

Tribune

Nieuwe leiding ACOD

Interview Karel Stessens en Alain Lambert

Vlaams personeelsstatuut

ACOD ondertekent protocol van niet-akkoord

ACOD Online 1 jaar

We geven een uitgebreide rondleiding

Inhoud

Inhoud en colofon	2
Wedstrijd	2
Algemeen	4
Spoor	10
Tram Bus Metro	14
Gazelco	15
De Post	16
Telecom Vliegwezen	19
Federale Overheidsdiensten	23
Vlaamse Overheidsdiensten	27
Onderwijs	32
Cultuur	38
Agenda	39
Boekenservice	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:

Filip Baeckelandt, Jef De Doncker,

Richard De Winter, Jos Digneffe, Mil

Luyten, Laurette Muylaert, Guido

Rasschaert, André Vandekerckhove, Jean

Van Mechelen, Claude Walgraef

Eindredactie:

Robin Productions, Aalst

Vormgeving:

Robin Productions, Els De Waele

Drukkerij:

Roto Smeets, Brussel

Wedstrijd

Verrassings- schijf

Jos Scheers (Heist-op-den-Berg), Willy Vanderstukken (Waanrode), Marijke Cielen (Hasselt), Manu Tiebos (Borgerhout), Kristof De Baets (Borsbeek), Kris Borghijs (Bornem), Albert Jordens (Neerpelt), Roland Van den Bossche (Gentbrugge), Hans Van Quakebeke (Oostende) en Frank Boogmans (Turnhout) zijn de gelukkige winnaars van de zeer gegeerde ACOD-geheugenstick.

Zij wisten de antwoorden op de wedstrijd vragen:

- Kathleen Van Brempt is de Vlaamse minister van Mobiliteit, Sociale Economie en Gelijke Kansen
- NOVO is de naam van één van de nieuwe projecten rond de nieuwe werkomgeving bij de FOD Sociale Zekerheid
- VLAO staat voor Vlaams Agentschap Ondernemen

Deze maand is de prijs van de wedstrijd van Tribune een verrassing. We lichten wel een tipje van de sluiter op. De prijs is verpakt in een plastic doosje waarin een rond schijfje zit met een diameter van een kleine 12 cm. Wat er precies op dat schijfje staat is onduidelijk...

Om kans te maken op het winnen van deze verrassing, stuur je de juiste antwoorden op de volgende vragen op naar Tribune – Wedstrijd, Chris Camps, Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel of je mailt naar chris.camps@acod.be.

- Wat is de naam van de nieuwe extreem-rechtse fractie in het Europees Parlement?
- Op welke dag in de week valt Wapenstilstand in 2007?
- Hoeveel leerlingen telde het Gemeenschapsonderwijs op 1 oktober 2006?

Als je het mij vraagt...

Niets verandert op nieuwjaarsdag

De voorbije maanden onderhandelden de vakbonden en de patroonsorganisaties over het Interprofessioneel Akkoord (IPA). Dat scheen allemaal vrij vlot te verlopen?

Chris Reniers: "De onderhandelingen verliepen inderdaad in een positieve sfeer. Rudy De Leeuw (voorzitter van het ABVV, nvdr) noemde het huidige akkoord 'geen verplicht, maar wel een noodzakelijk akkoord'. Voor het bestaand model van sociaal overleg is het in elk geval erg goed dat er een voorstel is dat we aan de achterban kunnen voorleggen. De voorgelegde tekst is zeer technisch en ingewikkeld. Dat maakt de evaluatie door de leden en militanten niet altijd eenvoudig. Maar ik ben ervan overtuigd dat voor de ACOD het IPA een goede zaak is. Het vormt voor onze organisatie een basis voor de intersectorale onderhandelingen voor de openbare sector die moeten beginnen in het Comité A. Zoals je je nog wel herinnert verliepen die onderhandelingen de vorige keer alles behalve vlot, met telkens opnieuw uitstel. Dit moet deze keer anders!"

Ondertussen liggen er bij het Europees Hof van Justitie twee zaken die een belangrijke invloed kunnen hebben op ons arbeidsrecht. Waarover gaat het precies?

Chris Reniers: "De ene zaak gaat over een Lets bouwbedrijf dat in Zweden werkzaamheden uitvoerde aan een school. Het bedrijf weigerde een collectieve arbeidsovereenkomst te ondertekenen. Een belangrijk gevolg daarvan was dat de Letse werknemers op die werf in Zweden niet werkten aan Zweedse, maar aan Letse lonen die een stuk lager liggen. De andere zaak gaat over een Fins havenbedrijf dat Estse werknemers in dienst nam. Die werkten aan de lagere Estse lonen, in plaats van aan de hogere Finse.

In beide gevallen is er sprake van een schending van het principe van gelijk loon voor gelijk werk, want de Letten en Esten krijgen minder betaald dan hun collega's uit Zweden en Finland die hetzelfde werk uitvoeren. Bovendien worden ook de collectieve arbeidsovereenkomsten in beide gevallen niet gerespecteerd. En uiteraard is er ook sprake van concurrentievervalsing. Het Finse havenbedrijf kan op die manier veel goedkoper goederen behandelen dan bijvoorbeeld het Antwerpse havenbedrijf als rechtstreekse concurrent.

We volgen beide zaken met argusogen. Indien het Letse bouwbedrijf of het Finse havenbedrijf gelijk zou krijgen kan dit een belangrijk precedent zijn in de rechtspraak rond arbeidsrecht. Het gevaar bestaat zelfs dat daardoor ons eigen model wordt verzwakt."

Uit de jaarlijkse Europese pensioenbarometer van het bureau Aon Consulting bleek dat het pensioen er voor de meeste Belgen niet bepaald rooskleurig uitziet wanneer ze naar hun bankrekening kijken.



Chris Reniers, algemeen secretaris

Chris Reniers: "Verre van rooskleurig zelfs! De studie geeft ons gelijk in onze stelling dat het niet de ambtenarenpensioenen zijn die te hoog zijn in België. Het zijn juist de privépensioenen die erg laag zijn en die moeten worden opgetrokken. Een werknemer die enkel een wettelijk pensioen ontvangt, zal maandelijks slechts 40% van het laatste brutosalaris krijgen. Dat is ruim onvoldoende om de levensstandaard te behouden. België haalt daarin slechts de 22^{ste} plaats op de 25 Europese lidstaten. De koppeling van een tweede pensioenpijler aan het wettelijk pensioen verbetert de situatie lichtjes. Dan ontvangt de gepensioneerde werknemer zo'n 60% van zijn laatste bruto jaarsalaris en daarmee scoort België in de Europese middenmoot.

Dit toont ook het belang van de tweede pensioenpijler. Daarom ben ik blij dat er eindelijk werk wordt gemaakt van die tweede pensioenpijler voor de contractuelen in de openbare sector. Ook zij hebben nood aan een fatsoenlijk pensioen later. ACOD vindt het heel belangrijk dat de mogelijkheid behouden blijft dat ook de contractuele werknemers van openbare diensten toch statutair benoemd worden. Maar dat is veeleer een technisch probleem waaraan een oplossing kan worden gegeven."

Nu de feestdagen voorbij zijn is het weer tijd om erin te vliegen?

Chris Reniers: "Ja, 2007 is begonnen en zal cruciaal zijn voor het behoud van de openbare diensten. 'Nothing changes on New Year's day' zingt U2 en daarom is het belangrijk dat ik nog eens de aandacht vestig op de liberalisering van de postdiensten in Europa. Die liggen momenteel erg onder vuur en we doen ons best om de kwaliteit, dienstverlening en werkgelegenheid daarvan zo goed mogelijk te behouden. Eigenlijk geldt dat voor alle openbare diensten. De ACOD, samen met het ABVV, zal zich ten volle inzetten! Ik wil trouwens iedereen nog eens oproepen om de petitie rond de verdediging van de postdiensten en de openbare diensten te ondertekenen op www.sosposte.be en op <http://www.sosposte.eu>."

Interview Karel Stessens en Alain Lambert

Aan het roer van de ACOD

Door het verdwijnen van Guy Biamont als voorzitter van de federale ACOD hebben Karel Stessens (voorzitter) en Alain Lambert (vicevoorzitter) samen de leiding van de organisatie op zich genomen. Tijd om beide heren op de rooster te leggen.

Heeft de leidingsovername grote gevolgen voor de organisatie van het federaal secretariaat zelf of voor de ACOD in haar geheel?

Karel Stessens: "Alain en ik vormen een goed team, samen met onze collega's van de intergewestelijken: Chris Reniers voor de Vlaamse vleugel, Francis Wégimont voor de Waalse en Jean-Pierre Knaepenbergh voor de Brusselse. In navolging van de nieuwe statuten die we op het vorig federale congres goedkeurden, willen we ook meer steunen op onze Intergewestelijken. Het zijn immers de pijlers van onze organisatie"

Alain Lambert: "Er is nu een intensere samenwerking tussen de voorzitter en vicevoorzitter van de federale ACOD. Vroeger vielen bijvoorbeeld federale dossiers hoofdzakelijk onder de bevoegdheden van de voorzitter. Nu werken Karel en ik samen in team, uiteraard met inspraak van de Intergewestelijken".

De communicatie en samenwerking is dus sterk toegenomen?

Karel Stessens: "Inderdaad! Elke vrijdag – en daarmee bedoel ik echt elke vrijdag – komt het federaal secretariaat samen en bespreken we de actualiteit. Zo blijven we op de hoogte van wat er op federaal niveau gebeurt, maar ook van wat in Vlaanderen, Wallonië en Brussel de hete hangijzers zijn. Die communicatie is volgens mij cruciaal om een goede verstandhouding te bewaren."

Alain Lambert: "Momenteel is er in het federaal secretariaat een klimaat van vertrouwen, gericht op samenwerking. Het feit dat ieder zijn bevoegdheden heeft, zij het op federaal vlak of op vlak van de gemeenschappen, verhoogt de efficiëntie van onze organisatie. De ACOD volgt de federale staatsstructuur. Op een federale materie reageert het federale niveau, op een Waalse zal dat de Waalse Intergewestelijke zijn. Op die manier creëren we een syndicale tegenmacht die samenhangend is op federaal vlak, maar toch voldoende flexibel om zich af te stemmen op de noden van het dossier – wat ook de politieke oorsprong is."

Voor het eerst is een Vlaming voorzitter van de federale ACOD. In het verleden leek dat vaak moeilijk te liggen binnen de organisatie. Is er sprake van een taalprobleem?

Alain Lambert: "Volgens mij is er van taalproblemen helemaal geen sprake van zodra er wederzijds vertrouwen bestaat. Dan doet taal er helemaal niet toe. Ik denk dat in het

verleden de taal te vaak gebruikt werd als een excuus om andere problemen onuitgesproken te laten en een negatieve sfeer te creëren. Als ik een probleem heb met een Vlaamse collega, kaart ik dat aan en verschuil ik me niet achter een excuus als: "Het is een Vlaming, hij heeft een andere cultuur, dus hij zal me niet begrijpen."

Karel Stessens: (knikt instemmend)

Kan je stellen dat het federale niveau van de ACOD een deel van zijn bevoegdheden uit handen heeft gegeven.

Karel Stessens: "Dat is overdreven. Wij vinden het niet meer dan normaal dat we zoveel mogelijk werken via de Intergewestelijken. Die staan veel dicht bij onze leden en bij de realiteit in vele sectoren en ze kunnen ook sneller inspelen op de noden van het moment. Tegelijk kunnen we sommige zaken beter organiseren op federaal niveau omdat het efficiënter is."

Alain Lambert: "Volgens mij bewijst het bestaan gemeenschappelijke diensten zelfs de solidariteit die bestaat tussen de Intergewestelijken en het federaal niveau. Onze verzendingsdienst, onze drukkerij, onze informaticadienst, onze vertaaldienst, ... Het zijn allemaal federale diensten, maar ze werken ook voor de Intergewestelijken. Als iedere Intergewestelijk elk van die diensten moest betalen, zou het de ACOD erg veel geld kosten en de werking van de organisatie niet ten goede komen. Dat zijn trouwens niet de enige redenen voor het bestaan van een federaal niveau. Het federaal niveau heeft niet aan bevoegdheden ingeboet, aangezien de beslissingen toch al zoveel mogelijk op het niveau van de Intergewestelijken genomen werden. Maar voor autonome overheidsbedrijven, het comité A, de sociale zekerheid en zelfs bepaalde specifieke gemeenschapsmateries die ook andere gemeenschappen beïnvloeden, is het belangrijk dat onze vakbond met één stem spreekt. Zo sta je een stuk sterker."

Op het vlak van informatica binnen de ACOD staat er trouwens heel wat te gebeuren. Er is een ware modernisering op til.

Karel Stessens: "Ja, we gaan de kern van onze informaticastruktuur grondig vernieuwen, zodat die terug aangepast is aan de noden van onze tijd. Ons netwerk zal er veiliger door worden, performanter en ook meer mogelijkheden bieden. Dat is een noodzaak als je jezelf een moderne vakorganisatie wil noemen."

Alain Lambert: "In het kader van die modernisering gaan we ook onze documentatiedienst verder ontwikkelen, zodat ook onze militanten er toegang toe zullen krijgen. Dat gaat beslist een hele stap vooruit zijn en revolutionair voor onze communicatie."

Een moderne vakorganisatie. Is dat het beeld dat je de ACOD wil laten uitstralen?

Karel Stessens: "Het is meer dan alleen modern zijn uiteraard. Enerzijds is een de ACOD een strijdbare organisatie, die er alles aan doet om de openbare diensten te beschermen. Anderzijds zijn we ook een organisatie die binnen het grotere geheel van het ABVV aan dienstverlening aan haar leden doet. Dat laatste is trouwens ook een rol van onze Intergewestelijken die op lokaal niveau onze leden onmiddellijk kunnen bijstaan. In die zin hebben we een dubbel imago: enerzijds hard en strijdbaar, anderzijds zorgend en bezorgd."

Is het ook de bedoeling om de ACOD meer op Europees vlak de profileren?

Alain Lambert: "Zeker en vast. We hebben al geruime tijd contacten met Europese instellingen en vakbonden van de ons omringende landen. Bovendien zijn we ook actief in tal van Europese dossiers: de liberalisering van de postdiensten, de flexibilisering van het arbeidsrecht, een Europese gezondheidsrichtlijn etc. De ACOD heeft trouwens geen andere keuze als ze geen achterhoedegevecht wil voeren. Maar liefst 80% van de wetgeving heeft zijn oorsprong in Europese politieke beslissingen. Als we iets op een 'lager' niveau willen veranderen, moeten we dat in de eerste plaats in Europa doen."

Karel Stessens: "Samenwerking met vakbonden van andere landen is dan ook erg belangrijk. In de eerste plaats moeten we soms bij andere vakbonden een bewustzijn creëren rond een bepaald dossier. Op die manier kunnen we dan ook de gevoeligheid bij de bevolking verhogen. Ik wil wel benadrukken dat onze contacten met de buitenlandse vakorganisaties parallel – en zeker niet in tegenspraak – gebeuren met EPSU, het Europees Verbond voor Openbare Diensten. Het is immers via EPSU dat we proberen te wegen op Europese dossiers met betrekking tot openbare diensten."

Wat is voor jullie een openbare dienst?



Alain Lambert: "Elke burger in een staat heeft rechten en plichten. Het recht op onderwijs, het recht op werk, enz. zijn fundamentele rechten van een burger waarin een staat verplicht is te voorzien. Een staat heeft dan weer het recht om belastingen te heffen en de plicht om efficiënte openbare diensten te organiseren. Een openbare dienst helpt een burger om zijn fundamentele rechten uit te oefenen. Openbare diensten spelen overigens ook een erg belangrijke rol in een meer rechtvaardige verdeling van de rijkdom."

Karel Stessens: "Het gaat nog verder dan de rijkdom alleen! Tussen mensen bestaan altijd ongelijkheden, terwijl in principe iedere mens gelijk is. De openbare diensten hebben de rol om de ongelijkheden tussen alle mensen weg te werken en ervoor te zorgen dat iedereen zoveel mogelijk gelijke mogelijkheden heeft. En dan is er ook nog de controlerende en regulerende taak van openbare diensten. Ze moeten er immers op toezien dat de wetgeving die bestaat ook in de praktijk wordt toegepast."

Waarom bestaat er nog een aparte centrale voor openbare diensten en gaat de ACOD niet op in een groter geheel van een vakbond die zich op zowel private als openbare diensten richt?

Alain Lambert: "Juist omwille van het specifieke karakter van openbare diensten. Iedere burger is een mogelijke gebruiker van openbare diensten, terwijl private diensten betalend zijn en de toegang afhangt van het inkomen. Openbare diensten hebben als doel de burger te helpen zijn fundamentele rechten uit te oefenen. Private diensten hebben winst maken als doel. Wat de Europese Commissie daar ook van denkt of zegt, je kan beiden niet over éénzelfde kam scheren."

Karel Stessens: "Bovendien zal het belang van openbare diensten van de ACOD in de toekomst enkel nog toenemen in het kader van Europa. Meer Europa en hopelijk meer sociaal Europa heeft ook meer ambtenaren nodig om ervoor te zorgen dat onze Europese samenleving naar behoren werkt. Er zal controle nodig zijn op het sociale karakter van Europa, om te verzekeren dat de concurrentie die er is wel gebaseerd is op dezelfde sociale regels. Dat principe kan je ook doortrekken op internationaal vlak. We leven immers in een steeds meer globale samenleving waarbij we ook ver over onze grenzen heen moeten kijken."

ACOD Online blaast zijn eerste kaarsje uit

Een jaar geleden werd de gloednieuwe website ACOD Online gelanceerd. Het was de bedoeling om zoveel mogelijk informatie over zoveel mogelijk onderwerpen aan te bieden aan onze leden en andere geïnteresseerden. Eén jaar en zo'n 100.000 bezoekers later kunnen we zeggen dat we daar wel in geslaagd zijn. Ondertussen hebben ook heel wat leden zich geactiveerd op ACOD Online, waardoor ze exclusief toegang krijgen tot alle onderdelen van de website. Voor wie ACOD Online nog niet zo goed kent, doen we alles nog eens uitgebreid uit de doeken.

Verschillende niveaus geven meer mogelijkheden

ACOD-leden die zich activeren op ACOD Online krijgen meer! Onze website heeft verschillende toegangsniveaus. Een groot gedeelte van ACOD Online is toegankelijk voor iedere bezoeker, ACOD-lid of niet. Je kan het laatste nieuws van ACOD raadplegen, persberichten nalezen, kijken wat er op de agenda staat in onze gewesten, beperkte opzoeken doen, de database van de verantwoordelijken doorpluizen en vragen stellen.

Maar er is nog meer te vinden. We publiceren ook elke maand online onze standpunten en artikels van Tribune. Ook eventuele afgesloten akkoorden kan men er terugvinden. Om die te raadplegen moet je echter wel ACOD-lid zijn en je 'actief' maken op ACOD Online. Als leuk extraatje krijg je dan ook een zicht op je verstuurd vignetten, je lidgelden, je stakingsgelden en kan je interessante artikels opslaan in jouw 'documentenschuif'.

Login		(E-mail of lidnummer)
Paswoord		
Aanmelden		

Hoe activeren?

Om je te activeren op onze website moet je ACOD-lid zijn, want je hebt er een lidnummer voor nodig. Een lidnummer bestaat uit zeven of acht cijfers en twee delen, gescheiden door een streepje. Een lidnummer zou bijvoorbeeld kunnen zijn: 631247-11 (acht cijfers) of 45233-78 (zeven cijfers). Je vindt het terug in je ACOD-lidboekje bij je persoonlijke gegevens of op je betalingsvignetten. Je kan het gewoon opvragen door te bellen naar 02/508.59.15 of door een mailtje te sturen naar info@acodonline.be. Verder heb je ook nog je voornaam, naam, postcode en gemeente nodig voor activatie.

Op www.acodonline.be zie je bovenaan links 'Activeer mijn gegevens'. Klik daarop en je krijgt een scherm waarop je vijf blokjes moet invullen. In het eerste vul je jouw lidnummer van zeven of acht cijfers in als een opeenvolgende cijferreeks, dus zonder het liggend streepje. Daaronder vul je jouw voornaam, naam, postcode en gemeente in. Vervolgens klik je op 'Activeer'.



Als alles goed gaat, krijg je nu een profielpagina te zien: 'Mijn gegevens'. Een deel van de informatie is wellicht al ingevuld, een andere deel kan je zelf aanvullen. Afhankelijk van de sector waarvan je lid bent, zal je meer of minder zelf kunnen aanpassen. Belangrijk is dat je er ook een e-mailadres achterlaat, zodat het makkelijker voor ons is om met jou te communiceren. Ook mag je niet vergeten zelf een paswoord te kiezen om een volgende keer in te loggen op ACOD Online. Tot slot klik je op de knop onderaan het profiel en je wordt geactiveerd. Je ontvangt een e-mail ter bevestiging met daarin nog eens je login en paswoord.

Lidnummer	
Voornaam	
Naam	
Postcode	
Gemeente	
Activeer	

Activeren lukt niet! Wat nu?

Soms ontstaan er problemen bij de activatie. Die hebben meestal te maken met kleine foutjes in de gegevens die leden invoeren. Het kan gaan om een verschil in schrijfwijze, een gemeente die niet overeenkomt met de database-gegevens, en dergelijke. Dan krijg je een foutmelding. Als je denkt dat je je gewoon vergist hebt, dan heb je nog twee pogingen om opnieuw te proberen jouw gegevens in te voeren.

Als het na drie pogingen nog niet lukt, is er meestal meer aan de hand. In dat geval kan je best een mailtje sturen naar info@acodonline.be of bellen naar 02/508.59.15. Wij helpen je dan zo snel mogelijk verder.

Het lidnummer dat je opgeeft is niet correct of st
andere gegevens.
Je hebt nog 2 pogingen.

Lidnummer	45645642
Voornaam	cknme
Naam	lclclc
Postcode	2694
Gemeente	acinioz
Activeer	

Naam

Ik ben geactiveerd! Wat nu?

Eens je geactiveerd ben op ACOD Online, kan je steeds inloggen om toegang te krijgen tot alle onderdelen van onze site. Links bovenaan op www.acodonline.be zie je twee witte blokjes staat om in te vullen: 'Login' en 'Pasw'. Als login geef je jouw lidnummer in van zeven of acht cijfers zonder streepje of het e-mailadres dat je op jouw profielpagina ingaf. Als paswoord gebruik je het paswoord dat je koos bij je activatie. Je klikt op 'OK' en je bent ingelogd.

Indien je jouw paswoord niet meer weet, is dat geen probleem. Je klikt gewoon op 'Paswoord vergeten?', je vult je e-mailadres in en klikt op 'paswoord verzenden'. Even later vind je dan je paswoord in je mailbox.

paswoord vergeten?

Om je paswoord per e-mail te ontvangen, vul je hier je gegevens geactiveerd hebt.

E-mail	
paswoord verzenden	

Wie is wie?

Veel ACOD-leden zitten wel eens met een vraag. Het is niet altijd makkelijk om te weten aan wie je die moet stellen. Daarom hebben we op ACOD Online een 'Wie is wie' ontworpen. Hiermee kan je heel eenvoudig een vakbondsverantwoordelijke uit een bepaald gewest of van een bepaalde sector contacteren. Je kan bellen of ook online een vraag stellen.

'Wie is wie' vind je in de bovenste balk. Je kan onmiddellijk beslissen of je een vraag wil stellen aan iemand van het algemeen secretariaat, aan iemand van een sector of iemand van een gewest. Je kan ook zoeken, als je niet zeker bent wie je precies nodig hebt.

Eens gekozen krijg je naamkaartjes te zien van de ACOD-verantwoordelijken. Hun telefoonnummer en faxnummer staan erop vermeld. Door te klikken op 'Contacteer' krijg je de mogelijkheid om hen een vraag te stellen.

algemeen secretariaat	
Het Algemeen Secretariaat staat in voor het dagelij	
	KAREL STESENS Voorzitter Tel.: 02/508.59.15 Fax : 02/508.58.40 Meer Contacteer

Vragen stellen via ACOD Online

Je kan op ACOD Online algemene vragen stellen (via de 'e-service') en specifieke vragen (via 'wie is wie'). In beide gevallen krijg je vier invulblokjes te zien en een tekstkader. Vul je voornaam, naam, e-mailadres en eventueel telefoonnummer in. Vervolgens stel je jouw vraag en druk je op 'verstuur'. Je vraag wordt onmiddellijk verzonden naar de juiste persoon.

Het is zeer belangrijk dat je een e-mailadres achterlaat indien mogelijk. Hierdoor kan de ACOD heel eenvoudig je een antwoord per e-mail terugsturen. Als je geen e-mailadres hebt, laat dan zeker een telefoonnummer achter.

contacteer KAREL STESENS

Jouw gegevens

Voornaam	
Naam	
E-mail	
Telefoon	

Je bericht

Boodschap

Sectoren op ACOD Online

Onze website heeft niet alleen een algemeen gedeelte. Ook voor onze sectoren is er plaats voorzien. Wil je snel informatie vinden over je eigen sector, selecteer die dan in de linkerbalk bij 'kies je sector'.



Agenda

Op ACOD Online kan je ook de activiteiten vinden die de ACOD, haar sectoren en haar gewesten overal organiseren. Je krijgt meer gedetailleerde informatie door op de links onderaan in de linkerkolom bij 'Agenda' te klikken.



Info voor doelgroepen

De ACOD heeft een seniorenwerking, een vrouwencommissie en een opstartende jongerenwerking. Ook zij hebben een plaatsje gekregen op ACOD Online. Je vindt meer info over hun activiteiten door bovenaan in de balk onder 'ACOD' te kiezen voor 'doelgroepen'.



Lid worden

Ben je nog geen lid van de ACOD of wil je iemand anders lid maken? Ga dan naar de 'e-services' in de bovenste balk en kies voor 'word lid!'. Vul dan je gegevens in bij de 'e-services' op onze website en wij doen de rest.

word lid!

Iedereen die werkt in de openbare sector, statutair aansluiten bij de ACOD.

Wanneer je je aansluit bij de ACOD, word je in de e gewest. De aansluiting gebeurt dan volgens je wo werkplaats. Pas daarna word je ondergebracht bij e van je functie of beroep. Overigens is elke sector v

De ACOD tolereert geen racistische of fascistische tegelijk lid zijn van de ACOD en van extreemrechtse groeperingen. Onze statuten verbieden dat.

Ga naar het formulier om lid te worden.

Kleine pensioenen nu wel uitbetaald

In het verleden kwam het vaak voor dat vrouwen slechts enkele maanden werkten vooraleer ze voltijds huisvrouw werden. Als gevolg daarvan hadden ze enkel recht op een zeer klein pensioen. De overheid besliste dan ook zulke lage pensioenen niet uit te betalen. Tot eind 2006 werden pensioenen die lager waren dan 99,16 euro (aan index 118,47) niet uitbetaald. Nu komt daar verandering in.

Vanaf 1 februari 2006 is er geen vereist minimum toekenbaar bedrag meer. Met andere woorden: elk pensioen – hoe klein ook – zal door de overheid worden uitbetaald. Indien men in het verleden al een aanvraag indiende om zo'n klein pensioen te ontvangen, maar die aanvraag werd om bovenstaande redenen geweigerd, dan kan men dat nu opnieuw doen. Men richt de aanvraag aan het gemeentebestuur of aan de kantoren van de Rijksdienst voor Pensioenen. Normaal gezien ontvangt men dan het pensioen in de eerste maand volgend op de aanvraag. **Opgelet: deze nieuwe regeling geldt enkel voor pensioenen in de private sector, niet in de openbare sector!**

Uitbetaling syndicale premie

De wetgeving voor de toekenning en uitbetaling van de syndicale premie aan sommige personeelsleden van de overheidssector, is gewijzigd. Voortaan wordt de premie jaarlijks in plaats van tweejaarlijks uitbetaald. Men moet dan ook jaarlijks een aanvraagformulier invullen en versturen.

Dit is de juiste werkwijze:

- wie statutair of contractueel werkt voor een openbare dienst ontvangt in januari, februari of maart 2007 het formulier syndicale premie 2006.
- het aanvraagformulier bestaat uit twee delen. Controleer op het deel in 'te vullen door de administratie' of de gegevens juist zijn. Op het deel 'in te vullen door het personeelslid' schrijf je je naam, adres, geboortedatum en het nummer van je bankrekening. Vergeet niet het formulier te ondertekenen.
- stuur het formulier naar of geef het af aan de ACOD-militant op je dienst, het secretariaat van je sector of het secretariaat van je intersectoraal gewest. Doe dit zeker vóór 1 juli 2007. Hoe sneller het formulier in ons bezit is, hoe sneller je de premie 2006 uitbetaald krijgt.

De syndicale premie 2006 wordt uitbetaald vóór 31 december 2007 en bedraagt maximaal 80 euro. Voor eenzelfde refertejaar mag men slechts één aanvraagformulier indienen, ook al ontvang men er meerdere. De syndicale premie wordt slechts eenmaal uitbetaald.

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

Extreem-rechts organiseert zich in het Europees Parlement

De parlementsleden van verschillende extreem-rechtse partijen in het Europees Parlement hebben zich verenigd tot één fractie: 'Identiteit, Traditie, Soevereiniteit' (ITS).

Tot nog toe zetelden de vertegenwoordigers van de extreem-rechtse partijen onafhankelijk en werkten ze slechts officieus samen. Bovendien voldeden ze ook niet aan de criteria om één fractie in het Europees Parlement te kunnen vormen, namelijk minstens twintig europarlementsleden tellen uit minstens zes verschillende lidstaten. Door de toetreding van de nieuwe lidstaten Bulgarije en Roemenië op 1 januari 2007 is dat nu wel het geval.

In de nieuwe fractie zetelen onder andere Jean-Marie Le Pen en diens dochter, de drie europarlementsleden van het Vlaams Belang en Alessandra Mussolini – inderdaad, de kleindochter van. Volgens het huishoudelijk reglement van het Europees Parlement heeft de nieuwe fractie nu ook recht op Europese subsidies voor haar werking en zouden haar ook de positie van vicevoorzitter van enkele commissies kunnen worden toegekend.

De extreem-rechtse fractie hoopt meer invloed uit te oefenen op de Europese besluitvorming. Toch blijft het nog de vraag in hoeverre de fractieleden succesvol kunnen samenwerken, want ze

hebben immers zeer verschillende achtergronden en streefdoelen. Sommigen zijn duidelijk antisemitisch en homofob, richten zich op één Europa en zetten zich af tegen het lidmaatschap van Turkije. Anderen zijn dan weer anti-Europees en meer gericht op een grotere autonomie voor de Europese regio's.

Vast staat wel dat we waakzaam moeten blijven voor de voorstellen die de nieuwe Europese fractie van plan is in te dienen. Die zullen immers inhoudelijk niet zoveel verschillen van wat we al jaren gewoon zijn van het Vlaams Belang in eigen land.

Don't worry, be happy!

De titel van dit commentaarstuk is blijkbaar de boodschap die de spoorwegverantwoordelijken de laatste tijd de wereld insturen. Elk van de drie maatschappijen houdt rond deze tijd haar eigen bijeenkomsten en overal worden we bedolven onder cijfermateriaal waaruit moet blijken hoe goed het toch wel gaat met het 'treinengedoe'. Maar gaat het echt wel zo goed?

De dagelijkse pendelaar weet wel beter. We overdrijven wellicht, maar sinds de nieuwe dienstregeling in werking trad, rijdt er nauwelijks nog een trein op tijd. Dat is beslist niet de schuld of verantwoordelijkheid van de werknemers. Natuurlijk was er de brand in een onderstation van Brussel-Zuid. Maar wordt die brand niet te pas en te onpas aangewend om de slechte gang van zaken te camoufleren.

Doorgaans goed ingelichte bronnen maken zelfs gewag van een op stapel staand initiatief dat bewijst hoe radeloos men binnen de NMBS-groep wel is. Infrabel zou samen met de Holding een campagne opzetten waarin de stiptheid van onze treinen wordt vergeleken met die in het buitenland en met die van de auto. Het zou iets worden in de zin van: "Als je 's morgens met de wagen naar hartje Brussel vertrekt, kan je dan op 10 minuten na exact zeggen wanneer je gaat aankomen?" Het antwoord op deze vraag is dan: "Neen, maar met de trein in 90% van de gevallen wel!" Absurd, niet? Zo wil men proberen om een gemiddelde vertraging van 10 minuten voor 90% van de treinen te verkopen als een goed resultaat!

Bovendien zoekt Infrabel in deze benauwde situatie eindelijk nog eens zijn toevlucht tot de Holding. Die laatste mag overigens ook de financiële lasten van die campagne dragen. De baas van de Holding zal trouwens aan iedereen mogen uitleggen waarom de zaken zo slecht lopen, terwijl de echte verantwoordelijken buiten schot blijven. Samenwerken kan dus toch, zo lang het maar goed uitkomt...

Voor de rest gaat alles opperbest, zo wordt althans beweerd. De omzet bij reizigers nationaal is gestegen, Eurostar is minder dramatisch dan de voorgaande jaren en ook Cargo ziet zijn omzet met 6,6% stijgen. De vraag is echter of die stijging wel voldoende is in de gegeven omstandigheden. De haven van Zeebrugge bijvoorbeeld verwerkte vorig jaar meer goederen, maar het aandeel van de spoorwegen daarin verminderde. ACOD Spoor volgt Cargo echt op de voet en is ook met haar lot begaan. Als de markt met te vervoeren producten groeit, zou ook Cargo daar minstens een evenredig deel van moeten binnenhalen om zo de tewerkstelling van een paar duizend spoor mannen en -vrouwen op termijn veilig te stellen.

Bij Cargo stijgt de spanning bovendien ten top rond een dossier waarin de overgang naar de Cargo-graden geregeld moet worden (zie ook elders in deze Tribune). ACOD Spoor houdt vast aan haar devies: hou het simpel. Zonder ons toedoen en zonder een serieuze actie in Antwerpen was men zelfs aan dit dossier begonnen zonder

eerst een grondige evaluatie te doen. We willen vooral dat men zich bij Cargo aan de gemaakte afspraken houdt. ACOD Spoor liet in het verleden al weten dat al die 'beroepen' en 'graden' niet nodig waren. Gewoon zeggen "om te kunnen overleven zijn we met 25% werknemers te veel" was allicht duidelijker geweest. Niemand bij Cargo had echter de moed om dit in alle openheid te stellen en dus diende alles via sluikse omwegen te gebeuren. Nu probeert men met examens en herexamens schiftingen uit te voeren die tot hetzelfde resultaat moeten leiden. Zo creëert men een onontwarbaar kluwen van onzekerheid.

Het valt ons ook op dat bepaalde onverantwoorde syndicale individuen die in het paritaire overleg geen enkele verantwoordelijkheid moeten opnemen, voortdurend proberen de situatie uit de hand te laten lopen. Zij spelen met de gevoelens van de mensen die gedurende enkele jaren al heel wat doorstaan hebben om de situatie bij Cargo tot een goed einde te brengen. Ze prediken de revolutie, maar brengen nooit een bruikbare oplossing aan. ACOD Spoor beseft echter maar al te goed hoe explosief de toestand bij Cargo vandaag is. Wij houden jullie geen onbereikbare wortel voor, maar garanderen jullie wel dat de wortelsoep die zal ontstaan toch te eten zal zijn.

Jos Digneffe
voorzitter

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

Cargo

Brengt actieplan eindelijk soelaas?

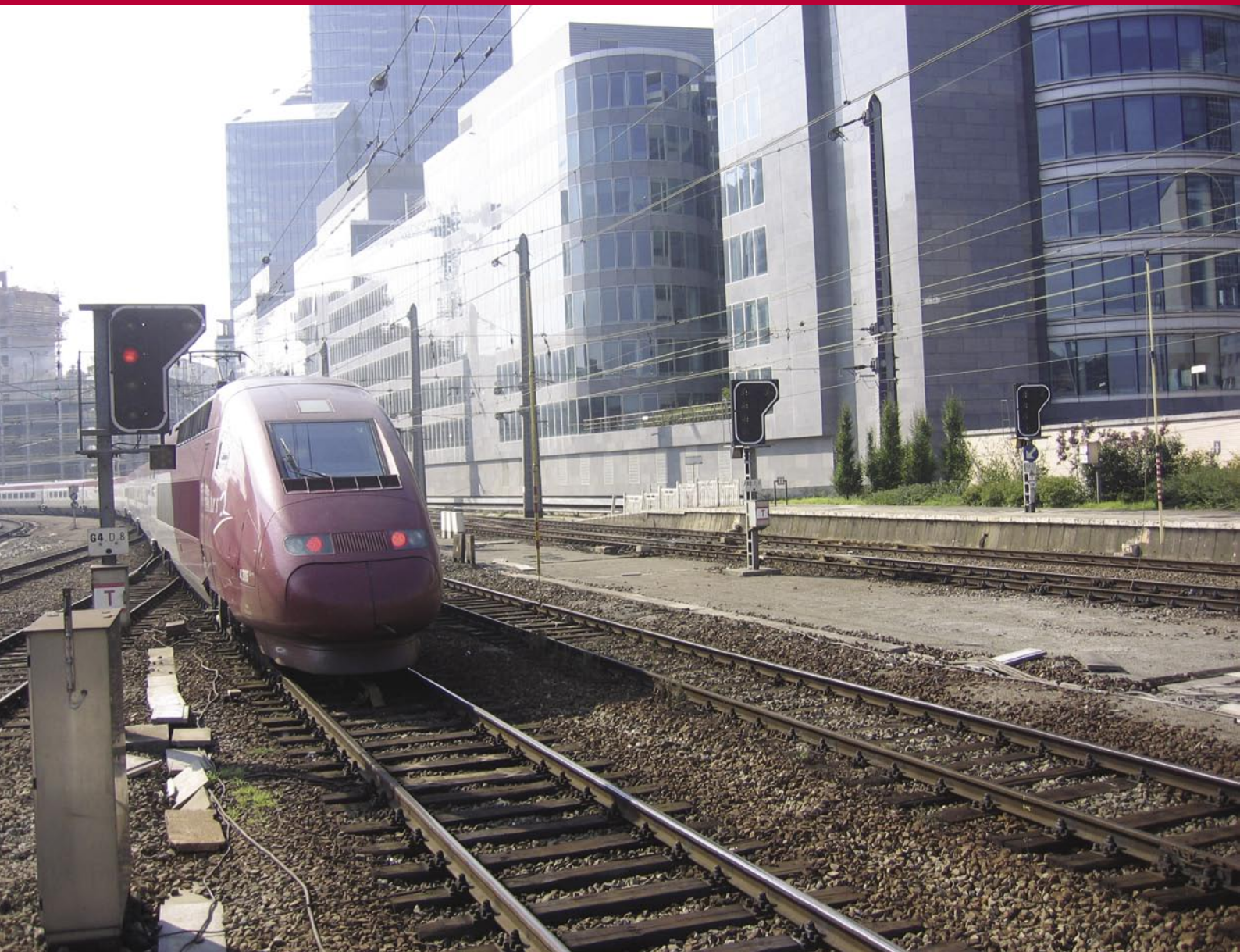
Op 8 januari vond de tweede evaluatievergadering over NMBS-Cargo plaats. Veel geëvalueerd werd er niet; wel werd duidelijk dat er problemen in overvloed zijn. In grote lijnen komt het erop neer dat polyvalentie en flexibiliteit technische aanpassingen en bijsturingen vereisen en dat het juist daar ontbreekt aan goede uitrusting.

Om een degelijke evaluatie te maken is het ook onontbeerlijk dat er rond de hoofdschakel in de polyvalentieketting 'de operator besturing' enige duidelijkheid bestaat. Precies over die schakel is tot op vandaag bijna niets geweten, waardoor evalueren bijzonder moeilijk wordt.

Uiteraard zijn we toch niet bij de pakken blijven zitten. We eisen dat er tegen de volgende evaluatievergadering begin februari een actieplan wordt opgesteld. Dit plan moet toelaten om de vorderingen in het wegwerken van tekortkomingen door Cargo stap na stap op te volgen en te onderzoeken. Ondertussen wordt werk gemaakt van het dossier over het invoeren van graden bij Cargo.

We willen nog even iets kwijt over 'syndicale kapers'. Men ziet of hoort ze nooit als alles min of meer normaal verloopt of als er beslissingen moeten genomen worden en men zijn verantwoordelijkheid moet opnemen. Bij crisissituaties duiken zij plots op, maar beperken ze zich meestal tot het aanzwengelen en het uitvergroten van het ongenoegen. Dan proberen ze iedereen ervan te overtuigen dat als zij het voor het zeggen zouden hebben, alles anders en beter zou zijn. Laat u niet misleiden. In het verleden werd al duizend keer bewezen dat een goed gevoerd paritair overleg de meeste en de beste garanties inhoudt.





Het derde spoorwegpakket

Op 17 en 18 januari wordt in het Europees Parlement gestemd over het derde spoorwegpakket. Twee belangrijke punten staan dan op de agenda: de liberalisering van het internationale en nationale reizigersverkeer en de certificering van het treinpersoneel, in interoperabiliteit, belast met veiligheidstaken.

Deze onderwerpen werden ook al behandeld in de Vervoerscommissie van het Europees Parlement. De volgende standpunten werden ingenomen en nu voorgelegd aan de plenaire zitting:

- liberalisering van het internationale reizigersvervoer vanaf 2010
- liberalisering van het nationale reizigersvervoer vanaf 2017
- de mogelijkheid voor de nieuwe lid-

staten om de liberalisering van het nationale reizigersverkeer met vijf jaar uit te stellen.

Wat de certificering van het treinpersoneel betreft zou er binnen de Vervoers-

commissie een consensus zijn om naast het treinbesturingspersoneel ook het boordpersoneel belast met veiligheidstaken op te nemen in het toepassingsveld van de Europese richtlijn.



De documenten hierover zijn in het Nederlands terug te vinden op de volgende websites:

- voor de liberalisering op <http://www.europarl.europa.eu/oeil/file.jsp?id=241532> en dan klikken op de derde kolom, document A6-0470/2006
- voor de certificering van het treinpersoneel op <http://www.europarl.europa.eu/oeil/file.jsp?id=241512> en dan klikken op de derde kolom, document A6-0480/2006

Overgangsproeven

Op de paritaire subcommissie van 10 januari 2007 werden opnieuw een aantal speciale proeven voor de overgang van tijdelijke bedienden naar een statutaire betrekking ter bespreking voorgelegd.

Het gaat over speciale proeven voor de toegang tot statutaire graad van: commercieel secretaris(esse), bediende machi-

nale bewerking, bediende der elektriciteit, onthaalbediende, technisch tekenaar, eerste technisch tekenaar.

Meer informatie over deze proeven is te verkrijgen via de bestendige secretaris van uw gewest of via onze website acod-spoor.be in de rubriek Laatste nieuws.

Speciale proef tijdelijke bedienden

In de Tribune van januari 2007 publiceerden wij op pagina 12 een schema over de speciale proeven voor de overgang van tijdelijke bedienden naar een statutaire betrekking. Hierin zaten echter een aantal onjuistheden. Voor de correcte weer-

gave ervan publiceren we dit schema opnieuw. Voor meer info kan men altijd terecht bij de bestendig secretaris of op onze website acod-spoor.be

	Opsteller	Bankwerker -mecanicien	Bediende van het bankwerk	Gespecialiseerd meubelmaker
Toegang	Ten minste 6 maand dienst op datum van inschrijving	Ten minste 6 maand dienst op datum van inschrijving	Ten minste 6 maand dienst op datum van inschrijving	Ten minste 6 maand dienst op datum van inschrijving
Diploma	Secundair onderwijs of gelijkwaardig Attest sociale promotie cyclus minstens 750 lestijden	Studierichting mechanica – elektriciteit Getuigschrift 2de leerjaar van de 2de graad T.S.O. of gelijkwaardig getuigschrift 2de leerjaar van de 3de graad B.S.O. of gelijkwaardig Attest sociale promotie cyclus minstens 750 lestijden	Studierichting mechanica – elektriciteit Getuigschrift van het 2de leerjaar van de 2de graad van het B.S.O. Attest sociale promotie cyclus minstens 750 lestijden	Studierichting hout Getuigschrift 2de leerjaar van de 2de graad T.S.O. of gelijkwaardig getuigschrift 2de leerjaar van de 3de graad B.S.O. of gelijkwaardig Attest sociale promotie cyclus minstens 750 lestijden
Proef	Mondeling	Mondeling	Mondeling	Mondeling
Duur proef	Maximumduur 1 uur	Maximumduur 1 uur	Maximumduur 1 uur	Maximumduur 1 uur
Rangschikking	1/tijdelijke bedienden met 2 jaar dienst en meer/aantal punten, anciënniteit, leeftijd 2/tijdelijke bedienden met minder dan 2 jaar en ten minste 6 maand dienst/aantal punten, anciënniteit, leeftijd	1/tijdelijke bedienden met 2 jaar dienst en meer/aantal punten, anciënniteit, leeftijd 2/tijdelijke bedienden met minder dan 2 jaar en ten minste 6 maand dienst/aantal punten, anciënniteit, leeftijd	1/tijdelijke bedienden met 2 jaar dienst en meer/aantal punten, anciënniteit, leeftijd 2/tijdelijke bedienden met minder dan 2 jaar en ten minste 6 maand dienst/aantal punten, anciënniteit, leeftijd	1/tijdelijke bedienden met 2 jaar dienst en meer/aantal punten, anciënniteit, leeftijd 2/tijdelijke bedienden met minder dan 2 jaar en ten minste 6 maand dienst/aantal punten, anciënniteit, leeftijd
Geldig	5 jaar	5 jaar	5 jaar	5 jaar
Aanstelling	Op vacante posten in stage met voorrang ter plaatse	Op vacante posten in stage (infrastructuur of voertuigen en installaties) met voorrang ter plaatse	Op vacante posten in stage (infrastructuur of voertuigen en installaties) met voorrang ter plaatse	Op vacante posten in stage met voorrang ter plaatse

Samenwerking met Spoor

Op naar een nieuwe sector Vervoer?

De twee ACOD-sectoren die het personeel van de vervoersector groeperen, namelijk TBM (Tram-Bus-Metro of SRWT, TEC, MIVB en De Lijn) en Spoor (NMBS-groep), hebben beslist in de toekomst nauwer samen te werken. Beide sectoren hebben zich geëngageerd om hun krachten en inspanningen te bundelen rond drie belangrijke onderwerpen:

■ de weigering om te onderhandelen over de invoering van een minimumdienst in geval van staking

Het is een publiek geheim dat bepaalde politici en beleidsbepalende personen de vakbonden willen verplichten een minimumdienst op te zetten, met de bedoeling eventuele sociale acties te breken. Blijkbaar duiken in een verkiezingsjaar oude demonen weer op in sommige op stemmen beluste geesten. Ons standpunt is klaar en duidelijk: wij zeggen steeds openlijk en in alle omstandigheden 'neen' tegen de minimale dienstverlening.

■ de liberalisering van het binnenlandse reizigersvervoer

Bepaalde personen in Europese kringen streven naar de liberalisering van het binnenlandse reizigersvervoer. Of het nu gaat om de rechtlijnige liberalisering van de sector of het minder ingrijpende Europees reglementontwerp, dan nog blijft ons standpunt een duidelijk en eenstemmig 'neen'. Dit is de enige mogelijke reactie als we de resten van de openbare vervoersmaatschappijen van publiek recht in ons land, willen beschermen. Het Europees ontwerp zou immers via aanbestedingen de markt van het reizigersvervoer langs de weg of via het spoor doen verbrokkelen.

■ agressie tegen personeel

Tot slot wordt aandacht besteed aan de dramatische problematiek van de agressie tegen zowel het personeel van het stads- en streekvervoer als de treinbegeleiders. In de toekomst zullen beide sectoren ook dit punt gezamenlijk aanpakken.

Deze drie dossiers zijn waarschijnlijk de eerste van een lange reeks waarop de twee sectoren zullen samenwerken. Ze vormen de eerste elementen van wat in de toekomst de basis kan worden van een grote 'ACOD-vervoersector'.

*Jean Van Mechelen, Yves Depas, Alex Vonck voor ACOD TBM
Jos Digneffe, Claude Bossicart, Gérard Gelmini voor ACOD Spoor*

Contactpersoon TBM:

Jan Van Mechelen - Tel.: 02/508.58.84

e-mail: tbm@acod.be



Rita Coeck volgt Jean Van Mechelen op

Einde 2007 volgt Rita Coeck Jean Van Mechelen op als regiosecretaris van ACOD TBM. Het komende jaar zal Coeck vertrouwd worden gemaakt met de nieuwe functie en zal Van Mechelen geleidelijk aan zijn taken overdragen.

Coeck kan terugkijken op een carrière van 27 jaar als financieel medewerkster bij De Lijn en haar voorganger, de BSD. Voor de ACOD zetelde ze sinds 2000 in de ondernemingsraad van De Lijn en in het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk.



Rita Coeck

Vooruitblik op 2007

Ook dit jaar hoopt Gazelco een beroep te kunnen doen op uw strijdvaardige ondersteuning. Deze zal nodig zijn als we zien welke uitdagingen er op ons afkomen. Over een nieuwe CAO sociale programmatie 2007-2008 onderhandelen zal zeker een van de voornaamste zijn. We geven een paar voorbeelden van patronale aanvallen op verworvenheden.

Vastheid van betrekking

De recente ontslagen bij Nuon maakten nogmaals duidelijk dat sommige werkgevers schriftelijke overeenkomsten, die afgesloten werden binnen het Paritair Comité niet willen toepassen. In dit geval ging het over de CAO van 2004 rond dienstverplaatsingen en overplaatsingen, en over het paritair akkoord van 1962 rond vastheid van betrekking en de tewerkstellingspolitiek in de sector. Deze werkgevers ma-

ken liever afspraken buiten het Paritair Comité met hun 'trouwe vrienden', die er al zeer lang mee voor zorgen dat de rechten van het personeel onderuit gehaald worden. We bedoelen hiermee specifiek de overeenkomst van 2001 over de tewerkstellingspolitiek en werkzekerheid, die werd afgesloten buiten het Paritair Comité.

Personeelstarief

Volgens de werkgevers zouden de tarifaire voordelen voor het personeel door de liberalisering van de Belgische gas- en elektriciteitsmarkt niet kunnen blijven bestaan in hun bestaande vorm. Die zijn nochtans opgenomen in de statuten van de personeelsleden.

Classificatie

In meerdere ondernemingen van de sector wordt de methode niet geres-

pecteerd zoals deze beschreven staat in een sectorale CAO. De functies moeten worden uitgevoerd zoals deze paritair beschreven werden en zoals ze vermeld staan als functiecode op de loonbrief. En dus niet eenzijdig uitgevonden vanuit patronale hoek, zoals dit bijvoorbeeld gebeurde met de zogenaamde SAP-functies.

Zolang één syndicale organisatie meent een eigen koers te moeten varen die ingaat tegen de belangen van het personeel - en de werkgevers hierin een trouwe bondgenoot vinden - zal Gazelco er moeten voor blijven zorgen dat de arbeids- en loonsvoorwaarden minstens behouden blijven en liefst nog verbeterd worden.

Filip Baeckelandt

Lidmaatschapsbijdragen

De maandelijkse lidmaatschapsbijdragen voor Gazelco werden geïndexeerd vanaf 1 januari 2007. In 2006 werd er geen indexaanpassing doorgevoerd, maar dus vanaf dit jaar is er wel een verhoging:

- voor de volledige bijdragen + 0,55 euro per maand
- voor de verminderde bijdragen + 0,30 euro per maand
- voor de gepensioneerden + 0,25 euro per maand.

Indien u betaalt via een permanente opdracht bij uw bank dient u die op de hoogte te brengen van deze wijziging. Als u betaalt via domiciliëring, wordt dit automatisch geregeld en dient u niets te doen. Betaalt u met een overschrijving, dan wordt u periodiek geïnformeerd over het juiste te betalen bedrag.

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

Dienstorganisatie in 2007

Zoals elk jaar is voor het nieuwe kalenderjaar een regeling voor de wettelijke feestdagen, extra wettelijk verlof, plaatselijke feestdagen en de verrekening van de prestaties vastgelegd. We geven eveneens de specifieke organisatie van de dienstverlening in de verschillende diensten en kantoren gedetailleerd weer.



Wettelijke feestdagen en vastgelegd extra wettelijk verlof

Datum	Dag	Feestdag
1 januari	maandag	Nieuwjaar
9 april	maandag	Paasmaandag
1 mei	dinsdag	Feest van de Arbeid
17 mei	donderdag	Hemelvaartsdag
28 mei	maandag	Pinkstermaandag
21 juli	zaterdag	Nationale feestdag
15 augustus	woensdag	O.L.V. Hemelvaart
1 november	donderdag	Allerheiligen
2 november	vrijdag	Allerzielen
11 november	zondag	Wapenstilstand
25 december	dinsdag	Kerstmis
26 december	woensdag	Tweede Kerstdag

Geen enkele dag extra wettelijk verlof wordt opnieuw vastgelegd. Wanneer op 2 november of 26 december gewerkt wordt, krijgen de personeelsleden een dag niet vastgelegd extra wettelijk verlof. Zaterdag 21 juli wordt opnieuw vastgelegd op vrijdag 18 mei, de dag na Hemelvaartsdag. Zondag 11 november wordt niet opnieuw vastgelegd. Deze niet vastgelegde wettelijke feestdag kan vrij worden opgenomen na 11 november.

Het aantal niet vastgelegde wettelijke feestdagen wordt aangepast wanneer het personeelslid:

- een LM of LS 10 of 11/12de dienst verzekert
- een LS-dienst verzekert gedurende 10 of 11 maanden en een LM-dienst gedurende de maanden juli en/of augustus
- van dienst verandert
- in dienst komt in de loop van het jaar (hij/zij heeft alleen recht op de niet vastgelegde wettelijke feestdagen die toegekend worden vanaf de datum van indiensttreding).

De niet vastgelegde wettelijke feestdagen en het niet vastgelegd extra wettelijk verlof worden:

- automatisch verrekend in de 144, de maand zelf
- vermeld op het verlofblad 15 in het begin van het jaar en zijn op te nemen na de datum van verwerving.

Opnieuw vastgelegde wettelijke feestdagen en extra wettelijk verlof

De tabel hieronder vermeldt het aantal vastgelegde wettelijke feestdagen dat samenvalt met een dag van inactiviteit voor een werknemer die het hele jaar door dezelfde dienst verzekert, namelijk een LM of LS 12/12de dienst.

Dag van inactiviteit	Wettelijke feestdagen	Vastgelegd extra wettelijk verlof	Totaal
maandag	4	0	4
dinsdag	3	0	3
woensdag	2	1	3
donderdag	3	0	3
vrijdag	1	1	2
zaterdag	2	0	2

Reglementering rond de plaatselijke feestdag

Het statutaire personeelslid heeft recht op een halve dag extra wettelijk verlof. Het baremiek contractuele personeelslid heeft recht op een volledige dag extra wettelijk verlof. De plaatselijke feestdag werd fictief vastgelegd op maandag 5 februari voor personeelsleden van kantoren en op zondag 22 juli voor personeelsleden van centrale diensten, regionale kantoren en sorteercentra.

Als het personeelslid op de plaatselijke feestdag werkt, krijgt hij een halve of een volledige niet vastgelegde extra wettelijke verlofdag. Indien het personeelslid met verlof of afwezig is volgens een van de regelingen opgesomd in de Statuten, wordt het niet vastgelegd extra wettelijk verlof niet toegekend.

De Zone Managers Retail stellen in overleg met de hoofdkantoorhouders en de Zonale Overlegcomités (Z.O.C.'s) een lijst op met de kantoren waar de plaatselijke feestdag een weerslag heeft op de economische bedrijvigheid (als het kantoor ontoegankelijk is of alle handelszaken gesloten zijn). Ook komt er een lijst waarmee men kan bepalen of de veiligheid van het kantoor of de personeelsleden op de plaatselijke feestdag in het gedrang komt. In deze kantoren worden de loketten naar keuze totaal of gedeeltelijk gesloten (sluiting van een halve dag of iets vroeger dan het normale sluitingsuur).

Centrale diensten en regionale kantoren

Op vrijdag 18 mei, vrijdag 2 november en woensdag 26 december is er een totale opschorting van werk in de centrale diensten. Wel is er een aangepaste organisatie voorzien in de regionale kantoren en de telefonische contactcentra.

Financiële Post

Op vrijdag 18 mei en woensdag 26 december is er een opschorting van de dienst, uitgezonderd een aangepaste organisatie in sommige diensten. Op vrijdag 2 november is er een normale dienst.

Loketten in retailkantoren

Op vrijdag 18 mei, zaterdag 19 mei en woensdag 26 december zijn de loketten gesloten en worden speciale loketten opengesteld. Op maandag 5 februari (fictieve plaatselijke feestdag) en vrijdag 2 november zijn de loketten open. Op



de dag van de werkelijke plaatselijke feestdag zijn de loketten gedeeltelijk of volledig gesloten.

Uitreiking in mailkantoren en sorteercentra

Op maandag 5 februari (fictieve plaatselijke feestdag) en vrijdag 2 november verloopt de uitreiking normaal, met inbegrip van de financiële bewerkingen. Op vrijdag 18 mei en woensdag 26 december is de uitreiking van brieven, dagbladen en alle zendingen van de brievenpost normaal. De financiële bewerkingen worden totaal opgeschort.

De kalender van de pensioenen werd daaraan aangepast. Op zaterdag 19 mei is de uitreiking georganiseerd zoals op een gewone zaterdag. Op de dag van de werkelijke plaatselijke feestdag verloopt de uitreiking normaal, met uitzondering van de financiële bewerkingen.

Uitreiking in sorteercentra en masspost hypercentra

Op vrijdag 18 mei, vrijdag 2 november en woensdag 26 de-



cember wordt de dienst normaal verzekerd zoals op een LM-dag. Op zaterdag 19 mei wordt de dienst georganiseerd zoals op een gewone zaterdag.

Uitreiking in massapost centra

Op maandag 5 februari (fictieve plaatselijke feestdag) en vrijdag 2 november wordt de dienst normaal verzekerd. Op vrijdag 18 mei en woensdag 26 december worden de diensten opgeschort.

Schoonmaak voor Cleaning-personeel in buitendienst

Op maandag 5 februari (fictieve plaatselijke feestdag) en vrijdag 2 november wordt de dienst normaal verzekerd. Op vrijdag 18 mei en woensdag 26 december worden de diensten opgeschort in de kantoren zonder uitreiking. Op de dag van de werkelijke plaatselijke feestdag wordt de dienst opgeschort in de kantoren zonder uitreiking die volledig gesloten zijn.

Verrekening van de prestaties

Als personeelsleden op vrijdag 18 mei niet werken, dan wordt automatisch een wettelijke feestdag in de 144+ gegeven. Als personeelsleden op 18 mei werken, worden de werkelijk geleverde prestaties in rekening gebracht en de eventuele taaktekortingen afgetrokken van de rusttegoeden. Als personeelsleden op 18 mei titularis zijn van een LS-dienst en op vrijdag een normale dag van inactiviteit hebben, wordt niets in mindering gebracht.

Als personeelsleden op zaterdag 19 mei werken, brengt men de werkelijk geleverde prestaties in rekening en verrekent men de geleverde prestaties zoals op een gewone zaterdag. Als de personeelsleden op 19 mei titularis zijn van een LS-dienst en niet werken, brengt men een dag verlof naar keuze of uren rust in mindering.

Wanneer men op vrijdag 2 november of woensdag 26 december niet werkt, wordt een dag extra wettelijk verlof toegekend. Als personeelsleden wel werken, worden de werkelijk geleverde prestaties in rekening gebracht. Ze behouden dan het recht op hun niet vastgelegde extra wettelijke verlofdagen. Als personeelsleden titularis zijn van een LS-dienst



en op woensdag of vrijdag hun normale dag van inactiviteit hebben, dan wordt in de 144+ automatisch een niet vastgelegde extra wettelijke verlofdag toegekend.

Als personeelsleden op de dag van de werkelijke plaatselijke feestdag werken, brengt men de werkelijk geleverde prestaties in rekening en trekt men de eventuele taaktekortingen af van het rusttegoed. Als de personeelsleden wel werken, brengt men een dag extra wettelijk verlof of rust naar keuze in mindering. Indien personeelsleden titularis zijn van een LS-dienst en de plaatselijke feestdag samenvalt met hun normale dag van inactiviteit, wordt er niets in rekening gebracht.

Surf naar www.sosposte.eu en naar www.petitionpublicservice.eu en help de openbare diensten beschermen.



Contactpersoon De Post: Jef De Doncker
e-mail: jef.de_doncker@acod.be

Raad van State schorst disponibiliteit

De Raad van State schorste de beslissing van de Raad van Bestuur van Belgacom rond structurele disponibiliteit. Later volgt er nog een definitieve uitspraak, maar ondertussen heeft de schorsing reeds heel wat gevolgen.

De gevolgen

Belgacom besliste dat de in disponibiliteitstelling geen uitwerking meer heeft tot aan de definitieve uitspraak van de Raad van State. Dit betekent dat de personeelsleden administratief terug in reconversie worden gesteld. Het wachtgeld wordt met ingang van 1 december 2006 geschorst en de personeelsleden genieten opnieuw van de bezoldiging van vóór 1 januari 2006. De schorsing door de Raad van State heeft geen invloed op het wachtgeld uitbetaald voor de periode van 1 januari tot en met 30 november 2006. Ook op de externe projecten (verlof wegens opdracht conform het reglement van de afwezigheden) heeft deze schorsing geen invloed. De toestemming voor het uitoefenen van een beroepsactiviteit in loondienst in het kader van de structurele disponibiliteit heeft nu echter geen rechtsbasis meer. Deze beroepsactiviteit kan enkel plaatsvinden in het kader van disponibiliteit wegens persoonlijke aangelegenheden. In de meeste gevallen is er geen impact op de cumul in het kader van een zelfstandige activiteit, toegestaan volgens de gangbare regeling bij Belgacom.

Naar een sociale oplossing

Verschillende personeelsleden die te maken hebben met disponibiliteit contacteerden ons. Wij noteerden hun vragen en verwachtingen en begripen hun meestal negatieve reacties en gevoelens hierover. Het spreekt vanzelf dat Belgacom het initiatief dient te nemen om effectief gevolg te geven aan deze schorsing door de Raad van State. Op 23 januari wordt het dossier Topconferentie – Raad van State aan de sociale partners ter onderhandeling voorgelegd. Het federaal comité heeft aan het bestendig secretariaat een imperatief en bindend mandaat gegeven om te onderhandelen over een zo sociaal mogelijke oplossing voor deze hangende kwestie.

Bespreking van de voorstellen

We geven een overzicht van de werkwijze om hierover de onderhandelingen te voeren. Het ontwerp van CAO moet niet voorgelegd worden aan de algemene vergaderingen. Het bestendig secretariaat neemt kennis van de voorstellen van Belgacom en voert een eerste discussieronde. De voorstellen worden besproken in de werkgroep RSPR Info en vervolgens voorgelegd aan het federaal en uitgebreid federaal bureau. De conclusies daarvan worden voorgelegd aan de gezamenlijke gewestelijke comités met beslissingsbevoegdheid. Voor de federale instantie Brussel/Bruxelles

worden de vergaderingen geleid door Philippe Richard, André Vandekerckhove en Eric Halloin onder het voorzitterschap van Marc Béacq, voorzitter van de federale instantie Brussel/Bruxelles. In het kader van de organisatie van de gezamenlijke gewestelijke comités van de VLIG en de IRWa behouden de sectorale gewesten hun autonomie.

Planning

Via Flash zal de sector de leden tijdig en adequaat informeren. In functie van de vooruitgang van de onderhandelingen worden aan de gewestelijke verantwoordelijken (bureauleden) memo's ter beschikking gesteld waarin de wettelijke en reglementaire elementen van het dossier worden toegelicht. Vermoedelijk is deze informatie beschikbaar vanaf einde januari 2007.

De CAO's afgesloten vanaf 16 december 2004 moeten maximaal worden gevrijwaard. Desnoods moeten de HR-regels op punctuele basis worden aangepast in het kader van deze onderhandelingen. De federale instanties van de sector worden gemandateerd om een analyse te maken van de CAO's die sedert die datum door het paritair comité werden goedgekeurd.

Het federaal comité zal zich op 21 februari definitief uitspreken over het ontwerp van CAO. Het federaal en uitgebreid federaal bureau zullen adviezen verlenen op 31 januari en 19 februari. De werkgroep RSPR Info wordt opnieuw belast met de technische aspecten van het ontwerp van CAO.

De Gezamenlijke gewestelijke comités van de VLIG en de IRWa (met beslissingsbevoegdheid) vergaderen op 7 en 14 februari. Voor de federale instantie Brussel/Bruxelles zijn de vergaderingen gepland op 9 en 16 februari.

Meer info?

De leden die vragen hebben over de structurele disponibiliteit kunnen steeds contact opnemen met het federaal secretariaat, tel. 02/508.59.19 of mailen naar telecom@acodcgsp.be

Herstelplan Belgacom

Sociaal en operationeel herstelplan Belgacom

In de vorige Tribune overliepen we reeds de maatregelen die werden voorgesteld in het ontwerp tot het sociale en operationele herstelplan. Ondertussen werden hierop nog heel wat fundamentele opmerkingen geformuleerd. We geven een overzicht van de voornaamste amendementen op de operationele maatregelen in het CAO-ontwerp.

Algemeen

OMS zorgt nog steeds voor heel wat problemen, waarmee vooral de verkopers geconfronteerd worden. Wij eisen dan ook een punctuele evaluatie. Het activiteitendomein DIS/OPS wordt behandeld in een afzonderlijk dossier. Nu al worden de gewesten uitgenodigd om het basisdossier grondig te onderzoeken.

De securisatieoefeningen, behalve deze van SCS/CCA/FE, worden uitgesteld naar aanleiding van de schorsing van de structurele disponibiliteit door de Raad van State.

Er moeten punctuele evaluaties plaatsvinden over de uitvoering van de CAO (in eerste instantie op het niveau van de lokale paritaire comités) en geen globale evaluaties.

De HR-regels voorzien momenteel dat personeelsleden die na een promotie of horizontale selectie niet definitief worden aangesteld (negatieve stage) in reffectatie worden geplaatst. Wij kunnen hiermee niet langer akkoord gaan. Meer nog, dit is zelfs een breekpunt voor ACOD.

De roll-out van OMS Professional markt vindt plaats op 22 januari voor Vlaanderen en op 5 februari voor Brussel en Wallonië. De risico's en de operationele en sociale gevolgen zijn de volledige verantwoordelijkheid van de directie.

Er worden doorgedreven opfrissingscursies georganiseerd.

Als ze een impact hebben op de arbeidsvoorwaarden kunnen geen FUN-activiteiten bij CCA meer georganiseerd worden zonder voorafgaande onderhandeling met de vakbonden. Wij willen dit principe uitbreiden tot alle FE's.

Wij zijn verheugd over het feit dat het behoud van de antennes CCA te Gent en Libramont herbevestigd wordt. Wij wensen echter dat er nog (zelfs afzonderlijk aan deze CAO) discussies gevoerd worden over de staffing. Aan de delegatieleiders van de districten 5 en 1 werd opdracht gegeven deze problematiek te analyseren.

Wat NOC betreft wordt overeengekomen dat personeelsleden die instappen in het eerste jaar Peterschap verder kunnen tewerkgesteld worden in het negenwemensysteem. Tijdens het eerste semester van 2007 vindt een evaluatie plaats van de organisatie van het NOC en van de huidige NOC-conventie.

COP/Field

Er zal opnieuw en in principe éénmaal per maand - met uitzondering van juli en augustus - een teammeeting (MIP-vergadering) plaatsvinden. Wij hebben afgezien van onze deelname aan deze vergaderingen omdat er te veel voorafgaandelijke eisen werden gesteld. Niettemin kunnen de vakbonden in toepassing van het syndicaal statuut informatievergaderingen organiseren in die diensten waar er problemen zijn.

IAC

De blokbriefjes en de TOM End-situatie zijn in orde voor A1, A2 & A3. Voor wat A4 en A5 betreft, wordt begin 2006 een inhaal oefening georganiseerd in navolging van de punctuele actie tijdens het verlof. Hiervoor zal een beroep gedaan worden op poolmedewerkers.

Elk personeelslid kan beschikken over de tijd die redelijkerwijze nodig is voor het lezen van de documentatie om zijn taken correct te kunnen uitoefenen.

Wat de engagementen over de werk volumes betreft zullen via verdere automatiseringen en verduidelijking over wie wat doet binnen het provisioning-proces, de volumes verder teruggebracht worden in de volgende maanden. Het aantal 'ontrechte' oproepen naar het IAC zal dalen door een verder doorgedreven toepassing op het ter-

rein van de mogelijkheden van WFM. Op dit ogenblik is de change pair provisioning nog onvoldoende gekend of wordt deze te weinig toegepast. Om de van begin tot einde doorstroming te verbeteren en daarbij ook het aantal uitzonderingen te verminderen dat naar de IAC stroomt, werden een aantal objectieven opgenomen in de divisionele objectieven van ITN voor 2007. Deze acties, aangevuld met specifieke acties door de IAC-coaches, moeten de algemene bereikbaarheid van het IAC verbeteren, wat er op zijn beurt zal toe leiden dat de technische documentatie correct kan worden gehouden na interventie.

IDC

De helpdesks Werven, Dispatching paving en Dispatching construction worden ondergebracht in CAB in die locaties waar dit nog niet gebeurd is. Alleen de personeelsleden die betrokken zijn bij deze taken veranderen van N+1.

Het NPS projectteam van COP heeft alle IDC bezocht in de loop van december om iedereen de kans te geven om bijkomende informatie te vragen of problemen te bespreken. Dit werd aangevuld met een elektronische enquête naar alle NPS-gebruikers (COP en ITN/PFO).

Gezien de trend naar complexiteit binnen de IDC en anticiperend op eventuele resultaten van de analyse hierover wordt een specifiek initiatief gelanceerd om binnen elk IDC doorgroei mogelijkheden te geven naar 2a41*030 en dit voor een totaal van 10 opportuniteiten (2 per Area). Dit initiatief gaat vooraf aan bovenstaande Job Info voor versterking in de IDC. Aan de delegatieleiders werd opdracht gegeven om per IDC de verhouding na te gaan van het aantal 2a's en 3a's.

CHC

Eerst voorzag de ontwerp tekst het volgende "Bij piekmomenten nemen de sectiechefs mee oproepen op en zal gedurende een beperkte periode een aantal oproepen PSTN/ISDN door een

extern call center worden genomen om zo de druk op de BGC TV calls te verminderen". Wij hebben hiertegen met klem geprotesteerd en hebben de werving van 10 CDD's verkregen die hoofdzakelijk ingeschakeld worden in late shifts. De uiteindelijke tekst is nu: "Bij piekmomenten nemen de sectiechefs mee oproepen op".

De sorry-pass wordt uitgebreid zodat de CHC-operator zelf een commerciële geste kan doen. Instructies hierover werden reeds gegeven en worden aangevuld met informatie over de toepassing van de code of conduct, bijvoorbeeld in verband met twijfels rond belangenvermenging.

CAB/OPT

In verband met de Systemen & tools wordt een plaatsbezoek afgelegd in het eerste trimester van 2007 om de problemen met het gebruik ervan te bespreken. Dan wordt ook een actieplan opgesteld voor de problemen met BOM, e-time, GPRS bedekking, problemen met veelvuldige paswoorden in de applicaties en de leveringen van kledij door BOCO.

De nieuwe lassers die in 2006 gerekruteerd werden, hebben hun opleiding provisioning afgerond. Indien zij slagen voor de test worden ze ingezet op het terrein in het kader van hun opleiding. De opleiding constructie volgt

later op het jaar in februari. Conform het akkoord start 12 maanden na hun indiensttreding de stageperiode van 6 maanden. De mutaties worden uitgevoerd zoals initieel voorzien. In januari komt een verduidelijking over de eventuele impact dat het uitstel van de training Constructie zou hebben op de administratieve toestand van deze personen.

COP engageert zich om begin 2007 een pilootproject te organiseren over de diverse manieren van organisatie van het werk op het terrein (lasser alleen, lasser-lasser, lasser-technisch medewerker buitendiensten,...) om zo een evaluatie te kunnen maken van de meest efficiënte aanpak.

VOP/DAT

In de context van SAFIR worden de cleaningacties voor de verdelers voortgezet. De prioriteiten worden opge maakt op basis van een maandelijkse Top 10 van verdelers met proportioneel de meeste storingen. Dit maakt integraal deel uit van het actieplan voor 2007 en wordt opgevolgd door de voicemanagers. COP lanceert een specifiek initiatief - en zal hiervoor de nodige SRE creëren - voor die medewerkers van niveau 3 die uit zware functies komen en in reconversie zijn, voor zover zij medisch en functioneel geschikt zijn voor de functie 3*34*001 elektriciens. De

personeelsleden die reeds de functie van elektriciens uitoefenen worden bevestigd in hun standplaats; de anderen worden gereffecteerd na het slagen voor de test daarover.

Flex-time

COP organiseert bijkomende communicatie over de afspraken rond Flex-time zodat alle partijen (IDC, medewerker, coach,...) duidelijk weten hoe hiermee wordt omgegaan. De afwerking van alle werkbevelen, die met respect voor de afspraken rond dispatchingnormen verdeeld werden, kan ten laatste op 15.30 uur verplicht worden voor zoverre dit mogelijk is binnen de afspraken over het einde van de dagprestatie.

Contactpersoon Telecom:

André Vandekerckhove

Tel.: 02/508.59.19

e-mail:

andre.vandekerckhove@acod.be

Tewerkstelling provincie Luxemburg

Een onderdeel van de sociale maatregelen van het CAO-ontwerp was de tewerkstelling in de provincie Luxemburg. Ook hieraan werden er wijzigingen aangebracht.

Belgacom verbindt zich ertoe de tewerkstelling in de provincie Luxemburg te behouden en de tewerkstelling daar te verhogen volgens de details hierna. Uitzondering hierop vormen de betrekkingen in het activiteitendomein Satelliet te Lessive, waarvoor momenteel een studie loopt. De plaatsen waar Belgacom in de provincie Luxemburg personeelsleden tewerkstelt zijn de standplaatsen Arlon, Barvaux-sur-Ourthe, Libramont en het aanhechttingspunt van Jemelle, namelijk Marche-en-Famenne. Belgacom verbindt

zich ertoe de locaties te behouden en er het tewerkstellingsvolume slechts aan te passen met respect voor de geldende HR-regels. Meer in het bijzonder wordt het behoud herbevestigd te Libramont van de antenne Back-End van SCS/CCA, van de diensten ITN/PFO en van de antenne INS/IFM Printshop.

Het tewerkstellingsvolume in de provincie Luxemburg wordt versterkt met 33 eenheden door de volgende maatregelen:

- verhoging met 4 niveaus 2A bij ITN/PFO Libramont (definitief) met een bijkomend engagement voor de betrekking van niveau 3 die recent vrijkwam door een promotie en de eventuele secundaire GAPS die plaatselijk gemaakt worden.

- verhoging met 5 niveaus 2A bij COP/CFO Libramont (3 definitieve en 2 contracten voor bepaalde duur)
- verhoging met 2 niveaus 2A bij COP/CFO Arlon (definitief)
- verhoging met 2 niveaus 4 bij COP/CFO Libramont (contracten voor bepaalde duur)
- verhoging met 1 niveau 4 bij COP/CFO Barvaux (contract voor bepaalde duur)
- verhoging met 1 niveau 3 bij COP/CFO Libramont (definitief)
- verhoging met 8 niveaus 2A bij COP/RMO/CHC Libramont (contracten voor bepaalde duur)
- securisatie van 9 niveaus 2A bij COP/RMO/CHC Libramont (definitief).

Tewerkstellings- opportuniteiten (SRE's)

Wat de tewerkstellingsopportuniteiten en de uitbreiding van het deeltijds werk betreft werden er eveneens nieuwe afspraken gemaakt op basis van het CAO-ontwerp.

Er worden niet minder dan 386 mogelijkheden gecreëerd!

Het totaalcijfer is:

- 2b: 1
- niveau 3: 31
- S19: 67
- 2a: 250
- niveau 4: 33
- onbepaald: 4

Deeltijds werk

Belgacom verbindt zich ertoe de mogelijkheden van deeltijdse onderbreking van de beroepsloopbaan op te trekken van 9 tot 12% in alle diensten, uitgezonderd in de diensten die beschikken over specifieke quota of voorwaarden.

Belgacom verbindt zich ertoe een voorstel uit te werken en hierover met de vakbonden te onderhandelen rond de verlenging van de verminderde prestaties voor de personeelsleden die de limiet van 60 maanden loopbaanonderbreking bereiken.

De volledige CAO met alle bijlagen is beschikbaar op www.acodonline.be

Buitengewoon sectorcongres

Na het afronden van de onderhandelingen over het CAO-ontwerp voor het sociaal en operationeel herstelplan van Belgacom wordt er een buitengewoon congres van de sector georganiseerd.

De volgende onderwerpen staan op de agenda:

- actualisering congresresoluties goedgekeurd door het vierjaarlijks statutair congres 2004
- toekomstperspectieven en organisatie van de sector Telecom Vliegwezen vanaf 1 januari 2009

- representativiteit bij Belgacom
 - convergentie en synergie
 - externe mobiliteit
 - Europa en het Belgacom Fixed Network
 - sociale verkiezingen BICS en BIAC
 - creatie van een paritair comité Belgacom Groep
 - herbevestigen van de mandaten van federaal secretaris.
- Plaats en datum van dit congres worden later meegedeeld.

Betere opvolging van uitvoering goedgekeurde dossiers

Het federaal comité heeft tevens opdracht gegeven aan het bestendig secretariaat om alle initiatieven te nemen om op het niveau van de lokale paritaire comité's (LPC), de uitvoering van de goedgekeurde dossiers op te volgen. De evaluatie moet in eerste instantie op dit niveau plaatsvinden.

Het eisencahier 2006-2008

Het ontwerp van eisencahier 2006-2008 zal het voorwerp uitmaken van een buitengewone vergadering van het federaal comité.

Zetduivel

In de agenda van de sector is een fout geslopen bij het gewest Telecom Oost-Vlaanderen. De gewestelijke secretaris kd. Johan De Weirdt is bereikbaar op 0476/31.85.31.

Commentaar

Hoog ziekteverzuim federale ambtenaren blijkt een spook

De media hebben blijkbaar dagelijks hun portie slijk nodig. En als het over de ambtenarij gaat, zijn er precies altijd wel helpers in de buurt om daarmee te gooien. Wellicht onder liberale druk kon men enkele maanden geleden herhaaldelijk lezen hoe lui en vals-ziekelijk die federale ambtenaren wel zijn. Reacties met rechtzettingen werden niet gepubliceerd.

Maar de trein was aan het rollen. Halsoverkop werd een KB gefabriceerd en niet gepubliceerd. Plots was er veel geld voor de aanstelling van controlegeneesheren en kon de heksenjacht beginnen. In het begin leek het wel een echte 'Belgische' grap: controle op verkeerde adressen, bezoek aan hen die reeds genezen of zelfs overleden waren. Drie verschillende controleartsen bij dezelfde zieke op één en dezelfde dag. En uiteraard computerproblemen. Maar ook onbeschofte artsen met de onvermijdelijke tegenreactie van de zieke en lange verplaatsingen naar het kabinet van de dichtstbijzijnde arts. Begin januari gaf Medex op Comité B een zeer open verslag van de problemen en de oplossingen. Wegens gebrek aan een omzendbrief bleven er veel vragen zonder antwoord. Ondertussen zou normaal gezien een hel-

dere omzendbrief hieraan verhelpen.

Wat zeggen nu de cijfers? Na drie maanden controle blijkt dat 1,4% van het aantal gecontroleerden niet gerechtvaardigd afwezig was. Althans volgens de controleur, want er volgen nog wel een aantal betwistingen. Het percentage kan over een langere controleperiode misschien iets hoger liggen, maar de trend is gekend: er werden meer dan 3000 afwezigen wegens ziekte gecontroleerd en er is duidelijk geen sprake van een hoog ziekteverzuim of profitaat zoals verkondigd wordt door de tegenstanders van de openbare dienst en hun slaafse 'gazetten'.

Tussen haakjes: niettegenstaande men factureert op basis van de officiële RIZIV-tarieven, klagen de controleartsen over de lage vergoedingen die ze ontvangen.

Ondertussen staat de arbeidsgeneeskunde bij het Federaal Openbaar Ambt vrijwel nergens. Minister Dupont heeft toegegeven aan de liberale chantage en komt niet goed uit dit dossier. Er staat hem niets in de weg om een eigen progressief en preventief absenteïsmebeleid te voeren. Misschien moet hij eens de studie over stress bij het personeel van de RVA bekijken. Men is nooit te oud om iets bij te leren.

Guido Rasschaert



Welzijn op het werk

Bestrijding ernstige arbeidsongevallen

In uitvoering van het FARAO-plan - dit is het federaal Actieplan voor de Reductie van Arbeidsongevallen - moeten nu alle ernstige arbeidsongevallen worden geanalyseerd door de bevoegde preventieadviseur of preventiedienst. Daarvan moet binnen de tien dagen een verslag worden bezorgd aan de arbeidsinspectie.

Wat is een ernstig arbeidsongeval?

Ernstige arbeidsongevallen zijn ongevallen die op de arbeidsplaats gebeuren en de dood tot gevolg hebben of leiden tot blijvende letsels of ernstige tijdelijke letsels zoals breuken, brandwonden, vleeswonden met verlies van weefsel, inwendige letsels, en dergelijke. Die letsels moeten aanleiding geven tot een meerdaagse arbeidsongeschiktheid en het gevolg zijn van oorzaken die door de wetgever zijn opgesomd, zoals bijvoorbeeld vallen van grote hoogte, gegrepen worden door een machine of slachtoffer zijn van een explosie.

Grote gevolgen

Naast het persoonlijke, familiale en sociale leed kosten arbeidsongevallen handenvol geld. De schadelast die gedekt wordt door de verzekeringsmaatschappijen bedraagt ongeveer één miljard euro per jaar. De private en publieke ondernemingen, diensten en instellingen krijgen ook te maken met indirecte kosten onder meer te wijten aan de productieonderbreking, de materiële schade en de vervangende tewerkstelling. De federale regering heeft er dan ook beleidsmatig duidelijk voor gekozen om de ongevallen op de arbeidsvloer strenger aan te pakken. Ze wil de werkgevers confronteren met hun verantwoordelijkheid en aansprakelijkheid op het vlak van arbeidsveiligheid.

Maatregelen

Het koninklijk besluit van 24 februari 2005 (gepubliceerd in het Belgisch

Staatsblad van 14 maart) kan als volgt worden samengevat:

- de werkgever moet een ernstig ongeval op het werk onmiddellijk aan de arbeidsinspectie melden (directie Toezicht op het Welzijn).
- hij is verplicht het arbeidsongeval grondig te onderzoeken en het verslag binnen de tien dagen naar de inspectiedienst te sturen.
- de interne preventieadviseurs van niveau I en II mogen zelf het ongevallenonderzoek uitvoeren. In de andere gevallen moet het onderzoek toevertrouwd worden aan de externe preventiedienst waarbij de werkgever is aangesloten.

Deze maatregelen en de vereenvoudiging van de arbeidsongevallenaangifte moeten ertoe bijdragen om het preventiebeleid te optimaliseren en arbeidsongevallen te voorkomen.

Richard De Winter

Malaise bij FOD Financiën

Het laatste jaar kwam Financiën meermaals in de pers. Het leek wel of er voortdurend iets mis liep: men kreeg de verschuldigde belasting niet tijdig berekend, de doktersattesten geraakten niet gedrukt, een foutieve berekening van de belasting had een enorm gat in de begroting als gevolg. De organisatie is blijkbaar totaal zoek. Copernicus en zijn afstammeling Coperfin hebben voor de totale chaos gezorgd.

Gecertificeerde opleidingen

Ook wat betreft personeelszaken is Financiën spijtig genoeg in hetzelfde bedje ziek. Verschillende dossiers slepen al jarenlang aan en een oplossing is nog niet in zicht. Dit heeft gevolgen voor de loopbanen en het inkomen van het personeel.

Een eerste etterbuil die openbarstte was de organisatie van de gecertificeerde opleidingen. Financiën was de eerste FOD die de competentietetingen voor niveau C en B verving door deze opleidingen. Bij sommige administraties liep dit echter behoorlijk mis, met onaanvaardbaar slechte - maar ook soms extreem goede - resultaten als gevolg. Terwijl het gemiddelde slaagpercentage voor heel de FOD als zeer goed beoordeeld mag worden, voelen sommigen zich terecht in hun hemd gezet.

Willekeur ligt op de loer

In november barstte een tweede gezwel open. De overheid bleef maar talmen met het ontwerp van koninklijk besluit



dat het organiek reglement moet aanpassen aan de nieuwe loopbanen. Daarom besliste men de nieuwe functies in niveau toe te kennen op basis van niet-specifieke loopbanen, die financieel veel minder aantrekkelijk zijn. Bovendien worden de klasseringsregels voor alle niveaus op de heling gezet. De inspanningen die vele personeelsleden in het verleden leverden via moeilijke interne loopbaanexamens, worden daardoor simpelweg van tafel geveegd. Het feit dat men gelukt is voor een dergelijk examen is slechts één element om te beoordelen of men aan het gevraagde profiel voldoet. Onze conclusie is dat willekeur én subjectiviteit veeleer regel dan uitzondering worden.

Een nieuw gemeenschappelijk vakbondsfront

Dit alles heeft er toe geleid dat het gemeenschappelijk vakbondsfront bij Financiën opnieuw de handen in elkaar sloeg. Niet altijd gemakkelijk, omdat er bij Financiën niet minder dan vier vakbonden zijn. In december werden in alle provincies personeelsvergaderingen georganiseerd, waarin de vakbonden hun visie op de gang van zaken hebben uitgelegd. Dit was uiteraard ook een gelegenheid om te luisteren naar wat er op de werkvloer leeft. Intussen gaat de overheid onverstoord verder met het veroorzaken van chaos. Acties zijn dan ook in de toekomst niet uit te sluiten.

Gecertificeerde opleidingen Stand van zaken

Niveau D

De eerste opleidingen die georganiseerd worden, zijn die voor de functiefamilie Chauffeur en Schoonmaak. De andere functiefamilies moeten nog worden ingevuld. Op de website komt een korte beschrijving van de leerdoelstellingen en de te ontwikkelen technische en generieke competenties.

Er zijn nog twee problemen die dringend moeten worden opgelost:

- de aanstelling van de opleidingsambtenaren (SPOC's) voor het niveau D binnen de instellingen
- de manier hoe de opleidingen en testen ontwikkeld moeten worden, waarbij men rekening houdt met de scholingsgraad.

Niveaus B, C en A

We hebben gevraagd om strikt zoals afgesproken de testen te organiseren binnen de drie maanden na het beëindigen van een gecertificeerde opleiding.

Ongeveer 2000 ingeschreven ambtenaren B en C wachten nog op een uitnodiging voor het volgen van een opleiding. Dit geeft geen problemen vermits men een strikte timing hanteert. Iedereen contacteert best zijn SPOC voor de juiste data van de opleiding en de test.

Ook krijgen we nu meer inzicht in de meerwaarde van de opleidingen. Daaruit worden voor de toekomst reeds enkele besluiten getrokken. Bij een goed niveau, maar een te laag slagingspercentage dient het niveau behouden te worden, maar moet een extra voorbereiding of extra cursusdagen worden voorzien. Bij een te hoog slagingspercentage moet er onderzocht worden of de opleiding beantwoordt aan de vooropgestelde strategieën, om dan eventueel de fiches te herwerken.

Voor sommige opleidingen van het A-niveau (juridische normen en geschillen, metadata en beheer, fiscaliteit) vindt men moeilijk opleiders. Men tracht hieraan te verhelpen.

Freddy Stox



Rijksdienst voor Pensioenen

Kort nieuws

- De wettelijke procedures voor beroepsziekten ten gevolge van asbest, die gebaseerd zijn op twee verschillende wetgevingen, zijn van toepassing in de RVP. Ook het gebruik van de hangbrug is blijkbaar conform aan de wettelijke richtlijnen, maar zoals voorzien is in het lastenboek zal ze enkel gebruikt worden voor het vervangen van de ramen in de Zuidertoren.

- Het jaaractieplan 2007 werd onder voorbehoud goedgekeurd. De preventieambtenaar dient het meer specifiek uit te werken. We hebben er wel op gewezen dat de goedkeuring door het BOC had moeten gebeuren vóór 31 oktober 2006.

- De dienstnota's over het kilometerkrediet 2007, het proefproject van telewerk voor vertalers en de toekenning van een toelage aan de personeelsleden belast met het ontwikkelen van projecten, werden goedgekeurd.

- Voor het volgend basisoverlegcomité hebben we een rapportering gevraagd over de stand van zaken van de ontwikkelcirkels, de actieplannen zoals beschreven in het bestuursplan 2006-2008 met de impact daarvan op het personeelsplan 2007, de ontwikkeling van de competentieprofielen en de stressproblematiek.

Freddy Stox

Hulpkas voor Werkloosheidsuitkeringen

Promotie voor geslaagden D naar C

De geslaagden van het examen D naar C worden zo vlug mogelijk gepromoveerd. Volgens administrateur-generaal Vandenbergh is het de bedoeling om ten laatste in februari de plaatsen in te vullen.

Over de methode dient nog overleg gepleegd te worden, maar men wil zeker de werking van de uitbetalingsbureaus niet in het gedrang brengen. Ook zal men rekening houden met de opmerkingen van de ACOD-delegatie over de zes vacante plaatsen in Wallonië. We vroegen een gelijke behandeling zoals die bepaald werd voor de geslaagden in Vlaanderen.

De aanduidingen van een niveau B aan het hoofd van een kantoor werd voorzien voor het personeelsplan 2008. Op vraag van ACOD zullen de personeelsleden die slaagden voor een proef van chef van een buitendienst, vrijgesteld worden voor het eerste deel van

het overgangsexamen naar niveau B. Door die serieuze uitbreiding van het A- en B-niveau is het de bedoeling dat uiterlijk tegen 31 december 2007 alle voorziene betrekkingen worden ingenomen.

Ook voor de contractuelen niveau D die in het bezit zijn van een diploma voor niveau C is er goed nieuws: de opwaardering begint vanaf 1 januari 2007.

Het is eveneens de bedoeling van de directieraad om het organigram van de instelling te hertekenen. De verschillende diensten van het centraal bestuur moeten een meer ondersteunende rol krijgen in functie van de uitbetalingsbureaus. Ook wordt er verder werk gemaakt van diverse meetinstrumenten. De vakbonden hebben een positief advies gegeven met bijkomende bemerkingen.

Freddy Stox

Kerst en Nieuwjaar bij de militairen

België neemt deel aan vredesondersteunende operaties in Libanon, Afghanistan, Litouwen en Kosovo. Minister Flahaut en generaal Van Daele brachten voor Kerstmis en Nieuwjaar een bezoek aan de militairen die daarvoor worden ingezet en dus de feestdagen niet thuis konden vieren. Wij vergezelden de minister tijdens zijn trip naar Tibnin (Libanon), Kaboel en Kunduz (Afghanistan), Siauliai (Litouwen) en Mitrovica (Kosovo).

Tijdens zijn bezoek aan Libanon kreeg de minister het gezelschap van premier Verhofstadt, en wellicht daardoor ook van nagenoeg de voltallige nationale pers. In de gebruikelijke toespraken drukten de ministers hun waardering uit over het schitterende werk dat onze militairen leveren. In stand houden van de vrede tussen rivaliserende bevolkingsgroepen, controleren van het luchtruim, detecteren en onschadelijk maken van mijnen,... het zijn slechts enkele van de vele opdrachten. Even

belangrijk is de medische steun en de hulp bij de heropbouw. De speeches werden afgesloten met de gebruikelijke kerstwensen, waarna alle militairen een geschenk in ontvangst mochten nemen van minister Flahaut. Een geste die zeer gewaardeerd werd.

Uit gesprekken die we ter plaatse voerden, bleek dat er - alle omstandigheden in acht genomen - relatief weinig klachten waren. Uiteraard, en zeker tijdens de eindejaarsperiode, mist men de warmte van gezin en familie. In Kaboel waren er klachten over de trage bevoorrading van wisselstukken voor de voertuigen. Ook het laattijdig (pas na twee maanden) toekomen van een bestelling geneesmiddelen en een tekort aan aangepaste kledij zorgde voor enige wrevel.

Bij dit alles mogen we echter niet vergeten dat onze militairen een internationale vredesopdracht uitvoeren, waarbij er steeds gevaren zijn. Dat die risico's nooit volledig weg te denken

zijn, bleek toen kort na onze terugkeer bekend werd dat twee militairen gewond raakten tijdens een ontminningsopdracht.

Dirk Deboodt



minister Flahaut op rondreis

Fedasil Directie stopt overleg

Op het basisoverlegcomité van 19 december 2006 heeft de interne verdeeldheid van de directie geleid tot het afspringen van het overleg over een nieuw arbeidsreglement.

De vage voorstellen van de directie, al dan niet met mandaat, werden door alle vakbonden met een tegenvoorstel bedacht. De vakbonden stonden hierin op één lijn; de delegatie van de overheid kon het hierover niet eens worden.

De voorstellen van de overheid zijn negatief voor het merendeel van het personeel. Zo wil men enkele gebruikelijke arbeidsduurverminderingen (bankuurtje, verlengde middagpauze,...) en bepaalde faciliteiten (vertragingen openbaar vervoer, bezoek arts,...) afschaffen. Deze voorstellen probeerde men door te duwen zonder enige vorm van compensatie. Als men die toch wou geven, bleken die absoluut onvoldoende.

De discussie werd uiteindelijk stopgezet met de mededeling: "Aangezien de kloof tussen de overheid en de personeelsvertegenwoordiging te groot is, gaan we dit voorleggen aan de bevoegde minister".

ACOD, ACV en VSOA overleggen in januari en zullen zeker niet nalaten een gepaste reactie op de eventuele tussenkomst van minister Dupont te geven.

Ivan Vandecasteele

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

ACOD tekent protocol van niet-akkoord

"Tweede fase Raamstatuut – geen goede vooruitzichten", schreven we in het vorige nummer van Tribune. De feiten hebben onze verwachtingen bevestigd. Op 18 december 2006 werden de onderhandelingen over de tweede fase van het Raamstatuut afgesloten. ACOD en VSOA hebben een protocol van niet-akkoord getekend over het voorstel van de overheid. ACV ging wel akkoord met het voorstel.

Het nieuwe Vlaamse personeelsstatuut vormt de basis voor de rechtspositieregeling van alle departementen en agentschappen. In tegenstelling tot eerdere afspraken heeft de Vlaamse regering zich bij de onderhandelingen over de tweede fase van het Raamstatuut niet beperkt tot de onderdelen over het geldelijke statuut en de administratieve loopbanen. Ook thema's die tijdens de eerste onderhandeling in de zomer van 2004 al aan bod kwamen, werden weer ter discussie gesteld. Door deze tactiek van de Vlaamse regering hebben wij het nieuwe Vlaamse personeelsstatuut in zijn geheel verworpen.

Willekeur troef

Het niet-akkoord van de ACOD is trouwens niet zozeer veroorzaakt door elementen in het geldelijke statuut of de administratieve loopbanen. Het grote breekpunt is de algemene teneur van willekeur in het personeelsstatuut. Bij wervingsprocedures, loopbaanprocedures en proefperiodes krijgt het lijnmanagement een vergaande beslissingsvrijheid.

Enerzijds is het begrijpelijk dat wie verantwoordelijk is, ook het beslissingsrecht moet hebben. In die visie kunnen we ons voorstellen dat het lijnmanagement voldoende beslissingsbevoegdheden nodig heeft. Anderzijds gaat het ook om de relatie tussen werknemer en werkgever, tussen chef en ondergeschikten, tussen tewerkstellende overheid en personeelslid. Die arbeidsverhouding vereist een gezond evenwicht tussen de bevoegdheden van de chef en de rechten van het ondergeschikte personeelslid. De weinige pluspunten in het nieuwe personeelsstatuut volstaan

niet om die cruciale tekortkoming te compenseren.

Invoering statuut

In het nieuwe personeelsstatuut is het arbeidsevenwicht erg verstoord. De rechtszekerheden van het personeel wegen niet meer op tegen de vrijheid waarmee het lijnmanagement het statuut kan toepassen. Het gevaar voor willekeur, met mogelijk ongelijke behandeling en favoritisme tot gevolg, is bijzonder groot. We vrezen dat zelfs goede bedoelingen het onderspit moeten delven in zulke situaties.

In de vorige Tribune en in Sign@!+ hebben we al uitgebreid uitgelegd waarom we voor een niet-akkoord kozen. De komende maanden organiseren we bovendien in alle gewesten ledenvergaderingen, waarop we onze keuze en de gevolgen van de nieuwe bepalingen toelichten. Ondanks ons niet-akkoord voert de Vlaamse regering het nieuwe Vlaamse personeelsstatuut toch in.

Hilaire Berckmans





Bijzondere Jeugdbijstand

Bijkomend personeel voor Preventie- en Verwijzersbeleid

In het vorige nummer van Tribune luidden we nog eens de alarmklok over de schrijnende situaties binnen het Preventie- en Verwijzersbeleid, nu nog beter bekend onder de oude naam Bijzondere Jeugdbijstand. Hoofdproblemen blijven het tekort aan personeel en opvangcapaciteit. Minister van Welzijn, Volksgezondheid en Gezin Inge Vervotte is ingegaan op onze vraag om dringende maatregelen.

Nog vóór het einde van 2006 zaten haar kabinet, de administratieve leiding en de vakbonden rond de tafel. Die bijeenkomst bleef niet zonder resultaat: de belangrijkste toezegging is de snelle aanwerving van 54 bijkomende consulenten. Het betreft statutaire wervingen die ten laatste begin juli 2007 gerealiseerd worden. Dit betekent toch een gevoelige uitbreiding van het personeelsbestand, dat momenteel ongeveer 310 consulenten telt.

Uitbreiding capaciteit

Verder heeft men zich geëngageerd om te streven naar een case-load norm, dit wil zeggen het aantal dossiers per consulent, van 60 tot 65 dossiers. Het personeelsplan wordt in 2007 in die zin aangepast. Daarbij wordt ook rekening gehouden met onze vroegere vraag over de uitbreiding van de administratieve omkadering.

De politieke overheid heeft bovendien een aantal beloften gedaan wat betreft de uitbreiding van opnamecapaciteit.

Alle capaciteitsuitbreidingen die in het globaal plan zijn opgenomen, worden in 2007 gerealiseerd. Daarvoor wordt 11,8 miljoen euro uitgetrokken. Het grootste deel van dit bedrag (8,7 miljoen euro) gaat naar bijkomende opvangplaatsen. De resterende som wordt gebruikt om de werkingskosten van de bestaande voorzieningen aan te passen. Daarnaast wordt 3,675 miljoen euro extra voorzien voor herstellbemiddeling en 1 miljoen euro voor ouderstage.

Ten slotte verbindt de overheid zich ertoe tegen eind februari meer informatie te geven over de taken van de consulent bij de start van de toegangspoort van integrale jeugdzorg.

Ledenvergadering

Volgens ons zijn al deze resultaten een stap vooruit. De aanstelling van 54 bijkomende consulenten betekent een personeelsstijging van circa 17%. De beloftes in verband met case-load en administratieve omkadering komen tegemoet aan de door ons geformuleerde eisen. Men mag toch niet uit het oog verliezen dat de afdeling Preventie- en Verwijzersbeleid in het geheel van de welzijnszorg politiek minder doorweegt dan de private voorzieningen. Het is dus niet zo evident een politieke overheid ervan te overtuigen om daarvoor middelen vrij te maken in plaats van voor de private sector.

Dat betekent echter niet dat we in blinde euforie vervallen. ACOD blijft waakzaam. Op 8 februari 2007 vindt een algemene ledenvergadering plaats. Wie geen uitnodiging ontving, neemt contact op met de plaatselijke ACOD-afgevaardigde.

Hilaire Berckmans

Departement Economie, Wetenschap en Innovatie

De cultuurschok van Rudy Aernoudt

Tijdens de laatste bevorderingsronde in het kader van Beter Bestuurlijk Beleid stelde de Vlaamse regering Rudy Aernoudt aan als secretaris-generaal van het departement voor Economie, Wetenschap en Innovatie (EWI). De econoom-filosoof omschrijft zichzelf als naïef en utopisch, maar wil wel binnen de kortste keren zijn departement grondig reorganiseren.

Meteen goed fout

De kersverse secretaris-generaal spuide zijn wilde ideeën in de krant De Tijd nog vóór hij daarover met het personeel en zijn vertegenwoordigers een woord had gewisseld.

Dat de nieuwe secretaris-generaal zich afvraagt waar hij met zijn departement naartoe wil en kan, vinden wij logisch

en normaal. Dat hij ervoor kiest om de uitgestippelde organisatiestructuur te communiceren via de pers in plaats van via de geëigende overlegstructuren, gaat te ver. Wij appreciëren het niet dat hij het sociaal overleg tot een verplicht nummertje reduceert. Dit getuigt van weinig respect voor het eigen personeel en zijn vertegenwoordigers.

OVAM

Invulling personeelsplan uitgesteld

In een vorige Tribune vestigden wij reeds de aandacht op de structurele personeelsbudgetproblemen bij de Openbare Vlaamse Afvalstoffenmaatschappij (OVAM). De kloof tussen de ingeschatte personeelskosten en het beschikbare personeelsbudget wordt jaarlijks groter. Een bezoekje aan minister Kris Peeters op 29 juni 2006 bood enig soelaas voor het afgelopen jaar, maar garanties voor de toekomst zijn er niet.

Verhouding statutair-contractueel

De verhouding statutair-contractueel bij OVAM is half om half. Deze scheefgegroeide situatie ontstond in 1995, toen de Vlaamse overheid uitsluitend contractuele personeelsleden aanwierf voor de uitvoering van het bodemsaneringsdecreet, nochtans een permanente taak en opdracht. De situatie bij OVAM is binnen de Vlaamse overheid geen uitzondering. Op 31 december 2005 telden 19 van de toen 45 Vlaamse openbare instellingen – ondertussen agentschappen – 50% statutairen of minder.

Personeelsplan

Voor de OVAM-directie is de uitbouw van een motiverend personeelsbeleid

belangrijk. Logisch: men ziet de ervaring en expertise van contractuele personeelsleden niet graag verloren gaan. In 2005 werd een ontwerp voor een personeelsplan ingediend, waarin werd voorgesteld te streven naar een verhouding van 80% statutaire personeelsleden tegenover 20% contractuelen. Vlaams minister van Begroting Dirk Van Mechelen stuurde de OVAM-directie echter wandelen.

In de loop van januari 2007 wordt een eerste ontwerpovereenkomst ingediend bij de voogdijoverheid. Gelijktijdig wil de OVAM-directie een onderbouwd personeelsplan uitwerken op basis van de decretale kernopdrachten en strategische opdrachten van het agentschap.

Cruciaal jaar

Het jaar 2007 wordt cruciaal voor de geloofwaardigheid van de OVAM-directie, die zich tijdens het sociaal overleg op 14 december 2006 engageerde om tegen eind 2007 voor de hele OVAM een globaal overzicht te hebben over de functies die bijkomend statutair moeten worden ingevuld.

Vanaf 2008 kan men dan overgaan tot een progressieve invulling van de vacante statutaire functies. Dit impliceert dat er tot eind 2007 geen statutaire

functies meer worden ingevuld.

ACOD-standpunt

Hoewel constructief wordt overlegd tussen OVAM-directie en vakbonden over de personeels- en budgetproblematiek, vindt de ACOD dat de Vlaamse overheid nonchalant omspringt met deze publieke dienst. Het hoeft dus niet te verbazen dat bekwame contractuele personeelsleden het voor bekeken houden omwille van het gebrek aan statutair perspectief.

De ACOD vindt dat permanente taken en opdrachten moeten worden ingevuld door statutaire personeelsleden. De OVAM-begroting 2008, die na de vakantieperiode wordt opgesteld, schept daarover wellicht meer duidelijkheid.

Richard De Winter

Contactpersoon Vlaamse Overheid:

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

Arbeidsreglement

Op een eerste informele bijeenkomst van het overlegcomité op 20 november 2006 lichtte de secretaris-generaal zijn ideeën over de afschaffing van de prikklok toe, alsook de mogelijkheid tot thuiswerk voor iedereen (!). Wie meer dan 38 uren per week wenst te werken, moet dit kunnen.

Al deze hersenspinsels moeten uiteraard in het arbeidsreglement worden geïntegreerd, waarover Rudy Aernoudt vóór eind januari 2007 een akkoord met de vakbonden wil sluiten.

Voor de ACOD is het niet zo vanzelfsprekend om de prikklok zomaar af te schaffen, zonder duidelijkheid over de gevolgen van deze afschaffing. En wat met de 38-urenweek, de stam- en glijtij-

den, de regelingen voor het presteren van weekendwerk en overuren?

Op deze vragen willen wij een duidelijk antwoord, vooraleer we ons standpunt bepalen.

Richard De Winter

Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening

Groeien noch snoeien

Op 1 september 2006 zette de Raad van Bestuur van de Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening (VMW) het nieuwe bedrijfsmodel in de steigers. Dit gebeurde op maat van de nieuwe organisatiestructuur.

Uitgangspunten van het bedrijfsmodel zijn:

- de eenheid van het personeelsstatuut behouden
- vergelijkbaarheid tussen de provinciale diensten nastreven
- meer aandacht besteden aan de klant en de klantvriendelijkheid
- inspelen op de behoefte aan meer polyvalente medewerkers.

Om technische redenen, door specifieke behoeften van grootverbruikers of klantenspreiding kunnen nog regionale verschillen optreden.

Organogram provinciale dienst

Elke provinciale dienst omvat technische diensten (kwaliteitsbeheer, productie, distributie, logistiek), klantendiensten (facturatie- en debiteurenopvolging, indexopname en metervervanging, klachtenbehandeling) en administratieve diensten (boekhouding, personeel en vorming, schadebeheer, informatica, administratieve ondersteuning).

Momenteel wordt onderzoek gedaan naar de mogelijke oprichting van een callcenter voor klantencontacten. De oprichting van zo'n callcenter over de grenzen van de provinciale diensten heen, zou het personeelsbestand van de klantendiensten zeker beïnvloeden.

Personeelsbestand

Uit een analyse van de personeelssituatie blijkt duidelijk dat het personeelsbestand niet groeit, ondanks de uitbreidingsactiviteiten (onder meer voor de riolering). De laatste vijf maanden van 2006 daalde het globale personeelsaantal van 1478 (augustus) naar 1464 (december). Zonder de uitbreidingsactiviteiten zou er zelfs sprake zijn van een personeelsafbouw. De directie wijst de pensioenlast als grote boosdoener aan.

De provinciale diensten moeten een financieel evenwicht



bereiken en de gewestelijke directeurs zijn verantwoordelijk voor de personeelsaanwervingen en -lasten. De gevolgen laten zich raden: een nog grotere personeelsafbouw en een toenemende arbeidsdruk.

Voor directeur-generaal Bernard Breda is het duidelijk dat er een verschuiving moet komen in de kwalificaties van het personeel (hoger gekwalificeerd personeel). Hij moet ook een antwoord vinden op de vraag wat binnenshuis blijft en wat wordt uitbesteed.

Met de onderhandelingen over een nieuw sociaal akkoord 2007-2010 in het verschiet, gaat de vakbond spannende tijden tegemoet.

Richard De Winter

Wereldwaterdag 22 maart 2007

Van klein stroompje naar grote rivier

Waterbeheer heeft onze permanente aandacht en zorg nodig. Water is immers levensnoodzakelijk voor de mens. Wist u dat:

- een druppelende kraan 4 liter per uur of 35 m³ per jaar verbruikt?
- bij een lekkend toilet 5 tot 25 liter per uur of 45 tot 220 m³ per jaar verloren gaat?

- een Europeaan 200 liter water per dag verbruikt, een Amerikaan 700 liter per dag en een Afrikaan het moet stellen met 30 liter per dag?

Het thema van Wereldwaterdag 2007 is 'Omgaan met waterschaarste'. Meer info op <http://worldwaterday.org/page 707>.



Kabinet- en fractiepersoneel

Niet iedereen gelijk voor de wet

Blijkbaar is er een opbod aan de gang tussen het personeel van de lokale en provinciale besturen tegenover het kabinet- en fractiepersoneel voor wat betreft de uitvoering van het gemeente- en provinciedecreet.

In vorige Tribunes hadden we het reeds over de artikels van het gemeente- en provinciedecreet waarin gesteld wordt dat de Vlaamse regering de minimale voorwaarden over de rechtspositie van het personeel moet vastleggen. Ondertussen merken we dat dit dossier niet alleen negatieve elementen voor het personeel bevat, maar dat ook de uitvoering ervan uitblijft. Hierdoor ontstaat er momenteel een soort van juridisch vacuüm.

Niet-akkoord ACOD

In tegenstelling hiermee heeft de Vlaamse regering blijkbaar geen moeite met de uitvoering van artikel 104 van het decreet dat de rechtspositie bepaalt van het kabinet- en fractiepersoneel. Tijdens twee vergaderingen van het Comité C1 werden de teksten uitgeklaard die de rechtspositie van dat personeel vastleggen. Finaal besloten we om niet onze goedkeuring te geven aan de voorgedragen teksten.

De redenen voor onze negatieve houding zijn niet ver te zoeken. De besluiten werden ons bij manier van spreken door

de strot geduwd, maar bovendien zijn de voorwaarden die voor het kabinet- en fractiepersoneel worden voorzien vrij populistisch.

Ook bij het aantal medewerkers op de kabinetten hadden wij opmerkingen. Nergens wordt een quotum vastgelegd. In theorie is het mogelijk dat het aantal kabinet-medewerkers even groot is als de organieke personeelsformatie. Uiteraard hopen wij dat het zo'n vaart niet zal lopen en het bij een beperkte invulling van dit soort functies blijft.

Voorwaarden

Op het vlak van de aanwervingsvoorwaarden bepaalt de gemeente- of provincieraad hoe het personeel wordt aangeworven: contractueel of door terbeschikkingstelling van personeelsleden. De voorwaarden waaraan deze personeelsleden moeten voldoen, worden nergens bepaald. Het is aan de gemeente- of provincieraad om dit te doen. Wij vrezen dat door dergelijke relatieve invullingen sommige personeelsleden die niet slaagden voor bepaalde examens, via een achterpoortje toch worden bevorderd of aangeworven.

Geldelijk statuut

Wat het geldelijk statuut van het fractie- en kabinetpersoneel betreft, stelt het

besluit enkel dat de salarisschaal in overeenstemming moet zijn met bestaande schalen voorzien in het geldelijk statuut. Als syndicale organisatie wensen wij dat personeelsleden betaald worden op basis van objectieve voorwaarden waaraan men moet voldoen.

Tegelijkertijd menen wij dat indien men zware eisen qua flexibiliteit stelt aan het personeel, dit eveneens moet teruggevonden worden in de salarisschaal die men toekent. De regeling voorzien in het besluit gaat echter te ver. Voor de gevraagde flexibiliteit van kabinet- en fractiepersoneel wordt er een toelage toegekend. Ook hier zal het uitdrukkelijk de gemeente- of provincieraad zijn die de hoogte ervan zal vastleggen. De enige beperking die in het systeem wordt ingebouwd, is dat het salaris verhoogd met de toelage nooit hoger mag zijn dan de hoogste salarisschaal, namelijk die van de gemeentesecretaris.

Ondanks onze gefundeerde opmerkingen over dit dossier heeft de Vlaamse overheid toch gemeend om de oorspronkelijke teksten te handhaven. Opmerkelijk was de houding van de werkgevers: beleefdheidshalve hebben ze zich niet gemoeid in de debatten. De vakbonden tekenden dus een protocol van niet-akkoord.

Mil Luyten

Brandweer

Verhoging eindejaarstoelage

Eindelijk werd het uitvoeringsbesluit gepubliceerd over de verhoging van de eindejaarstoelage van de gemeentelijke brandweerdiensten.

Na meer dan een jaar werd daarmee dan toch ingegaan op het verzoek van ACOD om aan de brandweer in Vlaanderen dezelfde eindejaarstoelage toe te kennen als die van al het andere personeel. Na een aantal vergaderingen van het Federale Comité C, waar we trouwens van het kastje naar de

muur werden gezonden, heeft Patrick Dewael als minister van Binnenlandse Zaken uiteindelijk zijn werk gedaan en een koninklijk besluit uitgevaardigd.

Voor het jaar 2006 heeft het personeel van de brandweerdiensten hierdoor recht op een eindejaarstoelage waarin het forfaitair gedeelte wordt verhoogd met 100 euro. Het bedrag van de eindejaarstoelage voor 2006 bedraagt daardoor 460,69 euro + 100 euro = 560,69 euro + 2,5% van de bruto bezoldiging.

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

Leerkrachten verdienen waardering

Met de titel is wellicht iedereen het roerend eens. Simon Carmiggelt stelde ooit: "Hij is leraar en het enige voordeel van dit zenuwslopend werk is dat je het in de zomer een lange tijd niet hoeft te zijn."

Minister Vandenbroucke schreef in zijn open brief op 31 augustus 2004 onder meer: "Leraren, meer dan andere maatschappelijke groepen, genieten een groot vertrouwen in de samenleving. ... Enkele kernaspecten van het lerarenberoep zijn de volgende. Er is de pedagogische verantwoordelijkheid voor kinderen en jonge mensen. Daarnaast is er de didactische bekwaamheid: niemand weet betere manieren te vinden om iemand iets te leren. Laten we vooral die stielkennis niet onderschatten. De relatie leerling-leraar maakt de kern uit van het lesgeven: talenten herkennen en die op professionele wijze ontwikkelen."

Waardering

Een recent onderzoek van Sara De Gieter (VUB) dat werd gepubliceerd in 'Klasse' toonde aan dat leraren zich vooral gewaardeerd voelen door psychologische beloningen van collega's, leerlingen en directie. Volgens het onderzoek heeft 19% van de leraren de intentie om het onderwijs de rug toe te keren; liefst 73% van hen wil in geen geval weg.

Algemeen gesproken zit het dus vrij goed met een baan als leraar. Ander onderzoek wees uit dat vooral jongere leerkrachten het onderwijs verlaten. Een degelijke aanvangsbegeleiding van jonge leerkrachten, zoals recentelijk voorzien, lijkt dus het aangewezen middel om nog meer jonge mensen voor het onderwijs te winnen. Het blijft ons dus verbazen dat men de baan van leerkracht wil ombouwen naar een schoolopdracht, omdat men het andere werk ook wil in rekening brengen en dus waarderen.

Autonomie

In theorie klinkt dit zeer mooi. Maar hoe brengt men het in de praktijk? Iedere leerkracht weet nu reeds dat

naast het lesgeven er ander werk op en buiten de school moet gebeuren. Hoe gaat men dit wegen en omzetten in een degelijke taakverdeling op school? Is niet een van de grote charmes van het beroep dat men vrij autonoom kan functioneren in de uitoefening ervan en naar eigen inzichten en voorkeuren zijn tijd indeelt? Blijkbaar streeft men naar meer autonomie in structuren, maar wil men de autonomie van het individu aan banden leggen. Wordt door het invoeren van een schoolopdracht het beroep niet gebuureaucratiseerd, waarbij de taak van een directeur bijna onoverzichtelijk wordt? Dreigt er trouwens geen lerarentekort als men leerkrachten die meer taken op zich nemen buiten het lesgeven, kan compenseren door hen minder contacturen toe te kennen? De lessen die leraar X niet meer geeft, moeten immers door leraar Y gegeven worden. Maar waar halen we die man of vrouw dan weer vandaan?

Concentrisch versus piramidaal model

Het lesgeven kan men niet zien als één van de taken van een leraar. Lesgeven is dé kerntaak van de leraar. Echt waarderen kan maar als men vertrekt van een concentrisch in plaats van een piramidaal model. In het piramidaal model

staan allerlei structuren en personen boven de leraar die allemaal zeggen hoe het moet. Hoe meer tussenlagen, hoe meer opdrachten, hoe meer planlast. In het concentrisch model staat de leerling centraal en onmiddellijk daar rond staat de leraar. Alle andere cirkels (actoren) staan dus ten dienste van leerling en leraar. Dan kan men ook eens afstappen van de idee dat men leerkrachten wil verlossen van de zogenaamde vlakke loopbaan. Er is namelijk niets mis met een vlakke loopbaan; hun vlakke loopbaan is allesbehalve saai en eentonig, maar afwisselend en steeds uitdagend. Trouwens, er is nog een klein praktisch probleem: het overgrote deel van het personeel is simpelweg nodig om in de klas te staan.

Of slaan we in Vlaanderen verder de weg in van het Nederlands model met schoolopdrachten, studiehuisen en andere grote nieuwigheden? Dan toch nog dit: in de aanloop naar de verkiezingen in Nederland was onderwijs een belangrijk thema. Bij de PVDA konden we onder meer lezen dat het maximumsalaris ook mogelijk moet zijn als iemand alleen maar lesgeeft. Voor ons is de waardering voor de leraar dus iets anders dan hem wat minder leraar laten zijn. Wel integendeel.

Hugo Deckers



Diversiteitsplannen

Positieve acties voor iedereen

Een onderwijsinstelling kan via een projectontwikkelaar of ABVV-diversiteitsconsulent een diversiteitsplan indienen bij de regionale SERR. Een diversiteitsplan omvat drempelverlagende acties die niet alleen bepaalde groepen, maar uiteindelijk iedereen ten goede moeten komen. In ruil daarvoor krijgt de instelling deskundige ondersteuning én een behoorlijke subsidie.

Diversiteit en vakbond

Letterlijk betekent diversiteit 'verscheidenheid' of 'verschil', zoals tussen jong en oud, ziek en gezond, gekleurd en blank, man en vrouw. De samenleving is heel divers en bestaat eigenlijk enkel uit verschillen.

Als vakbond leggen we een verband tussen die verschillen en de arbeidsmarkt. De werkvloer is veel minder divers dan de samenleving. Er bestaat een algemeen aanvaard idee over de 'normwerknemer'. Daarmee bedoelt de werkgever de 'ideale werknemer': mannelijk, blank, van Belgische origine, hooggeschoold, 30+, flexibel inzetbaar en zonder lichamelijke beperking. Daartegenover staat de 'niet-normwerknemer', die meer hindernissen kan ondervinden om een job te vinden. Vrouwen worden zwanger, ouderen zijn weinig flexibel, jongeren hebben geen discipline, allochtonen hebben een attitude- en taalprobleem, zo wordt gezegd.

Aandacht voor kansengroepen

Sinds 1999 stimuleert de overheid de tewerkstelling van allochtonen door middel van 'positieve actieplannen'. Al gauw beseft men dat de grens tussen positieve acties gericht op één kansengroep en positieve discriminatie soms erg vaag is. Dit is uiteraard moeilijk verdedigbaar.

In 2003 gooide men het roer om en startte toenmalig minister van Werk Renaat Landuyt met diversiteitsplannen. Deze richten zich op alle kansengroepen, met

prioritaire aandacht voor allochtonen, personen met een arbeidshandicap en ouderen. Recent spreken we ook over 'minder zichtbare kansengroepen': holebi's, leefloners, hiv-patiënten, ex-gedetineerden en laaggeletterden. Hoewel vrouwen geen kansengroep zijn, bevatten veel diversiteitsplannen ook acties rond gelijke kansen van vrouwen en mannen. Een goed diversiteitsbeleid is gekoppeld aan een genderbeleid.

Subsidie

Een diversiteitsplan is een plan waarbij een werkgever zich ertoe verbindt om maatregelen en acties uit te voeren die discriminerende drempels wegnemen. Die drempels liggen op het niveau van aanwerving, doorstroom en opleiding. In ruil daarvoor krijgt hij een subsidie van 10.000 euro. Een diversiteitsplan dient niet om investeringen of reguliere technische opleidingen te financieren, en is evenmin bedoeld als inschakelingspremie, zelfs niet voor kansengroepen. Loonkosten en werkingsmiddelen ter voorbereiding of uitvoering



van diversiteitsacties mogen wel worden ingebracht. Het plan wordt opgemaakt in samenwerking met een projectontwikkelaar die voor een van de 13 Vlaamse SERR's (sociaal-economische raad van de regio) werkt. Die projectontwikkelaar staat de betrokken organisatie bij gedurende de hele voorbereiding en de looptijd van een plan. In de praktijk bestaan er verschillende soorten plannen met verschillende looptijden, voorwaarden en subsidies.

Ook in het onderwijs

De voorwaarden voor diversiteitsplannen worden jaarlijks vastgelegd in een Besluit van de Vlaamse Regering (BVR) in de periode tussen eind maart en begin mei. In december 2006 adviseerde de administratie Werkgelegenheid de ongeveer 500 voor dat jaar ingediende plannen.

Elk jaar dienen ook enkele onderwijsinstellingen een plan in: voor 2006 waren dat er zes. Wie met zijn school een diversiteitsplan wil indienen, start het best de komende maanden met verkennende gesprekken. Dat is geen overbodige luxe, want diversiteit vraagt een goede samenwerking tussen werkgever (de inrichtende macht) en werknemers. Als vakbond zien we diversiteit als onderdeel van het personeelsbeleid. Dit betekent – in het geval van een onderwijsinstelling – dat een diversiteitsplan op twee poten staat: leerlingen (met ouders) en leerkrachten (directie).

Werkgroepen

In de verschillende gewesten zijn in totaal 11 ABVV-diversiteitsconsulenten actief. Zij brengen plannen aan, geven advies en zetelen in de regionale commissie Diversiteit (van de SERR). Een goed diversiteitsplan vertrekt van de behoeften van de rechtstreeks betrokkenen: de huidige en toekomstige werknemers. Daarom streven we ernaar om zoveel mogelijk inspraak te hebben in de plannen. Dat is mogelijk bij de opmaak ervan, maar ook daarna: een plan kan – waar nodig – aangepast worden tot op het einde van de looptijd. Diversiteitsplannen zijn flexibel.

Ook de wetgever heeft dit begrepen en bepaalde dat elke onderneming met meer dan 50 werknemers vanaf 2006 een werkgroep moet hebben, met daarin een vertegenwoordiger van de werknemers. Vanzelfsprekend is het ook in ondernemingen met minder dan 50 werknemers aangewezen om met zo'n werkgroep te starten.

Uitdaging

De samenleving is de voorbije decennia drastisch veranderd: elke leerkracht ziet die diversiteit in en buiten de klas. ACOD Onderwijs en ABVV Diversiteitswerking willen daarop inspelen en nodigen iedereen uit om samen de uitdaging aan te gaan. Wil je ook op jouw school een diversiteitsplan opstellen, neem dan tijdig contact op met de diversiteitsconsulent van je regio (zie www.abvvdiversiteit.be en klik door naar 'diversiteitsconsulenten') of met de LOP-begeleider van ACOD Onderwijs. (fred.braeckman@acod.be)

Fred Braeckman, Frédéric Fiore

Pedagogische Commissie

Basistekst visie op website

Tijdens het vorige statutaire congres werd beslist een commissie op te richten die binnen de snel wijzigende maatschappelijke context een actuele visie op onderwijs moest ontwikkelen. Doel van de commissie is een referentiekader te scheppen waarmee voorstellen uit de politieke wereld kunnen worden afgetoetst. Bovendien wil de commissie over een aantal actuele thema's een standpunt formuleren.

ACOD Onderwijs wil in eerste instantie binnen de organisatie een debat op gang trekken. De volgende stap is de ontwikkeling en verspreiding van een globale visie, als tegenwicht voor de louter utilitaire benadering van het onderwijs die op allerlei niveaus doorgang vindt.

Regio's

Tegen het einde van 2007 moet de visie helemaal klaar zijn. Momenteel wordt aan de militanten een eerste tekst toegelicht in de regio en provincies. Zij krijgen als eersten de mogelijkheid om deze tekst aan te vullen en bij te sturen. Vervolgens zal de commissie de tekst aanpassen. Vanaf eind februari kan iedereen de tekst raadplegen op het ledengedeelte van de website van ACOD Onderwijs. Wie toegang wil hebben tot dit deel van de website, moet een paswoord aanvragen via de website www.acodonderwijs.be.

Werkgroepen

In een volgende fase gaat per regio en provincie een werkgroep van start, die tegen eind april de tekst kan bespreken en becommentariëren. In mei en juni wordt de commissie uitgebreid met leden van de regionale en provinciale werkgroepen, die de tekst opnieuw aanpassen.

Buitengewoon congres

Vanaf september kunnen de leden via ledenvergaderingen amendementen indienen. In de loop van december wordt de tekst ten slotte tijdens een buitengewoon congres in een definitieve versie gegoten. Tribune brengt in de loop van dit jaar verslag uit van de vorderingen.

Raf De Weerd

Differentiële beloning – deel 1

Loon naar werken?

Sinds het onderzoeksbureau Hay Group in 2001 op vraag van toenmalig minister van Onderwijs Marleen Vanderpoorten zijn rapport publiceerde, is al heel wat gezegd en geschreven over beloning. Enkele onderzoekers vertrokken vanuit twee grote vragen. Hoe is de discussie over differentiële beloning ontstaan en welke problemen kunnen zich voordoen als men deze beloningsvorm in de praktijk wil brengen?

Het huidige beloningssysteem in Vlaanderen is een vorm van functiebeloning. Het salaris van een leerkracht hangt af van de salarisschaal waartoe hij of zij behoort. Deze salarisschaal is op zijn beurt afhankelijk van de opleiding die de leerkracht kreeg en de graad waarin hij of zij lesgeeft. Momenteel krijgen leerkrachten om de twee jaar een loonsverhoging tot ze het maximum hebben bereikt.

Leerlinggericht

In de loop van de tijd hebben zich in het onderwijs enkele verschuivingen voorgedaan, die de discussie over differentiële beloning voor leerkrachten in gang zetten.

Een eerste punt is dat het schoolmanagement de voorbije decennia een hele evolutie heeft ondergaan. Dit had gevolgen voor het personeelsbeleid en de rechtspositie van de leraar. Omdat men is overgestapt van een leerstofgerichte naar een leerlinggerichte benadering, is de individuele invulling van de leerkracht breder geworden.

Waardering

Een tweede element is de grotere behoefte aan waardering. In 2001 ging het project Waardering van de leraar van start met een discussiegroep over het thema 'herwaardering van het lerarenberoep'. Deze groep formuleerde vier actiepunten: de invoering van een differentiatiekrediet, professionele ondersteuning, aandacht voor infrastructuur en nadruk op permanente opleidingskansen.

Recent onderzoek van de Vrije Universiteit Brussel leert dat waardering niet alleen om geld draait. Leraren hechten veel belang aan psychologische waardering, vooral van leerlingen en collega's. Volgens de onderzoekers komt dit omdat ruim twee op drie leraren zich emotioneel betrokken voelen bij hun school.

Competitieve markt

Een derde verschuiving hangt samen met neoliberale ideeën over mens en samenleving. Zo zorgt de staat voor economisch volledig vrij onderwijs, waarin individuen in competitie met elkaar het beste uit zichzelf kunnen halen. Volgens het neoliberalisme hebben sociale, culturele, educatieve en wetenschappelijke activiteiten een markt- en een gebruikswaarde. In deze visie wordt de school een vrije, competitieve markt waar individuen moeten presteren. Door hen verschillend te belonen, wordt een competitief sfeer gecreëerd. Zo richt men het hele onderwijsbeleid hoofdzakelijk



op efficiëntie, effectiviteit, integrale kwaliteitszorg, beter management, rationeel verantwoorde bezuinigingen, output-controle en vrijheid van het educatief proces.

De differentiële beloning van leerkrachten kan dus beschouwd worden als een strategie om met het beschikbare budget zo effectief mogelijke resultaten te boeken. Zo wordt het functioneren van scholen en leerkrachten ondergeschikt aan het vooropgestelde doel en is sprake van een technocratische visie op onderwijs. Doordat men alleen de output controleert, verschuift de aandacht van het proces naar het product van onderwijs.

Een vierde verschuiving betreft het feit dat internationale invloeden een steeds grotere rol spelen. In dit geval is de invloed van de OESO (Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling) zeer belangrijk.

Soorten beloning

Eerst brengen we de soorten differentiële beloning in kaart.

- Functiebeloning en salarissupplementen

In dit systeem krijgen leerkrachten premies of bonussen, los van een formele evaluatieprocedure. Naast het basissalaris wordt een additioneel salaris aangeboden voor leerkrachten die bijvoorbeeld naast hun gewone onderwijsfunctie nog andere taken opnemen of in doelgroepscholen lesgeven.

Aspecten die het salarissupplement bepalen, zijn onder meer het vak dat men geeft, de taakbelasting, de etnische en sociaaleconomische samenstelling van de leerlingenpopulatie en de uitvoering van een extra taak. Dit beloningsmodel kan dus gezien worden als een aanvulling op het bestaande systeem.

Een nadeel is dat niet iedereen in staat is een extra taak of functie op te nemen. Bovendien kan dit model tot onderlinge competitiviteit, na-ijver en sociale elementen leiden. Ook wordt door het belonen van extra taken mogelijk de aandacht afgeleid van het onderwijs.

- Prestatiebeloning

Dit systeem legt de nadruk op de arbeidsresultaten van leerkrachten. Men vertrekt dus van een salaris gebaseerd op anciënniteit. Dit wordt aangevuld met een extra bonus, afhankelijk van een herkenbaar betere prestatie van de leerkracht. Om dit te bepalen gebruikt men directe evaluaties, zoals klasobservaties en leerlingenevaluaties. Bij indirecte beoordelingsmethodes leidt men prestaties af uit bijvoorbeeld portfolio's, testresultaten van leerlingen, spijbelratio en ziekteverzuim.

Nadelig is de verhoogde competitiegeest, die nefast kan zijn voor de kwaliteit van het onderwijs. Bovendien moet men het artikel van professor De Vos van de Vlerick Management School Leuven Gent hierover indachtig zijn. Financiële prikkels en prestaties kunnen in onderwijs alleen maar slagen als de prestatiedoelen meetbaar zijn, de personeelsleden controle hebben over de prestatiedoelen waarop de beloning gebaseerd is en de beloning gekoppeld aan de prestaties relatief groot is (minstens 10% van de totale beloning).

Aan de eerste voorwaarde is niet voldaan, gezien men verschillende arbeidsresultaten kan selecteren als basis voor de

beloning, denken we aan lesgeven, inzet buitenlandse activiteiten, resultaten van leerlingen, enz. Ten tweede is het arbeidsresultaat niet enkel afhankelijk van de leerkracht zelf, maar ook van het leervermogen van de leerling, of van het budget. Ook de derde voorwaarde is niet vervuld: we krijgen vaak te horen hoe schaars de middelen wel zijn.

- 'Career development' ladder

Dit systeem bestaat uit een ladder voor 'career development' en een jobladder. Bij de eerste beoordeelt men alleen de uitvoering van de lesopdracht. Om naar een hoger niveau te gaan, worden de basisvaardigheden en de vaardigheden die behoren tot het volgende niveau geëvalueerd. Het onderliggende principe is dat de leerkracht hoger kan klimmen op de ladder van 'career development' zonder daarbij niet-lesgebonden taken uit te voeren.

Voor wie geïnteresseerd is in andere taken dan het onderwijs zelf, is er de jobladder. Hier heeft men aandacht voor de niet-lesgebonden taken.

Nadeel van dit model is dat het zich richt op de invulling van de verschillende fasen, het hiërarchische karakter en het subjectieve karakter van de beoordeling. Verder schrijft het model voor dat men steeds een minimum van de lesopdracht behoudt, naast de niet-lesgebonden taken. Bijgevolg bestaat het risico dat een van de taken minder goed uitgevoerd wordt.

Ander nadeel is dat er in het onderwijs slechts een beperkt aantal functies in te vullen zijn. Daarom zijn een goede selectieprocedure en quota noodzakelijk. Quota beïnvloeden op hun beurt de teamspirit, gezien leerkrachten elkaar concurreren.

- Competentiebeloning

In dit model staat de ontwikkeling van competenties centraal. Het vertrekpunt bij de formulering van de competenties is 'Wat verstaat men onder goed lesgeven?' Maximaal een tiental competenties wordt geformuleerd, die men vertaalt naar een junior, een ervaren en een expert niveau. Volgens de schoolstrategie wordt een ideaal competentieprofiel opgesteld. Door middel van functiegesprekken wordt de leerkracht geëvalueerd en eventueel bijgestuurd.

Bij een normale ontwikkeling bereikt men op hetzelfde moment als in het huidige beloningssysteem het schoolmaximum.

Nadeel is de subjectiviteit van de beoordeling. Men mag een leerkracht niet beoordelen op basis van één momentopname. Een tweede probleem bij dit model situeert zich op het beoordelingsniveau. Wie kan de competenties van leerkrachten beoordelen en hoe? Het is van belang de competenties zo concreet en ondubbelzinnig mogelijk te omschrijven, met de goedkeuring van alle actoren.

Een derde nadeel is het demotiverende effect dat optreedt wanneer men niet zoveel vooruit gaat als men verwachtte.

Tot zover het overzicht van de beloningsmodellen. In een volgende bijdrage brengen we een tweede deel met enkele algemene beschouwingen over differentiële beloning.

Hugo Deckers

Ruim 500 leerlingen minder

De voorlopige cijfers van de leerlingentelling laten een daling van 500 leerlingen zien. De officiële telling in de Vlaamse scholen gebeurt op 1 februari 2007. De schema's hierbij geven het aantal ingeschreven leerlingen op 1 oktober 2006 weer. Een vergelijking met vorige jaren is moeilijk, omdat voor het eerst ook de leerlingen in de onthaalklas voor anderstalige nieuwkomers in het secundair onderwijs worden meegerekend. De werkelijke daling van het aantal leerlingen is dus groter dan 500.

Gesubsidieerd vrij onderwijs	739.722
Gesubsidieerd officieel onderwijs	175.876
Gemeenschapsonderwijs	164.959
Totaal aantal leerlingen	1.080.557

Lager onderwijs	
Gewoon lager onderwijs	387.528
Buitengewoon lager onderwijs	25.949
Totaal aantal leerlingen	413.477

Kleuteronderwijs	
Gewoon kleuteronderwijs	205.084
Buitengewoon kleuteronderwijs	1.740
Totaal aantal kleuters	206.824

Secundair onderwijs	
Gewoon voltijds secundair onderwijs	442.147
Buitengewoon secundair onderwijs	18.109
Totaal aantal leerlingen	460.256

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



Vlaamse Opera

Van vzw naar VOI en terug

De Vlaamse Opera kende in een tijdspanne van nog geen 20 jaar reeds de volgende organisatievormen: vzw, intercommunale, weer vzw en dan Vlaamse Openbare Instelling (VOI). De gevolgen van deze structuurwijzigingen zijn nog steeds voelbaar.

Door al deze veranderingen voert de Opera Voor Vlaanderen In Vereffening nog steeds de besluiten uit van het protocol dat in 1988 werd afgesloten bij de vereffening van de Opera Voor Vlaanderen (O.V.V.). Er lopen nog heel wat juridische dossiers over het feit dat de Vlaamse Opera Stichting het O.V.V.-personeel niet automatisch wou overnemen. Nu wil de regering blijkbaar eindelijk een definitieve oplossing zoeken voor deze claims.

Extra kosten

Het feit dat de Vlaamse Opera een vzw-statuuut krijgt zoals de andere grote culturele instellingen in het Kunstendecreet, is geen slechte zaak. Toch moet men daarbij rekening houden met de bijkomende kosten. De bijdragen voor de sociale zekerheid in de vzw-structuur liggen hoger. Om dit te compenseren, moet de dotatie in de toekomst dus stijgen. Toen we daarover een vraag aan de kabinetschef stelden, kon hij geen antwoord geven omdat hij reeds te veel simulaties had gezien. Dit is echter een cruciale zaak. Indien het juist is dat de meerkost bijna een miljoen euro bedraagt, dan moeten die bijkomende middelen zeker worden voorzien.

De financiële problemen van de Vlaamse Opera zijn mee veroorzaakt door het afhaken van de steden. Wij hopen dat Gent en Antwerpen hun engagement tegenover de opera opnieuw volledig opnemen en dat gesprekken hierover snel starten met de nieuwe stadsbesturen.

Pijnlijke herstructurerings

De Vlaamse Opera heeft de laatste maanden al pijnlijke herstructurerings doorgevoerd. Meer dan 40 arbeidsplaatsen zijn verdwenen en scénische producties werden herleid naar concertante opvoeringen om met het beschikbare geld rond te komen. We hopen dat dit een eenmalige operatie was en dat er binnenkort meer financiële ademruimte komt. Het koor is absoluut onderbezet en ook het orkest heeft problemen, omdat afgevoelde werknemers niet worden vervangen. De technische ploeg kampt met een teveel aan overuren door een gebrek aan arbeidskrachten. Wij krijgen zo stilaan de indruk dat de overheid meent dat er best wat meer met freelancers gewerkt wordt in plaats van met contracten van onbepaalde duur. Musici en zangers engageren voor producties of met korte contracten, wordt het credo.

Behoud van rechten

We stellen ook vast dat de lonen van de muzieksector hopeeloos achterlopen tegenover die van het onderwijs of van de Vlaamse en federale ambtenaren. Zelfs de kleine verhoging die er in juli kwam voor de podiumkunsten, kan volgens de

werkgeversorganisatie OKO niet gerealiseerd worden. Dit is voor ons onaanvaardbaar. Er moet een herziening komen van de weddeschalen voor de musici en de zangers, maar ook het andere personeel heeft recht op een loonsverhoging in de volgende twee jaar. Maar daarvoor is natuurlijk geld nodig. Hoe dan ook, het personeel moet alleszins door de vzw worden overgenomen met behoud van rechten. Dit dient een operatie te worden zoals de overgang van VLOS naar VOI.

Overgangperiode

Een andere zorg is de overgangperiode. In de vzw-structuur wordt een nieuwe Raad van Bestuur samengesteld, waarvan de leden binnenkort bekend zijn. Ook is een commissie aangesteld om het profiel van de nieuwe intendant op te stellen. De minister maakt zich sterk dat de naam van die nieuwe intendant tegen de zomer bekend is. Dit lijkt ons niet realistisch. In het operabedrijf is het nodig om twee of zelfs drie jaar op voorhand artiesten voor een seizoen te contracteren. Het internationale karakter van de markt maakt het niet eenvoudig om de cast vast te leggen voor het repertoire. In die zin zou het verstandig zijn om een overgangperiode in te lassen en bijvoorbeeld de huidige intendant nog het seizoen 2008-2009 te laten voorbereiden.

Grote instellingen zijn niet zo groot

Wanneer we de budgetten van de Vlaamse grote instellingen bekijken, stellen we vast dat die niet zo groot zijn in vergelijking met die van de federale instellingen. Het budget van de Koninklijke Muntchouwburg is dubbel zo groot als dat van de Vlaamse Opera, het budget van De Singel is niet te vergelijken met dat van Bozar.

Wij hopen dat de grote instellingen door een volgende minister niet terug in vraag worden gesteld. Het Kunstendecreet dient garanties te bieden voor elke grote instelling: de subsidie moet structureel verworven en voldoende zijn om de beheersovereenkomsten uit te voeren en het artistieke niveau te garanderen.

Het cultuurbudget is de laatste jaren wel verdubbeld, maar we krijgen de indruk dat de middelen zeer versnipperd zijn en dat de bovenbouw te zwaar is. Deze problematiek overstijgt uiteraard het specifieke verhaal van de Vlaamse opera. De huidige situatie in de Opera op het vlak van middelen voor het personeel is typerend voor alle grote culturele instellingen in Vlaanderen.

Gelukkig was er regelmatig overleg op het kabinet over het decreet en waren wij als vakbond voldoende op de hoogte van de initiatieven van de minister. Wij zijn verheugd dat het orkest nog steeds in de Opera speelt en dat de Opera op artistiek vlak een instelling van internationaal niveau is. We hopen dat dit in oktober bij de viering van 100 jaar Opera in Antwerpen, dik in de verf wordt gezet. Zelfs tijdens de oorlogsjaren heeft de Opera doorgespeeld. Onze Vlaamse Opera legt men dus niet zo makkelijk het zwijgen op.

Mechelen

Naar het Witloofmuseum en milieu-boottocht

Op 18 april 2007 organiseert de vzw Eduard Meys een daguitstap voor de gepensioneerden naar het Witloofmuseum, met 's namiddags een milieubootocht. In het Witloofmuseum is er een rondleiding voorzien, gevolgd door een warme maaltijd met allerlei witloofspecialiteiten. Het vervoer naar elke locatie gebeurt per bus. We verzamelen om 9u15 aan het ACOD-gebouw in Mechelen (Stationsstraat 50) en keren terug rond 16u30. De deelnameprijs is 34 euro. Schrijf je vóór 5 april in op het ACOD-secretariaat in Mechelen, tel. 015/41.28.44, door afgifte van een strookje met naam, adres, telefoonnummer en aantal personen. Geef ook aan of je 's middags liefst witloof op Noorse of op Perkse wijze wil eten. Het inschrijvingsgeld moet worden overschreven op het rekeningnummer 878-1171901-36.

Infonamiddag verkeersveiligheid voor senioren

De vzw Eduard Meys organiseert op donderdag 8 maart een infonamiddag verkeersveiligheid voor senioren. De politiecommissaris van Mechelen frist je verkeerskennis nog eens op. Kom op 8 maart om 13u30 naar de ACOD in Mechelen (Stationsstraat 50). Inschrijvingen ten laatste op 3 maart in het ACOD-secretariaat in Mechelen (015/41.28.44). Laat weten met hoeveel mensen je komt.

Gepensioneerden naar Normandië

De vzw Eduard Meys organiseert samen met S-Plus een 5-daagse reis naar Normandië van 15 tot 19 mei 2007. We bezoeken Amiens, Rouen, Honfleur, Caen, Bayeux, Saint-Mère-Eglise, Pointe du Hoc, Omaha Beach, Saint Malo, Mont Saint Michel, Fécamp, Froberville en Etretat's. De prijs p.p. voor een tweeper-

soonskamer bedraagt 465 euro, (166 euro toeslag voor een éénpersoonskamer). Het vervoer in een luxe autocar, gidsen, vier overnachtingen met half pension, de reisbegeleider, een annulatie- en bagageverzekering, en de fooi van de chauffeur zijn in de prijs inbegrepen. Dranken en ingangsgelden niet. Inschrijven kan tot 15 maart via het secretariaat van de ACOD, Stationsstraat 50 in Mechelen, tel. 015/41.28.44.

Een infonamiddag over deze reis heeft plaats in het ACOD-gebouw in Mechelen op 8 februari om 14u. Schrijf je daarvoor in op 1 februari ten laatste op het ACOD-secretariaat in Mechelen (015/41.28.44) met vermelding van het aantal personen.

Oost-Vlaanderen

ACOD TBM naar Bulgarije

Van zondag 30 september tot en met zondag 7 oktober gaat ACOD TMB Oost-Vlaanderen naar het Clubhotel Riu Miramar in Obzor, Bulgarije. De prijs p.p. in een tweepersoonskamer met all-in formule bedraagt 460 euro. Kinderen onder de 11 betalen 118 euro minder; single kamers of lateraal zeezicht kosten 7,5 euro meer, frontaal zeezicht 21 euro. Annulatieverzekering, weekendtoeslag, luchthaventaks, btw, transfer naar en van Zaventem, vervoer naar en van het hotel zijn in de prijs inbegrepen. De prijzen zijn evenwel onder voorbehoud. De deelname is beperkt tot 80 personen. Reserveren kan door een storting van een voorschot van 150 euro tegen eind februari 2007 op het nummer 123-6205130-76 van ACOD, Bagattenstraat 160, Gent met vermelding 'Reis Bulgarije 2007'. Vergeet niet het secretariaat van ACOD TBM te verwittigen van de inschrijving: tel. 09/269.93.36. Boekingen later dan eind februari kunnen niet meer gegarandeerd worden wat betreft reservatie en prijs.

Antwerpen

Informatienamiddag (jong)gepensioneerden

Op 27 februari 2007 organiseert het gewest Antwerpen in samenwerking met de sector Telecom (gepensioneerden Belgacom) een informatienamiddag voor (jong)gepensioneerden. Bedoeling is deze leden op een informele wijze te laten kennismaken met de syndicale actualiteit en de problematiek van de pensioenen. Begrippen zoals werkbonus, Generatiepact, zware beroepen, perequatie, tweede pijler,... zijn enkele van de onderwerpen die zeker aan bod komen. Chris Reniers, algemeen secretaris van de ACOD, is gastspreker. Er is eveneens een hapje, een drankje en muzikale omkadering voorzien. Ook de partners zijn welkom.

Kom om 14u naar Salons Lantaarnhof, Ternesselei 202 in Wommelgem, met ruime parking en makkelijk bereikbaar met het openbaar vervoer. Schrijf vooraf in met vermelding van het aantal personen bij het ACOD-gewest Antwerpen (03/231.51.63 of antwerpen@acod.be).

West-Vlaanderen

Gepensioneerden op uitstap naar Mechelen

Op 19 maart organiseert het bestuur der senioren van de afdeling Kortrijk samen met Achten Cultuur Kortrijk een daguitstap naar Mechelen. We bezoeken de centrale werkplaats van de NMBS en het natuurpark Planckendael. Kostprijs (zonder treinticket) bedraagt 25 euro. We vertrekken aan het station van Kortrijk om 7.45 uur en de terugkeer is voorzien rond 19 uur. Kom je met meer dan één, verwittig dan tijdig zodat we voor een goedkoper treinticket kunnen zorgen. Inschrijven ten laatste op 4 maart bij Gilbert De Mullie, Overheulestraat 175, 8560 Moorsele, tel. 056/50.21.85. Niet vergeten leeftijd, sector en het aantal personen te vermelden. Het totaalbedrag moet worden overgeschreven op bankrekening 979-3591127-95.

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

Boekenservice

Gratis Vrijetijdsgids!

De 52 bladzijden dikke Vrijetijdsgids 2007 van Linx+ bevat naast meer dan 60 interessante tips voor uw vrije tijd met citytrips, reizen, wandeltochten, bedrijfsbezoeken, expo's, wedstrijden,... ook nog eens kortingen voor musea en evenementen zoals het Museum voor Midden-Afrika, Atomium, Bozar, Floreal-vakantieclubs, Fort van Breendonk, FotoMuseum Provincie Antwerpen, Labadouxfestival, La Fonderie, Memorial Museum Passchendaele 1917, Petit Rouge Blankenberge, Ten Vrede concert, Walibi, Zoo Antwerpen en Dierenpark Planckendaal. Bestel de gids gratis!

Stuur je gegevens (naam en voornaam, adres, telefoon en leeftijd) naar Linx+, Watteestraat 10, 1000 Brussel, tel. 02/289.01.70, fax 02/289.01.89, info@linxplus.be, www.linxplus.be

Uw voordeel: 15% korting op de gangbare boekhandelprijzen. Voor een meer uitgebreid aanbod (127 boeken!); surf naar www.linxplus.be

Mijn leven als KZ A 5148

Regine Beer

"Ik moet getuigen, steeds opnieuw getuigen. (...) Niet lang voor ik als lerares op pensioen zou gaan, kwamen drie kinderen wenend naar mij toe: 'Mevrouw, ze hebben mij uitgemaakt voor vuile Marokkaanse, voor vuile Jood.' Ik rilde over heel mijn lichaam, het suisde door mijn hoofd. Begint dat nu allemaal opnieuw?" Dit boek brengt het verhaal van de familie Beer in de jaren voor de oorlog en over het gruwelijke lot van de familieleden in de nazikampen. Het beschrijft ook hoe Regine Beer moeizaam maar toch zelfzeker deze periode van vervolging en totale ontmenselijking tracht te verwerken en na de oorlog een nieuw leven opbouwt. Hoe zij evolueert van een levenslustige, wat naïeve adolescent tot een karaktervolle vrouw, een bewustere volwassene en een alerte bejaarde dame vandaag. Getuigenis brengen is haar leven geworden.



Ingenaaid. Uitgeverij Epo, 175 blz.. Prijs met 15% korting 14,45 euro + verzendingskosten.

Oxfam Fairtrade kookboek

Heerlijk eerlijk

Dit boek is een heel origineel facet van de Belgische keuken, een waar paradijs voor fijnproevers en een smeltkroes van culturen. De rode draad doorheen dit boek is de inspiratie die koks putten uit de producten van Oxfam Fairtrade en uit de andere culturen die ze binnenlaten in hun bereidingen. In 'Heerlijk eerlijk' staat een verzameling recepten van gedreven koks, liefhebbers en professionelen, prijswinnaars en gerenommeerde chefs. Eén ding hebben ze gemeen: ze zijn allemaal gecreëerd rond producten van Oxfam Fairtrade. Heerlijk eerlijk kun je gebruiken als leidraad bij je boodschappenlijst om straks vrienden en familie te trakteren op een heerlijke Fairtrade-maaltijd. In dit boek word je overspoeld door inspiratie, informatie en tips om telkens een etentje met inhoud te maken.



Uitgeverij Lannoo, 144 blz. Prijs met 15% korting 21,21 euro + verzendingskosten.

Kif Kif

Nieuwe stemmen uit Vlaanderen

De laatste jaren zijn er tal van nieuwe schrijvers en schrijfsters opgestaan die kleur brengen in de Nederlandstalige letteren. Ze willen gelezen worden, zonder meer. Hun verhalen zijn kort, krachtig en allemaal kif kif. Kif Kif is een ultieme sampler voor al wie het rijke talent van deze Vlaamse schrijvers en schrijfsters wil ontdekken.



Uitgeverij Meulenhoff/Manteau. Prijs met 15% korting 15,26 euro + verzendingskosten

Hoe bestellen?

Schriftelijk: Linx+ Boekenservice, Watteestraat 10, 1000 Brussel

Tel. 02/289.01.70 – fax: 02/289.01.89



Ik bestel volgende boeken:

Titel	Prijs	Aantal	Totale prijs

Ik betaal:

- ☐ per overschrijving na ontvangst van uw betaalformulier
- ☐ met kredietkaart Visa/Eurokaart/American Express

Nr:

Vervaldatum: /

Naam:

Voornaam:

Adres:

Postcode:

Plaats:

Telefoon: /

E-mailadres:

BTW-nr:

Handtekening:

Dit is een samenwerking van LINX+ - Boekenservice en boekhandel De Groene Waterman. De aangeboden titels zijn leverbaar gedurende 1 maand. Levering 10 werkdagen na ontvangst van uw bestelling. De consument beschikt over een bedenktijd van 7 werkdagen, te rekenen vanaf de dag die volgt op die van de levering. Zending kan, indien niet tevreden, teruggestuurd worden in originele verpakking en voldoende gefrankeerd naar boekhandel De Groene Waterman.