het Europese Spoorwegbureau ERA. Zo zal ERA in de toekomst de focus leggen op uniforme regularisatie van de rijtuigen en één veiligheidscertificering. Ook aan het boordpersoneel zal één certificaat toegekend worden.*

### Besparen op boordpersoneel

De adviesgroep waakt over het behoud van een volwaardige taakomschrijving van het boordpersoneel. De ERA profileert zich immers vooral als een economisch gericht orgaan en niet als een veiligheidsorgaan. De vrees bestaat dat het boordpersoneel zich op termijn enkel dient bezig te houden met de reizigers en niet meer met veiligheidsgerichte taken. Het vierde spoorwegpakket zou er voor kunnen zorgen dat verschillende spoorwagoperators de taken van het boordpersoneel zullen minimaliseren om zo de kosten te beperken. Het degraderen van de taakomschrijving van het boordpersoneel zal immers een belangrijke besparing zijn op het vlak van opleiding en het daaraan verbonden profiel van het boordpersoneel.

### Treinen zonder begeleiders?

Ook een beperking van personeelsaanwezigheid aan boord van de trein is een mogelijkheid. In sommige landen zijn er nu al treinen zonder boordpersoneel. We moeten ons ervan bewust zijn dat spoorwagoperators kiezen voor de minst kostelijke exploitatie van spoorvervoer om een maximale winst te verkrijgen. Dit zal uiteindelijk ten koste gaan van zowel de sociale, als de exploitatieveiligheid en de kwalitatieve dienstverlening naar de gebruikers van het openbaar vervoer. In bepaalde landen is het vandaag al niet verplicht om boordpersoneel te voorzien in een trein: het Verenigd Koninkrijk, Frankrijk, Tsjechië, Oostenrijk, Slowakije en Zwitserland. In België, Bulgarije, Hongarije, Luxemburg, Noorwegen, Polen, Roemenië, Spanje en Turkije is dat tot op heden nog wel het geval. Aan de aanwezigheid is ook een opleiding met bijhorende verantwoordelijkheden gekoppeld. Uiteraard vertaalt zich dat in loonverschillen tussen de optionele en verplichte treinbegeleiders. In de toekomst zou minder verantwoordelijkheid minder loon betekenen. De vermelde landen in de adviesgroep gaan dan ook gezamenlijk strijden voor verplichte aanwezigheid van boordpersoneel in de treinen.

### Gezamenlijk pleidooi

Een belangrijke taak is weggelegd voor de spoorwagmaatschappijen en de overheden om de aanwezigheid van het boordpersoneel wettelijk vast te leggen en dit sterk te bepleiten op Europees niveau. In bepaalde landen zijn vakbonden al zelf

met een mediaoffensief van start gegaan. Een zeer belangrijk argument is de dienstverlening aan minder mobiele reizigers in de trein (bejaarden, rolstoelgebruikers,...). De lobbytrein is volop in beweging.

### Meer agressie door besparingen

De adviesgroep buigt zich ook over de agressieproblematiek. Die stijgt globaal en neemt ook brutalere vormen aan. De statistieken geven echter een troebel beeld, omdat de opvolging niet overal even nauwkeurig gebeurt. Sommige landen brengen bijvoorbeeld enkel de fysieke agressies in kaart. Agressie neemt vooral toe door stelselmatige besparingen op personeel in treinen en stations. Minder of geen treinbegeleiders doen ook de sociale onveiligheid op een trein toenemen. Ook de verharde samenleving tengevolge de neoliberale prestatiedruk en de financiële bankencrisis is merkbaar aanwezig in trein en station. De jachtigheid van het dagelijks leven versterkt de intolerantie en het onbegrip voor de minste tegenslagen en fouten van en door anderen. De daaraan gekoppelde vooroordelen en percepties zorgen daarenboven voor een explosieve mix van irritaties en misverstanden.

De Europese verkiezingen zullen bepalen of we op een hoofdspoor of een zijspoor (rechts liberaal) belanden. Onze trein rijdt alleszins links.

*Gunther Blauwens*



## MIVB Onderhandelingen duren voort

***Bij de MIVB is ACOD volop in onderhandeling met de directie over tal van elementen. We geven een overzicht van de onderwerpen en hun stand van zaken.***

### ***Harmonisering Kiosk***

Dit zijn reclasseringsposten voorzien voor iedereen, zowel exploitatiepersoneel als personeel uit de technische diensten.

### ***Kinderbijslag***

Een cao voorziet dat de extrawettelijke kinderbijslag aan de ouder die bij de MIVB werkt, gestort wordt voor elk kind waarvan de verwantschap wettelijk is vastgelegd.

### ***Maaltijdcheques***

Een cao voorziet dat voortaan één cheque wordt toegekend per gepresteerde werkdag of halve dag van minstens vier uur, zoals wettelijk vastgelegd.

### ***Onderhoudspremie***

Art. 6 van de cao van 14 december 2011 wordt herzien en de dagvergoeding wordt eventueel van 0,40 op 1,00 euro gebracht.

### ***MOBIB***

Het akkoord over de toekenning van het MOBIB-abonnement voor de kinderen van de werknemers wordt herzien. De kinderen waarvan de verwantschap wettelijk is vastgelegd, hebben recht op een vrijkaart ongeacht de plaats waar ze wonen. Deze bepaling zal van kracht zijn voor elke werknemer die gebonden is door

een arbeidsovereenkomst vanaf 1 januari 2014. Indien het nieuwe systeem voordeliger is voor een werknemer die vóór 1 januari 2014 werd aangeworven, kan hij er ook van genieten.

### ***Ecocheques***

Vanaf 31 december 2014 wordt op jaarbasis een ecocheque ter waarde van 150 euro toegekend aan al de personeelsleden. De ACOD vraagt echter ook voor dit jaar al een tegemoetkoming.

### ***Hospitalisatieverzekering***

Voor de duur van de verzekeringspolis betreffende de gezondheidszorgen en die aanvangt op 1 januari 2014 blijft de dekking voor de personeelsleden ongewijzigd. Dit heeft voornamelijk betrekking op de tussenkomst zonder franchise in een eenpersoonskamer.

### ***Toelage Kledingfonds***

Het voorstel van de directie is dat de toelage bestemd is om uniformstukken aan te kopen. Voor de agenten onderworpen aan het dragen van een uniform ontvangt het personeelslid bij zijn indiensttreding een bedrag van 462,74 euro; na 12, 24 en 36 maanden een bedrag van 160 euro; na 48 maanden en dan jaarlijks bedraagt de kledingtoelage 231,82 euro. Elk kleding- of beschermingsstuk dat vereist is voor de persoonlijke veiligheid of noodzakelijk voor het uitvoeren van een functie (in de breedste betekenis van het woord) zal in natura door de betrokken technische

dienst verstrekt worden, volgens de noodwendigheden en onafhankelijk van het soort statuut van de werknemer.

Voor het personeel van de technische diensten vragen wij het behoud van de dotatie.

### ***Brugpensioen***

Het voorstel van de directie is om het brugpensioen of de werkloosheid met bedrijfstoelage zoals het nu heet, op 58 jaar af te schaffen en in eerste instantie te brengen op 62 jaar. Inderdaad u leest het goed: 62 jaar! Wat is hun argument? De bijdrage ten laste van de werkgever voor elk vertrek vóór 60 jaar wordt op 50 procent gebracht (voordien 25 procent) en op 25 procent voor elk vertrek vanaf 60 jaar. Ondertussen hebben wij echter niet stilgezeten, hollen we van de ene vergadering naar de andere en zo hebben we op 9 oktober een tegenvoorstel gedaan aan de directie. Hieraan wordt intussen verder gesleuteld en wij hopen dit eerstdaags aan onze leden voor te stellen.

Momenteel organiseert de ACOD vormingsdagen voor haar afgevaardigden en militanten over allerhande thema's en meer in het bijzonder over het betaalblad bij de MIVB. Aarzel zeker niet om hierover uitleg of verduidelijking te vragen aan uw afgevaardigde.

*Dario Coppens*

# Vormingsdagen ACOD TBM

## Europa: niet ver van ons bed

*In oktober organiseerde ACOD TBM enkele vormingsdagen voor nieuwe militanten. Rond het thema 'Europa: niet ver van ons bed' brachten we hen kennis bij rond het belang van de ontwikkelingen die zich sinds het begin van de crisis voordoen in Europa. Wie werkt in de openbare sector moet goed beseffen dat zijn of haar toekomst rechtstreeks of onrechtstreeks afhangt van Europese beslissingen. Daarom is het nuttig te weten wie wie is in Europa en welke rolverdeling er bestaat tussen Europees Parlement, Europese Commissie, commissies en lidstaten. De antwoorden op deze vragen moesten onze militanten duidelijk maken in welke context wij de komende jaren zullen moeten werken.*

### Boeiend, gevuld programma

Om iedereen op snelheid te brengen gaf Rita Coeck, federaal secretaris van ACOD TBM, op de eerste dag een grondige stand van zaken van de politiek-syndicale toestand bij De Lijn.

Joerie Puissant, vormingsmedewerker van ABVV Vorming en Actie, schetste de geschiedenis en de structuur van het ABVV, zodat de deelnemers een duidelijk syndicaal kader hadden voor de rest van de vormingssessies. Uiteraard kwamen daarbij ook discussies los rond syndicale waarden en slagkracht.

Tijdens de tweede dag ontvingen we Ronald Janssen van het Europees Vakver-

bond. Hij gaf de cursisten een inleiding tot het Europese economische bestuur vanuit de invalshoek van de financiële crisis en sprak over de invloed hiervan op de werknemers (ook deze in de openbare diensten). Janssen slaagde erin deze ingewikkelde materie zeer begrijpelijk aan te brengen.

Vervolgens was het de beurt aan Saïd El Khadraoui, Europees parlements lid voor de sp.a. Hij vatte de Europese politiek aangaande openbare diensten samen. Gezien zijn expertise op vlak van mobiliteit was het voor de militanten uiteraard zeer interessant om een duidelijk standpunt van de sp.a over openbaar vervoer rechtstreeks uit zijn mond te horen. Natuurlijk counterden onze militanten zijn uitleg met onze eigen visie over onze toekomst in de openbaar vervoersector. Onze militanten deelden hun vaste overtuiging dat politiek en vakbond dezelfde belangen moeten dienen om goed draaiende openbare diensten te behouden. Het mag ook niet verbazen dat ACOD TBM blijft ijveren voor een gewaarborgde toekomst van betaalbaar, uitgebreid en voor iedereen toegankelijk openbaar vervoer in België, uitgebaat door De Lijn, de MIVB en de TEC.

ACOD TBM-animatoren Bruno Lasseel en Kristof d'Haese leidden tot slot de plenaire nabespreking.

De laatste dag werd besteed aan een uiteenzetting door Lars Vande Keybus, economisch adviseur van de studiedienst

federaal ABVV. Hij schetste een beeld van de economische politiek in België, de besparingsmaatregelen van de regering Di Rupo en de gevolgen hiervan voor de werknemers in Vlaanderen.

### Duidelijke boodschap

Zowel de sprekers, de organisatoren als de cursisten waren uiterst tevreden over deze zware, maar zeer leerrijke dagen. De boodschap werd goed begrepen. Het zal ook nodig zijn voor de toekomstige generatie van onze ACOD TBM-militanten om met kennis van zaken de te verwachten aanvallen op hun loon- en arbeidsvoorwaarden en op hun positie binnen de publieke sector, af te weren.

Vakbewegingen in Europa staan voor een zware uitdaging en het is aan ieder van ons om te doen wat er binnen ons bereik ligt om voluit te gaan voor een sociaal Europa. De Europese lidstaten streven misschien wel allemaal naar een economisch evenwicht, maar wij als syndicaat willen daaraan vooral een sociaal evenwicht gekoppeld zien.

Een tip voor interessante aanvullende literatuur is het boek 'Europa 2050. Visies voor een betere toekomst' door Saïd El Khadraoui (Linkeroever uitgevers, Houtekiet).

Rita Coeck



CONTACT

Rita Coeck | 02 508 58 84 | tbm@acod.be

## Reorganisatiedossiers bpost zet door



**ACOD Post heeft tijdens het laatste paritair comité van 17 oktober de twee reorganisatiedossiers die op de agenda stonden, afgewezen. Het ging over de dossiers 'Klantgerichte organisatie' bij Retail en 'Intake & Transport', de logistieke afdeling bij Mail.**

We vinden dat er bij 'Klantgerichte organisatie' nog heel wat vernieuwende elementen te onduidelijk zijn met gevolgen voor het personeel en bij 'Intake & Transport' was de impact aan jobverlies te groot. Toch besliste bpost om deze reorganisaties te laten doorgaan. Dit is mogelijk omdat het volgens de Wet van maart 1991 om 'overleg'-dossiers gaat. Hierbij moet het bedrijf enkel zijn beslissing motiveren. **We publiceren hieronder de motivering van bpost over de beide beslissingen.**

### Retail

"De 'Klantgerichte organisatie' is het belangrijkste strategische dossier waarmee het Retail-netwerk in de huidige economische context efficiënt moet kunnen voldoen aan de verwachtingen van de klanten op het vlak van de kwaliteit van de diensten.

Maandenlang werd een proefproject gehouden in het Retail-netwerk. Het bedrijf heeft vier jaar lang een sociale dialoog gevoerd met de representatieve syndicale organisaties om rekening te kunnen houden met de terechte bekommernissen van het personeel en zijn vertegenwoordigers. De directie van bpost nam kennis van en

had aandacht voor de opmerkingen die de organisaties hadden tijdens de verschillende overleginstanties. Dankzij die opbouwende sociale dialoog konden er tal van verbeteringen aan het project worden aangebracht.

Nu stelt het bedrijf vast dat de sociale partners het proefproject nog willen verlengen omwille van de verbeteringen die er nog zouden moeten worden aangebracht. Zelfs al kan men stellen dat het organisatie-model nog voor verbetering vatbaar is, toch stellen wij vast dat er rekening werd gehouden met de belangrijkste opmerkingen en dat de aanpassingen daaraan tegemoet komen. De vrees die sommige personeelsleden uitten over de arbeidstijd, werd overigens al beantwoord in het arbeidsreglement, dat aan het begin van het jaar werd aangepast. Het bedrijf kan niet oneindig de uitrol

van dit project uitstellen zonder nadelige gevolgen. Rekening houdend met de drastische daling van de klantencontacten in het Retail-netwerk en om de mobiliteit door te voeren van de personeelsleden die een functie in een testkantoor/-cluster hebben gekregen, zou het vanwege de directie onverantwoord zijn om tegelijk twee organisatiesystemen te behouden en de inwerkingtreding van het nieuwe organisatie-model in het hele netwerk met meer dan één jaar uit te stellen. Zo zullen de stabiele vacante diensten systematisch gepubliceerd kunnen worden vanaf april 2014.

Bijgevolg neemt het bedrijf de verantwoordelijkheid op die het personeel en zijn vertegenwoordigers van hem kunnen verwachten. Omwille van de hierboven aangehaalde redenen wordt het nieuwe model uitgebreid tot het volledige Retail-netwerk vanaf 1 april 2014.

Nochtans zal het bedrijf, dat bezorgd is over de voortzetting van de dialoog, de klantgerichte organisatie als een 'proefproject' blijven beschouwen. De directie verbindt zich ertoe om het overleg met de verschillende instanties verder te zetten, zodat de verbeteringen die zouden worden vastgesteld, nog worden aangebracht.

Om te verzekeren dat de nodige middelen zullen worden ingezet om het nieuwe organisatie-model optimaal in te voeren, bevestigt de directie haar verbintenis om de regionale ploegen te versterken die in-





staan voor de uitvoering en de opvolging. Hiertoe wordt tot eind maart 2015 in elke regio een bijkomende bediende ingezet. Met het oog op een uitstekende voorbereiding zal deze bijkomende personeelsinvestering zo snel mogelijk, voor het einde van 2013, gebeuren.

Het bedrijf stelt een bijkomende eindbeoordeling voor op het einde van juni 2014, na afloop van de opvolging in het ROC en het paritair subcomité tijdens de volgende maanden."

## Mail

"Sinds enkele maanden bereidt MSO op de vijf sites van de sorteercentra – waarvan alle activiteiten sinds enkele jaren vallen onder de verantwoordelijkheid van de Preparation Manager – de reorganisatie voor van de logistieke afdeling Intake & Transport en van de ondersteunende afdeling Processes & Projects Support.

Gezien de belangrijkheid van het dossier, werd de materie niet enkel besproken op het Sub Paritair Comité MSO (10 oktober 2013), maar werd het naderhand ook geagendeerd op de vergadering van het Paritair Comité van 17 oktober 2013, alvorens voor overleg en advies te worden voorgelegd aan de respectievelijke ZOC's. Op het Paritair Comité van 17 oktober adviseerden alle syndicale delegaties negatief.

Onverminderd de modaliteiten zoals voorzien in Titel II, Hoofdstuk IV van het syndicaal statuut, waarin de bevoegdheid ter zake van de Zonale Overlegcomités is omschreven, behoudt de directie van MSO haar beslissing om de reorganisatie door

te voeren volgens de modaliteiten die in het technisch dossier werden uiteengezet.

De beslissing blijft behouden, op grond van de volgende argumentatie:

- aanpassing van de organisatie aan de evolutie van ons bedrijf.  
In de afgelopen jaren werd vooral gefocust op de verbetering van de productiviteit en de verhoging van de automatiseringsgraad. Daarbij werd een formele structurele aanpassing van de organisatiestructuur steeds uitgesteld, waardoor die structuur gaandeweg verloor aan coherentie en uniformiteit.

- logisch vervolg op het oprichten van de PPS-team in mei 2012 binnen Preparation. In 2012 werd een eerste gestructureerde reorganisatie doorgevoerd die de operationele activiteiten binnen elk sorteercentrum opdeelde in twee grote activiteitendomeinen: de productie en de logistieke activiteit. Daar rond werd een ondersteunende structuur gebouwd met als doel de operationele activiteiten te helpen bij de verbetering van hun processen en bij opzet en de ontplooiing van hun projecten. Ook bij deze operatie werd nog niet geprobeerd dieper in de organisatie te streven naar meer harmonisering en gelijkvormigheid.

- uniformering van de organisatie tussen de regio's, verhogen van de coherentie, verduidelijken van de specifieke rollen en verantwoordelijkheden en verbeteren van de daadkracht binnen de betrokken eenheden.

Tot op vandaag ontbreekt het de structuur en de organisatie aan coherentie en

duidelijkheid: vijf verschillende structuren, verschillende taken en verantwoordelijkheden, activiteiten zonder meerwaarde, geen 'Preparation'-visie, geen duidelijke opdracht, geen project- en procesgerichtheid. De uniformisering van de organisaties over de regio's heen die in het technisch dossier wordt voorgesteld, is dus de volgende logische stap in het gestructureerd reorganisatieproces dat in 2012 werd ingezet.

De reorganisatie binnen Intake & Transport vat zich als volgt samen: een organisatie invoeren waarin de verantwoordelijken hun rol voor de volle 100 procent kunnen vervullen en waarin het aantal verantwoordelijken bepaald wordt volgens het aantal chauffeurs en het aantal activiteiten in de regio, gekoppeld aan een optimalisering van de ondersteunende activiteiten bij Intake & Transport ingevolge de synergieën die tot stand komen tussen Intake en Transport. Door het afsplitsen van de administratieve taken komt op het niveau van de operationele leidinggeven- den meer tijd voor de voornaamste opdracht binnen deze functies: het beheren en aansturen van de teams over de op- eenvolgende vacaties heen, daarbij inbe- grepen de constante zorg om de veiligheid van de werknemers, van de werkmiddelen en van de producten.

De kern van de reorganisatie binnen Processes & Projects Support synthetiseert zich op deze manier: een ondersteunend team vormen dat project- en procesge- richt is en beschikt over de juiste compe- tenties die stroken met hun taak, dat poly- valent, proactief en flexibel is en waarvan het aantal leden afhangt van de capacity drivers in de regio.

De directie van MSO is overtuigd van de noodzaak van deze reorganisatie, die op- nieuw een verdere stap is op de weg naar excellentie in de operationele activiteiten. Zij zal, in overleg en samenwerking met de diensten van HR, alle beschikbare mid- delen aanwenden om de medewerkers die bij de reorganisatie betrokken zijn, correct te begeleiden."

Jef De Doncker



## Aankondiging reorganisatie E.ON België

*Op 8 november kondigde de directie van E.ON Benelux aan de gasgestookte elektriciteitscentrale van Vilvoorde (ongeveer 385 MW vermogen) te willen reorganiseren. Als reden geeft het bedrijf de aanslepende ongunstige marktomstandigheden op. Daarom zal E.ON via het systeem van 'cocooning' de centrale voor een lange termijn stilleggen – ook omdat volgens hen de economische omstandigheden voor dit soort gascentrales de komende jaren niet zullen verbeteren. De procedure om over te gaan tot het stilleggen van een elektriciteitscentrale werd al opgestart in 2012. Nu wordt de bittere realiteit zichtbaar.*

### Oplossingen zoeken

Van de 42 collega's met standplaats Vilvoorde zouden 38 hun job verliezen. De overige moeten verder blijven instaan voor beperkte activiteiten op de site. De reorganisatie start begin 2014 en E.ON verklaarde hiervoor de wettelijke procedure op te starten via een informatie- en consultatiefase met de werknemersafgevaardigden. Het is dus een reorganisatie met collectief ontslag, in overeenstemming met de wet Renault.

De directie van E.ON stuurde alle betrokkenen individueel een brief met alle uitleg. Ze verklaart daarin alles in het werk te stellen om de sociale gevolgen van de reorganisatie te beperken. ACOD Gazelco eist dat de sectorale regels ter zake worden toegepast. De sectorale cao met betrekking tot o.a. overplaatsingen regelt wat moet

gebeuren als een entiteit of onderneming in onze sector geconfronteerd wordt met de sluiting van een site. We eisen voor alle betrokkenen een oplossing. Aangezien E.ON België onderdeel is van E.ON SE, een van de grootste private energiebedrijven ter wereld, moet dit zeker mogelijk zijn.

Dat kan door vervroegde uitstapregelingen uit te werken voor heel het bedrijf (indien collega's van andere sites hierop kunnen inschrijven, komen arbeidsplaatsen vrij voor de betrokkenen van Vilvoorde), door haalbare overplaatsingen van betrokkenen naar andere sites (Langerlo en Brussel) en door een eventuele aanpassing van arbeidsduur en -organisatie bespreekbaar te maken voor andere sites (herverdeling van de totale arbeidslast). ACOD Gazelco zal niet toestaan dat E.ON een precedent creëert in onze sector door deze regels niet te respecteren. Grondig overleg, dat we alle kansen bieden, moet hierover uitsluitel brengen. Geen oplossing zou de sociale vrede in het bedrijf verbreken en misschien nog andere gevolgen hebben binnen de sector. Waakzaamheid en bereidheid tot het verdedigen van onze rechten met solidaire syndicale strijd zijn hier absoluut nodig!

### Breder probleem

De beslissing van E.ON is voor velen geen verrassing en heeft te maken met het uitblijven van een coherent overheidsbeleid gericht op een verankering van bestaande productiecentrales in België. Inzetten op hernieuwbare energie is geen slechte zaak,

maar moet gepaard gaan met voldoende eigen productiecapaciteit in België om periodes met onvoldoende hernieuwbare productiecapaciteit op te vangen. We moeten streven naar een gezonde mix van klassieke, biomassa-, nucleaire en andere soorten centrales. Enkel zo kan ons land een mogelijke transitie naar een ander energiemodel doorstaan zonder kleerscheuren. We durven niet te denken aan de gevolgen van een black-out. Energie moet ook betaalbaar blijven voor iedereen, zowel burgers als ondernemingen.

Meer diversificatie is nodig, en niet enkel ten voordele van hernieuwbare energie. We voorspelden vroeger al dat de explosieve groei in de zonnepanelenindustrie niet zou zorgen voor structurele tewerkstelling. Getuige daarvan de vele faillissementen door het wegvallen van subsidies. Gaan de windmolens ook die weg op? Het ontoreikende 'plan Wathélet' voorziet in subsidies voor o.a. nieuwe gascentrales, maar niet voor bestaande centrales die vaak minder kosten. Wie wil investeren in nieuwe centrales in het huidige kader? Zal de energiefactuur niet enorm stijgen indien de import fel moet toenemen bij het ontbreken van eigen productiemiddelen? Dan zullen dezelfde ondernemingen in de buurlanden waar wel een gediversifieerd productiepark staat, zich in de handen wrijven en onnoemelijke winsten genereren op de rug van de Belgische bevolking en bedrijven. Is dat wat we willen?

Jan Van Wijngaerden

# Belgacom

## Naar een nieuw Supply Chain Management

*Het dossier Supply Chain Management, wat staat voor onze magazijnen en ondersteunende diensten, is in de eindfase. Het is zeer belangrijk omdat het onder andere gaat over de oprichting van lokale magazijnen en over het insourcen van bepaalde activiteiten.*

### Activiteitendomeinen

De grote activiteitendomeinen zijn:

- SCM Operations met de Backoffice, de Planning & het Inventory Management, het customer Centricity Team (de visie, het overzicht, de voordelen en de impact op het personeel).

Hier gaat het over de logistieke activiteiten zoals de magazijnactiviteiten (Courcelles, Flawinne, IWT Haasrode, hubs, DOP's), de organisatie van het nodige transport, de after market en repair (het beheer van de terugkerende goederen met sortering en verwerking) en het customer centricity team (het vermijden en behandelen van de hiermee gerelateerde problemen).

- SCM Sourcing

Dit is de aankoop van diensten en goederen bij leveranciers, het uitvoeren van de daarbij horende administratieve verwerking en de ontwikkeling van Product Categorie Plannen in samenwerking met de interne klant.

- SCM Centre of Excellence

Het uittekenen van ideale processen en tools voor SCM, het lanceren van nieuwe initiatieven, de communicatie in verband met SCM gerelateerde onderwerpen, het SCM-budgetbeheer en de monitoring van interne en externe KPI's (Vendor Performance Management).

### Het voorgelegde plan

Het voorgelegde plan focust op de aanwezige kennis en ervaring van het BGC personeel en er wordt een beroep gedaan op externe partners in specifieke situaties: een piek in werkvolume, als back-up scenario of voor specifieke nacht-, avond-, shift- of weekendarbeid. Dit leidt niet tot de afbouw van het personeelsbestand binnen SCM, maar tot een heroriëntering



en zelfs verhoging ervan.

Dit impliceert een herwaardering van een aantal functies, een regularisatie van een feitelijke en niet-erkende situatie, een correct werkkader (personeel, omgeving en uitrusting), de mogelijkheid om personeel uit de pool tewerk te stellen, meer lokale tewerkstelling, het officialiseren van taken die door externe partners worden gedaan.

Concreet betekent dit meerdere wijzigingen binnen SCM Operations, geen organisatorische aanpassingen bij SCM

Sourcing, geen organisatorische aanpassingen bij SCM Center of Excellence maar wel een meer leidinggevende rol voor dit departement.

### Visie LSP netwerk

De visie achter het Logistiek Service Punt (LSP) netwerk is de volgende. SCM heeft de missie gekregen om End to End controle te verkrijgen over de materiaalstromen (vandaag enkel over centrale magazijnen). De field voorraad (SDE) vertegenwoordigt

een belangrijke waarde (+/- 20M euro) en werd nooit door SCM beheerd. Als gevolg hiervan, werd de field voorraad naar best vermogen beheerd door NEO en COP, die hiervoor een aantal techniekers feitelijk magazijnwerk gaf. Omdat magazijnwerk geen activiteit van NEO/COP is, hebben de betrokkenen functiecodes eigen aan NEO en COP. Bovendien werken zij in een niet-optimale werkomgeving (uitrusting) en is het personeelskader ontoereikend om dit werk degelijk te doen. SCM wil een correct kader creëren, waarin de magazijnactiviteiten binnen SCM verricht worden in plaats van door NEO en COP.

Ook voor het LSP-initiatief is het noodzakelijk de beschikbare headcount in te zetten op de activiteiten die de meeste toegevoegde waarde creëren. Binnen het kader van het LSP-initiatief betekent dit het inzetten van personeel in de regionale LSP's, waar magazijnactiviteiten gebeuren en van waaruit lokaal transport gedaan wordt. Als gevolg hiervan zal de transportactiviteit vanuit het BGDC naar hubs, die geen toegevoegde waarde creëerde (enkel overslag) en die bovendien veel flexibiliteit vereiste, vervangen en uitbesteed worden door transport naar LSP's via een externe partner (Essers). Hierdoor zullen een aantal gaps binnen SCM OPS ontstaan.

## Regionale magazijnen

De regionale door SCM beheerde, bemande magazijnen staan in voor ontvangst en verwerking van inkomende colli, beheer van aanwezige voorraad, terugsturen van materiaal en voorraad, logistieke activiteiten met meerwaarde. Ze zijn georganiseerd in vijf clusters met transitzone voor levering aan TeleShops en beperkt aantal Pick-ups, strategische noodvoorraad voor SDE, optimale transparante voorraad, beheer en verwerking van terugkerende materialen.

|           | LSP1       | LSP2       | LSP3         | LSP4     |
|-----------|------------|------------|--------------|----------|
| Cluster 1 | Brugge     | Gullegem   | Sint-Niklaas | Gent     |
| Cluster 2 | Herentals  | Hasselt    | Berchem      | Aarschot |
| Cluster 3 | Luik       | Verviers   | Libramont    | Namen    |
| Cluster 4 | Marcinelle | Mons       | Doornik      |          |
| Cluster 5 | Evere      | Anderlecht | Mechelen     |          |

De LSP's hebben als voordeel dat het gaat om: centraal management, centrale aankoopdienst, nationale forecast, lagere stocks en kleiner verlies van voorraad, twee LSP's per provincie, optimaal gebruik van stocks intra/cross area, ontvangstmelding bij hand-over, beheerde stocklocaties, logistiek toegevoegde waarde activiteiten gepland en E2E opvolgingssysteem colli.

Een LSP is dus een regionaal, door SCM bemand magazijn. Het heeft standaard acht zones (Bureauruimte, In/out, COP MM, COP PABX/Routers, NEO Secured Area, NEO Store room, Grijpstock COP/NEO, Pallet locaties). Iedere zone is apart afgegrensd en is met badge toegankelijk op basis van de gegeven bevoegdheid. Enkel de in/out is voor iedereen toegankelijk die badgetoegang tot LSP heeft. Essers levert 's nachts in de In/out zone. Het LSP-personeelslid dat eerst in het LSP toekomt, trieert de binnengekomen colli naar de juiste zone. De In/out functioneert dus als sas van het LSP. Essers-personeel heeft dus enkel toegang tot de In/out.



In de huidige stand van zaken (7 november) worden er 74 personeelsleden tewerkgesteld in de LSP's: 5 sectiechefs, 18 techniciens, 47 magazijnierchauffeurs en 4 niveaus 4. De individuele LSP's worden geleid door een 2a en de graad van magazijnierchauffeur wordt opgericht.

## Group Distribution Center

Wat het Group Distribution Center (BGDC) betreft, wordt het personeel ingezet binnen Sorting & Grading. Fine Picking/Loop wordt uitbesteed aan Essers. Het personeel wordt aldus niet meer ingezet op routinetaken. Er zullen dus geen problemen meer ontstaan door pieken.

### *Insourcen Sorting & Grading activiteit vanaf Q1, 2014*

Sorting en Grading behelst de triage van inkomende goederen, administratieve verwerking en doorsturen naar de partners voor verdere verwerking (Anovo, scrapverwerkers, traders, enz.). De komende jaren komen er bovendien zeer veel goederen terug door het Mantra-project en is er voor 2014 en 2015 veel opruimwerk vanuit onze LSP's. Er zal een continue werkanalyse plaatsvinden. Moest hieruit blijken dat er tijdelijk onvoldoende Belgacom-personeel beschikbaar is door tijdelijke afwezigheid of grote piek volumes, dan stellen wij voor om gedurende die periode een beroep te doen op externe partners of interim.

## Magazijn Haasrode

Dit maakt deel uit van het dossier 'Verhuis Haasrode'. We hebben oplossingen gevraagd ten gunste van het personeel dat boven de mobiliteitsgrenzen valt.

## Central Cable Yard en DOP-netwerk

### *Central Cable Yard in Flawinne*

Ontvangst COP CAB en NEO OPP materiaal (vooral bobijnen, betonputten, enz.), voorbereiden (knippen, enz.) materiaal voor specifieke opdrachten, distributie naar tien regionale DOP's, verwerken van omgekeerde stromen.

Drop Off Points: bemande transitlocatie waar materiaal voor opdrachten klaarligt voor interne klant en aannemers en waar ze materiaal kunnen terugbrengen (tien in totaal), drie door SCM OPS feitelijk bemand.

Het personeel zal correct gewaardeerd worden en via een specifiek initiatief kunnen promoveren naar 3a. Aan hen wordt bij promotie eveneens vier jaar anciënniteit toegekend voor de toegang tot de wedde-schaal II.

#### *DOP-netwerk*

De gewenste situatie is integratie, beheer en management van de drie door SCM be-mande DOP's in het LSP netwerk. Impact op het personeel: de drie personeelsleden die nu in de DOP's van Mons, Marcinelle en Libramont tewerkgesteld zijn, worden aangehecht aan het LSP van dezelfde stand-plaats.

### **Operations**

#### *Backoffice*

De evoluerende behoeften van de markt vragen ook een aanpassing van de SCM OPS back-office organisatie: aanpassingen in het Planning en Inventory Management Team (PIM) en aanpassingen in het Customer Centricity Team (CCT). De aanpassingen in beide teams zijn noodzakelijk om een cor-recte dienstverlening binnen de SLA's naar de klanten te garanderen.

#### *Planning & Inventory Management*

Planning van voorraadniveau op BGDC en CCY niveau, planning van benodigde (As-sembly) verwerkingscapaciteit in BGDC. Nieuw vanuit LSP initiatief: bepalen van volume, rotatie, ouderdom, samenstelling en opvolging van LSP voorraad.

#### *Customer Centricity Team*

Het CCT (Customer Centricity Team) bestaat uit een team dat verantwoordelijk is voor het verwerken van klachten van klanten en een ander team voor het omzetten van shopping carts (SC's) in bestelbon-nen (PO's). Voor de verwerking van deze klachten en de aanmaak van PO's bestaan specifieke SLA's per type klant. Onder meer door ziekte/afwezigheid van vaste mede-werkers in combinatie met een zeer grillig fluctuerende hoeveelheid klachten en SC's, diende SCM OPS een beroep te doen op interims. SCM OPS wil dit interimbestand zo snel mogelijk afbouwen. Het is hierbij de doelstelling om de hierdoor gecreëerde gaps open te stellen voor personeelsleden in reconversie. Tot SCM in samenwerking met HR voldoende personeel vindt (zelfs voor partiële opstart), zal het CCT een be-roep doen op een externe partner om de piekvolumes te verwerken.

Er wordt voorzien in de mogelijkheid om deze front office activiteiten te insourcen en 14 gaps in Brussel (Torens) 2A03X011 open te stellen. Hiervoor zoeken we mensen met een profiel of ervaring in het behandelen van oproepen via standaard e-forms en de administratieve verwerking ervan. Dit rond vaak terugkomende thema's waardoor de SLA overeenkomsten het meest onder druk komen (bijvoorbeeld: leveringsprobleem). In afwachting van het invullen van deze 14 gaps wordt er verder gebruikgemaakt van de externe partner waarbij er maximaal de percentages gehanteerd worden uit het raamakkoord. De externe partner zal ook in de toekomst kunnen gebruikt worden (con-form raamakkoord) voor onvoorziene piek-volumes (op punctuele basis) op te vangen.

Wat betreft Sourcing en Centre of Excel-lence zijn er geen wijzigingen.

Er wordt een stabiliteit van twee jaar voor-zien vanaf het ogenblik dat de nieuwe orga-nisatie operationeel is.

*André Vandekerkhove*

*Meer info? Mail naar [acodtel@skypro.be](mailto:acodtel@skypro.be).*



## Belgocontrol Europese betoging luchtvaartpersoneel

*Op 14 oktober nam ACOD Telecom Vliegwezen, samen met de andere leden van de Europese Transportfederatie, deel aan een bijeenkomst van het Europese luchtvaartpersoneel in Brussel. Meer dan 200 militanten uit heel Europa waren op deze betoging aanwezig om duidelijk 'neen' te zeggen tegen de ontwerpakte over SES 2+. Die wil het Europese luchtruim en de luchtverkeersleidingen liberaliseren.*

Volgens de laatste informatie zou het ontwerp SES 2+ door de Raad Vervoer uitgesteld zijn tot na de Europese verkiezingen van 2014. Indien dit bevestigd

wordt, is dat op zich voortreffelijk nieuws. Toch moeten we waakzaam blijven. Momenteel is het Europees Parlement nu belast met het dossier. Het wetgevende proces voorziet dat de tekst opeenvolgend door het Parlement en de Raad van ministers van Vervoer behandeld wordt. We merken nu al dat een aantal landen zich binnen de raad uitgesproken hebben tegen dit gemeenschappelijk luchtruim, o.a. Frankrijk, Duitsland, Oostenrijk, Slowakije, Griekenland, en Polen. Op het Belgische standpunt in dit dossier is het nog afwachten.

ACOD Telecom Vliegwezen zal de ontwerpakte over SES 2+ alvast op de dagorde van het volgende paritair comité van Belgocontrol plaatsen, opdat de directie hierover een duidelijk standpunt zou innemen.

Eric Halloin

## Belgocontrol Interne sociale dialoog gevraagd

*In de werkgroep Statuten van 14 oktober stonden er enkele gevoelige punten op de dagorde. De directie had immers aanvullende informatie beloofd, maar tot op heden hebben we daar niets van gezien. We brengen de hete hangijzers even in herinnering.*

### Stageperiode bij AIS

- Het opleidingsplan NOF Operator voorziet een stageperiode van 3 maanden. In de nota is er sprake van 2,5 maanden. We vroegen waarom.
- Twee keer per maand zal de ARO/NOF teamleader een stageverslag opstellen. Vandaag is er geen teamleader meer in functie. Hoe zal dit deel van de evaluatie verlopen?
- Wat wordt na de definitieve evaluatie de administratieve toestand van de personeelsleden die geslaagd zijn, als we weten dat er geen bevorderingsreglement meer bestaat bij Belgocontrol?
- De nota spreekt over een personeelstekort. Wat zijn de aanwervingsvooruitzichten? Hoe zit het met de huidige werklust?

### Negatieve CP-uren bij EBBR

- Volgens de directie bestaat er een structureel probleem op het vlak van personeelsbestand in de toren van Brussel. De RVO's zouden een nota moeten ontvangen die besproken werd tussen de CEO en de betrokken personeelsleden.
- Problematiek van het vertrek via de baan 07R (Leuven straight) en de windnormen in EBBR.
- Er was een evaluatievergadering gepland met de supervisors van de toren over de windnormen en op 22 oktober vond er een ontmoeting plaats tussen DGO en minister Wathelet. Tot nu toe is er geen feedback.
- Er werd onder meer aan de werkgroep Statuten voorgesteld de zomerplanning te verlengen tot de winterperiode. Deze begint vanaf 1 november, om de veiligheid nog meer te garanderen. Er is nog geen antwoord op de voorstellen van de vakorganisaties.

### Gebrek aan luchtverkeersleiders

Het dossier over het gebrek aan luchtverkeersleiders bij EBLG (2 VTE) en EBCI (1 VTE), dat dateert van 2011, is opnieuw actueel en heeft als doel luchtvaartcontroleurs van de Nederlandse taalrol 'definitief' naar de Waalse luchthavens te sturen. Voor ACOD Telecom Vliegwezen moet de reglementering ter zake strikt nageleefd worden. Wij dringen er eveneens op aan dat er prioriteit wordt verleend aan de aanwerving van aspirant-controleurs van de Franstalige taalrol.

De items niet-recurrente voordelen, vervangingsdagen 2013-2014 en OCA Weer komen aan bod tijdens de werkgroep van 20 november 2013.

Belgocontrol is van CEO veranderd. Binnenkort volgen de raad van bestuur en het directiecomité. Het personeel van Belgocontrol verwacht verandering en liefst zo snel mogelijk.

Eric Halloin

# Gecertificeerde opleidingen Einde in zicht?

***Ondanks veelvuldige protesten en een unaniem protocol van niet-akkoord in Comité B zullen vanaf 1 januari 2014 zowel het nieuwe evaluatiesysteem, als de nieuwe loopbanen van kracht worden voor de federale ambtenaren. Met veel poeha werd door de overheid bij monde van Hendrik Bogaert verkondigd dat al deze hervormingen geen negatieve gevolgen zouden hebben voor de federale ambtenaren. De realiteit is echter in een aantal gevallen heel wat anders.***

Immers, voor de mensen die momenteel al bij de federale overheid in dienst zijn heeft men enkele overgangsmaatregelen voorzien. Een van deze maatregelen was de mogelijkheid om zich nog te kunnen inschrijven voor een gecertificeerde opleiding vóór 3 februari 2013. Wie geldig is ingeschreven voor een opleiding kan dus nog eenmaal deelnemen en bij eventueel slagen in de eindtest van de bijhorende voordelen genieten.

Wat blijkt nu? Enerzijds heeft de ministerraad beslist dat er normaal een einde komt aan de gecertificeerde opleidingen vanaf 1 januari 2017. Anderzijds werden de voorbije jaren de budgetten die men ter beschikking stelt van OFO, systema-

tisch teruggeschroefd. Dit heeft uiteraard ook gevolgen voor de werking van OFO en heeft ook een negatieve invloed op het aantal opleidingen die deze dienst kan organiseren. Zo kon OFO in het jaar 2011 bijvoorbeeld nog 14.960 opleidingen organiseren. Met het budget dat men thans ter beschikking heeft gesteld, zal in 2014 dit aantal noodgedwongen gereduceerd moeten worden tot amper 6207.

Voor alle duidelijkheid: OFO kan alleen maar werken met de middelen die de overheid ter beschikking stelt. De overheid is er dus zelf verantwoordelijk voor dat de goede werking van OFO voor een stuk wordt belemmerd door de voortdurende inkrimping van de budgetten. Door deze politiek te voeren vertraagt men ook bewust de voordelen die een federaal ambtenaar kan genieten bij het eventuele slagen in de eindtest van een gecertificeerde opleiding.

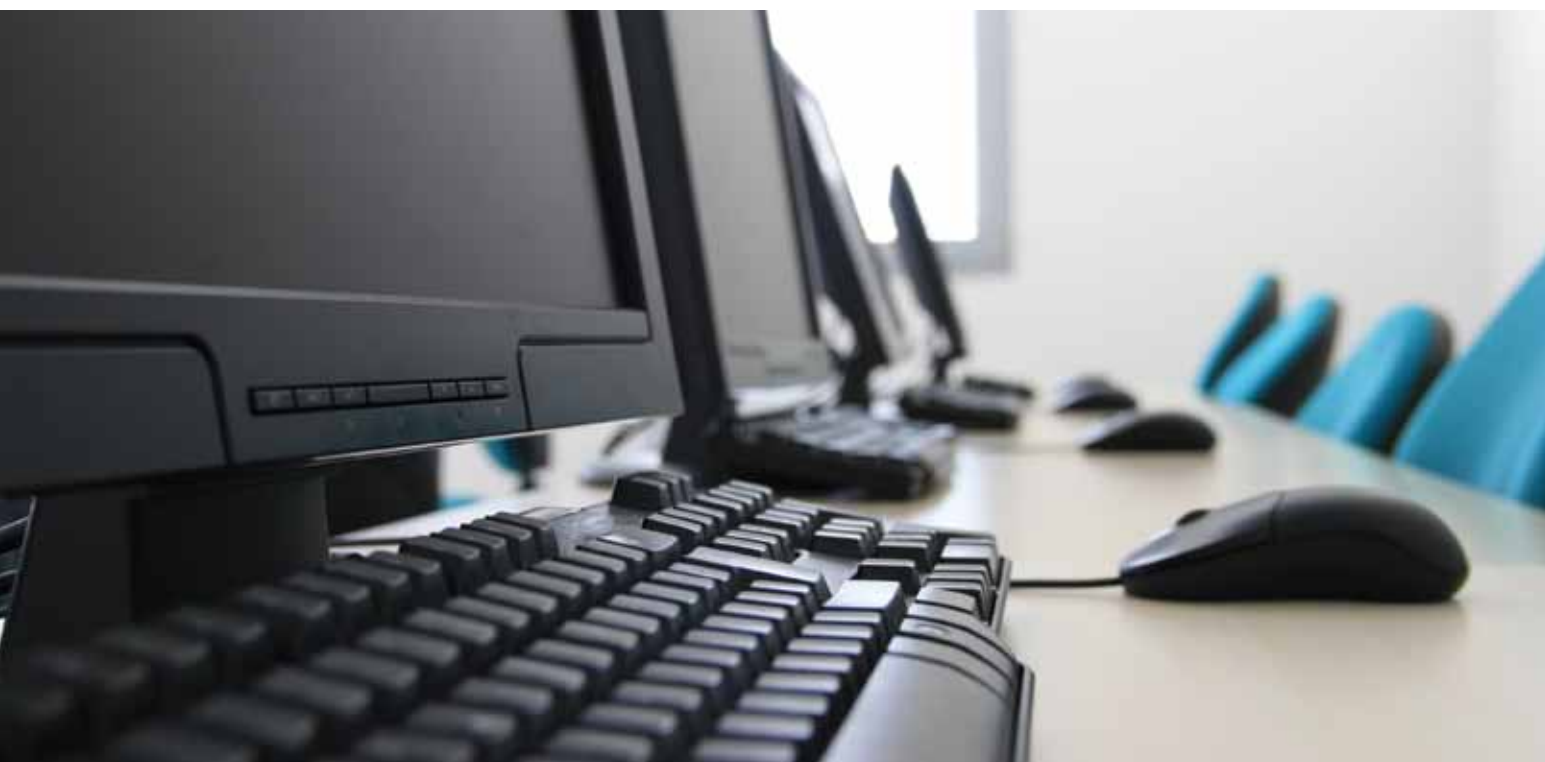
Bovendien staan er momenteel nog ruim 20.000 deelnemers op de wachtlijsten voor deelname aan een gecertificeerde opleiding. Een simpele berekening maakt nu al duidelijk dat niet iedereen nog aan de beurt kan komen voor de voorziene einddatum 1 januari 2017. Wat er daarna

gebeurt, is nog maar de vraag. We zitten momenteel immers nog met een aantal onbekende factoren om hierop nu al een antwoord te kunnen geven.

In 2014 vinden er nieuwe verkiezingen plaats. Welke partijen zullen bij deze verkiezingen de winnaars en welke de verliezers zijn? Zal men erin slagen om een nieuwe federale regering te vormen? Welke coalitie zal worden gevormd en wat is de houding van de coalitiepartners tegenover de ambtenaren? Wie wordt bevoegd voor de federale ambtenaren en welke maatregelen worden voor en/of tegen hen genomen? Schaft men in 2017 de gecertificeerde opleidingen zonder meer af? Dit zou ernstige gevolgen hebben voor zij die dan nog niet aan de beurt gekomen zijn, met zowel financiële gevolgen als gevolgen qua loopbaan.

Op een deel van deze vragen moet een antwoord worden gevonden tijdens het overleg tussen de vakbonden en de overheid in Comité B. De onderhandelaars namens ACOD blijven hierbij uw rechten maximaal voort verdedigen.

*Eddy Plaisier*



# Campagne tegen belastingsfraude **We want our money back!**

*Onder niet aflatende druk van EPSU, de Europese vakbond voor de openbare diensten, is het nu eindelijk zeer duidelijk: jaarlijks bedraagt de belastingfraude en belastingontwijking in Europa zowat 1000 miljard euro. Dit zijn cijfers die door de Europese instellingen, onder meer bij monde van Europees president Herman Van Rompuy, worden bevestigd. Ondertussen probeert men ons in de media dagelijks ervan te overtuigen dat eenvoudige belastingbetalers de crisis moeten betalen en dat er geen geld is voor bijvoorbeeld overheidsdiensten of pensioenen. Europa onderneemt schuchtere pogingen om het probleem een klein beetje te bestrijden, maar dit is veel te laat en veel te weinig.*

### Informeel en ondertekenen petities

Als er iets is waarover verkiezingen moeten gaan, dan is het wel over deze massale diefstal. Om te beginnen is er echt noodzaak aan een belasting op financiële transacties – door syndicalisten terecht bestempeld als een Robin Hood-taks. Er is een ontwerp van Europese richtlijn dat gesteund wordt door 11 landen en daar is, gelukkig, België bij. Maar de lobbyisten van banken en grote ondernemingen sparen geen enkele moeite om dit onderuit te halen. Er is dus tegenwerk nodig. Het is noodzakelijk dat je op de werkvloer de collega's ervan overtuigt dat zij niet de oorzaak zijn van de wereldwijde crisis en dat ook zij niet in staat zijn om deze grote schuld te betalen. Het kost echter niets om druk te zetten op de politici als je de petitie over dit alles steunt. Surf naar [www.financialtransactiontax.eu](http://www.financialtransactiontax.eu) en teken mee voor de invoering van een Robin Hood-taks.

EPSU heeft zelf ook een website gemaakt die je alle informatie geeft over fiscale fraude: [www.notaxfraud.eu](http://www.notaxfraud.eu). Je leest er hoe een deel van de samenleving niet alleen in je zakken zit, maar bovendien de politieke steun vindt van partijen die blijven herhalen dat jij alleen de rekening moet betalen. Een teller toont hoeveel euro's per seconde verloren gaan door deze georganiseerde diefstal. Op 10 oktober was ook ACOD aanwezig op

een Europese vakbondsvergadering in Luxemburg. De hierboven beschreven problematiek werd ten gronde besproken en onderbouwd met studies en praktische voorbeelden.



### Belang van performante belastingdiensten

We moeten tot onze verbijstering vaststellen dat nu dergelijke grote fraude wordt toegegeven, er ook overal blind bespaard wordt op personeel van belastingdiensten. Sinds 2008 is er in Europa een gemiddelde daling van 9 procent en in België zelfs 12 procent. Er wordt ondertussen eindelijk ook aanvaard dat de afbouw van deze diensten zeer duidelijk minder inkomsten voor een land tot gevolg hebben.

Het is een sprookje dat hoge belastingstarieven meer fraude en kapitaalvlucht tot gevolg hebben. Letland zit aan de staart van de belastingdruk, maar kent evenveel fraude en ontwijking als de andere landen. Het is duidelijk dat sommigen gewoon niets willen betalen, maar wel overheidssteun blijven eisen. Ondertussen geeft zelfs de OESO toe dat dit alles leidt tot oneerlijke concurrentie waarvan de kleine bedrijven het slachtoffer worden.

### Solidariteit = iedereen

Een bijzonder pertinente conclusie is dat in zo'n wereld de burgers die braaf hun

belastingen betalen dit op termijn niet langer zullen pikken. In een welvarende en solidaire samenleving aanvaardt men dat iedereen moet bijdragen. De voorwaarde is dus inderdaad 'iedereen' en het stelsel moet fair en efficiënt zijn. De foefelaars moeten gepakt worden en hun deel betalen. Zeker in ons eigen land ziet het er echter naar uit dat je meer kans hebt om in de gevangenis te belanden als je een appel van de boom trekt, dan als je de maatschappij voor honderden miljoenen besteeft. Op deze wijze gelooft niemand nog in het systeem en zal iedereen een uitweg zoeken om niet meer te moeten bijdragen tot de grote pot. Maar dan zal het ook gedaan zijn met welvaart en solidariteit.

### Kies bewust

Wees je bewust van het feit dat Europa enkel zin kan hebben als de politici die om onze stem vragen, ook in de praktijk meewerken aan een eerlijk belastingssysteem en aan effectieve bestraffing. De Robin Hood-taks is slechts een stap in dat proces. Als iedereen zijn rechtmatig deel betaalt, is het mogelijk om de belastingdruk te verminderen. Voorstellen à la N-VA om de personenbelasting te verlagen en tegelijk de fraudeurs te laten lopen, halen dus niets uit. Volgens de KU Leuven brengt hun voorstel 200 euro extra op voor de rijksten en slechts 1 euro voor de armen. Tel daarbij een verdere ontmanteling van de overheid in het algemeen en de belastingdiensten in het bijzonder en het wordt duidelijk in welke wereld je na de verkiezingen zal wakker worden.

Het is aan de ACOD om aan alle politieke partijen te vragen welke koers ze uiteindelijk willen varen en tegelijk onze achterban nog meer te informeren. In de volgende nummers van Tribune zullen we zeer concrete praktijkvoorbeelden van crapuleuze fraude en ontwijking aan de kaak stellen. Iedereen mag en moet het weten wie de profiteurs zijn. We want our money back!

Guido Rasschaert

## Gevangenis- Vorbereidingen instapkaart en examen cipier

*Ben je van plan een carrière uit te bouwen in het gevangeniswezen of ken je iemand die daar zin in heeft? ACOD Gevangenis- organiseert een opleiding om je optimaal voor te bereiden voor de instapkaarten en voor de examens van penitentiair beambte. Tijdens de komende maanden organiseert de ACOD opleidings-*

*momenten op verschillende plaatsen. Zo heeft iedereen de mogelijkheid om zich degelijk voor te bereiden.*

*Vooraf inschrijven is wenselijk per mail naar [kurt.sissau@acod.be](mailto:kurt.sissau@acod.be) of [dirk.vansprengel@telenet.be](mailto:dirk.vansprengel@telenet.be)*

| Plaats                                                                   | Instapkaart<br>(geen diploma vereist)                   | Penitentiair beambte<br>(diploma hoger middelbaar) |
|--------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| <b>West-Vlaanderen:</b> ABVV-gebouw, Zilverstraat 43, Brugge             | 9 december 2013, 18 uur, zaal 3                         | 3 februari 2014, 18 uur, zaal 3                    |
| <b>Oost-Vlaanderen:</b> ACOD-gebouw, Bagattenstraat 158, Gent            | 11 maart 2014, 18 uur, grote zaal                       | 30 september 2014, 18 uur, 1ste verdieping         |
| <b>Kempen:</b> Provinciaal Vormingscentrum, Smekensstraat 61, Oostmalle  | 17 december 2013, 18.30 uur, D20                        | 29 april 2014, 18.30 uur, patio                    |
| <b>Vlaams-Brabant:</b> ACOD-gebouw, Maria Theresiastraat 121, Leuven     | 14 januari 2014, 18 uur, grote zaal                     | 13 mei 2014, 18 uur, gelijkvloers                  |
| <b>Antwerpen-Mechelen:</b> ACOD-gebouw, Ommeganckstraat 47-49, Antwerpen | 25 februari 2014, 18.30 uur, zaal senaat 3de verdieping | 3 juni 2014, 18.30 uur, zaal senaat 3de verdieping |
| <b>Limburg:</b> ACOD-gebouw, Koningin Astridlaan 45, Hasselt             | 10 februari 2014, 18 uur, zaal De Witte                 | 15 september 2014, 18 uur, zaal De Witte           |

## Project Cuba Met syndicale groeten

*Sedert vele jaren steunt ACOD Overheids- diensten in samenwerking met FOS Soci- alistische Solidariteit een internationaal project in Cuba. Wij ondersteunen vak- bondsmilitanten in hun vorming. Dit is een zeer concreet project en de verschil- len tussen de start en nu zijn heel duide- lijk merkbaar. Eén van onze militanten schreef een boekje met getuigenissen: 'Cuba met syndicale groeten'.*

Zijn er in Cuba representatieve en onafhankelijke vakbonden? Hoe zijn ze georganiseerd? Kunnen ze het economische en politieke beleid beïnvloeden? Voor welke uitdagingen staan ze? Waarom en hoe organiseren Belgische vakbondslui solidariteitsacties met hun Cubaanse collega's? Erwin Carpentier geeft je in zijn boek antwoorden op deze en andere kritische

vragen. Hij laat ook Cubaanse vakbondsafgevaardigden zelf aan het woord. Carpentier is vertaler, vakbondsmilitant van de ACOD AMiO en bestuurslid van Initiatief Cuba Socialista (ICS). Binnen die laatste organisatie is hij verantwoordelijk voor de relaties met de vakbonden. Carpentier bezocht Cuba verscheidene keren, volgt de Cubaanse media op de voet en publiceert regelmatig op [www.cubanismo.net](http://www.cubanismo.net).

'Cuba met syndicale groeten' is een uitgave van Initiatief Cuba Socialista, telt 155 pagina's met mooie foto's. Als je het boekje online bestelt is de prijs 5 euro + 1,68 euro verzendingskosten. De sector Overheidsdiensten heeft een aantal exemplaren ter beschikking van de gewesten.

Guido Rasschaert



## Doorgelicht

# De onvoltooide werken van staatssecretaris Bogaert

*Al vrij kort na het aantreden van de regering Di Rupo werd Hendrik Bogaert in de media uitgeroepen tot de grote vernieuwer van de openbare diensten. Zonder enige vorm van kritiek werd hij door journalisten steevast opgevoerd als de architect van de moderne vernieuwing, terwijl het zoeken is naar echte innovatie.*

Volgens ACOD Overheidsdiensten is de lof dus onterecht. De grootste creativiteit komt immers van het personeel en de diensten die gebukt onder blinde besparingen de winkel openhouden. Ondertussen houdt de staatssecretaris een inventaris bij van zijn grote realisaties. Laten we die even samen overlopen.

- Quota voor vrouwelijke topambtenaren.
- Werken na 65 jaar: daar zaten we nu echt op te wachten.
- Mobiliteit overheidsmedewerkers: blijkt in de praktijk een lege doos.
- Promoties en vacatures open voor externen: is een achteruitgang voor de mensen die in dienst zijn.
- Overgang naar niveau A: uitvoering van een akkoord met de vorige regering.
- Interne vacaturemarkt: in de praktijk weinig van te merken.
- Opvolging werkzoekenden: eerst weringsstop en dan bijkomende procedures.
- Aanwerving contractuele medewerkers via Selor: zie hierboven.
- Instapkaart contractuelen: uitvoering van een akkoord met de vorige regering.
- Beroepscommissies: af te wachten of één commissie voor de ganse federale overheid zal functioneren.
- Evaluaties: het meest recente KB is een verbetering voor de rechten van de verdediging, maar het is de vraag of het instrument evaluatie meer motiverend zal werken dan de ontwikkelcirkel of is het gewoon bureaucratische ballast.
- Kruispuntbank federale overheid: dit idee komt van de diensten zelf en niet van de politiek.
- Nieuwe opdrachten FEDICT: er loopt een

gerechtelijk onderzoek.

- Samenwerkingsakkoord e-government: we kennen ondertussen de waarde van die akkoorden.
- e-Procurement: meer digitalisering is inderdaad een goede zaak maar daar zijn de administraties al veel langer zelf mee bezig. Ze moeten uiteraard hiervoor de middelen krijgen maar met de besparingswoede lukt dat niet.
- Optifed: het is op zich een goede zaak om de beste praktijken uit te wisselen.
- Costing Out Post: geen postzegels meer, tja...
- Fedoclean: uitvoering verhaal van de vorige regering maar we staan nog nergens.
- Print- en copybeleid: voor dat idee heb je echt geen regering nodig.
- Verplichting personeelsplannen: is niet nieuw maar de vertraging (controle en goedkeuring) is met deze staatssecretaris nog nooit zo groot geweest. Het is een pervers instrument om nog meer te besparen.
- Maandelijkse monitoring: iedereen moet eigenlijk maandelijks laten weten hoeveel mensen er te kort zijn en dan kan Bogaert in de clinch gaan met De Wever over wie het meest bespaart op werkvolk.
- Uniformisering prestaties buiten de normale diensturen: een draak van een KB, werkt niet in de praktijk en gaf al aanleiding tot actie bij de douane waardoor bijkomende kosten moesten gemaakt worden. Veel of weinig in de weekends werken, iedereen krijgt even weinig, is dat innoverend beleid?
- Elektronische aangifte arbeidsongevallen: idee van de administraties, heb je geen staatssecretaris voor nodig.
- Quota personen met een handicap: in de praktijk weinig van te merken.
- Extra besparingen op personeel, herinvesteren in IT: in de personeelsbesparingen is de limiet bereikt, in de praktijk zijn er geen herinvesteringen die een duidelijke meerwaarde betekenen.
- Modernisering vierdagenweek in de overheidssector: het verlofstelsel is min-

der voordelig dan vroeger en dat noemt men dan modernisering.

- Versnelling doorlooptijd selecties bij Selor: hoe minder Selor moet werven, hoe sneller het vanzelf wel zal gaan.

Daar stopt het lijstje realisaties van Hendrik Bogaert dat hij zelf presenteert op zijn website. Merkwaardig is dat hij zijn lijst niet aanvult met het KB geldelijke loopbaan, waar hij laat uitschijnen dat dit zo ongeveer de grootste revolutie is van deze eeuw. Al zijn andere plannen zijn dromen en wensen, en die sporen niet altijd met de regeerverklaring.

### Laat je geen zand in de ogen strooien

Het zal wel aan ons liggen, maar ACOD Overheidsdiensten volgt de journalisten niet die deze opsomming beschouwen als innoverend en Hendrik Bogaert steevast bejubelen als de grote hervormer. Het lijkt meer en meer op een heruitgave van het schitterende boek '1984' van George Orwell, die subliem een maatschappij beschreef waar de mensen constant werden bedolven onder 'newspeak' en waar de geschiedenis werd herschreven telkens dat beter uitkwam voor de machthebbers. Een partijslogan uit dit boek is 'ignorance is strength' (onwetendheid is kracht). Als men minder voordelige omstandigheden beschrijft als modernisering en 'window dressing' verkoopt als innovatie dan komt het zandmannetje langs. ACOD Overheidsdiensten is echter niet in slaap te wiegen en zwijgen zullen we zeker niet.

*Guido Rasschaert*

# Vlaamse Milieumaatschappij

## Rit- en arbeidsduurregistratie

*De Vlaamse Milieumaatschappij (VMM) beschikt voor de uitvoering van haar opdrachten over een wagenpark van 300 dienstwagens, waarvan er 159 dienen uitgerust te worden met een ritregistratiesysteem om de reglementaire bepalingen van de FOD Financiën en de RSZ te kunnen naleven. Deze 159 dienstwagens worden gebruikt door personeelsleden die een specifiek takenpakket moeten uitvoeren en die hiervoor dagelijks verschillende werkplaatsen dienen te bereiken. Ze gaan zelden langs hun standplaats en hebben soms zelfs geen vrije toegang tot hun standplaats.*

### Huidig systeem

Dit ritregistratiesysteem werd vanaf juli 2013 ingevoerd en de personeelsleden onthalen dit alles behalve op gejuich: ze voelen zich gecontroleerd en gevisieerd. Hierbij komt nu nog de voorgestelde arbeidsduurregistratie. Het huidige arbeidsreglement van de VMM vermeldt: "Een arbeidsprestatie, inclusief middagpauze en tussentijdse reistijd, moet gemiddeld 8.06 uur bedragen en wordt berekend via het registratiesysteem. De tussentijdse reistijd neemt een aanvang bij aankomst op de eerste werkplaats en neemt een einde bij vertrek vanuit de laatste werkplaats. Voor de controleploegen van de Rattenbestrijding wordt forfaitair één uur reistijd woon-werkverkeer als werktijd beschouwd bij lange verplaatsingen buiten het normale werkingsgebied." Dit betekent dat de arbeidstijd start wanneer de personeelsleden op hun eerste werkplaats aankomen. Zij moeten 8.06 uur op hun werkplaats aanwezig zijn. Soms met verre verplaatsingen tot twee uur enkel en dit zonder dat deze uren gevaloriseerd worden. ACOD Overheidsdiensten stelt voor dat de standplaats de woonplaats is en/of wanneer men de dienstwagen start met het ritregistratiesysteem, de arbeidsduur dan een aanvang neemt. De ritregistratie is op zich een controlesysteem om na te gaan of men al aan het werk is.



### Nieuw voorstel van directie

Deze voorstellen werden door de VMM-directie verworpen. Haar nieuw voorstel van registratie van de arbeidsduur zou dit keer te nemen of te laten zijn: "Voor de personeelsleden aan wie om functionele redenen wordt toegestaan om vanuit de woonplaats rechtstreeks naar de eerste werkplaats te vertrekken en vanuit de laatste werkplaats rechtstreeks naar de woonplaats terug te keren, moet een arbeidsprestatie, inclusief middagpauze en tussentijdse reistijd, gemiddeld 8.06 uur bedragen. De arbeidstijd neemt een aanvang van zodra zij aankomen op de eerste werkplaats of, indien de reistijd naar de eerste werkplaats langer is dan de normale reistijd naar de standplaats, van zodra de normale reistijd naar de standplaats is overschreden. Naar analogie geldt dit ook voor het traject vanuit de laatste werkplaats naar de woonplaats." Dit betekent dat de huidige manier van werken wordt bestendigd, doch met een aanpassing indien de reistijd van het personeelslid van de woonplaats naar de werkplaats langer is dan de reistijd van de woonplaats naar de administratieve standplaats. Dit betekent echter dat de verplaatsingen voor ieder personeelslid

anders zijn. Concreet: hoe kan dit nu in de praktijk uitgevoerd worden?

ACOD vindt dit systeem niet toepasbaar en vraagt dan ook een eenvormige toepassing voor alle personeelsleden. Men moet ook weten dat deze dienstwagens niet uitgerust zijn met een GPS, maar wel met een ritregistratiesysteem. Om zich naar de werkplaats en/of de waterlopen, te begeven, dient het personeelslid nog te werken met verouderde stafkaarten. En daar bovenop moet men zijn vuile werk-kledij vol slijk zelf reinigen. ACOD vraagt een verplaatsbare GPS (type TOMTOM) voor elke dienstwagen. Het plaatsen van winterbanden lijkt ons om veiligheidsredenen bittere noodzaak. Ook hiernaar heeft de VMM geen oren. Misschien kan de FOD WASO in het kader van Welzijn op het Werk ons een handje toesteken?

*Sylvia L'homme, Jan Van Wesemael*

## ACOD Overheidsdiensten Klaar voor de toekomst

*Na onze voorbije twee succesvolle vakbondshappenings rond het thema 'Welke vakbond willen wij?', kozen onze militanten voor een linkse, moderne, strijdbare overheidsvakbond. We behandelden vijf thema's: welke soort ledenwerving en naar welke doelgroepen, een stevige aanpak voor militanten/afgevaardigdenwerving, welke speerpunten zijn er nodig voor een dienstverlenende vakbond, welke actievormen voor de toekomst, een gerichte communicatie en vorming. Die resulteerden in 12 actiepunten om uit te werken en te realiseren.*

Vakbondshappenings vol van voorstellen en ideeën, maar zonder resultaten kunnen niet. Daarom richtten we voor de opvolging een Doe- en een Innovatie-groep op. Daarin zetelen zo'n 20 afgevaardigden en militanten. Zij hebben ondertussen, in samenspraak met de secretarissen, bijna alle punten gerealiseerd.

### Sjablonen

Zo kunnen we vanaf nu aan onze algemene comités en afgevaardigden een sjabloon aanbieden voor de aanmaak van een flashy flyer. Ook is er nu een sjabloon voor een infobrochure voor personeelsleden en voor een onthaalbrochure voor nieuwe (personeels)leden. Voortaan kan elk algemeen comité een op maat gemaakte flyer en brochure aanbieden. In de flyer en brochure leggen we uit hoe de vakbond werkt en wat we doen. Tevens bieden we sjablonen aan voor een kort verslag van EOC/BOC-vergaderingen naar de leden.

### Overige nieuwigheden

Een andere realisatie van onze vakbondshappening is de oprichting van het Actieteam. Dat staat op geregelde tijdstippen paraat om kort op de bal te spelen bij acties. Dit Actieteam heeft een eigen outfit (overall, rugzak, pet, paraplu,...). Verder

hebben we een zesmaandelijks overzichtskalender voor de vormings- en studiedagen klaargestoomd. Daarnaast is er per beleidsdomein een planningsoverzicht gemaakt voor de ledenvergaderingen. Ook de communicatie-actiepunten zijn ondertussen in werking gesteld.

### Voor de toekomst

In de steigers staan nog vier actiepunten die we de komende maanden zullen realiseren: een filmclip rond vakbond en militantenwerving, een stripverhaal rond vakbondswerking en een draaiboek rond peter- of meterschap voor nieuwe militanten. Hiermee realiseren we alle afgesproken punten en houden we woord. We staan klaar voor onze volgende vakbondshappening in april 2014!

Chris Moortgat



# vlaamse overheid

## Nieuwe website ACOD Overheidsdiensten

*Een schot in de roos is onze volledig gerestylede website. De nieuwe site is eigentijds en gebruiksvriendelijker gemaakt. Dit kanaal zal gebruikt worden als draaischijf van de infoverspreiding.*

De website zelf bevat meer informatie en moet een duidelijk beeld scheppen waarvoor een lid allemaal bij ons terecht kan en op welke domeinen wij allemaal actief zijn op de werkvloer. Na het algemene luik wordt de website opgesplitst in twee groepen: verdere informatie voor de federale kameraden en een luik voor de kameraden die werkzaam zijn bij de Vlaamse overheid. Ook verschillende links zijn ingebouwd naar infosites waar afgevaardigden, militanten en leden de 'kennis en wetgeving' verzameld zien. Naast de algemene informatie voor de leden bevat de website ook een informatiecentrum specifiek voor de militanten en afgevaardigden. In dit centrum worden handige tools, brochures, verslagen, sjablonen,... ter beschikking gesteld aan de actieve militant. Op deze manier hopen we de kameraden nog beter te ondersteunen in hun belangrijke werkzaamheden op de werkvloer. Deze website moet voortdurend kunnen groeien en meegroeien met onze noden.

De nieuwe website zal ons toelaten om onmiddellijk al onze leden te informeren over de laatste nieuwe verwickelingen op syndicaal vlak. Via RSS-feeds kan iedereen die het wenst, continu op de hoogte worden gehouden. Zij die ons liever via Facebook volgen, kunnen dit doen bij het account ACOD Overheid.

Op een speciaal lanceringsmoment in november stelden we de nieuwe website voor aan de militanten en afgevaardigden. Vanaf 22 november 2013 staat die online voor iedereen. Ga zeker een kijkje nemen en leuke ideeën, tips, foto's,... zijn altijd meer dan welkom!

[www.acod-overheidsdiensten.be](http://www.acod-overheidsdiensten.be)



### Contact

Vlaamse overheid: [tessa.vanbuggenhout@acod.be](mailto:tessa.vanbuggenhout@acod.be)  
Federale overheid: [kurt.sissau@acod.be](mailto:kurt.sissau@acod.be)

## De Watergroep Op de goede weg?

*Na lang gepalaver van mei tot eind oktober is er eindelijk een akkoord tussen vakbonden, directie en raad van bestuur van De Watergroep.*

### Wat voorafging

Zoals beschreven in een eerdere editie van Tribune, stond De Watergroep zichzelf toe om onterecht 26 leasingwagens uit te delen aan directieleden en twee erg volgzaam leden van de raad van bestuur. Die waren zowat overbodig voor dienstverplaatsingen en mochten zelfs door gans hun gezin gebruikt worden voor privéverplaatsingen in binnen- en buitenland. Bovendien kregen ze er ook een treinabonnement eerste klasse bovenop. VSOA vond dit blijkbaar niet zo erg, maar ACOD en ACV dreigden met staking en bekendmaking van zoveel gesjoemel. We konden ook niet langer leven met het miskennen van het sociaal overleg en de onderhandelingen. Directie en raad van bestuur hebben nu toch het licht gezien.

### Woon-werkverkeer

Het akkoord dat mede door bemiddeling werd bereikt en waar ook de bevoegde minister Schauvliege in tussenkwam, houdt in dat alles wat dienst-, directie- en bedrijfswagens betreft wordt gegoten in een car policy of wagenreglement en dit naar analogie met de andere Vlaamse overheidsdiensten. Dit wagenreglement zal worden onderhandeld in het tussenoverlegcomité (TOC) en indien blijkt dat sommige wagens deel uitmaken van loon omdat ze een persoonlijk voordeel blijken te zijn, zelfs op het Sectorcomité XVIII. Ook werd overeengekomen dat deze personeelsleden ofwel een wagen kunnen gebruiken voor woon-werkverkeer mits fiscaal bij te dragen, ofwel kunnen genieten van een treinabonnement. Dit is maar logisch ook. In een tweede fase zal, in het kader van het loopbaan- en beloningsbeleid waarvan de functieweging en functieclassificatie momenteel bezig zijn, in het TOC overleg gepleegd worden over de functies waarvoor organiek woon-werkverkeer – eventueel in combinatie met privégebruik – toegekend kan worden. Het gevolg zou ook kunnen zijn dat quasi alle voertuigen die geen 100 procent functionele noodzaak hebben, van het toneel verdwijnen.

### Toelages

Het is geen geheim dat de militanten engelengeduld hebben moeten opbrengen gelet op de duur van de onderhandelingen, temeer daar ondertussen elk ander overleg was opgeschort waaronder pensioencommissie en sectoraal akkoord 2012-2013. Ondertussen werd wel bedwongen dat de eindejaarstoelage dit jaar stijgt met 5 procent en volgend jaar nogmaals met 3 procent en dat de fietsvergoeding stijgt van 15 naar 22 cent, ingaand vanaf 1 september 2013. Ook werd principieel afgesproken dat in het kader van het sectoraal akkoord een deel van het weddecomplement in het loon wordt opgenomen, waardoor dit zal meetellen voor het pensioen. Meer hierover in een volgende editie.

We hebben een lange weg afgelegd om directie en raad van bestuur van De Watergroep te doen inzien dat er iets bestaat zoals het syndicaal statuut en dat er bepaald is wat overlegd en onderhandeld moet worden. Mede daarom was de heisa rond deze wagens een principedossier geworden. Maar wagens, overleg en onderhandelingen lijken allen op de goede weg...

Jan Van Wesemael



foto: Antonis Ponte

## Politie

# Vierdagenweek weldra terug mogelijk

***Op de ministerraad van 14 oktober 2013 werd eindelijk gevolg gegeven aan de uitvoering van een akkoord van het onderhandelingscomité van 14 november 2012. Op die manier zullen de regels van toepassing binnen het openbaar ambt ook van toepassing zijn voor het politiepersoneel. Nu maar hopen dat de teksten in het Belgisch Staatsblad voor het einde van het jaar verschijnen. In de toekomst zal men voor de vierdagenweek rekening moeten houden met drie stelsels: vierdagenweek met premie, vierdagenweek zonder premie en vierdagenweek vanaf 55 of 50 jaar.***

### Vierdagenweek met premie

Het personeelslid dat gebruik wenst te maken van het recht op de vierdagenweek met premie dient daartoe bij de overheid waaronder hij ressorteert een aanvraag in, minstens drie maanden voor de aanvang van de periode. De aanvraag bevat ook de wensen van het personeelslid rond de dag waarop het in verlof is.

De regel is dat de prestaties worden verricht over vier werkdagen per week. Voor de personeelsleden van de politie is een afwijking mogelijk, in die zin dat zij op weekbasis een andere spreiding kunnen vragen.

Men mag voor een periode van minstens 3 en hoogstens 24 maanden werken volgens het systeem van de vierdagenweek met premie. Voor elke verlenging is een aanvraag van het betrokken personeelslid vereist. Deze moet ten minste een maand voor het verstrijken van de lopende periode worden ingediend.

De aanvang van het systeem kan uitgesteld worden voor maximum 6 maanden omwille van de noden van de dienst.

Tijdens de periode dat het personeelslid in de vierdagenweek met premie geen prestaties dient te verrichten, mag hij geen beroepsbedrijvigheid uitoefenen. Onder beroepsbedrijvigheid wordt verstaan elke bezigheid waarvan de opbrengst een be-

roepsinkomen is dat bedoeld wordt in artikel 23 van het Wetboek van inkomstenbelasting 1992.

Het verlof voor de vierdagenweek wordt ambtshalve opgeschort wanneer het personeelslid een van de volgende verloven geniet: moederschapsverlof, loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof, onbezoldigd ouderschapsverlof, adoptieverlof en opvangverlof, loopbaanonderbreking voor palliatieve zorg of medische bijstand, verminderde prestaties voor medische redenen. Nadien loopt de vierdagenweek voort.

Over de hele loopbaan kan men maximum 60 maanden werken in het systeem van vierdagenweek met een premie. Hierna kan men nog steeds werken volgens het stelsel van de vierdagenweek zonder premie overeenkomstig de modaliteiten van dat stelsel.

Kunnen geen gebruikmaken van het stelsel van de vierdagenweek met premie:

- mandaathouders.
- de diensthooften die afhangen van de commissaris-generaal, van een directeur-generaal, van een directeur van de federale politie, van een korpschef van een korps van de lokale politie.
- officieren en calog niveau A die een functie bekleden bij SAT BZ of een functie bekleden bij SAT Justitie.
- de verantwoordelijken binnen federale politie die zich hiërarchisch maximum twee niveaus onder het niveau directie bevinden.

### Vierdagenweek zonder premie

Het personeelslid dat gebruik wenst te maken van het recht op de vierdagenweek zonder premie dient daartoe bij de overheid waaronder hij ressorteert een aanvraag in, minstens drie maanden voor de aanvang van de periode. De aanvraag bevat ook de wensen van het personeelslid rond de dag waarop het in verlof is.

De regel is dat de prestaties worden verricht over vier werkdagen per week. Voor de personeelsleden van de politie is een afwijking mogelijk in die zin dat zij op weekbasis een andere spreiding kunnen vragen.

Men mag voor een periode van minstens 3 en hoogstens 24 maanden werken volgens het systeem van de vierdagenweek zonder premie. Voor elke verlenging is een aanvraag van het betrokken personeelslid vereist. Deze moet ten minste een maand voor het verstrijken van de lopende periode worden ingediend.

De aanvang van het systeem kan uitgesteld worden voor maximum 6 maanden omwille van de noden van de dienst.

Tijdens de periode dat het personeelslid in de vierdagenweek zonder premie geen prestaties dient te verrichten, mag hij geen beroepsbedrijvigheid uitoefenen. Onder beroepsbedrijvigheid moet worden verstaan elke bezigheid waarvan de opbrengst een beroepsinkomen is dat bedoeld wordt in artikel 23 van het Wetboek van inkomstenbelasting 1992.

Het verlof voor de vierdagenweek wordt ambtshalve opgeschort wanneer het personeelslid een van de volgende verloven geniet: moederschapsverlof, loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof, onbezoldigd ouderschapsverlof, adoptieverlof en opvangverlof, loopbaanonderbreking voor palliatieve zorg of medische bijstand, verminderde prestaties voor medische redenen. Nadien loopt de vierdagenweek voort.

Over de hele loopbaan kan men maximum 60 maanden werken in het systeem van vierdagenweek zonder premie.

Kunnen geen gebruikmaken van het stelsel van de vierdagenweek zonder premie:

- mandaathouders.
- de diensthoofden die afhangen van de commissaris-generaal, van een directeur-generaal, van een directeur van de federale politie, van een korpschef van een korps van de lokale politie.
- officieren en calog niveau A die een functie bekleden bij SAT BZ of bij SAT Justitie.
- de verantwoordelijken binnen federale politie die zich hiërarchisch maximum twee niveaus onder het niveau directie bevinden.

### Vierdagenweek vanaf 55 of 50 jaar

Het systeem van vierdagenweek vanaf 55 of 50 jaar is enkel van toepassing op statutaire personeelsleden.

De volgende personeelsleden hebben echter geen recht op dit verlof:

- mandaathouders.
- de diensthoofden die afhangen van de commissaris-generaal, van een directeur-generaal, van een directeur van de federale politie, van een korpschef van een korps van de lokale politie.
- officieren en calog niveau A die een functie bekleden bij SAT BZ of bij SAT Justitie.



foto: Antonis Ponte



foto: Antonis Ponte

- de verantwoordelijken binnen federale politie die zich hiërarchisch maximum twee niveaus onder het niveau directie bevinden.

Wie 55 jaar is, kan gebruikmaken van de vierdagenweek tot de datum van de al dan niet vervroegde opruststelling en dit zonder anciënniteitsvoorwaarden.

Wie 50 jaar is, kan gebruikmaken van de vierdagenweek tot de datum van de al dan niet vervroegde opruststelling als men op de begindatum van dit verlof voldoet aan één van de volgende voorwaarden:

- een dienstanciënniteit van ten minste 28 jaar.
- voorafgaand aan de vierdagenweek actief zijn in een zwaar beroep gedurende minstens vijf jaar in de voorafgaande tien jaar of gedurende minstens zeven jaar in de daaraan voorafgaande vijftien jaar.

De modaliteiten voor vierdagenweek vanaf 55 of 50 jaar zijn verder hetzelfde als voor vierdagenweek met premie of vierdagenweek zonder premie.

Eric Picqueur

## Opinie De laatste rechte lijn

*Het einde van de legislatuur nadert en in plaats van enige rust te ervaren, lijkt het alsof de minister in een geweldige endsprint zit om zo zijn rit-in-lijn nog goed te maken. Het ene project wordt gepresenteerd in volledig uitgewerkte regelgevende teksten (bestuurlijke schaalvergroting), terwijl het andere meer de allure heeft van een makkelijk te doorprikken proefballon (één officieel net). Wat jammer genoeg steeds opvalt, is dat er geen of nauwelijks de tijd genomen wordt om een draagvlak te creëren bij het personeel of minstens bij diegenen die het personeel vertegenwoordigen.*

Dit maakt dat, zelfs wanneer de intenties goed zijn, de uitwerking niet op onze goedkeuring kan rekenen. Zo dreigt bijvoorbeeld de hele discussie over de bestuurlijke schaalvergroting op niets uit te draaien, omdat het opzet te ruimern te ingrijpend is. Een van de uitgangspunten is meer jobzekerheid bieden aan de beginnende (kleuter)onderwijzers en leraars. Wij kunnen deze doelstelling enkel mee ondersteunen, maar als we dieper ingaan op de uitwerking, merken we dat dit ten koste gaat van de andere collega's. Zo wenst men alle personeelsleden te benoemen aan het grotere bestuurlijke geheel en te werken met een prioritaire toewijzing aan een school in plaats van met een affectatie aan een instelling, zoals dat nu is. Dat men vervolgens de nieuwe grotere inrichtende machten toelaat om zich gespreid over heel Vlaanderen te organiseren, is voor ons onbegrijpelijk en onaanvaardbaar. De personeelsleden die vandaag benoemd zijn en een affectatie hebben aan een instelling, dreigen de speelbal van hun inrichtende macht te worden. Toen ACOD Onderwijs zich ingeschreven heeft in het loopbaancontract, was dat met de doelstelling dat alle personeelsleden, in de eindafrekening, er beter van moesten worden. De prioritaire toewijzing is een voorbeeld van het tegendeel.

Ondertussen heeft de minister ingezien dat er geen loopbaanpact meer zal komen. Er blijft onvoldoende tijd om alles

uit te discussiëren en te veel items zijn in andere discussies meegenomen, zodat een globaal loopbaanpact niet meer zinvol is. Dat er kostbare tijd verloren ging door verschillende negatieve maatregelen van deze regering, zal iedereen zich wel herinneren. De afschaffing van de TBS58+ en de besparing van 82 miljoen euro op de loonmassa waren de uitschieters. Enerzijds kunnen we het betreuren dat we niet tot een breed gedragen concept zijn gekomen over de loopbaan van de leerkracht; anderzijds moeten we ook onder ogen durven zien dat onze opvattingen over een lerarenloopbaan en die van de werkgevers vaak niet in dezelfde richting gaan. Een van de elementen die een job in het onderwijs aantrekkelijk maakt, is de mogelijkheid om je werk zelf te organiseren. Deze flexibiliteit in hoofde van het personeelslid mag niet vervangen worden door allerlei bureaucratische regels die leraars verplichten om meer tijd op school (of nascholing) door te brengen zonder dat de andere taken (voorbereiding en nazorg) zouden verminderen.

Een van de maatregelen die de minister telkens opnieuw aankondigt, is de toekenning van 20 jaar salarisanciënniteit voor zij-instromers. Dat dit enkel zal gelden voor nieuwe nieuwkomers (vanaf september 2014) wordt niet zo luid verteld. Los daarvan geloven wij niet dat dit de oplossing zal zijn om het lerarenberoep aantrekkelijk te maken. Als er niets gedaan wordt om meer zekerheid te bieden aan de startende leraar (cfr. vervangingspool), zou het nog veeleer contraproductief kunnen zijn. Wie gaat nog starten in het onderwijs van interim naar interim, als hij na een start in de privésector de aldaar verworven anciënniteit volledig mag inbrengen bij een eventuele overstap? Bovendien zou het verschrikkelijk consequent zijn van de Vlaamse regering om 'onderwijsvreemde' anciënniteit te aanvaarden, terwijl 'onderwijzeigen' anciënniteit niet opgenomen wordt. Dit laatste is het geval voor de collega's die diensten presteren vóór de baremieke leeftijd.

[raf.deweerd@acod.be](mailto:raf.deweerd@acod.be)



# Quid lerarenopleiding?

**Het belang van de lerarenopleiding mag en kan niet onderschat worden. De indruk bestaat echter dat zowel de instroom als de uitstroom van de verschillende lerarenopleidingen niet altijd voldoen aan de eisen die terecht gesteld worden. Ronkende titels in kranten zorgen enkel voor een verdere polemisering, evenwel zonder enige oplossing in het vooruitzicht te stellen.**

Er moet eindelijk een duidelijke en volledige visie ontwikkeld worden die alle lerarenopleiders omvat. Men kan het zich niet permitteren om enkel de specifieke lerarenopleiding of enkel de geïntegreerde lerarenopleidingen te bekijken. De eisen die men aan toekomstige leraren stelt, moeten over alle opleidingen

heen dezelfde zijn. Deze eisen moeten daarenboven voldoende hoog liggen, zoals door al onze geïnterviewden (zie hierna) beaamd wordt. Sommigen opereren dat een toelatingsproef soelaas kan brengen, anderen pleiten er veeleer voor om de opleidingen te vermasteren. Sowieso moet er voldoende aandacht zijn voor de kwaliteit van de instroom, want niet iedereen is geschikt om leraar te worden, net zomin als iedereen dokter kan worden.

Door minimale eisen te stellen aan de instroom moet de aantrekkelijkheid van de studie op zich verhoogd worden. Kiezen voor het onderwijs moet opnieuw een positieve, eerste keuze worden en geen tweede of derde keuze.

Uit onze interviews komt ook duidelijk naar voren dat de personeelsleden – met de middelen die er zijn – het maximale doen om de beste leerkrachten te vormen; er wordt geroeid met de riemen die er zijn. Indien de overheid het goed meent met de lerarenopleidingen, moet ze duidelijkheid scheppen en durven investeren in de opleiding en de aanvangsbegeleiding van leerkrachten. In-groeibanen moeten mogelijk zijn en de ondersteuning door ervaren leerkrachten – die hiervoor deels worden vrijgesteld van hun lesopdracht – moet overwogen worden.

*raf.deweerd@acod.be*

## Geïntegreerde en specifieke lerarenopleiding

**Hoewel termen als aggregaat, D-cursus en normaalschool nog steeds leven in de volksmond, beantwoorden ze al lang niet meer aan de werkelijkheid. Sinds 1 september 2007 spreken we immers van nog slechts twee lerarenopleidingen: de geïntegreerde lerarenopleiding (GLO) en de specifieke lerarenopleiding (SLO).**

De GLO wordt geïntegreerd genoemd omdat het vakinhoudelijke en het pedagogisch-didactische tegelijk worden aangeboden. Ze vervangt de vroegere initiële lerarenopleiding en wordt enkel aan hogescholen georganiseerd als opleiding tot professionele bachelor. Er zijn drie verschillende geïntegreerde lerarenopleidingen: bachelor in het onderwijs: kleuteronderwijs; bachelor in het onderwijs: lager onderwijs; bachelor in het onderwijs: secundair onderwijs.

De SLO wordt georganiseerd aan hogescholen, universiteiten en centra voor volwassenenonderwijs. Deze opleiding heet specifiek omdat enkel de pedagogisch-didactische component wordt aangeboden. De student heeft de vakinhoudelijke component eerder verworven, in een basisopleiding of door beroepservaring. De SLO kan in twee vormen worden gevolgd: als aparte specifieke lerarenopleiding of als LIO-traject. LIO staat voor leraar-in-opleiding: wie reeds een aanstelling in het onderwijs heeft, kan langs deze weg toch de specifieke lerarenopleiding volgen.



# Interview Ann Beine en Linda Van Puymbroeck

**Ann Beine en Linda Van Puymbroeck zijn lector aan de Artesis Plantijn Hogeschool te Antwerpen en zijn verantwoordelijk voor de stages in de opleiding bachelor leraar secundair onderwijs.**

**Op 5 oktober verscheen een rapport over de lerarenopleiding. De conclusies en aanbevelingen in dit rapport zijn uitgebreid en genuanceerd. De dag ervoor titelt kwaliteitskrant De Morgen op haar voorpagina: 'Herexamen voor lerarenopleiding'. Hoe reageer je op zulke krantenkop?**

**Ann:** "Dit is natuurlijk erg zwart-wit, maar langs de andere kant merken wij wel dat de instroom veranderd is. Dit heeft niet alleen gevolgen voor die instroom, maar ook voor de uitstroom. Ook de talloze individuele trajecten die vandaag worden aangeboden, hebben hun invloed. Dat heeft impact op de kwaliteit."

**Is het per se negatief dat via dergelijk traject mensen alsnog slagen?**

**Ann:** "Dat is inderdaad niet per se negatief, maar een leerkracht moet wel de competentie hebben om zich binnen een beperkte tijd de nodige vaardigheden en inhouden eigen te maken. Als men dat langer en langer gaat spreiden, dan verliest men de capaciteit om zich op korte tijd iets eigen te maken. Dat individueel traject op zich is het probleem niet, soms wel de wijze waarop en de reden waarom het is toegekend."

**Linda:** "We moeten ook kijken hoe de studenten binnenkomen, met welke bagage en tekorten. Zo kan er ingegrepen worden, nog voor de opleiding effectief start. Helaas hebben we hiervoor de middelen nu niet."

**Welke maatregelen stellen jullie dan voor om de kwaliteit van de instroom te verbeteren?**

**Linda:** "Wij hebben nu allerlei instapproeven. Voor het vakgebied lichamelijke op-



voeding gaat dat over de sporttechnieken die de studenten onder de knie moeten hebben. De studenten krijgen van de lectoren een 'kleurenpalet', dat aangeeft wat wel en wat niet in orde is. Zo weten ze wat ze moeten behalen tegen het einde van het academiejaar en waar hun werkpunten zitten. Als dat 'kleurenpalet' volledig rood is, dan is dat toch een signaal dat men de verkeerde studierichting gekozen heeft. Deze instapproeven zijn echter niet bindend, de student bepaalt zelf wat hij ermee doet. Als je dit systeem vergelijkt met dat van de Schools of Art, die echte toelatingsproeven organiseren, dan zit je met een ander patroon van studenten die aan de studies kunnen beginnen."

**De minister heeft zich op het Vlaams Comité van ACOD Onderwijs van 7 oktober niet willen uitspreken over de vermastering van de lerarenopleiding. Wat stellen jullie voor: vermastering of houden zoals het nu is?**

**Linda:** "Als je naar het buitenland kijkt, dan zie je dat de lerarenopleiding altijd op masterniveau is. Anderzijds is de masteropleiding in België toch van een ander niveau dan de professionele bachelor."

**Ann:** "Als je vermastert, dan kan je het niveau natuurlijk optrekken en kan je ook gaan rekruteren uit een andere groep. Iemand die graag wil lesgeven aan de kleuters of in de lagere school, die kiest onmiddellijk voor deze opleiding. Maar iemand die goed is in een bepaald vak of een bepaalde richting, die probeert vaak eerst universiteit."

**Linda:** "Het zou leuk zijn mocht men eindelijk een keer een visie langere tijd aanhouden. Er verandert telkens zoveel, dat het zelfs moeilijk wordt om in de leraren-

opleiding goede lesgevers aan te werven of bekwame mentoren te vinden die de overstap willen maken naar het hoger onderwijs. Zij gaan niet in op dit aanbod." **Ann:** "Twintig jaar of langer geleden was lesgeven in de toenmalige normaalschool nog een soort van bevorderingsambt. Ofwel kwam men uit het secundair onderwijs en men had de reputatie een zeer goede leerkracht te zijn, iemand wiens expertise een meerwaarde betekende, ofwel kwam men van de universiteit en bracht men van daar zijn ervaring mee. Dat inzicht is jammer genoeg verloren gegaan en men is – ook om budgettaire en praktische redenen – mensen rechtstreeks van de universiteit gaan aanwerven."

**Het rapport stelt ook dat de docenten in de lerarenopleiding zelf geen praktijkervaring hebben. Dat is ook gebleken uit gesprekken met leerkrachten die voor de klas staan: de docenten van de lerarenopleiding doen enorm hun best, maar soms hebben ze geen voeling met de realiteit en stellen ze onhaalbare eisen.**

**Ann:** "Er moet ervaring zijn, je kan alleen 'good practises' geven als je ze zelf hebt beleefd. Vroeger was dat zo, nu is dat gelukkig weer een aanwervingsvoorwaarde, maar er is een periode geweest waarin dat om een of andere reden niet zo was."

**Linda:** "Ideaal zou zijn om gedurende een periode een leerkracht uit een school naar de hogeschool te halen en een lector van de hogeschool in zijn plaats te laten lesgeven. Zo kan hij wat hij van zijn studenten verlangt, aan de realiteit aftoetsen. Natuurlijk moet achter dergelijke ideeën een globale visie zitten."

*Lees meer: [www.acodonderwijs.be](http://www.acodonderwijs.be).*



## Interview Marc Mylemans

**Marc Mylemans (~1956) ontvangt ons op de groene campus van BSGO Veltwijck in Ekeren. Hier is hij SES-leerkracht (SES is het vroegere GOK, n.v.d.r), zorgcoördinator en – voor de begeleiding van stagiairs en jonge leerkrachten – de toeverlaat van de directeur.**

**Hoe verloopt de begeleiding van stagiairs in jouw school?**

**Marc:** “Ik heb lange tijd eerstejaarsstagiairs begeleid, jongeren die pas uit het middelbaar kwamen. Ik moest hen enkele uren laten kennismaken met de werking van een school, hen laten voelen wat het betekent juf of meester te zijn. Dat ging goed en ik deed dat graag. De laatste jaren nemen wij in onze school vooral derdejaars aan. Met zulke stagiairs hebben we veel minder begeleidingswerk. Zij hebben al een beetje ervaring met lesgeven en kennen hun lesinhouden. Als alles normaal verloopt, moeten we voor zulke stagiairs niet veel doen. Enkel wanneer de meester of juf meldt dat er een probleem is met de stagiaire, treden de directeur en ik op. Sommige studenten heb ik als eerstejaars in mijn klas gehad en zie ik nu terug als derdejaars. Dat is prettig, want ik merk dan dat ze matuur geworden zijn, dat ze gegroeid zijn, als mens en als leerkracht. Op drie jaar tijd moeten de studenten een echte transformatie doormaken. Als leerling in het middelbaar kom je er, als je je lesjes leert. Wanneer je echter voor de klas moet gaan staan, dan moet je er wel echt ‘staan’, je moet er zijn voor de kinderen en verantwoordelijkheid opnemen.”

**Is de begeleiding van stagiairs vanuit de hogescholen voldoende goed?**

**Marc:** “Ik vind dat die mensen fantastisch werk leveren. Zij moeten jongeren op drie jaar tijd klaarstomen, zoals ik net gezegd heb. Het is niet eenvoudig om op drie jaar tijd van een achttienjarige een leerkracht te maken. Ook de begeleiding van de leerkrachten die de stagiairs ontvangen, vind ik goed. Zij krijgen de kans om opleidingen te volgen.”

**Je zegt dat het niet eenvoudig is iemand op drie jaar tijd voor te bereiden op het beroep van leerkracht. Wil je de studieduur optrekken tot vier jaar? Pleit je dan voor de vermastering van de opleiding van de kleuteronderwijzers en onderwijzers?**

**Marc:** “Ik ben daar voorstander van. Dat vierde jaar kan men dan opvullen met stages in twee of drie scholen, naast een ervaren leerkracht. Natuurlijk zal dit de kosten opdrijven.”

**Is er een evolutie in de kwaliteit van de stagiairs (en van de nieuwkomers)?**

**Marc:** “Ik weet dat dit zeer actueel is in de pers. Men heeft een tijdje geleden de algemene kennis van leerkrachten in opleiding getest. Op zich mag dat, maar ik vind dat men ook studenten van andere opleidingen had mogen testen. Dan had men een correcter beeld gehad. Uiteraard is het voor de pers interessanter te kunnen publiceren dat een aspirant-leerkracht dit of dat nog niet weet. De vraag is natuur-

lijk wat men met zulke beeldvorming wil bereiken, zeker nu er een enorm tekort aan leerkrachten – 12.000 tot 20.000 tegen 2020 – op ons afkomt. Ik vraag me af waar we die vandaan gaan halen... Ik wil hier nog aan toevoegen dat ook de verloning niet onbelangrijk is. Wij verdienen niet slecht, maar kan je een beloftevolle student uit het middelbaar verleiden tot een job in het onderwijs, als hij weet dat een wiskundeknobbel in de banksector hopen geld kan verdienen?”

**De lesgevers in de lerarenopleiding zouden onvoldoende praktijkervaring hebben. Is dit ook jouw indruk?**

**Marc:** “Ik weet niet of dat in de pers beweerd wordt, maar ik heb die indruk alleszins niet. Ik heb veel respect voor die mensen, zij doen hun werk zeer goed. De werkdruk is ook voor hen veel groter geworden. Hadden ze vroeger een uur om een les bij te wonen, dan spreken we nu in termen van minuten.”

**Uit het rapport over de lerarenopleiding blijkt nochtans dat slechts een beperkt aantal van de lesgevers zelf praktijkervaring heeft.**

**Marc:** “Dat zou niet mogen. Die zouden echt praktijkervaring moeten hebben of moeten meedraaien in een school. Ik beweert niet dat ze echt klastitularis moeten zijn, maar laat hen samen met een onderwijzer in de klas staan, liefst in twee of drie verschillende scholen.”

Lees meer: [www.acodononderwijs.be](http://www.acodononderwijs.be).

# Interview Hans Martens

**Hans Martens (°1961) koos na zijn middelbaar voor een opleiding tot onderwijzer. Nadien studeerde hij psychologie aan de UGent en ging hij lesgeven in de lerarenopleiding van wat nu CVO Panta Rhei de Avondschool is. Momenteel is hij er directeur.**

**Op 5 oktober verscheen een rapport over de lerarenopleiding. De conclusies en aanbevelingen in dit rapport zijn uitgebreid en genuanceerd. De dag ervoor titelt kwaliteitskrant De Morgen op haar voorpagina: 'Herexamen voor lerarenopleiding'. Hoe reageert u op zulke krantenkop?**

**Hans:** "Enerzijds was ik blij dat er aandacht werd besteed aan het onderwijs in het algemeen en aan het volwassenenonderwijs in het bijzonder; anderzijds vroeg ik me af wat de nieuwswaarde van dat alles was. Men creëerde een negatief beeld, alsof er zich drama's aan het voltrekken waren. Het rapport zelf is alleszins zeer genuanceerd en schetst zeker geen dramatisch beeld. Ik begrijp niet waarom men er zoveel heisa om gemaakt heeft. Tijdens de voorstelling ervan heeft een medewerker van de minister ons wel een veeg uit de pan gegeven, omdat ze in de visitatierapporten te weinig de score 'excellent' had aangetroffen. Mijn reactie daarop is eenvoudig: indien de overheid dat van ons verwacht, dan moet ze haar ondersteuning op het niveau van die ambitie brengen."

**Een probleem voor de centra voor volwassenenonderwijs die de specifieke lerarenopleiding aanbieden, is de diversiteit van de instroom. Jullie leiden zowat iedereen op tot leerkracht: een lasser die na twintig jaar in de nijverheid wil gaan lesgeven en een pas afgestudeerde master in de archeologie die ook voor de klas wil gaan staan. Hoe vangen jullie die diversiteit op?**

**Hans:** "Ik zou niet spreken van een probleem, veeleer van een uitdaging. Wij zijn gelukkig een groot centrum voor



volwassenenonderwijs. Onze instroom is altijd divers geweest. Wij zijn er steeds in geslaagd vrij homogene klassen te vormen. Momenteel is dat soms iets minder evident, omdat we de cursussen op bijna iedere dag van de week aanbieden."

**Is dat niet delicaat, tegen mensen zeggen: 'Jij hebt een diploma lager secundair onderwijs, daarom zetten we je in de groep van donderdagavond.' Is dat niet stigmatiserend?**

**Hans:** "Wij geven slechts een aanbeveling en stellen modeltrajecten voor. Lesgeven aan een heterogene groep is een van de uitdagingen van onze lerarenopleiding. Het is ook zeer verrijkend omdat de aspirant leraren veel ervaring kunnen opdoen in diverse contexten en leeromgevingen. Maar het blijft een moeilijke evenwichtsoefening. Differentiëren binnen de klas is zeer mooi in theorie. Maar om de differentiatie beheersbaar te houden is een zekere schaalgrootte toch wenselijk."

**Ook de uitstroom is divers. Jullie leiden lesgevers op voor alle vakken: algemene, technische, praktische en kunstvakken. Dit valt niet samen met de opdeling waarover we het net hadden: zowel een ingenieur als een lasser worden opgeleid voor technische en praktische vakken. Hoe lossen jullie dat op?**

**Hans:** "Dit is het pijnpunt van de vakdidactiek in de centra voor volwassenenonderwijs. Enerzijds vind ik het een beetje overroepen, anderzijds verdient het toch onze aandacht. De visitaties wijzen er steeds op, misschien een beetje aangestuurd door de universiteiten. Via projectgelden vrijgemaakt door het expertisenetwerk werd een oplossing gevonden.

Samen met de andere centra voor volwassenenonderwijs in ons expertisenetwerk werden jaarlijks een of twee volledige themadagen georganiseerd rond vakdidactiek. Onze kritische massa was groot genoeg, zodat we interessante sprekers konden uitnodigen en diverse workshops konden aanbieden rond vakken of bepaalde thema's. Het succes van deze aanpak is nu helaas een doorn in het oog van de universiteit in ons expertisenetwerk, waardoor niet langer gelden voor dit project kunnen worden vrijgemaakt en we nu iets kleinschaliger dienen te werken."

**Uw centrum biedt de specifieke lerarenopleiding aan, de hogescholen de geïntegreerde lerarenopleiding. Wat zijn de sterke punten van de specifieke lerarenopleiding in vergelijking met de geïntegreerde lerarenopleiding?**

**Hans:** "Ik heb zelf – vóór mijn studies psychologie – aan de normaalschool gestudeerd. Dat was een zeer intensieve opleiding, met stages die soms twee volledige lesweken omvatten. Zoiets kan je niet vergelijken met iets als de specifieke lerarenopleiding. Maar er is ook nood aan een alternatief, aan een kortere opleiding. En binnen deze context kan ik alleszins garanderen dat wij onze opdracht goed vervullen, dat blijkt ook uit de visitatie. Anderzijds denk ik dat het voor een stuk uit jezelf moet komen. Er moet een zekere basis aanwezig zijn. Maar wie voldoende verstandig is en een extra inspanning wil leveren, wordt via onze specifieke lerarenopleiding goed geholpen om de ambitie om leraar te worden te realiseren."

*Lees meer: [www.acodonderwijs.be](http://www.acodonderwijs.be).*

# Eindejaarstoelage 2013

**Op 20 december ontvangt het onderwijspersoneel zijn eindejaarstoelage. Hoe wordt het bedrag van die toelage berekend?**

## Vaststelling brutobedrag

De eindejaarstoelage bestaat uit een forfaitair deel van 361,81 euro en een veranderlijk deel van 2,5 procent van de geïndexeerde jaarlijkse brutobezoldiging die tot grondslag heeft gediend voor de berekening van het salaris van de maand oktober 2013. De geïndexeerde jaarlijkse brutobezoldiging is gelijk aan de niet-geïndexeerde brutobezoldiging vermenigvuldigd met het indexcijfer 1,6084.

## Referteperiode

De referteperiode voor de berekening van de eindejaarstoelage van tijdelijke personeelsleden is het schooljaar 2012-2013. Dat geldt eveneens voor de personeelsleden die op 1 januari 2013 geheel of gedeeltelijk vast benoemd werden. Voor vastbenoemde personeelsleden loopt de referteperiode van 1 januari 2013 tot 30 september 2013.

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

Personeelsleden die gedurende een deel van de referteperiode met ziekteverlof of bevallingsverlof waren, ontvangen een eindejaarstoelage die gelijk is aan die, welke ze zouden ontvangen indien ze niet met ziekte- of bevallingsverlof zouden zijn geweest.

Personeelsleden die genieten van een ter beschikkingstelling voorafgaand aan het rustpensioen, hebben ook recht op een eindejaarstoelage. In hun geval is het veranderlijk gedeelte gelijk aan 2,5 procent van het geïndexeerde jaarlijks wachtgeld dat zij in oktober ontvingen.

## Inhoudingen

Op de bruto eindejaarstoelage van tijdelijke personeelsleden wordt 13,07 procent RSZ ingehouden. Voor de vastbenoemde personeelsleden wordt de bruto eindejaarstoelage verminderd met een inhouding VGZ. Deze bedraagt 1,06 euro voor de personeelsleden die recht hebben op een volledige eindejaarstoelage. Daarnaast wordt bij alle personeelsleden ook de bedrijfsvoorheffing voor exceptionele vergoedingen toegepast.

## Voorbeeld 1

Een leraar SO, betaald aan salarisschaal 501 met 5 jaar geldelijke anciënniteit, werd gedurende het schooljaar 2012-2013 tijdelijk aangesteld voor een opdracht van 16/20 van 3 september 2012 tot 6 januari 2013 en voor een opdracht van 20/20 van 7 januari 2013 tot 30 juni 2013. Aangezien betrokkene tijdens de referteperiode niet constant hetzelfde volume heeft gepresteerd, wordt de eindejaarstoelage berekend aan de hand van deze twee verschillende opdrachten.

De eindejaarstoelage die betrekking heeft op de periode van 3 september 2012 tot 6 januari 2013 is gelijk aan  $[361,81 + (2,5 \% \times 25152,63 \times 1,6084)] \times 126/300 \times 16/20 = 461,40$  euro.

De eindejaarstoelage die betrekking heeft op de periode van 7 januari 2013 tot 30 juni 2013, is gelijk aan  $[361,81 + (2,5 \% \times 25152,63 \times 1,6084)] \times 174/300 \times 20/20 = 796,46$  euro.

De totale bruto eindejaarstoelage bedraagt 1257,86 euro. Van dit bedrag worden de RSZ-bijdrage (164,40 euro) en de bedrijfsvoorheffing afgehouden.

## Voorbeeld 2

Een vastbenoemde onderwijzer met 30 jaar geldelijke anciënniteit was gedurende het schooljaar 2012-2013 titularis van een volledige betrekking. Op 1 september 2013 nam ze een gedeeltelijke loopbaanonderbreking.

Ook in dit voorbeeld dient de referteperiode in twee te worden gesplitst. Het eerste deel is de periode van 1 januari 2013 tot 31 augustus 2013 waarin betrokkene een opdracht van 24/24 uitoefende; het

tweede deel is de periode van 1 september 2013 tot 30 september 2013, waar betrokkene een opdracht van 12/24 heeft uitoefend.

De eindejaarstoelage die betrekking heeft op de periode van 1 januari 2013 tot 31 augustus 2013 is gelijk aan  $[361,81 + (2,5 \% \times 30212,35 \times 1,6084)] \times 8/9 \times 24/24 = 1401,47$  euro.

De eindejaarstoelage die betrekking heeft op de periode van 1 september 2013 tot 30 september 2013 is gelijk aan  $[361,81 + (2,5 \% \times 30212,35 \times 1,6084)] \times 1/9 \times 12/24 = 87,59$  euro.

De totale bruto eindejaarstoelage bedraagt 1489,06 euro. De netto eindejaarstoelage wordt verkregen door dit bedrag te verminderen met de verschuldigde VGZ-afhouding en de bedrijfsvoorheffing.

[georges.achten@acod.be](mailto:georges.achten@acod.be)



# Loopbaanbegeleiding voor uitvoerende kunstenaars

*Binnen het algemene aanbod van loopbaanbegeleiding veranderde een en ander, maar voor INTER.MEZZO is dit niet het geval. We overlopen nog even het aanbod van deze loopbaanbegeleiding voor uitvoerend kunstenaars.*

Uitvoerend kunstenaars hebben vaak moeite om een duurzame loopbaan uit te bouwen. Dansers kunnen niet tot hun pensioen op het podium staan, sommige muzikanten krijgen last van fysieke kwalen en voor acteurs is het niet altijd evident voldoende rollen in de wacht te slepen. Loopbaanvragen kunnen opduiken tijdens verschillende fasen in een carrière. Door tijdig en proactief stil te staan bij de verdere uitbouw of heroriëntering van de loopbaan kan men deze actiever sturen en beheren. INTER.MEZZO biedt uitvoerend kunstenaars specifieke loopbaanbegeleiding op maat van de sector. Uitvoerend artiesten met een loopbaanvraag kunnen nog steeds gratis instappen in dit coachingstraject.

Voor deze dienstverlening werken we samen met VDAB en Arabel. Binnen beide organisaties verdiepen ervaren vaste coaches met een persoonlijke affiniteit met de sector zich verder in de artistieke arbeidsmarkt. Daarnaast zijn ook enkele andere belangrijke organisaties en experts binnen het artistieke werkveld betrokken bij de verdere ontwikkeling. We kunnen rekenen op de kennis, de expertise en het netwerk van onder andere het Kunstenloket, Vlaams Theater Instituut, Muziekcentrum Vlaanderen en Circuscen- trum om te komen tot een optimale begelei- ding en doorverwijzing.



## Voor wie?

Professionele uitvoerend kunstenaars zoals muzikanten, zangers, dansers, acteurs en circusartiesten met een loopbaanvraag, die al enige artistenervaring hebben opgebouwd.

## Wat?

Coaching bij het actief in handen nemen van de verdere uitbouw of heroriëntering van de loopbaan. Dit houdt o.a. in:

- beter zicht krijgen op je persoonlijke kwaliteiten en competenties.
- uitbouwen van je netwerk.
- inzetten van je competenties in andere functies en sectoren (indien je dit wenst).
- zoeken naar een goed evenwicht tussen werk en privé.

## Interesse?

Voor al je vragen, opmerkingen of input rond het project kan je terecht bij christa.criel@podiumkunsten.be of 02/201.30.03.

Herken je jezelf in de doelgroep of heb je hierover vragen, aarzel dan niet om contact op te nemen met een van de INTER.MEZZO-loopbaancoaches:

- Oost-Vlaanderen: san.vanderputten@vdab.be of roel.vanpuvelde@vdab.be
- Antwerpen: tessa.geudens@vdab.be
- Brussel: tom.stoop@arabel.org
- Limburg: myriam.peeters@vdab.be.

## Wijzigingen werkloosheid artiesten en technici

Naar alle waarschijnlijkheid wordt vanaf 1 januari 2014 een nieuw Koninklijk Besluit van toepassing over de werkloosheid voor artiesten en technici. We organiseren hierover infosessies in elke stad, maar wachten nog even af of het KB inderdaad wordt getekend. Wordt vervolgd.

## Permanentie ACOD Cultuur Antwerpen

Vanaf 9 december houdt de sector Cultuur een permanentie in de ACOD-gebouwen, Ommeganckstraat 47/49 in Antwerpen op maandag: de eerste, de tweede maandag en de derde maandagnamiddag van de maand. Voor afspraken bel je naar 0473/83.85.86.

## West-Vlaanderen

### afdeling Brugge Kerstfeest senioren

Op vrijdag 20 december organiseren de senioren van ACOD Brugge voor de derde keer hun jaarlijks Kerstfeest. Wegens het grote succes vindt dit feest deze keer plaats in het Cubaanse Azucar Salsa danscentrum, Ter Looigemweg 29 in Brugge Sint Jozef. Zij voorzien een totaalprogramma met nieuwe verrassingen en een kerstgeschenk voor alle aanwezigen. Er worden koffie en boterkoeken geserveerd. Tegenover Azucar is er een ruime gratis parking maar u kunt ook gebruikmaken van lijnbus 14 die om 12.47 uur vertrekt aan het station in Brugge (Station-Centrum-Sint Jozef). Deuren gaan open vanaf 13 uur. De namiddag start om 15.30 uur stipt en wordt afgesloten omstreeks 18 uur. Deelname in de onkosten bedraagt 5 euro per persoon, ter plaatse te betalen. Om praktische redenen moet men wel vooraf inschrijven. Dit kan tot uiterlijk 17 december bij Marc Caenen, marc.caenen@telenet.be, tel. 050/36.04.55, 0479/86.23.88 of bij Jan Samson, samson.jan@telenet.be, tel. 050/67.59.20, 0473/86.17.22.

## Antwerpen

### Antwerpen-Kempen-Mechelen Senioren op brouwerijbezoek

De senioren van ACOD Antwerpen-Kempen-Mechelen sluiten een interessant en druk jaar af met een haast klassieke activiteit. Op dinsdag 17 december 2013 is er om 12.15 uur een brouwerijbezoek gepland in de Antwerpse huisbrouwerij 't Pakhuis op de Vlaamse Kaai 76. Op het programma staat om 12.30 uur een lunch in de brasserie van 't Pakhuis. Vanaf 14.30 uur is er een rondleiding door de huisbrouwerij. Gedurende een klein uurtje geeft men er uitleg over de bieren die in 't Pakhuis op artisanale wijze worden gebrouwen en toont men hoe het ganse brouwproces ter plaatse gebeurt. Daarna biedt de huisbrouwerij ons Antwerpse Blonde, Antwerps Bruin en Nen Bangelijke als proevertjes aan. Nadien wandelen we naar de Antwerpse kerstmarkt. Dit gebeurt op vrije basis. Iedereen beslist zelf waar men gaat en wanneer men de terugreis wenst aan te vatten. Vervoer (trein, tram, bus of eigen voertuig) is voor eigen rekening. Inschrijven kan op de ACOD-secretariaten

in Antwerpen, Ommeganckstraat 47/49, tel. 03/213.69.35, of in Mechelen, Stationstraat 50, tel. 015/41.34.25, of per mail naar maurice.hauspie@acod.be. Gelieve bij inschrijving telefoonnummer en correcte adresgegevens te vermelden. Er worden maximum 25 inschrijvingen aanvaard. De inschrijvingen worden afgesloten op 9 december 2013 of vroeger indien volzet. De inschrijving is slechts definitief na ontvangst van de 38 euro per persoon op het rekeningnummer BE14-8778-0015-0383 van ACOD Antwerpen met als mededeling S13BROUW.

## Oost-Vlaanderen

### afdeling Brakel Kerstfeest

Opnieuw nodigt de afdeling Brakel haar leden en hun gezin uit op het kerstfeest dat dit jaar plaatsvindt op 15 december om 15 uur in de polyvalente zaal De Rijdt, Jagersstraat in Brakel. Na een welkom door de voorzitter en een woordje van onze gewestelijke secretaris kan u volop genieten van koffie, koeken en vertier. Naar goede gewoonte komt de kerstman ons een bezoek brengen. Hij brengt snoep en een geschenk voor de kinderen. Ook onze gepensioneerden worden niet vergeten. Onze vriend Eddy Van Der Stichelen (collega Belgacom) zorgt voor de muziek, alsook voor spelletjes voor de kinderen. We rekenen op je aanwezigheid. Kom zeker met je kinderen en/of kleinkinderen. Inschrijven bij de bestuursleden ten laatste op woensdag 27 november. Bezorgen daarvoor het aantal aanwezigen (aantal volwassenen en aantal kinderen onder de 10 jaar, met vermelding van leeftijd en geslacht voor het geschenk), je naam en je adres. Inschrijven kan bij Mirella Limpens, Moriaanstraat 11, 9660 Brakel, tel. 055/42.40.26; Daniël De Groote, Hollebeekstraat 40, 9660 Brakel, tel. 055/42.44.91; Luc De Winne, Toepweg 13, 9660 Brakel, tel. 055/42.12.42 en Ghislain Van Cauwenberghe, Wijnstraat 4, 9660 Brakel, tel. 055/42.21.15.

## Limburg

### Infonamiddag mobiliteitsbeleid

Op donderdag 12 december 2013 organiseert ACOD-senioren Limburg een infonamiddag met als thema de gemiste kansen in het mobiliteitsbeleid. Jos Digneffe, gewezen voorzitter van ACOD Spoor, spreekt over zijn ervaringen en over hoe vanuit

Brussel beslist wordt over mobiliteit voor Limburg. Tijdens zijn uiteenzetting kan je genieten van koffie met Limburgse vlaai. Plaats van afspraak: ACOD-gebouw, Koningin Astridlaan 45, 3500 Hasselt, om 14 uur.

### Nieuwjaarsreceptie senioren

Op dinsdag 21 januari 2014 organiseren de senioren van ACOD Limburg hun nieuwjaarsreceptie. Alle gepensioneerden van het gewest Limburg en hun partner zijn welkom vanaf 13 uur in Zaal Kermeta, Diestersteenweg 204, 3510 Kermt-Hasselt. Je kan er genieten van een fijn wijntje en een lekker hapje in aanwezigheid van o.a. Jenny Peeters (voorzitter ACOD Senioren Limburg), Karel Stessens (ACOD-voorzitter), Chris Reniers (algemeen secretaris ACOD) en Freddy Stox (provinciaal secretaris ACOD Limburg). Inschrijven doe je door je naam, voornaam, adres en aantal deelnemers door te geven aan Freddy Stox, tel. 011/30.09.76 tijdens de kantooruren of via mail aan freddy.stox@acod.be.

## Vlaams-Brabant

### Dienstbetoon Halle

ACOD Vlaams-Brabant organiseert vanaf september 2013 dienstbetoon en zitdagen in Halle. Je kan elke tweede en vierde woensdagnamiddag tussen 13.30 uur en 15.30 uur voor vragen in verband met je vakbondslidmaatschap of problemen in de werksfeer terecht in lokaal Halle Vooruit, Oud-strijdersplein 14, 1500 Halle. Bovendien is er een brievenbus voor ACOD/sp.a, waar je documenten kan achterlaten. Afspraken zijn ook mogelijk via 016/22.31.50. De ACOD komt naar je toe!

### Nieuwe telefoonnummers

ACOD Vlaams-Brabant is bereikbaar via nieuwe telefoonnummers:

- algemeen telefoonnummer 016/21.37.20
- algemeen faxnummer 016/22.32.23
- gewestelijk intersectoraal secretariaat 016/21.37.22
- sector Spoor 016/21.37.29
- sector LRB 016/21.37.24
- sector Onderwijs 016/21.37.28
- sector Post 016/21.37.23
- sector TBM: 016/21.37.41
- sector Overheidsdiensten (Vlaams) 016/21.37.26
- sector Overheidsdiensten (federaal) 016/21.37.27.

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 Somme zien en sterven

Van 2 tot 4 juni 2014 kan je met Linx+ naar de Sommevallei. Vertrek met de autocar vanuit Antwerpen of stap op in Gent. Wandel doorheen de stilte van de praalgraven, de oorlogsmonumenten van Thiepval en Vimy en het gebombardeerde heuvellandschap. Voel de loopgravengruwel en maak kennis met de beklijvende poëzie van bekende dichter-soldaten, zoals Siegfried Sassoon, Edmund Blunden en John Mc Rae. WO I, maar dan Anders Bekeken... De prijs bedraagt 298 euro p.p. op basis van 2-persoonskamer – toeslag single kamer 125 euro. Inbegrepen zijn bustransport, kamer in half pension (ontbijt + avondmaal), Nederlandstalige reisbegeleiding, annulerings- en bagageverzekering. Bekijk het volledig programma op [www.linxplus.be](http://www.linxplus.be). Info via [info@linxplus.be](mailto:info@linxplus.be) of 02/089.01.81. Voorbereiding, bemiddeling en uitvoering van de reizen door AZURA cvba, ondernemingsnummer 0415.795.547, r.p.r. Luik, vergunning A1374.

### Reis naar Zuid-Afrika

Reis mee met Linx+ naar Zuid-Afrika van 14 tot 27 februari 2014 en ontdek dit prachtig land, in de voetsporen van Mandela. Linx+ heeft ter gelegenheid van zijn 95'ste verjaardag een unieke reis op touw gezet, waarbij we alle belangrijke plaatsen uit zijn leven een bezoek brengen: een unieke manier om z'n realisaties te aanschouwen. We nemen je mee voor een ontdekkingsstocht door het turbulente verleden van het land, de apartheid, de strijd van studenten,... In Houghton passeren we het huis van Mandela, waar hij woonde met zijn huidige echtgenote Graca. We bezoeken het Liliesleaf Farm dat in de jaren '60 heimelijk werd gebruikt door ANC-activisten en waar vele prominente leiders werden gearresteerd. Kostprijs: 2499 euro per persoon op basis van een tweepersoonskamer. Meer info, programma en inschrijving: [www.linxplus.be](http://www.linxplus.be). Je vragen zijn steeds welkom op [info@linxplus.be](mailto:info@linxplus.be) of 02/289.01.81. Organisatie: Linx+ en Azura cvba (vergunning A1374). Voorbereiding, bemiddeling en uitvoering van de reizen door Azura cvba, ondernemingsnummer 0415.795.547, r.p.r. Luik, vergunning A1374.

### Fotografiedag Scheepswerven Baasrode

Zak op zaterdag 23 november 2013 af naar het Scheepvaartmuseum te Baasrode, liefst geladen met je fototoestel. We spreken af op de parking van het Scheepvaartmuseum, Sint-Ursmarusstraat 137-141, 9200 Baasrode. Exclusief voor Linx+ kan je tussen 14 en 20 uur op heel het domein foto's schieten van de scheepswerven. Droogdokken, werkplaatsen, diverse schepen, machines,... zijn nog volledig intact en te fotograferen in een origineel decor. Bovendien krijg je een gegidste rondleiding in het museum, waan je de vroegere eigenaar en stap door de oorspronkelijke meesterwoning met je camera op scherp. Rond half zes voorzien we een broodjesmaaltijd. Afsluiten doen we met een bezoek aan de bloeiende modelbouwafdeling om nog snel wat sfeerfoto's te nemen van de Scheepswerven 'by night'. Stap mee door de grote poort en kom terecht in de arbeiderswereld van 1986. Een verhaal apart! Prijs: 13 euro per persoon (inclusief inkom, begeleiding en broodjesmaaltijd). Meer info en inschrijven op [www.linxplus.be](http://www.linxplus.be) of via [info@linxplus.be](mailto:info@linxplus.be) of telefonisch 02/289.01.81. Inschrijving is definitief na storting van het bedrag 13 euro per persoon op rekening BE79 8777 9643 0233 met vermelding 'Fotografiedag 23/11 Baasrode'.

## ACOD Senioren Studiedag Armoede

Op 12 december 2013 organiseren de ACOD Senioren een Studiedag Armoede. Magda De Meyer (adjunct-kabinetchef van Vlaams minister van Armoedebestrijding), Jan Vrancken (prof. em. Universiteit Antwerpen), Julien Van Geertsom (voorzitter POD Maatschappelijke Integratie en Armoedebestrijding), Swa Schyvens (Netwerk Tegen Armoede) en Willy Vermorgen (Vlaamse senioren) spreken en debatteren over de armoedeproblematiek in het algemeen en voor senioren in het bijzonder. De studiedag vindt plaats in het ACOD-gebouw, Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel van 9 tot 12.30 uur. Inschrijven kan nog steeds bij [partick.de\\_la\\_bruyere@acod.be](mailto:partick.de_la_bruyere@acod.be) of via [info@acodonline.be](mailto:info@acodonline.be).