

Tribune



Generaties beschermen elkaar
Een waardig pensioen
is een recht!

inhoud

inhoud en colofon	2
wedstrijd	2
algemeen	3
spoor	9
tram bus metro	13
de post	14
gazelco	16
telecom	17
federale overheidsdiensten	23
vlaamse overheidsdiensten	29
lokale en regionale besturen	32
onderwijs	34
cultuur	38
agenda	40

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 Weerdt, 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



www.facebook.com/acod.abvv



@ACOD_ABVV

wedstrijd

Geschenkbond

Winnaars

Martin Hardeman (Reningelst), Patrick Spoorren (Nieuwpoort), Annemie Van der Hoeven (Keerbergen), Hilde Van Hoof (Mechelen) en Gert-Jan Schmook (Wondelgem) winnen een exemplaar van 'Operatie Diane'. Zij wisten dat Filip De Rynck voorzitter is van de Vlaamse Vereniging voor Beter Bestuur, dat Charles Ducal zijn gedicht opdroeg aan de werknemers van Ford Genk en Arcelor Mittal, en dat Steve D'Hulster schepen is in Mortsel.

Nieuwe prijs:

Een prachtige geschenkbond

Vragen

- Welke afdeling in welk ziekenhuis wordt geleid door professor Petra De Sutter?
- In welk departement staat Dirk Melkebeke aan het roer?
- Wie is de opvolger van LRB'er Walter De Meyer, die onlangs met pensioen ging?

Antwoorden mailen naar

chris.camps@acod.be

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

**Gelieve je adres te vermelden
bij je antwoorden**

Als je het mij vraagt Vergrijzingscommissie of verarmingscommissie?

Na maanden wachten presenteerde de Commissie Pensioenhervorming vorige week eindelijk haar rapport met enkele voorstellen om op die manier de sociale en financiële duurzaamheid van onze pensioenstelsels te versterken. De ACOD verklaarde meteen zeer teleurgesteld te zijn. Waarom?

Chris Reniers: “De Commissie wil de Belgische pensioenen vereenvoudigen door alles op één leest te schoeien. Praktisch betekent dit dat de pensioenen van de openbare sector worden verlaagd naar het niveau van de privé. Bovendien wordt de pensioenleeftijd – en dus de loopbaan – verlengd. Is dat dan de mirakeloplossing: afpakken van wie een normaal pensioen heeft en het niet geven aan wie een beter pensioen verdient? De harmonisering waarvan sprake staat blijkbaar louter en alleen voor ‘downsizen’.

Eén van onze grootste punten van kritiek is dat de Commissie uiteindelijk geen antwoord geeft op de cruciale vraag: wat is een waardig pensioen? Ze maakt geen vergelijkingen met andere Europese landen en gaat ook niet zo ver te zeggen dat een waardig pensioen voldoende moet zijn om, bijvoorbeeld, je rusthuis of huishuur te betalen, om een bepaalde levensstandaard te behouden of om ziektekosten te kunnen dragen. Kortom, om menswaardig van je oude dag te kunnen genieten.”

De Commissie Pensioenhervorming stelt dat ze het pensioen wil vereenvoudigen door de systemen naar elkaar te laten toegroeien. Wat betekent dit voor de ambtenarenpensioenen?

Chris Reniers: “Voor de ambtenaren is het eenvoudigweg een afbraak van wat we nu kennen. Ik geef enkele voorbeelden. De periode voor het bepalen van de referentiewedde – en dus de basis voor je pensioen – zou berekend worden op de hele loopbaan en niet langer op de laatste 10 jaar, of de laatste 5 jaar, zoals vroeger. De diplomabonificatie – het opnemen van je studieperiode – in je pensioenberekening wordt afgeschaft. Verder worden ook tal van preferentiële tantièmes herbekeken. De meer voordelige pensioenleeftijd voor onder andere het rijdend personeel van de spoorwegen, het leger, de politiek en het veiligheidskorps worden afgeschaft en verschoven naar de discussie over vervroegd pensioen voor zware beroepen. En ook de jaren tewerkstelling als contractueel werknemer (zowel in privé als in de openbare sector) zouden niet langer meegeteld kunnen worden in de berekening van een pensioen als statutair ambtenaar. Ik noem dat geen versimpeling: het is afbraak.”

De Commissie lijkt ook komaf te willen maken met de benadering van het ambtenarenpensioen als ‘uitgesteld loon’ voor de ambtenaren. Een terechte keuze?

Chris Reniers: “Is het beschouwen van een ambtenarenpensioen als uitgesteld loon wel zo voorbijgestreefd? Niet volgens de ACOD. Een ambtenarenpensioen is niet te hoog en komt overeen met het gemiddelde pensioen in de EU, zo’n 1600 à 1700 euro netto per maand. Het is een vorm van uitgesteld loon dat integraal deel uitmaakt van de marktconforme verloning van een werknemer in



Chris Reniers - Algemeen secretaris

de openbare sector. Hieraan afbraak doen, betekent dus een looninlevering van minstens 5%. Als de notie ‘uitgesteld loon’ voorbijgestreefd is en het ambtenarenpensioen daarom verlaagd moet worden, betekent dit dan dat ambtenaren in ruil een hoger loon zullen krijgen? Dat heb ik nog niemand horen zeggen.

Ik verwijt de Commissie dat ze niet het volledige plaatje bekijkt en geen eerlijke vergelijking maakt tussen overheids- en privépensioenen. Werknemers van de overheid moeten het vaak doen zonder extra-tjes die je in de privé terugvindt, zoals bedrijfswagens, gsm’s, tablets en andere voordelen. Bovendien betalen statutaire ambtenaren ook belastingen op hun pensioen.”

De Commissie heeft dus haar werk niet goed gedaan?

Chris Reniers: “Ze heeft niet nagedacht over de vergrijzing – zoals nochtans haar naam doet vermoeden – maar enkel een lineaire besparingsoefening gemaakt op het budget vanuit een macro-economisch standpunt. Het belang van de werknemers, zowel van de privé als van de openbare dienst, heeft ze volledig uit het oog verloren. Het gevolg is dat wie lang en hard gewerkt heeft een te laag pensioen zal ontvangen. Voor de ACOD is dat onverteerbaar.”



Interview met Petra De Sutter

"De natuur haar werk laten doen en wachten op een zwangerschap, daar hebben veel mensen het tegenwoordig moeilijk mee"

Professor Petra De Sutter is hoofd van de afdeling reproductieve geneeskunde van het UZ Gent. Als arts-gynaecoloog verricht ze onderzoek naar (on)vruchtbaarheid en embryonale stamcellen. Het grootste deel van haar werk is echter het helpen van patiënten met vruchtbaarheidsproblemen. Bij de voorbije verkiezingen was ze ook verkiesbaar op de Europese lijst van Groen.

Bij reproductieve geneeskunde denken de meeste mensen in de eerste plaats aan in-vitrofertilisatie en vruchtbaarheidsbehandelingen. Wat voor hulp biedt jouw departement aan het UZ Gent aan zijn patiënten?

Petra De Sutter: "Bij vruchtbaarheidsbehandelingen gaat het om veel meer dan

alleen in-vitrofertilisatie (IVF). Mensen denken vaak dat wanneer iemand niet zwanger geraakt, die maar aan IVF moet doen. Maar dat is pas de laatste stap in een hele reeks van onderzoeken en behandelingen die daaraan voorafgaan. We raden eerst aan om gedurende een jaar te proberen op volledig natuurlijke wijze zwanger te raken. In ongeveer 85% van de gevallen is dat ook succesvol. Bij de overige 15% doen we verder onderzoek. Dat kan gaan van spermaonderzoek bij de man, naar eileideronderzoek, tot het nakijken van de cyclus van de vrouw en eventueel een kijkoperatie om het probleem te achterhalen."

Het is dus een gefaseerde behandeling.

Petra De Sutter: "Inderdaad, de behandeling hangt af van het probleem. Is er

een probleem met de cyclus is of met de eisprong, dan stimuleren we die. Een kijkoperatie kan nodig zijn om 'verklevingen' weg te nemen. Een tussenbehandeling voor IVF is nog inseminatie, waarbij we het sperma voorbereiden in het labo en op het goede moment in de baarmoeder van de vrouw inbrengen. Dat kan de kans op een zwangerschap al doen toenemen. Het is een procedure die we normaal gezien tot zesmaal toe herhalen. Enkel indien de eileiders echt dichtzitten en niet behandelbaar zijn, of indien de kwaliteit van het sperma heel erg slecht is, gaan we over tot IVF. Dan wordt de eicel in een proefbuis door de zaadcellen bevrucht, vooraleer inplanting in de baarmoeder."

IVF lijkt tegenwoordig een vrij gewone zaak en niet langer een uitzonderlijke

medische behandeling. Is het dat ook?

Petra De Sutter: “Het feit dat IVF nu tot zesmaal toe wordt terugbetaald door de ziekenkas, is op zich een goed zaak. Veel meer mensen kunnen er nu gebruik van maken. Die laagdrempeligheid zorgt er wel voor dat er vaak te snel en te vaak tot IVF wordt overgegaan. Patiënten hebben niet altijd het geduld voor zes inseminaties en menen dat ze meer kansen hebben door meteen over te gaan tot IVF. Het is geen keuze van de patiënt zelf, maar sommige artsen gaan sneller over tot IVF dan andere. Wanneer één arts nog wat wil afwachten, zullen patiënten soms sneller naar een andere, meer ‘gewillige’ arts stappen voor hulp.”

Is vruchtbaarheid een soort van consumptiegoed geworden?

Petra De Sutter: “Vele mensen, zowel binnen als buiten de geneeskunde, zien de ultieme controle over de vruchtbaarheid als een goede zaak. Tegenover contraceptie, die de zwangerschap verhindert, staat dan de vruchtbaarheidsbehandeling, die de zwangerschap faciliteert. In die visie kan je bij wijze van spreken volledig bepalen wanneer je wel en niet zwanger wordt. Maar de natuur haar werk laten doen en wachten op een zwangerschap, daar hebben veel mensen het tegenwoordig moeilijk mee. Daar haakt de westerse mens op af. Dat heeft ook te maken met onze huidige levensstijl.”

Waar pleit je voor?

Petra De Sutter: “Het probleem is deels te wijten aan het huidige systeem. Ik pleit ervoor toch enige controle toe te passen om te bepalen of iemand recht heeft op terugbetaalde IVF. Er moeten een aantal criteria vervuld zijn, zoals voorafgaande onderzoeken en behandelingen. IVF mag pas het laatste redmiddel zijn. Het is immers een dure behandeling. Men beschouwt het vaak als de toveroplossing, maar het is iets ingewikkelder dan dat. Bovendien is het ook lichamelijk en mentaal niet te onderschatten. Mensen moeten zich bewust worden van de kostbaarheid van hun vruchtbaarheid.”

Probeert men de voortplanting te veel te controleren naar eigen goeddunken?

Petra De Sutter: “Nu ligt de nadruk in

campagnes voor jongeren vooral op wat ze moeten doen om niet zwanger te worden. Die preventie en de waarschuwingen voor SOA's zijn zeer belangrijk. Maar voor wat je moet doen om je vruchtbaarheid te bewaren, daar is te weinig aandacht voor. Je moet jongeren ook leren dat er limieten zijn aan hun vruchtbaarheid, dat bijvoorbeeld roken ook zeer schadelijk is voor de vruchtbaarheid van zowel man als vrouw. Als de overheid daarover wat meer zou sensibiliseren, dan zou ze daardoor ook geld kunnen besparen op vruchtbaarheidsbehandelingen.”

Misschien moeten mensen zich op jongere leeftijd bewust worden van het belang van hun vruchtbaarheid

Mensen gaan te lichtzinnig om met hun vruchtbaarheid?

Petra De Sutter: “Misschien moeten mensen zich op jongere leeftijd bewust worden van het belang van hun vruchtbaarheid. Ze moeten niet denken dat ze nog alle tijd hebben om kinderen te krijgen en dat er nog wel IVF zal zijn om hen te helpen als het niet lukt. Daarmee worden we hier wel vaker geconfronteerd en dat heeft ook met die laagdrempeligheid te maken.”

Hoe is het gesteld met de vruchtbaarheid in Vlaanderen?

Petra De Sutter: “Lange tijd was er in literatuurstudies te lezen dat de spermakwaliteit erop achteruitging. Mogelijk was er een link met milieuverontreiniging. Nu er veel schadelijke stoffen zijn verboden, geven studies aan dat de kwaliteit stabiel is en soms zelfs verbetert. Zowel voor vrouwen als voor mannen kan gesteld worden dat de vruchtbaarheid de laatste 20 jaar stabiel is.”

Omdat steeds meer vrouwen een carrière nastreven, is de leeftijd waarop vrouwen hun eerste kind krijgen in de voorbij

decennia wel enorm gestegen. Is er een relatie tussen de latere zwangerschappen en de problemen om zwanger te raken?

Petra De Sutter: “Ja, maar ik wil niet zo ver gaan om te zeggen dat het dus hun eigen schuld is en ze er maar voor moeten kiezen geen carrière te maken. Dat is te gemakkelijke en uit studies blijkt trouwens dat het geen juist verband is. In Scandinavië voerde men maatregelen in om vrouwen makkelijker hun carrière te laten combineren met kinderen en daar leidde dat niet tot een daling van de leeftijd waarop vrouwen hun eerste kind kregen. Vrouwen krijgen nu later kinderen omdat ze tegenwoordig moeilijker een geschikte partner vinden. Dat is meer nog het geval indien ze hogere studies gedaan hebben. Onze afdeling ziet een toevloed van alleenstaande vrouwen van 35 en ouder die een kind willen. Ze zijn nooit op de juiste partner gebotst. We zien ook vaker mensen die een relatie hadden, aan kinderen dachten, maar waar het er nooit van kwam. Nu zijn ze wat ouder, in een nieuwe relatie en willen ze er alsnog aan beginnen. Intussen tikt de biologische klok onverbiddelelijk verder.”

Oudere vrouwen worden ook moeilijker zwanger door een verminderde kwaliteit van hun eicellen. Bestaan daar oplossingen voor?

Petra De Sutter: “Vanaf de leeftijd van 30 jaar is de afname in kwaliteit dramatisch. Bij de zaadcellen van de man is dat veel minder het geval. Mannen kunnen op hoge leeftijd nog perfect gezonde kinderen krijgen. Om die ongelijkheid te verhelpen, zie je de laatste jaren een nieuwe trend: het invriezen van eicellen. Jonge vrouwen laten enkele eicellen in zogenaamde eicelbanken invriezen. De eicellen kunnen dan wanneer de vrouw ouder is alsnog bevrucht en ingeplant worden. Zo kunnen ze zonder kwaliteitsverlies aan voortplanting doen.”

Maar dat gebeurt dan enkel in het kader van een medische behandeling?

Petra De Sutter: “Het invriezen gebeurt momenteel voornamelijk bij kankerbehandelingen, maar in principe kan en gebeurt het ook om niet-medische redenen. Men noemt het dan ‘social freezing’, een term die ik niet zo graag hoor, omdat het dan

heel erg de nadruk legt op het feit dat het geen geneeskunde is en enkel mogelijk is voor mensen die het kunnen betalen. De kostprijs kan immers oplopen tot 8000 euro voor een twintigtal eicellen. Anderzijds vermindert het wel de afhankelijkheid van eiceldonatie.”

Er zijn dus tal van behandelingen mogelijk wanneer iemand problemen heeft om kinderen te krijgen. Maar hoe zit het met kostenplaatje? Wie moet ervoor opdraaien: de patiënt of de maatschappij?

Petra De Sutter: “IVF werd voor het eerst toegepast in 1978. Pas sinds 2003 betaalt de ziekteverzekering de behandeling terug. Een praktijk als het invriezen van eicellen om niet-medische redenen wordt niet terugbetaald. Dat hoeft voor mij ook nog niet. Ik denk dat we eerst moeten onderzoeken wat de kosten en de baten ervan zijn. Blijkt dat we daardoor andere kosten kunnen vermijden, dan valt een terugbetaling te overwegen. Maar momenteel is het te vroeg om daar uitspraken over te doen. Het bevindt zich in de sfeer van de esthetische ingrepen: enkel voor de ‘happy few’. De overige behandelingen in onze afdeling zijn wel terugbetaald en dat is sociaal gezien een goede maatregel.”

Het opent de weg naar een bredere discussie over volksgezondheid. Moet de sociale zekerheid tussenkomen voor alle ziektes en aandoeningen?

Petra De Sutter: “Je moet dat dossier per dossier bekijken. Ik vind, bijvoorbeeld, niet dat rokers zelf moeten opdraaien voor hun longkankerbehandeling. Rokers scoren minder goed bij IVF. Moet iemand die niet stopt met roken de IVF dan maar zelf betalen? Neen. Je moet die persoon van zijn of haar rookverslaving afhelfen. Ik ben geen voorstander van het culpabiliseren van mensen, wel van preventie en gezondheidsvoorlichting. En dát is een taak van de overheid. Je mag het individu niet straffen voor ongezond gedrag, die persoon moet geholpen worden.”

Hoe bepaal je waaraan de overheid haar gezondheidsbudget besteedt?

Petra De Sutter: “Dat is uiteraard niet eenvoudig. Je moet rationeel met het beschikbare budget omgaan. Ik verwijs graag naar Lieven Annemans, een gezondheidseconoom, die me toch wel inspireert. Volgens



Besparen in de gezondheidszorg doe je vooral door overconsumptie in de geneeskunde aan te pakken

hem moet je enerzijds besparen, maar anderzijds ook investeren. Besparen doe je vooral door de overconsumptie in de geneeskunde aan te pakken. Nu lopen de kosten vaak hoog op omdat ziekenhuizen onvoldoende gefinancierd worden door de overheid. Ze verplichten hun artsen dan om extra onderzoeken te verrichten, omdat ze daar zelf een deel van terugtrekken. Zo kunnen ze overleven. Maar op die manier doe je wel het budget van de gezondheidszorg sterk toenemen.”

Er is dus nood aan een correcte financiering van de ziekenhuizen?

Petra De Sutter: “Het zou alleszins al flink wat overbodige onderzoeken voorkomen. Het geld dat dan vrijkomt, kan je aan andere zaken uitgeven: nieuwe technieken of geneesmiddelen. Er is ook nood aan responsabilisering, bijvoorbeeld via het globaal medisch dossier. Zo worden budgetten toegekend per behandelde patiënt en zal er oordeelkundiger omgegaan worden per patiënt. Bij diabetespatiënten is dat al het geval. Het is één van de mogelijke bespa-

ringsmodellen. Volgens berekeningen zou zo 5 tot zelfs 15% bespaard kunnen worden op de sociale zekerheid. Nogmaals, geld dat elders binnen de gezondheidszorg beter besteed kan worden.”

Heeft de sector van de reproductieve geneeskunde af te rekenen met veel concurrentie van private ziekenhuizen?

Petra De Sutter: “In België valt dat goed mee, zowel qua misbruiken als uitwassen. In Spanje is de private reproductieve geneeskunde echter wel ‘big business’. Ik noem dat geen geneeskunde meer. Die ziekenhuizen hanteren echte businessmodellen en hun directeurs zijn eigenlijk managers. Er bestaan zelfs ketens van vruchtbaarheidsklinieken, een soort van Albert Heijn van de IVF. Ze focussen vooral op eiceldonatie. Daardoor worden ze overrompeld door mensen uit binnen- en buitenland die eicellen nodig hebben. Bovendien trekken ze ook veel buitenlandse donoren aan. Het zijn vaak jonge, Oost-Europese vrouwen die tegen een onkostenvergoeding – maar gezien de hoogte daarvan noem ik het een betaling – eicellen komen doneren. Het is een echt handeltje.”

Bestaat er geen Europese wetgeving om dergelijke praktijken aan banden te leggen?

Petra De Sutter: “Zeker wel, maar technisch en wettelijk is eigenlijk alles in orde. De Europese regelgeving wordt in lokale wetgeving omgezet en toegepast door lokale inspecteurs. Uiteraard kunnen die zich soepeler opstellen in het ene land dan in het andere (lacht). Wat die Spaanse klinieken doen, dat zou in België niet kunnen. Onze inspectie is veel strenger. Och, er bestaan zo veel bedenkelijke praktijken in Europa. Er zijn zelfs klinieken uit Ierland die eicellen importeren uit Rusland. Ook daar bestaat regelgeving rond. Het is dus legaal, maar het blijven uitwassen. Dramatisch is ook dat vele patiënten misbruikt worden door klinieken die hen voor grof geld technieken en behandelingen aanbieden die nog niet op punt staan en waarvan de kans op slagen zeer beperkt is. De mensen willen kinderen en zullen dus om het even wat doen of betalen. Dat zijn zaken waarvan ik kwaad word!”

Brusselse Intergewestelijke Evolueren om onze doelstellingen beter te bereiken

De Brusselse Intergewestelijke (BIG) hield op 10 juni congres. Op het menu: een update van de statuten, de bescherming van de syndicale afgevaardigden in het openbaar ambt en de voorstelling van de Jongerencommissie van de BIG. Zo'n honderd leden die door hun sector gemandateerd waren, namen deel aan de gesprekken en discussies.

Statutaire update

Dit congres is het vervolg van de vorige congressen en wil de statutaire wijzigingen integreren die door verschillende sectoren werden voorgesteld. Deze wijzigingen zijn noodzakelijk om onze syndicale actie aan te passen aan de institutionele evolutie van het land. We maakten van de gelegenheid gebruik om de statuten democratischer te maken en aan te passen aan de werkings-resoluties van onze instanties.

Zo wordt de intersectorale intergewestelijke secretaris coördinator van de activiteiten ten dienste van de verschillende sectoren. Hij organiseert en bevordert de collectieve actie van deze sectoren. Dat uit zich in de samenstelling en de werkingsregels van de instanties (Congres, Comité, Uitvoerend Bureau, Secretariaat) van de Intergewestelijke. Tegelijkertijd werd de functie van vicevoorzitter geschrapt met inachtnaam van het taalevenwicht tussen Nederlandstaligen en Franstaligen in het Secretariaat.

De vertegenwoordigers van de technische commissies gepensioneerden, vrouwen en jongeren maken voortaan deel uit van het Uitvoerend Bureau en oefenen er een consultatief mandaat uit, overeenkomstig met de bepalingen bedoeld door de statuten van de federale ACOD.

De belangrijkste wijziging heeft betrekking op het werkingsprincipe van het Bureau, dat gebaseerd is op consensus. Indien er geen consensus kan worden bereikt, wordt er gestemd. Elke sector beschikt hierbij over een stem. De gewijzigde statuten bepalen dat het Bureau, in bepaalde gevallen, kan omgevormd worden tot Comité, waar de stemming gebeurt in functie van het 'gewicht' (aantal leden) van elke sector. Met dit systeem en met inachtnaam van de representativiteit van de sectoren kan men het hoofd bieden aan uitzonderlijke omstandigheden.

Syndicale afgevaardigden openbaar ambt beter beschermen

In alle activiteitendomeinen werden doelgericht managementmethoden, gebaseerd op de winstgevende privésector, ingevoerd en veralgemeend. Ook de openbare sector ontsnapt er niet aan. De ministeries en besturen kennen een personeelsevaluatie die meer en meer geïndustrialiseerd wordt om de positie van onze syndicale afgevaardigden te verzwakken. In het bijzonder de con-

tractuele afgevaardigden worden gevisieerd en slecht beschermd door de huidige sociale wetten.

Daarom heeft het congres een resolutie aangenomen, ingediend door sector AMiO, waarbij eveneens rekening wordt gehouden met de nieuwe werkvormen zoals telewerk en onpersoonlijke kantoren. De resolutie roept op tot omkadering van het wijdverbreide telewerk. Het zet immers werk en privéleven onder druk, om nog niet te spreken van het verlies aan sociale contacten, dat nadelig is voor de solidariteit tussen collega's en de uitoefening van de syndicale rechten.

Jongerencommissie

De toekomstperspectieven van het statutair congres van juni 2012 wilden initiatieven voor onze jongste kameraden ontwikkelen en hun betrokkenheid in de syndicale structuren bevorderen. De Jongerencommissie van de BIG werd opgericht in september 2013 en startte verschillende communicatieprojecten over de problemen waarmee jongeren te kampen hebben bij hun toetreding op de arbeidsmarkt. Zoals hierboven vermeld, beschikt de Jongerencommissie over een vertegenwoordiger in het Uitvoerend Bureau van de intergewestelijke.

Deze en andere evoluties zijn voor onze vakbond een must om het hoofd te kunnen bieden aan de steeds lastigere en complexere sociale uitdagingen waarmee we worden geconfronteerd.

*Jean-Pierre Knaepenbergh
algemeen secretaris BIG-ACOD*



Europa in essentie

Klimaatsverandering heeft gevolgen voor tewerkstelling

Het vijfde overzichtsverslag van het IPCC besluit dat er onmiskenbaar een klimaatsverandering is en dat menselijke activiteiten, meer specifiek uitstoot van koolstofdioxide, waarschijnlijk de belangrijkste oorzaak ervan zijn. Zelfs indien de uitstoot onmiddellijk stopt, zullen de temperaturen nog enkele eeuwen verhoogd blijven door het effect van de broeikasgassen die nu al in de atmosfeer terechtwamen.

Het Europees vakbondsinstituut bundelde de meest relevante bevindingen van het IPCC voor werknemers in de brochure 'Climate Change: Implications for Employment', in de hoop dat vakbonden hier meer gebruik van kunnen maken.

De impact van klimaatsverandering op tewerkstelling is heel gevarieerd en wordt zowel rechtstreeks als onrechtstreeks waargenomen. De aantasting van ecosystemen zoals bossen en oceanen zullen economische sectoren zoals landbouw, visserij, mijnbouw, energieproductie, papier en toerisme aantasten. Ook de handelssector komt in gevaar, aangezien de aanvoerketens en de logistiek, die mondiaal verstrendeld zijn, kwetsbaar zijn voor extreme weersomstandigheden en de rijzende temperaturen bovendien arbeidsproductiviteit in verscheidene regio's zal beïnvloeden. In bepaalde delen van de wereld en in sommige sectoren wordt verwacht dat de klimaatsverandering ook een positieve impact zal hebben, zoals een toename in landbouwproductiviteit en een verminderde vraag naar verwarming, hoewel dit wordt tegengesteld door een verwachte stijgende vraag naar afkoeling. Zo wordt ook vaak verwezen naar de positieve gevolgen voor de bouwsector, maar hierbij mag niet vergeten worden dat die toename in bouwnoden niet automatisch een toename in welzijn met zich mee brengt, maar bijvoorbeeld ook simpelweg voortkomt uit vernielingen door natuurrampen of het tegengaan van negatieve gevolgen van de klimaatsverandering. Maatregelen om de uitstoot te beperken, kunnen sectoren zoals isolatie, vernieuwbare energie, nucleaire energie en bosbeheer stimuleren. De meeste effecten van de klimaatsverandering binnen stedelijk gebied (én de jobs erbinnen) zullen resulteren in verstoring van de infrastructuur zoals de watertoevoer, afvalwaterverwerking, riolering, energietoevoer, transport, telecommunicatie, sociale en gezondheidsdiensten.

Algemeen beschouwd zal de klimaatsverandering in de 21ste eeuw de economische groei en de armoedevermindering vertragen, voedselzekerheid verder uithollen en nieuwe armoedevalkuilen veroorzaken, dit laatste vooral in stedelijk gebied. Vrouwen en inheemse volkeren zijn extreem kwetsbaar. Migratie zal één van de belangrijkste reacties op de ontworteling van het levensonderhoud zijn.

www.etui.org

www.europeanclimate.org



IPCC

Het IPCC is het 'Intergovernmental Panel on Climate Change' of het 'Intraregeringspanel rond Klimaatverandering'. Dit orgaan werd in 1988 opgericht door het Milieuprogramma van de Verenigde Naties (UNEP) en de Wereldorganisatie voor Meteorologie (WMO) om een duidelijk zicht te verschaffen op klimaatsverandering en de mogelijke impact op het milieu en op de sociaaleconomische situatie. Alle leden van de VN mogen toetreden tot het IPCC, wat tot nog toe 195 landen deden.

www.ipcc.ch

Circulaire economie

Begin juni hield de EU een themaweeke over circulaire economie, die afval wil omvormen tot een productiemiddel om zo tot een maatschappij te komen waarin afval afwezig is. Dit staat tegenover het huidige lineaire systeem, waarin grondstoffen worden omgezet in producten die na verbruik worden vernietigd en waarbij de natuur erg belast wordt. Het lineaire model is onhoudbaar: grondstoffen worden schaars en de natuur kan de afvalstoffen niet onbeperkt blijven opnemen. Circulaire economie is gebaseerd op de kringloop van de natuur. Circulaire economie is niet enkel een prima basis voor een duurzame economische ontwikkeling, ze zou ook jobcreatie en waardig werk bevorderen.

www.mvonderland.nl/circulaire-economie
ec.europa.eu/environment/europeangreencapital/news/events/green-week-conference-2014/



NMBS Gewikt en gewogen

Zes maanden ver in de nieuw uitgedokterde politieke structuur van de NMBS-groep en er is nu zowel zicht op de fysieke vernieuwing, als op de financiële balans. Hoe staat de groep ervoor?

Een nieuw gevoel

Iedere spoorwegwerknemer heeft de vernieuwing van de structuur de voorbije maanden kunnen ervaren en soms ook moeten ondergaan. Er was nood aan creativiteit en het vinden van oplossingen, zoals bij het intranetwerk van de NMBS-groep, waar nieuwe regels, nieuwe voorwaarden en een nieuwe lay-out ook voor nieuwe problemen zorgden.

Men wil vooral een nieuw gevoel kweken bij de werknemers, opdat ze zich opnieuw deel van de groep zouden voelen. Ook de CEO's doen hun duit in het zakje met onder andere gezamenlijke voorstellingen en een roadshow. Naar de buitenwereld toe wordt ervoor gezorgd dat er niet te veel 'rood' op de dienstregelingen staat. We zijn er echter nog lang niet. De treinen rijden sneller op papier dan in werkelijkheid...

De schuld neemt niet af

Ondertussen zijn ook de rekeningen voor 2013 afgesloten. Er blijkt een schuld van 4,186 miljard euro, dankzij de positieve inbreng van Infrabel van 248 miljoen euro eind 2013.

De politiek besliste om de schuld te verdelen à rato van 55% en 45%, respectievelijk voor NMBS en Infrabel. In deze 4186 miljoen euro is er echter nog een schuld rechtstreeks te linken aan de NMBS (1088

miljoen euro) en aan Infrabel (310 miljoen euro).

Er is dus een te verdelen schuld van 2788 miljoen euro, die uiteindelijk boekhoudkundig verdeeld wordt. De NMBS torst dus 2,622 miljard euro schuld, niet veraf van de 3,2 miljard euro die de NMBS Holding in zijn totaliteit beheerde. De hele NMBS-groep heeft met deze uiteindelijke eindbalans en rekening houdend met de nieuwe IFRS-regels (boekhoudkundige normen die in Europa gehanteerd worden) een totale schuld te beheren van 4,186 miljard euro. Het bedrag valt hoger uit dan verwacht binnen de NMBS. Bovendien is politiek voorgenomen dat het beheerscontract geen verhoging zal kennen voor de te leveren dienstverlening. Dit laatste kan zich verhalen op een verminderd treinaanbod, ook in een verminderd aanbod voor deze mensen waar een openbaar-vervoersaanbod belangrijk is (bijvoorbeeld voor sociale abonnementen, woon-werk-verkeer, woon-school-verkeer en mindervaliden). De vooruitzichten zijn weinig hoopgevend. Men schat dat de schuld de komende jaren jaarlijks nog met 200 miljoen euro zal toenemen.

Onderhandelingen protocolakkoord

Ondertussen starten de onderhandelingen voor een nieuw protocol voor het personeel onder een slecht gesternte. ACOD Spoor heeft haar eisenpakket ingediend voor de opmaak van een discussietekst, die momenteel nog niet klaar is.

We hebben zowel kwalitatieve als kwantitatieve eisen, met speciale aandacht voor het welzijn van het personeel. Niet

overbodig, aangezien de werkdruk overall toeneemt, vooral in de uitvoerende diensten. Die laatsten hebben al meer dan hun steentje bijgedragen om met de middelen die ze hebben een zo goed mogelijke dienst te verzekeren.

In de voorbije vier jaar waren er engagementen vanuit de directie van Infrabel om het financiële bij te sturen (onder andere om de toegenomen verantwoordelijkheden te compenseren). Deze middelen staan nog steeds 'on hold'. Dit budget kan niet gelden voor het komende protocolbudget.

Vanuit de NMBS zijn er engagementen om problemen rond de uitstroom van het personeel op te vangen en om agressie ten aanzien van het personeel een degelijke opvolging te geven. We kijken alvast uit naar de resultaten.

Wellicht zal er ook gesproken worden over sociale verworvenheden, zoals ouderschapsverlof en deeltijds werken. Voor vele werknemers zijn deze onmisbaar om een evenwicht te vinden tussen privé en werk en om tewerkstelling te hervinden. Waarom kan de overheid dit niet compenseren, aangezien het ook zorgt voor een financiële 'return' naar de staat? Dit kan echter alleen via een beheerscontract, waarvoor je een nieuwe regering nodig hebt. En dan liefst één die de Belgische spoorwegen ziet als méér dan een verlengstuk van de werkgevers voor hun goedertransport.

Kortom, er is nog veel werk aan de winkel!

Jean Pierre Goossens



Europese werkgroep boordpersoneel Boordpersoneel en minder mobiele reizigers vormen front tegen liberalisering reizigersvervoer

In de vorige edities van Tribune las je dat het 'vierde spoorwegpakket' een feit is geworden. Het is weliswaar afgezwakt, maar daarom niet minder aantrekkelijk voor de lobbyisten die nog steeds een doorgedreven liberalisering willen doorvoeren. De recente verkiezingsuitslag heeft hen daarenboven extra invloed bezorgd in het Europese parlement. De discussie over de minimale dienstverlening zal allicht weer snel opduiken.

Terwijl de lobbyisten van de liberale belangengroepen blijven aansturen op meer privatisering, blijft ook de Europese transportvakbond (ETF) de Europese parlementsleden bevoorraden en bestoken met argumenten. We houden daarbij het personeel én de reizigers in het achterhoofd – en niet de private investeerders die schatplichtig zijn aan hun aandeelhouders (die zelden of nooit het openbaar vervoer gebruiken).

Met of zonder treinbegeleider?

De Europese werkgroep van het boordpersoneel volgt het 'vierde spoorwegpakket' van nabij op. In december 2013 kaartten we al onze bezorgdheid over de toekomst van het boordpersoneel in een geliberaliseerd spoorvervoer aan: begeleide of niet-begeleide treinen? Daarom focussen we op argumenten die de aanwezigheid van treinbegeleiders in de trein niet alleen rechtvaardigen, maar ook als een essentiële voorwaarde voor een veilige en kwaliteitsvolle dienstverlening beklemtone.

Vorige maand werd een vertegenwoordigster van de European Disability Forum uitgenodigd om de gemeenschappelijke belangen te bespreken. De Europese drukingsgroep van minder mobiele trein-gebruikers (zoals blinden en rolstoelgebruikers) vraagt terecht om een flexibel en aangepast treinvervoer.

Een praktijkvoorbeeld: Europees wordt er gestreefd naar een reservatielimiet voor tussenkomst van 48 uur. In België is dat nu al 24 uur. Het opdringen van een reservatielimiet is een belemmering van de bewegingsvrijheid van de minder mobiele reizigers. Is dit nog hedendaags? Voldoende personeel en het maximaal toegankelijk maken van stations zouden dergelijke voorwaarden buitenspel moeten zetten. Het gaat immers om openbare dienstverlening. Voor iedereen!

De treinbegeleider is onmisbaar

De aanwezigheid van boordpersoneel is geen overbodige luxe naar de minder mobiele reiziger toe. Voor de veiligheid, de kwalitatieve dienstverlening en de stiptheid (!) is dit van cruciaal belang. Een tijds- tussenkoms bij op- én afstappen zorgt voor een minimale impact op de stiptheid. De werkgroep streeft dan ook naar een gerichte opleiding van het boordpersoneel in functie van deze doelgroep. Dezelfde opleiding dient bovendien verplicht te worden in het Europese certificaat van het boordpersoneel. Het European Disability Forum zal de werkgroep een memo bezorgen met een opsomming van gekende

problemen en voorstellen.

Op het einde van de bijeenkomst stelde ACOD Spoor een motie voor aan de Europese leden van de werkgroep. In onze motie stippen we de strijd tegen de ontmanteling van de openbare dienstverlening en vóór het behoud van de sociale rechten van het spoorwegpersoneel aan. De leden van de werkgroep hebben de motie unaniem aanvaard met spontaan applaus. De motie verwoordt volgende eisen en doelen voor zowel het binnenlands als het internationaal treinverkeer:

- Stopzetting van de sociale dumping van het boordpersoneel.
- Verplichte aanwezigheid van boordpersoneel in elke reizigerstrein, in functie van sociale veiligheid, exploitatieveiligheid en commerciële opdrachten.
- Behoud van essentiële veiligheidstaken voor het boordpersoneel om een veilig treinverkeer te garanderen.
- De nieuw verkozen Europese parlementsleden zullen binnenkort geconfronteerd worden met onze standpunten. We aanvaarden niet dat ultraliberale politieke doelstellingen de sociale rechten van het spoorwegpersoneel en de trein-gebruikers in de verdrukking brengen.

Ten slotte zal de werkgroep op lokaal niveau nadenken over een sensibiliseringscampagne om het belang van boordpersoneel in alle treinen te benadrukken.

Gunther Blauwens

Weekendprestaties Wat met de loopbaan Sporen?

Met de regelmaat van een klok ontvingen we klachten en vragen over het opstellen en toekennen van weekendprestaties voor het personeel I-I dat werkzaam is bij infrastructuurwerken. Nochtans is op het niveau van nationale paritaire subcommissie en de nationale paritaire commissie overeengekomen welke de werkwijze is bij het opstellen van weekenddiensten I-I.

Vooreerst is er bundel 541, waar de algemene definitie van een weekend wordt omschreven: een periode van ten minste 56 uren die de drie middernachten van vrijdag, zaterdag en zondag omvat (ARPS – Bundel 541 – §11bis).

De toekenning van de rustdagen en het compensatieverlof moet zo geregeld worden, dat het personeel ten minste één keer per kalendermaand over een week-einde beschikt.

Bovendien mag er tussen twee opeenvolgende maandelijkse weekeinden geen periode van meer dan vijf weken liggen. Deze periode mag op zes weken worden gebracht, maar alleen in uitzonderlijke gevallen (ARPS – Bundel 541 – §11bis + Statuut van het personeel – hoofdstuk VI – art. 7). In eenzelfde standplaats moeten de prestaties met een nacht- of zaterdagdienst zoveel mogelijk gelijk verdeeld worden onder al de bedienden van eenzelfde categorie (ARPS – Bundel 541- §13).

In eenzelfde standplaats moeten ook de zon- en feestdagen vrij van elke dienst, in de mate van het mogelijke, op gelijke wijze verdeeld worden onder al de bedienden van eenzelfde categorie (ARPS – Bundel 541- §5).

De weekendprestaties en de vergoeding die eraan verbonden is, werden onderhandeld naar aanleiding van het protocol van sociaal akkoord 2006-2007. Tijdens de



onderhandelingen werd overeengekomen dat het opstellen van meerdere weekends enkel kon gebeuren op vrijwillige basis. In de notulen van de nationale paritaire subcommissie van 9 november 2006 (document nr. 15/HR234) werd dit als volgt verwoord:

Beperking van het aantal weekendprestaties directie I-I

Overigens moet de directie I-I in de mogelijkheid zijn zijn werven zo adequaat mogelijk te organiseren ten einde de regelmaat van het verkeer niet te storen, wat dikwijls onregelmatige werkuren en weekendprestaties nodig maakt. Een compromis moest gevonden worden tussen de bedrijfsbehoeften en het welzijn van het personeel. In dat verband stelt I-I voor het engagement aan te gaan eenzelfde

personeelslid nooit te werk te stellen bij spoorweginfrastructuurwerken gedurende meer dan één weekend op twee in de loop van een periode van drie maanden behalve wanneer hij zulks vrijwillig doet gevolge een oproep tot vrijwilligers voor grote werven. In dezelfde gedachtegang zal de directie I-I erover waken het aantal nachtprestaties te beperken tot de werkelijk noodzakelijke.

Deze werkwijze werd bevestigd in document 26/H-HR.121 (2013/57), dat op ons aandringen werd voorgelegd aan de nationale paritaire subcommissie van juli 2013. Tot op heden is dit de enige correcte uitvoering van wat werd overeengekomen in het kader van het protocol van sociaal akkoord 2006-2007.

Rudy Verleysen

In memoriam Joseph Pype

Het is onze droeve plicht het overlijden te melden van Joseph Pype. Hij werd geboren in Ieper op 31 januari 1924 en is overleden in Turnhout op 26 mei 2014. Joseph beëindigde zijn actieve loopbaan als eerste

hoofdwachter in het depot Ieper. Hij bekleedde verschillende mandaten binnen onze sector, zowel intersectoraal als sectoraal in het gewest West-Vlaanderen en de afdeling Kortrijk. Ook na zijn actieve loop-

baan bleef hij actief in de syndicale werking. We wensen allen die hem dierbaar waren ons medeleven te betuigen.

Nietigverklaring van de wet van 13 december 2012 Vervroegd pensioen van rijdend personeel met gemengde loopbanen

Op dinsdag 8 mei 2014 heeft het Grondwettelijke Hof zijn arrest uitgesproken met betrekking tot het beroep tot nietigverklaring van de wet van 13 december 2012 over de hervorming van de overheidspensioenen.

De ACOD-CGSP had beroep ingediend, op aanraden van onze juridische dienst aan de hand van enkele individuele dossiers, in verband met de 'preferentiële stelsels' bij de NMBS. In het arrest wordt duidelijk vermeld dat een personeelslid met een gemengde loopbaan niet tot de categorie van het rijdend personeel van de NMBS dient te behoren op het ogenblik van de opening van het recht op een vervroegd pensioen.

Via tussenkomsten in de paritaire subcommissie van 15 mei en de nationale paritaire commissie van 19 mei hebben we bij HR Rail aangedrongen met het arrest en de interpretatie van het Grondwettelijk Hof rekening te houden tot correcte uitvoering van de wet. Uiteindelijk werd op de paritaire subcommissie van 4 juni een document voorgelegd met de melding dat HR Rail het arrest van het Grondwettelijk Hof zal uitvoeren.

Hieronder lees je de inhoud (ref.: Nationale Paritaire Subcommissie – 4 juni 2014 - Nr.35/H-HR.341 (2014/62)).

Vervroegd pensioen van het rijdend personeel - gemengde loopbanen

In zijn arrest van 8 mei 2014 heeft het Grondwettelijk Hof zich uitgesproken over de beroepen tot vernietiging van sommige bepalingen van de wet van 13 december 2012 houdende diverse wijzigingsbepalingen betreffende de pensioenen van de overheidsector, die door meerdere personeelsleden van de Belgische Spoorwegen met een gemengde loopbaan van rijdende en sedentaire diensten ingediend werden. Die personeelsleden voerden onder meer aan dat die bepalingen discriminatie tus-

sen de verschillende leden van het rijdend personeel creëren, naargelang die al dan niet tot het rijdend personeel behoren op het ogenblik dat ze de leeftijd voor het vervroegd pensioen bereiken.

Ter herinnering: de wet van 13 december 2012 verduidelijkt en vervolledigt de wet van 28 december 2011 houdende diverse bepalingen, die betrekking heeft op de pensioenhervorming.

Volgens een door de minister van Pensioenen ondertekende brief die aan de pensioendienst van de NMBS-Holding gericht werd, waren de specifieke leeftijds- en loopbaanvoorwaarden voor het rijdend personeel, in toepassing van die twee gecombineerde wetten, enkel nog van toepassing op de personeelsleden die een graad van het rijdend personeel bezaten op het ogenblik van hun oppensioenstelling (of die de voormelde voorwaarden al vervulden op het ogenblik waarop ze een dergelijke graad verlieten).

De Pensioendienst voor de Overheidssector (PDOS) bevestigde toen die inter-

pretatie ondanks de betwistingen van de NMBS-Holding.

Het Grondwettelijk Hof heeft die interpretatie als verkeerd geoordeeld: volgens het Hof werd de draagwijdte van artikel 115 van de wet van 14 februari 1961 voor economische expansie, sociale vooruitgang en financiële herstel (zogenaamde 'eenheidswet'), die de preferentiële voorwaarden voor het vervroegd pensioen van het rijdend personeel vaststelt, niet gewijzigd door de voormelde wetten. Het Hof heeft bijgevolg de beroepen tot vernietiging verworpen.

Op 27 mei 2014 heeft de PDOS aan de pensioendienst van HR Rail laten weten dat het Kabinet van de minister van Pensioenen zijn akkoord gegeven heeft over het voorstel van de PDOS om de interpretatie die door het Grondwettelijk Hof ontwikkeld werd, te volgen.

Rudy Verleysen





MIVB

Betaalde vakantie, ook in een eerste werkjaar

Wanneer je in een bedrijf begint te werken, heb je normaal geen recht op betaalde vakantie voor het lopende jaar. In bepaalde gevallen kan je toch van je vier weken vakantie genieten via drie regelingen: jeugdvakantie, seniorenvakantie of Europese vakantie. Een overzicht.

Jeugdvakantie

Ben je jonger dan 25 jaar en zit je in je eerste werkjaar, dan kan je vier weken vakantie nemen of je eventueel verworven vakantieperiode aanvullen nadat je eerst je wettelijke vakantiedagen opgenomen hebt. Deze jeugdvakantiedagen zijn ten laste van de RVA en worden uitbetaald in de vorm van een werkloosheidsvergoeding op basis van 65% van je brutoloon. Er zijn wel enkele voorwaarden:

- In het voorgaande jaar mag je niet ouder zijn dan 25 jaar.
- Je moet je studies beëindigd of stopgezet hebben.
- In het betrokken jaar moet je ten minste 1 maand gewerkt hebben.

- Je mag geen ander beroeps- of vervangingsinkomen ontvangen voor de bewuste periode.

Werk je deeltijds, dan geldt deze regeling in verhouding tot je prestaties. Het speciaal formulier C103-jeugdvakantie kan je downloaden op de site van de RVA of afhalen bij het ABVV-kantoor in je buurt.

Seniorenvakantie

Een identieke regeling geldt voor 50-plussers die opnieuw het werk willen hervatten na een periode van inactiviteit. Het formulier C103-seniorenvakantie kan je eveneens downloaden op de RVA-site of afhalen bij je ABVV-kantoor.

Europese vakantie

Met deze regeling heb je, wat er ook gebeurt, recht op vier weken vakantie per jaar. Het is evenredig met je prestaties en kan de andere regelingen aanvullen. Let op: het is een recht en geen verplichting. Je moet er dus zelf om vragen.

Dit stelsel is interessant voor:

- Startende werknemers.
- Werknemers die opnieuw in ons land werken na een werkperiode in het buitenland.

- Voor zelfstandigen die overschakelen naar het statuut van werknemer.
- Voor wie van de openbare sector naar de privé gaat.
- Na een periode van volledige werkloosheid.
- Na een lange ziekteperiode.
- Na een periode van volledige loopbaanonderbreking.
- Bij overschakeling van deeltijds naar voltijds werk.
- Bij overschakeling van deeltijds werk naar een hoger regime (+20%).
- Na een periode van deeltijds ouderschap of tijdskrediet.

De vergoeding is gelijk aan je volledig loon. Let op: het gaat wel om een voorschot dat het jaar daarop met het dubbel vakantiegeld verrekend wordt. Wat je het ene jaar ontvangt, krijg je immers niet meer het jaar daarop. Richt je vraag om recht op Europese vakantie onmiddellijk tot je werkgever. Het formulier kan je downloaden op de website van de RJV.

Nog vragen hierover? Aarzel dan niet om je afgevaardigde aan te spreken.

Dario Coppens

MIVB

Wat nu met vrijkaarten en tijdskrediet?

Op 6 juni werden bij de MIVB twee cao's afgesloten over de toekenning van vrijkaarten en tijdskrediet.

De cao over de toekenning van de vrijkaarten bepaalt dat een vrijkaart wordt toegestaan voor de echtgenoot van de werknemer, de wettelijk samenwonende partner of de feitelijk samenwonende partner, met dien verstande dat er in elk geval slechts één feitelijk samenwonende partner recht heeft op een vrijkaart. In alle gevallen zal de werknemer een bewijs moeten voorleggen, hetzij een huwelijksakte, een ver-

klaring van wettelijke samenwoning of een gezinssamenstelling.

Voor de kinderen geldt dezelfde regel als deze die we enkele edities geleden gaven voor de extra wettelijke kinderbijslag. Het gaat om de eigen kinderen, de adoptiekinderen en pleegkinderen, voor zover ze de leeftijd van 25 jaar niet hebben bereikt. Ze worden echter niet toegekend aan de kinderen van de persoon met wie de werknemer gehuwd is, wettelijk samenwoont of feitelijk samenwoont en van wie de afstamming niet vaststaat.

Tevens werd cao 103 van 27 juni 2012

over het tijdskrediet verlengd. Een akkoord is nog in de maak voor het behoud van het aantal verlofdagen, overeenkomstig een werkdagduur van 8.06 uur (bedienden) of 8 uur (arbeiders).

Beide vind je in detail terug op Cyrber. Heb je nog vragen of wil je meer uitleg, aarzel dan niet een beroep te doen op je afgevaardigden.

Dario Coppens

Bpost Cao 2014-2015

Op het paritair comité van 22 mei 2014 sloten bpost en de vakbonden een cao voor 2014-2015. Van bij de start van de onderhandelingen waren onze eisen duidelijk: een verhoging van de koopkracht (met bijzondere aandacht voor de laagste lonen), de zorg voor het behoud van de werkgelegenheid, de verplichting van bpost om nieuwe activiteiten te creëren (met de klemtoon op het welzijn van de medewerkers) en respect voor het syndicaal statuut. De onderstaande tekst is een samenvatting. De volledige teksten kan je terugvinden op ACOD Online of bij je regionale afgevaardigden.

Niet-recurrente maatregelen

Deze maatregelen blijven van kracht, ook na de cao.

Maaltijdcheques

De DA-collega's worden in eerste instantie gelijkgeschakeld met de statutairen en baremieke contractuelen. Vanaf 2015 is er een verhoging voor iedereen door vermindering van de persoonlijke bijdrage.

Huidige DA	Vanaf prestaties juli 2014 voor DA	Vanaf prestaties januari 2015 voor iedereen
Nominale waarde: 6,00 €	7,00 €	7,00 €
Bijdrage bpost: 4,46 €	5,41 €	5,66 €
Persoonlijke bijdrage: 1,59 €	1,59 €	1,34 €

Eindejaarstoelage

Er is een gelijkschakeling van de DA met de statutairen en baremieke contractuelen. De voorwaarde voor toekenning is 24 maanden bedrijfsanciënniteit. Verder is er een verhoging van het forfaitair gedeelte voor iedereen. Dit geeft het volgende:

Huidige	Forfaitair gedeelte	Variabel gedeelte	Cao 2014 forfaitair gedeelte	Cao 2014 variabel gedeelte	Cao 2015
DA	471,13 € bt	/	721,13 € bt	2,5% bt jaarwedde	771,13 € bt + 2,5% bt jaarwedde
ST & BC	621,13 € bt	+ 2,5% bt jaarwedde	721,13 € bt	2,5% bt jaarwedde	771,13 € bt + 2,5% bt jaarwedde

ARAB-vergoeding

Om beter te beantwoorden aan de bepalingen van het Arbeidsreglement, werd overeengekomen om de ARAB-vergoeding aan te passen, opdat het personeel op wie die bepalingen van toepassing zijn, niet-alcoholische dranken kan kopen bij hitte of kou. Er werd overeengekomen dat de ARAB-schalen er vanaf de prestaties van juli 2014 er als volgt uitzien:

		Vanaf juli 2014	Vroeger
1	tussen 3u en 3u47.	0,5	0,369
2	tussen 3u48 en 4u36.	0,75	0,516
3	tussen 4u37 en 5u23	1	0,773
4	tussen 5u24 en 7u	2,25 *	1,65
5	vanaf 7u01	3,5 *	2,92

Enkel voor uitreikingsdiensten die geen begin- of eindpunt hebben in een kantoor en tijdens hun dienst geen gebruik kunnen maken van bpost-infrastructuur om te rusten, om te eten, voor sanitair.

Recurrente maatregelen tijdens de looptijd van deze cao

Het akkoord van 19 december 2013 bepaalt dat de opschortende voorwaarde van het akkoord houdende het reglement van niet-recurrente voordelen verbonden met de resultaten van het bedrijf als voldaan is verklaard. Dit akkoord betreffende de prestaties van 2014 zal bijgevolg volledige uitwerking hebben.

Wat betreft de niet-recurrente bonus met betrekking tot de prestaties van 2015: bpost zal in overweging nemen om dit systeem van niet-recurrente bonus te verlengen volgens de voorwaarden die met de vakorganisaties te bepalen zijn. Voor de begunstigten en voorwaarden voor de uitbetaling kan je terecht in het volledige document op ACOD Online.

Eindeloopbaanregeling

Specifieke halftijdse loopbaanonderbreking

Gedurende de geldigheidsduur van deze cao is er de mogelijkheid voor de personeelsleden die in 2014 minstens 55 jaar oud zijn en in 2015 56 jaar oud zijn, te opteren voor een minder belastende arbeidsregeling door middel van een stelsel van halftijdse specifieke loopbaanonderbreking, en dit om hun activiteitsperiode in het bedrijf te verlengen.

De voorwaarden qua anciënniteit bij instap, het verplicht vertrek op pensioenleeftijd en de tegemoetkoming van RVA en bpost vind je op ACOD Online.

Specifieke halftijdse loopbaanonderbreking 2 of 3 dagen

Het verschil met de hierboven vermelde specifieke LBO is dat men hier kan instappen vanaf 54 jaar en dat de tegemoetkoming door bpost merkbaar hoger ligt. Het geldt enkel voor:

- uitreikers (zie kaderakkoord 20/12/12)
- collectdiensten + nachtmedewerkers in functieklasse D (mét nachtbonificatie)
- statutairen en baremieke contractuelen

De voorwaarden qua anciënniteit bij instap, verplicht vertrek op pensioenleeftijd, de tegemoetkoming RVA en bpost en de bedragen: zie ACOD Online of je regionale afgevaardigde.

Gericht verlof voorafgaand aan de pensionering (vertrek ten laatste op 1 januari 2016)

Dit akkoord is van toepassing op alle statutaire personeelsleden, ongeacht hun functie, die cumulatief aan de bepaalde voorwaarden moeten voldoen:

- De entiteit waartoe de statutaire Personeelsleden behoren heeft een structureel overtal
- De statutaire Personeelsleden die kiezen voor VVP worden niet vervangen
- De mogelijkheid om met VVP te vertrekken gaat vooraf aan de eventuele plaatsing in reconversie.
- De minimumleeftijd bedraagt:
 - 58 en een half jaar bereikt hebben op uiterlijk 31/12/2014 voor wie ten laatste op 1/1/2015 met VVP wil gaan,
 - 59 en een half jaar bereikt hebben op uiterlijk 31/12/2015 voor wie ten laatste op 1/1/2016 met VVP wil gaan,
- Wie geboren is na 31/12/1952 op het ogenblik van het vertrek met VVP moet ten minste 35 dienstjaren tellen die in aanmerking komen voor de opening van het recht op pensioen (bij bpost of daar buiten). Het vertrek met VVP zal ten laatste op 1/1/2016 kunnen plaatsvinden.
- Het VVP vangt ten vroegste aan op de eerste van de maand die volgt op de dag waarop het personeelslid de vereiste minimumleeftijd bereikt heeft (58 en een half jaar of 59 en een half jaar).
- Niet in aanmerking komen voor wettelijk vervroegd pensioen op het ogenblik waarop het VVP zou aanvangen.

Overige punten

De volgende punten zijn eveneens integraal te lezen op ACOD Online:

- welzijn op het werk
- bescherming tegen ontslag
- continuïteit van de tewerkstelling
- behoud van volledige prestaties
- begeleidingsmaatregelen
- bpeople
- cumul (schrapping van de verplichting om een toelating te vragen)
- verlof zonder wedde
- indexering van het DA-barema
- naleving van het syndicaal statuut
- fietsvergoeding vanaf 1 januari 2015
 - ♦ nieuwe vergoeding (van 0,22 €) voor de verplaatsingen tussen woon- en werkplaats
 - ♦ niet cumuleerbaar met de codes 4SA1 en 3SA1* (fiscaal risico)
 - ♦ maximaal 25 km per traject.

Wij herhalen dat dit een samenvatting is van de cao-overeenkomst. Je kan de volledige tekst – waarin alle specifieke modaliteiten zijn opgenomen – raadplegen op www.acodonline.be. Je regionale secretarissen staan eveneens graag tot uw beschikking voor alle nuttige inlichtingen.

Jean-Pierre Nyns





Plan-Wathelet Paniek over de black-out!

De federale regering, met staatssecretaris Wathelet op kop, beloofde bij herhaling dat de bevoorradingszekerheid van elektriciteit niet in het gedrang zou komen. De vrees voor een black-out zou onterecht zijn. En nu, na de verkiezingen, meldt dezelfde staatssecretaris dat de bevoorradingszekerheid helemaal niet gegarandeerd kan worden.

Een black-out betekent een op voorhand niet in te schatten aantal rechtstreekse doodelijke gevolgen (allerlei ongevallen tijdens hulpverlenende omstandigheden, geen signalisaties van gevaarlijke omstandigheden, valpartijen in putten en op bouwwerken,...), een ontelbaar aantal ongevallen met gewonden en een niet in te schatten economische schade.

Al jarenlang klaagt Gazelco het wanbeleid op energievak aan. Het versnipperde beleid (bevoegdheden op gemeentelijk, provinciaal, gewestelijk en federaal vlak) dient soms tegengestelde belangen én heeft de liberaliseringsgolf onvoldoende omkaderd. Onze productiecapaciteit heeft een ware exodus gekend naar de ons omringende landen (met de daarbij horende afbouw van tewerkstelling in België), waar de opgestelde capaciteit in handen is van dezelfde multinationals en gevoed wordt door technologieën die bij ons zonder goede redenen afgestoten moesten worden. De overheid bevestigt nu dat bij verschillende, gelijktijdige, ongunstige omstandigheden (te weinig importcapaciteit, te weinig wind- en zonenergie, ontbreken van reserve- en piekcentrales, transport- en/

of distributienetten die instabiel worden en uitvallen,...) geen garantie geboden kan worden voor voldoende energie op alle plaatsen. ACOD Gazelco heeft er altijd voor gepleit dat de federale overheid juist hierop haar beleid zou afstemmen: de verankering in België van een voldoende gediversifieerd productiepark in eigen handen en dit niet enkel over te laten aan een (mislukte) geliberaliseerde markt. Zo is op langere termijn wel een geleidelijke overgang naar een anders samengesteld productiepark mogelijk. Hopelijk ontwikkelt een nieuwe federale regering dergelijke visie en kan ze haar opdracht van algemeen openbaar nut inzake energie opnieuw op de kaart zetten. ACOD Gazelco zal dat in elk geval blijven bepleiten.

Sectorale sociale programmatie 2013-2014 De handtekening is geplaatst

Na een ruime consultatie van de leden kregen de federale onderhandelaars van ACOD Gazelco het mandaat om de sectorale cao's over de sociale programmatie te ondertekenen. Wat staat erin?

In grote lijnen werd het volgende verworven voor alle gebaremiseerden: fiscale optimalisering van statutaire jubilarisprijs, verbetering van aanvullende pensioenen en groepsverzekering, er komen inspanningen voor de aanwerving en opleiding van aandachtsgroepen, uitbreiding van het tijdskrediet (1/5de vermindering vanaf 50 jaar onder bepaalde omstandig-

heden, ook van toepassing voor kaderleden) en er komen sectorale onderhandelingen over de rechthebbenden inzake gezondheidszorgen en over de ruimere eindeloopbaanproblematiek.

De cao's betekenen geen grote sociale vooruitgang, aangezien de werkgevers geen ruimte lieten voor bijkomende voordelen, tenzij we bereid zouden geweest zijn om dit te compenseren door te snoeien in bestaande voordelen. De federale regering had bij wet een 'loonnorm' van 0% vastgelegd, wat onze onderhandelingsvrijheid sterk beknotte (ook al hebben we hiertegen fel geprotesteerd).

Er werd al aangekondigd dat een dergelijke matigingspolitiek misschien ook de komende periode(s) van onderhandelingen zou beheersen. Hopelijk herwinnen we toch voor alle sectoren een voldoende ruime onderhandelingsmarge, zodat sociale vooruitgang kan geboekt worden voor iedereen.

Alle cao-teksten en gedetailleerde uitleg zijn uiteraard beschikbaar bij je Gazelco-afgevaardigden of via ons federaal secretariaat.

Jan Van Wijngaerden

Belgacom

Invoering van het aankoopverlof

Eén dag 'aankoopverlof' is één dag 'verlof wegens persoonlijke aangelegenheden'. Het gaat hier over een proefproject dat start op 1 juli tot eind 2014. Daarna volgt een evaluatie en kan het een generieke regeling worden. Op 1 juli zal elk personeelslid automatisch beschikken over vijf 'aankoopverlofdagen'. Belgacom, hoe kan het ook anders, noemt dit 'Buy Holiday'.

Voorwaarden

De statutaire personeelsleden en personeelsleden met een arbeidsovereenkomst (Belgacom nv van publiek recht) kunnen ongeacht hun tewerkstellingspercentage maximaal vijf dagen verlof aankopen per kalenderjaar dat per halve dag opgenomen kan worden.

De aanvraag om één dag of een halve dag 'aankoopverlof' te krijgen:

- Dient niet gemotiveerd te worden.
- Vereist geen voorafgaand principeakkoord van de hiërarchische meerdere zoals bedoeld in het Reglement van de afwezigheden.
- Gebeurt via zijn hiërarchische meerdere.

Dit verlof is een recht, behalve als, ofwel:

- De toekenning het behoud van de effectieve aanwezigheidsgraad in de weg staat (het gaat hier over het aanwezigheidsquota dat opgelegd is in de diensten, de fameuze 75% en 60%).
- De aanvrager nog beschikt over overgedragen vakantieverlof van het vorige jaar (verlof van het vorige jaar moet opgenomen worden tegen uiterlijk 30 april). In dat geval zal de hiërarchische meerdere een dag overgedragen vakantieverlof toekennen indien het personeelslid zijn wens om afwezig te zijn bevestigt.



Praktisch

Behalve in geval van een voldoende gemotiveerde dringende reden moeten de aanvragen voor 'aankoopverlof' voor de volgende week worden ingediend, ten laatste de woensdag om 12 uur. De hiërarchische meerdere van het personeelslid beantwoordt de aanvraag binnen een termijn van 48 uur vanaf deze uiterste datum van indiening.

Het 'aankoopverlof' is inbegrepen in de maximale 45 dagen verlof wegens persoonlijke redenen dat een personeelslid maximaal per jaar kan opnemen. De 5 dagen Buy Holiday hebben geen impact op het vakantieverlof. Vanaf de 16de dag verlof zonder wedde is er een vermindering van het vakantieverlof voor het statutair personeelslid en vanaf de 7de dag voor het contractueel personeelslid (voor een voltijdse tewerkstelling).

Er zijn een aantal verschillen naargelang van het statuut. Hierbij een overzicht van de belangrijkste effecten:

	Statutair	Niet-gebaremiseerd contractueel	Gebaremiseerd contractueel
Loon	Prorata kalenderdagen	Prorata werkdagen	Prorata werkdagen
Loonsverhoging (baremie)	Geen impact	Geen impact	Geen impact
Vakantiegeld	Prorata kalenderdagen	Prorata werkdagen	Prorata werkdagen
Eindejaarspremie	Prorata kalenderdagen		Prorata kalenderdagen
13de maand		Prorata werkdagen	
Individuele bonus	Prorata werkdagen	Prorata werkdagen	Prorata werkdagen
Salesbonus	Prorata werkdagen	Prorata werkdagen	Prorata werkdagen
Niet-recurrent voordeel/ collectieve bonus	Prorata werkdagen	Prorata werkdagen	Prorata werkdagen
Verlofdagen	Geen impact	Geen impact	Geen impact
Wettelijk pensioen	Aanneembaar KB 442	Verlies prorata werkdagen	Verlies prorata werkdagen
Aanvullend pensioen	Verlies prorata kalenderdagen	Verlies prorata kalenderdagen	Verlies prorata kalenderdagen

>>>

Het Koninklijk Besluit 442 gaat over het loopbaankrediet: bijvoorbeeld het eerste jaar loopbaanonderbreking, het verlof zonder wedde en dit voor ten hoogste 45 werkdagen per kalenderjaar, te rekenen vanaf 1 januari 1982. Over de gehele loopbaan mag dit verlof de 540 werkdagen niet overschrijden.

Kostprijs?

Wat betekent dit in de praktijk? We nemen het voorbeeld van een alleenstaand statutair personeelslid dat een bruto maandwedde heeft van 3351,14 euro. Om de bruto waarde van één aankoopverlofdag te bepalen, wordt de maandwedde gedeeld door het aantal kalenderdagen van de maand. We nemen februari als voorbeeld (voor 2014 was dit 28 dagen). Dit geeft een vermindering van het bruto bedrag met 119,6835 euro. De vermindering van de bruto maandwedde met 119,6835 euro geeft een nieuwe bruto maandwedde van 3231,46 euro. Hierop worden dan alle inhoudingen verricht. Op de keerzijde van uw loonbrief wordt de soort afwezigheid vermeld waarbij er een impact is op het loon.

Mocht het om een contractueel personeelslid (in dezelfde familiale situatie) gaan, wordt het aantal werkdagen in rekening gebracht om de vermindering van de bruto maandwedde te berekenen. Het gaat om 20 werkdagen en dus een vermindering van 167,5570 euro van de bruto maandwedde. De nieuwe bruto maandwedde waarop dan alle inhoudingen gebeuren is 3183,58 euro.

Hoeveel kost me dat netto? In ons voorbeeld wordt er ongeveer 39% aan de bron ingehouden, dat maakt dus dat de Buy Holiday voor het statutair personeelslid ongeveer 73 euro kost en voor het contractueel personeelslid ongeveer 102 euro.

André Vandekerckhove



foto: Wim Bladt

Belgocontrol Functionele beschikbaarheid van de luchtverkeersleiders

Er beweegt heel wat in diverse delicate dossiers bij Belgocontrol. Onder meer de functionele beschikbaarheid van de luchtverkeersleiders staat daarbij centraal.

Na enkele dramatische vliegtuigongevallen in de jaren 1970 beseften verschillende nationale staten dat luchtverkeersleiders een grote verantwoordelijkheid dragen en dat hun werk heel belastend is. Daardoor komt onder meer het Koninklijk Besluit voor de functionele beschikbaarheid van de Belgische luchtverkeersleiders bij de Regie der Luchtwezen (RLW) in het gedrang. In het verlengde daarvan werd het mogelijk voor luchtverkeersleiders om te stoppen met rechtstreekse en effectieve luchtverkeerleiding na de leeftijd van 55 jaar. Sinds 1997 wordt de luchtverkeersleider tussen de leeftijd van 55 en 60 jaar voor een vaste periode van 5 jaar in functionele beschikbaarheid geplaatst. Gedurende deze periode wordt het in beschikbaarheid geplaatste personeelslid een wachtgeld gewaarborgd, dat schommelt tussen 75 en 85% van de laatste activiteitswedde.

Impact van pensioenhervorming op functionele beschikbaarheid

Sinds 1 januari 2012 geldt voor alle personeelsleden een bijzondere loopbaanvoorwaarde om op de leeftijd van 60 jaar met pensioen te gaan, namelijk 40 jaar loopbaan in 2013 en 42 jaar vanaf 2016. Lucht-

verkeersleiders die de tachtste 1/50ste hebben, genieten van een gunstiger loopbaanvoorwaarde, mits een overgangsperiode van 2013 tot 2022. De loopbaanvoorwaarde stijgt geleidelijk en stabiliseert zich in 2022 op 38 jaar, 3 maanden en 30 dagen.

Volgens de directie van Belgocontrol tellen 208 van de 303 vandaag in dienst zijnde luchtverkeersleiders onder de nieuwe loopbaanvoorwaarden voldoende dienstjaren om op de leeftijd van 60 jaar met pensioen te gaan. Slechts 30 van de 108 luchtverkeersleiders die in de komende 10 jaar de leeftijd van 55 jaar zullen bereiken, zullen op 60 jaar met pensioen kunnen vertrekken. Wel opmerkelijk is dat Belgocontrol in april en mei 2014 twee luchtverkeersleiders in beschikbaarheid stelde, terwijl ze tot 5 loopbaanjaren te kort kwamen voor het pensioen.

Arrest 78/2014 van 8 mei 2014

Op 19 juni 2013 dienden vier luchtverkeersleiders bij het Grondwettelijk Hof een verzoekschrift in tot nietigverklaring van de artikels 2, 4° en 3,1° van de Wet van 21 december 2012 houdende diverse bepalingen tot wijziging van de overheidspensioenen. Op 8 mei 2014 werd dit verzoekschrift verworpen.

Voor de verdere opvolging van dit dossier kan het interessant zijn om enkele passages te hernemen van de argumentering van de ministerraad:

- Volgens de ministerraad is het vermelde disponibiliteitstelsel niet relevant om de grondwettelijkheid van de betwiste bepaling te beoordelen, aangezien de leeftijdsgrens om in disponibiliteit te plaatsen via reglement is vastgelegd.
- De reden waarom de politie en de militairen momenteel worden uitgesloten van deze hervorming, schuilt in het feit dat deze instanties veiligheidsopdrachten vervullen en dat ze onlangs nog, in 2001 en in 2007, grondige hervormingen hebben ondergaan. Het rijdend personeel van de NMBS-Holding wordt dan weer omwille van het veiligheidselement uitgesloten van deze hervorming (Buizingen).
- Bovendien zijn de drie hierboven vermelde categorieën onderworpen aan een andere reglementering inzake pensioenleeftijd (tantième 1/60ste voor tantième 1/50ste aan de luchtverkeersleiders?).

Drie scenario's op de onderhandelingstafel

Scenario 1: voorstel van Belgocontrol 2012

- 5 jaar vaste disponibiliteit met een wachtgeld overeenkomstig het Koninklijke Besluit van 1997.
- Een luchtverkeersleider kan maar in disponibiliteit worden geplaatst als hij voldoende dienstjaren telt om vóór de leeftijd van 65 jaar met pensioen te gaan, min 5 dienstjaren.
- Gesloten enveloppe, die een budgettaire neutraliteit respecteert, vervroegd geactiveerd wanneer een luchtverkeersleider niet in staat is zijn disponibiliteit op de leeftijd van 55 jaar op te nemen.
- Kostprijs: budgettair neutraal voor Belgocontrol.

Scenario 2: voorstel van de sociale partners

- Luchtverkeersleiders in dienst voor 1 januari 2014 en toepassing van het Koninklijke Besluit van 1997. Het bedrag vanaf het zesde jaar stemt overeen met het bedrag van het pensioen, waarop de luchtverkeersleider aanspraak zou kunnen maken, zelfs als hij maanden of jaren te kort komt om zijn wettelijke pensioen te verkrijgen.
- Luchtverkeersleiders in dienst getreden na 1 januari 2014 gaan in functionele disponibiliteit wanneer ze voldoende

dienstjaren tellen om voor de leeftijd van 65 jaar met pensioen te gaan, min 5 dienstjaren. Als ze na de leeftijd van 55 jaar in dienst moeten blijven, doen ze geen directe en effectieve verkeersleiding meer.

- Kostprijs: + 60.736.256 euro.

Scenario 3: 'Full' functionele disponibiliteit

- De periode van disponibiliteit kan langer dan 5 jaar duren en wordt volledig ten laste genomen door Belgocontrol.
- Kostprijs: + 84.957.671 euro.

Paritair comité van 6 juni 2014

Na de raad van bestuur van 27 mei 2014 zegt het directiecomité het volgende aan de vakorganisaties:

- De raad van bestuur maakt zich zorgen over de voortzetting van de dialoog over dit dossier.
- De middelen van het bedrijf zijn onzeker, er moet voorzichtig mee omgesprongen worden.
- In deze context is het de bedoeling om op een evenwichtige manier te investeren in het personeel en de organisatie.
- De gedelegeerd-bestuurder pleit voor een solidaire benadering in dit dossier.
- Het mandaat, dat de raad van bestuur heeft verleend, wil graag een win-win-situatie voor beide partijen.
- De directie wil het thema van de disponibiliteit koppelen aan het debat over de eindeloopbaanbepalingen.
- Aangezien een bepaald aantal luchtverkeersleiders niet ver verwijderd is van de disponibiliteit op 55 jaar en deze mensen zich erop voorbereiden, aanvaardt de directie om voor deze categorie de ontbrekende periode voor de vervroegde uitstap ten laste te nemen.
- Dit punt zou beschouwd moeten worden als een overgangperiode, dat in aanmerking dient genomen te worden bij de afhandeling van dit dossier.
- Voor het jongere personeel zou in het raam van een globaler plan gedacht worden aan de invoering van een overlegde structuur, die de personeelsleden die na de leeftijd van 55 jaar moeten presteren, toelaat in de beste omstandigheden te werken. Dit zou ook gelden voor degenen die hun licentie verliezen voor de datum dat ze in disponibiliteit worden geplaatst.
- Tot besluit vraagt de CEO om de dispo-

nibiliteit en de eindeloopbaanproblematiek in alle doorzichtigheid te onderhandelen, zonder bindende agenda.

- De CEO verwacht tegen woensdag 11 juni 2014 een antwoord van de vakorganisaties.

Vergadering van dinsdag 10 juni

Op dinsdag 10 juni heeft bij Canac een algemene vergadering van luchtverkeersleiders plaatsgehad. Na een korte samenvatting over de stand van zaken vroeg de gilde van de luchtverkeersleiders in aanwezigheid van 60 tot 70 personeelsleden de steun van de drie vakorganisaties om een stakingsaanzegging in te dienen, met de achterliggende gedachte dat indien de onderhandelingen niet tot een goed gevolg worden gebracht, er op 26 juni 2014 een 24-urenstaking volgt.

De vraag is duidelijk:

- Vanaf de leeftijd van 55 jaar geen rechtstreekse en effectieve luchtverkeersleiding meer doen.
- In disponibiliteit plaatsen op deze leeftijd en eventuele meerkosten ten laste genomen door het bedrijf.
- Na een akkoord over de disponibiliteit, de problematiek van de eindeloopbaan kunnen onderhandelen in een afzonderlijk dossier. Zo kunnen de aspecten geregeld worden die verbonden zijn aan de personeelsleden die vóór de leeftijd van 55 jaar geen rechtstreekse en effectieve verkeersleiding meer kunnen doen (verlies van de licentie). Ook kan er bekeken worden op welke manier de personeelsleden worden ingezet die na de leeftijd van 55 jaar wensen te werken in een functie die geen verband houdt met de rechtstreekse en effectieve verkeersleiding.

De trein is vertrokken, het vliegtuig opgestegen... We hopen op een landing zonder brokstukken, voor het begin van de vakantieperiode.

Eric Halloin



foto: Brussels Airport

Brussels Airport Company Waar blijft de cao 2013-2014?

In de vorige Tribune maakten we melding van het sociaal conflict over de onderhandelingen over de cao 2013-2014. We zijn halverwege 2014 en de cao is nog steeds geen feit.

Het pamflet was opgesteld door ACOD-ACLVB en ACV-T. Vandaag blijft er van dit hecht blok echter niets meer over. Wij worden geschoffeerd in informatie aan hun leden, die uiteraard ook ruim verspreid wordt naar de rest van het personeel. Volgens ons moet er één standpunt zijn en moeten we spreken met één stem. Of is dit 'wishful thinking'? ACOD en ACLVB dienden hun eisenbundel in op 25 september 2012. ACV-T heeft bij ons weten geen (officiële) eisenbundel die naam waardig, ingediend. Vandaag claimen ze in een 'info' aan hun leden dat het 'thuiswerk' hun realisatie is. Niets is minder waar! Tijdens de vele vergaderingen van OR en SA en naar aanleiding van de bespreking van het arbeidsreglement is het idee gelanceerd om na te gaan of 'thuiswerk' ontwikkeld kon worden. In vele bedrijven is dit een normale evolutie in de mobiliteitsproblematiek. Dus werd dit punt toegevoegd aan de onderhandelingen over de cao 2013-2014. In dat geval zijn alle andere punten van deze cao het werk van ACOD-ACLVB (zie daarvoor onze brief van 25 september 2012 met referte AVDK/TV/AP/381). Dan hebben we toch wel mooi werk geleverd! Maar laat ons het vel van de beer niet verkopen voor hij geschoten is. Voor ons is 1+1+1 = 3. Wij eisen ten eerste een cao 2013-2014, ten tweede een cao Ability Management en ten derde een cao Evaluatie Kaderleden. Dat zijn onze absolute eisen en wij zetten geen stap achteruit.

Stand van zaken

Duurtijd

De cao heeft betrekking op de periode tot 31 december 2014 en een aantal punten lopen door tot 2016.

Toepassingsgebied

De cao is van toepassing op alle personeelsleden in actieve dienst bij BAC en de DBBA.

Werkzekerheidsclausule

De cao moet een reële werkzekerheidsclausule bevatten. Het voorstel van BAC is door ons geamendeerd. We gaan ervan uit dat de directie met ons voorstel zal instemmen. Deze werkzekerheidsclausule loopt tot 31 december 2016.

Mobiliteit

De luchthaventaks zal onbeperkt terugbetaald worden en het aantal internationale hogesnelheidstreinen waarvoor treintickets zullen kunnen ingeleverd worden, wordt uitgebreid.

Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen

Naast de bestaande cao voor 2014 wenst de directie een bijkomende cao voor niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen afsluiten. Wij eisen dat er elk jaar (tot en met 2016) een bijkomende cao wordt voorgelegd, waarbij telkens opnieuw de KPI's (in dit geval de trafiekgroei 'passa-

giers') worden vastgelegd.

De KPI's voor de periode van 1 april 2014 tot en met 31 december 2014 zijn de volgende (en in het voorstel van BAC tot en met 2016):

Trafiekgroei passagiers	Bruto voordeel
< 0%	0,00 €
≥ 0% < 2%	50,00 €
≥ 2% < 4%	100,00 €
≥ 4% < 5%	200,00 €
≥ 5% < 6%	225,00 €
≥ 6%	250,00 €

De passagiersgroei wordt vergeleken met dezelfde periode in 2013. De cao moet in principe eind juni getekend worden. Anders vervalt de referteperiode en schuift de periode telkens met één maand op.

Eindejaarstoelage voor de 'ex-statutaire' personeelsleden

De directie doet hiertoe een voorstel die wij als volgt hebben geamendeerd:

"De werkgever herbevestigt het artikel 6 van de cao 2001-2003 luik 2 (geregistreerd op 28 juni 2013 met registratienummer 115858), zijnde "er zal geregeld worden op welke wijze en wanneer de eindejaarstoelage op hetzelfde peil gebracht wordt als dat van de contractuele personeelsleden." De partijen erkennen dat de verhoging van de eindejaarstoelage stapsgewijs dient te gebeuren.

Er zal hierover een technische werkgroep opgericht worden voor verdere onderhandelingen, zodra de uitkomst van het IPA 2015-2016 gekend is en uiterlijk op 1 april 2015. De werkgroep zal toezien op de verhouding tussen de globale verloning van de ex-statutaire en de contractuele werknemers, en dit steeds met respect van de geldende loonnorm en wetgeving. In naleving van artikel 6 uit de cao 2001-2003 is de werkgever bereid het forfaitair gedeelte van de eindejaarstoelage voor ex-statutaire werknemers te verhogen bij voltijdse prestaties met 100 euro bruto voor het jaar 2014 en bijkomend met 50 euro bruto voor het jaar 2015 en dit als voorschot op de eventuele stijgingen (met uitzondering van indexering) die de overheid zal doorvoeren met betrekking tot de eindejaarstoelage toegekend aan de federale ambtenaren."

Thuiswerk

De directie heeft een voorstel geformuleerd die wij als volgt hebben geamendeerd:

"De werkgever verbindt er zich toe om in de loop van 2014, in overleg met de sociale partners, een beleid rond occasioneel thuiswerk uit te tekenen. Het beleid zal rekening houden met onder meer de volgende krachtlijnen:

- Occasioneel thuiswerk wordt enkel toegestaan indien de functie het toelaat.
- Het moet mogelijk zijn duidelijke en meetbare individuele objectieven of prioriteiten voor de betrokken werknemer te formuleren.
- Occasioneel thuiswerk moet technisch

mogelijk zijn.

- Occasioneel thuiswerk behoeft steeds toestemming van de N+1, die zijn/haar beslissing dient te objectiveren.
- HR zal waken over de toepassing van de krachtlijnen binnen het bedrijf.

Het occasioneel thuiswerk zal gefaseerd worden geïmplementeerd: er zal in het eerste kwartaal van 2015 een pilootproject van één jaar worden opgestart in gemeenschappelijk overleg met de sociale partners. Na gezamenlijke evaluatie van dit pilootproject zal in het tweede kwartaal van 2016 overleg met de sociale partners worden gepleegd om uiterlijk op 1 juli 2016 te kunnen overstappen naar structureel thuiswerk."

Bloedafname en bloedplasmadagen

De directie wil dit afschaffen en vervangen door:

"Een werknemer heeft recht op verlof volgens bloedafname of bloedplasma, volgens de hieronder vermelde modaliteiten:

- Het verlof wordt toegekend voor de duur van de donatie (wachttijd inbegrepen) en voor een maximale verplaatsingstijd van twee uur.
- Dit maximaal vier keer per kalenderjaar per werknemer.
- De werknemer krijgt het verlof op voorwaarde dat hij/zij voorafgaandelijk toelating heeft gekregen van de rechtstreekse verantwoordelijke. Het kan worden geweigerd indien de standaardplanning hierdoor in het gedrang komt.

De werkgever zal eveneens evalueren of mobiele bloedinzamelingen met het Rode Kruis kunnen worden georganiseerd. Aldus wordt artikel 5 van de cao van 17 december 2009 betreffende cao 2009-2010 (registratiedatum en -nummer niet bekend) en artikel 15 punt O en P van de cao van de cao 23 december 2006 betreffende cao 2005-2007 (geregistreerd op 28 juni 2013 met registratienummer 115859/CO), vanaf 1 april 2014 gewijzigd. Ook het arbeidsreglement zal dienaangaande worden aangepast."

Wij gaan hiermee niet akkoord en eisen het behoud van de huidige regeling. Voor de ACOD dient dit artikel te worden geschrapt en vervangen door een nieuw punt 8 over de outsourcing. Wij stellen het volgende voor:

"De partijen verbinden zich ertoe in de loop van 2014 een cao af te sluiten inzake outsourcing. Daarbij verbindt de directie zich ertoe:

- Geen bestaande activiteiten te outsourcen.
- Nieuwe activiteiten maximaal intern te organiseren en in elk geval, vóór elk voorstellen om nieuwe activiteiten te outsourcen, voorafgaand overleg te plegen met de vakorganisaties."

Sociale vrede

We gaan akkoord om de sociale vrede te garanderen tot 31 december 2014 en enkel over punten opgenomen in de cao. Dit is echter een engagement dat niet beperkend is naar een volgende eisenbundel toe.



foto: Brussels Airport

Cao Evaluatie Kaderleden

Wij staan achter de volgende algemene principes inzake de evaluatie van de kaderleden.

De evaluatie moet tot doel hebben:

- Vastleggen wat de bijdrage van iedereen moet zijn tot het resultaat van het bedrijf.
- Elk personeelslid motiveren om bij te dragen tot het resultaat van het bedrijf.
- Zorgen dat elk personeelslid geniet van een adequate ondersteuning en coaching, zodat hij/zij zijn/haar functie zo goed mogelijk kan uitoefenen.
- Bepalen in welke mate de prestaties en de resultaten beantwoorden aan de verwachtingen én in welke mate de voor de realisatie van de objectieven vereiste competenties van het personeelslid

daartoe hebben bijgedragen

- De bijdrage van het personeelslid tot het resultaat van het bedrijf erkennen.

De evaluatie wordt afgesloten wanneer de twee partijen akkoord gaan over de toegekende vermelding, ofwel op het einde van de interne beroepsprocedure in geval van niet-aanvaarding van de toegekende vermelding.

De evaluator is de onmiddellijk hiërarchische meerdere van het personeelslid op het ogenblik van de evaluatie. De evaluator is verantwoordelijk voor de correcte toepassing van de evaluatieprocedure. De individuele en teamobjectieven moeten bepaald worden in lijn met de strategische bedrijfsobjectieven en met de objectieven van het departement van het personeelslid. Ze moeten de concrete

invulling zijn van de verantwoordelijkheidsgebieden uit de beschrijving van het functiebeschrijving. De strategische bedrijfsobjectieven zijn degene die jaarlijks worden bepaald door het ManCom.

De evaluator is verantwoordelijk voor de evaluatievermeldingen die hij/zij toekent. Hij/zij bepaalt de evaluatievermeldingen voor de medewerkers op een onafhankelijke wijze. De coherentie en billijkheid van de voorgestelde evaluatievermeldingen worden geanalyseerd op het niveau van de gehele onderneming.

Er moeten beroepsmogelijkheden bepaald worden in geval van niet-aanvaarding van de toegekende evaluatievermelding. Deze beroepen schorsen de uitvoering van de betwiste beslissing.

Cao Ability Management

Ability Management of het behoud van een job bij het bedrijf: met deze cao is het de bedoeling dat er vermeden wordt dat werknemers als gevolg van gezondheidsproblemen en/of functiebeperkingen langdurig een beroep moeten doen op de ziekteverzekering en uiteindelijk in de categorie 'werklozen' of 'non-actieven' terecht komen. Ability Management beoogt

het behoud en de re-integratie van deze werknemers bij BAC.

Over de grote principes zijn we het eens. Het komt er nu alleen nog op aan de teksten te verduidelijken en absolute tewerkstellingsgaranties te verkrijgen. Het komt erop neer dat er een ability-functie wordt aangeboden aan de personeelsleden die

medisch ongeschikt bevonden worden om bepaalde shiften en/of taken uit te voeren. De onregelmatighheidsfactor 1/6 kan overschreden worden voor dezelfde functie binnen een afdeling. De mogelijkheid bestaat ook dat het personeelslid georiënteerd wordt naar vacante betrekkingen (evenwel zonder dat dit leidt tot een promotie) op tijdelijke of definitieve basis.





Comité B Einde van de legislatuur in zeven haasten

In aanloop naar de voorbije verkiezingen begon het bij de overheid blijkbaar te dagen dat ze nog dossiers moest afhandelen vooraleer over te gaan tot de orde van de dag. Wat kwam er uit de bus?

Een stortvloed van K.B.'s

Eind april werden enkele Koninklijke Besluiten ter onderhandeling voorgelegd die de zesde staatshervorming en het deel over de onderstaande overhevelingsvoorwaarden van het personeel moeten uitvoeren. Hier alvast enkele van de K.B.'s waarmee we geconfronteerd werden:

- Ontwerp van Koninklijk Besluit betreffende de wijze waarop het Kinderbijslagfonds voor loonarbeiders overgeheveld wordt naar de Gemeenschappen.
- Ontwerp van Koninklijk Besluit dat de wijze vaststelt waarop personeel van het Belgisch Interventie- en Restitutiebureau overgeheveld wordt naar het Vlaams, Waals en Brussels Hoofdstedelijk Gewest.
- Ontwerp van Koninklijk Besluit tot vaststelling van de wijze waarop personeelsleden van het Nationaal Instituut voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering

overgeheveld worden naar de Gemeenschappen en de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie.

- Ontwerp van Koninklijk Besluit betreffende de overdracht van personeel van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA) naar de Gewesten.
- Ontwerp van Koninklijk Besluit tot regeling van de overheveling van de personeelsleden van het Fonds voor de Reductie van de Globale Energiekost naar het Waals, Vlaams en Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Aangezien deze verschillende besluiten het overgehevelde personeel niet meer garanties bieden dan het ontwerp van Koninklijk Besluit houdende wijziging van het Koninklijk Besluit van 25 juli 1989, heeft de ACOD haar akkoord niet gegeven en heeft ze verwezen naar protocol 695 van 27 maart 2014.

Integriteitsschending

Ander ontwerp dat ter onderhandeling werd voorgelegd: het ontwerp van Koninklijk Besluit betreffende de melding van een veronderstelde integriteitsschending in de

federale administratieve overheden door haar personeelsleden. Dit belangrijke dossier verdiende de volledige belangstelling van de overheid, maar in plaats daarvan ging er meer dan zes maanden over (publicatie in het Belgisch Staatsblad van 4 oktober 2013) tot het ontwerp snel, snel voorgelegd werd aan het Comité B.

Na een eerste vergadering op 24 april vond er op 30 april een tweede vergadering plaats en als gevolg van de vragen van de vakorganisaties (en de ACOD in het bijzonder) zal het ontwerp op 14 mei opnieuw ter tafel worden gebracht. Dit toont aan dat er van de vermeende dringendheid geen sprake is, maar vooral dat dit dossier veel vroeger had moeten worden onderhandeld om een overhaaste onderhandeling te vermijden.

Dit besluit beoogt niet meer of niet minder dan de oprichting, organisatie, werking, verantwoordelijkheden, bevoegdheden, rollen, functies en selectie van de interne component van het systeem van melding van een veronderstelde integriteitsschending. Het gaat ook om elke andere noodzakelijke modaliteit die nog niet geregeld werd in de Wet van 15 september 2013. Bovendien beschikt elke

federale overheid

federale administratieve overheid, in het raam van de interne component, per taalrol over één of meer vertrouwenspersonen voor integriteit die dienst doen als contactpunt. Vanaf de eerste vergadering had de ACOD de aandacht van de overheid gevestigd op het feit dat de term 'integriteit' bedoeld door de wet veel meer inhoudt dan het gewone tegenovergestelde van 'corruptie', in enge zin voor de federale administratie. Terwijl het deontologische kader enkel het statutair personeel betreft, is de wet betreffende de melding anderzijds van toepassing op alle personeelscategorieën, met inbegrip van het contractueel personeel. Welke voorrangsregels moeten er bijgevolg toegepast worden? Moet er verplicht gebruik gemaakt worden van beide procedures? Welke procedure moet als eerste ingezet worden? Op al deze vragen kregen we veel te weinig antwoorden. Sinds 24 april werd ons geen enkele geamendeerde tekst meer bezorgd.

De vertrouwenspersoon

- *Wat is het totale aantal vertrouwenspersonen per federale dienst?*

De wet verduidelijkt dat elke administratieve overheid per taalrol over één of meer vertrouwenspersonen beschikt. Het ontwerp van Koninklijk Besluit is niet veel duidelijker, want het voorziet enkel in de termen 'voldoende' en 'proportioneel' voor het aantal personeelsleden van de dienst.

- *Statutair of contractueel?*

De selectie van de vertrouwenspersoon zoals bedoeld in het ontwerp van Koninklijk Besluit laat uitschijnen dat deze persoon contractueel kan zijn, maar gelet op de opdracht betreft het duidelijk een gezagsfunctie die verplicht moet worden vervuld door een statutair personeelslid.

Dit zijn slechts twee punten die een discussie uitlokken en waarop de vakbonden op het moment van dit schrijven nog geen schriftelijk antwoord kregen van de overheid.

Selectie en loopbaan van het rijkspersoneel

Ook bepaalde punten van dit ontwerp hadden enige bedenktijd verdiend. Het ontwerp van Koninklijk Besluit houdende diverse maatregelen over de selectie en loopbaan van het rijkspersoneel dat ter onderhandeling werd voorgelegd, behandelt de volgende onderwerpen:

1. Bij gebrek aan een N-2-manager moet een personeelslid van minstens klasse A4 de functies van gedelegeerd bestuurder van Selor kunnen vervangen wanneer deze verhinderd is.
2. De gedelegeerd bestuurder van Selor moet de mogelijkheid hebben om de ondertekening van bepaalde stukken en briefwisseling over te laten aan personeelsleden van niveau A en B.
3. De gelijkwaardigheid van diploma's die behaald werden in het buitenland.
4. Diverse wijzigingen aan het Koninklijk Besluit van 22 december 2000 over de selectie en loopbaan van rijkspersoneel.
 - 4.1. In geval van gelijktijdige raadpleging van verschillende selecties zou er, met het oog op de organisatie van een aanvullende proef, een enkel klassement moeten worden

opgemaakt op basis van deze aanvullende proef.

- 4.2. Opheffing van de bepaling dat laureaten die tot driemaal toe een baan weigeren geschrapt worden van de reservelijst.
- 4.3. Het contractueel personeel de mogelijkheid bieden om aangeduid te worden als bijzitters van een selectiecommissie.
5. In het raam van toegang tot niveau A zouden de houders van een brevet van algemene vorming moeten worden vrijgesteld van de huidige eerste screeningproef.
6. De wedde van een contractueel personeelslid dat statutair wordt teneinde hem/haar een minstens gelijkwaardige wedde te waarborgen.

Ook hiervoor moest ons, na de fundamentele opmerkingen die tijdens de vergadering van 30 april werden geformuleerd, een nieuw document bezorgd worden. Nu al zijn er voor de ACOD breekpunten:

- Het kan niet zijn dat personeelsleden handelingen stellen in een selectieprocedure (uitoefening van het openbaar gezag) (zie 2. en 4.3.).
- Bij 5: als de overheid naar de vakorganisaties geluisterd had tijdens de onderhandeling van het Koninklijk Besluit van 4 juli 2013 tot wijziging van sommige bepalingen betreffende de overgang naar niveau A, dan was de vrijstelling van de eerste proef al een feit geweest. Maar toen bevonden we ons in een verkiezingsperiode...

Als besluit kunnen we stellen dat het einde van de legislatuur echt voelbaar is. Alle bepalingen die in zeven haasten moeten worden onderhandeld, getuigen van een gebrekkige voorbereiding, terwijl bepaalde punten al lang gekend zijn.

Roland Vansainge



RVA

Onrust bij het personeel

De RVA is één van de federale overheidsdiensten die binnenkort zal geconfronteerd worden met de gevolgen van de zesde staatshervorming. Daardoor zullen 831 voltijdse personeelsleden naar de verschillende deelstaten trekken. Hoe wordt dit geregeld? Welke keuzes en garanties zijn er voor de personeelsleden?

De meeste van de 831 betrokken personeelsleden zullen gewoonweg verplicht overgaan, omdat bepaalde taken en bevoegdheden overgeheveld worden. Daarnaast rekent men echter ook op vrijwilligers die eveneens de overstap zullen wagen om het opgelegde quotum te halen. In wezen betekent dit een soort van aardverschuiving voor de RVA als federale dienst. Alsof dit nog niet voldoende is, heeft de directie van de RVA ook nog eens plannen voor een totale reorganisatie van het resterende gedeelte. Men gaat er vanuit dat men op deze manier preventief kan besparen om zo een financiële buffer aan te leggen voor de nieuwe lineaire besparingsmaatregelen die de volgende regering waarschijnlijk zal opleggen.

Schuiven met personeel

Momenteel bestaan er bij de RVA 30 werkloosheidsbureaus die verspreid liggen over België. Deze kantoren hebben dezelfde taken en bevoegdheden. In de toekomst wil de RVA geleidelijk aan evolueren naar een situatie waarbij er per provincie een soort van hoofdbureau zal komen en de overige werkloosheidsbureaus antennes zullen worden van deze hoofdbureaus. Aanvankelijk was het de bedoeling dat de personeelsleden vooral tewerkgesteld zouden worden in de hoofdbureaus en dat de antennes vooral zouden fungeren als eerste contactpunt met een personeelsbezetting van maximaal 15 personen. De anderen zouden moeten verhuizen naar het hoofdbureau. Door de grote ongerustheid bij haar leden is de ACOD in actie gekomen tegen deze plannen. Zo werd er op 3 april al actie gevoerd voor het hoofdbestuur van de RVA wanneer het beheerscomité daar vergaderde.

Vervolgens werd er op 13 mei bij het werkloosheidsbureau in Gent actie gevoerd door de ACOD wanneer de RVA-top



daar aanwezig was voor een werkbezoek. De administrateur-generaal en zijn adjunct hebben ons daar te woord gestaan. Zij hebben getracht om de gemoederen te bedaren. Toch blijven er ernstige twijfels over de plannen.

Wat stellen wij vast?

- De andere vakbonden voeren voorlopig geen actie, ondanks de vele negatieve kritieken die wij over deze houding op-

vangen van hun leden.

- Onze acties hebben intussen al wel geleid tot resultaten: de plannen werden immers deels bijgestuurd. Men zou zo weinig mogelijk personeelsleden verplichten om onmiddellijk over te gaan van de antennes naar de hoofdkantoren. Men voorziet nu een langere spreading in de tijd voor de reorganisatie. Gelet op de leeftijds piramide, zal het merendeel van het huidige personeel daardoor al uit dienst zijn vooraleer de plannen volledig

gerealiseerd zullen zijn. Men denkt dat jongere personeelsleden flexibeler zullen zijn en daardoor meer open staan voor een reorganisatie. Maar klopt die visie wel?

- In een aantal gevallen zal een verplaatsing nu ook al onvermijdelijk zijn. Er dient immers gezorgd te worden dat de dienstverlening steeds kan worden verzekerd, zowel in de hoofdkantoren als in de antennes. Bovendien zullen bepaalde taken enkel in de hoofdkantoren worden uitgevoerd. Wie deze taken momenteel uitvoert, zal willens nillens mee moeten verhuizen of een andere taak/functie moeten opnemen.
- Al jarenlang krijgt de RVA, net zoals andere overheidsdiensten, besparingen opgelegd. Rechtstreeks gevolg hiervan was een inkrimping van het personeelsbestand met 8% op 4 jaar tijd. Steeds minder mensen moeten daardoor alsmear meer werk uitvoeren. Ook al is de RVA qua informatica goed uitgerust, dan nog kan dit niet alles oplossen. De gevolgen blijven dan ook niet uit. Steeds meer personeelsleden ondervinden dit aan den lijve. Stress, depressies, burn-out en andere stressgerelateerde kwalen komen steeds vaker voor. Vreemd toch dat men dan blijkbaar wel budget vrij heeft om in vrijwel ieder hoofdkantoor een A5 aan te stellen.
- De vooropgestelde besparing als gevolg van deze reorganisatie biedt geen enkele garantie dat er nadien niet nog eens extra bespaard moet worden in opdracht van de regering.
- Aarlen zal als antenne fungeren van het hoofdkantoor Namen. Beide kantoren liggen ruim 120 km van elkaar verwijderd. Dit roept op zijn minst een aantal vragen op over de haalbaarheid van heel deze reorganisatie.
- Er blijft ook nog altijd onduidelijkheid over een aantal concrete situaties:
 - ♦ Wat met de huidige teamchefs/diensthooften?
 - ♦ Wat met het kilometercontingent en de kilometervergoedingen voor het reizende personeel?
 - ♦ Wat met het keuken- en onderhoudspersoneel in de afgeslankte bureaus?
 - ♦ Wat met bevorderingen? Worden zij doorgevoerd in de antenne of in het hoofdkantoor?

Binnenkort zal het plan voor de reorganisatie van de RVA worden voorgelegd aan het beheerscomité. In dit beheerscomité zitten naast de RVA-top ook vertegenwoordigers van de werkgevers en de werknemers. Samen zullen zij beslissen of de reorganisatie kan doorgaan of niet. Indien dit comité akkoord gaat met de plannen,



dan eist ACOD dat er formeel overleg zal komen om ervoor te zorgen dat de negatieve gevolgen voor het personeel zo veel mogelijk beperkt zullen blijven.

Tot nu toe vonden er enkel maar informele contacten plaats over deze delicate kwestie. D ACOD eist ook duidelijke communicatie over de reorganisatie en de concrete gevolgen ervan naar het personeel. Door duidelijk en correct te communiceren, kan men veel twijfels en ongerustheid bij het personeel voorkomen.

Eddy Plaisir/Guido Rasschaert

Oproep kandidaturen Algemeen secretaris ACOD Overheidsdiensten, federaal traject

Ter vervanging van Guido Rasschaert gaat de sector Overheidsdiensten over tot een oproep voor kandidaten algemeen secretaris, federaal traject. De kandidaten dienen te worden voorgedragen door een Intergewestelijk Sectorcomité of een Gewestelijk Uitvoerend Bureau. De kandidatuur bevat een motivering en syndicaal cv. De kandidaturen dienen voor 15 september 2014 te worden ingediend bij Yves Derycke, voorzitter sector Overheidsdiensten, Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel.

FOD Financiën Teloorgang van de Patrimoniumdocumentatie

De FOD Financiën bestaat uit verschillende algemene administraties. Zoals de Algemene Administratie van de Patrimoniumdocumentatie. De gevolgen van de klungelige aanpak van de herstructurering bij deze administratie zijn ronduit ergerlijk, dramatisch en verbijsterend.

In mei schreef de ACOD dat "de toestand (vandaag) zo dramatisch (is), dat aanmoderen niet langer kan. Er is simpelweg te weinig personeel om de diensten zomaar verder te laten draaien. Op korte termijn moeten er nu ineens allerlei ingrepen tegelijk worden doorgevoerd. Wat de onzekerheid en de demotivatie van het personeel alleen maar in de hand werkt. Uiteindelijk dreigt zo ook de dienstverlening aan het publiek in het gedrang te komen."

Onbeheersbaar

Hoewel het management al jarenlang gebaat van krommenaas, is men nu ineens overstag gegaan. De nieuwe administrateur-generaal heeft (eindelijk) overlegd met zijn administrateurs (de managers van de deeladministraties) en zij zijn het nu ineens allemaal roerend eens. Zij erkennen dat de verhuisbewegingen ten gevolge van kanteling 3 onbeheersbaar worden, waardoor bovendien de continuïteit van de werking van diensten en dienstverlening niet kan worden gewaarborgd.

Mislukking

Aangezien de continuïteit van de dienstverlening in het gedrang komt, is de operationalisering van de grote hervorming van de FOD Financiën, die al meer dan 10 jaar geleden met veel bombarie door de toenmalige minister werd aangekondigd, bij de Patrimoniumdocumentatie... gewoonweg onmogelijk. Zoals de ACOD al meermaals waarschuwend heeft gesteld, is de hele herstructurering bij de Algemene Administratie van de Patrimoniumdocumentatie aan het uitdraaien op een grote mislukking. Men heeft het personeel maandenlang zenuwachtig gemaakt en dat allemaal... voor niets.



Wat nu?

Men zal eerst de regionalisering naar het Vlaamse Gewest van de registratie-, successie- en schenkingsrechten afwerken. Ook zal men de regionalisering (naar de drie gewesten) van de aankoopcomités afronden. Bovendien zal men eveneens eerst de overdracht van de Niet-Fiscale Invorderingen naar de Algemene Administratie Inning & Invordering afwerken. Ten slotte zullen de nog overblijvende medewerkers uitgenodigd worden om een nieuwe keuze te maken voor de 'kanteling' naar de nieuwe structuur (vanzelfsprekend met heel wat minder beschikbare standplaatsen én wellicht ook met het verplicht stellen van bepaalde functievereisten). Men hoopt dit allemaal rond te krijgen voor het einde van dit jaar...

Rampzalig

Eén zaak mag duidelijk zijn: het management van de Patrimoniumdocumentatie is schromelijk in gebreke gebleven. De vorige administrateur-generaal heeft de zaken duidelijk laten aanmodderen, zijn directe ondergeschikten hebben hem blijkbaar laten betijen en nu... mag het personeel op de blaren zitten. Even onthutsend is het om te moeten vaststellen dat de ministers die Reynders zijn opgevolgd, ook geen oog hadden voor deze regelrechte ramp. Wij hebben nochtans met alle middelen geprobeerd om dit duidelijk te maken en voor de ACOD is het laatste woord hierover duidelijk nog niet gezegd.

Peter Veltmans, Aimé Truyens

Rekenhof Verbreking van de sociale dialoog

De arbeidsvoorwaarden bij het Rekenhof evolueren de jongste tijd, maar zelden in de goede richting. Wat is er aan de hand?

Enkele voorbeelden? De tegemoetkoming van de werkgever voor de verplaatsingskosten is nu belastbaar, waardoor de personeelsleden elke maand tientallen euro (tot bijna 200 euro) verliezen. Uiteraard zou dit geld over twee jaar moeten terugvloeien naar de werknemers, maar ondertussen verminderen hun kosten niet. Andere oplossingen, die de wet naleven, waren mogelijk, maar het Rekenhof had daar helemaal geen oren naar. De controle op de afwezigheden wegens ziekte is geprivatiseerd (van Medex naar Medconsult) en uitgebreid (controle op het einde van de dag, de laatste ziektedag, controle van personen die binnen het trimester met pensioen gaan). De besteding van de arbeidstijd moet alsmaar meer gerechtvaardigd worden (soms per 45 minuten). De regels om overuren te recupereren, zijn strenger geworden. Dienstvrijstellingen, die niet hoeven gecompenseerd te worden, worden mondjesmaat toegestaan. De werksfeer is er zo op achteruit gegaan, dat wanneer iemand met pensioen gaat, heel wat personen de uitnodiging van het Rekenhof om dit vertrek te vieren, van de hand wijzen.

Vreemde manier

Onlangs heeft het Rekenhof een vergelijkend wervingsexamen voor een Franstalig adjunct-auditeur georganiseerd en daarbij de aanbevelingen, die het nochtans zelf op 14 februari naar de Franse Gemeenschap heeft gestuurd, naast zich neergelegd. Het eindgesprek met een jury, samengesteld uit leden van het Hof en directeurs, is rampzalig geweest voor alle kandidaten voor een interne bevordering, hoewel ze toegelaten waren tot deze laatste proef. De motivering, die naar voren wordt geschoven, luidt als volgt: hun profiel “beantwoordt niet aan de functie van auditeur”, terwijl ze deze functie reeds feitelijk bekleden (certificering van rekeningen en vertegenwoordiging van het Hof in de gewestparlementen)! Voor dit examen – evenals voor alle examens, die het Hof organiseert – werd de aanwezigheid van syndicale waarnemers geweigerd, zowel voor de preselekties als voor de mondelinge proeven. De objectiviteit van deze proeven is dus niet gewaarborgd.

Beheerst vakbondsprotest

In weerwil van de internationale overeenkomsten van de Internationale Organisatie van de Arbeid (n° 151 evenals n° 154), bekrachtigd door België en toegepast in heel

de openbare sector, worden de vergaderingen van het vakbondsoverleg beperkt tot infosessies en neemt het Hof de beslissingen zonder rekening te houden met het zelfs eenparig advies van het comité voor syndicale raadpleging. Bovendien krijgen de afgevaardigden er persoonlijke beledigingen naar het hoofd geslingerd.

Op 17 maart 2014 zijn de 12 leden van het Rekenhof op de hoogte gebracht van het feit dat de sociale dialoog verbroken is, maar ze hebben nog altijd niet gereageerd. Het gemeenschappelijke front van de drie bij het Rekenhof erkende vakorganisaties (ACV-CSC, ACOD-CGSP en VSOA-SLFP) heeft op dinsdag 13 mei het personeel verzameld in het binnenhof van het Rekenhof. Meer dan 120 statutaire en contractuele personeelsleden hebben rustig betoogd voor het herstel van de sociale dialoog, respect voor iedereen, echte toekomstperspectieven en voor het behoud van een aanmoedigende en aangename werksfeer. De bestendigen van de vakbonden waren aanwezig om de actie te ondersteunen. Tot nu toe heeft het Rekenhof zich niet verwaardigd om een gesprek aan te gaan met de vakbondsafgevaardigden. Dus zullen nog andere acties volgen.

Gino Hoppe





Interview met Dirk Melkebeke

"De verloning en statuten van het personeel in het kader van de zesde staatshervorming blijven een flinke noot om te kraken"

In 2010 sprak Tribune met Dirk Melkebeke toen hij de overstap maakte als voormalig kabinetschef van onder andere Steve Stevaert, Frank Vandenbroucke en Ingrid Lieten naar het departement Economie, Wetenschap en Innovatie (EWI). Tijd om terug te blikken op zijn evolutie van 'cabinettard' naar secretaris-generaal én vooruit te kijken naar de toekomst van de Vlaamse overheid.

Hoe was de overstap van het regeringsniveau naar de administratie?

Dirk: "Voor u zit een tevreden mens. Ik vreesde dat de overgang me moeilijker zou vallen, maar ik moet zeggen dat zowel qua inhoud als werkomstandigheden mijn nieuwe job me enorm bevalt. Ik manage graag een departement, vind plezier in de omgang met mensen en zorg er graag voor dat alles draait als een goed geoliede machine. Bovendien beheers ik nu ook veel meer dan vroeger mijn eigen agenda. Mijn levenskwaliteit is er dus flink op vooruit gegaan. Ik kan meer zelf plannen en heb mijn werk meer zelf in de hand."

Hoe kijk je terug op de voorbije vier jaar?

Dirk: "Na mijn aanstelling heb ik eerst de tijd genomen om alles te bestuderen. Ik ben niet het type dat wanneer die ergens aankomt, meteen alles wil omgooien en veranderen. Om te beginnen, heb ik een persoonlijk gesprek gehad met alle 145 personeelsleden. Daar heb ik mijn tijd voor genomen, omdat ik de knelpunten op de werkvloer wilde leren kennen. Het bevordert bovendien de menselijke relaties. Groot was mijn verbazing, trouwens, toen bleek dat sommigen in hun dertigjarige carrière bij de overheid nog nooit rechtstreeks met een secretaris-generaal hadden gesproken. Aan de structuren heb ik nauwelijks geraakt. Dat zat wel snor, vond ik. Ik heb er gewoon voor gezorgd dat het departement en alle medewerkers goed en performant werken ten dienste van de burger. We werken immers met gemeenschapsgeld. Je moet daar op een goede manier mee omspringen en de bevolking moet merken dat we er voor hen zijn. Anderzijds is het ook belangrijk dat het personeel weet dat het management voor hen klaar staat. Dat is mijn basisfilosofie."

Op welke verwezenlijkingen ben je trots?

Dirk: "Ik denk dat ik de sfeer op de werkvloer heb helpen verbeteren. Toen ik er aankwam, was die niet te best. EWI heeft een voorgeschiedenis van fusies van verschillende diensten. Je merkte dat er nog verschillende bedrijfsculturen heersten. Ik heb daar de voorbije jaren in geïnvesteerd en geprobeerd dat te verbeteren. Volgens mij ben ik daarin geslaagd en het personeel waardeert dat ook. Voorts hebben we ook het 'nieuwe werken' doorgelicht, om de kwaliteit van het werken te verbeteren. Ook dat was een succes. En tot slot is volgens mij de relatie tussen het departement – en ook de andere Vlaamse departementen overigens – en de kabinetten erop vooruitgegaan. Er is nu meer wederzijds vertrouwen in de samenwerking. Als voorzitter van het College Ambtenaren Generaal kan ik getuigen dat we als vertegenwoordigers van de verschillende beleidsdomeinen nu meer als gesprekspartner aanvaard worden door de Vlaamse regering – en zeker wanneer we een gemeenschappelijk standpunt innemen."

vlaamse overheid

De voorbije jaren stonden bij de Vlaamse overheid in het teken van besparingen. Ook in de onmiddellijke toekomst lijkt daar nog geen eind aan te komen. Hoe schat je die gevolgen in?

Dirk: “De voorbije besparingsmaatregelen waren ongelukkig, omdat ze lineair waren. Na verloop van tijd zie je daardoor gaten vallen in de werking, bijvoorbeeld door de niet-vervanging van oudere personeelsleden. Deels hebben we dat kunnen opvangen, maar nu is de rek er echt uit. We komen in een fase waar we keuzes moeten maken om bepaalde zaken minder of niet meer te doen. Dat is een moeilijk debat.”

In een bijdragebundel aan de Vlaamse regeringsonderhandelaars waarschuwen de departementen dat de kaasschaafmethode niet langer volstaat. Er moeten keuzes gemaakt worden. Hoe stel je je dat voor?

Dirk: “We zullen moeten ingrijpen in de beleidskredieten: bepaalde zaken niet doen of veel minder doen. Zo zouden we kunnen kijken naar, bijvoorbeeld, de subsidiestromen van de Vlaamse overheid. Bereiken die hun doel? Soms moet je durven stoppen met bepaalde zaken als ze hun doel voorbij schieten of niet effectief zijn. Een praktisch voorbeeld is de woonbonus, die overkomt met de staatshervorming. Nu is dat een puur fiscaal verhaal. Dat zou best omgevormd worden tot een beleidsinstrument, waarbij het gekoppeld wordt aan ‘vernieuwbouw’, energienormen enzovoort. Zo kan de overheid bepaalde doelstellingen helpen waarmaken. Verder zou de kinderbijslag een instrument kunnen worden om sociale correcties door te voeren, dus vooral voor mensen die het echt nodig hebben en minder voor wie het minder nodig heeft.”

Verwacht je bijkomende privatiseringen?

Dirk: “Niet onmiddellijk. Zoiets moet je altijd geval per geval bekijken. Soms kan je als overheid bepaalde zaken beter zelf doen, omdat het goedkoper is dan het uit te besteden. Zo meen ik dat we te veel geld uitgeven aan advocatenbureaus om wetteksten te schrijven. We zouden dat geld beter uitgeven aan enkele goede interne juristen. Zo houden we ook de kennis in huis. Ik beschouw zoiets trouwens als een kerntaak van de administratie. Anderzijds zijn er ook domeinen als

ICT, die enorm snel evolueren en technisch zijn. Dat in eigen huis houden, is allerminst evident.”

Ondertussen is er ook een rationalisering gaande van de MOD's, de Management Ondersteunende Diensten. Hoe verloopt dat?

Dirk: “Het is een volledig nieuwe manier van werken en het ontwikkelt zich gaandeweg. Onze MOD werkt voor verschillende beleidsdomeinen. We doen dus heel wat ervaring op en krijgen er heel wat extra opdrachten bij. Anderzijds zorgt het bij het personeel voor de nodige onrust. Mensen zijn bang voor verandering en dat is normaal. Diensten worden opgedeeld of samengevoegd, waardoor sommige personeelsleden moeten verhuizen en niet langer bij hun collega's kunnen zitten. Als management proberen we wel daarin onze verantwoordelijkheid op te nemen.”

Tijdens de eerste helft van de nieuwe legislatuur staan ons grote uitdagingen te wachten

Betekent dat op termijn minder personeel? Of misschien zelfs privatisering van diensten?

Dirk: “Voor EWI zal het normaal gezien geen besparing op personeel betekenen, toch niet bijkomend ten aanzien van de al opgelegde besparingen. En van privatisering is ook geen sprake.”

Een goed HR-beleid in grote entiteiten is vaak moeilijk. Is het makkelijker in kleinere, zoals in Vlaanderen?

Dirk Melkebeke: “Ja, want je kan meer maatwerk doen, wat soms nodig is om te beantwoorden aan de noden van de organisatie. Maar dat betekent niet dat je de gelijkheid van het personeel uit het oog mag verliezen.”

Het statutair ambt bij de Vlaamse overheid heeft dus nog een toekomst?

Dirk: “Zeker! Binnen het College Ambtenaren Generaal is er een duidelijke meerderheid voor statutair ambt. Persoonlijk ben ik er een groot voorstander van. Ik denk wel dat het nodig is om het statuut te moderniseren. Wat dat betreft, kan ik me voorstellen dat zowel aan werknemers- en vakbondszijde, als aan werkgeverszijde er bepaalde wensen zijn om dat bij te sturen. Het moet mee evolueren met de tijd, bijvoorbeeld wat betreft de combinatie werk en gezin. Maar hoe dan ook, blijft het statuut de basis.”

Vlaanderen wordt de komende jaren geconfronteerd met de zesde staatshervorming. Er komen heel wat federale bevoegdheden en personeel over. Wat betekent dat voor EWI?

Dirk: “Voor ons blijft het al bij al beperkt, zowel wat betreft bevoegdheden als personeel. Ik denk dat alle betrokken entiteiten er klaar voor zijn: de protocollen zijn afgesloten en de samenwerking met de federale collega's loopt zeer behoorlijk. Uitdagingen zijn wel de huisvesting van het nieuwe personeel, en uiteraard de verloning en de statuten. Daarin bestaan grote verschillen tussen het federale en gewestelijk niveau. Dat wordt nog een flinke noot om te kraken.”

Zal de Vlaamse overheid voldoende personeel en geld krijgen voor de nieuwe taken?

Dirk: “Wat betreft personeel, verwacht ik niet meteen problemen. De financiering is een andere zaak. Er is immers een akkoord om niet alle financiële middelen naar de gewesten over te dragen. Meer opdrachten met minder middelen leidt automatisch tot tekorten op de begroting. Verder wordt Vlaanderen ook geconfronteerd met de financiële gevolgen van een beperkte economische groei in de nasleep van de economische crisis. Bovendien legt Eurostat nieuwe boekhoudkundige regels op, waardoor bijvoorbeeld zaken als projecten met publieke-private samenwerking in de begroting moeten ingebracht worden. Ook dat doet het tekort oplopen. Al die zaken samen betekenen dat ons tijdens de eerste helft van de legislatuur grote uitdagingen te wachten staan.”

Gespecialiseerd in peri-operatieve zorg, anesthesie, operatieassistent en instrumentatie

Welke verpleegkundige krijgt nieuwe bijzondere beroepstitel?

Begin mei werd een Ministerieel Besluit van 26 maart 2014 gepubliceerd (Belgisch Staatsblad van 2 mei 2014) tot vaststelling van de criteria voor erkenning waarbij de verpleegkundigen gemachtigd worden de bijzondere beroepstitel te dragen van verpleegkundige gespecialiseerd in de peri-operatieve zorg, anesthesie, operatieassistentie en instrumentatie.

Wie het diploma bezit van gegradueerd verpleger of verpleegster operatiezaal of van bachelor operatieverpleegkundige, wordt van rechtswege de beroepstitel toegekend. In het besluit zijn er naast de voorwaarden voor erkenning na het volgen van een volledige bijkomende opleiding of specialisatie (900 uren theoretisch en klinisch gedeelte) ook nog overgangsbepalingen opgenomen.

De verpleegkundige (gegradueerd verpleegkundige) die voor 31 december 2007 zijn/haar diploma behaald heeft of de bachelor in de verpleegkunde kan erkend worden om de bijzondere beroepstitel te verkrijgen mits te voldoen aan volgende cumulatieve voorwaarden:

- Op het moment van de datum van inwerkingtreding van dit besluit heeft hij/zij zijn/haar functie als verpleegkundige uitgeoefend in een erkend operatiekwartier in een ziekenhuis of hooggespecialiseerde dienst voor invasieve, diagnostische en therapeutische ingrepen, en dat gedurende minstens twee jaar voltijds equivalent in de loop van de laatste vijf jaren voorafgaande aan de datum van de erkenningsaanvraag.
- Hij/zij levert het bewijs dat hij/zij met vrucht, bovenop de basisopleiding van verpleegkundige, een bijkomende the-

oretische opleiding heeft gevolgd van minimaal 150 effectieve uren (zoals gespecificeerd in art 3, §2 van dit besluit) en waarvan ten minste 45 uren werden gevolgd in de loop van de laatste vijf jaren voorafgaande aan de datum van de erkenningsaanvraag.

- Hij/zij dient de aanvraag in bij de minister die voor Volksgezondheid bevoegd is, om van de overgangsbepalingen te genieten en erkend te worden, ten laatste twee jaar na de datum van het in werking treden van dit besluit.

Het Ministerieel Besluit treedt in werking op 1 oktober 2014. Meer info krijg je bij je afgevaardigde.

Yves Derycke, Mil Luyten



ACOD tegen vergrendeling provincie Limburg

Op 22 mei voerde de ACOD-LRB (Lokale en Regionale Besturen) een symbolische actie aan het provinciehuis in Hasselt. Daarmee reageerden we op de verontwaardigende signalen over de sluiting door de N-VA en het onthutsende resultaat van de enquête in het Belang van Limburg.

De bevolking beseft niet dat onze provinciale structuur Limburg al vele voordelen opgebracht heeft. Door gebrek aan de aantrekkingskracht van een grootstad hebben initiatieven zoals het eerste cultureel centrum in Vlaanderen (Dilsen-Stokkem), een eigen energieverdeler (Interelectra), eigen investeringsmaatschappijen (LRM) en nog vele andere initiatieven Limburg doen aansluiten bij de rest van Vlaanderen.

Dat de evolutie nieuwe trends met zich meebrengt en vraagt voor aanpassing, mag niet leiden tot het verdwijnen van structuren die hun nut hebben bewezen. Onze lokale besturen zijn al jaren bezig zich aan te passen en te wapenen voor de toekomst. Ook de provincie. Ze waren niet voor niets de eersten om in het besef van moeilijke financiële tijden de tering naar de nering te zetten en het overleg op te starten met de vakbonden over de moge-



lijkheden van sanering. 50 ontslagen staan niet in verhouding tot de verdwijning. 1200 jobs moeten worden hertekend in verplaatsingen of ontslagen. Geen premies zoals in de privé. Geen brugpensioenen. Met een gele vergrendeling en een rode sleutel, die overhandigd werd aan gede-

puteerde voor personeel Ludwig Vandenhove, heeft de ACOD aangegeven dat de oplossing ligt in de gezamenlijke verdediging van het personeel.

Marc Willems

Oproep kandidaturen ACOD LRB Oost-Vlaanderen Medewerker voor het Gezondheidsdossier

Bij ACOD LRB Oost-Vlaanderen is er een vacature van voltijdse medewerker gezondheidszorg. De administratieve standplaats is Gent.

Kandidaten moeten in orde zijn met hun bijdrage, ten minste 4 jaar lid zijn van de sector en voldoen aan onderstaand profiel. De nodige vormingen gevolgd hebben, is een pluspunt. Geïnteresseerden kunnen tot 1 augustus 2014 hun schriftelijke kandidatuur richten aan bestendig secretaris ACOD LRB Oost-Vlaanderen Dirk Van Himste, Bagattenstraat 158 in 9000 Gent.

Profiel

De medewerker heeft een technische functie en rapporteert aan de gewestelijke secretaris. De medewerker volgt het dossier 'gezondheidszorgen' op en neemt deel aan verschillende comités. De medewerker verstrekt alle informatie aan leden, militanten en besturen omtrent het gezondheidsdossier. De medewerker neemt deel aan interne en externe vergaderingen en zorgt voor een efficiënte en klantvriendelijke dienstverlening. De medewerker verricht administratieve opdrachten zoals het verzorgen van verslaggeving en helpt bij het organiseren van diverse acties.

Competenties

- Efficiënt en resultaatgericht werken.
- Probleemoplossend werken.
- Samenwerken en rapporteren.
- Organisatiebetrokkenheid tonen.
- Discreet en sociaal vaardig.
- Zich flexibel en loyaal kunnen opstellen.

Statuut

De medewerker wordt gedetacheerd conform het syndicaal statuut. Hij/zij wordt tewerkgesteld binnen een overeenkomst afgesloten met de bestendig secretaris.

Syndicaal nieuws uit Oost-Vlaanderen

Gepensioneerd

Sinds 1 juni is Walter De Meyer met pensioen. Jarenlang was hij actief in verschillende comités, voornamelijk voor de watermaatschappij TMVW. Tot ieders tevredenheid heeft hij het statuut voor de werklieden van TMVW aanzienlijk weten te verbeteren. Wij danken Walter voor zijn vele jaren van uitstekende dienst en wensen hem samen met zijn echtgenote Anita nog vele jaren van geluk en welverdiende rust. Walter wordt opgevolgd door Kriestof Vynckier, die we meteen ook van harte welkom heten in het ACOD LRB-team van Oost-Vlaanderen.

Werkgroep CALOG

Sinds begin dit jaar is er in de schoot van de gewestelijke technische commissie politie Oost- en West-Vlaanderen een werkgroep CALOG actief. De leden ervan bespreken de problematiek van de CALOG-personeelsleden in de verschillende politiezones van beide provincies en bij de federale politie. De werkgroep zoekt kandidaten die mee wensen te werken aan de doelstellingen. Alle inlichtingen: secretariaat van ACOD LRB Oost-Vlaanderen. Tel.: 09.269.93.50.

Nieuwe basisgroep

Een nieuwe basisgroep heeft het licht gezien in Ronse. De basisgroep, bestaande uit Ingrid De Visscher, Marina Stockmans, Celina De Smet, Geoffrey Den Haerincx en Raymond Van Hecke, is nog op zoek naar geëngageerde medewerkers van Stad en OCMW. De basisgroep komt maandelijks bijeen om de problematiek van de werkvloer bij Stad Ronse en OCMW Ronse te bespreken en de overlegcomités voor te bereiden. Inlichtingen en/

of kandidaat-militanten zijn welkom. Alle informatie: secretaris ACOD LRB Oost-Vlaanderen Dirk Van Himste. Tel.: 09.269.93.50.

Zomerfeest met barbecue voor alle leden

De basisgroep Gent heeft zich in 2014 geëngageerd om een zomerfeest te organiseren voor de leden. Het feest met barbecue vindt plaats op 16 augustus 2014 vanaf 12.30 uur op de terreinen van Taverne Henry Story, Steenakker 250 in 9000 Gent. Deze organisatie is een primeur, de inschrijvingen zijn beperkt tot 150 deelnemers. De kostprijs is 25 euro voor aperitief en drank (4 uur), vier stukken vlees, groenten, aardappelen en brood. Kinderen tot 6 jaar eten gratis en kinderen tot 12 jaar eten voor de helft van de prijs. Alle leden zijn welkom.



ESFOD

9de Congres Europese Federatie van Openbare Diensten

Van 20 tot 23 mei organiseerde de Europese Syndicale Federatie van Openbare Diensten (ESFOD) in Toulouse haar negende statutair congres.

De ESFOD is de grootste syndicale organisatie. Ze vertegenwoordigt 8 miljoen werknemers vanuit 265 syndicale organisaties in Europa. De ACOD was op het congres vertegenwoordigd door de sectoren LRB,

Overheidsdiensten en Gazelco, met collega's uit de drie landsdelen.

Niet minder dan 20 resoluties werden na lange debatten gestemd. Twee van de ingediende resoluties werden door onze organisatie ingediend en gingen over de eis voor een bevolkingsaudit over overheidsschuld van de Europese lidstaten en over het Europees Verdrag.

Op het congres, dat door de Franse vakbonden werd georganiseerd en vlekkeloos verliep, werden tevens twee fundamentele mandaten ingevuld: de Nederlander Jan-Willem Goudriaan werd verkozen tot secretaris-generaal en de Zweedse Annalie Nordström tot voorzitter van onze Europese federatie.

Mil Luyten

Uitgestelde bezoldiging tijdelijke personeelsleden Wat verdien je tijdens de zomervakantie?

Heb je tijdens de zomervakantie recht op werkloosheidsuitkering of krijg je dan een uitgestelde bezoldiging? Hoe zorg je dat je in orde bent bij de VDAB en vermijd je moeilijkheden met de RVA?

We wijzen op de belangrijkste regels voor tijdelijke personeelsleden. Let op: ze gelden niet voor het CLB-personeel, het administratief personeel en contractuelen (bijvoorbeeld personeelsleden CBE's). Ze zijn ook niet van toepassing op personeelsleden die volledig vastbenoemd zijn op 1 januari 2014. Hun salaris wordt immers doorbetaald in juli en augustus, waardoor zij geen recht meer hebben op uitgestelde bezoldiging.

Eerste geval: je hebt het volledige schooljaar voltijds gewerkt

Als je het volledige schooljaar 2013-2014 voltijds gewerkt hebt, dan ontvang je tijdens de maanden juli en augustus een uitgestelde bezoldiging van het ministerie van Onderwijs. In juli bedraagt die ongeveer 80% van je gewone salaris, in augustus 120%. Vanaf 1 september 2014 heb je eventueel recht op een werkloosheidsuitkering. Hier-voor moet je de eerste week van september bij de VDAB inschrijven als werk-zoekende, tenzij je opnieuw voltijds wordt aangesteld. Als je slechts een gedeeltelijke aanstelling hebt, moet je dit onmiddellijk melden aan de ABVV-werkloosheidsdienst.

Tweede geval: je hebt geen volledig schooljaar en/of niet voltijds gewerkt

Je was aan de slag tot 30 juni, maar je had geen volledige opdracht en/of je was niet het volledige schooljaar aangesteld.

In dit geval heb je tijdens de zomervakan-tie recht op een gedeeltelijk uitgestelde bezoldiging en een aantal dagen werk-loosheidsuitkering. De berekening van de uitgestelde bezoldiging voor de maand juli 2014 is gebaseerd op de prestaties ge-leverd van september tot en met december 2013. De prestaties van januari tot en met juni 2014 bepalen de uitgestelde bezoldi-ging van augustus 2014.

De werkloosheidsdienst van het ABVV berekent het aantal dagen dat je nog recht hebt op werkloosheidsuitkering. Dit aantal wordt als volgt berekend. Eerst bepaalt men hoeveel dagen je bezoldigd wordt in juli en augustus. De formule hiervoor is:

Aantal bezoldigde dagen = aantal gepre-steerde dagen (behalve zondagen) x 0,2 x Q/S
(waarbij Q staat voor het aantal uren dat men wekelijks presteert en S voor het minimale aantal uren vereist voor een vol-ledige opdracht)

Voor de berekening van deze bezoldigde dagen worden de zondagen niet in aan-merking genomen. Men begint te tellen vanaf 1 juli. Zodra de bezoldigde dagen op zijn, heb je recht op een werkloosheidsuit-kering.

Voorbeeld:

Een personeelslid heeft tijdens het voor-bije schooljaar volgende opdrachten uitge-oefend in de eerste graad SO:

- 22/22 van 9 september 2013 tot 22 no-vember 2013 = 65 dagen
- 18/22 van 6 januari 2014 tot 21 februari 2014 = 41 dagen
- 11/22 van 28 februari 2014 tot 16 juni 2014 = 93 dagen

Aantal bezoldigde vakantiedagen:

- $65 \times 0,2 \times 22/22 = 13$
- $41 \times 0,2 \times 18/22 = 6,70$
- $93 \times 0,2 \times 11/22 = 9,3$

Totaal: 29 dagen

Vanaf 2 augustus 2014 heeft dit perso-neelslid recht op werkloosheidsuitkerin-gen.

Als je je in een situatie als deze bevindt, dan meld je je op 1 juli aan bij de ABVV-werkloosheidsdienst. Begin september 2014 ga je langs bij de VDAB om je op-nieuw in te schrijven, tenzij je dan in een voltijdse betrekking bent aangesteld.

Derde geval: je bent voor het einde van het schooljaar uit dienst gemeld

Als je vóór het einde van het schooljaar uit dienst bent gemeld, dan zorg je dat je tot 30 juni in orde bent voor de werkloosheid. Het lokale kantoor van de ABVV-werkloosheidsdienst zal je hierbij helpen. Vanaf 1 juli bevind je je in de situatie die hierboven (tweede geval) beschreven is.

Meldingsplicht

In principe moet je je als tijdelijk perso-neelslid de dag na je uitdiensttreding en uiterlijk begin juli aanmelden op de ABVV-werkloosheidsdienst met:

- het lidboekje van ACOD Onderwijs
- het in de instelling ingevulde C4-onderwijsformulier(en)
- een lijst met al de tijdens het schooljaar 2013-2014 geleverde prestaties (eventueel zelf opstellen).

Als je een volledig schooljaar voltijds aan-gesteld was en je er zeker van bent dat je op 1 september opnieuw aangesteld zal

Prestatieregeling opstellers DKO aangepast

Vanaf 1 september wordt – in uitvoering van cao X – de prestatieregeling van de opstellers en de eerste opsteller in het DKO in overeenstemming gebracht met die van de administratief medewerkers in de andere onderwijsniveaus. Vandaag bedraagt een voltijdse opdracht 38 klokuren per week, binnenkort zijn dat 36 klokuren.

Voortaan wordt een onderscheid gemaakt tussen de administratieve opdracht, die nog steeds met de noemer 38 uitgedrukt wordt, en de feitelijke prestaties, die 36 klokuren bedragen. Voor de overheid brengt dit alles geen meerkosten met zich mee: om een betrekking van 36 klokuren in te richten, moet de inrichtende macht nog steeds 38 omkaderingsgewichten leveren.

Er is dus geen compensatie voorzien voor deze reductie, zoals afgesproken tijdens de cao-onderhandelingen. Wie aangesteld wordt in een onvolledige betrekking, moet uiteraard ook slechts evenredige prestaties leveren.

Hoe de omzetting van noemer 38 naar noemer 36 moet verlopen, kan u afleiden uit de tabel.

Administratieve opdracht	Feitelijke prestatie	Administratieve opdracht	Feitelijke prestatie
1 u	1 u	20 u	19 u
2 u	2 u	21 u	20 u
3 u	2 u 45'	22 u	20 u 45'
4 u	3 u 45'	23 u	21 u 45'
5 u	4 u 45'	24 u	22 u 45'
6 u	5 u 45'	25 u	23 u 45'
7 u	6 u 45'	26 u	24 u 45'
8 u	7 u 30'	27 u	25 u 30'
9 u	8 u 30'	28 u	26 u 30'
10 u	9 u 30'	29 u	27 u 30'
11 u	10 u 30'	30 u	28 u 30'
12 u	11 u 15'	31 u	29 u 15'
13 u	12 u 15'	32 u	30 u 15'
14 u	13 u 15'	33 u	31 u 15'
15 u	14 u 15'	34 u	32 u 15'
16 u	15 u 15'	35 u	33 u 15'
17 u	16 u	36 u	34 u
18 u	17 u	37 u	35 u
19 u	18 u	38 u	36 u

raf.deweerd@acod.be

worden, dan kan je overwegen je pas dan aan te melden bij het ABVV, wanneer zou blijken dat je toch geen aanstelling hebt.

Gedeeltelijk vastbenoemd

Als je gedeeltelijk vastbenoemd bent en nog recht hebt op de inkomensgarantie-uitkering, dan moet je eind augustus een formulier C 131 B- Onderwijs indienen op het werkloosheidskantoor. Wanneer je bovendien als tijdelijke hebt gewerkt, gelden voor dit gedeelte van je opdracht dezelfde regels als voor tijdelijke personeelsleden (zie hierboven).

Wat met loopbaanonderbreking?

Een loopbaanonderbreking duurt in principe tot 31 augustus. Concreet betekent dit dat je, indien je een volledige loopbaanonderbreking hebt genomen, in juli en augustus geen uitgestelde bezoldiging zal ontvangen, maar dat je wel de onderbrekingsuitkering van de RVA blijft ontvangen. Als je een gedeeltelijke loopbaanonderbreking hebt genomen, ontvang je een uitgestelde bezoldiging in verhouding tot de geleverde prestaties en krijg je voor de onderbroken prestaties de uitkering van de RVA.

Tijdelijk onderwijzend personeel van het hoger onderwijs

In het hoger onderwijs bestaat er geen uitgestelde bezoldiging, maar geldt een aparte regeling.

Als je aangesteld bent tot het einde van het academiejaar, dan wordt je salaris verder uitbetaald tijdens de vakantie, aangezien de vakantieperiodes binnen het academiejaar gerekend worden. Als je aanstelling niet tot het einde van het academiejaar loopt, dan heb je voor iedere aanstellingsperiode recht op een aantal bezoldigde vakantiedagen. De hogeschool waar een lesopdracht beëindigd wordt, moet een attest afleveren waaruit blijkt op hoeveel bezoldigde vakantiedagen je aanspraak kan maken. Voor deze dagen heb je uiteraard geen recht op werkloosheidsuitkering.

georges.achten@acod.be

Bekwaamheidsbewijzen Wezenlijke aanpassing

Bent u master in de toegepaste taalkunde? Dan zal dit artikel u vast interesseren. De Vlaamse regering heeft immers wijzigingen aangebracht aan het systeem van de bekwaamheidsbewijzen. Voor de taalvakken heeft dit vérstrekkende gevolgen.

De universiteiten bezitten een zeer grote vrijheid in de naamgeving van hun afstudeerrichtingen. Daarom moet de lijst met de bekwaamheidsbewijzen ieder jaar aangepast worden. Om hieraan een einde te maken, zullen de masteropleidingen niet meer in extenso vermeld worden, maar zal men zich beperken tot de formulering 'master (*) met de betrokken taal als hoofdtal + BPB'. Deze master moet behaald zijn in het studiegebied taal- en letterkunde (vroeger: filologie) of toegepaste taalkunde (vroeger: vertaler-tolk). Dat een opleiding toegepaste taalkunde wordt gelijkgesteld met een opleiding taal- en letterkunde, is een nieuwheid en te beschouwen als een fundamentele wijziging. In de huidige regelgeving hebben de licentiaten-vertalers en de licentiaten-tolken en de masters in de toegepaste taalkunde slechts een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs voor de talen die ze gestudeerd hebben. Dat is nadelig voor de opbouw van het recht op TADD. Voortaan zullen de masters in de toegepaste taalkunde dus wél een vereist bekwaamheidsbewijs verwerven voor de taal die als hoofdtal beschouwd kan worden. De universiteiten bepalen aan de hand van vooraf bepaalde criteria wanneer een taal beschouwd mag worden als 'hoofdtal'. Deze wijziging is ingegeven door twee elementen. Op 1 oktober 2013 zijn de opleidingen van het studiegebied toegepaste taalkunde ingekanteld in de universiteiten. Voortaan worden beide opleidingen dus onder één dak aangeboden. Bovendien heeft de inspectie de inhoud van de opleidingen aan een grondige vergelijking onderworpen en afgetoetst aan de verwachtingen ten aanzien van een taalvak. Het besluit was dat het niet langer aangewezen is om de masters in de toegepaste taalkunde uit te sluiten van de kwalificatie 'vereist bekwaamheidsbewijs'. Let op: de gevolgen van deze nieuwe regelgeving zijn beperkt. Voor de licentiaten vertalers en de licentiaten tolken verandert er immers niets, de wijziging is er enkel voor de masters in de toegepaste taalkunde. Bovendien heeft ze pas vanaf het schooljaar 2015 2016 effect op het recht op TADD, want de nieuwe regelgeving treedt in voege op 1 september 2014. Als men op 1 september 2014 het recht op TADD wil verwerven, dan moet men al op 31 augustus 2014 over het gepaste bekwaamheidsbewijs beschikken.

raf.deweerd@acod.be

Wat is een bekwaamheidsbewijs?

Een bekwaamheidsbewijs bestaat uit een aantal elementen: een diploma (A2, onderwijzer, bachelor, master,...), een bewijs van pedagogische bekwaamheid (D-cursus, aggregatie, specifieke lerarenopleiding,...) en eventueel nuttige ervaring. In sommige diploma's (onderwijzer, bachelor in het onderwijs,...) is het bewijs van pedagogische bekwaamheid ingebouwd. Het bekwaamheidsbewijs bepaalt onder meer in welk ambt (opvoeder, kleuteronderwijzer, directeur,...) en welke vakken men aangesteld kan worden, op welke wijze men het recht op TADD verwerft, of men benoemd kan worden en in welke salarisschaal men terechtkomt. Een bekwaamheidsbewijs wordt gekwalificeerd als 'vereist', 'voldoende geacht' of 'ander'. Het eerste biedt de meeste perspectieven op een stabiele loopbaan, maar ook met 'voldoende geacht' kan men eventueel het recht op TADD verwerven of vastbenoemd worden. Met het bekwaamheidsbewijs 'ander' heeft men die mogelijkheden niet. Bovendien wordt men dan in een minder gunstige salarisschaal bezoldigd.



Leerkracht niet-confessionele zedenleer Nieuw ambt in secundair onderwijs

Wie het vak niet-confessionele zedenleer (NCZ) geeft in het secundair onderwijs, zal op 1 september 2014 merken dat hij in een nieuw ambt aangesteld wordt. Hoe verloopt deze overgang?

Binnen de levensbeschouwelijke vakken nam de leraar NCZ een bijzondere plaats in. Hij wordt immers aangesteld als leraar SO belast met het vak NCZ, terwijl voor de andere leraars levensbeschouwelijke vakken het aparte ambt van godsdienstleraar bestaat. Deze anomalie wordt weg-gewerkt door ook voor de leraar NCZ een apart ambt te creëren, dat van leraar niet-confessionele zedenleer.

Dat betekent dat er overgangsmaatregelen en een ambtshalve concordantie nodig zijn. De overgangsmaatregelen zorgen ervoor dat de personeelsleden die vóór 1 september 2014 in het bezit zijn van een vereist of voldoende geacht bekwaam-

heidsbewijs, dit vanaf 1 september 2014 ook zullen hebben. Verder voorzien ze dat personeelsleden minstens de salarisschaal behouden waarop ze recht hadden op 31 augustus 2014.

De overgangsmaatregelen worden toegekend aan de personeelsleden die in de loop van het schooljaar 2011-2012, 2012-2013 of 2013-2014 als tijdelijke aangesteld waren in het vak NCZ of ten laatste op 31 augustus 2014 voor het vak NCZ vastbenoemd waren.

De concordantie zorgt voor de statutaire overgang van het ene ambt naar het andere. De vacante verklaringen en de kandidaturen voor vaste benoeming op 1 januari 2015 gelden voor dit nieuwe ambt. Men behoudt zijn recht op TADD of zijn vaste benoeming. Het volume van de vaste benoeming in dit nieuwe vak moet gelijk zijn aan het volume waarin men op 31 augustus 2014 vastbenoemd is als

leraar SO in het vak NCZ.

Vragen? Aarzel zeker niet om uw regio- of provinciaal secretaris te contacteren.

raf.deweerd@acod.be



In de kijker Iedereen telt

Een aanzienlijk deel van onze leden is tewerkgesteld in de kleinere sectoren van de onderwijswereld, zoals de centra voor leerlingenbegeleiding, het deeltijds kunstonderwijs en de inspectie. Volgend schooljaar zullen we in ieder nummer van Tribune één van deze 'kleinere' sectoren in de kijker zetten, zodat ook de collega's uit de andere sectoren hen leren kennen.

In dit nummer geven we alvast een overzicht van de onderwijssector in zijn totaliteit. In de tabel vindt u de recentste cijfers, die van het jaar 2013. Jammer genoeg biedt het statistisch jaarboek van het ministerie van Onderwijs over sommige groepen geen aparte informatie en vinden we ze enkel terug in een groep 'andere'. Het gaat onder meer om de inspectie en de pedagogische begeleidingsdiensten, de internaten en het MVD-personeel. Het spreekt voor zich dat we deze groepen apart zullen belichten, ook al hebben we ze – bij gebrek aan cijfers – niet in deze tabel kunnen opnemen.

Het cijfer voor de hogescholen ligt in werkelijkheid hoger, want in de tabel zijn enkel de personeelsleden opgenomen die door het ministerie van Onderwijs betaald worden. Bovendien houdt het geen rekening met de personeelsleden van de universiteiten.

Binnen de grote categorieën die u in de tabel vindt, zullen sommige personeelsleden zich ook als een 'kleinere' groep beschouwen. Zo hebben we het buitengewoon onderwijs, met 8468 personeelsleden in het basisonderwijs en 7661 in het secundair. Het volwassenenonderwijs bestaat uit vier onderdelen: het secundair volwassenenonderwijs (de grootste groep, met 4918 personeelsleden), het hoger beroepsonderwijs, de specifieke lerarenopleiding en de basiseducatie.

Zoals u merkt, stof genoeg voor onze reeks.

2013	Aantal personeelsleden (VTE)
Basisonderwijs	62.336
Secundair onderwijs	69.787
Hogeschool Onderwijs	9923
Volwassenenonderwijs	6396
Deeltijds Kunstonderwijs	4259
Centra voor leerlingenbegeleiding	2748
Andere	2401

Het Algemeen Secretariaat van ACOD Onderwijs wenst alle leden een deugddoende vakantie.

Artiesten en technici

Wijzigingen werkloosheidsreglementering sinds 1 april 2014

Zoals aangekondigd in vorige Tribune, zijn er sinds 1 april 2014 belangrijke wijzigingen in de werkloosheidsreglementering voor artiesten en technici. Een overzicht.

Artikel 1bis

Op 1 april werd de Wet van de sociale zekerheid werknemers aangepast. Het artikel 1bis werd gewijzigd, waardoor artiesten die willen werken onder dit artikel een visum moeten aanvragen bij de commissie kunstenaars. Concreet betekent dit dat er geen arbeidsovereenkomst is of kan zijn. Gevolg is dan dat het collectief arbeidsrecht niet van toepassing is: geen cao, geen arbeidstijd zoals bepaald in de arbeidswet en dies meer. Het spreekt voor zich dat het hier gaat om uitzonderingen.

Nieuw in de werkloosheidsreglementering

In het K.B. en M.B. van 7 februari 2014 werden een aantal wijzigingen aangebracht. Deze zijn van kracht sinds 1 april 2014. Er is een nieuwe controlekaart en een bijkomend formulier C3 artiest indien er met een 'taakloon' gewerkt wordt.

De toelaatbaarheid: hoe krijg je recht op werkloosheidsuitkering?



De toelaatbaarheid is dezelfde als voor andere werknemers, dus 312 dagen werken in een referentieperiode van 21 maanden als men jonger is dan 36. (Zie www.rva.be voor de volledige reglementering.) Voor artiesten is er naast de gewone regel nog een andere regel opgenomen in het Ministerieel Besluit artikel 10: daar is een berekening mogelijk op basis van het brutoloon.

Er zijn drie voorwaarden aan verbonden:

- Het moet gaan om een artistieke activiteit.
- Het moet gaan om een 'taakloon': er is geen directe link tussen het loon en het aantal gepresteerde uren. Lonen verkregen onder artikel 1bis vallen hier steeds onder.
- Er moeten sociale bijdragen voor werknemers betaald zijn.

Een 'taakloon' is herkenbaar op de C4. Het wordt betaald per trimester (per taak of per stuk bezoldigd). In de kwartaalaangifte (dmfa) is er een speciale code: waarde A2 staat voor een 'taakloon', waarde A1 staat voor een gewone arbeidsovereenkomst. Deze aangifte gebeurt door de werkgever.

Berekening op basis van brutoloon is beperkt

Het gebruik van een 'taakloon' voor de toelaatbaarheid is wel beperkt. Het brutoloon wordt gedeeld door 1/26ste van het referenteloon. Het referenteloon bedraagt 1/26ste van het bruto minimumloon, zijnde 1501,82 euro / 26, dus 57,76 euro.

Het aantal arbeidsdagen voor de berekening is wel beperkt, namelijk $(n \times 26) + 78$, waarbij 'n' staat voor het aantal maanden in het kwartaal dat gewerkt is.

Er kan een combinatie gemaakt worden van 'taakloon' en 'gewone arbeidsdagen'.

Het bedrag van de uitkering kan worden bepaald door een aaneengesloten periode van vier weken werk bij eenzelfde werkgever of de som van de 'taaklonen', gedeeld door 78.

Het voordeelstatuut

Je kan een voordeelstatuut ('initieel recht') krijgen door in de voorbije 18 maanden en op het einde van het eerste jaar werkloosheid ten minste 156 arbeidsdagen te hebben verkregen, waarvan er ten minste 104 'artistiek' moeten zijn.

Voor het verlengen van het voordeelstatuut (artikel 116.5) moet je het bewijs leveren van ten minste drie artistieke prestaties die overeenkomen met drie arbeidsdagen per jaar. De periode van één jaar kan verlengd worden met betaalde ziekteperioden van ten minste drie maanden. Als je uit de eerste periode bent geraakt, kan je terugkeren naar de eerste periode als je ten minste 156 dagen presteert in een referentieperiode van 18 maanden. Er moeten ten minste 104 'artistieke' arbeidsdagen zijn, 52 dagen mogen 'andere prestaties' zijn.

Let op: de terugkeer kan slechts na een periode van onderbreking van de werkloosheid van ten minste vier weken.

Niet-vergoedbare dagen

Als je gewerkt hebt onder 1bis of met een 'taakloon', zal het ontvangen loon aanleiding geven tot een niet-vergoedbare periode in functie van het ontvangen brutoloon, volgens de formule $YA - (C \times Y) / Y = x$ (waarbij YA staat voor het brutoloon, C voor het aantal dagen op de controlekaart, en Y voor 3/52 van referteloon, nu = 86,64 euro).

Een voorbeeld:

$4500 - (1 \times 86,64) / 86,64 = 50,93$ dagen.

De berekening gebeurt op kwartaalbasis. Let op: indien de periode langer is dan 28 dagen, moet je je opnieuw inschrijven bij de VDAB of Actiris.

Passende dienstbetrekking

Deze regel blijft nog steeds 156 dagen in een referteperiode van 18 maanden: je moet kunnen bewijzen om niet te moeten ingaan op een andere job of om niet te moeten zoeken naar een job buiten de artistieke sector.

Speciale regels voor technici

Er werd een aparte regel ingeschreven voor de technici in de artistieke sector: art 116&1 ter (terugkeer) en art 116&5 bis (behoud van voordeelstatuut).

Voor het verkrijgen van de uitkering gelden de gewone regels (geen 'taakloon'), voor het verkrijgen van het 'initieel recht' gelden ook de 156 dagen (kan 104 artistieke sector zijn en 52 andere). Technici moeten kunnen bewijzen dat ze enkel met korte contracten kunnen werken van minder dan drie maanden. Er moeten ten minste drie korte contracten zijn per jaar om het voordeelstatuut te behouden.

'Taakloon'

Er is veel verwarring over de notie 'taakloon', wij zullen proberen om in de verschillende paritaire comités naar een verduidelijking te streven.

Deze regelgeving is enerzijds wel duidelijker dan vroeger, maar er zijn nog veel vragen over de toepassing. De RVA heeft nog geen duidelijke richtlijn gegeven over wat voor hen een 'taakloon' is. De enige notie is 'geen verband tussen arbeidstijd en het loon'. We denken echter dat er voor vertolkende artiesten altijd een verband is tussen de tijd en het loon.

Laurette Muylaert

VRT Onzin is... zich neerleggen bij de onzin van de directie

Eind februari was de maat vol voor de medewerkers en de vakbonden van de openbare omroep VRT. De drie vakbonden dienden een actie-aanzegging in over een aantal dossiers. Wat loopt er mis?

ACV eiste dat er werd gestopt met de misbruiken rond de 'mobiliteitsprocedures', een aantal maatregelen rond collega's die om diverse, al dan niet terechte redenen niet meer gewenst waren op hun dienst. ACOD protesteerde tegen de negatieve arbeidsbeleving, het tekort aan personeel, de woordbreuk van de directie over het invoeren van barema's voor de contractuelen en de slechtere hospitalisatieverzekering.

Onze actie-aanzegging liep van stapel op 10 maart. Vier weken na elkaar lanceerden we via e-mails aan onze leden en affiches in de VRT-gangen een aanval op het beleid van de VRT-directie onder de slogan 'Onzin is...'. Al gauw hadden we meer dan genoeg munitie voor dit ideologisch bombardement. Hieronder vind je een greep uit de ideeën die door onze militante jury werden verkozen.

Onzin is... de nieuwe hospitalisatieverzekering

Onzin is... liever collega's betalen om thuis te zitten dan om hen te laten werken. (Dit gebeurt echt op VRT.)

Onzin is... de Vlaamse regering de schuld geven van de inkrimping van de VRT. (De directie probeert haar besparingsfundamentalisme af te schuiven op de Vlaamse regering, terwijl ze over een voldoende dotatie beschikt.)

Onzin is... liever smoutebollen dan barema's. (Toen onze directie een prijs won, uitgereikt door een clubje patroons (KBC, De Tijd en Ernst & Young), kregen we wel smoutebollen, maar de afspraken over de barema's voor de contractuelen werden niet nageleefd.)

Onzin is... steeds meer functies creëren boven de hoofden van de mensen die het eigenlijke werk moeten doen.

Onzin is... 'design to value'. ('Design to value' is een McKinsey-concept dat door de VRT-directie wordt gebruikt om de programma's zo goedkoop te maken, dat de kijkers het zien.)

Onzin is... twee bazen voor het werk van één. (Ook recht uit het VRT-leven gegrepen.)

Onzin is... uitzendkrachten in plaats van VRT-contracten. (VRT zet massaal uitzendkrachten in op structurele jobs, ACOD voert hierrond al jaren strijd die nu vruchten begint af te werpen.)

Onzin is... eigen productiestudio's afschaffen en dan studio's gaan huren in de privé! (Bijvoorbeeld het Amerikaans Theater.)

Onzin is... 'five to nine' (5 u tot 21 u) werken in plaats van 'nine to five' (9 u tot 17 u). (Mediawerk is flexibel, maar de grens wordt al te dikwijls overschreden.)

Onzin is... collega's met eenzelfde job een verschillende functieklasse geven.

Onzin is... de capaciteiten van vijftig-plussers niet benutten.

Onzin is... een eigen programmavoorstel indienen en dan zien dat het gerealiseerd wordt door een privéproductiehuis.

Onzin is... denken dat je zonder dialoog met de vakbonden een bedrijf kan leiden.

Na deze actiefase begon er eindelijk wat te bewegen bij de directie.

Luk Vandenhoek

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

Antwerpen

ACOD Antwerpen-Kempen-Mechelen Senioren naar Henegouwen

Op 25 september 2014 organiseren de senioren van ACOD AKM samen met de sector Telecom een busreis naar Henegouwen, voor een bezoek aan het kasteel van Seneffe, middagmaal, rondrit langs het hellend vlak van Ronquières naar de scheepslift van Strépy-Thieu, een versassing met boot en een avondmaal.

Vertrek om 7.30 uur aan het Koninklijk Atheneum (Van Straelenstraat) en om 8 uur aan het ACOD-gebouw in Mechelen (Stationsstraat 50). Thuiskomst om 20.30 uur. Prijs: 60 euro per persoon, all-in behalve drank.

Inschrijving tot 15 september 2014 via ACOD Antwerpen (03.213.69.20) of ACOD Mechelen (015.41.28.44) of via maurice.hauspie@acod.be. De inschrijving is slechts geldig na storting van de deelnamesom op rekening BE 14 8778 0015 0383 van ACOD Antwerpen met vermelding S13HEN.

West-Vlaanderen

Afdeling Brugge Zomer-fiets-barbecue

Op vrijdag 25 juli 2014 organiseren de senioren van de afdeling Brugge een 'Zomer-fiets-barbecue'. De fietsers verzamelen om 13 uur aan de Mayflower (tussen het station en de Katelijnepoort in Brugge) voor een rit van zo'n 40 km door de mooie Damse Polders (Damme, Lapscheure, Hoeke, Oostkerke, Leopoldsvaart, Fort van Beieren).

Er zijn twee stops, waar de fietsers de nodige energie kunnen bijtanken. Ze komen rond 17 uur in Yachtclub Flandria (Bargeweg 17), om vanaf 18 uur aan te schuiven voor de barbecue. Ook de niet-fietsers kunnen deelnemen.

Kostprijs: 18 euro per persoon voor de barbecue (de fietstocht is gratis). Inschrijven ten laatste op 21 juli via marc.caenen@telenet.be, 050.36.04.55 of 0479.86.23.88. Gelieve aan te geven of je mee fietst, eet of beide. Betalen gebeurt ter plaatse.

Oost-Vlaanderen

Decoratiefest verdienstelijke leden en militanten

Op zaterdag 29 november 2014 viert ACOD Oost-Vlaanderen zijn verdienstelijke leden en militanten. Dit decoratiefest zal plaatsvinden in het auditorium De Schelde van de provincie Oost-Vlaanderen, Woodrow Wilsonplein 2, 9000 Gent.

Leden die minstens 10 jaar een militantenrol hebben vervuld, wordt het bronzen ereteken toegekend. 20 jaar lidmaatschap geeft recht op een zilveren ereteken, 40 jaar op een gouden en wie 50 of 60 jaar lid is, ontvangt ook een geschenk.

Kom je hiervoor in aanmerking, bezorg dan naam en voornaam, adres, geboortedatum, sector, historiek van uw lidmaatschap (sinds welke datum u lid bent bij ABVV/ACOD of actief bent als militant) aan het intersectoraal secretariaat (Bagattenstraat 158, 9000 Gent of oost_vlaanderen@acod.be).

Belastingservice

Op 30 juni kan je terecht bij de ACOD in de Bagattenstraat 158 in Gent voor hulp bij het invullen van je belastingbrief. Onze medewerkers staan voor je klaar van 8.30 tot 12 uur en van 13 tot 16 uur.

Vergeet niet mee te brengen: je identiteitskaart en pincode van de kaart (of kaarten indien je met je partner komt), je belastingbrief van vorig jaar, je fiscale attesten, documenten van hypothecaire lening(en) en energiebesparingsattesten.

Seniorenfeest

Op 16 oktober 2014 organiseert ACOD Oost-Vlaanderen haar seniorenfeest. Vanaf 14 uur kan je terecht in 'deVierdeZaal', Driebeekstraat 2, 9050 Gentbrugge voor fijne dansmuziek uit je jonge jaren.

Inschrijven doe je via 09.269.93.33 en betalen kan door 5 euro per deelnemer te storten op rekeningnummer BE24 8771 4073

0138, met vermelding van naam, sector en het aantal personen.

Glenn Miller
Andrews Sisters
Rosemary Clooney
Vera Lynn
Frankie Laine

acod
ABVV OPENBARE DIENSTEN
16 OKT 2014
14u00
5 €

SGT. WILSON'S ARMY SHOW
Happy Days are here again

"deVierdeZaal" - Driebeekstraat 2 te 9050 GENTBRUGGE
Inschrijven via 09/269.93.33 en betaling op BE24 8771 4073 0138
met vermelding van naam, sector en het aantal personen