

Tribune



**ACOD,
je sterkste
schakel**

inhoud

inhoud en colofon	2
wedstrijd	2
algemeen	3
spoor	11
tram bus metro	14
de post	15
gazelco	21
telecom	23
federale overheidsdiensten	24
vlaamse overheidsdiensten	27
lokale en regionale besturen	31
onderwijs	34
cultuur	38
linx+	39
agenda	40

colofon

Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

Guido Rasschaert
Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel
Tel: 02-508 58 11 Fax: 02-508 58 40
guido.rasschaert@acod.be

Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be



Redactie:

Rita Coeck, Raf De Weerd, Jean-Pierre Nyns,
Chris Moortgat, Ludo Sempels, Willy Van Den
Berge, Laurette Muylaert, Gino Hoppe, Bart
Neyens, Jan Van Wijngaerden

Eindredactie:

Robin Productions, Aalst

Vormgeving:

Robin Productions, Els De Waele

Drukkerij:

Roto Smeets, Brussel

online



www.acodonline.be



www.facebook.com/acod.abvv



@ACOD_ABVV

wedstrijd

Fnac-geschenkbond

Winnaars

Myrdine Collier (Herentals), Juliette Van Espen (Lievele-Puurs), Tom Miechielsens (Gentbrugge), Herman Warmoeskerken (Borgerhout) en Patrick Garré (Merelbeke) winnen een prachtige geschenkbond. Zij wisten dat het Vlaamse hoogtepunt van de 'Week van de openbare diensten' plaatsvond in Het Depot in Leuven, dat ACOD Overheidsdiensten nu ook op Facebook te vinden is en dat ACOD Spoor de vlag van Panama meebracht naar de militantenconcentratie van het ABVV op het Muntplein in Brussel.

Nieuwe prijs:

Fnac-geschenkbond

Vragen

- Het pleidooi van federaal minister van Werk Kris Peeters voor 'werkbaar werk' verwaterde en kreeg een andere klemtoon. Waarvoor pleit de minister nu?

- Na de staking in de gevangenissen werd een akkoord bereikt dat onder meer de aanwerving van personeelsleden omvat. Hoeveel komen er in totaal bij?

- Gunther Blauwens, gewestelijk secretaris van ACOD Spoor Leuven, reageerde in De Morgen op een opiniebijdrage van een econoom die pleitte voor het faillissement van de NMBS. Wie is die econoom?

Antwoorden mailen naar

chris.camps@acod.be

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

Gelieve je adres te vermelden
bij je antwoorden.

Als je het mij vraagt Supporter voor de Belgen!

We zitten midden in de EK-gekte. Volg je dat voetbalfestijn tussen de politiek-syndicale actualiteit door?

Chris Reniers: “Uiteraard, en zeker de matches van de Rode Duivels. Het valt moeilijk te voorspellen of ze een goed toernooi zullen spelen. Maar dat is eigenlijk ook niet zo belangrijk. Wat telt, is dat we als natie – Belgen, Franstaligen, Nederlandstaligen, Duitstaligen, Brusselse – achter ons team staan. En ik weet wel dat voetballers buitensporig veel geld verdienen en we eigenlijk te veel belang hechten aan het spelletje. Toch slagen sommigen, zoals een – helaas afwezige – Vincent Kompany, er soms met een oneliner of een tweetje in uit te leggen waarom dat spelletje zo belangrijk is. Het gaat immers niet om de sterrenstatus van de individuele speler of de behaalde overwinningen. Waar het bij voetbal om draait, is het groepsgevoel. Voelen en weten dat we ondanks al onze verschillen zeer veel DNA delen. Op het einde van de dag zijn we allemaal Belgen.”

Hoop je dat eventuele goede resultaten van de Rode Duivels de pijn van het regeringsbeleid zullen verzachten?

Chris Reniers: “(lacht) Dat zou mooi meegenomen zijn, maar hoe dan ook mogen we niet vergeten dat onze strijd tegen het anti-sociaal regeringsbeleid gewoon voortgaat – ongeacht de voetbaluitslagen. De regering blijft immers wie al veel heeft sparen, terwijl wie dagelijks hard moet werken om de facturen te betalen, slachtoffer blijft van dit afbraakbeleid. Wouter Beke en Kris Peeters mogen namens CD&V dan wel zeggen dat de regering goed bezig is, maar wie gelooft die mensen nog? Gwendolyn Rutten mag dan namens Open VLD wel zeggen dat ongelijkheid in deze maatschappij onvermijdelijk en zelfs gewenst is, maar als vakbond bestrijden we dergelijke opvattingen. Zolang dit regeringsbeleid niet verandert, zullen wij ons verzet niet staken.”

De politici van de regeringspartijen verwijten de vakbonden nochtans dat ze desinformerende – om niet te zeggen ‘liegen’.

Chris Reniers: “Onze aanklachten tegen het pensioenbeleid, tegen de grotere flexibiliteit gevraagd van werknemers en tegen het oneerlijke belastingbeleid zijn niet verzonnen. Het is een dagelijkse realiteit waarmee we geconfronteerd worden. Dat het leven duurder is geworden, ziet iedereen elke maand.

Wanneer we als vakbond zeggen dat iedereen belastingen moet betalen naar vermogen en draagkracht, dat werk en familiaal leven op elkaar afgestemd moeten worden, dat iedereen die gewerkt heeft een pensioen verdient waarmee je een rusthuis kan betalen, dat iedereen die ziek is de zorgen hoort te krijgen die hij of zij verdient en dat een goed onderwijs de garantie is voor een verdraagzame en welvarende samenleving – dan denk ik niet dat we daarmee alleen staan.

Als vakbond hebben we een maatschappelijk gedragen project. Sommige van onze acties veroorzaken ongenoegen en ongemak, maar ik ben ervan overtuigd dat we dat niet alleen doen voor de



loon- en arbeidsvoorwaarden van het personeel van de openbare diensten, maar ook voor het behoud van een openbare dienstverlening. Een dienstverlening die betaalbaar is, openstaat voor iedereen, die efficiëntie en veiligheid verzekert. De openbare diensten zijn de eerste pijler van onze koopkracht.”

Statutair Congres ACOD

Openbare diensten als motor van de samenleving

Op 26 en 27 mei 2016 organiseerde de ACOD haar achtste (Vlaams) Statutair Congres. Zoals steeds werd teruggeblikt op de voorbije congresperiode en werden de mandaten van de politiek-syndicale verantwoordelijken vernieuwd. Het interessantste gedeelte voor de deelnemers was beslist de discussie over de visietekst 'Openbare diensten als motor van de samenleving'.

Geen congres zonder verkiezingen en zo ook deze editie. Guido Rasschaert, sinds twee jaar algemeen secretaris van de ACOD, werd in zijn mandaat bevestigd. Ook ACOD-voorzitter Chris Reniers werd opnieuw verkozen tot voorzitter. Bovendien ontving ze van de deelnemers aan het congres die hun sectoren en gewesten vertegenwoordigden het peterschap voor de positie van federaal vicevoorzitter van

de ACOD-CGSP tijdens het federaal Statutair Congres op 16 en 17 juni 2016. Op de eerste congresdag stelde stafmedewerker Dries Goedertier de visietekst 'Openbare diensten als motor van de samenleving' voor. Met deze tekst wil de ACOD de plaats en het belang van de openbare diensten benadrukken als een onontbeerlijk deel van samenleving. Openbare diensten vervullen een belangrijke rol in tal van domeinen van de samenleving. De deelnemers aan het congres kregen daarom de kans te discussiëren over vier thema's:

1. Een leefbare toekomst voor de publieke sector en de samenleving veronderstelt fiscale rechtvaardigheid in plaats van uitzichtloze besparingen.
2. Niet de markt maar het personeel heeft de sleutel tot een efficiënte en effec-

tieve overheid in handen.

3. De publieke sector schept de voorwaarden voor sociale gelijkheid, vrijheid en emancipatie.
4. Zonder publieke investeringen géén technologische, economische en ecologische vooruitgang.

Deze discussies mondden uit in vier conclusies die door de ACOD verder uitgewerkt zullen worden tijdens de komende congresperiode. Ze zullen als richtsnoer dienen voor de richting die de ACOD uit wil met de openbare diensten in ons land.

Ben je geïnteresseerd in de visietekst? Stuur dan een mailtje naar info@acodonline.be en we bezorgen je een digitale versie.





ACOD in actie Genoeg bespaard!

Op 24 mei nam de ACOD deel aan de nationale betoging van het gemeenschappelijk vakbondsfront ABVV-ACV-ACLVB in Brussel. Een week later was het de beurt aan de vakbonden van de openbare diensten zelf om hun eisen kracht bij te zetten. De ACOD trok naar Gent, waar de Vrijdagmarkt rood kleurde. De stemming bij de aanwezigen was duidelijk: er is genoeg bespaard bij de openbare diensten. Hoog tijd dat de regeringen van dit land hun beleid wijzigen en de kaart trekken van duurzame investeringen in de openbare sector!



foto Dieter Boone



foto Dieter Boone



foto Dieter Boone

ACOD-app en ACOD tv

Volg de ACOD op je smartphone en tablet

Op de ACOD-app voor smartphones (en tablets) vind je in één oogopslag nuttige en recente informatie over de ACOD, haar acties en netwerk. Bovendien is er de website ACOD tv, waarop met de regelmaat van een klok filmpjes verschijnen over de syndicale actualiteit en acties.

De ACOD-app is een informatieplatform dat de vakbondscommunicatie van de ACOD verenigt. Een groot deel van de informatie die je vandaag zoekt op ACOD Online, de Facebook-fanpagina van de ACOD, de Twitter-account van de ACOD en de vele websites van de gewesten en sectoren, is gebundeld op de ACOD-app. Uiteraard zal je deze informatie ook kunnen delen met je andere en toekomstige vakbondsleden. En niet onbelangrijk, via deze app kan je ook video's, foto's van acties en evenementen bekijken en contact opnemen met de ACOD. De ACOD binnen handbereik, dát is de ambitie van de ACOD-app.

Een korte rondleiding op de ACOD-app

Eens de ACOD-app gedownload en geïnstalleerd op je smartphone of tablet, volstaat het om het icoontje aan te raken om de app te starten. Na het beginscherm krijg je een keuzemenu te zien. Aanraken volstaat om elke sectie te raadplegen. We overlopen er enkele.

Gewesten

Wanneer je de sectie 'gewesten' aanraakt, krijg je een overzicht van de gewesten. Raak een gewest naar keuze aan en je krijgt een overzichtskaart van de locatie van dat gewest en eventuele steunpunten. Door een locatie op de kaart of door rechtsboven het 'lijsticoontje' aan te raken, vraag je meer informatie over elke locatie op. Elke locatie vermeldt het adres en de openingsuren, en geeft je de mogelijkheid het gewest meteen te bellen en te mailen, een routebeschrijving erheen op te starten of om ACOD Online te raadplegen. Je kan deze info ook delen vanop je smartphone of tablet.

Sectoren

Raak de sectie 'sectoren' in het algemeen keuzemenu aan en je krijgt een overzicht van de ACOD-sectoren. Raak een sector aan en je krijgt meer info over deze sector: werkveld, wie zich kan aansluiten, de troeven en contactgegevens. Je kan ook meteen contact opnemen met de ACOD via telefoon en mail van hieruit.

Kalender

Via de kalendersectie krijg je een overzicht van de geplande ACOD-activiteiten of activiteiten die de ACOD promoot. Raak één van de activiteiten aan en je krijgt meer informatie over de activiteit zelf, de locatie en het tijdstip.

Contacteer

Onder de sectie 'contact' vind je tal van mogelijkheden om de ACOD te contacteren. Je kan meteen bellen of mailen van hieruit, de website raadplegen, het lidmaatschapsformulier invullen of de Facebook-pagina en het Twitter-account van de ACOD raadplegen (na inloggen).

ACOD tv

In deze sectie verschijnen met de regelmaat van een klok filmpjes over de syndicale actualiteit en acties. Je kan ze rechtstreeks op de app bekijken. Op je computer surf je naar www.acodtv.be om de filmpjes te bekijken.

De overige secties

Via de andere secties op de ACOD-app kan je de meest recente ACOD-foto's bekijken, de Facebook- of Twitter-feed volgen en je favorieten raadplegen. Deze laatste verzamel je door in de secties van de app (waar van toepassing) rechtsboven het sterretje aan te raken.

Waar vind je de ACOD-app?

De ACOD-app kan je downloaden in de App-store van Apple (zoek naar ACOD) en is geschikt voor je iPhone, iPad en iPod touch indien die over het besturingssysteem iOS 7.0 of recenter beschikken. Heb je een smartphone of tablet met het Android-besturingssysteem van Google, dan vind je de ACOD-app terug in de Google Play Store (zoek naar ACOD). Je toestel moet over Android 4.0.3. of recenter beschikken.

Voor gebruikers van Windows-phone is er geen aparte app ontwikkeld. Je kan wel de identieke ervaring krijgen als iOS en Android-gebruikers door op je smartphone te surfen naar m.acodtv.be. Je krijgt dan een mobiele versie van de app te zien in de browser.



De 38 urenweek Het fatalisme van Kris Peeters en zijn arbeidsmarkt- hervormingen

In april kondigde federaal minister van Werk Kris Peeters met veel bombarie een reeks maatregelen aan om de arbeidsmarkt te moderniseren. Zijn pleidooi voor 'werkbaar werk' verwaterde tot 'werkbaar wendbaar werk' met de klemtoon alleen nog op 'wendbaar', gedicteerd door de werkgever.

Volgens minister Kris Peeters staan we aan het begin van een nieuw tijdperk. De 'digitale economie' maakt zijn opwachting en vergt andere regels dan die van de 'industriële economie'. Vaste uren en contracten zouden namelijk een rem zijn op de digitale innovatie en onze ondernemingen ervan weerhouden om de nieuwe economische opportuniteiten te grijpen. De minister richt zijn blik resoluut op de toekomst. Maar is zijn visie wel zo vernieuwend? Het objectief van zijn beleid is en blijft de flexibilisering van de arbeidsmarkt, een verhaal dat al in de jaren tachtig opgang maakte ...

Van hoogdagen naar crisis

In die tijd namen werkgeverskringen zoals het VBO en het VEV (vandaag Voka) de 'rigiditeit' van het Fordisme op de korrel, het economisch groeimodel van na de Tweede Wereldoorlog. Het richtte zich op massaproductie- en consumptie van sterk gestandaardiseerde goederen. Het was bovendien gekoppeld aan de keynesiaanse visie op de welvaartstaat, die door herverdeling en vraagstimulering mikte op volledige werkgelegenheid en een volgehouden economische groei.

De crisis van de jaren zeventig en tachtig maakte echter een einde aan die hoogdagen. De winsten daalden en het kapitalisme kreeg veel kritiek te verduren van arbeiders, (jongere) bedienden, lagere kaders, studenten en arbeidsmigranten. De kritiek had zowel een sociale als een culturele component. Pijnpunten waren de sociale ongelijkheid en het gebrek aan vrijheid in zowel de bedrijven als de bredere samenleving.

Machtsgreep van het kapitaal

Met de winsten en de patronale beslissingsmacht over de werkvloer onder druk kon een reactie niet lang uitblijven. Het tegenoffensief omvatte allerlei strategieën waarmee financiers, kapitaalbezitters en topmanagers van transnationale bedrijven hun greep over de economie en samenleving herstelden. Sommige waren gericht op het breken van het sociale verzet door een combinatie van bedrijfssluitingen (bijvoorbeeld door delokalisering) en de uitholling van vakbondsrechten. Andere strategieën waren dan weer gericht op flexibilisering. De introductie van allerlei flexibele arbeidscontracten leidde tot een dualisering van de arbeidsmarkt: tijdelijke versus vaste contracten. Het liet aandeelhouders toe om de loonmassa beter onder controle te houden.



Experimenten in flexibiliteit

Zo ging het ook in België met de 'experimenten-Hansenne'. Tussen 1982 en 1988 was Michel Hansenne minister van Tewerkstelling en Arbeid in verschillende regeringen van premier Martens. Dankzij hem konden bedrijven tijdelijk en uitzonderlijk afwijken van bepalingen in de arbeidswet met betrekking tot de arbeidsduur. Hij riep ook allerlei flexibele arbeidscontracten in het leven zoals oproep- of afroepcontracten die een werkgever in staat stelden om een werknemer tussen een minimaal en een maximaal aantal uren per week op te roepen.

Deze en andere maatregelen misten hun effect niet. Tussen 1980 en 1987 stegen de niet-uitgekeerde winsten van 20 naar 230 miljard. Ook de dividenden liepen op van 60 naar 196 miljard.

Wet-Peeters: oude wijn in nieuwe zakken

Die combinatie van arbeidsduurverlenging en flexibilisering vormt het fundament van de huidige arbeidsmarktpolitiek van minister Kris Peeters. De aangekondigde annualisering van de 38 urenweek (gemiddeld 38 uur per week op jaarbasis) leidt ertoe dat een werkgever zijn werknemers tot 45 of zelfs 47,5 uur per week kan laten werken.

Werknemers zullen bovendien minimaal 243 en maximaal zelfs 503 overuren kunnen presteren. Een deel daarvan (minimaal 100, maximaal 360) kan men gewoon uitbetalen zonder de verplichting om inhaalrust te geven. Daarnaast wil Peeters ook contracten voor uitzendkrachten van onbepaalde duur mogelijk maken en flexcontracten invoeren waarbij het uurrooster maar een dag op voorhand moet worden meegegeven.

Peeters steekt de doelstellingen van zijn beleid niet weg. In een nota van zijn kabinet over 'werkbaar wendbaar werk' staat het volgende: "De productie, omzet en winstmarge moeten omhoog, de kosten naar omlaag." Dergelijke harde taal helpt natuurlijk niet om werknemers warm te krijgen voor de flexibilisering. Peeters doet daarom een beroep op twee strategieën die de vakbonden zullen moeten doorprikken.

Valse voorwendsels

Ten eerste doet de minister alsof de kloof tussen de 'industriële economie' en 'digitalisering' gigantisch is. Nochtans maken infor-

maticatechnologie en robotisering al sinds de jaren 1980 deel uit van het repertoire waarop producerende en dienstverlenende bedrijven een beroep doen. Peeters en co doen aan bangmakerij om ons tot inschikkelijkheid te dwingen. Ook in de jaren tachtig was vooral het VEV er als de kippen bij om de flexibilisering van de arbeidsmarkt te koppelen aan de technologieën van de 'Derde Industriële Revolutie' (denk aan Flanders Technology). Niets nieuw onder de zon, dus.

Ten tweede proberen Peeters en zijn coalitiepartners het zo voor te stellen, dat werknemers net gediend zullen zijn met een flexibele arbeidsmarkt. Het zou werknemers meer autonomie en vrijheid geven om zelf te bepalen wanneer ze werken en hoeveel ze willen werken. In de realiteit zullen het echter vooral de werkgevers zijn, die bepalen wie wanneer en hoeveel zal werken. Want welke werknemer durft nee te zeggen wanneer zijn werkgever dat van hem vraagt?

Vermijd het onvermijdelijke

Overdrijvingen en gebrekkige empirische bewijsvoeringen over

digitalisering en flexibilisering wekken de indruk dat deze ontwikkelingen vrijwel natuurfenomenen zijn waaraan wij ons slechts hebben aan te passen. Zo niet, dan volgt de onvermijdelijke ondergang. Dergelijke voorstellingen zetten de democratie buitenspel. Het lijkt immers alsof we geen maatschappelijke keuzes meer kunnen maken over economie en arbeidsmarkt.

Voor het fatalisme van Peeters en deze regering passen wij. De thema's van de flexibele arbeidsmarkt en organisatie, het 'werkbaar werk' en de 'digitalisering' van de economie zijn te belangrijk om over te laten aan de minister. Aan ons en het ABVV om de ware impact van digitalisering in kaart te brengen en onze eigen krijtlijnen voor de arbeidsmarkt van de toekomst uit te zetten. De kwaliteit van het werk – arbeidsduur, de organisatie van het werk, de verdeling van arbeidstijd – komt door de maatregelen van Peeters in het gedrang. Heel wat regeringsmaatregelen zetten het gezinsleven en onze vrije tijd op de helling. Het leven is echter méér dan werken. Hierop is de regering te pakken. Daarop moeten wij ze pakken.

Dries Goedertier

Wet-Peeters in 't kort

Je arbeidsduur wordt verlengd:

- Je zal langere werkweken moeten presteren en meer overuren kloppen (dat kan gaan tot werkweken van 42 of zelfs 47,5 uren).
- Je zal gepresteerde overuren minder kunnen recupereren via inhaalrust (dat kan in bepaalde gevallen oplopen tot 10 overuren per week).
- De extra prestaties die je als deeltijdse werknemer presteert, komen minder in aanmerking voor overloon.

- Je krijgt als deeltijdse met een wisselend uurrooster dit uurrooster pas één dag op voorhand.
- Je werkgever kan je verplichten om te werken tot 22 uur en werken tussen 20 en 22 uur is geen nachtarbeid meer.

De werkgever bepaalt alles en de vakbonden worden buitenspel gezet. Elke vorm van inspraak en controle verdwijnt.



ACOD Vlaams-Brabant Nieuwe sessie basisvorming

ACOD Vlaams-Brabant organiseert vanaf oktober 2016 een nieuwe sessie basisopleiding voor nieuwe militanten. De sessie omvat vier keer drie opleidingsdagen verspreid over drie jaar. De eerste sessie van drie dagen zal plaatsvinden in Leuven op 24, 25 en 26 oktober 2016. Deze vormingsdagen gebeuren in het kader van syndicale verlopen en/of sociale promotie. Geïnteresseerden kunnen zich inschrijven tot 18 september 2016 via hun respectievelijke sector-secretaris.

Willy Peeters



Vakbondspremie

Aanvraag duplicaten vakbondspremie 2015

Vanaf 2012 kan je personeelsdienst je geen duplicaat van de aanvraag van de vakbondspremie meer bezorgen, zelfs niet wanneer je formulier is zoekgeraakt, je het nooit ontvangen hebt of het structurele vergissingen inhoudt. In dat geval zijn er twee mogelijkheden indien je wel degelijk recht hebt op je vakbondspremie:

- Ofwel neem je via e-mail of telefoon contact op met je gewest/afgevaardigde/sector of ga je snel ter plaatse om de ACOD op de hoogte te brengen van het probleem.
- Ofwel stuur je een e-mail naar de vzw Vakbondspremie (adres: sec.asbl-vzw@cgspacod.be), met vermelding van je naam, voor- en achternaam, geboortedatum, lidnummer ACOD (als je dat kent), de referentie van je werkgever(s) in 2015 en de eventuele data van in- en uitdiensttreding voor het referentiejaar.



In ieder geval ontvang je van ons een vervangingsformulier dat je ons – indien nodig – verbeterd en/of vervolledigd moet terugsturen. Zodra we dit vervangingsformulier ontvangen hebben, zetten we de nodige administratieve stappen bij het secretariaat van de Commissie Vakbondspremies, zodat je kan worden betaald.

Volg de ACOD ook online



Website: www.acodonline.be



Twitter: @ACOD_ABVV



Blog: www.acodblogt.be



E-mail: info@acodonline.be



Facebook:

- Fanpagina: www.facebook.com/acod.abvv
- Groep: www.facebook.com/groups/240703177306



Strijd om de kredietdagen Overleg loont

Voor de erkende organisaties bij de Belgische Spoorwegen zal 16 december 2015 in het geheugen gegrift blijven als dieptepunt van het sociaal overleg. Die dag werd het bericht 246 H-HR voor de vermindering van kredietdagen eenzijdig door de directie goedgekeurd – dus zonder akkoord van de vakbonden. ACOD en ACV beslisten toen om naar de Raad van State te stappen om deze beslissing aan te vechten, wetende dat een uitspraak hierover wel twee jaar op zich kan laten wachten.

Contractbreuk

De voorbije weken waren deze kredietdagen (KD) opnieuw de aanleiding voor een sociaal conflict bij de Belgische Spoorwegen, ook al zit de oorzaak veel dieper dan dat. Steeds weer komt het management met nieuwe voorstellen om het personeel te laten inleveren. De vakbonden stellen vragen en maken opmerkingen, maar hiermee wordt weinig of geen rekening gehouden. Nadien worden de maatregelen

eenvoudigweg eenzijdig opgelegd.

Bij het recente conflict werden afspraken uit het verleden opnieuw ter discussie gesteld en afgebouwd zonder enige vorm van compensatie. De overeenkomst voor het invoeren van de 36 urenweek was een win-winoperatie voor iedereen. Het personeel werd er beter van op het vlak van vrijedagen, hoewel er een inlevering van 1,65 procent werd gedaan én de NMBS diende geen overtoollige personeelsleden te ontslaan, wat veel geld gekost zou hebben. De directie wilde op deze regeling terugkomen, dus werden de organisaties onder druk gezet om alternatieven te aanvaarden om tot een oplossing te komen. Tijdens de vergadering van het Sturingscomité van 18 mei 2016 kregen we te horen dat de omzendbrief met de uitvoeringsmodaliteiten gepubliceerd zou worden. En zo geschiedde.

Actie

Wanneer het personeel van de werkplaatsen dit bericht een week later las, was het hek van de dam. In alle werkplaatsen legde het personeel spontaan het werk neer en in andere werketels gebeurde hetzelfde. In de namiddag werd er een spoedvergadering belegd door HR Rail met de erkende organisaties, maar dit leverde geen resultaat op. De woede bij het personeel zat zo diep, dat de dagen erna de mensen ook niet meer aan het werk wilden. Op dinsdag 31 mei 2016 was er in Gent een manifestatie met stakingsaanzegging gepland voor de openbare diensten. ACOD Spoor had opgeroepen om hieraan deel te nemen en te staken. Het was een groot succes, vele militanten kwamen afgezakt naar Gent ondanks de treinstaking. Voor de dagen nadien was er een stakingsaanzegging ingediend, maar aangezien de directie onze aanzegging voor 1, 2 en 3 juni betwistte, werd enkel in Wallonië voort gestaakt.

Lees verder >

Overleg

Bijna dagelijks werd er vergaderd met de directie, maar tot een overeenkomst kwam het niet. Bovendien bleef de directie bij haar standpunt dat de personeelsleden die spontaan het werk hadden neergelegd, gestraft dienden te worden – een standpunt waarmee wij absoluut niet akkoord konden gaan.

Omdat er geen andere mogelijkheid overbleef om de directie op andere gedachten te brengen, besliste het Nationaal Uitvoerend Bureau op donderdag 2 juni om een stakingsaanzegging in te dienden van zondag 12 juni van 22 uur tot en met zondag 19 juni 22 uur. Deze aanzegging werd nadien nog verlengd tot zondag 26 juni 22 uur.

Ondertussen werd er voort onderhandeld. Voor de ACOD bleef de intrekking van het bericht 246 HR en de omzendbrief 24 HR de doelstelling, want hierdoor zouden verschillende personeelsleden zes tot zeven kredietdagen verliezen en sommigen zelfs meer. Omdat er een kentering kwam in de gesprekken, evolueerde het dossier in de goede richting en werd beslist om voor de week van 12 tot en met 19 juni niet op te roepen om te staken.

Compromis in de maak?

Het voorstel dat momenteel op tafel ligt, behoudt het systeem van de kredietdagen. Er wordt niet geraakt aan het aantal KD's. Alleen bij ziekte van meer dan 28 kalenderdagen zal men een KD verliezen. De 15de november wordt ingeleverd en voor de bijkomende productiviteitsverhogende maatregel liggen er nog een paar voorstellen op tafel waarover nog een akkoord moet worden gevonden.

Wanneer de rekening gemaakt wordt, blijkt dat overleg – waarvoor ACOD steeds pleit – loont. Want hoe dan ook, vroeg of laat moet er weer gesproken worden. Wij zijn er steeds van overtuigd geweest dat oplossingen gevonden worden aan de onderhandelingsstafel. Hopelijk kunnen we binnen de komende dagen deze zaak afronden in het belang van het personeel en vooral in het belang van onze leden. Dan kan de stakingsaanzegging ingetrokken worden, want iedereen is het erover eens dat dit het ultieme wapen is.

Ludo Sempels

Opinie

Laat de spoorwegen nooit failliet gaan

Gunther Blauwens, gewestelijk secretaris van ACOD Spoor Leuven, reageerde in De Morgen op de opiniebijdrage van econoom Geert Noels, die pleitte voor het faillissement van de NMBS.

Mijn spoorweghart brak even bij het lezen van de titel van Noels' opiniestuk in De Morgen: 'Laat de spoorwegen failliet gaan'. Maar geen paniek, mijn spoorwegfierheid nam de bovenhand. Als vanouds. Laat me beginnen met een vraag die je wellicht nooit zou verwachten van een spoorwegsindicalist: heb je donderdag op de vierde finaleavond van de Koningin Elisabethwedstrijd de magistrale versie van het derde concerto van Rachmaninov door pianist Lukas Vondracek gezien? Ik werd er emotioneel van. Niet alleen door de virtuositeit van het pianospel, maar omdat ik nostalgisch terugdacht aan de tijd dat de spoorwegen nog één bedrijf en virtuosos waren. Het complexe raderwerk van de spoorwegen kun je immers vergelijken met een orkest. Alle spoorwegbedienden hebben hun eigen talenten, net als de muzikanten, en trachten samen een prachtig werkstuk af te leveren.

Kakofonie

Helaas, de talenten van het spoorwegpersoneel worden volop belemmerd door de structuur van ons spoorwegbedrijf en een waterhoofd als management. In tegenstelling tot een symfonisch orkest, wordt het spoorwegpersoneel immers geconfronteerd met drie partituren en drie dirigenten. Een spoorwegkakofonie waar elke spoorwegman en -vrouw triest van wordt. Net als de toehoorder, in dit geval de reiziger.

Het besparen op de operationele werking zorgt ervoor dat belangrijke interventies in 'real time' niet kunnen, waardoor reizigers geconfronteerd worden met verminderde treinsamenstellingen en vertragingen. Besparingen in functie van efficiëntie? De emmer is overgelopen bij een nieuwe eenzijdige beslissing van het management. Niet alleen de zoveelste opgelegde inlevering van het personeel, maar vooral ook de operationele besparingen die leiden tot

een onwerkbaar en onwaardig dienstverlening. Wel, ik heb nieuws voor u, dat maakt de mensen kwaad. Reizigers én spoorwegpersoneel.

'One man management'

U haalt in uw stuk trouwens twee beroepscategorieën aan met lovende woorden over hun inzet en klantgerichte houding. Loketbedienden en treinbegeleiders zijn echter verre van gelukkig, ze worden immers gevisieerd wanneer het gaat om de toekomst van hun functie. De motivatie die u opmerkte, is hun spoorwegfierheid. Geen 'one man car', maar een 'one man management', zo luidt onze boodschap. Het opnieuw één maken van de Belgische spoorwegen is dé oplossing om de reizigers een volwaardige dienstverlening te garanderen: betere stiptheid, communicatie en comfort. En, dit gaat u zeker graag horen, zéér kostenbesparend en efficiënt! Wees gerust: het spoorwegpersoneel is zeer gedreven om de spoorwegen weer op de rails te krijgen, het 'laten failliet gaan van de spoorwegen' zoals u het voorstelt, komt bij hen nooit op.

Die van het spoor werken als een locomotief: volle kracht vooruit! We hebben het over een erfenis van generaties die nooit stopt. De spoorwegen zijn een openbare dienst, de overheid is de enige garantie op een toegankelijke én betaalbare mobiliteit. In het buitenland neemt de overheid de spoorwegen opnieuw in handen, op vraag van de reizigers.

Boerenbedrog

We hebben de banken toch ook niet failliet laten gaan ten tijde van de bankencrisis? De Belgische belastingbetaler heeft in 2008 alleen al 20 miljard euro opgehoest om de banken en het financieel model in stand te houden. We betalen en besparen nog steeds voor de immorele hebzucht van enkelingen. Erg, dezelfde elite verdient nu meer dan toen en heeft haar rijkdom vergroot. Hoog tijd dat de beleidsmakers uit hun ivoren toren komen en gaan praten met bijvoorbeeld belastingbetalende spoorleg-



gers, die nachten en weekends in weer en wind werken en moeten vernemen van volksvertegenwoordigers dat ze geen zwaar beroep uitoefenen. Er zijn captains of industry – en ja, ook ballenstampers – die het maandloon van een spoorlegger verdienen als uurloon.

Ik ga uw economisch gedachtegoed provoceren. Er kan nooit concurrentie zijn op het spoorwegnet. Concurrentie betekent dat je op hetzelfde moment kunt kiezen tussen verschillende aanbiedingen. Als men morgen de spoorwegen liberaliseert, kan de reiziger nog niet kiezen. De verbinding tussen twee steden op een bepaald

moment zal slechts door één spoorwegbedrijf aangeboden worden. Je gaat dus verschillende monopolies creëren die geen rekening houden met elkaars tijdschema's en tarieven. Het liberaliseren van de spoorwegen is zuiver boerenbedrog.

Symfonische beweging

Hoog tijd voor een duurzaamheidsrevolutie. Laat ons volop investeren in de spoorwegen om het klimaat te redden. Laat ons samen de bedrijfswagencultuur in dit land afbouwen, die veel meer kost aan de belastingbetaler dan de vergelijking die u

maakt met de kosten van de spoorwegen. Ik trakteer u graag op een bezoek aan het spoorwegmuseum Train World, inclusief treinticket. Dan toon ik u wat economen vaak missen in hun analyse: het besef dat een historisch bedrijf als de Belgische Spoorwegen méér is dan 'balanced scorecards'. De Belgische Spoorwegen zijn van noord tot zuid een symfonische beweging van menselijke emoties en technische kracht.

En dat laat je nooit failliet gaan.

Gunther Blauwens

Treinramp Saint-Georges-sur-Meuse Groot verdriet en vraag om veiligheid

De treinramp in Saint-Georges-sur-Meuse op zondagavond 5 juni 2016 heeft ons diep geschokt. Een zeer gewaardeerde collega en twee reizigers lieten het leven. Treinbestuurder Marc De Geyter was lid van onze vakbond en werkte in het depot van Liège. Hij laat een vrouw en drie zonen na. De treinbegeleider, ook van het depot Liège, was gelukkig slechts lichtgewond en heeft onmiddellijk de reizigers geëvacueerd. Hij is nu aan de beterschap.

Spoorwegveiligheid is het DNA van elke spoorwegman en -vrouw. Elk ongeval

roept vragen op, elk ongeval roept herinneringen op aan voorgaande treinrampen. Woorden schieten te kort. ACOD Spoor blijft aandringen op werkomstandigheden die de perfectie inzake veiligheid het dichtst benaderen. Het onderzoek naar de oorzaken van dit dramatische ongeval moet dit mogelijk maken.

Er werd een minuut stilte gehouden bij het begin van de paritaire overlegmomenten, alsook op de voorbije bestuursvergaderingen van ACOD Spoor, zowel nationaal als in de gewesten. Onze



gedachten zijn bij de slachtoffers en hun dierbaren.

Ludo Sempels

Sociaal verzet ACOD TBM komt op straat!

De voorbije weken en maanden won het vakbondsverzet tegen het asociale regeringsbeleid aan kracht. Ook bij het personeel van De Lijn is de ongerustheid groot over de besparingskoers die de federale regering-Michel en de Vlaamse regering-Bourgeois aanhouden. Er is immers een grote vrees over de 'Wet-Peeters' die een annualisering van de arbeidstijd wil realiseren (zie ook de algemene pagina's van deze editie van Tribune). En wat te denken van de discussie over de zware beroepen die maar niet van de grond lijkt te raken? Ook op Vlaams niveau is het besparingsbeleid in het openbaar vervoer nog niet voorbij. ACOD TBM blijft alvast hameren op 'werkbaar werk' voor het personeel van De Lijn en voldoende investeringen in infrastructuur en lijnen, zodat we ook in de toekomst de reizigers op een betaalbare, veilige en regelmatige manier kunnen blijven vervoeren.

Rita Coeck





Interview met Stan De Spiegelaere (Europees Vakbondsinstituut)

"Vraag jongeren om lid te worden van de vakbond"

We hadden al de eer en het genoeg Stan De Spiegelaere als gastspreker te ontmoeten op het Vlaams Intergewestelijk en op het Federaal Statutair Congres. Hij is onderzoeker aan het Europees Vakbondsinstituut. De reacties op zijn toespraken waren zo positief, dat we hem ook hier graag aan het woord laten.

Wat is het nut van de vakbond?

Stan De Spiegelaere: "Dat is een gigantisch onderwerp. De vakbond heeft veel verschillende functies, is actief op veel verschillende niveaus en heeft veel verschillende identiteiten. De vakbond is actief op bedrijfs- en sectorniveau, op maatschappelijk (als sociale beweging), op politiek en op economisch vlak. Ik stel voor om even dieper in te gaan op het nut van de vakbond op economisch vlak, want dat staat

meestal ter discussie. In de retoriek van N-VA en Open VLD is de vakbond slecht voor de economie en moet zijn invloed worden verminderd: geen sectorale cao's meer, geen nationale cao's meer en ook vooral de vakbond als dienstverlening verminderen. Maar juist al deze activiteiten zorgen ervoor dat de vakbonden positief bijdragen tot de economie."

Spelen vakbonden ook een rol in de strijd tegen ongelijkheid – steeds vaker gezien als een maatschappelijk risico?

Stan De Spiegelaere: "Inderdaad, het IMF en het Wereld Economisch Forum zien de groeiende ongelijkheid als een risico op de stabiliteit in de wereld. Doordat de vakbonden mensen verenigen die over het algemeen geen toplonen verdienen en nood hebben aan een collectieve actie, verho-

gen ze de lonen en de kracht van deze mensen en dragen zo bij tot het verminderen van de ongelijkheid in de samenleving. Je ziet dat ook in cijfers: in landen waar de vakbond minder sterk is en steeds minder leden telt, stijgt de ongelijkheid. Studies in het Verenigd Koninkrijk tonen aan dat waar de vakbond verzwakt is, dit een negatief effect heeft op de economische groei. Dit is het geval in vele landen, ook in vele Europese landen, waaronder Duitsland. België en enkele Scandinavische landen vormen de uitzondering. De vakbond is hier tot nu toe niet verzwakt en het sociaal overleg blijft sterk. De uitdaging voor de toekomst is dus stand te houden en in te gaan tegen deze wereldtrend."

Hoe belangrijk zijn vakbonden voor verloning en sociale vrede?

Stan De Spiegelaere: “De vakbond speelt een coördinerende functie als het gaat over loonzetting en ook dit heeft een positief effect op de economie. Doordat de lonen vastliggen op de sectorale barema’s is er geen negatieve concurrentie: de bedrijven kunnen niet met elkaar concurreren door altijd maar minder en minder loon te geven. Hierdoor moeten ze op andere zaken concurreren: betere machines, betere service, innovatie, betere organisatie en dergelijke. Deze positieve concurrentie via vakbond en sociaal overleg heeft een positieve invloed op de economie. De vakbond en het sociaal overleg zorgen voor – relatieve – sociale vrede. Door het sluiten van cao’s zijn er minder conflicten op de werkvloer. De sociale vrede kan gemeten worden aan de hand van het aantal stakingen. In België zijn er vandaag nog veel stakingen, maar minder dan in het verleden. Zodra een cao er is, wordt er minder gestaakt. In de bedrijven waar de vakbond effectief wordt betrokken bij het moderniseringsproces verloopt de implementatie vlotter. Het idee dat de vakbond tegen vernieuwing is, klopt niet. bpost is hier een voorbeeld van.”

Hoe zit het met het vertrouwen in de vakbond?

Stan De Spiegelaere: “Het vertrouwen in de vakbond is relatief hoog, hoger dan het vertrouwen in de media of in de politiek. Dit is te verklaren door het feit dat de bevolking veel minder verbonden is met de politiek en de media dan met de vakbond. De vakbond is lokaal verankerd en de bevolking heeft vertrouwen in de dienstverlening die ze van de vakbonden krijgen. Maar de vakbond is ook een strijdorganisatie, een collectieve tegenmacht: een tegenmacht op bedrijfsniveau en een politieke tegenmacht. Als niemand kritiek zou hebben op de vakbond, speel je je rol van tegenmacht niet meer en heb je geen reden van bestaan meer.”

Voelen jongeren zich nog aangetrokken tot vakbonden?

Stan De Spiegelaere: “Het is zeker niet rampzalig gesteld met de houding van de jongeren ten opzichte van de vakbond. Als je kijkt naar de resultaten van bevestigingen, hebben de jongeren nog redelijk wat vertrouwen in de vakbond. Het lidmaatschap loopt wel achter. In bijna alle landen

is het jeugdlidmaatschap lager, maar dat is volgens mij geen generatie-effect, maar een leeftijdseffect. Hiervoor is er ook een verklaring. Een deel van de jongeren werkt nog niet en degenen die werken, zijn nog niet ontevreden over hun werksituatie. Na een eerste ontslag of na de eerste conflicten op de werkvloer staan ze gemakkelijker open voor de vakbond.”

Hoe kunnen we de jongeren overtuigen om lid te worden?

Stan De Spiegelaere: “De sterkte van de vakbonden is dat ze lokaal verankerd zijn en dat ze een communicatielijnen hebben naar werknemers, naar mensen, die buiten de media en de politiek valt. Maar jongeren hun belangrijkste beïnvloeding, zijn de media. Ze hebben nog niet die lijn met de vakbond en die lijn moet wel zo snel mogelijk worden geïnstalleerd. Verder is het belangrijk om te kijken naar de redenen van lidmaatschap. Er zijn er grosso modo drie: instrumentele, sociale en ideologische. De eerste twee zijn belangrijk bij jongeren en daar moet op worden ingezet.”

Kan je dat wat meer toelichten?

Stan De Spiegelaere: “Met ‘instrumenteel’ bedoel ik: de vakbond wordt gezien als een ‘verzekering’. Wat kan je vakbond voor je doen? Antwoorden op concrete vragen is belangrijk, zo toon je wat ze aan de vakbond hebben.

Met ‘sociaal’ bedoel ik: dat iemand – en liefst iemand waarmee ze een positieve relatie hebben – hen moet vragen om lid te worden. Indien niemand hen vraagt om lid te worden, is de kans klein dat ze lid worden. Hetzelfde geldt om een lid zich actief te laten engageren. Indien je het hem niet vraagt, gebeurt het niet.

Je zou dit het HR-beleid van de vakbond kunnen noemen, maar dat ontbreekt er juist op vele vlakken. Er moet in de vakbond zelfbewust worden omgegaan met personeelsmanagement van de leden. Ik denk niet dat er zwaar ideologisch gecommuniceerd moet worden naar jongeren. In elk geval niet in eerste instantie. Het is van belang dat de jongeren worden benaderd en dat ze snel antwoorden krijgen op concrete vragen: kijkt het zit zo en zo, je moet naar daar gaan en je moet dat zo regelen. Dan zien ze onmiddellijk wat ze hebben aan hun lidmaatschap.”

Denken jullie in het Europees Vakbondsinstituut na over mogelijke alternatieve vormen van staken?

Stan De Spiegelaere: “We denken daarover na omdat we zien dat er steeds minder wordt gestaakt. Dat blijkt duidelijk uit cijfers van mijn collega Kurt Vandaele. De politieke stakingen zorgen wel nog voor hoge cijfers, maar de bedrijfsstakingen worden zeldzamer en vooral ook korter. Dit omdat de derde partij (leveranciers, klanten, passagiers, burgers) een grotere invloed hebben, zoals ook bij bpost. Dit ontnemt voor een deel de kracht van de vakbond. Indien de derde partij geen macht heeft, wordt er nog wel langer gestaakt: een actueel voorbeeld is de staking van de cipiërs in Wallonië en Brussel, de derde partij – de gevangenen – heeft immers geen macht.”

Welke oplossingen zijn er?

Stan De Spiegelaere: “We moeten actie-mogelijkheden zoeken waarbij de derde partij uit de wind wordt gezet. Dat kan door gerichte solidariteitsstakingen te doen bij delen van het bedrijf – bijvoorbeeld enkel de directiesecretaressen. Dat is een probleem voor de directeurs, maar niet voor de leveranciers of voor de klanten. Maar daarvoor moet je van die werknemers wel de bereidheid hebben en die is er vaak niet. Een ander alternatief is de sociale staking, waarbij de werknemers wel werken, maar de totale winst aan een goed doel wordt gestort. Voor alle duidelijkheid is dit geen vervangend alternatief, maar een bijkomende actie. Hier moet dan wel voorafgaandelijk een protocol worden opgesteld met veel technische details. Maar zelf als dat niet lukt, kan dat een pr-moment zijn voor de vakbond: de vakbond stelt een sociale staking voor, maar het bedrijf gaat niet akkoord over de formaliteiten. Wij hebben een voorstel waarbij de klanten niet de dupe zijn van onze acties, maar het management wil niet mee. Ook voor de vakbonden bij bpost is het interessant na te denken over acties waarbij de derde partij uit de wind wordt gezet, acties richten op die functies die niet essentieel zijn voor de klanten, maar wel voor bpost.”

Staking bij bpost

ACOD Post en CGPS Poste hebben op maandag 13 juni 2016 een sterk signaal gegeven aan bpost. Wij zijn tegen een privatisering. Dat zal voor iedereen die bij bpost werkt een gevolg hebben. Wij willen garanties voor het personeel. Wij willen dat er nu verandering komt in de druk op de schouders van al het personeel. Het ontbreekt bpost aan evenwicht tussen wat het management letterlijk vandaag van het personeel eist en wat haalbaar is. In sommige gevallen zelfs over de grenzen van het fatsoen. Of om het met de woorden van De Standaard te zeggen: "Postbode betaalt te hoge prijs voor succes bpost."

Jean-Pierre Nyns



Quote van de maand

"Niemand kan ontkennen dat vakbonden een historische rol hebben gespeeld in de emancipatie van de werkende bevolking en dit zowel sociaaleconomisch, cultureel als bij de realisatie van ons sociaal stelsel. Sterke vakbonden verkleinen de inkomstenkloof tussen de laagst betaalden en de meer gefortuneerde bovenlaag."

Dat schrijft Jaak Brepoels, auteur van 'Wat zoudt gij zonder het werkvolk zijn?'. Bovendien prijkt zijn citaat in de conclusie van een studie van het Internationaal Monetair Fonds (IMF). Een gerenommeerde Vlaamse krant titelde onlangs: 'De ongelijkheid in

België neemt toe'. Daarmee heeft deze rechtse regering, bij wie het alleen draait om geld, bewezen dat ze effectief de kloof tussen arm en rijk vergroot.

Wil je je verdedigen tegen deze aanval op je portemonnee? Overtuig dan je vriend, buurvrouw of kennis om aan te sluiten bij onze vakbond. Alleen met een sterke, goed georganiseerde vakbond maken we kans om de ongelijkheid tegen te gaan.

Jean-Pierre Nyns

Claudine Baltzar in Oost-Vlaanderen Een dag in het spoor van een gewestelijk secretaris van ACOD Post

Claudine Baltzar is gewestelijk secretaris van ACOD Post Oost-Vlaanderen. We volgden een dag lang haar activiteiten.



7.30 uur

Claudines werkdag start vandaag in het kantoor Deinze Mail. Ze wil hier nog met enkele leden de nieuwe dienstorganisatie overlopen. Wat onmiddellijk opvalt, is de grondige voorbereiding die dit bezoek voorafgaat. Claudine heeft aan de hand van de presentatie van de nieuwe organisatie, opgemaakt door de organisator, de verschillen met de huidige organisatie in kaart gebracht. Welke diensten verzekeren vandaag een kranteronde en welke doen dit in de nieuwe organisatie? Welke diensten verschuiven van LM (5 weekdays) naar LS (4 week-

dagen + zaterdag)? Welke diensten doen de voorbereiding van de rondes van de transitpunten? Hoe ziet het collectief werk eruit? Ook per dienst noteert ze wat er wijzigt, wat er bijkomt of wegvalt (aantal bussen, tijd voorbereiding, tijd uitreiking). Hierdoor begrijpt Claudine de opmerkingen van de postmannen zeer goed en kan ze de aangehaalde bezwaren beter toelichten op het pre-ZOC (pre-zonaal overlegcomité), dat later op de dag zal plaatsvinden.



8.45 uur

Van Deinze gaat het richting retailkantoor Gent Zuid. Een rit van pakweg een half uur duurt door onvoorziene omstandigheden een goed uur. Een ongeval op de autosnelweg maakt dat de gewestwegen stampvol zitten en het verkeer stapvoets rijdt. Claudine blijft er kalm bij. Met enige vertraging stapt ze om 9.45 uur het kantoor Gent Zuid binnen. Ook hier is de reden van haar bezoek de nieuwe organisatie, de 'klantgerichte organisatie' met als startdatum 5 september 2016. Met de kantoorhouder wordt de nieuwe organisatie besproken. Ook hier heeft Claudine haar 'huiswerk' gemaakt. Aan de hand van de statistiek heeft ze het urenpotentieel berekend. De toegekende uren in de nieuwe organisatie liggen lager dan het huidige urenpotentieel. De kantoorhouder deelt haar ongerustheid mee. Het werk is niet meer 'werkbaar', er is geen buffer meer voor onverwachte situaties. Middagpauze is nu al zeer beperkt en sommige dagen zelfs onbestaande. Dat zal er met de nieuwe organisatie niet op verbeteren. Claudine neemt nota van alle opmerkingen en zal dit op het volgende ROC (Regionaal Overleg Cominté) aankaarten.



10.30 uur

Van Gent Zuid gaat het nu zeer vlot naar Gent X, waar om 11 uur het pre-ZOC in verband met de reorganisatie van Deinze Mail start. Om te beginnen, heeft Claudine enkele vragen in verband met het blijven-de personeelstekort. Volgens de Mail Center Manager zijn er wervingen gepland. Claudine benadrukt dat de begeleiding van de nieuwe rekruten grondig moet gebeuren en met de nodige ondersteuning. Nadien worden per dienst de opmerkingen van de postmannen meegedeeld. De organisator neemt nota en zal de eventuele opties bekijken. Bij elke nieuwe organisatie krijgen de postmannen de gelegenheid om aan de organisator hun input te geven, maar spijtig genoeg is de stap naar de organisator voor sommige postmannen te groot.

13 uur

Na het einde van de vergadering is het tijd voor een boterhammetje. Claudine maakt van deze kleine middagpauze gebruik om haar e-mails te checken en een gemist telefoontje te regelen.



13.30 uur

Claudine is op weg naar de werkvloer van Gent X. Eerst veiligheidsschoenen aan, safety first! Claudine bezoekt enkele militanten en neemt poolshoogte van de grieven van de personeelsleden, die zich onder meer mateloos ergeren aan het feit dat het veel te lang duurt vooraleer defect materiaal wordt hersteld. Tal van mobi's (scanner) zijn niet meer bruikbaar en één van de poorten is al lange tijd defect. Een bijkomende bron van ongenoegen is de prestatie staat. De ruststellers zijn bij vele medewerkers niet correct. Claudine neemt nota van alle opmerkingen die de verschillende militanten meedelen en zal, afhankelijk van de materie, ofwel zelf contact nemen met het betrokken management ofwel nationaal om tussenkomst vragen. Rond 16 uur wordt het bezoek in Gent X afgerond.

Waarvoor gaat Claudine?

"Het is mijn doel goed samen te werken met onze militanten en hen ondersteuning te bieden waar nodig. Voorts sta ik ook klaar voor alle leden. Ze kunnen steeds bij mij terecht met hun vragen", beklemtoont Claudine Baltzar. "Het is niet altijd gemakkelijk op de werkvloer. Toch probeer ik steeds alle problemen constructief te benaderen en tot oplossingen te komen die in het belang zijn van iedereen."

Interview met Marc Wijns (ACOD Post Antwerpen)

"We houden de vinger aan de pols, dankzij onze militanten"

Begin juli gaat Marc Wijns, medewerker van ACOD-sector Post in het gewest Antwerpen, met pensioen. Tijd voor een babbel.

Hoe zag je carrière bij bpost eruit?

Marc Wijns: "In een bedrijf dat toen nog rond de 44.000 werknemers telde, begon ik in 1974 als postman in Antwerpen 1, op de Groenplaats. Hier waren toen nog de kantoren Antwerpen 1, Kiel, Berchem en Antwerpen 6. Honderden uitreikers waar iedere vierkante meter benut werd en de uitreikers bijna rug tegen rug zaten voor hun werkposten. Hilarische toestanden! In 1983 werd ik er benoemd als chef-facteur. In deze functie kon ik de collega's op de werkvloer bijstaan."

De kiem van je syndicale engagement is hier ontstaan?

Marc Wijns: "Inderdaad. In 1988 vroeg de toenmalige sector-afgevaardigde Ludo Gauwloos me om militant te worden. Zo engageerde ik me binnen ACOD Post. Begin jaren '90 stelde ik me kandidaat voor het Gewestelijk Uitvoerend Bestuur in Antwerpen en werd ik verkozen. Sinds juni 2006 versterk ik het secretariaat van het gewest Antwerpen. Een jaartje later kreeg ik een mandaat in de Vlaamse Intergewestelijke. Deze periode was voor mij erg verrijkend. Ik heb geleerd dat er soms beslissingen genomen moeten worden waar je het niet mee eens bent, maar je moet kiezen voor het minst slechte akkoord om bijvoorbeeld de werkgelegenheid te blijven verzekeren."

Hoe kijk je terug op deze periode?

Marc Wijns: "Onze mensen hebben tal van hervormingen moeten ondergaan. Denken we maar aan de Geo-Route, Refocus, Functieclassificatie, ... Woelige tijden, waarbij velen onder ons een moeilijke klik dienden te maken. Ook vandaag houden we, dankzij onze militanten, de vinger aan de pols. Besparingen, personeelstekort, werkdruk, alles genormeerd volgens strikte chronometertijden. Hierdoor zijn meerdere oudere collega's deeltijds gaan werken omdat zij het fysiek niet meer aankonden. Mogelijk komen sommigen onder ons in aanmerking als zwaar beroep. Een andere zorg is dat met de beursgang in 2013, we er ook rekening mee moeten houden dat deze rechtse regering mogelijk



de eerste steen heeft gelegd om bpost te verkopen. Wees ervan overtuigd dat ACOD Post de rechten van alle personeelsleden zal blijven verdedigen."

Heb je nog een slotwoord?

Marc Wijns: "Ik heb het geluk gehad bij bpost en in mijn syndicale loopbaan mensen te ontmoeten voor wie solidair zijn in de strijd geen ijdel woord was. Dank daarvoor! **Blijf schouder aan schouder, samen sterk!**"

Dat gaan we zeker doen Marc. We wensen je alvast nog vele gelukkige jaren in goede gezondheid en hopen je nog vaak te ontmoeten op vakbondsactiviteiten.

Uitslagen sociale verkiezingen

ACOD Gazelco houdt stand

In de bijgevoegde tabel geven we een overzicht van alle uitslagen van de sociale verkiezingen die gerealiseerd werden in de ondernemingen die ressorteren onder het paritair comité 326 van de sector Gas en Elektriciteit.

In totaal werden ongeveer 9 procent minder mandaten verkozen, ten gevolge van de inkrimping van de tewerkstelling in

onze sector. ACOD Gazelco behaalde 32,6 procent van alle mandaten, 130 in totaal, verdeeld over de verschillende ondernemingsraden en comités voor preventie en bescherming op het werk. Onder de verkozenen zijn bovendien flink wat meer vrouwen. De uitslagen waren ook zeer divers van zeer goed, over behoud, tot minder goed.

We bedanken al onze kandidaten en kie-

zers. Zij hebben ons de motivatie gegeven om een directe doorstart te maken naar de volgende sociale verkiezingen, waarvoor de campagne nu reeds start op elke werkvloer door de dagelijkse inzet van al onze afgevaardigden.

Jan Van Wijngaerden

SOCIALE VERKIEZINGEN 2016

		ACV	ACLVB	NCK	GAZELCO
		Mandaten	Mandaten	Mandaten	Mandaten
ELECTRABEL CENTRALE DOEL Jongeren	OR	5	2	0	2
	OR	0	1	0	0
Kaders	OR	0	0	2	0
Jongeren	CPBW	5	2	0	2
	CPBW	0	1	0	0
ELECTRABEL CENTRALE NUCLEAIRE DE TIHANGE Kaders	OR	5	0	0	5
	OR	0	0	2	0
	CPBW	6	0	0	4
ELECTRABEL CE PRODUCTION CLASSIQUE SUD Kaders	OR	2	0	0	4
	OR	0	0	0	1
Hainaut-Namur	CPBW	0	0	0	6
Liège-Luxembourg	CPBW	4	0	0	2
ENGIE ELECTRABEL ZONE NOORD Kaders	OR	5	0	0	5
	OR	0	0	2	0
	CPBW	5	0	0	5
EDF Luminus Kaders	OR	3	0	0	3
	OR	2	0	2	0
Noord	CPBW	2	1	0	1
Retail & Admin	CPBW	5	1	0	2
Sud	CPBW	3	0	0	3
B.N.O. / METRIX Jongeren	OR	3	3	0	3
	OR	0	0	0	1
Jongeren	CPBW	3	4	0	2
	CPBW	0	0	0	1
ORES CE Jongeren	OR	8	0	0	4
	OR	1	0	0	0
Kaders	OR	0	0	1	0
ORES EST Jongeren	CPBW	6	0	0	3
	CPBW	1	0	0	0
ORES OUEST	CPBW	5	0	0	4

EANDIS					
INFRA WEST	CPBW	7	0	0	3
INFRA WEST	OR	4	0	0	2
INFRA OOST	CPBW	6	0	0	4
INFRA OOST	OR	3	0	0	3
Kaders	OR	1	0	4	0
DIRECTIES	CPBW	7	0	0	3
DIRECTIES	OR	4	0	0	2
ELIA	OR	6	1	0	4
Kaders	OR	1	0	1	0
	CPBW	6	2	0	3
Jongeren	CPBW	1	0	0	0
Jongeren	OR	1	0	0	0
LANGERLO N.V.	OR	2	0	0	3
Kaders	OR	0	0	2	0
	CPBW	2	0	0	4
FLUXYS	OR	4	1	0	2
Kaders	OR	0	1	2	0
	CPBW	4	2	0	2
ENGIE ELECTRABEL M&S BELUX	OR	4	2	0	3
	CPBW	5	2	0	3
Kaders	OR	1	0	2	0
LAMPIRIS	CPBW	0	0	0	2
	OR	0	0	0	3
ESSENT	OR	2	0	0	3
Kaders	OR	1	0	0	1
	CPBW	3	0	0	3
ENI S.p.A.	OR	2	1	0	0
Kaders	OR	0	0	4	0
	CPBW	4	2	0	0
ENI gas&power NV	OR	3	0	0	1
	CPBW	4	0	0	2
ENGIE CORP BENELUX	OR	2	0	0	1
Kaders	OR	0	0	7	0
	CPBW	6	0	0	2
ENGIE GLOBAL ENERGY MANAGEMENT	OR	0	0	7	1
	CPBW	4	0	0	2
ENGIE CORPORATE GENERATION EUROPE	OR	2	0	0	2
Kaders	OR	0	0	4	0
	CPBW	4	0	0	2
LABORELEC	OR	2	0	0	0
Kaders	OR	0	0	6	0
	CPBW	5	0	0	1
ENECO	CPBW	3	0	0	0
	OR	3	0	0	0
ENGIE HQ BELGIUM	OR	2	1	0	2
	CPBW	3	5	0	2
Kaders	OR	0	0	9	0
GLOBAL - TOTAAL		192	29	48	130

Proximus: cao 2015-2016 Alsnog een verbetering

Ook al was de cao al met een tweede meerderheid goedgekeurd in het paritair comité van 27 april 2016, heeft het gemeenschappelijk vakbondsfront ACOD-CGSP-VSOA-SLFP nog enkele aanpassingen kunnen onderhandelen.

De volgende maatregelen gelden voor de prestaties vanaf 2015 tot en met 2019 (met een verschillende implementatiedatum):

1. Salarisverhoging van minstens 0,5 procent van de loonmassa voor de populatie M4, V4, V5 en V6.
2. Bijkomende verlofdag voor alle personeelsleden als de KPI Group van het jaar

gelijk is aan óf hoger dan 120 procent.

3. Bijkomende verlofdag op 55 jaar. De verlofdag toegekend op 60 jaar wordt vervroegd en gegeven op de leeftijd van 55 jaar. Tijdens de onderhandelingen over 'werkbaar werk' zal het voortbestaan van deze maatregel na deze 3 jaar besproken worden.
4. Analyse met het oog op een optimalisatie van het niet-recurrent voordeel voor de populatie die het plafond niet bereikt. Deze analyse leidt naar een zoektocht naar creatieve pistes om de basis van het niet-recurrent voordeel uit te breiden. Timing: Q4 2016.

5. Stressbeheer:

- Initiatief: Proximus engageert zich om op kwartaalbasis een 'antistressmoment' te bieden tijdens de werkuren.
- Doelpubliek: alle medewerkers 'phone sales agent' en wie een operatorpremie ontvangt.

Ons doel: strijden, communiceren en onderhandelen om betere werkomstandigheden af te dwingen voor alle contractuele en statutaire medewerkers van Proximus. Op ACOD Telecom-Vliegwezen kan je rekenen!

Bart Neyens, Eric Halloin

Belgocontrol Collectief akkoord over beschikbaarheid luchtverkeersleiders

In het paritair comité van 12 april 2016 heeft de ACOD haar verantwoordelijkheid genomen en het volgende protocol-akkoord getekend. Waarom?

1. Op het paritair comité hebben de twee andere vakbonden verklaard dat ze geen bijkomende argumenten hadden bij de eisenbundel die begin februari was ingediend. Toen ze merkten dat de directie deze tekst wilde doordrukken, hebben de twee andere vakbonden voorgesteld een werkgroep met uitsluitend luchtverkeersleiders op te richten om een nieuwe eisenbundel op te stellen. De CEO heeft dit geweigerd, temeer omdat het protocol alle punten insloot die door de vakbonden en de directie waren aangebracht.
2. Na de twee eerste pensioenhervormingen en de vergadering op het kabinet-Bacquelaine/ Galant eind februari, diende dringend een structurele oplossing te worden gevonden om elk betrokken personeelslid duidelijk te kunnen maken onder welke voorwaarden hij een beroep kan doen op zijn verlof voorafgaand aan het pensioen of zijn in beschikbaarheidstelling.

3. Om dit dossier tot een goed einde te kunnen brengen, zijn we verplicht om voor alle intern onderhandelde voorstellen het akkoord van de regering te vragen. Deze verplichting is het gevolg van de eerste pensioenhervorming en de weerslag van het koninklijk besluit 442 over de gevolgen voor de berekening van de loopbaan en de in beschikbaarheidstellingen.

4. Als gevolg van het nieuwe begrotingsconclaaf en de beslissingen die eruit voortvloeien, garanderen we met dit standpunt naar best vermogen de mogelijkheid voor de luchtverkeersleiders om nog voor de leeftijd van 60 jaar een in beschikbaarheidstelling te kunnen genieten.

5. Dit voorstel gaat veel verder dan wat de regering bereid is te doen voor de eindeloopbaan van de luchtverkeersleiders.
6. Als vakbond die alle personeelscategorieën vertegenwoordigt, willen we de werkgelegenheid van iedereen zo goed mogelijk vrijwaren.

bedrijf de extra kosten zal moeten dragen, zal het voor de andere personeelscategorieën heel moeilijk worden om extra voordelen te krijgen. Om deze reden hebben we ook verkregen dat het niet-recurrente voordeel voor iedereen wordt aangepast. Dit komt erop neer dat de koopkracht recurrent met 500 euro zal stijgen.

Voor de 322 luchtverkeersleiders die momenteel bij Belgocontrol aan de slag zijn, ziet het prijskaartje er als volgt uit:

- De totale kostprijs van het beschikbaarheidstelsel op basis van het voorstel-Bacquelaine/ Galant (vertrek op 58 jaar in 2022) bedraagt 285 miljoen euro.
- Het beschikbaarheidstelsel op basis van het akkoord van 12 april kost 327,5 miljoen euro, hetzij 42,5 miljoen euro meer in vergelijking met het voorstel van de ministers.
- Als we de totale kostprijs van 327,5 miljoen euro verdelen over het aantal personen, vertegenwoordigt elke luchtverkeersleider iets meer dan 1 miljoen euro, om 5 jaar beschikbaarheid tegen 85 procent van het loon mogelijk te maken.

Eric Halloin

In deze context en gelet op het feit dat het

Volledig akkoord > bart.neyens@acod.be



Staking gevangenen **Na lang en moeizaam overleg toch een akkoord**

Na meer dan een maand van staking in de Brusselse en Waalse gevangenen, en via lang en intens overleg werd met minister Geens een akkoord bereikt over aanwervingen van personeel, een flexibiliteitspremie, een bevrozing van de besparingen in 2016, het terugdringen van de overbevolking in de gevangenen, een verbetering van de infrastructuur en het principe 'anders werken' toepassen op vrijwillig basis.

Aanwervingen

In totaal 480 personeelsleden zullen worden aangeworven, onder wie 386 penitentiair bewakingsassistenten, 9 psychologen, 13 maatschappelijk assistenten, 4 medische personeelsleden, 31 administratieve personeelsleden, 11 niveau A's en 26 personeelsleden voor het veiligheidskorps. Deze aanwervingen zijn dringend nodig om het niet-vervangingsbeleid van deze regering (sinds haar aantreden) recht te zetten. Heel wat kaders zijn al onderbezet en dreigden nog verder leeg te lopen in 2016.

Dit betekent in bewaking en techniek voor de inrichtingen in regio Noord: Antwerpen +14, Beveren +16, Brugge +41, Dendermonde +13, Gent +11, Hasselt +10, Hoogstraten +11, Ieper +20, Leuven-C + 9, Leuven-H +9, Mechelen +9, Merksplas +24, Oudenaarde +11, Ruiselede +1, Tongeren +4, Turnhout +7, Wortel +14, OCPP Brugge + 3 en Sint-Gillis +22. Het gaat hier steeds om voltijdse equivalenten (FTE).

In totaal wordt het kader van personeel in bewaking en techniek in de gevangenen opgetrokken tot 7075 FTE's, wat net onder het cijfer ligt van het personeelsplan 2014. Dit laatste is de eis van de collega's in Brussel en Wallonië.

Flexibiliteitspremie

Deze premie wordt toegekend aan alle personeelsleden die werken in een inrichting die 'anders werkt'. Dit betekent inzet van minder personeelsleden, mits een aanpassing van de werkmethoden en het 'regime gedetineerden' dat daarop afgestemd wordt. Minder inzet van personeel tijdens de nacht gekoppeld aan louter auditieve controles zijn een voorbeeld van 'anders werken'.

De 'flexipremie' bedraagt 3 euro per uur (geïndexeerd) en wordt forfaitair toegekend. Wie aanvat voor 12 uur, zal 2 uur flexipremie toegekend krijgen en wie vanaf 12 uur aanvat, zal 4 uur flexipremie krijgen. Wie 's nachts werkt, krijgt eenzelfde bedrag als de flexipremie toegekend, maar dan voor de reële prestaties.

Niet onbelangrijk is de koppeling van de flexipremie aan het principe van werken op 8 uur voor ieder personeelslid in de bewaking, verpleging en technische dienst. Waar men de premie toekent, werken deze personeelscategorieën allen op basis van 8 uur. Verschillende inrichtingen kunnen al met terugwerkende kracht de flexipremie toegekend krijgen. De lijst met deze inrichtingen wordt binnenkort officieel gemaakt. De flexipremie krijgt bovendien een permanent karakter. Een inkomensgarantie voor het personeel is sinds het begin van de legislatuur één van de bestaansvoorwaarden voor de ACOD om in overleg te blijven over 'anders werken'.

Bevrozing besparingen

Men zal elk personeelslid dat vertrekt, vervangen tot het cijfer 7075 op de teller staat, en dat zal waarschijnlijk tot een eindje in 2017 duren. Ook personeel in andere categorieën dan bewaking of techniek vaart hier wel bij, want ook zij blijven vervangen worden in de tussentijd. Een belangrijke aanvulling!

Terugdringen overbevolking

Minder dan 10.000 gedetineerden in de Belgische gevangenissen – het is lang geleden dat dit realiteit was. Maatregelen qua voorlopige hechtenis, internering, elektronisch toezicht en versneld repatriëren moeten dit engagement van de minister mogelijk maken.

Gevangenisinfrastructuur

Geplande onderhoudsweken worden versneld en er wordt een bijkomende investering van 46 miljoen euro gedaan in 2016 via de Regie der Gebouwen. Er wordt eveneens een budget van 10 miljoen euro uitgetrokken voor kleine en beveiligingswerken. Doel is de werkomgeving voor het personeel in verschillende gevangenissen op 'hedendaags niveau' te brengen.

'Anders werken' op vrijwillig basis

Deze regering heeft zich voorgenomen met minder personeel te werken in de openbare dienst, ook in de gevangenissen. De minister is in dit protocol 436 afgestapt van het voornemen dat het 10 procent minder moet zijn. Hij is ook afgestapt van het voornemen dat het principe 'anders werken' overal toegepast moet worden.

De minister vraagt om op vrijwillige basis en overlegt de oefening 'anders werken' te maken en wil hiervoor begeleiding voorzien. Gebruik van ondersteunende apparatuur (bijvoorbeeld telefoon op cel, cameratoezicht, ...) en volledig opgevolde kaders zijn een belangrijk onderdeel voor 'anders werken' en dus zal de minister daar sterk moeten op inzetten, wil dit project slagen. In de gevangenissen waar men niet 'anders werkt', zal men de beoogde besparing van 2 procent in 2017 en 2 procent in 2018, zoals eerder voorzien toepassen.

Blanco cheque?

De minister heeft zich sterk geëngageerd voor drie pijlers binnen dit protocol. De komende periode zal er een driemaandelijks



opvolging zijn van de evolutie qua overbevolking, aanwerving van personeel en infrastructuurwerken. Midden 2017 wordt inrichting per inrichting een evaluatie gemaakt van dit akkoord en dat zal bepalend zijn voor de toepassing van de besparingen in 2017 en 2018. Als de minister een 'slecht rapport' moet voorleggen, dan zal hij de besparingen voor 2017 en 2018 niet toepassen. De ACOD heeft dus allerminst een blanco cheque getekend en zal de minister tijdens de driemaandelijks evaluaties hieraan herinneren. Slaagt minister Geens er tegen midden 2017 niet in om lager dan 10.000 gedetineerden te geraken of het cijfer van 7075 FTE's te bereiken of de infrastructuurwerken binnen de timing uit te voeren, dan zal de ACOD de eerste zijn om het vertrouwen in de minister in vraag te stellen.

Het personeel heeft recht op veilig werken, met een aanvaardbare werkdruk en een zekerheid qua inkomen. Het personeel heeft ook recht op verlof- en recuperatiedagen. Met de afspraken binnen protocol 436 menen we dat de werkomstandigheden van het penitentiair personeel na lange tijd opnieuw in de juiste richting evolueren.

Gino Hoppe



Jean-Pierre Van Autrève

ACOD AmiO Wissel van de wacht

Sinds 1 juni 2016 is Jean-Pierre Van Autrève, federaal secretaris ACOD AMiO, met pensioen. Na vele strijdjare waar hij het beste van zichzelf heeft gegeven, kan hij nu genieten van een welverdiende rust. Hij wordt in zijn functie opgevolgd door Kurt Sissau. Jean-Pierre, bedankt voor de fijne samenwerking, en Kurt, veel succes in de nieuwe functie!



Kurt Sissau

ACOD FOD Economie protesteert tegen TTIP en CETA Het einde van de openbare diensten?

Vertegenwoordigers van Europese lidstaten, de VS en Canada onderhandelen in het grootste geheim over de vrijhandelsakkoorden TTIP en CETA. Die moeten de handel tussen de economische machtsblokken vergemakkelijken, maar houden ook heel wat risico's in voor de sociale rechten van de werknemers en de toekomst van de openbare diensten. De vakbondsdelegatie van de ACOD op de FOD Economie waarschuwt voor de kwalijke gevolgen.

Vóór de Europese Akte van 1986 zorgde het sociaaleconomische Europa voor het herverdelen van de productiviteitswinsten, zodat de toegevoegde waarde ten goede kwam aan zowel lonen als winsten. Deze herverdeling gebeurde via het sociaal loon, of ook onrechtstreeks door de algemene toegang tot sterk gesubsidieerde openbare diensten. Dit was het beroemde compromis tussen kapitaal en arbeid. De federale overheidsdienst Economie (het voormalige ministerie van Economische Zaken) is één van die openbare diensten die steeds de rol heeft gehad om de markt te omkaderen door het uitwerken van een reglementering die zorgt voor transparantie en voor de bescherming van de consument.

Ontmanteling met voorgeschiedenis

Dit compromis wordt nu al nagenoeg 40 jaar ondermijnd door een voortdurende deregulering van de markt en door drastische besparingen bij de openbare diensten. Maar het ergste moet nog komen, want TTIP (Transatlantic Trade and Investment Partnership) en CETA (Comprehensive Economic Trade Agreement) willen de openbare diensten overleveren aan de private concurrentie (liberalisering). Onder andere gezondheidszorg, post, openbaar vervoer, energie, water en onderwijs zouden zo deels of volledig uit de publieke sector getrokken worden.

De (foute) logica die hierachter zit, is dat de Europese (en Amerikaanse) staten de markt 'vervalschen' door de openbare diensten 'af te schermen' van de vrije markt – die als universeel principe zou moeten gelden. TTIP en CETA willen een einde maken aan deze afscherming. Alle belemmeringen die de expansie van de vrije markt in de weg staan, moeten dus verdwijnen.

Deze vraag naar deregulering en verdere vermarkting is niet nieuw. Reeds in 1995 liet de Multilateral Agreement on Investment (MAI) toe om regeringen die de handel zouden belemmeren juridisch aan te klagen. Ook dit akkoord werd in het grootste geheim onderhandeld. Het werd aan het licht gebracht door middenveldorganisaties en is uiteindelijk nooit afgesloten.

Onevenwichtige akkoorden, in het grootste geheim voorbereid

De beloftes aan het publiek die met deze akkoorden gepaard gaan ("meer werkgelegenheid") zijn nooit duidelijk aangetoond. De 'Europese constructie' moest meer werk en welvaart brengen, terwijl we in werkelijkheid sinds de goedkeuring van de Europese Akte een crisis zonder einde meemaken. Meer en meer burgers



belanden in de miserie en de onzekerheid. Het ontwikkelen van de wereldhandel zoals voorzien in deze verdragen, kan niet anders dan het proces van uitsluiting versterken. Bovendien worden deze akkoorden in het grootste geheim op ondemocratische wijze onderhandeld. Zo voorzien ze onder andere dat bestaande en toekomstige wetten geëvalueerd moeten worden om na te gaan of ze overeenstemmen met de economische belangen van de grote ondernemingen. Dit zal gebeuren door een Regulatory Cooperation Body, een permanent en niet-democratisch conclaaf van Europese en Amerikaanse technocraten. Deze verdragen zijn dus een echte bedreiging voor de democratie zoals wij ze kennen.

Voorspelbare gevolgen voor openbare diensten en burgers

Door het principe van de harmonisering van de normen gaan de vrijhandelsverdragen TTIP en CETA in tegen de missie van de openbare diensten. Ze brengen niet enkel het voortbestaan van de openbare diensten in gevaar, maar ook dat van vele kmo's. Zij zullen blootgesteld worden aan een grotere internationale concurrentie op de lokale markten waar ze actief zijn, door buitenlandse producten die gemaakt zijn met minder strenge normen. Ook het milieu zal eronder lijden, want deze verdragen laten de invoer toe van schaliegas. Momenteel is de winning van schaliegas verboden in de meeste EU-lidstaten, net omdat dit zeer schadelijk is voor het milieu.

De ACOD-vakbondsdelegatie bij de FOD Economie wil het algemeen belang behartigen en dit niet ondergeschikt maken aan de wetten van de markt zoals voorzien in deze verdragen. Wij weigeren medeplichtig te zijn aan het invoeren van deze verdragen die op termijn zullen leiden tot de ontmanteling van de openbare diensten, die aan iedereen de toegang garanderen tot een aantal basisdiensten. Wij willen blijven ijveren voor de ontwikkeling van een economie met een menselijk gelaat die ten dienste staat van gans de maatschappij en niet het omgekeerde.

Gino Hoppe & ACOD-vakbondsdelegatie FOD Economie



Studiedag Een diverse Vlaamse overheid?

Op 7 juni organiseerde ACOD Overheidsdiensten met steun van de diversiteitsconsulenten van het ABVV en de diversiteitsambtenaren Alona Lyubayeva en Michiel Trippas de studiedag 'Diversiteit: Hoe gaan we ermee om?'. Een verslag.

Diversiteit in Vlaanderen is een feit. Ook medewerkers van de Vlaamse overheid kunnen er niet naast kijken, zeker wanneer ze contact hebben met klanten. Diversiteit gaat echter niet alleen over mensen van vreemde afkomst, maar ook over mensen met een handicap of een chronische ziekte, laaggeschoolden, oudere werknemers, mensen met een andere seksuele geaardheid en over gelijke kansen voor vrouwen in leidinggevende functies. Binnen de overheid heeft men echter niet altijd voldoende aandacht voor vragen over diversiteit die op de werkvloer leven. Om die leemte op te vullen, organiseerde ACOD Overheidsdiensten op 7 juni de studiedag 'Diversiteit: Hoe gaan we ermee om?'. De Vlaamse overheid wil haar personeelsbestand divers maken. Dit is echt wel nodig. Kijk maar naar de cijfers. Wist

je bijvoorbeeld dat 75 procent van de medewerkers binnen het beleidsdomein Welzijn, Volksgezondheid en Gezin vrouwen zijn en dat dit binnen Mobiliteit en Openbare Werken dit amper 20 procent bedraagt? Ondanks de mogelijkheid om functies voor te behouden voor mensen met een handicap, wordt van die kans amper gebruik gemaakt. De overheid moet dus actie ondernemen.

Hoe communiceren met anderstaligen?

Tilly Troost, lange tijd verantwoordelijke Nederlands op de werkvloer bij de VDAB, lichtte toe hoe je met mensen die het Nederlands niet beheersen, kan communiceren. "Een taal leer je het best in de praktijk, waar je in een bepaalde context de juiste (korte) zinnen en woorden kan leren. Voor sommige beroepen kan men al met heel weinig kennis van de taal aan de slag. Dan volstaan standaardzinnnetjes zoals 'Wat wil u drinken?', 'Mag ik hier poetsen?', 'Gaat u maar zitten?'. Voor andere technische of administratieve

beroepen is er echter meer kennis van de taal vereist. Daarvoor biedt VDAB Nederlands voor de zorg, voor industrie, verkoop, ... Zodat de anderstaligen eerst een opleiding en vervolgens werk kunnen vinden. "Belangrijk als je een collega op het werk hebt die nog niet goed Nederlands spreekt, is dat de VDAB ook Nederlands op de werkvloer geeft. Een instructeur van de VDAB loopt dan naast de werknemer en leert hem of haar precies het Nederlands dat hij nodig heeft voor de functie", vertelt Troost. "Zowel de werkgever als de cursist ervaren dit als een bijzonder snelle en efficiënte manier om Nederlands te leren." Tilly Troost geeft ook tips voor contacten met anderstalige klanten: "Gebruik visueel materiaal, zoals pictogrammen bij Kind en Gezin. Stuur eventueel een inleidend briefje naar de klant in zijn moedertaal. Spreek traag. Gebruik geen babytaal, gebruik korte zinnen en check of de persoon je begrepen heeft door samen met hem de instructie uit te voeren. Anderstaligen zeggen immers 'ja, ik heb het verstaan' uit respect voor jou."

Strijd tegen racisme

José Gavilán, actief binnen het netwerk van personeelsleden met een migratieachtergrond van de Vlaamse overheid, benadrukte waarom werken aan diversiteit en gelijke kansen voor een vakbond belangrijk is. Volgens hem hebben vakbonden er alle belang bij om zich actief tegen racisme en discriminatie te engageren. "Racisme verdeelt. 'Als twee honden vechten om een been, loopt de derde ermee heen', is een gekend Vlaams spreekwoord. Wel, dat is een beetje wat racisme doet. Tijdens besparingen worden de grote vermogens ontzien door de aandacht van de gewone man af te leiden en hem op te zetten tegen de andere (vreemde) gewone man", legt Gavilán uit.

"Bovendien ondergraaft racisme de solidariteit en gaat zo in tegen de maatschappij- en mensvisie van vakbonden. De sociale zekerheid heeft als bedoeling mensen te beschermen bij tegenslag zoals ontslag, ziekte, een ongeval of problemen in het gezin. Door sociaal zwakkeren als 'profiteurs' voor te stellen en de sociale zekerheid als een 'hangmat', ondermijnt racisme het begrip voor de situatie van alle sociaal zwakkeren wat hun afkomst ook is", vervolgt Gavilán.

"Het gaat in extreme gevallen zelfs zo ver, dat sommigen de andere door racisme niet meer als volwaardig individu zien. Zo getuigde Peter Persyn, Vlaams parlements-lid voor N-VA, onlangs in de krant over een

voorval, waarbij een loslopende hond op zijn oprit zijn Congolese vrouw besprong. De eigenaar lachte en riep: 'Ga terug naar je eigen land'. Hij wilde zijn excuses niet aanbieden", vertelt Gavilán.

Probleem van beeldvorming

"Helaas laat diversiteit als thema mensen ofwel onverschillig, of is het niet zo populair zoals bleek toen het Katholiek onderwijs zijn plannen voor 'dialogescholen' naar buiten bracht. Dit gebrek aan draagvlak is een groot probleem, want er zijn wel degelijk initiatieven nodig om de achterstelling van mensen met een migratie-achtergrond op de arbeidsmarkt of in het onderwijs weg te werken", verklaart Gavilán. "Er moet rekening gehouden worden met de reacties en de vooroordelen bij andere betrokkenen. Bijvoorbeeld: in Leuven evolueerde een eliteschool op een paar jaar tijd tot een concentratieschool nadat de school meer aandacht schonk aan zwakkere leerlingen. Als gevolg hiervan had de school meer succes bij kinderen met een migratieachtergrond, maar verdwenen witte kinderen omdat hun ouders geloofden dat een school met veel kinderen met een migratieachtergrond een minder goede school is."

"Om dit soort reacties te counteren, is het belangrijk dat mensen met een migratie-achtergrond zwaarder kunnen wegen in de besluitvorming. Ze moeten als groep sterker worden. Je kan dit een beetje ver-

gelijken met de manier waarop vakbonden te werk gaan, wanneer hun leden niet zouden gehoord worden", stelt Gavilán.

Hoe diversiteit verbeteren?

Zowel Michiel Trippas als José Gavilán heeft ideeën aangebracht van wat de-gees rond diversiteit kunnen doen: "Meld problemen. Zoek medestanders. Help informatie te verspreiden. Reageer gepast op de werkvloer en op sociale media. Verbreed het draagvlak. Neem deel aan de werkgroepen diversiteit of de personeels-netwerken. Bespreek de diversiteitsplan-nen op het overleg met de directie. Let op de impact op diversiteit in de vacaturebe-richten."

Tijdens de studiedag hebben de aanwe-zigen vragen kunnen stellen. Een greep daaruit: "Is het niet gewoon een kwestie van diploma?", "Is er geen gevaar dat je deze groepen gaat voortrekken?", "Overdrijven kansengroepen niet als ze over discriminatie spreken?", "Wil de overheid mensen met een handicap of met een chronische ziekte echt een kans geven?", "Gaan de besparingen van de regering wel samen met diversiteit?" en dergelijke meer.

Jan Van Wesemael

Agentschap Facilitair Bedrijf

Illegale arbeid als gevolg van uitbesteding

Bij het Agentschap Facilitair Bedrijf (AFB) bleek vervangingspersoneel actief in de schoonmaak zonder identiteitsbewijs of de vereiste werkvergunning.

De ACOD klaagt met de andere vakbonden uit de openbare sector al langer de besparingen op het personeel bij de Vlaamse overheid aan. Sommige entiteiten moeten zich hierdoor in alle bochten wringen om toch maar hun taken te kunnen uitvoeren. Er wordt dan uitbesteed, wat niet alleen duurder is. Bovendien nemen de firma's

die worden aangesteld het niet steeds zo nauw met de wet, laat staan met de rechten van hun werknemers. Het gevolg is soms erg tot dramatisch.

Bij het Agentschap Facilitair Bedrijf (AFB) stelde de arbeidsinspectie vast dat er vervangingspersoneel actief was in de schoonmaak zonder identiteitsbewijs of de vereiste werkvergunning. En dat bij één van de grootste agentschappen van de Vlaamse Overheid, die te maken krijgt met overheidsopdrachten van allerhande aard – van aankoop van balpennen tot aankoop

van gebouwen. Blijkbaar leidt de drang om te besparen op personeel tot onzorgvuldigheid en onachtzaamheid.

De ACOD veroordeelt dit scherp en ziet in dit incident haar vroegere vrees bewaarheid. Dat het AFB nadien maatregelen nam om dit in de toekomst te voorkomen en een onderzoek liet instellen, is niet meer dan normaal. We hopen dat de directie ook inziet dat wat in eigen beheer gebeurt, beter is.

Jan Van Wesemael

Sociaal verzet

Vlaamse overheidsdiensten mee in actie

Het overheidspersoneel stuit op de meest drastische besparingsregeringen van de afgelopen jaren. De federale en Vlaamse regering voeren een sociaal onrechtvaardig beleid met besparingen op de kap van de doorsnee burger en de openbare diensten, in plaats van het geld te zoeken bij de vermogenden, de grote fraudeurs, de aandeelhouders, de Panama-vluchters en dergelijke.

Het Vlaams overheidspersoneel moet viermaal langs de kassa passeren, niet om te ontvangen, maar op te betalen:

1. Minder personeel door 5000 personeelsafvloeiingen de afgelopen jaren. Daardoor stijgen de werkdruk en stress fors voor wie overblijft. De ziektecijfers en burn-outs nemen onrustwekkend toe.
2. Besparingen op de diensten door minder werkingsmiddelen. Dit legt een zware hypotheek op de kwalitatieve dienstverlening. Er zijn rationalisaties en transitie die het personeel in onzekerheid storten.
3. De afbraak van het statuut door een hogere pensioenleeftijd, minder gunstige pensioenberekening, dreigende interim-arbeid, afschaffen eindeloop-

baanmaatregelen, loopbaanonderbreking en aanmoedigingspremies, minder gunstige verlofstelsels en een aangepaste ziekteregeling.

4. We worden als overheidspersoneel ook als burger getroffen, onder andere door een niet-indexering van de kinderbijslag, een verdubbeling van de zorgpremie, de indexsprong, een hogere elektriciteitsfactuur en hoger inschrijvingsgeld voor scholen.

De regering tracht ons zoet te houden met zogenaamd sociaal overleg. Het blijkt niets meer dan schijnoverleg waarmee de regering haar maatregelen doordrukt. Aanpassingen en bijstellingen zijn nodig, maar blijven uit.

Reageren was en is dus nodig. We hebben dat de afgelopen maanden gedaan. Met verschillende soorten acties: ludieke acties, stakingen, betogingen. De militanten en leden van de overheidsdiensten waren steeds paraat. Het is ons recht om te staken en te betogen tegen het regeringsbeleid. De regeringen en de overheid zijn immers onze werkgevers. De militanten en leden van de sector Overheidsdiensten waren dan ook in groten getale aanwezig

op de grote sociale betoging van 24 mei en op de ACOD-concentratie in Gent op 31 mei. Ook bij de nationale staking van 24 juni zullen we paraat staan met onze piketten. De strijd is nog niet voorbij!

Chris Moortgat



Hervorming loopbaanonderbreking Zorgkrediet in een notendop

De Vlaamse regering hervormt of schaft een aantal loopbaanonderbrekingen af. Aan de federale thematische vormen wordt niet geraakt (verlof voor medisch bijstand, palliatief verlof en ouderschapsverlof). De overige vormen van loopbaanonderbreking worden afgeschaft. Er wordt een zorgverlof in het leven geroepen voor degenen die een zorgmotief aantonen of een opleiding volgen.

Aan een personeelslid wordt een onderbrekingsuitkering toegekend als hij zijn arbeidsprestaties onderbreekt om:

- Voor een kind te zorgen tot en met de leeftijd van 12 jaar.
- Bijstand of verzorging te verlenen aan een zwaar ziek gezinslid of een familielid tot de tweede graad.
- Palliatieve verzorging te verlenen.
- Zorg te dragen voor een kind met een handicap.
- Een opleiding te volgen die voldoet aan één van de volgende vereisten:
 - Elke vorm van onderwijs en opleiding die georganiseerd, gefinancierd, gesubsidieerd of erkend wordt door de Vlaamse overheid, waarvan het programma minimaal 120 contacturen of negen studiepunten op jaarbasis omvat.
 - Elke opleiding die georganiseerd wordt door een opleidingsverstrekker die erkend is krachtens het besluit van de Vlaamse regering van 18 juli 2003 betreffende de opleidingscheques voor werknemers of het besluit van de Vlaamse Regering van 19 december 2008 tot toekenning van steun aan kleine en middelgrote ondernemingen voor ondernemerschapsbevorderende diensten, waarvan het programma minimaal 120 contacturen of negen studiepunten op jaarbasis omvat.

Hoelang?

Er wordt gerekend vanaf 2 september 2016. Vorige tellers worden op nul gezet. Onderbreking van de arbeidsprestaties, met al dan niet opeenvolgende periodes, gedurende één van de volgende termijnen:

- 18 maanden in geval van volledige on-



- derbreking van de arbeidsprestaties.
- 36 maanden bij onderbreking tot de helft van een normale voltijdse arbeidsregeling.
- 90 maanden bij onderbreking van de voltijdse arbeidsprestaties met een vijfde.

meteen ook de mogelijkheden om het werk werkbaar te houden, zeker nu men minstens twee jaar langer aan de slag zal moeten blijven.

Jan Van Wesemael

De combinatie van periodes met een verschillend onderbrekingspercentage is mogelijk.

Welke uitkering?

De onderbrekingsuitkering bedraagt:

- 527 euro bruto per volledige maand voor het personeelslid dat zijn voltijdse prestatie volledig onderbreekt.
- 275 euro bruto per volledige maand voor het personeelslid dat zijn voltijdse prestaties onderbreekt tot de helft. Voor een alleenstaande ouder is het 330 euro.
- 131 euro bruto per volledige maand voor het personeelslid dat zijn voltijdse prestaties onderbreekt met een vijfde. Voor een alleenstaande ouder is het 200 euro.

De bedragen worden geïndexeerd.

Wat vindt ACOD ervan?

Het is duidelijk dat het vooral om een besparingsmaatregel gaat. Het beknot

Nieuwe sectorconvenant Duurzaamheid en diversiteit in lokale en regionale besturen

De vakbonden en de werkgevers verenigd in VVSG ondertekenden op 20 mei 2016 in Gent een nieuwe sectorconvenant. Dit gebeurde al voor de vijfde maal. De eerste ondertekening dateert van meer dan 10 jaar geleden.

Tijdens deze periode hebben de sociale partners de sectorale identiteit gestalte gegeven door de creatie van Diverscity, dat opgericht werd in 2009. Het voorbije decennium werkten we als sociale partners bij de lokale besturen samen met de Vlaamse Regering rond een aantal actuele thema's, zoals een betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt, het stimuleren van competentieontwikkeling en het verhogen van de diversiteit op de arbeidsmarkt.

Via de sectorconvenanten geven we mee gestalte aan de prioriteiten van het arbeidsmarktbeleid in Vlaanderen, en trachten we meer mensen aan het werk te krijgen en te houden. Met deze ondertekening bevestigen de sociale partners hun paritaire samenwerking met de Vlaamse Overheid in het kader van een duurzaam arbeidsmarktbeleid en divers personeelsbeleid. De komende twee jaar zullen we ons toelagen op een sterk ondersteuningsaanbod voor de lokale besturen met regionale en thematische overlegtafels en outputgerichte vormingstrajecten. Daarbij wordt ingezet op het duaal leren en levenslang leren, met specifieke aandacht voor de korgeschoolde werknemers. Daar-



naast gaat veel aandacht naar werkbaarheid en een duurzaam welzijnsbeleid. Ten slotte komt ook het verhaal van diversiteit en non-discriminatie in de kijker.

De volledige tekst van de sectorconvenant vindt u op de website van Diverscity: www.diverscity.be

Mil Luyten

ACOD LRB Brussel Oproep tot kandidaturen federaal secretaris

Op 8 en 9 juni 2016 verkoos het Statutair Congres van de Brusselse Intergewestelijke (BIG) Rudy Janssens, federaal secretaris van ACOD LRB Brussel, voor het mandaat van algemeen secretaris van de BIG. Als gevolg hiervan komt zijn mandaat bij het gewestelijk secretariaat vrij en openen we de oproep tot kandidaturen daarvoor.

Volgens het huishoudelijk reglement (HR) van onze sector moeten de kandidaten minstens twee statutaire periodes (8 jaar) actief militant zijn met syndicale verantwoordelijkheid in het Uitvoerend Bureau en/of een Technisch Bureau. De federaal secretaris zal, zodra zijn mandaat vrijkomt, binnen de 4 maanden vervangen worden (art. 28).

Een kandidatuur kan geweigerd worden door de AV van de afdeling indien ze de

toekomst van de afdeling en haar leden in het gedrang brengt. De federaal secretaris wordt ongeacht zijn taalrol verkozen (art. 44). De gewestelijk federaal secretaris wordt verkozen voor de overblijvende tijd van de statutaire periode van 4 jaar. Hij is herkiesbaar op het einde van zijn mandaat (art. 50).

Voorwaarden

De gewestelijk federaal secretaris moet een vastbenoemde of contractuele beambte zijn van een lokaal of gewestelijk bestuur van het Brussels Gewest zoals vermeld in artikel 1 van ons huishoudelijk reglement (art. 52). Het mandaat van gewestelijk federaal secretaris moet een einde nemen wanneer de betrokkene de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt (overeenkomstig de stelsels die van kracht zijn).

Een nieuwe kandidatuur voor deze betrekking mag slechts ingediend worden indien de kandidaat een volledig mandaat kan uitoefenen (art. 53).

**Voor donderdagmiddag
25 augustus 2016**

Het indienen van de kandidaturen dient in drie exemplaren te gebeuren, gericht aan het Gewestelijk Secretariaat van ACOD LRB Brussel (Congresstraat 17-19, 1000 Brussel), dat één ervan als ontvangstbewijs terugstuurt aan de afdeling en één aan de kandidaat (art. 42). De lijst van kandidaten wordt op donderdag 25 augustus 2016 's middags afgesloten.

Maxime Nys



Interview met Willy Van Den Berge, nieuw federaal secretaris ACOD LRB

"Mijn nieuwe job wordt een hele uitdaging"

Op 23 oktober 2015 werd Willy Van Den Berge verkozen tot federaal secretaris van ACOD LRB. Op het recente federaal congres van de sector LRB-ALR werd dit geofficialiseerd. Hij volgt Mil Luyten op, die hem de voorbije maanden de knepen van het vak leerde.

Willy Van Den Berge: "Begin 2015 maakte het regiosecretariaat de afspraak om de opvolging van Mil Luyten vooraf te regelen en niet te wachten op de congressen in 2016. Bedoeling was om de nieuw verkozenen een tijdje dubbel te laten lopen met

Mil. Zijn 30 jaar ervaring mag je niet van de ene dag op de andere aan de deur zetten (lacht).

Toen ik verkozen werd, was ik nog gewestelijk secretaris voor ACOD LRB Vlaams-Brabant. Ook daar hebben we dus moeten zorgen voor een geleidelijke opvolging en heb ik mijn opvolgster Anne Schuermans enkele maanden mee begeleid voor een vlotte overdracht. Zoals je in de vorige editie van Tribune kon lezen in een interview met haar, verliep dat vlot, aangezien ze al enkele jaren gedetacheerd was als vaste

medewerker in Vlaams-Brabant. Sinds 1 maart 2016 ben ik definitief gestart in Brussel. Tot ons federaal congres begin juni 2016 betrok Mil me in alle aspecten van het werk in Brussel. Sinds het congres sta ik op eigen benen, al kan ik nog altijd een beroep op hem doen tot begin volgend jaar."

Klinkt als een strak plan...

Willy Van Den Berge: "Nu pas beseft ik hoe onontbeerlijk het is om dubbel te lopen in

deze nieuwe functie. Je mag geen tijd en continuïteit verliezen. Op deze manier hebben we stilstand voorkomen in een sector die behoorlijk complex is. De sector LRB is trouwens wat atypisch ten opzichte van de andere sectoren, omdat wij geen vrijgestelden kennen en er dus om financiële redenen maar één mandaat is van federaal secretaris. En dat ondanks het feit dat we de grootste sector zijn binnen de ACOD.”

Hoe vallen de eerste maanden in je nieuwe functie mee?

Willy Van Den Berge: “Je moet van alle markten thuis zijn. Het is beslist geen nine-to-five-functie, elke dag is te kort. Gelukkig haal ik veel voldoening uit dit werk. Leden verdedigen, beschermen, bijstaan en helpen zijn dé drijfveren voor dit werk. Meer nog, eigenlijk is het een hobby waar je zo veel tijd in steekt, dat je uiteindelijk vergeet hoe veel.

Het grootste deel van mijn tijd besteed ik aan voorbereiden, onderhandelen, informeren van de achterban en standpunten innemen ten aanzien van het wijzigende regeringsbeleid. Daarvoor kan ik ook een beroep doen op de steun en het advies van drie stafmedewerkers, elk met hun eigen specialiteit. En uiteraard is er ook de juridische dienst die ons door het complexe kluwen van dossiers loodst. Dat mag je niet onderschatten, want elke nieuwe staatshervorming bemoeilijkt de zaken nog meer en ook de snelle opeenvolging van de dossiers maakt van de job een grote uitdaging.

Voor de onderhandelingen op het Vlaamse niveau krijg ik natuurlijk ondersteuning van de collega's uit de gewesten. Voor de dossiers politie en brandweer op federaal niveau zijn het de collega's van het gewest Brussel en Wallonië die mee onderhandelen.”

Bovenop dat alles moet je ook nog de interne werking van je sector beheren?

Willy Van Den Berge: “Inderdaad en dat mag je best heel ruim zien. Je begeleidt niet enkel de besluitvorming van de ACOD op intersectoraal vlak op federaal en Vlaams niveau. Ook de eigen interne werking van de Vlaamse regio en de werking van de vijf gewesten vergen veel energie. Het organiseren, opvolgen en informeren van onze verschillende organen, techni-

sche commissies en werkgroepen vraagt soms heel wat gepuzzel in mijn agenda. Voorts zijn er nog de mandaten in de beheersorganen Maribel, DIBISS, GSD-V en dergelijke. Niet noodzakelijk intensief, maar wel belangrijk voor de goede werking en de vertegenwoordiging van de ACOD in die organen.

En dan heb ik nog niet gesproken over ons Europees engagement in EPSU, het Europees Vakverbond voor openbare diensten. Vanuit Europa komt er heel wat wetgeving die men in België moet toepassen of binnen een bepaald kader moet uitwerken. Veel van deze wetgeving heeft dan ook op termijn gevolgen voor het personeel van de lokale en regionale besturen. En ja, op het einde van de dag ben je ook nog de goede huisvader van je sector en moet je het personeel en de financiën van je sector beheren. Je begrijpt wel waarom ik graag 48 uren in één dag zou willen hebben.”

Hoe kondigt de toekomst van de ACOD LRB zich aan? Pakken zich donkere wolken samen?

Willy Van Den Berge: “Het staat vast dat het federaal en Vlaams regeringsbeleid een grote bedreiging vormen voor de lokale en regionale besturen. Er zijn al een aantal maatregelen genomen waar het personeel niet beter uitkomt: het primaat van de statutarisering is afgeschaft, de loopbaanonderbreking met compensatie verdwijnt, er zijn aanvallen op de pensioenen, de provincies gaan op de schop, ... In plaats van het personeel te ondersteunen zodat die gemotiveerd zouden zijn om een goede dienstverlening te kunnen leveren, probeert men het personeel te demotiveren.

Ook de privatiseringen in onze sector nemen toe en ook dat fenomeen wil ACOD LRB een halt toeroepen. De sociale en maatschappelijke noden van de maatschappij mag men niet vermarkten, maar moet men binnen de overheid houden. Het grote probleem is dat men binnen de overheid al jaren de kaasschaafmethode toepast. Wie in het verleden de nodige inspanningen heeft geleverd om een efficiënte en effectieve organisatie uit te bouwen, is daar nu het slachtoffer van.

Als we naar ons ledenaantal kijken, blijft onze sector groeien ondanks de vele privatiseringen en afslankingen. Volgens mij

heeft dit te maken met de huidige degelijke werking van de regio, de gewesten en de militanten op de werkvloer. Ik zal mijn uiterste best doen om die werking te bestendigen en zo goed mogelijk proberen verder uit te bouwen.”

Welke doelen heb je voor de komende congressperiode?

Willy Van Den Berge: “Ik wil onze militanten op een zo goed mogelijke manier ondersteunen via vorming en opleidingen, een goede en betere communicatie en een duidelijke gemeenschappelijke standpuntbepaling. Dit moet ook de mogelijkheid bieden aan de militanten om door te groeien binnen onze sector.

Ook onze leden moeten we blijven verzorgen en de hulp geven waarop ze recht hebben, hetzij juridisch door het geven van advies, hetzij door gewone tussenkomsten op de werkvloer. Ik denk dat we meer moeten gaan werken als begeleiders van onze leden gedurende hun volledige carrière, actief en passief.

Voorts moeten we de jongeren warm maken om zich te engageren in onze vakbond. Dat wordt een hele uitdaging. Vandaag zijn er nog te weinig jongeren actief binnen onze sector. Zij zijn broodnodig om onze sector verder te kunnen uitbouwen. Op de verschillende afgelopen congressen zijn er voor onze sector sterke en goede resoluties gemaakt, ook die proberen te realiseren, wordt één van mijn doelen. Maar wat ik vooral wil zijn, zal ik met de woorden van Gandhi zeggen: wees de verandering die je in de wereld wil zien gebeuren.”



Bijzonder belangrijke conceptnota Hervorming secundair onderwijs

Na veel intern politiek getouwtrek heeft de regering kort voor de vakantie enkele heikele dossiers voor advies voorgelegd aan de Vlaamse Onderwijsraad. Een ervan is de conceptnota rond de modernisering van het secundair onderwijs. Wat staat erin en hoe kunnen we hierop reageren?

Omdat de minister het advies al tegen 15 september wil, kunnen we onze achterban niet behoorlijk raadplegen. Daarom zullen we de nota beoordelen aan de hand van eerder ingenomen standpunten en van onze congresstukken. De nota kunnen jullie terugvinden op onze website. Uiteraard zijn opmerkingen steeds welkom.

Conceptnota Modernisering SO: maatregelen basisonderwijs en eerste graad

De conceptnota over de modernisering van het secundair onderwijs (SO) is een

verdere uitwerking van het masterplan. Eigenlijk moeten en kunnen we onze kritiek op het masterplan integraal hernemen. Onmiskenbaar hebben de conservatieve onderwijskrachten het gehaald. Onderwijs dient volgens hen om een elite op te leiden. Een elite die zich ook zo opstelt in de maatschappij, ongenaakbaar en met een grote leider als roerganger.

Dat staat haaks op onze visie op onderwijs. Onderwijs is er niet om elites in stand te houden, het is er om te emanciperen. Onderwijs moet los van sociale achtergrond kansen bieden op sociale mobiliteit. Deze hervorming zal weinig veranderen. Alle organisatievormen blijven mogelijk, zodat elitaire colleges en athenea zullen standhouden. Ze zullen ongetwijfeld leerlingen blijven afleveren die foutloos Latijnse citaten kunnen debiteren en de Vlaamse geschiedenis kennen, maar die evenzeer een maatschappijvisie belichamen die gericht is op het grote eigen gelijk zonder oog te hebben voor de maatschap-

pij die steeds diverser wordt.

De studiekeuze op 12 jaar zal bepalend blijven voor de verdere schoolloopbaan, terwijl iedereen ondertussen weet dat het uitstellen van de studiekeuze voornamelijk voor de sociaal zwakkere leerlingen van belang is. Niets in deze nota wijst erop dat deze regering hiervoor oog heeft.

Daarnaast lijkt het er meer en meer op dat vooral het basisonderwijs zich moet aanpassen om het gebrek aan daadkracht ten aanzien van het secundair onderwijs op te vangen. We zullen erover moeten waken dat de eigenheid van het basisonderwijs niet in het gedrang komt door deze 'moderniseringsoperatie'.

Dit is alvast een korte reflectie op de nota. We zullen in de loop van het volgende schooljaar onze commissies raadplegen en de nota in detail bekijken. Ondertussen is alle feedback welkom.

raf.deweerd@acod.be

Nieuwe adjunct-algemeen secretaris ACOD Onderwijs

Het Buitengewoon Congres van ACOD Onderwijs verkoos Nancy Libert tot adjunct-algemeen secretaris de sector. Meteen een primeur, want Nancy is de eerste vrouw in het Algemeen Secretariaat van onze sector. Nancy begon haar loopbaan als stafmedewerker. Zij ontpopte zich tot de pensioenspecialiste van de sector en vertegenwoordigde ACOD Onderwijs o.m. in de Vlor.

"Het is logisch dat Nancy dit mandaat op zich neemt," zegt Raf De Weerd, algemeen secretaris. "Het werd tijd dat een vrouw het Algemeen Secretariaat vervoegt en bovendien heeft Nancy de voorbije jaren bewezen wat ze waard is. Samen met mijn collega Jean-Luc Barbey kijk ik de toekomst positief tegemoet."



Interview met Yves Vannijen, provinciaal secretaris ACOD Onderwijs Limburg

"Tijd om onze tanden te laten zien!"

Sinds 26 mei heeft ACOD Onderwijs Limburg een nieuwe provinciaal secretaris: Yves Vannijen. Een kennismaking.

In 2005 kreeg Yves Vannijen vaste voet aan de grond in het KTA Domein Speelhof in Sint-Truiden. Hij gaf er Nederlands, PAV en Geschiedenis in TSO en BSO. Wat later ging hij als vakdidacticus en praktijklector aan de slag in de toenmalige Provinciale Hogeschool Limburg (nu de PXL). Hij combineerde beide jobs gedurende verschillende jaren. Wanneer hij op 11 januari gedetacheerd wordt en als medewerker bij ACOD Onderwijs Limburg aan de slag gaat, is dat toch met een beetje pijn in het hart...

Hoe ben je syndicaal actief geworden?

Yves Vannijen: "Ik was altijd al geïnteresseerd in de werking van de vakbonden. Kort na mijn afstuderen ben ik lid geworden van ACOD Onderwijs. Toen ik een kleine drie jaar bezig was in het KTA, vroegen ze of ik afgevaardigde wilde worden. Ik heb me steeds actief ingezet als afgevaardigde en militant. Zo werd ik in 2012 gewoon lid en daarna ondervoorzitter van het hoofdbestuur van ACOD Onderwijs Limburg. Tegelijkertijd zetelde ik als afgevaardigde in het comité voor preventie en bescherming op het werk voor de PXL. Dit jaar is alles in een stroomversnelling terechtgekomen: in januari 2016 werd ik medewerker van ACOD Onderwijs Limburg en sinds 26 mei mag ik me provinciaal secretaris noemen."

Provinciaal secretaris is een meer dan voltijds engagement. Je zet deze stap net op het moment dat het er erg woelig aan toe gaat in de onderwijswereld. Je bent als het ware verkozen tussen twee betogingen in. Brengt zoiets je niet aan het twijfelen?

Yves Vannijen: "In het huidige politieke klimaat starten als provinciaal secretaris is zeker geen klein bier. Ik ben me ervan bewust dat er vandaag meer dan ooit een grote en significante – in de pure zin van het woord – rol voor de vakbonden is weggelegd. Maar laat ons wel wezen, vooruitgang hangt af van de inspanningen die je als individu wil leveren. Ik ben meer dan bereid me uit de naad te werken voor degenen die onze kinderen voorbereiden op het leven. Dat je als provinciaal secretaris in een organisatie als de ACOD kan helpen om de loopbaan van deze mensen zo vlot en aangenaam mogelijk te laten verlopen, heeft me overtuigd."



Wat mogen de leden van jou verwachten? Welke klemtonen wil jij leggen in je provincie?

Yves Vannijen: "Ik vind dienstbetoon, modernisering en bijscholing belangrijk. Mensen in het onderwijs willen altijd bijleren en weten graag wat hen te wachten staat. Daarom ben ik van plan de nieuwe ontwikkelingen in de wetgeving zo nauw mogelijk op te volgen. Dat is de enige manier om de leden op de meest efficiënte manier voort te helpen. Ook wil ik extra aandacht besteden aan het opleiden van vakbondsafgevaardigden. Zij zijn immers het eerste aanspreekpunt voor onze leden. Een actieve vakbond is een groeiende vakbond. Enkel samen raken we vooruit."

Wat staat ons de komende jaren te wachten?

Yves Vannijen: "Ik vrees dat we de komende jaren nog meer acties op het getouw zullen moeten zetten om ervoor te zorgen dat we gehoord worden. Jammer genoeg geeft de regering nu het signaal dat het beroep van leraar een tweederangsberoep is en dat onderwijs een post is waarop steeds opnieuw en heel makkelijk bespaard kan worden. Dit kunnen we niet zomaar aan ons laten voorbijgaan. De enige manier om ervoor te zorgen dat onze toekomst en die van onze leerlingen gewaarborgd wordt, is uit onze klaslokalen te komen en de regering te tonen: 'We mean business!'"

Wat moeten we ons voorstellen bij 'de mens' Yves Vannijen?

Yves Vannijen: "Ik ben erg pragmatisch en heb een groot rechtvaardigheidsgevoel. Ik ben dan ook niet bang om op te komen voor degenen die het moeilijk hebben en voor mezelf."



Nieuwe regeling vanaf 2 september 2016 Verlofstelsels in het onderwijs: wat verandert er?

Vanaf 2 september 2016 bestaat de loopbaanonderbreking zonder motief (de 'gewone' looponderbreking) niet meer. Wat blijft er dan wel en wat is er nieuw?

De loopbaanonderbreking met motief blijft bestaan en valt zo- als vroeger onder federale bevoegdheid. Daarnaast komt er een Vlaams systeem van zorgkrediet, dat ook enkel met bepaalde mo- tieven opgenomen kan worden. Ten slotte is ook aan het systeem van de verloven en afwezigheden een en ander gewijzigd. Dankzij de vakbonden zijn bepaalde verloven een recht geworden.

Loopbaanonderbreking: wat blijft over?

Vanaf 2 september 2016 kan een personeelslid niet langer een voltijdse of deeltijdse loopbaanonderbreking nemen, ook niet vanaf 55 jaar. Collega's die aan de voorwaarden voldoen en alsnog gedeeltelijk wensen uit te stappen op 55 jaar (in sommige gevallen vanaf 50 jaar) met een premie, moeten dat doen op 1 september 2016. Ook het wijzigen van volume van een vijfde naar de helft kan enkel nog op deze datum. Dit deel is van toepassing op alle onder- wijspersoneelsleden, behalve sommige personeelsleden van de universiteiten.

De thematische loopbaanonderbrekingen (ouderschapsverlof, me- dische bijstand en palliatieve zorgen) blijven wel bestaan. De voor- waarden veranderen niet. Enkel de aanmoedigingspremie – een Vlaamse bevoegdheid – werd geschrapt.

Ouderschapsverlof kan voltijds genomen worden gedurende 4 maanden. Als men het deeltijds neemt, dan worden deze 4 maan- den pro rata verrekend: je kan de 4 maanden omzetten naar 8 maanden halftijds of 20 maanden één vijfde.

Loopbaanonderbreking voor palliatieve zorgen kan je een maand nemen. Je kan er eventueel een tweede maand aan toevoegen, ongeacht het volume van de onderbreking.

Loopbaanonderbreking voor medische bijstand duurt maximaal 12 maanden voltijds of 24 maanden deeltijds (voor de helft of één vijfde).

In deze tabel vind je de bedragen van de onderbrekingsuitkeringen:

	Volume	Bruto bedrag -55j (50j)	Bruto bedrag +50j (50j)
Ouderschaps- verlof	Volledig	786,78	786,78
Palliatieve zorgen	Halftijds	393,38	667,27
Medische bijstand	Een vijfde	133,45	266,91

Je kan ouderschapsverlof nemen voor een kind jonger dan 12 jaar. Loopbaanonderbreking voor palliatieve zorgen is bedoeld voor de verzorging van personen die lijden aan een ongeneeslijke ziekte en die zich in een terminale fase bevinden. Attestering door de ge- neesheer is vereist.

Je hebt recht op loopbaanonderbreking voor medische bijstand, om bijstand of verzorging te verlenen aan een familielid tot de tweede graad of aan een gezinslid dat lijdt aan een zware ziekte. Deze peri- odes worden verdubbeld als je alleenstaand bent en het betrokken gezinslid jonger is dan 16 jaar.

Personeelsleden die momenteel een loopbaanonderbreking 55+ (of 50+) hebben, kunnen vanaf 2 september 2016 geen thematische loopbaanonderbreking meer nemen indien ze nadien hun loopbaanonderbreking 55+ willen voortzetten. Na deze thematische loopbaanonderbreking moet er immers opnieuw een aanvraag voor de loopbaanonderbreking 55+ ingediend worden, terwijl dat stelsel op dat moment niet meer zal bestaan.

Zorgkrediet: wat houdt dit nieuwe systeem in?

Dit deel is van toepassing op alle onderwijspersoneelsleden, behalve het technisch en administratief personeel van de vrije universiteiten.

Vanaf 2 september 2016 komt er een Vlaams systeem van zorgkrediet. Dit systeem vertoont gelijkenissen met het federale systeem van loopbaanonderbreking, maar vervangt het niet. De twee systemen zullen naast elkaar blijven bestaan, wellicht tot een minister in de federale regering opmerkt dat de afschaffing ervan een aardige besparing kan opleveren.

Het zorgkrediet is een recht als je één van volgende motieven hebt:

- Zorg voor een kind tot en met de leeftijd van 12 jaar.
- Bijstand of verzorging verlenen aan een zwaar ziek gezins- of familielid.
- Palliatieve zorg verlenen.
- Zorg voor een kind met een handicap.
- Een erkende opleiding volgen.

In de volgende tabel vind je een overzicht van de mogelijke volumes en de bijhorende duurtijd en van de onderbrekingsuitkering.

Volume	Duur	Bruto bedragen	
		algemeen	alleenstaande ouder
Volledig	18 maanden	527 euro	527 euro
Halftijds	36 maanden	275 euro	330 euro
Een vijfde	90 maanden	131 euro	200 euro

Opgelet: dit is geen en-en-verhaal. Als je bijvoorbeeld gedurende 10 maanden volledig zorgkrediet neemt, dan daalt je recht op deeltijds zorgkrediet met 20, respectievelijk 50 maanden.

Nieuwe verloven en afwezigheden vanaf 1 september 2017

Dit deel is van toepassing op alle onderwijspersoneelsleden, behalve die van het hoger onderwijs.

Momenteel bestaan er drie soorten verlof voor verminderde prestaties voor sociale en familiale redenen (VVP) en drie soorten afwezigheid voor verminderde prestaties (AVP). Bovendien is er terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aangelegenheden (TBSPA, ook wel ten onrechte 'verlof zonder wedde' genoemd). Deze systemen hadden in oorsprong een duidelijk verschillende bedoeling, maar zijn meermaals – ook op onze vraag – aangepast, waardoor het niet altijd duidelijk is wanneer welk systeem het meest aangewezen is.

Al deze systemen zijn een gunst. De inrichtende macht kan een aanvraag dus (gemotiveerd) afwijzen.

Vanaf 1 september 2017 komt er een behoorlijke vereenvoudiging in het kluwen van deze verschillende stelsels. Er blijven twee stelsels over: een verlof verminderde prestaties en een afwezigheid verminderde prestaties. In geen van beide systemen worden premies uitgekeerd.

Het verlof verminderde prestaties is een (geconditioneerd) recht, de afwezigheid is een gunst. Het personeelslid moet geen motief opgeven om het verlof of de afwezigheid te nemen. Het geconditioneerd recht houdt in dat het schoolbestuur het verlof kan weigeren als het geen vervanger vindt die het vereiste bekwaamheidsbewijs bezit en die voldoet aan het opvoedingsproject van de school. Bij wervingsambten kan deze weigering op 1 september ingeroepen worden, maar indien de aanvraag voor 1 juni gebeurde, krijgt het personeelslid sowieso het recht om het verlof op te nemen op 1 januari bij een deeltijdse vermindering of op 1 september van het volgende schooljaar bij een volledige vermindering van de opdracht.

Voor personeelsleden in een wervingsambt is het verlof verminderde prestaties vanaf 55 jaar een absoluut recht.

	Volume	Duur
Verlof verminderde prestaties	Volledig	24 maanden
	Halftijds	Samen 120 maanden
	1/5de	
Verlof verminderde prestaties vanaf 55 jaar	Halftijds	Tot pensioenleeftijd
	1/5de	
Afwezigheid verminderde prestaties	Vanaf 1u tot vol-tijds	60 maanden

De begindata voor het verlof verminderde prestaties zijn 1 september voor de volledige vermindering en 1 september, 1 januari en 1 april voor de deeltijdse vermindering. Er kan afgeweken worden van de begin- en einddatum en van het volume, als het schoolbestuur het daarmee eens is.

Voor het personeel van de hogescholen wordt een gelijkaardig systeem uitgewerkt tegen 1 september 2017.

Wat vindt ACOD Onderwijs hiervan?

Wij blijven het betreuren dat de Vlaamse regering de 'gewone' loopbaanonderbreking heeft afgeschaft. We waarderen wel dat de Vlaamse minister van Onderwijs en Vorming oog heeft voor het personeel en een aantal mogelijkheden biedt om het werk werkbaar te houden. Wij zullen er evenwel blijven voor ijveren dat er opnieuw een premie gegeven wordt, zeker voor de personeelsleden die het financieel moeilijker hebben, zodat ook zij het werk werkbaar kunnen houden.

In de loop van volgend schooljaar geven we je meer informatie over deze verlofstelsels (aanvraag, gevolgen voor pensioen,...).

raf.deweerd@acod.be

Kunstendecreet Wachten op de beslissing van de minister

De voorbije maanden gaven de bevoegde commissies hun adviezen voor de volgende subsidieperiode in het Kunstendecreet. Helaas zullen nog heel wat culturele instellingen moeten wachten op dit belangrijke steuntje in de rug, want het blijft wachten op de beslissing van de minister van Cultuur.

Het is ook nog maar de vraag of de minister de adviezen zal volgen. Eind juni zullen de grote Vlaamse Instellingen alvast hun

budget kennen. Voor vele andere en kleinere culturele instellingen breekt er echter een erg onzekere periode aan. Zullen ze een beroep kunnen doen op subsidies of moeten ze elders extra middelen gaan zoeken?

Bovendien is het nu al duidelijk dat heel wat organisaties uit de boot dreigen te vallen, aangezien het subsidiebudget merkbaar kleiner is geworden – al heeft minister Gatz in zijn beleidsnota's wel beterschap beloofd voor 2017. Voorlopig proberen ve-

len dus nog via petitieacties of lobbywerk het laken in hun richting te trekken. ACOD Cultuur is benieuwd of er inderdaad meer ruimte komt om alle kaasschaven en hakbijlen van het verleden wat weg te werken. We blijven zeer alert en zullen niet nalaten om actie te ondernemen als het nodig is.

Laurette Muylaert

Sociale verkiezingen ACOD Cultuur scoort

In mei werden in enkele grotere culturele instellingen sociale verkiezingen georganiseerd. De kandidaten van ACOD/ABVV scoorden voortreffelijk.

Met grotere culturele instellingen bedoelen we culturele werkgevers die gemiddeld minstens 50 personeelsleden tewerkstellen (en dus een comité ter preventie en bescherming op het werk hebben) en instellingen die gemiddeld meer dan 100 werknemers tellen (en dus ook nog een ondernemingsraad hebben). Zoveel grote instellingen zijn er niet in Vlaanderen en Nederlandstalig Brussel. Het gaat vooral om grote theaters zoals NTGent, het Toneelhuis, de Koninklijke Vlaamse Schouwburg en Het Paleis. Voor het overige zijn er nog enkele grote muziekensembles (opera, ballet en orkesten). Tot slot organiseerden ook enkele sociaal-culturele instellingen zoals MUHKA, I&I Antwerpen en SVS sociale verkiezingen. Op de meeste plaatsen gaat de ACOD erop vooruit. Het vertrouwen van het personeel doet ons veel plezier. Nu komt het erop aan om al onze nieuwe afgevaardigden een gepast aanbod te kunnen doen op het vlak van opleiding, zodat ze de rechten van hun collega's nog beter kunnen verdedigen. ACOD Cultuur is er alvast klaar voor. Nog eens bedankt aan al onze kandidaten en kiezers!

Laurette Muylaert

SOCIALE VERKIEZINGEN WWW.ABVV.BE

BEDANKT

ABVV
Samen sterk

ABVV.
MEER DAN DOIT

Linx+ Fietstochten Anders Bekeken

De populariteit aan fietsen neemt toe. Linx+ speelt graag in op trends en ontwikkelde in antwoord op de zondagsfietser of wielertoerist een vrijetijdsaanbod. Een kijk op de zomerse agenda.

Gent (15 km) op zaterdag 9 juli 2016

Daniël Van Dixhoorn en Mil Kooyman, twee rasechte Gentenaren, nemen je mee op een onvergetelijke fietstocht doorheen de stad Gent en omgeving. Uit de Oude Dokken rijst er een nieuw stadsdeel op uit de flarden van een rijk, industrieel verleden. De dynamiek van deze stadsrenovaties voel je ook in de Rabotwijk. In het noorden van Gent bots je tegen de Muide aan. Deze arbeiderswijk is één van de laatste getuigen van de beluiken en het oude havengebied. Eindigen doen we met een drankje in de Vooruit, de bakermat van het socialisme in Gent. Afspraak om 10 uur aan het station Gent-Dampoort.

Brugge op zaterdag 16 juli 2016

Leef je uit, samen met Marc D'Haene, tijdens deze fietstocht omheen het sprookjesachtige Brugge. Ontdek het belang en de betekenis van water in deze stad. Ontrafel mee het verhaal van de industrialisatie en de sportontwikkeling als strijdmiddel tegen armoede. Aanschouw de verborgen plekken die ook door de echte Bruggelingen minder bekend zijn. Volg het levensverhaal van Brugge als havenstad. Al gehoord van De Barge? Deze historische trekschuit vervoerde passagiers tussen de steden Gent en Brugge. Trein en tram in Brugge werden vervaardigd door La Brugeoise, onder leiding van Joseph De Jaeger, van daar Jaegers kot. Meer weten? Ga dan zeker mee. Afspraak om 10 uur aan het station in Brugge.

Mons (*) (60 km) op zaterdag 13 augustus 2016

Trefdag 2015 gemist? Geen probleem! Rudi De Rechter piloteert je vanuit Mons langsheen de RAVeL tot in La Louvière. Wie denkt aan deze arbeidersstad, denkt meteen aan het oude Canal Du Centre en de scheepslift van Strépy-Thieu. Op een steenworp hier vandaan lessen we onze dorst in La Cantine des Italiens. Vervolgens gaan we op zoek naar de verbroedering tussen soldaten op de fameuze militaire begraafplaats van Saint-Symphorien. Deze fietstocht vraagt een goede tot uitstekende conditie. Afspraak om 10 uur aan het station van Mons.

Brussel (*) (60 km) op zaterdag 20 augustus 2016

Rudi De Rechter fietst stroomopwaarts lang het kanaal Brussel-Charleroi. Tijdens deze ontdekkingsrit is er veel aandacht voor de sociale geschiedenis van de omgeving. Ontdek het paradijselijke 'Toscane van het Noorden' en kom ter ore waarom deze Payots zo zot zijn van Lambiek. Deze fietstocht vraagt een goede tot uitstekende conditie. Afspraak om 10 uur aan Brussel-Noord.



Mijnwerkerspad Zottegem-Ronse (30 km) op zaterdag 27 augustus 2016

Treed samen met Paul Van Hoorick in de voetsporen van de mijnwerkers. Fiets doorheen de Vlaamse Ardennen, en laat je leiden door het oude mijnwerkerspad tussen Zottegem en Ronse. Deze route werd vroeger gebruikt door 2000 mijnwerkers die in Henegouwen in de steenkoolmijnen werkten. Onderweg wordt haltgehouden bij de verschillende infoborden die herinneringen ophalen uit die periode. Afspraak om 10 uur aan het station in Zottegem.

Praktisch

- Alle fietstochten starten stipt om 10 uur en eindigen om 13 uur (**).
- Deelname aan een fietstocht van een halve dag kost 5 euro.
- Deelname aan een fietstocht van een volledige dag kost 6,5 euro.
- Tussendoor wordt er een drankenpauze ingelegd op eigen kosten.
- De deelnemer brengt zelf fiets (***), drank en lunchpakket mee.
- Een week voor de activiteit ontvang je een bevestiging met een concreet vertrekpunt.

Meer informatie en inschrijvingen: www.linxplus.be

(*) De fietstochten in Mons en Brussel zijn fietstochten voor semiprofessionelen.

(**) De fietstochten in Mons en Brussel duren een hele dag en eindigen om 17 uur.

(***) Linx+ kan niet aansprakelijk worden gesteld voor schade aan óf diefstal van een fiets.

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

 bpost
PB-PP
BELGIE(N) - BELGIQUE

Antwerpen

ACOD Antwerpen-Kempen-Mechelen Senioren naar 'Den ouden advocaat' en Palm

Op donderdag 22 september 2016 organiseert ACOD Telecom in samenwerking met de Provinciale Seniorencommissie ACOD Antwerpen-Kempen-Mechelen een busreis naar 'Den ouden advocaat' in Sint-Niklaas, een ambachtelijk bedrijf dat voornamelijk advocaat en advocaatpralines produceert. 's Namiddags gaat het haar Steenhuffel, waar we zowel de brouwerij Palm als de eraan verbonden stoeterij bezoeken.

Uiteraard is zoals steeds inbegrepen: een koffiestop, een driegangenlunch en 's avonds een broodjesmaaltijd.

De bus haalt de deelnemers op om 7.15 uur in Rijkevorsel, om 8.15 uur in de Van Straelenstraat in Antwerpen en om 8.45 uur aan het Bondsgebouw ACOD in Mechelen. De terugkomst is gepland om 20 uur.

Deelname kost 55 euro per persoon (busreis, bezoeken, gids en maaltijden). De inschrijvingen worden afgesloten op 18 september 2016 of vroeger indien volzet. Ze wordt slechts definitief na betaling op rekeningnummer BE14 8778 0015 0383 van ACOD Antwerpen met als mededeling S16POA. Verdere inlichtingen over de activiteiten van de seniorencommissie kan je per e-mail verkrijgen als je je vraag stuurt naar maurice.hauspie@acod.be.

Oost-Vlaanderen

Hulp bij invullen belastingen

ACOD Oost-Vlaanderen helpt haar leden bij het invullen van de belastingen. Heb je je brief nog niet ingevuld, weet je niet hoe eraan te beginnen of zie je er tegenop? Kom dan op 27 juni 2016 tussen 8.30 en 12.30 uur of tussen 13 en 16 uur naar de ACOD (Bagattenstraat 158, 9000 Gent). Wij helpen je een handje!

Om de zaken vlot te laten verlopen, kan je best ook volgende zaken meebrengen:

- Identiteitskaart en pincode van zowel jezelf als die van je samenwonende of wettelijke samenwonende partner.
- Origineel aangifteformulier.
- Voorbereidend document.
- Je loonfiches (salaris, vakantiegeld, werkloosheidsuitkeringen, mutualiteit, ...).
- Je attesten (hypothecaire lening, levensverzekering, pensioensparen, giften, ...).
- Eventuele bewijsstukken (bankafschriften, facturen, btw-ontvangstbewijzen en dergelijke).

West-Vlaanderen

Verwendag

Op donderdag 6 oktober 2016 gaat de jaarlijkse verwendag voor de senioren ACOD West-Vlaanderen door. Plaats deze datum alvast in je agenda. Dit jaar bezoeken we Poperinge. Verdere informatie volgt op een later tijdstip.

Vlaams-Brabant

ACOD/ABVV Seniorenwerking 2016

Ga je graag op uitstap, heb je interesse in cultuur, actualiteit en maatschappij? Schrijf dan in op één van onze activiteiten in 2016. Neem contact op met ABVV – Winnie Van Nerum 016/271889 of schrijf je in via de website www.abvv-vlaamsbrabant.be.

Wat bieden wij u in 2016?

- donderdag 7 juli: barbecue ABVV.
- dinsdag 30 augustus: Pairi Daiza.
- donderdag 6 oktober: lezing 'Mijnramp Marcinelle van 1956' om 14u in zaal 't Piket
- donderdag 20 oktober: bezoek Gandaham Destelbergen en sluizencomplex.
- donderdag 15 december: Speelgoedmuseum Brouwerij De Koninck.

Indien je automatisch op de hoogte wenst te blijven van ons activiteitenaanbod, meld je dit aan Winnie Van Nerum en geef je eventueel je e-mailadres door.

De ACOD wenst je een prettige vakantie!