

maandblad, verschijnt niet in augustus
afgiftekantoor 9099 Gent X

mei 2007 - 63.05

Tribune



Inhoud

Inhoud en colofon	2
Wedstrijd	2
Algemeen	3
Spoor	7
Tram Bus Metro	11
De Post	12
Gazelco	14
Telecom	16
Federale Overheidsdiensten	21
Vlaamse Overheidsdiensten	26
Lokale en regionale besturen	31
Onderwijs	33
Cultuur	37
Agenda	38

colofon

Hoofdredactie 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, Hugo Deckers, Jef De

Doncker, Richard De Winter, Jos Digneffe,

Mil Luyten, Laurette Muylaert, Guido

Rasschaert, André Vandekerkhove, Jean

Van Mechelen

Eindredactie:

Robin Productions, Aalst

Vormgeving:

Robin Productions, Els De Waele

Drukkerij:

Roto Smeets, Brussel

Wedstrijd

Winnaars wedstrijd An Inconvenient Truth: Martine De Fauw - Tongeren, Patrick Garré - Merelbeke, Luc Valenberghs - Ravels, Robert Denivel - Tienen, Daniëlle Schrauwen - Vremde, Dirk Rotsaert - Brugge, Robert Stallaerts - Heusden, Erika Machiels - Diepenbeek, Roger De Coster - St.Michiels, Koen Van der Beken - Gavere

Naar Planckendael

De lente is in het land en de zomer staat al voor de deur. Kortom het ideale moment om er gezellig op uit te trekken en te gaan kijken naar de fratsen van de dieren in het Dierenpark Planckendael bij Mechelen. Wil je ook kans maken op één van de vijf dubbeltickets die we weggeven, beantwoord dan de volgende vragen:

- Waarvoor staat de afkorting 'WAP'?
- In welke gemeenschapsinstellingen voerde het personeel sinds 2002 actie?
- In welke stad treedt de groep 'Think of One' op op 1 mei?

Als je het ons vraagt... 1 mei betekent solidariteit

*Je zou bijna kunnen zeggen dat het socialis-
tische jaar eindigt en begint op 1 mei, ook
al claimen tegenwoordig sommige andere
groepen deze feestdag. Wat betekent 1 mei
voor jullie eigenlijk?*

Chris Reniers: "Voor mij is 1 mei in de eerste plaats het feest van de solidariteit. En dan bedoel ik niet direct solidariteit tussen – of soms zelfs tegen – gemeenschappen of volkeren. Op 1 mei speelt voor mij de solidariteit tussen rijk en arm: eigenlijk de puur socialistische invulling van het begrip. Die solidariteit tussen rijk en arm is nog steeds een 'work in progress'. We moeten die elke dag nog verdedigen en nastreven, zowel in eigen land als in een geglobaliseerde wereld. Het is een project dat nooit af is. Zoals Karel vorige maand al zei in Tribune: solidariteit is streven naar gelijkheid, hoe moeilijk de omstandigheden soms ook zijn."



Chris Reniers (algemeen secretaris ACOD)

Karel, vorige maand zei je dat openbare diensten een hefboom zijn om solidariteit in de praktijk te realiseren. Dan is 1 mei ook een feest voor de openbare diensten?

Karel Stessens: "Uiteraard vragen we op 1 mei ook om goed uitgebouwde openbare diensten. Ze zijn immers een garantie voor de solidariteit tussen rijk en arm, jong en oud. Toegang tot openbare diensten is voor ACOD een fundamenteel recht voor iedereen. Wanneer de openbare diensten wegvallen, verzuurt de maatschappij. Dat zie je bijvoorbeeld in Nederland, waar de postdiensten geprivatiseerd zijn en duizenden ontslagen werden. Onmiddellijk neemt de zuurtegraad van de maatschappij toe. Mensen verharderen en worden tegen elkaar uitgespeeld."

In aanloop naar de federale verkiezingen wordt, zoals gewoonlijk, weer veel gesproken over de splitsing van de sociale zekerheid. Niet direct in de lijn van de 1 meigedachte?

Chris Reniers: "We mogen de sociale zekerheid niet tot inzet maken van politieke machts spelletjes. Als er al gepraat moet worden over de hervorming van de sociale zekerheid, moet dat gebeuren met een ernstig debat en niet met een debat op basis van plat politiek opportunisme. Wanneer je speelt met de sociale zekerheid, riskeer je de zekerheid weg te nemen van hen die het minst hebben. Dat is niet iets waar je lichtzinnig over mag gaan. Simplistische economische rekensommetjes zijn in zo'n debat allerminst op hun plaats."

Karel Stessens: "En stel je eens voor dat we de ziekteverzekering zouden regionaliseren. (hevig) Daarmee open je de doos van Pandora. Voor je het weet wordt die regionalisering doorgetrokken naar de provincies. Iemand uit West-Vlaanderen zou dan bijvoorbeeld meer moeten betalen dan iemand uit Limburg op basis van bepaalde criteria. Dat gaat volledig in tegen de solidari-

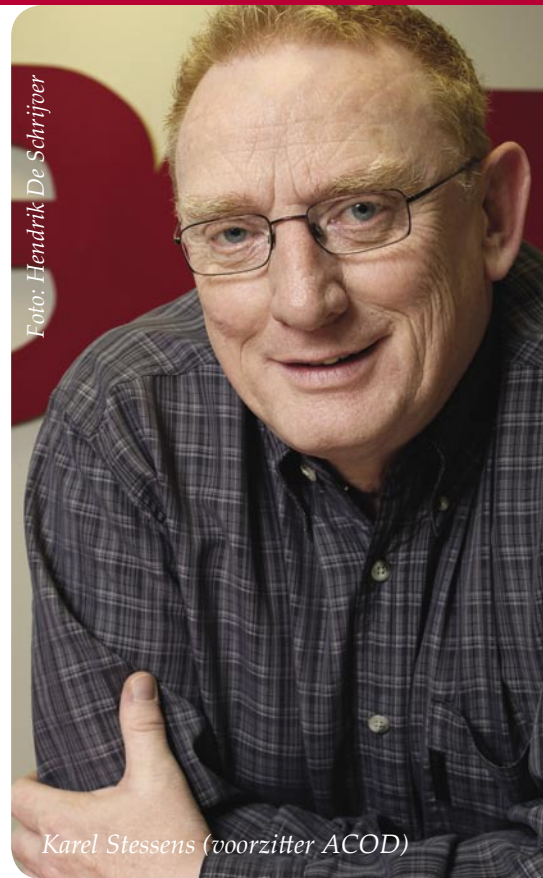


Foto: Hendrik De Schrijver

Karel Stessens (voorzitter ACOD)

teitsgedachte. Ik weiger mee te gaan in zo'n discours van bepaalde politieke groepen of werkgeversorganisaties."

Verder in Tribune spreek je over de tweede pensioenpijler voor contractuele personeelsleden van openbare diensten. Kan je al een tipje van de sluier oplichten?

Chris Reniers: "ACOD is volledig voor een tweede pensioenpijler voor contractuelen in openbare diensten. Net zoals werknemers in de private sector moeten ze de kans krijgen om zo'n tweede pensioenpijler op te bouwen. Iedereen moet gelijke voordelen krijgen, zonder dat daarbij de statutaire werkgelegenheid onder druk komt te staan. Bovendien is het voor ACOD ook noodzakelijk dat pensioenen een federale materie blijven."

Tot slot nog een wens voor 1 mei?

Karel Stessens: "Chris en ik wensen iedereen een bijzonder goed feest van de Arbeid. Het is ons feest, dat meer dan ooit zijn plaats vindt in een multiculturele maatschappij die in het teken staat van solidariteit en waarin geen plaats is voor extreemrechts en racisme."

Tweede pensioenpijler contractuelen in openbare diensten **ACOD tekent geen blanco cheque**

Chris Reniers, algemeen secretaris van ACOD, licht het standpunt van de vakbond toe over de tweede pensioenpijler voor contractuelen.

ACOD is zeker voorstander van een tweede pensioenpijler voor de contractuele personeelsleden van de openbare diensten. Op elke bijeenkomst heb ik, net als veel van mijn collega's, voor zo'n systeem gepleit. Als werknemers in privé-bedrijven hun wettelijk pensioen kunnen aanvullen met een extralegaal pensioen, moet contractuele personeelsleden van de openbare diensten dat ook kunnen.

In het eisencahier 2005-2006, ingediend door het gemeenschappelijk vakbondsfront, staat onze eis voor een tweede pensioenpijler duidelijk ingeschreven. Vakbonden zijn trouwens al lang vragende partij voor een regeling over dit thema.

Zorgvuldig

Zo'n tweede pensioenpijler inbouwen is echter niet eenvoudig. Net zoals bij perequatie moest ook dit dossier met de nodige zorgvuldigheid worden aangepakt. ACOD hoopte van meet af aan op een constructieve samenwerking, met voldoende ruimte voor terugkoppeling naar onze instanties. Zoals in de vorige edities van Tribune te lezen stond, liep er in het dossier perequatie op dat vlak heel wat mis. Voor het dossier van de tweede pensioenpijler wilden wij een herhaling van deze problemen vermijden. Jammer genoeg lukte dat niet. We geven een relaas van de feiten.

Begin mei 2006 starten besprekingen met het kabinet Pensioenen over de manier waarop het dossier van de tweede pensioenpijler moet worden behandeld. Op dat moment rest ons nog relatief weinig tijd: het laatste jaar van de huidige regeerperiode is angebroken. Vanzelfsprekend wordt nog een aantal principes, vragen en bedenkingen – ook door de vakbonden – naar voren geschoven. ACOD vraagt ook naar concrete teksten, die dan kunnen dienen als basis voor verdere onderhandeling.

In september 2006 zijn deze teksten nog steeds niet geleverd. Er is enkel duidelijkheid over de uitwerking van een kaderwet op basis van de principes en bedenkingen zoals besproken in mei. Uiteraard tekent ACOD geen blanco cheque. Volgens ons moet nog heel wat uitgeklaard worden en moeten we ook binnen onze instanties nog een aantal keuzes maken.

Stroomversnelling

Tijdens een laatste bijeenkomst in december 2006 zijn er nog steeds geen teksten. We krijgen te horen dat er nog veel onduidelijkheid is op het vlak van een tweede pensioenpijler, ook in verband met de Europese regelgeving. Bovendien blijft de toepassing van de wet op de aanvullende pensioenen (WAP-wet Vandenbroucke) voor problemen zorgen.

Op 22 maart 2007 komt alles plots in een stroomversnelling terecht. Inderhaast belegt het kabinet Pensioenen een vergadering met de bedoeling via de programmawet een regeling door te drukken. Op 27 maart 2007 moet alles afgerond zijn.

ACOD is allerm minst opgezet met deze manier van werken. Ruimte om te onderhandelen en instanties te raadplegen is er niet meer. Bovendien zien we het niet zitten dit dossier via een programmawet op te lossen. ACOD heeft zich altijd uitgesproken tegen het gebruik van een programmawet, omdat dit de ideale methode is om vakbonden buitenspel te zetten.

Onze collega's van FCSOD en VSOA stemmen wel in met deze werkmethode en scheppen daarmee een precedent. Op termijn zal dit tegen ons uitgespeeld worden.

Nut van Comité A

Pensioenen zijn gelukkig nog altijd een federale bevoegdheid. Onze complexe staatsstructuur zorgt soms wel voor problemen, zoals bij de financiering van die pensioenen. Daarom is het van groot belang dat pensioendossiers voor de openbare diensten worden onderhandeld in het Comité A, het hoogste onderhandelingsorgaan voor de openbare diensten. Zowel de representatieve vakbonden als de verschillende overheden (vertegenwoordigers van zowel de federale regering als van de gemeenschaps- en gewestregeringen) zijn er vertegenwoordigd.

Een akkoord in het Comité A is bindend voor alle overheden in ons land. Een akkoord over een tweede pensioenpijler in het Comité A betekent dat alle overheden wel of niet akkoord gaan.

Het kabinet Pensioenen handelde het dossier over de twee-

de pensioenpijler af zonder de intentie het Comité A te raadplegen. ACOD had dat nochtans gevraagd. Zo zouden we:

- de standpunten van de verschillende overheden kennen
- vermijden dat op elk niveau apart moest worden onderhandeld, met alle risico's op een ongelijke behandeling
- bekrachtigen dat de pensioenen nog altijd als een federale aangelegenheid moeten worden beschouwd
- duidelijk maken dat onderhandelen geen louter formele aangelegenheid is.

ACOD-standpunt

Het huidige kabinet Pensioenen heeft vier jaar de tijd gehad werk te maken van de overheidspensioenen. Toch wacht het

tot het laatste jaar van de legislatuur om dit zware pensioen-dossier aan te pakken en fundamentele wijzigingen door te voeren. Bovendien werkt het kabinet te veel met informele vergaderingen en afspraken, ten nadele van het formele overleg met de vakbonden en overheidsinstanties. Op die manier worden – soms doelbewust – misverstanden gecreëerd en sluist men dossiers door zonder langs de geëigende kanalen te passeren. Voor ACOD is dit geen ernstige manier van werken.

Chris Reniers

Algemeen secretaris

Wil je reageren op dit artikel? Mail dan naar chris.reniers@acod.be

Punten van kritiek, zowel inhoudelijk als formeel:

Externalisering door gebruik van privépensioenorganismen

Het Europees Recht (mededinging en staatssteun) laat niet toe privépensioenorganismen uit te sluiten voor de oprichting van een tweede pensioenpijler. ACOD is er geen voorstander van, de ramp met het privépensioenfonds van de Amerikaanse energiegigant Enron indachtig. Tienduizenden werknemers verloren toen hun pensioen. De huidige kaderwet bevat geen enkele waarborg- of voorzorgsregeling daartegen, bijvoorbeeld in de vorm van kwaliteitscriteria.

Uiteenlopende invulling van kaderwet

In de praktijk kan de kaderwet heel uiteenlopend ingevuld worden, zelfs in die mate dat er helemaal geen tweede pensioenpijler komt. In dit geval spelen zowel het vrijwillige karakter van de wet van 28 april 2003 (WAP) als de onbevoegdheid van de federale wetgever om de andere overheden een stelsel op te leggen. Daarom alleen al onderstreepte ACOD het belang van onderhandelingen in het Comité A. Zo zou ons ook het standpunt van onder meer de Vlaamse regering duidelijk zijn geworden en hadden we kunnen zien waarop de verschillende lokale overheden de wet zouden toepassen.

Nieuwe discriminatie

Het ontwerp zorgt voor een nieuwe discriminatie van tijdelijk statutaire personeelsleden in het onderwijs en sommige lokale besturen, gezien het op hen niet van toepassing is.

Vervanging van verdelingsprincipe door kapitalisatiesysteem

Hoewel ACOD niet geheel uitsluit dat het noodzakelijk kan zijn reserves aan te leggen voor de opbouw van pensioenen, is ook hier waakzaamheid geboden. Zelfs met enkel werkgeversbijdragen – zoals nu het geval is – worden bij personeelsleden concrete verwachtingen gewekt. ACOD vindt dat er garanties voor de invulling en inlossing van deze verwachtingen moeten komen. Bovendien zijn op termijn werknemersbijdragen niet ondenkbaar.

Meer statutaire benoemingen?

Het ontwerp zet de gemeenschappen en gewesten aan de pensioenen van hun nu statutaire maar voormalig contractuele personeelsleden, mee te financieren. Zijn zij het daar wel mee eens? Het kan voor hen een reden zijn geen aanvullend pensioenstelsel toe te kennen of contractuele personeelsleden niet statutair aan te werven. Ze kunnen de regularisatie van contractuele personeelsleden nog moeilijker maken dan bij een normale werving. Men zou dus meer externen kunnen aantrekken en de overige contractuelen hun statuut laten behouden.

Onderteken de petitie

Openbare diensten zijn onmisbaar

Sinds de publicatie van het witboek over de diensten van algemeen belang in mei 2004, nam de Europese Commissie geen enkel initiatief meer voor een Europese kaderrichtlijn. Het EVV start nu met een petitiecampagne om de openbare diensten te steunen. Ook Europarlementslid Alain Hutchinson haalt handtekeningen op.

Eind 2006 vond de eindstemming plaats over de dienstenrichtlijn, de gewijzigde versie van de Bolkestein-richtlijn. Hoewel door deze stemming in vergelijking met de oorspronkelijke tekst een belangrijke vooruitgang is geboekt, blijft over enkele punten toch onduidelijkheid bestaan.

Een voorbeeld zijn de diensten van algemeen belang, zoals de openbare diensten heten in de taal van de Europese instellingen. Een kaderrichtlijn over deze diensten, die bovendien het

algemeen belang in een vrijgemaakte dienstenmarkt vrijwaart, zou de onduidelijkheid hierover wegnemen.

Postrichtlijn

Ondertussen heeft de Commissie een ontwerp voor een Europese richtlijn voorgesteld. Deze richtlijn moet de Europese postdiensten tegen 1 januari 2009 volledig liberaliseren, inclusief de markt van de poststukken onder de 50 gram.

Uit een door de Commissie aangevraagde evaluatie bleek echter dat de voorgaande etappes van de liberalisering niet tot het verwachte resultaat hebben geleid. Integendeel, er volgden belangrijke prijsstijgingen, hogere prijzen in meer afgelegen streken en significante personeelsverminderingen. Ook de kwaliteit van de diensten is gedaald.

Als reactie op de voorgestelde post-richtlijn lanceerde Europarlementslid Alain Hutchinson (PS België) de petitie 'Sos.Post'. ABVV en ACOD hebben deze petitie vanaf het begin verbonden met die van het Europees Vakverbond (EVV) ter ondersteuning van de openbare diensten: beide petitie vullen elkaar immers aan.

De EVV-petitie vraagt om een kaderrichtlijn voor diensten van algemeen belang, die kan zorgen voor sterke openbare diensten. De andere petitie gaat uit van een concreet geval – de liberalisering van de postmarkt – en is daardoor begrijpelijker voor de burger.

Wie deze initiatieven wil steunen, kan surfen naar www.abvv.be en beide petitie ondertekenen.

West-Vlaamse gepensioneerden naar Mechelen



Op 29 maart organiseerde het Steunpunt Zuid-West-Vlaanderen een uitstap voor zijn gepensioneerden. Er werd onder meer een bezoek gebracht aan de centrale werkplaats Mechelen van de NMBS en aan de dierentuin van Plankendaal.

Vrijkaart voor vaderlandslievende reden

Wie een statuut heeft van nationale erkenning van hun rechthebbenden (weduwe/weduwnaar) kan van de bevoegde overheden (Defensie, Pensioendienst voor de overheidssector, FOD Sociale Zekerheid) een attest toegestuurd krijgen om een 'Vrijkaart voor vaderlandslievende reden' aan te vragen. Met dat attest ga je naar het station om je 'vrijkaart'

te krijgen.

De 'vrijkaart' geeft je recht op gratis vervoer in eerste en tweede klasse op het hele NBMS-net (uitgezonderd grenspunten) en op de netwerken van De Lijn, TEC en MIVB. De kaart is geldig vanaf 1 februari 2007 voor een periode van tien jaar.

Is 1+1 nog wel 2 bij de NMBS-groep?

Op zondag 1 april 2007 werd de zoveelste treinbegeleider slachtoffer van zinloos geweld. De volkomen terechte reactie liet niet op zich wachten. De collega's van het depot, gesteund door collega's van omringende depots, legden tijdens de ochtendspits voor een paar uur het werk neer.

Uiteraard onderhandelden we hierover nog maar eens met de directie en natuurlijk maakten we nog maar eens afspraken die er in de toekomst moeten toe bijdragen dat een treinbegeleider veilig zijn of haar taken kan uitvoeren. Wij waarderen dat de NMBS zoekt naar mogelijkheden om de steeds vaker voorkomende agressiviteit te onderdrukken. Toch zullen volgens ons enkel doortastende maatregelen een oplossing bieden.

De toestand is ondertussen al zo verzeekt dat overleg en goede bedoelingen onvoldoende zijn. Een maatschappij als de NMBS, die uiterst vatbaar is voor uitwendige factoren, moet wat haar personeelsbestand betreft minstens even flexibel zijn als het personeel zelf. De laatste tijd worden problemen steeds weer opgelost door personeelsverschuivingen. Dat betekent dat je op één plaats een probleem oplost om er op een andere plaats een nieuw te creëren.

Als verantwoordelijke vakbondsmensen piekeren wij dag en nacht over hoe we het agressiviteitsprobleem kunnen aanpakken. We krijgen ook talrijke voorstellen aangereikt van de mensen op de werkvloer, zoals bijvoorbeeld meer begeleidingspersoneel op de treinen inzetten of ploegen van veiligheidspersoneel in burgeruniform organiseren. Allemaal oplossingen die voor ons het overwegen minstens waard zijn. Vandaar ook dat we vinden dat het bij de NMBS ontbreekt aan logica wat betreft het personeelsbeheer. Alles kan en mag, zolang dit maar geen bijkomende personeelsmiddelen kost, terwijl juist daarin extra moet worden geïnvesteerd.

In de praktijk komt het erop neer dat je als enkeling vrij machteloos staat tegenover idioten die er een spelletje van maken om mensen uit te dagen en er niet voor terugschrikken handtastelijk te worden als men daarop reageert. Reizigers kunnen het personeel niet te hulp komen, zij zijn immers al even bang voor die treinrambo's. Waar gaat dat eindigen?

Een andere veiligheidsvraagstuk was onlangs aan de orde in het districtsgebouw te Gent. Regelmatig werden daar diefstallen gepleegd en daarom besliste men om het districtsgebouw van 6 tot 22 uur te laten bewaken. Een taak op het lijf geschreven van onze eigen veiligheidsmensen, dachten wij. Maar wat bleek? De veiligheidskaders lagen vast en een paar personeelsleden bijkomend aanwerven was dus onbespreekbaar. Ondertussen lag al wel een contract klaar voor een privéfirma die het klusje zou klaren voor 8676 euro (exclusief BTW) per maand. Laat ons eerlijk zijn: voor die prijs hadden we de zaak toch ook intern kunnen oplossen, niet? Ten slotte deed ACOD dan maar zelf wat de NMBS had moeten doen. We zijn op zoek gegaan naar mensen die elders 'buiten kader' werkten en die bereid waren bewakingsdienst te doen. En we hebben echt niet lang moeten zoeken.

Ondanks al die beslommeringen wens ik iedereen op 1 mei toch een 'prettig-links' Feest van de Arbeid. Terwijl we dagelijks vaststellen dat het kapitalisme en al zijn afgeleiden zelfs geen normen meer hanteren, moeten wij onze samenhangigheid en solidariteit meer dan ooit bewijzen. Ik roep iedereen dan ook op om deel te nemen aan een 1 mei-manifestatie. Denk eraan dat alles wat wij vandaag verworven hebben te danken is aan onze onderlinge solidariteit en onze gezamenlijke onverzettelijkheid. De geschiedenis is echter een eeuwige herhaling en het kapitaal heeft zijn aanval op de werknemers tegen sneltreinvaart opnieuw ingezet. Alleen als we al onze krachten bundelen, kunnen we die HST terug vaart doen minderen.

Leve 1 mei, leve ACOD.

Jos Digneffe
voorzitter

Geleverde diensten Wat komt in aanmerking?

Vanaf 1 januari komen bepaalde diensten gepresteerd vóór de indiensttreding bij de NMBS, nu wel in aanmerking voor de opmaak van de gelidelijke loopbaan. Zowel tijdelijke als statutaire bedienden genieten van deze nieuwe regelgeving.

Dit is reeds een zeer oude eis van de vakbond. Reeds in 2002 werd al op een paritaire subcommissie gevraagd om de deeltijdse prestaties vóór de indiensttreding geldig te maken. In de jaren daarna werd telkens in het protocol van sociaal akkoord opgenomen dat de NMBS de nodige stappen zou ondernemen om aan deze eis tegemoet te komen. Op de bijzondere paritaire subcommissie van 28 maart 2007 werd dan toch een document in die zin voorgelegd.

Komen nu ook in aanmerking: de bezoldigde diensten die werden geleverd in de overheidsdiensten van een andere staat die deel uitmaakt van de Europese Economische Ruimte of van de Zwitserse Bondsstaat, diensten van de instellingen van de Europese Gemeenschappen of van de instellingen die opgericht zijn door een filiaal van de NMBS-groep, voor zover op het ogenblik dat de bediende het filiaal verlaat de NMBS-groep ten minste 50% van de aandelen bezit. Ook de deeltijdse diensten, gepresteerd na 1 januari 2000, en deze van tewerkgestelde werkloze vanaf 1 januari 2007, worden in aanmerking genomen voor de geldelijke loopbaan.

De diensten die reeds vroeger in aanmerking kwamen blijven geldig op basis van de vroegere reglementering.

Bedienden die menen aanspraak te maken op deze nieuwe bepalingen moeten een aanvraag indienen na publicatie van het nieuwe bericht. Het ontwerp van bericht wordt eerst nog ter goedkeuring voorgelegd aan de Nationale Paritaire Commissie.

40ste congres CGT te Poitiers

Over de grenzen heen kijken

Van 12 tot 16 maart vond in het Palais des Congrès, Futuroscope te Poitiers, het 40'ste congres plaats van de Franse spoorvakbond CGT. Het was tevens de 90'ste verjaardag van deze vakbond. De ACOD was één van de 18 aanwezige vakbonden

Wereldvakbond

In zijn openingstoespraak maakte Didier Le Reste een bilan op van de internationale en Europese situatie. Internationale instituten zoals o.a. de UNO en de Wereldbank hebben de kapitalistische ideologie en strategie wijdverspreid over de wereld. De oprichting van het Internationaal Vakverbond (IVV) te Wenen in november 2006 is een eerste stap in een vernieuwd mondiaal syndicalisme dat de strijd moet aangaan tegen de mondialisering, privatisering en liberalisering en de gevolgen daarvan voor de werknemers. Deze eerste wereldvakbond ontstond door de vereniging van het Internationaal Verbond van Vrije Vakverenigingen - waartoe ook de Internationale Transportfедера-

gesloten bij het IVV.

Liberalisering en acties

De nieuwe trefwoorden van de te voeren spoorwegpolitiek in Europa en in de wereld zijn liberalisering, concurrentie en vrije marktideologie. Sinds haar oprichting huldigt de Europese Unie het principe van de vrije concurrentie. Geen enkele ernstige sociale en economische evaluatie werd echter opgesteld door de Europese Unie vooraf te beslissen over de liberalisering van het Europese goederenverkeer in maart 2003 en voor het nationale niveau vanaf 1 januari 2007.

Sinds de 1ste Europese vakbondsactie in 1992 zijn we er wel in geslaagd de gevolgen van de liberalisering af te remmen. Europese acties (ETF) op 31 maart 2004 te Rijsel, 19 maart en 5 december 2005 te Brussel, 27 maart en 5 mei 2006 hebben daar toe bijgedragen.

De liberalisering van het nationale reizigersverkeer vond, dankzij deze acties, geen meerderheid in het Europese parlement tijdens de stemming op 18 januari 2007 voor het derde spoorpakket. De liberalisering van het internationale spoorverkeer met mogelijkheid tot cabotage werd wel goedgekeurd. Geen enkele Europese beslissing is definitief onomkeerbaar, maar veel zal afhangen van onze eigen slagkracht.

Samenwerkingsakkoorden

De vakbonden van de Europese lidstaten aangesloten bij de Europese Transportfederatie (ETF) pleiten voor het afsluiten van samenwerkingsakkoorden tussen de spoorwegmaatschappijen. Dit moet dienen als wapen tegen de vrije concurrentie van de spoorwegmaatschappijen onderling.

Het project SIBILIT op de as België-Frankrijk-Luxemburg-Zwitserland geldt daarbij als voorbeeld met de oprichting van een operationeel centrum voor het beheer van personeel en tractievoertuigen in internationaal goederenverkeer. Door samenwerking met de CGT (Frankrijk), ACOD-CGSP (België), FNCTTFEL (Luxemburg) en SEV (Zwitserland) zijn we erin geslaagd te

verhinderen dat SIBILIT werd omgevormd tot een onafhankelijke spoorwegonderneming. Verder was het mogelijk een regelmatige sociale dialoog te ontwikkelen bij de betrokken spoorwegmaatschappijen.

Meer en meer moeten de vakbonden streven naar acties die de continuïteit verzekeren tot het afsluiten van samenwerkingssakkoorden in het internationale goederenverkeer met respect voor de rechten van het spoorwegpersoneel.

Het algemeen belang

In zijn toespraak had Didier Le Reste het ook over de acties tegen de richtlijn Bolkenstein. Die voorzag het vrije verkeer van werknemers in de Europese Unie met het principe dat de arbeidswetgeving van het land van oorsprong van toepassing blijft bij tewerkstelling in een andere lidstaat. Wat vandaag ongedaan werd gemaakt, kan morgen terug aan de orde zijn door het uitvaardigen van nieuwe richtlijnen met een liberalisering van andere sectoren van de sociale dienstverlening.

We moeten ernaar blijven streven dat het algemeen belang voorrang heeft op het principe van de vrije marktideologie en de concurrentie. Gezondheidszorg, onderwijs en opleiding, cultuur, transport, energievoorziening, communicatie en informatisering, watervoorziening, voedselveiligheid, milieu en huisvesting zijn sectoren van algemeen belang. Zij moeten dan ook beschermd worden tegen een politiek van blinde liberalisering.

Verslag buitenlandse delegaties

Christian Joncret, federaal secretaris CGT bevoegd voor Europese aangelegenheden, leidde het internationale debat in. De congresgangers hadden veel aandacht voor de situatie van de spoorwegmaatschappijen in de verschillende lidstaten.

In Groot-Brittannië heeft de privatisering geleid tot een ware catastrofe voor de spoorwegwerknemers en het land. Er zijn 25 transportondernemingen en 103 infrastructuurbeheerders die uit winstbejag met elkaar concurreren. De



tie en de Europese Transportfederatie behoren - met het Wereldverbond van de Arbeid en enkele kleinere koepels. Nu zijn 308 vakbonden met 190 miljoen leden uit 170 verschillende landen aan-

overheid maakte 18 miljard Britse pond vrij om te investeren in infrastructuur. Het grootste gedeelte van dit geld verdween in de handen van de aandeelhouders en de infrastructuur verkeert nog altijd in een bedenkelijke toestand. In Polen werd de nationale maatschappij die al 80 jaar bestond, in 2001 onderverdeeld in 26 exploitatieondernemingen en 1 infrastructuurbeheerder. De liberalisering had er desastreuze gevolgen: in 1991 werden 1 miljard reizigers vervoerd en 500 miljoen ton goederen; in 2006 zijn deze aantallen teruggelopen tot 300 miljoen reizigers en 160 miljoen ton goederen. De afgelopen drie jaar werden tien exploitatievergunningen afgeleverd aan voornamelijk Duitse ondernemingen die de sociale omstandigheden van het spoorwegpersoneel naar beneden halen.

In Rusland vormt de privatisering een bedreiging voor de spoorwegmaatschappij. In 2007 is de creatie voorzien van filialen voor het beheer van de infrastructuur, het materieel en het vervoer van reizigers. Het centrale probleem vormt echter het goederenverkeer waarvoor de vakbond het behoud van één onderneming nastreeft.

Een positief geluid viel te noteren uit Litouwen, waar men door goed geleide onderhandelingen erin slaagde het loon van de 48.000 spoorwegmensen met 20% te verhogen.

In Zwitserland worden, ondanks het feit dat men niet tot de Europese Unie behoort, toch de Europese richtlijnen toegepast. Ook daar is er concurrentie in het spoorvervoer.

De Belgische delegatie verwees naar het belang van het afsluiten van samenwerkingsakkoorden tussen de spoorwegondernemingen (SIBILIT, SIDEROS) in de strijd tegen blinde onderlinge concurrentie.

Als een van de congresbesluiten werd de houding van Europa gehekelde, dat tot op heden nalaat een richtlijn op te stellen in het belang van de openbare en sociale diensten.

Rudy Verleysen

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

B-Cargo, Infrabel, New Passengers Personeel vraagt duidelijkheid

Het dossier B-Cargo ligt op de gesprekstafel binnen de paritaire overlegorganen. We overlopen de voorgeschiedenis en de belangrijkste items.

Historiek

Naar aanleiding van de liberalisering dienden de werkzaamheden binnen B-Cargo te worden bijgestuurd om de concurrentie te kunnen aangaan met privéoperators. In 2002-2003 werden de mogelijkheden afgetast. Er werd overgegaan naar een systeem van Cargo-graden om meer polyvalente graden te creëren op basis van de praktijk. Zo kon dan worden doorgegroeid naar de organieke graden.

In 2004 werden de eerste berichten gepubliceerd rond de oprichting van de Cargo-beroepen. Er waren opleidingen om de polyvalentie te bewerkstelligen. De afspraak binnen de nationale paritaire subcommissie was wel dat polyvalentie pas kon als aan de randvoorwaarden voldaan is.

Om de overgang mogelijk te maken, zijn er uiteraard personeelsleden nodig. Ongeveer 550 werden weerhouden bij B-Cargo om de continuïteit van de werkzaamheden te verzekeren.

Evaluatie

In 2006 zouden de risicoanalyses en het advies van CPS worden voorgelegd. Op de nationale paritaire subcommissie van 21 september 2006 was er een document met de opsomming van de ondernomen acties binnen B-Cargo, maar dit was zeker geen evaluatie. Het duurde tot december 2006 vooraleer er een evaluatievergadering kwam. Daarop was het gebrek aan infrastructuur en materieel aan de orde. Ondanks die gebreken werkte men op het terrein alsof alles in orde is, met alle risico's voor uitvoerders en toezichtspersoneel. Wekelijks ontvangen we signalen van bijna-ongevallen of kleine incidenten die in der minne worden geregeld.

Afstandsbediening

Tijdens een vergadering met de bestuurders rangeringen te Antwerpen,

kwamen er tal van problemen van technische aard aan het licht. Zo was de afstandsbediening een onderwerp dat steeds opdook. Begrijpelijk, want tot op vandaag is het niet helemaal duidelijk wanneer en hoe deze te gebruiken. Het volstaat immers niet om eventjes aan te leren hoe men daarmee moet werken, ook de voorwaarden dienen helder omschreven te worden. Een aanpassing van de reglementering is nodig, gebaseerd op een gefundeerde en berekende theorie. Directie Treinen had dan niet voor niets haar redenen om deze niet te gebruiken.

Duidelijkheid

Het personeel dat 'te veel' is, kan niet onmiddellijk worden vrijgeven. Hier knelt dus het schoentje voor de start van Infrabel en New Passengers. Medewerkers worden niet weerhouden, krijgen geen P10 (in het beste geval) en kunnen dus ook niet meedingen naar de posten waarop zij, door hun anciënniteit, aanspraak maken. Zij worden gestraft omdat men binnen B-Cargo alleen theoretisch bezig was en de praktijk soms een stuk moeilijker ligt.

We vragen ook duidelijkheid voor de medewerkers, nu werkzaam bij Infrabel/Netwerk, die mogelijks vrijkomen omdat een deel van New Passengers niet weerhouden wordt op de plaats van hun tewerkstelling. Voor een aantal werknemers van de toekomstige New Passengers is er geen discussie, zoals bijvoorbeeld voor diegenen werkzaam binnen RN/RI, dit wil zeggen de commerciële activiteiten.

Iedereen heeft het recht om te weten waar men staat voor zijn verdere loopbaan. ACOD dringt dan ook aan op een volledige blauwdruk voor de personeelsinvulling. Wij verwachten eveneens dat beslissingen genomen worden op basis van gekijkte criteria, zoals bijvoorbeeld de graadanciënniteit. Overleg over een zo ruim mogelijke invulling is hier de boodschap.

Jean Pierre Goossens



Preventie en Bescherming op het Werk

Wie is verantwoordelijk voor meer veiligheid?

In 2006 hebben wij de activiteiten van de comités en subcomités voor Preventie en Bescherming op het Werk (PBW) verlaten, omdat de handelswijze van de NMBS te wensen overliet wat betreft de verantwoordelijkheid tegenover de werknemers. Veel voorzitters van deze comités waren zich bewust van hun taak maar zij stootten, net als onze gemandateerde afgevaardigden, op een muur van onbegrip.

De dienst Veiligheid en Milieu heeft dan in overleg met de drie bedrijven hun intenties neergeschreven aan onze organisatie. Wij maakten een opsomming van de zaken waarvan dringend werk moet worden gemaakt.

Tijd en werkkledij

De tijd die nodig is voor onze gemandateerde afgevaardigden binnen de comités en subcomités PBW wordt op de verschillende diensten anders geïnterpreteerd. We vragen hierover een duidelijke richtlijn aan de onmiddellijke chefs.

De werkkledij van de werknemers, het wasen en herstellen daarvan, is al heel lang een bron van ergernis. Er zou een nieuw contract opgemaakt zijn om die problemen te voorkomen. Wij wachten af.

Infrastructuur

We vragen uitsluitend op het aarden van de

bovenleiding door de vakbediende Sporen en de gespecialiseerde vakbediende Sporen. Men wil en doet een andere procedure toepassen, maar hier zijn al verschillende ongevallen mee gebeurd. Jammer genoeg geraken de verantwoordelijken hiervan niet altijd op de hoogte. Een evaluatie dringt zich op over de bijkomende taken voor de vakbediende Sporen en gespecialiseerde vakbediende Sporen. Ook op de nationale paritaire commissie van 7 maart 2007 haalden we dit punt aan.

Treinen

De reiniging van de kopruiten is een thema dat reed ter sprake kwam op veel niveaus van de NMBS-Groep: in de Comités van BE Treinen, in de Nationale Commissie PBW, de werkgroep voor de treinbesturings- en treinbegeleidingpersoneel 6VM en zelfs in het uitgebreid sturingscomité. We ontdekten dat iedereen wel mee wil, maar dat de top blijft hangen in besluiteloosheid. Er zijn steeds tal van excuses om niet tot de essentie te komen.

Door de steeds kortere wisseltijden en de frequentie van de ritten is in verschillende comités PBW een stressanalyse gevraagd. Ook hier dient werk van gemaakt te worden.

B-Cargo

Vernieuwen is één zaak, dit op een degelijke manier doen een andere. Men had de



Cargo-beroepen in het leven geroepen om zo ervaring op te doen en polyvalentie binnen een aantal graden te creëren. Momenteel blijkt dit een voldongen feit te zijn op het terrein. De infrastructuur, het materieel en de werklust zijn niet conform, maar toch zet men de werknemers onder druk om op deze wijze te werken. Wekelijks krijgen we informatie over bijna-ongevallen. Op het terrein heerst er een grote ongerustheid. De vraag is niet meer 'of' er een ongeval zal gebeuren, maar 'wanneer' en met welke gevolgen dit zal gebeuren. Wie draagt dan de verantwoordelijkheid? Voor ons is de wet duidelijk, maar blijkbaar is dat niet het geval voor de beleidsmensen binnen B-Cargo.

ACOD volgt deze zaken nauwlettend op om onze vertegenwoordigers binnen de paritaire overlegorganen te steunen, maar ook om er voor te zorgen dat ze hun werk kunnen doen volgens de geest van de wet. De Welzijnswet voor de werknemers is duidelijk: ook zij moeten hun verantwoordelijkheid nemen. Bij een ongeval wordt ook hun werk binnen deze overlegorganen door een arbeidsauditeur geëvalueerd.

Jean Pierre Goossens

Gepensioneerden Spoor Infovergadering

ACOD Spoor district Noord-West nodigt de leden van de gewesten Oost- en West-Vlaanderen uit op een infovergadering over het overlevingspensioen bij de NMBS.

De vergadering vindt plaats op 21 mei 2007 om 14.30 uur in het ACOD-gebouw in Gent. Roger Van Steenberge, gepensioneerd hoofdinspecteur-afdelingschef bij de dienst Pensioenen van de NMBS geeft uitleg.

Gepensioneerden district NO 'De Tenders' Uitstap Havencentrum Lillo

Op 21 mei organiseert ACOD Gepensioneerden district NO 'De Tenders' een daguitstap naar het Havencentrum Lillo bij Antwerpen.

Samenkomst aan Berchem station om 8.30 uur, vanwaar we vertrekken met de bus naar het Havencentrum. De leden van Hasselt hebben een trein om 7.22 uur, die van Leuven om 7.37 uur en die van Mechelen om 8.09 uur. 's Middags is er een warme maaltijd.

Prijs per persoon: 25 uur voor bezoeken, bus, gids en warme maaltijd.

Inschrijven kan door storting op rekening 884-5051832-35 met vermelding "Uitstap 21 mei Lillo + aantal personen". Deze uitstap is beperkt tot 50 personen. Geef dus vóór 10 mei een seintje aan Jean Theunis, GSM 0486/126.320.

De Lijn Geld te veel?

Dat voor een overheidsbedrijf als De Lijn een ISO-certificaat belangrijk is, hoort u ons zeker niet tegenspreken. En het is meer dan normaal dat, eenmaal dit verworven, een bedrijf alles in het werk stelt om het certificaat opnieuw te behalen. Dat kosten, noch moeite gespaard worden om deze opdracht tot een goed einde te brengen, ook daarvoor hebben wij begrip. Waarmee wij het wel moeilijk hebben, is dat in een periode dat De Lijn het financieel niet gemakkelijk heeft en de directie op alle niveaus moet besparen om het jaar in evenwicht af te sluiten (en dit meestal ten koste van het personeel), men het nodig acht om naar elk personeelslid drie postkaarten in een gesloten omslag op te sturen.

Drie overbodige postkaarten per personeelslid, waarvoor niemand vragende

partij was of het nut van begrijpt. Maar dat zal wellicht weer te maken hebben met de negatieve ingesteldheid van ACOD. Wij zijn immers toch de 'conservatieven'. En ja, het ligt blijkbaar toch aan ons, want deze propaganda is immers gericht naar de reizigers. De directie rekent op het personeel om het imago van De Lijn nog eens op te krikken, want een goed imago is belangrijk. Misschien niet voor het personeel, maar dan toch voor het beleid.

Concreet komt het erop neer dat De Lijn met deze campagne het ISO 9001-certificaat opnieuw wil behalen en daarvoor rekent op de medewerking van het personeel. De slogan op de affiches is dan ook veelzeggend: de directie wil de samenwerking versterken, wil overleggen om zo de beste beslissingen te nemen en streeft naar betrokkenheid

op elk niveau. Wat samenwerking, overleg en betrokkenheid betreft, daar kunnen wij nu net over meepraten. Denken we maar even aan het verloop van het dossier veiligheidsagenten of het dossier functieclassificatie...

Waren deze kosten niet beter aan iets anders besteed? Naar aanleiding van de cao-onderhandelingen werd in het Paritair Comité door de directie klaar en duidelijk gezegd dat er geen financiële middelen voorzien zijn voor de gerechtvaardigde eisenbundel van het personeel. Precies dat personeel dat voor een groot deel verantwoordelijk is voor het succes van De Lijn en waarvan men nu dus ook nog eens verwacht dat zij ten volle meewerken aan het behalen van dat ISO-certificaat. Van lef gesproken.

Jean Van Mechelen



MIVB - Oproep tot kandidaten

Met het oog op de verkiezing van plaatselijke afgevaardigden voor de sector TBM - Gewest Brussel, gehouden op 11 en 13 juni 2007, wordt overgegaan tot een oproep tot kandidaten. Om aan de voorwaarden te beantwoorden moeten de kandidaten voldoen aan de huidige statutaire vereisten en hun schriftelijke kandidatuur indienen vóór 18 mei 2007 bij kd. Tahar SISSI, Voorzitter ACOD-TBM/ Brussel, Gulden Vlieslaan 15 (GVL 20 - 4e) te 1050 Brussel. Een ontvangstbewijs zal per kerende post gestuurd worden.

Contactpersoon TBM: Jean Van Mechelen - Tel.: 02/508.58.84 - e-mail: tbm@acod.be

Koopkracht en eindeloopbaanproblematiek

In een eerste artikel over de CAO 2007-2008 bij De Post bespreken we de items die te maken hebben met de uitvoering van het functieclassificatie akkoord, de verhoging van de koopkracht en de eindeloopbaanproblematiek. Volgende maand komen nog andere onderwerpen aan bod. De volledige tekst is te lezen op www.acodonline.be.

Uitvoering functieclassificatie akkoord en verhoging koopkracht

Vanaf 1 januari 2007 worden de barema's verhoogd (ook de onderliggende barema's die gelden voor de mandatarissen) door de integratie van de productiviteitstoelage - ook wel toelage verbonden aan operationele verbeteringsinitiatieven genoemd - en het aanvullende deel van de beheerstoeelage (1% bovenop de statutair voorziene toelage). De productiviteitstoelage en het aanvullende deel van de beheerstoeelage (classificatietoelage genoemd in de 20 principes van de functieclassificatie) verdwijnen daardoor.

Vanaf december 2007 wordt een integratietoelage toegekend aan de statutaire en contractuele personeelsleden in de weddeschalen D1, D1S, D2, E2, 20, 30 en 42. Deze jaarlijkse niet-indexeerbare toelage bedraagt 150 euro. Vanaf 1 december 2007 worden de barema's verhoogd met 0,5%. De plafonds aan 100% van de haard- en standplaatstoelage worden navenant opgetrokken.

Vanaf 1 januari 2007 worden de toekenningsvoorwaarden en -modaliteiten gewijzigd van de tussenkomst van De Post bij vervoer met een persoonlijk voertuig voor het woon-werkverkeer, de mandatarissen inbegrepen. Code 68 wordt verhoogd met een berekening op basis van 12/12'den van 75% van de prijs van een maandtreinkaart in tweede klasse, gedeeld door 253.

Verlof voorafgaand aan de pensionering

Om de personeelsoverschotten te remediëren zal De Post tijdens de duur van deze CAO verlof voorafgaand aan de

pensionering toekennen aan de statutaire personeelsleden van minstens 58 jaar, die minstens 35 jaren dienst tellen en in aanmerking komen voor de toekenning van een pensioen in de openbare sector. Het verlof voorafgaand aan de pensionering zal ten vroegste ingaan op 1 juli 2008. Aanvragen moeten ten laatste op 31 maart 2008 worden ingediend.

Volledige loopbaanonderbreking

Overeenkomstig de wettelijke en statutaire regels over loopbaanonderbreking kunnen de statutaire personeelsleden die minstens 58 jaar zijn en 35 jaren loopbaan hebben, een volledige loopbaanonderbreking nemen die recht geeft op een uitkering van de RVA. De Post zal aan statutaire personeelsleden een voltijdse loopbaanonderbreking toestaan vóór het verlof voorafgaand aan de pensionering te rekenen vanaf ten vroegste 1 september 2007, waarbij hen een aanvullende tegemoetkoming op de onderbrekingsuitkering van de RVA wordt toegekend.

Voorwaarden volledige loopbaanonderbreking

Dit zijn de voorwaarden voor volledige loopbaanonderbreking voor alle statutaire personeelsleden, uitgezonderd zij die een zwaar beroep uitoefenen:

- minstens 58 jaar oud zijn op het ogenblik dat de loopbaanonderbreking ingaat.
- een aanvraag voor verlof voorafgaand aan de pensionering hebben ingediend en hiervoor in aanmerking komen.
- minstens 35 jaren dienst tellen die in aanmerking komen voor de toekenning van een pensioen in de openbare sector op de datum waarop het verlof voorafgaand aan de pensionering ingaat.
- recht hebben op een volledige loopbaanonderbreking overeenkomstig de wettelijke en statutaire bepalingen.

De volgende voorwaarden gelden voor de statutaire personeelsleden die een

zwaar beroep uitoefenen: minstens 35 jaren dienst in de uitreiking tellen of minstens 35 jaren dienst tellen die in aanmerking komen voor de toekenning van een pensioen in de openbare sector, waarvan minstens 20 jaren nachtarbeid (elke dienst waarvan ten minste de helft van de prestaties zich situeert tussen 22 en 5 uur). Deze anciënniteitsvoorwaarden moeten voldaan zijn op de datum waarop het verlof voorafgaand aan de pensionering ingaat.

Modaliteiten volledige loopbaanonderbreking

De loopbaanonderbreking begint ten vroegste 1 jaar vóór de datum waarop het personeelslid van het verlof voorafgaand aan de pensionering kan genieten en ten vroegste op 1 september 2007. Gedurende maximaal 1 jaar krijgen de statutaire personeelsleden met een volledige loopbaanonderbreking naast de onderbrekingsuitkering van de RVA ook een aanvullende tegemoetkoming van De Post van het begin van de loopbaanonderbreking en dit ten vroegste op 1 september 2007.

Tijdens de volledige loopbaanonderbreking bedraagt de forfaitaire maandelijke onderbrekingsuitkering van de RVA ter compensatie van het loonverlies 558,38 euro bruto (501,79 euro netto). Dit is het maandelijke forfaitaire vervangingsinkomen wat momenteel van toepassing is. De Post kan zich niet verbinden ten opzichte van een eventuele wijziging van de wetgeving wat betreft de bedragen of de fiscaliteit. De aanvullende tegemoetkoming bedraagt 1200 euro niet indexeerbaar. Aangezien het gaat om een aanvulling op een voordeel van de sociale zekerheid, wordt op die tegemoetkoming geen sociale zekerheidsbijdrage geheven. Op fiscaal vlak zal deze tegemoetkoming behandeld worden als een vervangingsinkomen.

Halftijdse loopbaanonderbreking

Door het stelsel van specifieke halftijdse loopbaanonderbreking kunnen personeelsleden die tussen 50 en 59

jaar zijn tot de leeftijd van 60 jaar in die toestand blijven, waarbij zij van een uitkering genieten van de RVA en als aanvullende tegemoetkoming een bedrag van de werkgever ontvangen. Het statutaire personeelslid verbindt zich ertoe zijn vervroegde wettelijke rustpensioen te nemen wanneer hij 60 jaar wordt. Zodra de aanvraag is ingediend, is het niet meer mogelijk de aanvraag van pensionering of de datum van pensionering ongedaan te maken. Het contractuele personeelslid moet, zodra de specifieke loopbaanonderbreking is toegestaan, met De Post een overeenkomst afsluiten, die bepaalt dat de arbeidsovereenkomst tussen beide partijen afloopt zonder opzegtermijn of vergoeding op het einde van de maand waarin het personeelslid de leeftijd van 60 jaar bereikt. De medewerkers die voor dit stelsel kiezen, genieten bovendien op hun wedde die berekend wordt op basis van hun verminderde prestaties, de volgende tegemoetkomingen:

- een onderbrekingsuitkering van de RVA
- een aanvullende tegemoetkoming van

De Post om de door de RVA betaalde onderbrekingsuitkering aan te vullen. Het bedrag van die tegemoetkoming hangt af van het feit of het personeelslid ouder of jonger dan 55 jaar is op het ogenblik dat het stelsel aanvangt. Bovendien krijgen de statutaire personeelsleden een aanvullende tegemoetkoming van De Post, die bedoeld is om de periode van loopbaanonderbreking geheel of gedeeltelijk te valideren voor het pensioen.

Vervangingsinkomen RVA

De personeelsleden die van een loopbaanonderbreking genieten, krijgen een maandelijks forfaitair vervangingsinkomen van de RVA van 417,05 euro bruto (345,53 euro netto) voor een gewone halftijdse loopbaanonderbreking.

Aanvullende tegemoetkoming

Er is een aanvullende tegemoetkoming op de onderbrekingsuitkering van de RVA.

Voor de sorteerders Postkantoren (indien volledige nachtpremie), postman sorteercentrum + algemene dienst (indien volledige nachtpremie), sorteerder internationale zendingen (indien volledige nachtpremie) en de loketbedienden + algemene dienst (indien vergoeding commercieel attaché) bedraagt deze aanvullende tegemoetkoming:

- 25% van de maandelijks bruto uitkering van de RVA voor de personeelsleden van 50 tot 54 jaar.
- 40% van de maandelijks bruto uitkering van de RVA voor de personeelsleden van 55 tot 59 jaar.

Voor alle andere personeelsleden bedraagt de aanvullende tegemoetkoming:

- 15% van de maandelijks bruto uitkering van de RVA voor de personeelsleden van 50 tot 54 jaar.
- 30% van de maandelijks bruto uitkering van de RVA voor de personeelsleden van 55 tot 59 jaar.

Al deze maximaal maandelijks bedragen zijn gerelateerd aan de aanwezigheden.



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

Gazelco: CAO Sociale Programmatie 2007-2008

Voorstellen en tegenvoorstellen

De besprekingen over de CAO zijn zeer moeizaam op gang gekomen door de houding van de werkgeversvertegenwoordigers. Die kwam aanvankelijk in grote lijnen neer op een 'neen' en 'onbespreekbaar' als antwoord op de ingediende eisenbundel van de vakbonden.

Op 16 maart werd in gemeenschappelijk syndicaal front een brief geschreven aan de werkgeversfederatie FEBEG. De boodschap is duidelijk: het overleg moet op een ernstige manier gevoerd worden of er volgt de indiening van een aanzegging. Hieronder de vier thema's waarover ondertussen besprekingen werden gevoerd door het Paritair Comité.

Patronaal voorstel koopkracht

Patronaal werden de volgende voorstellen gelanceerd:

- betaling van het loon voor iedereen op het einde van elke maand (dus ook voor de medewerkers met loonsvoorwaarden <2002).
- loonsverhoging van 1% (deels via baremaverhoging en deels via een premie).
- toekenning aan de medewerkers met loonsvoorwaarden >2002 van een premie gekoppeld aan een persoonlijke evaluatie en op basis van de resultaten van het betrokken bedrijf. Deze resultaten kunnen voor gereguleerde bedrijven ook bijvoorbeeld zijn: het behalen van objectieven inzake veiligheid of netonderbrekingen.
- afschaffing van het systeem van maandelijkse indexering en vervanging daarvan vanaf 2008 door een systeem van jaarlijkse indexering (met spilindex en indexsprong 2%) en een integratie van de indexforfait in het barema.
- aanpassing van de berekeningsformule van Elgabel (met vrijwaringsclausules) van het kapitaal bij overlijden, van de wezenrenten en invaliditeit, aanpassing van de berekeningsformule van Pensibel, vereenvoudiging van de indexering van de lopende renten, heropening van Elgabel voor de actieven in Regime B, mogelijkheid voor gepensioneerden om lopende renten te vereffenen in kapitaal.

Vakbondseis koopkracht

De vakbonden hebben het volgende toegelicht:

- de betaling van de lonen moet voor iedereen halverwege elke maand gebeuren. Indien een betaling op het einde van de maand toch overwogen wordt, moet hier tegenover een compensatie met één extra maandloon in januari 2008 staan voor de medewerkers met loonsvoorwaarden <2002.
- een baremaverhoging van 2% voor de medewerkers met loonsvoorwaarden >2002.
- de prorisering van de eindejaarspremie voor medewerkers met loonsvoorwaarden >2002 na 6 maanden dienst.
- een aanpassing aan het maandelijkse indexeringsmechanisme is onbespreekbaar.
- een verhoging van de dotaties aan de paritaire fondsen voor de gepensioneerden moet overwogen worden, met

een aanbeveling om deze te besteden aan een hospitalisatieverzekering.

- aanpassingen aan onder andere de extralegale pensioenen worden eerst grondig onderzocht vooraleer hierop geantwoord wordt.

Tariefvoordelen

De werkgevers wensen een vereenvoudiging door te voeren, zowel naar berekening van het voordeel, als van de RSZ hierop. Zij deden het volgende voorstel: van de medewerkers met loonsvoorwaarden <2002 krijgt iedereen een korting van 30% op het aardgasverbruik, gepensioneerden krijgen 35% korting op hun elektriciteitsverbruik, actieven krijgen 30% korting op hun elektriciteitsverbruik, er wordt eenmalig gratis een tweevoudiguurtariefmeter geplaatst, mits een jaarlijkse compensatie van 60 euro te storten in een groepsverzekering.

Syndicaal werd gesteld dat dit voor de betrokkenen een collectief recht is en een individueel voordeel. Iedereen moet dus zijn huidig voordeel terugvinden. Een debat kan wel gevoerd worden met de RSZ-administratie. Het volgende tegenvoorstel werd geformuleerd: 30% korting voor iedereen op het aardgasverbruik is aanvaardbaar, gepensioneerden behouden het huidige voordeel op elektriciteit, actieven krijgen 40% korting op hun elektriciteitsverbruik inclusief de daarbij horende kosten (zoals meterhuur, distributiekosten,...), bij iedereen wordt gratis een tweevoudiguurtariefmeter geplaatst op aanvraag, dit mag geen uitgesteld voordeel zijn maar dit moet nu toegekend worden.

Beide partijen zijn overeengekomen om de besprekingen hierover voort te zetten in een werkgroep. De besprekingen rond de CAO mogen hierdoor niet worden afgeremd.

Organisatie van het werk

De werkgevers wensen:

- 'kleine flexibiliteit' in te voeren via integratie van alternatieve uurroosters in de arbeidsreglementen.
- de mogelijkheid tot uitbetaling van overuren uit te breiden tot 130 uren (in plaats van de huidige 65).
- een heropening van het debat over de opbouw en de opname van het verlof.

De vakbonden:

- weigeren bijkomende flexibiliteit zoals voorgesteld.
- vragen drie dagen compensatieverlof voor shiftoverdracht.
- wensen een kaderovereenkomst over de tewerkstelling in eigen streek en verre verplaatsingen, die dan verder ingevuld wordt in de bedrijven.
- vragen voor medewerkers met loonsvoorwaarden >2002 de mogelijkheid tot recuperatie van overuren gepresteerd tijdens wacht- en permanentiediensten.
- wensen bij overgang van voltijds naar deeltijds regime de ratio van het jaar voordien te gebruiken voor de opbouw van het verlof.

Sociale maatregelen

De vakbonden hebben verduidelijkt dat ze een uitbreiding van de opname van tijdskrediet wensen tot maximum vijf jaar. Een uitstapregeling moet mogelijk zijn op 58 jaar ofwel een regeling met halftijds tijdskrediet vanaf 55 jaar met een (te onderhandelen) inkomensgarantie.

De werkgevers willen geen afschaffing van de franchise voor ambulante zorgen, maar stellen een franchise voor van 60 euro voor alle medewerkers met loonsvoorwaarden >2002 ongeacht de gezinssamenstelling.

Wel willen ze praten over een uitbreiding van de terugbetaling van de ambulante zorgen. Het zou dan gaan over de plafonds van deze terugbetalingen en de aard van de terugbetaalde prestaties.

Meer info over de laatste stand van zaken bij uw Gazelco-afgevaardigde.

Filip Baeckelandt



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

Eisencahier Belgacom 2006-2008

De krachtlijnen



Het gemeenschappelijk vakbondsfront diende tijdens het Paritair Comité van 22 maart zijn eisencahier in. Een verslag alsof u er zelf bij was en de grote krachtlijnen van het cahier op een rijtje.

Het eisencahier werd als volgt ingediend aan de voorzitter van het Paritair Comité en de gedelegeerd bestuurder: "Het gemeenschappelijk vakbondsfront van ACOD-VSOA bij Belgacom Groep heeft het genoegen u zijn eisencahier 2006-2008 over te maken. Vandaag heeft het Paritair Comité belangrijke dossiers goedgekeurd, waaronder de CAO over de gevolgen van de reconversie. Wij drukken de wens uit dat het Paritair Comité van juni 2007 zal overgaan tot de goedkeuring van een collectieve arbeidsoverkomst voor de jaren 2006-2008 en hopen dat het een echt solidariteitsakkoord wordt. Wij wensen ons eisencahier gedetailleerd toe te lichten en dringen er ten eerste op aan om uiterlijk op 9 mei de onderhandelingen te starten. Net zoals in het verleden zijn wij bereid om een onderhandelingsritme van meerdere dagen per week aan te houden."

Evolutie telecommunicatie

De evolutie van de telecommunicatie is onafwendbaar en bepaalt onvermijdelijk deze van Belgacom. Het gemeenschappelijk vakbondsfront van ACOD en VSOA heeft de opdracht om via haar verschillende instanties oplossingen uit te werken die via CAO's gedragen worden door de meerderheid van de leden. De statutaire congressen trekken de krijtlijnen waarbinnen het bestendig secretariaat gemandateerd wordt.

In het verleden beperkten de CAO's zich letterlijk tot het vastleggen van een personeelskader en de kwalitatieve en kwantitatieve eisen. Sedert de oprichting van Belgacom opereert het bedrijf in een concurrerende omgeving en een sterk gewijzigd telecommunicatieaanbod. De Europese Gemeenschap heeft de telecommunicatie geliberaliseerd, wat tot banenverlies bij Belgacom NV heeft geleid. De CAO's PTS, BeST en de

Topconferentie zijn hier het sprekende bewijs van. Centraal in ons eisencahier staat de werkgelegenheid: meer mensen aan het werk, goed werk en voldoende ruimte voor opleiding.

Convergentie

De Raad van Bestuur van 14 december 2006 gaf aan het Belgacom Management Committee de opdracht om een strategie van volledige convergentie te volgen en haar klanten geïntegreerde oplossingen aan te bieden. In de toekomst zullen alle diensten beschikbaar zijn voor iedereen, om het even waar en wanneer, op een eenvoudige wijze, via mobiele of vaste netwerken. Daarvoor zal Belgacom twee klantgerichte entiteiten opzetten en deze convergente benadering implementeren door middel van een volledig gesegmenteerde marketing- en salesorganisatie. De klantgerichte benadering en de harmonisatie van de netwerk- en IT-entiteit zullen worden doorgevoerd door de creatie van specifieke matrixstructuren in de organisatie. De juridische entiteiten van de Belgacom Groep zullen behouden blijven zoals ze vandaag bestaan. Convergentie en integratie van de netwerken (spraak- en datanetwerken) is één aspect, de synergie van sommige activiteitendomeinen is een tweede en uitermate belangrijk gegeven. Voor het gemeenschappelijk vakbondsfront van ACOD en VSOA moeten de effecten van de samenwerkende of gecombineerde afdelingen zonder naakte ontslagen worden gerealiseerd. Een paritair comité dat bevoegd is voor alle entiteiten van de groep is een absolute noodzaak.

Uitvoering CAO's

Niettegenstaande alle mogelijke voorzorgen werden een rist van belangrijke dossiers niet gerealiseerd. We moeten vaststellen dat Belgacom er sedert jaren een gewoonte van maakt om de voor de personeelsleden belangrijke dossiers op de lange baan te schuiven. Dat is onaanvaardbaar en voor het gemeenschappelijk vakbondsfront van ACOD en VSOA is het een erezaak om

daar komaf mee te maken. Deze punten vormen een absolute prioriteit.

Actieve personeelsleden

Wij zijn en blijven voorstander van het afsluiten van een billijke en rechtvaardige sectorale CAO die de solidariteit tussen alle werknemers versterkt (statutaire en contractuele personeelsleden, kaderleden en niet-kaderleden, actieven en niet-actieven). Met dit eisencahier willen wij die solidariteit benadrukken en tastbare sociale verbeteringen brengen voor de zwakste personeelscategorieën.

Kwalitatieve eisen

Onze kwalitatieve eisen richten zich op de kwaliteit van het werk, tewerkstelling, verlof wegens opdracht in het kader van externe projecten en filialen, arbeidstijd en Work-Life-Balance, flexibele werkuren en overwerk, deeltijds werk, reglement van de afwezigheden, ongewone werkuren of onregelmatige prestaties, kaderleden en S-functies, HR-regels, onthaal van nieuwe medewerkers, kwaliteitsvol werk, glijdende dienstregelingen, gebruikmaken van interieurs, werk, opleiding en innovatie.

Kwantitatieve eisen

Het gaat hier over een ruim eisenpakket: in het bijzonder arbeidstijd, koopkracht, evaluatiepremie, variabel loon en prestatiegerichte verloning, minimum van de weddeschalen, overgang naar een andere weddeschaal en weddeschalen van niveau 4, collectieve bonus (aandeel in de winst), extralegaal pensioenfonds, fysiek zwaar belastende functies, woon-werkverkeer, fietsvergoeding, hospitalisatieverzekering, sociale dienst WLU, toekenning van maaltijdcheques en geschenkcheques, jubilarissen en huwelijksjubilarissen, afscheidspakket. Wat de arbeidsorganisatie bij Belgacom betreft: het financiële luik, telecomvoordelen, waarborg inzake operationele- en tewerkstelling-

stabiliteit, toepassing artikel 29 van de wet van 21 maart 1991.

Niet-actieve personeelsleden

Er worden zowel kwantitatieve eisen, als kwalitatieve eisen gesteld. Een belangrijk onderdeel is de koopkracht. Het rustpensioen is en moet een uitgesteld loon blijven. Rekening houdende met de toekomstige wet betreffende de pensioenen van de openbare sector en de gewijzigde bepalingen voor perequatie, zijn er verschillende verloningselementen die de perequatie van de pensioenen tot gevolg kunnen hebben. Er moet evenwel rekening mee gehouden worden dat de eventuele perequatie pas ingaat op 1 januari 2009.

Voorts wensen wij de socioculturele hulp op te trekken en uit te breiden tot de gewezen kaderleden.

Voor de hospitalisatieverzekering stellen wij dat het hier over een collectieve verzekering gaat van de gezondheids-

Werkgelegenheid staat centraal: meer mensen aan het werk, goed werk en voldoende ruimte voor opleiding.

zorg, die afgesloten wordt ten voordele van de personeelsleden in actieve dienst en niet-actieve dienst van Belgacom. De uitbreiding van de tussenkomsten van deze collectieve verzekeringen is noodzakelijk. De hospitalisatieverzekering uit hoofde van de rechtstreeks begunstigde en de kinderen ten laste moet gratis blijven. Het gedeelte van de bijdrage ten laste van de partner moet worden herzien en mag onder geen beding verhogen. De opschorting van de hospitalisatieverzekering naar aanleiding van sommige afwezigheden moet worden herzien.

De niet-actieven moeten onvoorwaardelijk over hun extralegale voordelen kunnen blijven beschikken, zoals de telecommunicatievoordelen (en zelfs uitgebreid worden), sociale dienst, verkeersvoordelen en socioculturele hulp. Er moet tevens een vakbondspremie toegekend worden aan de gepensioneerde personeelsleden en dit met in-

gang van 1 januari 2007.

De sociale dienst moet nog beter ter beschikking staan van de begunstigten door de ontwikkeling van gepaste informatiekkanalen en een performante Helpdesk. Zoals overeengekomen in het kader van de opmaak van de jaarlijkse begroting van WLU moeten voor de niet-actieve personeelsleden brochures worden opgesteld over de tussenkomsten van WLU, alle gegevens over het rust- en overlevingspensioen, informatie over overlijden, begrafenisvergoeding, en dergelijke.

Diversen

Verschillende andere belangrijke items komen nog aan bod zoals o.a.

- het syndicaal statuut. De gestarte onderhandelingen over het syndicaal statuut dienen te worden afgerond.

- Paritair Comité Belgacom Groep. Het Paritair Comité moet bevoegd worden voor de volledige Groep.

- nog niet behandelde sociale dossiers. De tot op heden niet behandelde dossiers moeten het voorwerp uitmaken van dringende en prioritaire onderhandelingen. Het gaat

hier over niet minder dan 40 dossiers.

Naar aanleiding van het buitengewoon congres op 7 en 8 mei 2007 wordt er een extra editie van Tribune uitgegeven. Het volledige eisencahier wordt daarin gepubliceerd. Wie reeds vroeger de tekst van het cahier wil ontvangen, geeft een seintje naar tel. 02/508.59.19.

Contactpersoon Telecom:

André Vandekerckhove

Tel.: 02/508.59.19

e-mail: andre.

vandekerckhove@acod.be

Gevolgen reconversie

De standpunten en de stemming

Het Paritair Comité van 22 maart keurde twee zeer belangrijke dossiers rond cao's goed. Het eerste dossier behandelt de collectieve overeenkomst over de gevolgen van de reconversie bij Belgacom. Een dossier dat heel verschillende reacties uitlokte.

Verklaring Group Labour Relations

De directie deelde mee dat dit dossier op de agenda werd geplaatst op vraag van de Raad van Bestuur. Na een toelichting over het dossier legde de vertegenwoordiger van Group Labour Relations de volgende verklaring af (de formulering is gebaseerd op onze notities):

"Gelet op de gang van zaken tijdens de onderhandelingen en de talloze pamfletten die verspreid zijn, wil ik - zonder te vervallen in mijn woordenschat van het Paritair Comité over de Topconferentie - toch nog eens tussenkomen over de houding van ACV-Transcom.

Na te hebben deelgenomen aan alle onderhandelingen over de krachtlijnen en zelfs de eerste ontwerpen van de conventie te hebben ontvangen, start ACV-Transcom een campagne met talloze pamfletten vol leugens, die ze via anonieme brieven opsturen aan de ceo.

Niemand stelt in vraag dat een vakbond vrij is zijn standpunt te bepalen. Niemand stelt in vraag dat een vakbond vrij is dat standpunt te publiceren en te verspreiden. Maar er is voor iedereen een norm inzake deontologische eerlijkheid en er zijn grenzen. Het is absoluut niet aanvaardbaar dat ACV-Transcom op grote schaal al het Belgacom personeel stelselmatig platvloers beliegt door te stellen dat deze conventie de tewerkstelling van iedereen in het gedrang brengt. Sinds 1991 ben ik betrokken bij het sociale overleg bij Belgacom. Nooit is er over een conventie onderhandeld die zo eenzijdig weergeeft wat de vakbonden geëist hebben (noot van de redactie: de eisen van het gemeenschappelijk vakbondsfront ACOD-VSOA). Indien ACV-Transcom in deze 55 pagina's tellende conventie ook maar één artikel kan tonen dat Belgacom toelaat iemand zijn job te ontnemen, doe ik stante pede een stap terug als verantwoordelijke voor LBR."

Reactie ACV-Transcom

Op de vraag van Labor Relations naar een artikel uit de conventie dat toelaat hun bewering te staven, blijft ACV-Transcom het antwoord schuldig. ACV-Transcom stelt dat de directie er oog moet voor hebben dat er vanuit de basis een sterke vraag is naar sociale actie en dat het zich beperkt heeft tot de verspreiding van pamfletten. ACV-Transcom aanvaardt dit dossier niet, omdat het tegen een politiek is van permanente vermindering van het aantal werknemers van een bedrijf dat het economisch zeer goed doet. Dit dossier laat het bedrijf toe om op een meer eenvoudige wijze 'af te geraken' van het personeel. Vandaag zijn hierbij een 500-tal personeelsleden betrokken, maar niemand heeft nog een garantie op werkzekerheid tot 65 jaar omdat iedereen in reconversie kan komen.

Reactie directie

De gedelegeerd bestuurder stoort zich aan de uitdrukking dat de directie wil 'afgeraken' van het personeel. De directie heeft in alle onderhandelingen steeds eerbied gehad voor het personeel en oog gehad voor het behoud van de werkgelegenheid. Door de liberalisering van de markt en de toegenomen concurrentie is de vermindering van het effectief sedert 1996 een noodzaak geweest voor de overleving van het bedrijf op langere termijn. Deze herstructureringen hebben steeds plaatsgevonden in samenwerking met de vakbonden en de mensen die moesten vertrekken werden steeds financieel zeer correct behandeld. Dankzij dit alles is Belgacom performant gebleven en hebben de werknemers nog altijd een boeiende job, waarbij het percentage personeelsleden in Sales en Marketing zelfs is toegenomen.

De gedelegeerd bestuurder bevestigt dat vandaag niemand nog een job kan garanderen tot aan 65 jaar. Voor de statutaire personeelsleden is de mogelijkheid van externe mobiliteit zeer interessant. Zij kunnen eventueel een baan krijgen bij de overheid die wel nog werkzekerheid garandeert tot 65 jaar.

Standpunt gemeenschappelijk vakbondsfront

In naam van het gemeenschappelijk vakbondsfront ACOD-VSOA hebben we geantwoord dat we als democratische organisatie de uitspraak van de Raad van State respecteren, maar dat we nog altijd 100% achter de handtekening staan onder het sociaal akkoord van 8 december 2005. Het gemeenschappelijk vakbondsfront kon niet akkoord gaan met het standpunt van ACV-Transcom dat wanneer een personeelslid een job weigert, mits rekening te houden met professionele en persoonlijke aspecten, zonder meer het administratief statuut van toepassing is en dus met andere woorden het ambtshalve ontslag.

Het gemeenschappelijk vakbondsfront heeft na de verklaring van ACV-Transcom een aantal eisen gesteld waarvan de belangrijkste de opheffing was van de structurele beschikbaarheid. Dit betekent dat deze nooit heeft bestaan en dat de betrokken personeelsleden met terugwerkende kracht gerechtigd zijn op verloning, sommige premies, toelagen en vergoedingen, vakantiegeld, eindejaarspremie en een aandeel in de winst.

Een tweede voorwaarde was dat het peterschap en de beschikbaarheid wegens erkende medische ongeschiktheid moesten blijven bestaan. Ook dit is gerealiseerd. Het gemeenschappelijk vakbondsfront verwijst naar pamfletten juist na de goedkeuring van de CAO van 8 december 2005, waarin er aan de personeelsleden van Belgacom gezegd werd dat het peterschap niet zeker was. In deze conventie wordt dit bevestigd.

Het gemeenschappelijk vakbondsfront verwees ook naar het feit dat sedert het sluiten van de 'gaps' op 19 oktober 2005 er betrekkingen voor 1205,5 voltijds equivalenten werden geopend. Het vakbondsfront heeft het akkoord dan ook goedgekeurd. Dit zal ons er nochtans niet van tegenhouden om ons bij de toekomstige onderhandelingen in het dossier convergentie en synergie hard op te stellen. Wij wensen te onderhandelen over de toekomst van het bedrijf en van het personeel, veeleer dan deze te ondergaan. Het gemeenschappelijk vakbondsfront is het eens met de beleidsoptie om te werken met een matrixstructuur. We

nodigen de gedelegeerd bestuurder ten slotte uit om ter gelegenheid van de komende parlementsverkiezingen niet te pleiten voor een verdere privatisering van het bedrijf.

ACOD-standpunt medische beschikbaarheid

Wat betreft de vier personeelsleden die in beschikbaarheid gesteld zijn om medische redenen en een beroep hebben aangetekend bij de Raad van State, heeft Belgacom dit opgelost door te stellen dat die beschikbaarheid vanaf dag 1 ingetrokken wordt. ACOD heeft de conclusies van haar juridische dienst overgemaakt aan de directie en vraagt dat er hierover onderhandeld wordt. Bij een opschortende beslissing door de Raad van State voor de medische beschikbaarheid eist ACOD eenzelfde regeling als voor de structurele beschikbaarheid, namelijk de afschaffing met terugwerkende kracht en onderhandelingen over een nieuw akkoord. Indien de Raad van State de medische beschikbaarheid niet schorst, eist ACOD een onderhandeling over de herziening van de medische dossiers op vrijwillige basis.

De stemming

Als reactie op de uiteenzetting van de gedelegeerd bestuurder stelt het ACV dat er individuele gevallen zijn waarbij er niet respectvol omgegaan werd met het personeel en dus de indruk blijft dat men van die personeelsleden wil 'afgeraken'. Wat betreft de uiteenzetting van ACOD in naam van het gemeenschappelijk vakbondsfront ACOD-VSOA, beschouwt het ACV het Paritair Comité niet als het juiste forum om conflicten tussen de vakbonden te bespreken. Het dossier werd goedgekeurd met 15 stemmen voor en 3 tegen. De vertegenwoordigers van ACV-Transcom stemden tegen.

De enige commentaar en raad die wij hierover nog willen geven is: laat u als personeelslid en zeker als ACOD-lid niets op de mouw spelden en hoed u voor populistten.

De CAO's zijn op cd-rom beschikbaar vanaf 9 mei. Een gratis exemplaar is te verkrijgen via tel. 02/508.59.19.



Sociaal en operationeel herstelplan

De engagements

Het tweede dossier op het Paritair Comité van 22 maart gaat over de engagements die werden aangegaan wat betreft het akkoord over een collectieve overeenkomst voor het sociaal en operationeel herstelplan van Belgacom.

ACV-Transcom vond het noodzakelijk om de directie te bedanken voor het feit dat met de opmerkingen van de vakbonden rekening werd gehouden. ACOD meent dat we in dit dossier niemand hoeven te bedanken. We beschouwen het akkoord als het logische resultaat van soms moeilijke onderhandelingen en van het doorhakken van knopen door de gedelegeerd bestuurder. ACOD herinnert aan bepaalde engagements opgenomen in de CAO. Het gaat hier onder meer over:

COP/CFO/VOP & DATA

De praktische organisatie van het specifiek initiatief.

- NOC

Tijdens het eerste semester van 2007 dient in de werkgroep SOC een grondige analyse en evaluatie van de organisatie van het NOC te gebeuren, evenals van de huidige NOC-conventie.

IDC

Na het beëindigen van de job info en het specifiek initiatief, en eens de BackOffice overal geïmplementeerd is, zal COP tegen april 2007 een diepgaande analyse maken van de taken en niveaus binnen de IDC en, afhankelijk van deze analyse, een aantal progressiemogelijkheden creëren binnen de IDC's.

outsourcing

Het is noodzakelijk dat hierover, zoals afgesproken met de gedelegeerd bestuurder, duidelijkheid wordt verschaft. ACOD gaat akkoord met de directie dat deze problematiek geregeld moet worden door te bepalen welke opdrachten door onderaannemers kunnen worden vervuld. ACOD geeft aan dat dit punt zeer gevoelig ligt bij de personeelsleden in Vlaanderen en Brussel, maar vooral in Wallonië.

bepierking en controle overwerk

Dit dossier wordt ondersteund door

de gedelegeerd bestuurder. Er mag niet langer getreuzeld worden om dit controleorgaan op te richten en operationeel te maken.

opvolging wettelijke en reglementaire bepalingen

Dit is voor ACOD een absolute voorwaarde om het dossier goed te keuren. De opvolging is een noodzakelijk kwaad in ons bedrijf. Er zijn te veel managers die bewust de afgesproken regels aan hun laars lappen.

COP Crisis Plan Repair

Het COP-management engageert zich om met de vakbonden onverwijld een technische werkgroep op te starten over het Crisis Plan Repair. Er is afgesproken om onmiddellijk na de goedkeuring van dit dossier de onderhandelingen te starten. Dit plan moet Belgacom toelaten om zeer snel te anticiperen op overmachtsituaties. ACOD vraagt hierbij bijzondere aandacht voor de klanten met Belgacom TV.

deeltijds werk

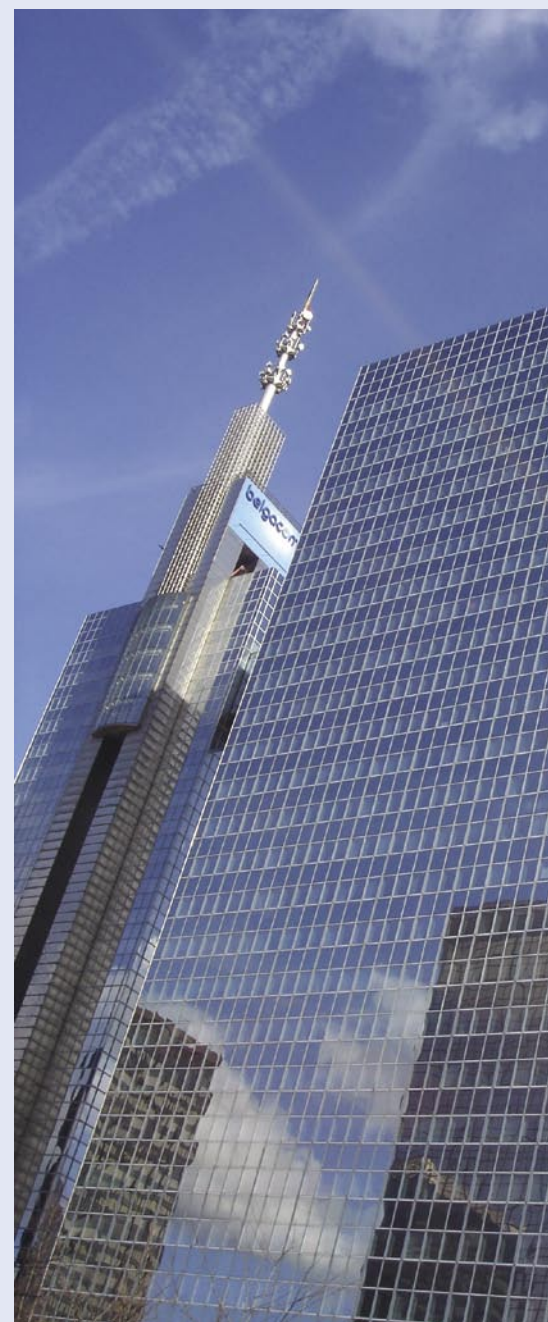
Voor ACOD is de uitbreiding van de mogelijkheden tot deeltijds werk een zeer belangrijk dossier. Wij herinneren eraan dat Belgacom zich verbonden heeft om een voorstel uit te werken, waarover met de vakbonden zal worden onderhandeld, rond de verlenging van de verminderde prestaties voor de personeelsleden die de limiet van 60 maanden deeltijdse loopbaanonderbreking bereiken. In het verleden werd ervoor gezorgd dat de wetgever parttime werk toelaat bij Belgacom met een premie van de overheid. Dit regime loopt binnen enkele maanden af. De betrokken personeelsleden moeten dan kiezen voor een andere vorm van deeltijds werk of om terug voltijds te werken.

ACOD vroeg ten slotte te kunnen beschikken over de meer technische gegevens van de verschillende standplaatsen plus de functiecodes van reeds toegewezen en nog vacante functies bij COP-FLS.

De directie antwoordde dat heel wat punten niet nieuw zijn, zoals bijvoor-

beeld de problematiek van de overuren. Belgacom heeft duidelijk vooruitgang gemaakt en het is nu zaak om een adequate controle in de plaats te stellen. De directie dringt er ook op aan dat de constructieve dialoog zo snel mogelijk wordt voortgezet aangezien er nog veel zaken te regelen zijn.

De CAO's zijn op cd-rom beschikbaar vanaf 9 mei. Een gratis exemplaar is te verkrijgen via tel. 02/508.59.19.



FOD Sociale Zekerheid

NOVO: plaag voor heel het openbaar ambt?

Het doel van het NOVO-project dat momenteel ingevoerd wordt bij de FOD Sociale Zekerheid, is een beter arbeidskader te scheppen voor de 'gelukkige' ambtenaren die in de toekomst in een ontspannende, aangepaste, ergonomische, productieve en warme omgeving zullen werken. De realiteit is echter helemaal anders.

Wat is NOVO?

Met NOVO wordt het 'dynamic office' de regel. Dit betekent geen eigen bureau meer: het personeelslid dat eerst arriveert, kiest zijn bureau in de grote landschapkantoren. Slechts 70% van de huidige plaatsen wordt voorzien. Wat gebeurt er dan met het 'overtallige' personeel of zal het telewerk voortaan in ruime mate aangemoedigd worden? Tevens wordt ook de 'clean desk' opgelegd: als het personeelslid langer dan een uur afwezig is van een werkpost, moet hij deze leegmaken en, indien nodig, met water schoonmaken! De controle van het werk is gericht op de te behalen resultaten. Het systeem met de prikklok zou worden afgeschaft, maar hoe zit het dan met recuperaties?

Duidelijke informatie gevraagd

ACOD AMiO en het personeel van de FOD Sociale Zekerheid zijn het beu de informatie over NOVO nu eens in tijdschriften van buiten de FOD (De Regie), dan weer via de algemene media (De Morgen, Metro, La Dernière Heure, L'Echo) te vernemen en dus niet via de officiële overlegorganen. De FOD-personeelsleden hebben het recht te weten wat hen wordt opgedrongen en zijn vrij hun mening te uiten over dit project. ACOD AMiO moet er als werknemersvertegenwoordiger op toezien dat er rekening wordt gehouden met het welzijn van de personeelsleden, ondanks de druk of de desinformatie van de overheid. Daarom werd dan ook een brief geschreven aan de voorzitter van de FOD om aan te dringen op duidelijke informatie.

Om een einde te maken aan alle geruchten of tegenstrijdigheden tijdens informele vergaderingen, moedigt ACOD AMiO haar leden aan zoveel mogelijk juiste informatie te bezorgen aan de afgevaardigden. Op die manier kan er tijdens de volgende BOC's de nodige opheldering worden verkregen.



Informatie rond NOVO is relevant voor leden van alle FOD's, vermits NOVO een pilootproject is voor heel het openbaar ambt.

Noëlla Liesenborghs

FOD Volksgezondheid

Nieuws over het arbeidsreglement

Het gewijzigde arbeidsreglement is sinds 1 februari 2007 van toepassing binnen de FOD. Het Wetenschappelijk Instituut Volksgezondheid behoudt wel zijn specifieke reglement. Dit reglement, en in het bijzonder de bijlage ervan over de variabele uurregeling, gaf aanleiding tot uiteenlopende interpretaties tussen ACOD AMiO en de overheid.

Deze discussies hadden nog kunnen worden voortgezet. Wij kozen er echter voor de voorzitter van het directiecomité

van de FOD aan zijn woord te houden, wanneer hij verklaart open te staan voor een evaluatie van de toepassing van het arbeidsreglement. We hebben hem schriftelijk een reeks opmerkingen voorgelegd, zowel over de vorm als over de inhoud. Ons toekomstig standpunt hangt af van de houding die de overheid zal aannemen.

Noëlla Liesenborghs

Welzijn op het werk

Het jaarverslag Preventie en Bescherming op het Werk

Iedere werkgever is verplicht om de nodige maatregelen te nemen die het welzijn van de werknemers op het werk bevorderen. Daarvoor moet de werkgever niet alleen een preventiebeleid uitwerken, maar dit ook wel degelijk uitvoeren. Om deze doelstellingen te realiseren kan de werkgever een beroep doen op de expertise van een interne dienst en eventueel van een externe dienst Preventie en Bescherming op het Werk.

Elk jaar is de werkgever verplicht om vóór 1 april een jaarverslag in te dienen bij de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Dit jaarverslag wordt opgesteld door de preventieadviseur en geeft een overzicht van de werking

van de interne dienst (IDPB). Het omvat de identificatiegegevens van de werkgever, de organisatie van de IDPB, de arbeidsongevallen, de ongevallen op de weg naar en van het werk, de arbeidsveiligheid, de gezondheid en hygiëne op het werk, de vorming en informatie van het personeel.

Bij de publicatie van dit artikel, had het jaarverslag 2006 van uw dienst, instelling of agentschap reeds moeten besproken zijn in het tussen- of basisoverlegcomité, die bij de Vlaamse overheid omgedoopt werden tot entiteitsoverlegcomités of EOC's.

Richard De Winter

Gesloten centra

Beloftes bijna gehonoreerd

Ongeveer een jaar geleden voerden wij met de minister van Binnenlandse Zaken moeilijke onderhandelingen om de arbeidsomstandigheden van het personeel van de gesloten centra te verbeteren. Nu kan de uitvoering daarvan beginnen.

Er werd een goed protocol gesloten met talrijke maatregelen zoals:

- nieuwe loopbanen voor het veiligheidspersoneel van de gesloten centra
- herwaardering van de vergoedingen voor zaterdag- en nachtprestaties
- doorbetaling van vergoedingen bij arbeidsongeval
- uitwerking van een personeelsbehoefteplan
- uitvoering van het vormingsplan dat werd opgesteld voor opleiding
- prioritaire uitwerking van een project voor de omkadering van de centra om de opvang van probleemcategorieën van bewoners te optimaliseren
- gratis juridische bijstand en medische intake van bewoners
- voor het absorptieplan overname van ex-gedetineerden en honorering van bestaande afspraken
- flexibele inzet van het personeel te



Guido Rasschaert en Tony Six

bespreken in een werkgroep

- volledige inzetbaarheid nieuw veiligheidspersoneel slechts na training van één maand.

Daarna moest nog een en ander omgezet worden in een koninklijk en ministerieel besluit. Er was ook afgesproken om de verschijning van de nieuwe loopbaan niveau D (Belgisch Staatsblad 6 juni 2006) voor het volledig openbaar ambt af te wachten. Dit was noodzakelijk omdat het akkoord op gelijk niveau moest sporen. Toch duurde het nog tot in maart 2007 vooraleer er zekerheid kwam dat de ministers bevoegd voor administratieve (Christian Dupont) en

budgettaire controle (Freya Van den Bossche) hun definitief akkoord gaven.

Na de verschijning in het Staatsblad kan de uitvoering beginnen. De nieuwe loopbanen betekenen voor quasi alle personeelsleden een loonsverhoging en echte loopbaankansen. De verhoging van de vergoedingen voor ploegwerk is eveneens belangrijk. Het principe van doorbetaling van vergoedingen bij een arbeidsongeval is zelfs een belangrijke overwinning.

Guido Rasschaert

Gecertificeerde opleidingen

Stand van zaken

Niveau D

De inschrijvingen verlopen vlot, zodat we stilaan een totaalbeeld krijgen.

De opleidingen voor chauffeur en schoonmaakpersoneel vangen aan vanaf 1 september 2007. Voor de verschillende opleidingssessies Communicatie wordt de start voorzien vanaf 1 oktober 2007. Voor de personen in een onthaalfunctie worden drie modules uitgewerkt, omdat er blijkbaar met verschillende softwarepakketten wordt gewerkt. Er is ook geen duidelijk zicht op de technische functies voor de opleiding- en testontwikkeling. De opleidingsambtenaren gaan het nodige doen en de informatie bezorgen aan OFO. Men wil ook peilen naar de voorkennis van bepaalde groepen. Indien

nodig, wordt er een voortraject ontwikkeld om de slaagkans te vergroten.

Niveau B/C

De planning werd aangepast naar aanleiding van de opmerking van de raadgevende commissie dat de termijn van drie weken na de laatste dag van de laatste opleiding en drie maanden na de laatste dag van de eerste opleiding, niet werd gerespecteerd. De testen komen op kruissnelheid en de resultaten worden zo vlug mogelijk meegedeeld aan de deelnemers.

Niveau A

De opleiding Contractrecht start na de zomer. Voor de vakrichtingen Medische beeldvorming en Dierlijke ge-

zondheid vindt men geen opleiders die de beide landstalen beheersen. Die vakrichtingen worden voor advies terug overgemaakt aan de commissie. Als OFO vaststelt dat er een kwaliteitsprobleem is bij de opleiding of de testontwikkeling volgens de zeven criteria, dan gaat men in het uiterste geval over tot de annulatie en start men de ontwikkeling opnieuw. Op die manier wil men de objectiviteit bewaken.

Cijfergegevens, opleiding- en testdata voor de verschillende niveaus zijn te verkrijgen bij de gewestelijk secretaris. Mail voor meer info naar freddy.stox@acod.be

Nieuws Comité B

Audit

Na een zeer lange voorbereiding en nadat ons land meerdere malen op de vingers was getikt voor het gebrek aan afdoende interne controle om fraude tegen te gaan, werd er uiteindelijk een centrale auditcel opgericht. Hopelijk zal die mee bouwen aan een efficiënte en moderne federale overheid. ACOD ondertekende een protocol van akkoord.

Deontologische code

De rechten en plichten van het federale overheidspersoneel zijn onder meer in artikel 7 tot en met 9 van het statuut CAMU verankerd. Hierover was er nooit echte duidelijkheid. Wat is spreekrecht en zwijgplicht? Hoeveel gaat loyaliteit? Hoe zit het precies met het aanvaarden van geschenken? Wat met cumuleren van activiteiten? Dit alles werd nu voor alle federale overheidsdiensten preciezer uitgeschreven. De onderhandelingen hierover hebben vrij lang geduurd. Ieder woord moest gewikt en gewogen worden omdat het tenslotte gaat om zeer belangrijke

bepalingen. Het personeel mag niet in het ongewisse blijven over rechten en plichten. De opmerkingen van ACOD werden zo goed als volledig opgenomen. Er komt ongetwijfeld een brede informatiecampagne over deze code, die verstrekende gevolgen kan hebben voor de ambtenaar.

Aanpassingen in alle niveaus

Over het koninklijk besluit van 22 november 2006 werd onderhandeld op het Comité B, waarbij het ging over enkele belangrijke aanpassingen in de loopbanen niveau A, B, C en D.

Meest in het oog springen de volgende items:

- de aanpassing van het KB dat de verwerving van de hoedanigheid van rijksambtenaar door militairen via overplaatsing regelt en het aantal competentiemetingen of gecertificeerde opleidingen dat nodig is om een verhoging van weddeschaal te krijgen.
- de beschrijving van de overgang naar het nieuwe loopbaanstelsel voor gemene graden en de vermindering van het aantal competentiemetingen of gecertificeerde opleidingen dat vereist is

om een verhoging in weddeschaal te krijgen.

- de garantie voor de technische medewerkers van niveau D, die in augustus 2005 aan de voorwaarden voldeden om de toelage voor de ontwikkeling van competenties te krijgen volgens de vastgelegde timing, ongeacht de vertragingen van de gecertificeerde opleidingen.

- de gelijkstelling van het slagen voor een examen voor de verhoging in weddeschaal met het slagen voor de gecertificeerde opleiding voor gespecialiseerde arbeiders niveau D.

Deze laatste aanpassing is zeer belangrijk voor het burgerpersoneel van defensie dat lauraat is van een oud examen binnen niveau D, maar niet werd benoemd omwille van gebrek aan openstaande betrekkingen. Zij behouden dus het voordeel van het slagen in het examen oude stijl en worden vrijgesteld van gecertificeerde opleiding om naar DT5 te promoveren.

Guido Rasschaert

Nieuws uit de basisoverlegcomités

HZIV

In het BOC van 13 maart 2007 werden er een aantal preventiepunten afgewerkt. Zo wordt in de gewestelijke dienst Gent de airconditioning afgewerkt; in Hasselt en Brugge worden nog enkele veiligheidsaspecten verfijnd. Ook voor de ergonomische regelingen van verscheidene werkposten als gevolg van klachten of van aanbevelingen van de arbeidsgeneesheer, is er een oplossing. Er zullen ook evacuatieoefeningen plaatsvinden om zwakheden in het systeem te detecteren.

Mail voor meer info naar gneesen@caami-hziv.fgov.be

RIZIV

Op vraag van onze leden blijkt dat er nood is aan een rechtsbijstandsverzekering voor het inspectiepersoneel.

Ook wil men de invoering van een prikkelsysteem bepleiten. Dit is een personeelsinstrument, dat voordelen heeft voor de dienstverlening én voor het privéleven van de personeelsleden. In het coördinatiecomité wordt bekeken hoe dit aan bod komt in een volgend BOC.

Mail voor meer info naar ronny.vandepitte@riziv.fgov.be of naar allanah.vandycke@riziv.fgov.be

HVV

De nota over de controle van afwezigheden wegens ziekte werd niet door de vakbond aanvaard, omdat deze afwijkt van het koninklijk besluit van 17 januari 2007. Dit betekent dus opnieuw overleggen.

We hebben aangedrongen op een snelle uitvoering van het personeelsplan

2007. In dit plan wordt de aanwerving of bevordering van 18 bijkomende personeelsleden van niveau A en 19 van niveau B voorgesteld. Daarnaast werd het aantal statutaire personeelsleden van niveau C opgetrokken om de bevorderingen (D naar C) en benoemingen van nieuwe personeelsleden mogelijk te maken. Op korte termijn wil men het overleg starten van het personeelsplan 2007-bis. Dit is volgens de directie nodig om alle verbintenissen uit de bestuursovereenkomst te kunnen uitvoeren.

De verwerking van de gegevens van de tevredenheidsenquête is bezig.

De directie beloofde de resultaten van het arbeidsreglement voor te leggen bij een volgend BOC.

Freddy Stox

Defensie

Burgerpersoneel Rocourt voert geslaagde actie

Sinds de komst van de korpschef in de ateliers in Rocourt zijn er onophoudelijk spanningen met het burgerpersoneel. Aan de basis daarvan ligt een gebrek aan respect en waardering voor deze personeelsleden.

Op een interne vergadering liet de korpschef zich laatdunkend uit over deze medewerkers. De afschaffing van het systeem compensatie voor de 40-urenweek was zijn eerste daad. Dit systeem werd eenzijdig en zonder overleg herzien in negatieve zin. Het personeelsbeheer werd toevertrouwd aan militairen die onvoldoende kennis hebben van de statuten en reglementeringen van het federaal openbaar ambt. Het aantal burgers daalt snel en de plaatsen worden ingenomen door militair personeel. De cafetaria die zowel door militairen als burgers graag bezocht werd, is nu gesloten.

De ACOD-afgevaardigden zijn deze vorm van management beu. In een eerste onmiddellijke reactie werd de kolonel gewezen op de verplichting tot voorafgaandelijk overleg en het bestaan van het syndicaal statuut dat

van toepassing is op burgerpersoneel. Hij kon niet anders dan het overleg inschrijven op het bevoegde BOC. Op de vraag van ACOD om de gewraakte beslissing in te trekken, wou hij eerst niet ingaan wegens 'de eenheid van bevel', maar na interventies op een hoger niveau kwam hij tot inkeer.

Ter ondersteuning van de ACOD-delegatie werd op 16 maart voor de kazerne St.-Laurent een manifestatie georganiseerd. Militanten en leden kwamen talrijk hun sympathie betuigen met hun afgevaardigden. De verantwoordelijken van het gewest Luik hebben de actie schitterend georganiseerd. Tijdens het overleg werd een consensus bereikt over de aangeklaagde initiatieven van de korpschef. DG HR heeft ondertussen begrepen dat de toestand in het arsenaal van Rocourt aandacht vereist. Verantwoordelijken gingen ter plaatse om de dialoog te herstellen. ACOD hoopt dat dit incident tot een ommekeer zal leiden, zoniet volgen andere en hardere acties.

Guido Rasschaert



Federale sector AMiO

Financieel protocol goedgekeurd



Guido Rasschaert en
Roland Vansaingele/
(Algemeen secretarissen van AMiO)

Een buitengewoon congres keurde in 2006 de oprichting en de statuten van de federale sector AMiO goed. Voorwaarde was wel dat de samenstellende delen met de federale sector een financieel protocol zouden afsluiten. Een federale sector van bijna 40.000 leden moet dan ook waterdichte afspraken maken.

Nog even ter herinnering: AMiO is de afkorting van Administraties-Ministries-Overheidsdiensten en staat in voor de gezamenlijke belangenverdediging van het personeel van de federale overheid, de federale bevoegdheden, de internationale relaties en de coördinatie van de gemeenschappelijke belangen van de drie intergewestelijken, name-

lijk VLIG Overheidsdiensten, AMiO Brussel/Bruxelles en AMiO Interrégionale Wallonne.

De uitgaven die gemaakt worden door de sector AMiO worden solidair betaald door de drie intergewestelijken op basis van hun ledensterkte. Duidelijke afspraken over goed beheer werden eveneens in het protocol vastgelegd.

Tot het congres van 2008 zijn de algemeen secretarissen van de federale sector AMiO Roland Vansaingele en Guido Rasschaert. De federale dossierhouders toegevoegd aan de financiële post AMiO zijn Jean Lizen (Brussel), Ivan Vandecasteele (Overheidsdiensten) en Marcel Zoller (IRW). Het financiële protocol werd ondertekend door alle partijen op het bestendig secretariaat van 5 april 2007. De gemeenschappelijke belangenverdediging van de leden tewerkgesteld bij de federale overheid wordt hiermee gewaarborgd en dat was de uitdrukkelijke wens van de gewesten en de afgevaardigden.

Guido Rasschaert

Rechtzetting contactpersonen

In het artikel over RKW op pagina 21 van Tribune 63.04 (april) werden verkeerdelijk Ronny Vande Pitte en Allanah Vandycke als contactpersonen vermeld.

Voor meer info over de vakbondswerking bij de RKW kan je wel terecht bij:

- Jacques Crommar, tel. 02/237.26.09, crommar@skynet.be

- en Freddy Stox, tel. 0476/29.84.37, freddy.stox@acod.be

Voor alle duidelijkheid:

- Ronny Vande Pitte, tel. 0497/51.32.89, ronny.vandepitte@riziv.fgov.be

- en Allanah Vandycke, tel. 0494/56.54.23, allanah.vandycke@riziv.fgov.be

zijn de contactpersonen voor de vakbondswerking bij het RIZIV en ze maken ook deel uit van het coördinatiecomité.

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

Gemeenschapsinstellingen

Maandagstakingen leveren resultaat op



Sinds 2002 voert het personeel van de gemeenschapsinstellingen in Mol, Ruiselede en Beernem actie om een structurele oplossing af te dwingen voor het probleem van de oneigenlijke plaatsingen. Dit resulteerde in een structureel overleg tussen vakbonden en de betrokken ministers.

De gemeenschapsinstellingen van Mol, Ruiselede en Beernem worden de laatste jaren steeds meer geconfronteerd met de oneigenlijke plaatsing van minderjarigen. Het gaat over jongeren met zware psychiatrische problemen, niet-begeleide minderjarige asielzoekers en zwaar drugsverslaafde jongeren. Deze jongeren horen niet in een gemeenschapsinstelling thuis, maar worden er toch geplaatst. Uiteraard hebben zij hulp nodig, maar de gemeenschapsinstellingen hebben niet de middelen om dergelijke probleemjongeren op te vangen.

Vier stakingen in vijf jaar

Na een eerste staking in 2002 richtte de toenmalige Vlaamse minister van Welzijn, Mieke Vogels, de eerste 'for K-bedden' in. Dit zijn ziekenhuisbedden voor delinquente jongeren met een psychiatrisch profiel. Bovendien werden extra plaatsen voorzien voor niet-begeleide asielzoekers en drugverslaafde minderjarigen. Een goed initiatief, dat echter al snel onvoldoende bleek te zijn. Het personeel in de gemeenschapsinstelling had niet het gevoel dat de problematiek echt werd aangepakt.

In 2003 en 2004 zorgden minderjarigen met psychiatrische problemen voor een aantal incidenten waarbij zowel het personeel als de jongeren zelf in gevaar kwamen. Dit ging telkens gepaard met een staking. Toenmalig minister van Welzijn Adelheid Byttebier zocht toen mee naar overplaatsingsmogelijkheden voor de betrokken minderjarigen.

Structurele oplossing

In februari 2006 beslisten de vakbonden elke maandag gedurende drie uur het werk neer te leggen, tot er een structurele oplossing uit de bus kwam. De grote media-aandacht voor deze acties dwong de politieke overheid geld vrij te

maken om de problematiek grondiger aan te pakken. Na de stakingen volgden weken van overleg tussen de vakbonden en de betrokken ministers Inge Vervotte, Rudy Demotte en Laurette Onkelinx.

De resultaten van dit overleg vormen de aanzet voor een structurele oplossing. Er komt een samenwerking tussen het psychiatrisch ziekenhuis van Sleidinge en de gemeenschapsinstellingen van Beernem en Ruiselede, in de vorm van een outreachteam. Dit team staat de gemeenschapsinstellingen bij wanneer die ondersteuning of raadpleging nodig hebben. Indien nodig kan het psychiatrisch ziekenhuis van Sleidinge jongeren opnemen. Deze instelling heeft 11 bedden ter beschikking voor minderjarigen uit de gemeenschapsinstellingen. Per jaar kunnen minstens 60 jongeren begeleiding krijgen, telkens voor maximaal vier maanden. Het aantal forensische bedden in de psychiatrie – voor delinquente jongeren met een psychiatrisch profiel – wordt met 21 verhoogd. De kinderpsychiatrie krijgt er 15 extra bedden voor crisisopname bij.

Betere samenwerking

De directie van de gemeenschapsinstelling De Zande (Beernem en Ruiselede) en vertegenwoordigers van de jeugdrechtbanken maken voortaan deel uit van het bestaande Overlegplatform Psychiatrie voor Oost- en West-Vlaanderen. De bedoeling is om de samenwerking met de psychiatrie te verbeteren.

De stakingen, waarvoor ACOD telkens het initiatief nam, werden in gemeenschappelijk vakbondsfront gevoerd. Verder heeft de dossierkennis van de ACOD-delegatie zeker invloed gehad op de onderhandelingen met de kabinetten. De ACOD-militanten willen hun leden ook uitdrukkelijk danken voor de solidariteit bij de stakingen, die heeft geleid tot een geslaagde vakbondsactie met hoopgevend resultaat.

Martine Devisscher en Hilaire Berckmans.



Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening

Uitdagingen voor de watersector

De Vlaamse drinkwatersector is in volle reorganisatie. Een overzicht van de meest recente ontwikkelingen.

Sinds 2005 zijn de watermaatschappijen verantwoordelijk voor de sanering van het drinkwater dat zij aan hun klanten leveren. Daarom werden ze omgevormd tot zogenaamde waterketenbedrijven. De kosten voor de levering van drinkwater en de inzameling en zuivering van afvalwater staan nu op één factuur, te betalen aan de drinkwatermaatschappijen.

Op 21 maart 2007 organiseerde het VMW-vakbondscomité een infosessie waarbij Peter Bostyn van de ABVV Studiedienst het rapport van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) toelichtte. Hierbij werd duidelijk dat de herpositionering van de VMW een delicate kwestie is. Een teer punt voor alle watermaatschappijen vormt de productie van drinkwater, waarbij vooral de maatschappijen AWW, VMW en PIDPA goed scoren. De TMVW is voor de aankoop van drinkwater afhankelijk van andere maatschappijen, wat een belangrijke impact heeft op de drinkwaterprijs.

Afvalwater

De afvalwaterstromen worden georganiseerd per huishouden. Afhankelijk van de zuiveringszone moeten de gebruikers zelf zuiveren of zich aansluiten op het rioleringsnet. De gemeenten zijn belast met de aanleg van riolen op straatniveau en de bouw en exploitatie van kleinschalige waterzuiveringsinstallaties (KWZI's).

Het Vlaamse Gewest, bevoegd voor de zogenaamde bovengemeentelijke zuivering; heeft deze opdracht toevertrouwd aan Aquafin. Deze naamloze vennootschap zorgt voor de aanleg van leidingen tussen lozingspunten en zuiveringsinstallaties. Aquafin is ook verantwoordelijk voor de zuivering van het afvalwater in de rioolwaterzuiveringsinstallaties (RWZI's).

In 2005 liet maar 64,5 % van de inwoners hun afvalwater zuiveren in RWZI's. Volgens de Europese richtlijn voor stedelijk afvalwater moet dit percentage in 2007 maar liefst 80 % bedragen. Volgens Peter Bostyn is het quasi uitgesloten dat we dit percentage halen.

Gemeentelijke sanering

De gemeenten mogen nog steeds zelf bepalen wie de riolerings beheert: de gemeente zelf, de drinkwatermaatschappij, een intercommunaal of intergemeentelijk samenwerkingsverbond of eventueel, na marktonderzoek, een derde entiteit (bijvoorbeeld Aquafin). De belangrijkste drinkwatermaatschappijen hebben een aparte maatschappij voor het beheer van riolerings opgericht.

- TMVW: Aquario
- PIDPA: Hidrorio
- AWW + Aquafin: Rio-Ant
- VMW + Aquafin: Rio-Act
- Interelectra: Interaqua

Hoewel de VMW de grootste Vlaamse drinkwatermaatschappij is, waren in november 2006 slechts vier gemeenten aangesloten bij Rio-Act voor hun rioleringsbeheer. Voor de TMVW (Aquario) was dit 46 gemeenten. Zo'n 140 gemeenten kozen voor eigen beheer.

Tewerkstelling

De drinkwatersector is goed voor zo'n 3300 voltijdse en naar schatting 1122 indirecte banen. De afvalwatersector (Aquafin) zorgt voor een directe tewerkstelling van 707 personeelsleden. Ongeveer 121 personeelsleden zijn door de Vlaamse Milieumaatschappij ter beschikking gesteld. De indirecte tewerkstelling bedraagt zo'n 7000 personeelsleden.

Financieel

Er is geen discussie mogelijk: de rioleringsbijdrage maakt ons drinkwater duurder. In 2004 werd ongeveer 15 miljoen euro rioleringsbelasting geïnd. De geschatte opbrengst van de rioleringsbijdrage voor 2006 bedraagt nagenoeg 80 miljoen euro.

En het kan nog beter. Als alle gemeenten hun rioleringsbijdrage optimaliseren tot het wettelijk maximumbedrag, levert die 300 miljoen euro op. Door deze prijsstijgingen zal het waterverbruik dalen, maar de kostprijs per m³ toenemen.

De groei mogelijkheden van onze drinkwatermaatschappijen zijn beperkt, tenzij ze hun dienstenaanbod weten te diversifiëren. Als de VMW niet herleid wil worden tot een marginaal waterketenbedrijf, moet het beleid dringend werk maken van een versnelde uitbouw van Rio-Act, de opzet van een keuringsmaatschappij voor drinkwaterinstallaties (bij decreet bepaald) en andere innoverende activiteiten. De maatschappij heeft de vereiste expertise daarvoor in huis.

Richard De Winter



Peter Bostyn (ABW Studiedienst)

Uitbreiding loopbaanonderbreking

Na lang aandringen keurde de federale ministerraad op 30 maart formeel de maatregelen goed voor de uitbreiding van het principe van loopbaanonderbreking.

Op 6 juli 2006 ondertekenden de Vlaamse regering, ACOD, ACV Openbare Diensten en VSOA het sectoraal akkoord 2005-2007 voor de diensten van de Vlaamse regering. Dit akkoord bevat een aantal bepalingen over de uitbreiding van het systeem van loopbaanonderbreking.

Toch konden die bepalingen tot nu toe niet worden uitgevoerd. Hoewel er geen enkel wettelijk of juridisch beletsel was, weigerde de federale ministerraad weigerde haar akkoord te verlenen. De afgelopen maanden hadden de vakorganisaties er bij de federale minister van werk, Peter Vanvelthoven, diverse keren op aangedrongen dit te regelen. Ondanks herhaaldelijke beloften gebeurde er niets.

Protest

Op 28 maart organiseerden ACOD, VSOA en ACV Openbare Diensten een gemeenschappelijke militantenconcentratie voor de deuren van het kabinet van minister Peter Vanvelthoven, als protest tegen de gang van zaken. Een delegatie van de drie vakbonden werd

ontvangen door vertegenwoordigers van de minister. Hoewel men de argumenten onderschreef, engageerde het kabinet zich niet het dossier te deblokken.

Via de Brusselse politie werd toen meteen een gesprek aangevraagd bij het kabinet van premier Guy Verhofstadt. In een kort en krachtig onderhoud gaf de premier de formele belofte dat de federale ministerraad binnen de week de uitbreiding zou goedkeuren van de mogelijkheden inzake loopbaanonderbreking voor het personeel van de Vlaamse overheid. Twee dagen later, op 30 maart, keurde de federale ministerraad deze maatregelen inderdaad goed.

Uitbreiding

De goedkeuring maakt de uitvoering van de volgende bepalingen mogelijk, opgenomen in de Vlaamse CAO 2005-2007:

- naast voltijdse en halftijdse loopbaanonderbreking kan men de loopbaan ook met 1/4 en 1/5 onderbreken
- loopbaanonderbreking in het kader van ouderschapsverlof:
- loopbaanonderbreking van 1/5 in het kader van ouderschapsverlof voor een totale duur van 15 maanden



- wijziging van de leeftijdsgrens van het kind van 4 naar 6 jaar;
- de loopbaanonderbreking opsplitsen in periodes van 1 maand (voltijdse loopbaanonderbreking), 2 maanden (halftijdse loopbaanonderbreking) of 5 maanden (een vijfde loopbaanonderbreking) of een veelvoud daarvan
- overstappen van de ene vorm van loopbaanonderbreking naar de andere
- verlof voor medische bijstand:
- verhoging van de duur van de loopbaanonderbreking tot 24 maanden (voltijdse loopbaanonderbreking) en 48 maanden (halftijdse loopbaanonderbreking) in het geval van een zwaar ziek kind jonger dan 16 jaar
- opname in al dan niet aaneensluitende periodes van minimum 1 tot maximaal 3 maanden
- omkeerbaarheid van het systeem 50+ voor de vastbenoemden.

Personeelsstatuut

Intussen is in het sectorcomité al met succes onderhandeld over een besluit om het Vlaamse personeelsstatuut (raamstatuut) aan te passen. Zo worden de nieuwe mogelijkheden van loopbaanonderbreking statutair opgenomen in het Vlaamse personeelsstatuut. Het zal nog wel een tijd duren vóór dit in het Belgisch Staatsblad gepubliceerd wordt. Het raamstatuut zelf is overigens ook nog niet verschenen. Het kabinet van Vlaams minister Geert Bourgeois heeft beloofd dat de nieuwe mogelijkheden voor loopbaanonderbreking ingaan op 1 mei 2007. Daarover wordt nog een omzendbrief uitgevaardigd.

Hilaire Berckmans



Over SYNTRA

Opleidingscheques

Ondernemersopleiding
(+ 18 j.)

Bedrijfsbeheer

Biischolina



Contactgegevens

SYNTRA-campussen
Leertrajectbegeleider
SYNTRA Vlaanderen

Poll

Waarom wil jij een

Vlaams Agentschap voor Ondernemersvorming

Resultaten personeelspeiling

In 2006 nam Syntra Vlaanderen deel aan de Personeelspeiling, vroeger bekend als PRO. Deze peiling is als het ware een barometer van "hoe het gesteld is met het Vlaams overheids personeel".

Behalve naar de tevredenheid bij het personeel wordt ook gepeild naar de beleving op het werk: klantgerichtheid, betrouwbaarheid, samenwerking enzovoort. Syntra Vlaanderen haalde een hoge responsgraad van 82 %. De andere deelnemende departementen en agentschappen lieten een gemiddelde responsgraad van 58 % optekenen.

Positief

De personeelsleden van Syntra Vlaanderen zijn het meest positief over:

- het werk graag doen;
- belang van het werk voor de organisatie;
- voldoende middelen (materiaal en toestellen) om het werk uit te voeren;
- graag werken voor de organisatie;
- de waarde van de organisatie voor de samenleving;
- de tevredenheid over het huidige werk;
- het regelmatig bijleren om het werk beter uit te voeren;
- het aanvaard worden zoals je bent.

Negatief

Het personeel van Syntra Vlaanderen is het minst positief over:

- voldoende kansen om van functie te veranderen;
- promotiekansen;
- de goede besteding van de middelen;
- het eerlijke verloop van de interne selecties;
- de nodige informatie om het werk goed te kunnen doen;
- loon naar werken;
- een goede begeleiding.

Grotere tevredenheid

Syntra Vlaanderen vroeg ook naar wat de organisatie kan doen om de tevredenheid te verhogen:

- gelijk statuut en gelijk loon voor gelijk werk (statutairen en contractuelen);
- besluitvaardigheid verhogen;
- betere informatiedoorstroming en communicatie;
- gelijkschakeling van het systeem van thuiswerk en dagvergoedingen voor alle personeelsleden;
- meer promotiemogelijkheden;
- efficiënter vergaderen en beslissingen uitvoeren.

Uiteindelijk wil de directie van Syntra Vlaanderen de resultaten per afdeling bespreken en omzetten naar verbeteracties. Hiervoor kunnen de drie externe consultancybureaus worden ingeschakeld die aan het project zijn verbonden: Key Consult, Teasing Consult en Van Kelst en Co.

Richard De Winter

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

Vakantiedagen opsparen voor contractuelen

Zowel contractuelen als ambtenaren die langdurig ziek zijn, kunnen maximum 11 dagen vakantie opsparen. Contractuelen kunnen echter de resterende verlofdagen die ze door ziekte niet kunnen opnemen, niet laten crediteren op het contingent van 666 werkdagen ziekteverlof.

De jaarlijkse vakantie is voor ambtenaren en contractuele personeelsleden van de Vlaamse overheid op dezelfde manier geregeld. Net als de ambtenaar kan het contractuele personeelslid maximum 11 vakantiedagen per jaar opsparen voor het volgende kalenderjaar of eventueel later. Ook wanneer het contractuele personeelslid het hele jaar afwezig is geweest door arbeidsongeschiktheid, blijft deze mogelijkheid bestaan.

In tegenstelling tot ambtenaren kunnen contractuele medewerkers bij langdurige ziekte de niet opgenomen vakantiedagen niet laten crediteren op het ziektecontingent. Zij beschikken immers niet over een contingent van 666 werkdagen ziekteverlof.

Vakantiegeld

Contractuele personeelsleden krijgen sowieso vakantiegeld, ook wanneer het onmogelijk was om de vakantie op te nemen. Afwezigheid wegens ziekte gedurende de referentieperiode heeft geen invloed op de berekening van het vakantiegeld voor contractuelen.

ACOD-standpunt

Een contractuele medewerker die zijn vakantie door langdurige ziekte niet kan opnemen, kan wel 11 dagen verlof opsparen. De resterende dagen is hij onherroepelijk kwijt.

Als gewaarborgd maandloon is het contractuele personeelslid aangewezen op een vervangingsuitkering van het ziekenfonds. ACOD stelt voor om in dergelijke omstandigheden een aanvullende vergoeding te betalen voor het overeenstemmende aantal verlofdagen. Deze vergoeding komt bovenop de primaire uitkering van het ziekenfonds.

Richard De Winter

Politie

Eisenbundel 2007-2008

Dit is in een notendop het ontwerp van de eisenbundel 2007-2008 voor het personeel van de geïntegreerde politie.

Geldelijke eisen

Protocol 11 voorzag dat vóór 1 januari 2005 geen nieuwe looneisen werden gesteld. Deze datum ligt ver achter ons. Reeds zes jaar zijn de weddeschalen geblokkeerd en is er geen loonsverhoging. De eisen rond het geldelijke statuut zijn dan ook meer dan gerechtvaardigd:

- verhoging alle barema's

We vragen eveneens de verhoging van de weddeschalen voor de personeelsleden die kozen voor het oud statuut, zodanig dat collega's die gepensioneerd zijn vóór 1 januari 2001 eveneens genieten van een koopkrachtverhoging.

- vakantiegeld

Optrekking van het vakantiegeld van het operationele personeel in fasen, om in 2009 voor alle personeelsleden 92% van de wedde te bereiken. Het is onaanvaardbaar dat de operationele politie dit nog steeds niet ontvangt zoals alle andere werknemers.

- maaltijdcheques

Het systeem van maaltijdvergoedingen is zeer omslachtig en oneerlijk voor de verschillende personeelscategorieën. Dit systeem moet worden vervangen door maaltijdcheques voor alle personeelsleden, zowel operationeel als Calog.

- eindejaarspremie

Een verhoging van de eindejaarspremie dringt zich op, met een dertiende maand als einddoel. In een eerste fase vragen wij een verhoging van het vaste gedeelte, zodat iedereen ongeacht graad of weddeschaal van eenzelfde verhoging geniet.

- functionele toeslag wijkwerking

De wijkwerking wordt nog steeds stiefmoederlijk behandeld, waardoor er weinig geïnteresseerden zijn om deze functie op zich te nemen. Van de wijkpolitie wordt een bijkomende vorming geëist, dus is het niet meer dan normaal dat wijkwerking als een gespecialiseerd

de functie wordt aanzien met daaraan gekoppeld een functionele premie.

- toeslag overuren aan 125%

Hier vragen wij enkel de gelijkschakeling met de gehele overheidsdiensten.

Kwalitatieve eisen

Uiteraard zijn de financiële eisen belangrijk, maar deze dienen te worden aangevuld met kwalitatieve eisen:

- bevorderingsmogelijkheden

We vragen meer bevorderingsmogelijkheden voor het Calog-personeel en voorrang aan bevordering voor vacante betrekkingen. Het is niet normaal dat er jaarlijks slechts een 20-tal personeelsleden per taalrol bevorderen naar vacante plaatsen, dat de overheid er de voorkeur aan geeft extern aan te werven en het eigen personeel niet de kans geeft om te bevorderen. Plaatsen moet worden opengesteld bij bevordering, alvorens aan te werven.

- verlofdagen wegens ziekte

Bij de benoeming van contractuele personeelsleden hebben deze, ongeacht hun anciënniteit, geen ziektedagen, waardoor ze bij een ernstige ziekte terugvallen op beschikbaarheid. Wij vragen een verrekening in de toekenning van verlofdagen wegens ziekte volgens de anciënniteit als contractueel vóór de benoeming.

- eenvormigheid pensioenleeftijd

Alle operationele personeelsleden zouden ongeacht hun graad eenzelfde pensioenleeftijd moeten krijgen, namelijk 58 jaar.

- statutair maken van personeel met permanente betrekkingen

Bij de politie bestaan er geen tijdelijke jobs. Ongeacht het statuut (contractueel, gescro,...) zijn alle functies permanente betrekkingen die in het kader voorzien zijn. Personeel dat permanente betrekkingen bekleeft, of het nu gesubsidieerd wordt of niet, moeten statutair en vast worden benoemd.



- gratis gezondheidszorgen Calog-personeel

Het mogen gebruikmaken van de provinciale medische centra door het Calog-personeel is een stap in de goede richting. Voor personeelsleden die niet bij een dergelijk centrum wonen, is dit echter ondoenbaar. Het Calog-personeel moet gratis de geconventioneerde dokters in hun streek kunnen raadplegen. Een ongelijke behandeling volgens de woonplaats wordt zo weggewerkt.

Roger Sergant op pensioen

Op 1 februari 2007 vertrok kameraad Roger Sergant met pensioen. Hij had niet alleen een lidmaatschap van 33 jaar, maar was ook steeds aanwezig in alle uitvoerende instanties van de sector LRB. Roger Sergant was 20 jaar gewestelijk secretaris en/of vaste gemachtigde van de sector in West-Vlaanderen. We wensen hem nog veel gelukkige jaren!



Akkoord met onderwijsdecreet XVII

Elk jaar wordt een verzameldecreet gepubliceerd met de gewijzigde regelgeving voor de verschillende onderwijsniveaus. Het Onderwijsdecreet XVII bevat bepalingen uit de beleidsnota, nodig om het schooljaar 2007-2008 te starten, en voert de afspraken van CAO VIII uit.

Basisonderwijs

In het basisonderwijs wordt het systeem van de verschillende teldata vereenvoudigd tot één datum. Op deze data worden tellingen uitgevoerd om de lestijden volgens de schalen te bepalen, het werkingsbudget vast te leggen en de rationalisatie- of programmatienormen te halen. De nu vastgelegde teldatum geldt steeds voor alledrie de aspecten: de lestijden, het werkingsbudget en de normen.

Een school die geen structuurwijziging doorvoert, telt op de eerste schooldag van februari. Een school die wel een structuurwijziging doorvoert, telt één jaar op de eerste schooldag van oktober.

Bij een fusie wordt geteld op de eerste schooldag van februari. Het voorafgaande schooljaar moeten de betrokken scholen 115% van de rationalisatienorm halen om de fusie als een vrijwillige fusie te laten gelden.

Een school die opgericht wordt, moet

in het gewone basisonderwijs zes jaar tellen op de eerste schooldag van oktober. In het buitengewoon basisonderwijs is dit vier jaar.

Het is niet meer mogelijk een afwijking van de normen aan te vragen. In de plaats daarvan mag een school één jaar niet aan de normen voldoen. De instelling moet bij het volgende tellingsmoment dan wel aan alle normen beantwoorden.

Kleuterparticipatie

Vervolgens wordt een aantal maatregelen genomen die de kleuterparticipatie moeten bevorderen. De zorg+-punten worden toegekend aan de scholengemeenschap en bedragen 0,02819 punt per kleuter. Alle scholengemeenschappen krijgen zorg+-punten.

Daarnaast worden aan scholen met meer dan 40% leerlingen die voldoen aan de GOK-indicatoren, GOK+-lestijden toegekend: 0,053 lestijd per kleuter.

Secundair onderwijs

De centra voor deeltijds onderwijs met minimaal 260 leerlingen kunnen autonome instellingen worden. De huidige coördinator kan dan als directeur van de instelling fungeren. De ACOD verwerpt deze maatregel omdat het een voorafname is op het debat over het

deeltijds leren.

Vanaf het schooljaar 2007-2008 krijgen de scholengemeenschappen extra middelen om een taak- en functiedifferentiatiebeleid te ontplooiën. De puntenveloppe die hiervoor bestemd is, wordt toegekend aan de scholengemeenschap met een voorafname van 10%.

Deeltijds kunstonderwijs

De uitbreiding van het administratief kader wordt in het decreet verankerd. Dit resulteert in minstens één voltijds ambt per 1000 leerlingen. Dit gebeurt in afwachting van het nieuwe structuurdecreet voor de huidige ambten.

Decreet rechtspositie

Het attest van goed zedelijk gedrag wordt vervangen door een nieuwe term: 'uittreksel uit het strafregister'. De benoemingsbeperking voor beleids- en ondersteunend personeel in het basisonderwijs in de vorm van benoemingen in blokken van vier uur, wordt geschrapt. De Algemeen of Coördinerend Directeur kan op eenzelfde manier worden vervangen als een schooldirecteur.

Conclusie

Belangrijker dan de maatregelen die in dit voorontwerp van decreet zijn opgenomen, is de vaststelling dat een belangrijk deel over de rechtspositie van het personeel uit het voorontwerp is gehaald. Dit gedeelte omvatte alle bepalingen over de functiebeschrijving en evaluatie van de personeelsleden. Door de vele problemen tijdens de onderhandelingen besliste de overheid alle bepalingen over functiebeschrijving en evaluatie uit het voorontwerp te schrappen. De besprekingen over deze items worden verdergezet en het resultaat zal worden ingevoegd in het decreet via het parlement.

Het delicate karakter van deze materie, de complexe omzetting van de CAO-afspraken naar regelgeving en de onvolledige afspraken in de CAO, wijzen erop dat ACOD alsnog gelijk krijgt toen ze stelde dat dit thema geen deel hoefde uit te maken van de CAO VIII.

Raf De Weerd



Onderwijsdecreet XVII

Nieuw akkoord voor hoger onderwijs

De onderhandelingen in het Vlaamse onderhandelingscomité over het hoger onderwijs in Onderwijsdecreet XVII leverden eind maart een akkoord op tussen overheid, vakbonden en verantwoordelijken van hogescholen en universiteiten. Het akkoord bevat 26 artikelen, die soms kleine technische aanpassingen, soms grote principes behandelen. Een overzicht van de belangrijkste wijzigingen.

Aan de universiteiten worden hogere salarisschalen ingevoerd, zowel bij de benoeming van nieuw personeel als bij de bevordering van personeel dat al in dienst is. Bepalend voor de hoogte van de salarisschaal zijn de verworven ervaring, de doorlopen beroeps carrière en de verworven kwalificaties. Door deze maatregel kan een bevordering meteen tot een betere wedde leiden. Een tweede aanpassing is dat de plicht om een vacature in het Belgisch Staatsblad bekend te maken, vervalt. Wel moet men de vacature publiceren in minstens twee openbare informatiekanalen. Deze regel is van toepassing voor universiteiten en hogescholen.

Groepen

Wanneer een personeelslid van een hogeschool om dringende reden wordt ontslagen, blijft deze instelling de werkgevers- en werknemersbijdragen betalen. Daardoor kan de medewerker in kwestie worden opgenomen in het systeem van werkloosheidsuitkeringen en ziekteverzekering.

Aan de hogescholen wordt het onderwijzend personeel in drie groepen ingedeeld.

* Groep 1: de praktijklector, de hoofdpraktijklector, de lector en de hoofdlector

Deze ambten worden alleen in de professionele bacheloropleidingen toegekend. De lectoren en hoofdlectoren kunnen ook belast worden met praktijkgericht onderwijs in de academische bacheloropleidingen.

* Groep 2: het assisterend personeel: de assistent, de doctor-assistent en de werkleider



Deze ambten worden enkel in de academische opleidingen verleend. De praktijkassistenten, de benoemde assistenten en de werkleiders kunnen ook belast worden met een opdracht in de professionele bacheloropleidingen.

* Groep 3: de docent, de hoofddocent, de hoogleraar en de gewoon hoogleraar

Deze ambten worden zowel in de professionele als in de academische opleidingen toegekend.

Benoemingen

Een belangrijke verzuiking van het personeel betreft de benoemingsproblematiek van assistenten in hogescholen. Het nieuwe akkoord bepaalt dat het hogeschoolbestuur kan afwijken van bepaalde belemmeringen en zo onderwijzend personeel dat de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt, tot assistent kan benoemen. Daarvoor moeten wel de andere voorwaarden voor vaste benoeming vervuld zijn en moet het personeel sinds 1 januari 1996 ononderbroken als assistent in dienst zijn van de hogeschool.

Een andere belangrijke maatregel in het belang van het personeel betreft de afwijking tussen de begrote en de gerealiseerde personeelsformatie. Deze afwijking mag ten hoogste 2,5% bedragen. In het verleden is gebleken dat

sommige hogescholen wel voldoende middelen voor personeel begrooten, maar dit budget uiteindelijk niet uitgaven. Zo vloeiden deze bedragen automatisch naar de post van de werkmiddelen. Het is dus van belang dat middelen die voor personeel worden voorzien, ook daadwerkelijk aan personeel worden besteed.

Terugwerkende kracht

Verder worden nog tal van kleinere veranderingen doorgevoerd, zoals bij de definitie van het begrip hoger beroeps-onderwijs, de authenticiteitscontrole van diploma's van personen buiten de EU en het statuut van beheerders van publiekrechtelijke universiteiten.

De meeste maatregelen gaan in op 1 januari 2007, met uitzondering van enkele regels die met terugwerkende kracht al eerder zijn ingegaan. ACOD heeft de maatregelen geëvalueerd en het ontwerp goedgekeurd, maar toch blijven enkele bekommernissen en onvolmaaktheden bestaan. Die kan u terugvinden op de website www.acodonderwijs.be.

Hugo Deckers

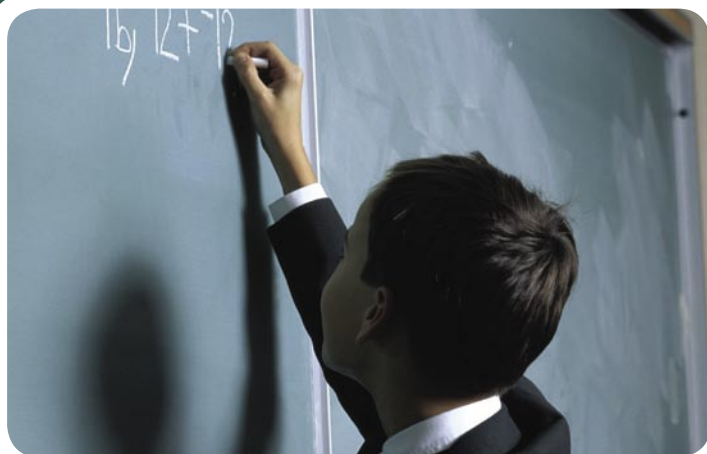


Universiteit Gent zoekt gepensioneerde onderwijzers

In het kader van een wetenschappelijk onderzoek is de Universiteit Gent op zoek naar niet-actieve onderwijzers (gepensioneerden, TBS, werkzoekenden of anderen) die bereid zijn op 7 juni een halve dag lang te superviseren bij een toets begrijpend lezen.

Deze toets wordt afgenomen in de klassen van het zesde leerjaar van een school (één vestigingsplaats) in de buurt van hun woonplaats. De Universiteit Gent heeft de betrokken scholen al aangeschreven. De vrijwilligers krijgen een forfaitaire onkostenvergoeding van 50 euro.

Wie belangstelling heeft, kan contact opnemen met Willem-Jan Polspoel, tel. 0485/42.06.81, willemjan.polspoel@gmail.com, p/a vakgroep Onderwijskunde, Universiteit Gent, Henri Dunantlaan 2, 9000 Gent.



Spelregels voor opleidingscheques

Wanneer kan je opleidingscheques gebruiken om het inschrijvingsgeld van een cursus, studiedag of nascholing te betalen, en wanneer niet?

Je kan geen opleidingscheques gebruiken voor opleidingen binnen je job, bijvoorbeeld wanneer de school je vraagt een opleiding te volgen over 'anders evalueren'. Hetzelfde geldt wanneer sprake is van een dubbele overheidsfinanciering, bijvoorbeeld als de school je opleiding betaalt via het nascholingsbudget.

Wat je leert, moet je kunnen meenemen naar een andere baan of werkgever. En na de opleiding moet je een persoonlijk getuigschrift krijgen van een erkende opleider, waarop terug te vinden is wat je allemaal leerde. Door die laatste voorwaarden kan je geen opleidingscheques gebruiken om studiedagen te betalen.

Maar als je een cursus Spaans wil volgen bij een erkende opleidingsverstrekker, heb je, net als andere werknemers, recht op opleidingscheques. Meer informatie over opleidingscheques vind je op <http://vdab.be/opleidingscheques/werknemers.shtml>.



Tijdelijke aanstelling van doorlopende duur (TADD)

Regels, rechten en plichten

Aanvragen voor een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur (TADD) moeten gebeuren met een aangetekend schrijven vóór 15 juni 2007. Hieronder zetten we de regels die voor alle onderwijsnetten gelden, op een rijtje.

Het GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap beschikt over een gemeenschappelijk oproepformulier voor wie een TADD wil aanvragen. Dit formulier kan men raadplegen in de instelling waar men werkt. De andere netten hebben niet zo'n gemeenschappelijke oproep.

Kandidaten die hun voorrangrecht willen laten gelden, moeten dit doen met de formulieren van de inrichtende macht of via een zelf opgestelde brief.

Wanneer recht op TADD?

Je hebt recht op een TADD als je in instellingen binnen dezelfde inrichtende macht (scholengroep, gemeente) of scholengemeenschap (secundair of basisonderwijs):

- 720 dagen ambtsanciënniteit hebt verzameld, gespreid over tenminste drie schooljaren en waarvan minstens 600 dagen effectief gepresteerd
- als laatste evaluatie of beoordeling geen onvoldoende hebt gekregen
- niet ontslagen bent
- vóór 15 juni 2007 het recht op TADD hebt laten gelden met een aangetekende brief of als je eerder al als TADD'er aangesteld was
- in de laatste vijf schooljaren prestaties hebt geleverd in instellingen van de betrokken inrichtende macht of scholengemeenschap.

De anciënniteit moet gehaald zijn in het ambt waarin je je voorrang wil bewijzen. Je mag het aantal dagen in de aanstellingsperiode niet vermenigvuldigen met 1,2. Een aanstellingsperiode telt volledig mee als je minstens halftijds presteerde en telt voor de helft mee als je minder dan halftijds presteerde (binnen dat ambt).

Als leraar verwerf je het recht op TADD voor alle vakken of specialiteiten waarvoor je het vereiste bekwaamheidsbewijs bezit. Voor de vakken of specialiteiten waarvoor je het voldoende geacht bekwaamheidsbewijs bezit, verwerf je het recht op TADD als je de ambtsanciënniteit specifiek voor deze vakken of specialiteiten haalde.

Wie heeft voorrang?

De inrichtende machten moeten bij de tijdelijke aanstellingen een bepaalde volgorde respecteren:

1. eerst de deeltijds vastbenoemde personeelsleden
2. vervolgens de tijdelijke personeelsleden met recht op TADD die hiervoor een aanvraag hebben ingediend
3. ten slotte de tijdelijke personeelsleden die nog geen recht op TADD hebben verworven.

In het GO! hebben personeelsleden die een aanvraag voor een tijdelijke aanstelling indienen, voorrang op wie geen kandidatuur indient.

Hoe aanspraak maken op TADD?

- Je was al aangesteld als TADD'er

De aanvraag voor TADD loopt over de schooljaren heen. Als je bijkomende rechten op een TADD verwerft (bijvoorbeeld: je wordt TADD-gerechtigd als leraar SO voor vakken waarvoor je het bekwaamheidsbewijs bezit), moet je wél een aanvraag indienen.

- Je geeft les in het gesubsidieerd onderwijs en was de vorige schooljaren niet aangesteld als TADD'er

Dan moet je met een aangetekende brief aan de inrichtende macht laten weten dat je gebruik wil maken van je decretaal recht op TADD. Vraag op het schoolsecretariaat of er voor deze aanvraag standaardformulieren beschikbaar zijn.

- Je geeft les in het GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap en was de vorige schooljaren niet aangesteld als TADD'er

Gebruik de formulieren die beschikbaar zijn in iedere instelling van het GO! en in de provinciale of regiosecretariaten. Op deze formulieren moet je ook je afwezigheden vermelden. Daaronder wordt verstaan: iedere werkdag die men niet voor de school presteerde, zoals ziekteverlof, omstandigheidsverlof of periodes van terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aangelegenheden. Bevallingsverlof en verlof wegens moederschapbescherming mogen wel worden meegeteld met een maximum van 210 dagen en moeten niet in mindering gebracht worden om de effectief gepresteerde dagen te bepalen.

Het is zeer belangrijk het aanvraagformulier correct in te vullen. Contacteer je provinciale of regiosecretaris om na te gaan of de aanvraag correct werd ingevuld. Vanaf 10 mei zijn uitgewerkte voorbeelden te vinden op www.acodonderwijs.be.

Georges Achten

Contactpersoon Onderwijs:

de auteur van het artikel - Tel.: 02/508.58.80

e-mail: hugo.deckers@acod.be

Actie in de basiseducatie

Overgang vanuit social profit naar onderwijs problematisch

De overgang vanuit de social profit sector naar onderwijs verloopt niet zoals gewenst. Op 30 maart 2007 was er een actie bij het kabinet van Onderwijs. De personeelsleden waren massaal aanwezig. De kabinetchef ontving een delega-

tie, die de mogelijkheid kreeg om de belangrijkste grieven in verband met de arbeidsomstandigheden toe te lichten.



Oproep DKO

Het deeltijds kunstonderwijs wordt in de nabije toekomst op een nieuwe leest geschoeid. Langs deze weg doen we een oproep aan collega's uit deze sector om je op te geven als lid van de werkgroep binnende ACOD om het voorontwerp van de decreet te bespreken. Je mag je naam rechtstreeks opgeven bij je provinciale of je regiosecretaris.



Oplossing voor ex-personeel Opera Voor Vlaanderen?

Minister Bert Anciaux heeft laten weten dat de Vlaamse Opera op 1 juli 2008 opnieuw vzw wordt. In het kader van deze statuutverandering was al beloofd dat men een definitieve oplossing gaat zoeken voor de voormalige O.V.V.-personeelsleden. Op de hoorzitting in de commissie Cultuur in februari en op het kabinet van minister-president Yves Leterme werd dit nu bevestigd.

De Opera Voor Vlaanderen (O.V.V.) was een intercommunale van de steden Gent en Antwerpen, gesteund door de Vlaamse regering. In 1987 besliste Patrick Dewael, toen minister van Cultuur, de O.V.V. te sluiten. Gedurende bijna twee maanden werden beide gebouwen bezet, tot vakbonden en regering een akkoord bereikten.

Het grootste probleem ging over het feit dat het merendeel van het personeel vast benoemd was. Ambtenaren kregen in die tijd geen werkloosheidsuitkering; er bestond een systeem van 'disponibiliteit wegens ambtopheffing'. Dit betekende dat de personeelsleden ter beschikking werden gesteld en een bepaalde som wachtgeld kregen. Dit bedrag werd als volgt berekend: eerste 2 jaar 100%, dan 1 jaar 80%, 1 jaar 60%, 1 jaar 40%, 1 jaar 20% en ten slotte 0. De ambtenaar kreeg echter nooit minder dan x/30sten, waarbij x staat voor het aantal jaren anciënniteit. Wie een anciënniteit van 20 jaar had, kreeg nooit minder dan 20/30sten.

Personeel overnemen

De wet op de intercommunes bepaalt echter dat "indien de intercommunale ontbonden werd, het personeel moest worden overgenomen door de nieuwe structuur". In januari 1988 richtten de Vlaamse regering en de steden Gent en Antwerpen de vzw Vlaamse Opera Stichting (VLOS) op. Voor de musici werden audities gehouden en voor de andere personeelsleden ingangsproeven. ACOD was het niet eens met deze gang van zaken: volgens de wet moest iedereen worden overgenomen.

Hoewel ACOD de poort blokkeerde, gingen de audities toch door, onder de leiding van Rudolf Werthen en Gerard Mortier. Het eindresultaat was dat niet al het personeel werd overgenomen. Drie leden van ACOD Cultuur stapten daarna naar de Raad van State, die vier jaar later een gunstige uitspraak deed: de VLOS nam twee leden over. De andere medewerkers konden door een administratieve fout echter niet bij de VLOS aan de slag. Onze juridische dienst ging ervan uit dat dit op termijn in orde zou komen, maar de overheid weigerde de andere gedupeerde medewerkers door de VLOS over te laten nemen. Er zat niets anders op dan naar de burgerlijke rechtbank te stappen, waar ACOD gelijk kreeg. De overheid ging in beroep, maar ook daar trok ACOD aan het langste eind. In cassatie voltrok zich hetzelfde scenario.

Lege doos

Maar dit alles mocht niet baten. Hoewel ACOD over de hele lijn gelijk kreeg, werden de resterende O.V.V.-personeelsleden niet overgenomen. Ook kregen ze geen schadevergoeding. Dit was mogelijk doordat de overheid de VLOS in vereffening plaatste en een nieuwe Vlaamse Openbare Instelling



(VOI) oprichtte: de Vlaamse Opera. Zo werd de VLOS een lege doos.

ACOD heeft getracht beslag te leggen op de bezittingen van de VLOS om daarmee de voorlopige schadevergoeding die de voormalige O.V.V.-medewerkers beloofd was, te laten uitbetalen, maar zonder succes. Bij de VLOS werkt één personeelslid: hij is één van de twee medewerkers die gelijk hebben gekregen van de Raad van State. Beiden zijn overgestapt naar de Vlaamse Opera, maar één van hen kon niet aarden in het orkest van de Vlaamse Opera en is teruggegaan naar de VLOS. Daar is blijkbaar nog steeds geld beschikbaar om hem te betalen. De processen worden nog steeds gevoerd tegen de VLOS, omdat deze instantie het personeel had moeten overnemen. In totaal gaat het over een 60-tal claims.

Voorstellen kabinet Anciaux

Het overschot op de Vlaamse begroting zou kunnen dienen voor de vergoeding van de voormalige O.V.V.-personeelsleden. Bovendien zou minister Bert Anciaux nu van plan zijn ook de vereffening van O.V.V. te beëindigen en de medewerkers te vergoeden. Het betreft personeelsleden die nog 'in dispo' of op pensioen zijn: zij krijgen een pensioen voor ambtenaren. Dit lijkt ons echter een zeer moeilijke oefening, die nog meer geld zal kosten. Het kabinet heeft beloofd begin mei met voorstellen te komen, waar wij met spanning naar uitkijken.

Laurette Muylaert



Hulp invullen belastingaangifte

Naar jaarlijkse gewoonte geeft het algemeen gewestelijk secretariaat de ACOD-leden de kans hun belastingaangifte te laten invullen en uitrekenen.

Breng zoveel mogelijk informatie mee: gegevens over de gezinstoestand, alle fiscale fiches van inkomsten van 2006 (lonen, pensioenen, arbeidsongevallen, eindejaarspremie), verlofstroken, betaalbewijzen voor buitenlandse pensioenen, aanslagen voor grondbelasting, het vorige aanslagbiljet en attesten van aftrekbare bedragen (pensioensparen, levensverzekering, kinderopvang, giften, openbaar vervoer, aftrek intresten van kapitaalaflossingen hypothecaire leningen).

Om de aangifte zo optimaal mogelijk in te vullen, hebben we van leningen ook de datum van afsluiting van het geleende bedrag nodig. Als uw hypothecaire lening geherfinancierd werd, moet u ook de gegevens van uw eerste lening meebrengen.

Alleen aangiften van ACOD-leden worden ingevuld. Gelieve uw lidboekje mee te brengen. Raadpleeg uw plaatselijke ACOD-afgevaardigde voor meer informatie.

Aanmelden kan op de volgende dagen:

- in Gent op maandag 21 mei, 4, 11, 18, 25 juni en 2 juli, telkens van 9u tot 11u30 en van 13u30 tot 15u30. Locatie: de 4de verdieping van het ACOD-gebouw in de Bagattenstraat.
- in Dendermonde op woensdag 20 en 27 juni, telkens van 9u15 tot 12u en van 13u30 tot 15u30. Locatie: Dijkstraat 57.
- in Aalst op donderdag 21 en 28 juni, telkens van 9u15 tot 12u en van 13u30 tot 15u30. Locatie: Houtmarkt 1.

Debat privatisering openbare diensten: voor of tegen?

Op maandag 14 mei om 19u30 gaan politici en vakbondslui met elkaar in debat over de privatisering van de openbare diensten. Aanwezig zijn Stephen Bouquin (professor Arbeidssociologie, Universiteit Amiens), Chris Reniers (algemeen secretaris ACOD), Luc Hamelinck (voorzitter ACV Openbare Diensten), Henk Herman (secretaris-generaal VSOA), vertegenwoordigers van CD&V, sp.a en Open VLD, Els Keytsman (Groen!) en John Vandaele (journalist MO Magazine, moderator). Het debat vindt plaats in het ACV-gebouw, Poel 7, Gent (zaal Torrepoort) en wordt georganiseerd door ABVV-ACOD, ACV Openbare Diensten, ACLVB-VSOA, ATTAC en LEF. De toegang is gratis.

Culinaire middag voor gepensioneerden LRB

Op 22 mei organiseert ACOD LRB Oost-Vlaanderen voor zijn gepensioneerden een wandeling 'Gent op z'n kookpunt met proevertjes'. Deze culinaire wandeling schetst de historische evolutie van ons eten en drinken, onze ingrediënten en onze tafelmanieren.

De wandeling start om 14u30 aan de Korenlei (restaurant Allegro Moderato) en kost 5 euro per persoon. Inschrijvingen kan vóór 15 mei door storting van op rekening 123-6100200-03 van ACOD LRB.

West-Vlaanderen

Invullen belastingbrief

Op de maandagen 4, 11, 18 en 25 juni van 9u tot 12u en op donderdag 21 juni van 16u tot 17u30 is in Tielt info te krijgen over het invullen van de belastingbrief. Wie dat wenst, kan hulp krijgen bij het invullen van de brief en de nodige formulieren en met de berekening van het belastingbedrag. Kom daarvoor naar het ABVV-kantoor in de Stationsstraat 12, 8700 Tielt.

Benodigde documenten : zie seintje Oost-Vlaanderen

Perequatie- en het korvenstelsel

Op 15 juni licht Rudy Verleysen, nationaal secretaris ACOD Spoor, de goede en slechte kanten toe van het perequatie- en korvenstelsel. Na de uiteenzetting worden koffiekoeken en koffie geserveerd. Alles is gratis en iedereen is welkom.

De uiteenzetting begint om 15u in het Textielhuis, Rijselsestraat 19, 8500 Kortrijk. Inschrijven is wel verplicht en kan tot 31 mei via Gilbert De Mullie, Overheulestraat 175, Moorsele, tel. 0497/28.70.59, gilbertdemullie@versateladsl.be.

Vlaams-Brabant

Gepensioneerden naar de Heizel

Op 7 juni trekken de gepensioneerden van ACOD Vlaams-Brabant naar de Heizel voor een bezoek aan Mini-Europa en het Planetarium van de Koninklijke Sterrenwacht. 's Middags is een diner voorzien, 's avonds belegde broodjes in Leuven (ACOD-gebouw). De deelnemers komen samen in Leuven, Maria-Theresiastraat 121 (ACOD-gebouw) vanaf 8u30. Vervoer per autocar vanuit de afdeling is gratis.

Deelnemers kunnen enkel inschrijven via het intersectoraal gewestelijk secretariaat en door overschrijving op de rekening

877-7992801-14 van ACOD Vlaams-Brabant, met vermelding 'Reis 7/6/07'. Deelname kost 25 euro per persoon. Stuur de inschrijving schriftelijk vóór 26 mei naar ACOD, Maria-Theresiastraat 121, 3000 Leuven. Vermeld naam, sector, adres, aantal inschrijvingen, het totale bedrag en de opstapplaats (Tienen, Landen, Leuven of Aarschot). Bevestiging van de inschrijving wordt opgestuurd.

Antwerpen

Gepensioneerden gaan naar Hasselt

Op 15 mei maken de gepensioneerden van ACOD Antwerpen een daguitstap naar Hasselt. Om 8u vertrekt de bus aan het Atheneum, hoek Van Stralenstraat/Franklin Rooseveltplaats. Om 9u drinken we een kop koffie met een gebakje in het ACOD-gebouw in Hasselt. Om 10u staat een bezoek aan de Japanse tuin op het programma, onder begeleiding van een gids. Het middagmaal met soep, hoofdschotel en dessert is voorzien om 12u30. Om 14u gaan we naar het Jenevermuseum, waar je ook de kans krijgt de vele jenevers te proeven. Om 16u kan je nog vrij rondlopen door Hasselt. Aankomst in Antwerpen is voorzien om 20u.

Deelname kan door (verplichte) inschrijving vóór 10 mei op het ACOD-secretariaat en storting van 20 euro per persoon op rekeningnummer 877-8001503-83 met vermelding 'Uitstap Hasselt'. De prijs omvat de busreis, koffie met gebak, het bezoek aan de Japanse tuin, het middagmaal, één drankje en het bezoek aan het Jenevermuseum met degustatie. Avondmaaltijd is niet inbegrepen. Meer info: ACOD-secretariaat 03/213.69.20 (nieuw telefoonnummer).

Limburg

Gepensioneerden gaan naar Namen

Op donderdag 24 mei maken de gepensioneerden een lenteuitstap naar Namen. We verkennen de valleien van de Samson, Bocq en Maas. We vertrekken om 7u30 aan het station van Hasselt. In de voormiddag ontdekken we de dorpen Wierde, Mozet, Courriere en Lustin. 's Middags eten we iets op de boerderij La Bouverie en bezoeken we de tuinen van Arbre en Annevoie. De prijs per persoon bedraagt 35 euro (bus, gids, maaltijd, bezoek tuinen). Inschrijven kan door storting op rekeningnummer 878-3022001-55 van ACOD Limburg Gepensioneerden of door betaling aan Jean Theunis (tel. 0486/12.63.20) vóór 10 mei. Stuur een briefje met naam, voornaam, straat, nummer, postcode, gemeente, aantal deelnemende personen en het gestorte bedrag naar Jean Theunis, Koningin Astridlaan 45, 3500 Hasselt.

West-Vlaanderen 1 meivieringen

ROESELARE

- dinsdag 1 mei in het Zuidpand boven het ABVV
11u: aperitief
12u30: barbecue op de parking op de 4de verdieping. Kaarten kosten 8 euro (consumpties inbegrepen) en zijn verkrijgbaar aan het onthaal van het ABVV in de Zuidstraat. Kinderen jonger dan 10 jaar eten gratis. De 'Old Stars Jazz Band' zorgt voor de muzikale omlijsting.

BRUGGE

- dinsdag 1 mei
9u: bijeenkomst aan de 'Verloren Hoek', hoek Karmersstraat/Kazernevest bij de molens
10u: korte optocht door de wijk Sint-Anna
10.30u: ACOD sluit zich aan bij de grote optocht in de Langestraat
Na de optocht: sprekers op het Burchtplein en Red Rock Rally.

KORTRIJK

- dinsdag 1 mei in het Begijnhofpark
12u tot 14u: barbecue, afgewisseld met toespraken, muziek in de tent, kinderanimatie (14u30 tot 16u) en diverse muzikoptredens (vanaf 17u). Kaarten: 10 euro (volwassenen) of 5 euro (kinderen tot 12 jaar). Meer info en kaarten bij Christine Logier, tel. 056/24.05.33.

OOSTENDE

- maandag 30 april
14u tot 18u: seniorenmiddag op het Stationsplein
vanaf 20u: jongereninitiatief in zaal van TAZ met verscheidene optredens.
- dinsdag 1 mei
9u30: optocht ACOD vanaf het 8-urenplein naar de J.Peurquaetstraat. Daarna sluit de stoet zich aan bij de gemeenschappelijke actie voor verdere optocht. 12u tot 20u: na de traditionele speeches op het Stationsplein muzikale animatie.

Oost-Vlaanderen 1 meivieringen

SINT-NIKLAAS

- maandag 30 april in de Siniscoop Sint-Niklaas
muziek gebracht door Harmonie De Toekomst, toespraken door vertegenwoordigers van sp.a en ABVV, filmvoorstelling en receptie. Kaarten: 5 euro.
- dinsdag 1 mei in zaal 'Het Volkshuis' (Vermorgenstraat 9)
10u: toespraken door vertegenwoordigers van sp.a en ABVV
10u30: optocht
12u: terugkeer naar Het Volkshuis onder begeleiding van Harmonie De Toekomst
13u: gezellig samenzijn met eten en discobar in Het Volkshuis.

DENDERMONDE

- dinsdag 1 mei aan het ABVV-gebouw (Dijkstraat 59)
15u: start van de 1-mei viering
15u30: toespraak
15u50: optocht door straten van Dendermonde
16u30: gezellig samenzijn met eventueel maaltijd aan democratische prijs
19u: einde.
Kaarten voor de maaltijd zijn op voorhand te koop op het ABVV-kantoor in de buurt, bij de beroepscentrale of op het IPW. Info: Christina Verbeke, tel. 052/25.92.84.

GENT

- dinsdag 1 mei aan de Vooruit
11u: start van de optocht
12u30: toespraken door Freya Van den Bossche en Mil Kooyman
13u: optreden 't Schoon Vertier op groot podium op de Vrijdagmarkt
13u tot 17u doorlopend: kinder- en randanimatie op de Vrijdagmarkt.

RONSE

- dinsdag 1 mei in de Stationsstraat 21
vanaf 10u: 1 mei-optocht aansluitend: Feestpaleis.

AALST

- dinsdag 1 mei op de Houtmarkt in Aalst
10u: 1 mei-optocht en toespraken van ABVV, sp.a en Bond Moyson
12u30 tot 15u: barbecue op parking van het ABVV-gebouw in Aalst.
Info: gewestelijk secretariaat, Anne-Marie Van De Keere, tel. 053/72.78.00, anne-marie.vandekeere@abvv.be (kaarten alleen in voorverkoop verkrijgbaar).

Vlaams-Brabant 1 mei-optocht

LEUVEN

De jaarlijkse 1 mei-optocht in Leuven krijgt een nieuw jasje. Vanaf dit jaar volgen we een nieuw traject met vertrek en aankomst op het Martelarenplein, aan de kant van het ACOD-gebouw. Van 10u30 tot 15u staan op het plein infostandjes van de deelnemende organisaties en is er muzikale omkadering. De toespraken worden gehouden om 11u op het Martelarenplein en om 11u30 vertrekt de optocht. Van 10u30 tot 14u30 is er doorlopend animatie.
ACOD organiseert bovendien een actie tegen de ontwerprichtlijn van de Europese

Commissie over de openbare diensten. We willen een Europese wetgeving realiseren die de openbare diensten voor iedereen toegankelijk houdt en beschermt tegen de concurrentieregels. In een eerste fase treden we op tegen het voorstel om de postsector volledig te liberaliseren. Meer hierover kunt u lezen in het artikel 'Openbare diensten zijn onmisbaar' (Algemeen) in dit nummer.
ACOD Vlaams-Brabant roept alle leden, militanten en bestuursleden op om deel te nemen aan de 1 mei-activiteiten in Leuven.

Brussel 1 mei

- dinsdag 1 mei op de Nieuwe Graanmarkt in Brussel
Van 14u tot 21u optredens van Sttella, Think of One, Babylon Circus Experience, Dobet Gnahoré en Les Fanfoureaux. Verder is er kinderanimatie (luchtkasteel, ballenbad, schminkstand, ijsjes, fietsen, ...) en rondtrekkende animatie. Iedereen is van harte welkom voor een hapje en een drankje. Meer info op www.abvvbrussel.be of via 02/552.03.62.

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

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

Antwerpen 1 mei

- maandag 30 april: Vooravond-party, vanaf 20u in het Café Bondsgebouw in de Ommegankstraat 47-49 in Antwerpen. Iedereen is welkom, maar de dresscode is rood!

- maandag 30 april: Veuravent – Better Red Memories, muziek door de coverband Guy & De Stella's en DJ Dirk. Kom naar Stuurboord (Hangar 26-27), Rijnkaai 96 in Antwerpen. Gratis toegang. Meer info op jhens@abvvmetaal.org of via 014/56.26.00.

ANTWERPEN

DE VEURVENT
met 'guy en de stella's' maandag
30 april vanaf 20.00u in zaal
stuurboord hangar 26-27,
rijnkaai 96 TOEGANG GRATIS

STOET
verzamelen om 10.30u aan
het nieuwe Justitiepaleis op
de Bolivarplaats

om 15.30u
gratis
kapitein
WINOKIO
met
'beestig'

**1 mei
Vierwerk**

in hangar 19A op de scheldekaaien
links van het zuidterras

12.30u > eten & drinken à volonté voor een zacht prijsje (frietten, grote pittapan, pastabar, pazzo, marokkaanse theetent met zoetigheden) | 13.30u > gratis vierwerkfestival voor groot en klein met klimmuur, jungle run, swing bikes, trampolines, clix kasteelblokken, circusinitiatie, A-feest, een voorstelling van circusschool Kay Fou, een fanfare op stelten | dj laurent | 15.30u > gratis optreden van kapitein WINOKIO met 'beestig' | 17.00u tot 18.00u > afterparty met verrassingsoptredens

EEN ORGANISATIE VAN SP.A, ABVV EN DE VOORZORG PROVINCIE ANTWERPEN

MECHELEN

FEEST IN DE STAD
1 MEI 2007

met optredens van
**HET FEESTPALEIS MET
ZOHRA EN KRISTOF
LALALOVER
X-CUSE**

13u45 samenkomst IJzerenleen Mechelen
14u00 speech **Caroline Gennez**
14u30 vertrek optocht

15u00 feest op de IJzerenleen
eet- en drankstandjes
randanimatie voor jong en oud
seniorenterras

15u00 Feestpaleis met
Zohra en Kristof
16u45 Lalalover
18u15 X-cuse

sp.a ABVV De Voorzorg provincie Antwerpen