

maandblad, verschijnt niet in augustus
afgiftekantoor 9099 Gent X - P 2A9795

juni 2009 - 65.06

Tribune



acod
ABVV

Inhoud

Inhoud en colofon	2
Wedstrijd	2
Algemeen	3
Spoor	9
Tram Bus Metro	13
De Post	14
Gazelco	18
Telecom	19
Federale Overheidsdiensten	23
Vlaamse Overheidsdiensten	27
Lokale en regionale besturen	30
Onderwijs	32
Cultuur	37
Agenda	39

colofon

Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

Chris Reniers
Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel
Tel: 02-508 58 11 Fax: 02-508 58 40
chris.reniers@acod.be

Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be



Redactie:

Filip Baeckelandt, Hugo Deckers, Jef De Doncker, Richard De Winter, Jos Digneffe, Mil Luyten, Laurette Muylaert, Guido Rasschaert, André Vandekerckhove, Rita Coeck

Eindredactie:

Robin Productions, Aalst

Vormgeving:

Robin Productions, Els De Waele

Drukkerij:

Roto Smeets, Brussel

Wedstrijd

Het mondiale uitzendkantoor

Winnaars Geld

Katia Van Cleemput (Vilvoorde), Hubert Van Rompuy (Lier), Martine Maertens (Oostende), Nicole Tonnon (Wondelgem) en Ludo Holens (Braschaat) zijn de gelukkige winnaars van het boek 'Geld' van Jef Geeraerts.

Nieuwe prijs:

Het mondiale uitzendkantoor

'Omdat werknemers geen gereedschap zijn' voeren de Internationale Arbeidsorganisatie, de vakbonden en verschillende ngo's actie voor waardig werk. Journalisten Dirk Barrez (VRT) en John Vandaele (MO*, ex-De Morgen, ex-Knack) analyseren de werkomstandigheden van werknemers in een geglobaliseerde wereld in hun boek 'Het mondiale uitzendkantoor. Waardig werk in tijden van globalisering en crisis'. Volgens de auteurs is de crisis een aansporing om een economie te bouwen die én sociaal én ecologisch én democratisch is.

Vragen

- Waarvoor staat de afkorting PPP in het kader van de reconversieprocedures bij Belgacom?
- Voor welke twee sp.a-ministers heeft Mieke Vermeiren nog gewerkt als onderhandelaar?
- Wat deelde de afdeling Brussel-Halle-Vilvoorde van de ACOD Overheidsdiensten uit, samen met hun propagandamateriaal, aan de gebouwen van de Vlaamse Gemeenschap als aanloop naar 1 mei?

Antwoorden mailen naar

chris.camps@acod.be

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

Interview Karel Stessens en Chris Reniers

“Gelijk krijgen is veel moeilijker dan gelijk hebben”

Een aanslepende economische crisis, een immobiele regering, openbare diensten die onder druk staan en aankomende regionale en Europese verkiezingen. Tribune vond het hoog tijd om de twee kopstukken van de ACOD, voorzitter Karel Stessens en algemeen secretaris Chris Reniers, samen aan tafel te zetten en hun visie op de actualiteit te laten geven.

Twee weken geleden trok een grote Europese betoging door het centrum van Brussel om een beter Europa te eisen en te protesteren tegen het afwentelen van de kosten van de crisis op de werknemers. Zijn jullie tevreden over het resultaat?

Karel Stessens: “De betoging van 15 mei was een groot succes. Er was een grote opkomst en we konden bij de mensen op straat de opgekropte woede voelen over de onrechtvaardigheid, de afdankingen, de onzekerheid, het verloren geld, de bankiers die met alle geld zijn gaan lopen... Het is een zoveelste succesvolle betoging in een lange campagne waarin het ABVV scoort.”

Chris Reniers: “Erg positief was ook dat op 15 mei het Europees Vakverbond (EVV), dat de betoging organiseerde, zich toonde als een strijdorganisatie, en niet enkel als een lobbyorgaan van vakbonden bij de Europese instellingen. Na Berlijn en Madrid hebben ook in Brussel vele mensen aangetoond dat ze hun vrijdag gerust willen opofferen om hun woede te ventileren.”

Ondertussen wordt het ABVV in vele media afgeschilderd als een ‘njet-organisatie’. Kan je die stelling volgen?

Karel Stessens: “Ik kan het daarmee alleen maar oneens zijn. Wat zien we als we terugkijken in de tijd? In het begin van de jaren '90 verzetten het ABVV en ook de ACOD zich heel hevig tegen de privatisering van de ASLK. We hebben toen hemel en aarde bewogen, maar werden door iedereen uitgelachen. Nu, zoveel jaar later, stel ik vast dat

vele mensen opnieuw vragende partij zijn voor een openbare bank waar ze hun spaarcenten in alle veiligheid kunnen onderbrengen – een functie die de ASLK vroeger vervulde. Eigenlijk hebben we dus altijd gelijk gehad, maar dat pas nu gekregen.”

Chris Reniers: “Zelfs uit ‘onverdachte’, niet-socialistische hoek gaan er stemmen op voor een staatsbank. Spijtig genoeg blijft het bij woorden, want

Chris Reniers

“Men gaat terug over tot business as usual. Er komt voorlopig niets in huis van de beloftes die werden gedaan en dure eden die werden gezworen de voorbije maanden.”

ondertussen gaat men terug over tot business as usual, zoals voordien. Er komt voorlopig niets in huis van de beloftes die werden gedaan en de dure eden die werden gezworen de voorbije maanden. Er is nog steeds niet meer regulering en vooral de grote Europese lidstaten plooiën zich terug op hun nationalistisch gedachtegoed. Het heeft meer weg van redden wie zich redden kan. Omdat wij niet zomaar klakkeloos alle maatregelen aanvaarden is het cynisme ten top. De werknemers zijn niet de oorzaak van de crisis. Zij hebben geen wereldwijde malaise veroorzaakt. Hen dan nog eens pakken door hen een aantal opportunistische maatregelen door de strot duwen – die de crisis niet aanpakken, die tegen hen gericht zijn en de vakbonden monddood maken – dat zullen wij niet aanvaarden. En laat dat duidelijk zijn: elke maatregel om de openbare diensten af te bouwen zal inderdaad op een duidelijk ‘njet’ van ons stuiten.”

De voorbije maanden duiken ook heel wat studies op met analyses over de Europese economieën. Ze stellen ook maatregelen voor, bijvoorbeeld het opheffen van het bankgeheim.





Karel Stessens: "Het ABVV stelt al jaren dat ons land een belastingsparadijs is en dat het bankgeheim moet afgeschaft worden, tevergeefs. Het werd steeds als onzin afgedaan. En nu plots nemen de OESO en de G20 hetzelfde standpunt in en is die stelling wel waar? Nog een voorbeeld waar we te vroeg gelijk hadden, maar het niet kregen: de graaicultuur bij de topmanagers, de afscheidspremies en de gouden parachutes. Het ABVV protesteert al jaren, maar enkel nu de G20 vindt dat er een einde moet komen aan de absurd hoge afscheidspremies van de topmanagers, wordt er ook naar onze standpunten geluisterd. In de praktijk zie ik echter nog maar weinig concrete maatregelen."

In tijden van crisis wordt al snel naar besparingen gezocht. De sociale zekerheid staat meestal vooraan in de rij van mogelijke slachtoffers. Dreigt daar een gevaar?

Karel Stessens: "Wij pleitten al jaren voor een sterke sociale zekerheid; dit in tegenstelling tot de liberalen en werkgevers, die de sociale zekerheid willen afbouwen. Volgens hen wordt die te veel misbruikt door profiteurs. Vooral de tak werkloosheid is hen een doorn in het oog. Nochtans is daar niets mis mee, ook niet volgens Manuel Barosso, voorzitter van de Europese Commissie. Die stelde onlangs dat de crisis in België dankzij ons goed werkloosheidssysteem een stuk milder was dan in de andere Europese lidstaten. We krijgen dus opnieuw gelijk."

Karel Stessens

"De burger weet dat als hij de overheid voor iets inschakelt, dat op een goede manier zal verlopen."

Chris Reniers: "Al maandenlang is de regering verlamd door interne twisten en neemt ze daardoor geen beslissingen. Ze moet echter goed beseffen dat als ze van plan is toch tot maatregelen over te gaan, ze niet moet proberen te besparen ten koste van de werknemers of de zwakkeren in de maatschappij. Goed functionerende openbare diensten zijn in ieders belang en vooral dat van hen. Volgens ons zou je een groot deel van de kosten van de crisis al kunnen recupereren wanneer de belastingen in dit land eens fatsoenlijk zouden worden geïnd. We hebben dus een fiscaal nodig die daarop correct kan en wil toezien."

Opmerkelijk zijn ook de uitspraken van enkele experts van de Hoge Raad voor Financiën. Die vinden dat de financiering van de sociale zekerheid gedragen moet worden door alle lagen van de bevolking, ook de hoge vermogens.

Karel Stessens: "Het ABVV lanceerde de Algemene Sociale Bijdrage (ASB) vier jaar geleden. Het komt erop neer dat de hoge vermogens en mensen met inkomen uit kapitaal de sociale zekerheid mee zouden financieren. Zij genieten er ook van, dus dat is niet meer dan logisch. We merken dat stilaan deze overtuiging terrein wint. Het is oneerlijk dat enkel de werknemers, zij het uit de privé, zij het uit de openbare sector, moeten opdraaien voor de kosten van een sociaal vangnet. Kosten die nog verhoogd worden door de financiële crisis."

Chris Reniers: "Sommige sectoren hebben enorme sommen gekregen die nu als verworven beschouwd worden. Het is schandalig dat ze die niet willen terugbetalen, want het gaat immers om belastingsgeld. Geld dat komt van de belastingsbetalers en waarvoor meerdere generaties zullen moeten opdraaien. Geld dat elders niet meer gebruikt kan worden, niet voor sociale voorzieningen, niet voor openbare diensten. Blanco cheques zijn onaanvaardbaar. Onder meer de banksector moet de financiële hulp met rente terugbetalen."

Premier Van Rompuy heeft aangekondigd dit jaar geen verdere budgettaire maatregelen te willen nemen in verband met de crisis. Hij wil die gewoon uitzweten en volgend jaar beginnen aan een besparingsplan gespreid over zes jaar. Een juiste strategie?

Karel Stessens: "Het uitstel buiten beschouwing gelaten, hangt alles af van de wijze waarop men zal besparen en wie de last ervan zal dragen. Wij vrezen dat op het einde van de rit de werknemers in de overheidssector en de burgers die gebruikmaken van de openbare diensten het gelag zullen moeten betalen. Je zal weer verhalen zien opduiken over te veel ambtenaren, enzovoort. Te vaak vergeet men echter dat de overheidssector in veel gevallen een regulerende functie heeft. De overheid moet prominenter tussenkomen, zowel op het vlak van regulering als van prijszetting. De vrije markt overal onbeperkt toelaten, zal de burger zeker centen kosten, dat zien we bij de hospitalisatieverzekering. De prijs steeg exorbitant. Laagverdieners en gepensioneerden kunnen dat niet meer betalen."

Chris Reniers: "Bovendien garanderen openbare diensten niet enkel een democratische samenleving, maar ook dat iedereen mee kan in de maatschappij. Wie het minst verdient, doet ook het meeste beroep op de openbare diensten. Wie geen geld heeft moet geholpen worden. Indien je de openbare diensten in de uitverkoop zet, creëer je een maatschappij met twee snelheden. Diegene die geld heeft, kan zich laten verzorgen, terwijl de arme juist dubbel getroffen worden. De ACOD heeft zich steeds verzet tegen een liberalisering en privatisering, voorbeelden genoeg die aantonen dat we daarin gelijk hadden. De privé doet het niet beter: de dienstverlening is niet performanter en de return naar de samenleving is veel kleiner. Zakken vol geld gaan naar de privésector. Over wat dat oplevert in werkgelegenheid en dienstverlening wordt discreet gezwegen. Dus bedroevend laag..."

Karel Stessens: "De andere centrales van het ABVV steunen ons zeer goed in onze strijd tegen de afbouw van de openbare diensten. Ook de bevolking geeft trouwens aan dat ze niet zomaar aanvaardden dat alles wordt afgebouwd."

Een ander prangend dossier zijn de pensioenen. Klopt het dat de pensioenen in de openbare diensten te hoog zijn?

Karel Stessens: "Op een colloquium van het ABVV stelden enkele professoren van verschillende universiteiten, in lijn met studies van de Europese Commissie (EC), dat in België de pensioenen in de openbare sector overeenkomen met de Europese gemiddelden van pensioenen, zowel openbaar als privé. Onze pensioenen in de privésector liggen in vergelijking dus veel te laag en moeten opgetrokken worden."

Chris Reniers: "Uit een recente studie blijkt ook dat gepensioneerde Vlamingen het goed hebben. Niet omdat hun pensioenen zo hoog zijn, wel omdat ze hun hele leven hard gewerkt en veel gespaard hebben. Bovendien blijkt uit de studie van de EC dat de Belgische overheidspensioenen zelfs geen overdreven luxe zijn. De automatische koppeling van de pensioenen aan de lonen en dus de welvaartsvastheid ervan, zullen we nooit opgeven. Het pensioendossiers is een belangrijk dossier voor ons en de vakbond draagt de solidariteit tussen rijk en arm, jong en oud, actief en niet-actief, gezond en ziek, hoog in het vaandel."

We verkeren in tijden waarin vele Belgen het geloof in de politiek verloren hebben. De regionale en Europese verkiezingen vinden over een week plaats. Wat verwachten jullie?

Karel Stessens: "In de huidige malaise

kan je twee zaken doen. Of je blijft in je zetel zitten en doet niets dan kankeren – wat niet de juiste houding is volgens mij. Of je revolteert als democratische burger, niet door een foerstem uit te brengen, maar door bewust te stemmen voor kandidaten die jouw ideeën vertegenwoordigen."

Chris Reniers: "Je moet zoeken naar een werkbare politiek en die ga je niet vinden in populistische of niet-democratische hoek. Fundamentele oplossingen komen niet van hen. Ze houden het op gemakkelijke slogantaal."

Karel Stessens: "Als ik er een aantal partijprogramma's op na lees, merk ik dat sommigen de openbare diensten willen afbouwen. Op die manier zaag je de poten onder je eigen stoel weg, laat je de fraudeurs en de kapitaalbezitters die de crisis veroorzaakten ongemoeid, worden vakbondsacties aan banden gelegd, globale pacts uit de kast gehaald, brugpensioenen afgeschaft en wordt de pensioenleeftijd verhoogd. Wil je daarvoor stemmen?"

Chris Reniers: "Laat je niet misleiden, maar hou in je achterhoofd wat je op het spel zet wanneer je jouw stem uitbrengt. Wie Tribune leest, kan zich wel een beeld vormen van wie voor wat staat..."

Openbare diensten volgens Lijst Dedecker

Openbare diensten volgens Jean-Marie Dedecker? Het ABVV sloeg er het programma van zijn partij eens op na en kwam tot de volgende vaststellingen.

Aantal ambtenaren

"De ambtenarij heeft een chirurgische ingreep nodig", stelt het LDD-programma alsof het over een ziekte gaat. "Er zijn vandaag veel te veel ambtenaren. Internationale studies bewijzen dat onze overheden kunnen functioneren met bijna twee derde van het huidig personeelsbestand." Een derde minder ambtenaren betekent volgens het ABVV een derde minder dienstverlening. Geen probleem voor LDD & Co. Die willen de openbare diensten uitverkoopen aan de privésector. "Als private

bedrijven dezelfde taken vervullen of diensten of producten leveren die momenteel door bestaande overheidsbedrijven gebeuren, dan kunnen deze overheidsopdrachten geprivatiseerd worden." LDD wil blijkaar winst maken op de kap van de burger.

Openbaar vervoer

"De uitbouw van het openbaar vervoer geeft blijk van een voorbijgestreefd geloof in collectieve oplossingen", schrijft LDD. Openbaar vervoer is volgens LDD geen kerntaak van de overheid en wil er dan ook drastisch in besparen: geen vrije busbanen, geen nieuwe tramlijnen, belbussen vervangen door privétaxi's en (bijna) gratis openbaar vervoer is geldverspilling. De reiziger

zal dan wel tien procent meer moeten betalen voor zijn vervoer.

Spaargeld

De huidige financiële crisis is een gevolg van te weinig controle op de financiële instellingen, maar volgens LDD "moet er een einde komen aan de regeldruk". Terwijl LDD de privésector zijn gang wil laten gaan, kan de controle op de overheid niet streng genoeg zijn. "De overheid moet streng worden gecontroleerd, zo ook de OCMW's", eist LDD. Banken minder dan OCMW's? Of wees geduldig met de rijken en streng voor de zwaksten!

Bron: Vlaams ABVV.



Uitspraken over openbare diensten

De voorbije vijf jaar nam Tribune tal van interviews af met opiniemakers uit de politieke en syndicale wereld en ook daarbuiten. We bekeken nog eens wat hun mening was over openbare diensten. Tussen de citaten door zie je foto's van de Euromanifestatie van 15 mei in Brussel.

“Als we geld kunnen steken in wegen, kunnen we dat net zo goed doen in openbaar vervoer. Het heeft een enorme maatschappelijk relevantie. Je geeft de kans aan grote groepen mensen om zich gemakkelijk, goedkoop en milieuvriendelijk te verplaatsen. [...] Je mag ook niet vergeten dat de MIVB zelf een van de grootste werkgevers in het Brusselse is, met ruim 6600 werknemers. In het personeelsbestand vind je trouwens mensen van alle origines terug, zij het misschien nog wat te weinig bij de hogere kaders.”

Pascal Smet (sp.a) over het openbaar vervoer (Tribune 65.05)

“De liberalisering van het nationaal reizigersvervoer is [...] een slecht model omdat nieuwe spelers enkel goed renderende lijnen zouden willen uitbaten, terwijl de NMBS dan opgezadeld zit met de verlieslatende lijnen. [Dat zou] het afschaffen van bepaalde lijnen en een drastische verhoging van de ticketprijzen betekenen.”

Saïd El Khadraoui (sp.a) over de liberalisering van het spoor (Tribune 65.04)

“We kunnen hier als politieke partij of als vakbond onmogelijk mee akkoord gaan. Als we zien welke kwalijke gevolgen de liberalisering van de voorbije jaren hadden, moet je wel gek zijn om hier een goed oog in te hebben.”

David Geerts (sp.a) over de liberalisering van De Post (Tribune 65.02)



“Ik denk dat we vandaag meer dan ooit belang hebben bij een sterke overheid. De gezondheidszorg is daar een goed voorbeeld van. Over [het] private gedeelte [daarvan] is weinig geweten en het is ook veel minder gereguleerd dan het publieke gedeelte. Het lijkt me zeer wenselijk dat – in het belang van de patiënt – de overheid ook daar sterker regulerend optreedt, ook al wil ze daar zelf niet actief zijn. Zelfs als iets geen openbare dienst is, wil dat niet zeggen dat er geen regels moeten zijn.”

Ioan Van de Cloot (Itinera Institute) over uitbesteding aan de privé (Tribune 64.11)

“We hebben veel te weinig waardering voor onze sociale verworvenheden. We nemen ze als vanzelfsprekend aan en beseffen niet hoezeer ze bedreigd zijn. Ik vind dat we best wat meer promotie mogen maken voor ons sociaal model. [...] Het eenvoudigste argument voor het behoud van een nationale, federale of zelfs Europese sociale zekerheid is toch dat een grotere basis de organisatie ervan vergemakkelijkt? Je draagvlak wordt immers groter en je hebt schaalvoordelen.”

Marc Reynebeau (De Standaard) over de sociale verworvenheden (Tribune 64.09)

“Een openbare dienst heeft ook een voorbeeldfunctie en mag niet worden getaxeerd op puur private criteria. Hij heeft een andere doelstelling en creëert een extra maatschappelijke



meerwaarde die niet meetbaar is met criteria van de private markt. Ook op het gebied van integratie heeft de overheid een voorbeeldfunctie, qua diversiteit van het personeel. De 'zwakke' categorieën moeten er ook aan bod komen, ook al is dat louter commercieel gezien niet verstandig."

Carl Devos (UGent) over openbaar versus privaat (Tribune 64.06)

"Ik ben ervan overtuigd dat mensen het onrechtvaardig vinden dat iemand die meer wil betalen, voorrang krijgt in de gezondheidszorg. Iedereen moet gelijke toegang krijgen, waarbij medische redenen de enige basis voor onderscheid mogen zijn. De commercialisering en privatisering van de gezondheidszorg zijn zonder twijfel zeer kwalijke evoluties."

Dirk Van Duppen (PVDA) over de gezondheidszorg (Tribune 64.01)

"Men beseft dat het verhaal van een kleine overheid niet werkt. De overheid heeft de plicht haar bevolking te verdeiden en te verzorgen. Daarvoor is een overheid nodig die groter is dan nu in veel landen het geval is. De rol van de overheid en haar openbare diensten moet dus herbevestigd worden in de nationale economie."

Guy Ryder (IVV) over de rol van de overheid (Tribune 63.03)



"Voor mij is het een principe, een ideologisch uitgangspunt: het ontnemen van de vrijheid, het opsluiten van mensen en uitvoeren van een straf is nog altijd één van de kerntaken van de overheid. Het raakt zozeer aan het wezen van de mens en aan het wezen van de staat, dat je het niet zomaar kan uitbesteden aan een privébedrijf. [...] In allerlei geprivatiseerde sectoren merk je immers een soort van creamingeffect. De privé richt zich dan enkel op de meest winstgevende onderdelen van zo'n sector. Voor het gevangeniswezen zou dat een ramp zijn. De makkelijke en meest winstgevende gevangenen zullen de privégevangenissen wel willen houden. De moeilijke gevangenen, waar veel meer moet in geïnvesteerd worden, blijven dan in handen van de overheid."

Kristel Beyens (VUB) over de privatisering van de gevangenissen (Tribune 62.10)

"Een openbare dienst is niet bedoeld om te concurreren. Concurrentie is iets voor privé-ondernemingen. Verlaat dus het mentale model van privatisering of terugdringen van de openbare dienst.: het land heeft baat bij een goedwerkende openbare dienst die tegelijkertijd een economische en sociale toegevoegde waarde levert [...]."

Ioan Bostyn (ex-VDAB) over concurrentie (Tribune 60.07)





Europa in essentie: maart & april

Omdat openbare diensten en Europa niet los staan van elkaar, zal Tribune regelmatig verslag uitbrengen van de laatste Europese actualiteit.

Arbeidstijd

Het Europees Parlement en de Raad slaagden er opnieuw niet in een akkoord te bereiken rond de herziening van de arbeidstijdrichtlijn. Een dergelijk akkoord was nochtans nodig om adequate normen rond arbeidstijd op Europees niveau vast te leggen. De richtlijn legt dwingende minimumvereisten op aan alle lidstaten rond rustperiodes, jaarlijkse vakantie, een wekelijkse arbeidsduur van maximum 48 uur; regeling nacht- en ploegenarbeid en arbeidsregimes. Breekpunt blijft vooral de individuele opt-out (afwijking op de grens van 48 u/week), waar bepaalde landen niet meer vanaf willen stappen. Dit is onaanvaardbaar. Een degelijke

arbeidstijdregeling is onontbeerlijk om tot een sociaal Europa te komen en beïnvloedt miljoenen werknemers in de gezondheidssector. Het moet beletten dat de werkgevers hun werknemers onder druk te zetten om lange en onregelmatige uren te kloppen.
<http://www.etuc.org/r/241>

Grensoverschrijdende gezondheidszorg

De commissie Milieubeheer, Volksgezondheid en Voedselveiligheid van het Europees Parlement stemde over een voorstel voor grensoverschrijdende gezondheidszorg. Hoewel de nipt goedgekeurde tekst beter is dan het oorspronkelijke voorstel, blijft de richtlijn de nationale gezondheidssystemen ondermijnen, vooral ten voordeel van de rijke patiënt. De richtlijn baseert zich op de principes van de interne markt en richt zich eerder op het instellen van medisch toerisme voor koopkrachtige klanten dan op de creatie van universele toegang tot kwaliteitsvolle nationale medische diensten.

<http://www.epsu.org/a/4929>

Europese verkiezingen: Belofte rond openbare diensten

In de aanloop naar de Europese verkiezingen probeert EPSU zoveel mogelijk eurokandidaten zich voor onze essentiële diensten te laten uitspreken. Via de ondertekening van de 'Public Service Pledge' verbonden reeds meer dan honderd kandidaten zich ertoe onze gezondheidszorg, energiebehoefte, overheids- en waterdiensten te beschermen op Europees niveau. Bij de ondertekenaars vinden we Mia De Vits, Bart Staes, Anne Van Lancker, Kathleen Van Brempt, Alain Hutchinson, Véronique De Keyser en Jean-Claude Marcour.

<http://www.epsu.org/a/4572>

Wereldwaterforum

In maart werd in Istanbul het 5de Wereldwaterforum gehouden. Dit forum, dat ondersteund wordt door de grote transnationale waterbedrijven, erkende in zijn ministeriële verklaring niet eens het universele mensenrecht op water, maakte geen enkele vermelding over het mislukken van de privatisering in de realisatie van toegang tot water voor allen, en onderschreef bovendien de opname van water in handelsakkoorden. Het Peoples' Water Forum, een tegeninitiatief van middenveldorganisaties van over de hele wereld, reageerde hier fel op. De deelnemers (boeren, inheemse volken, activisten, sociale bewegingen, vakbonden, NGO's en netwerken actief rond de verdediging van water en grond) eisen in hun eindresolutie het stopzetten van fora door de grote bedrijven en stellen voor dit in de toekomst aan de Algemene Vergadering van de Verenigde Naties toe te vertrouwen. De verklaring benadrukt verder dat het beheer en de controle van het water op publieke, sociale, coöperatieve, participatieve, gelijkwaardige manier en zonder winstbejag moeten gebeuren. 25 landen ondertekenden hierbij een verklaring over water als mensenrecht en publiek goed. Public Services International, dat ons op internationaal niveau vertegenwoordigt, creëerde een speciale blog rond water voor de verspreiding van informatie tijdens en in opvolging van het Wereldwaterforum.

<http://waterblog.world-psi.org/>

Privatisering personeel teruggedraaid

In Wales slaagden de vakbonden erin 250 personeelsleden van onderaannemers van een ziekenhuis terug onder de nationale gezondheidsdienst (National Health Service) te brengen. Het bewuste kuis-, catering en veiligheids-personeel was eerder geprivatiseerd als onderdeel van een deal rond private financiering van de bouw van het ziekenhuis in 2002. Met zicht op een verbeterde patiëntenzorg en betere carrièremogelijkheden voor het personeel zelf, werd deze beslissing nu teruggedraaid.





Liquidatie volgens een stappenplan Binnenkort solden bij B-Cargo?

Donkere wolken pakken zich samen boven B-Cargo. Net zoals bij ABX dreigt B-Cargo terecht te komen in een liquidatiescenario, waarbij de jobs van vele spoor mannen en -vrouwen sneuvelen. En net zoals bij ABX lijkt het welbekende stappenplan toegepast te worden.

ABX

We overlopen even de stappen van het liquidatiescenario van ABX:

- eerst is er de vaststelling dat de pakjesdienst moet worden gesaneerd.
- werf vervolgens enkele personen uit de privé aan voor de nodige 'expertise'.
- laat die nieuwelingen een beperkt aantal spoor mensen kiezen en bevorderen om hen te helpen de klus te klaren, voornamelijk door de vertrouwensband met het personeel in stand te houden.
- richt specifieke ABX-graden op.
- voer de eerste kaderverminderingen door.
- na een paar jaar maak je bekend dat de getroffen maatregelen onvoldoende waren om financieel te overleven en daarom stel je meteen ook nieuwe, nog doortastender maatregelen voor.
- kondig een nieuwe kadervermindering en arbeidsvoorwaarden aan die zelfs het statuut op de helling zetten en daardoor nog door niemand aangevaard worden.
- omdat geen enkele spoor man of -vrouw nog bij ABX wil werken, ga je over tot de aanwerving van contractuelen en werknemers in allerlei nepstatuten.
- uiteindelijk blijkt ABX vooral door enkele wazige joint ventures toch verlieslatend en verkoop je het. Je moet zelfs nog geld toesteken om die verkoop rond te krijgen.
- niet lang na de verkoop blijkt ABX toch levensvatbaar, want de nieuwe eigenaars verkopen het door aan een buitenlandse investeerdersgroep voor een veelvoud van de oorspronkelijke prijs. Een paar slimmeriken hadden zich ondertussen in ABX ingekocht en worden zo van vandaag op morgen miljardair.

B-Cargo

Bij B-Cargo blijkt ondertussen een gelijkaardig stappenplan opgestart:

- eerst is er de vaststelling dat door de liberalisering van de goederentransportmarkt de goederenbranche van

de NMBS verlies maakt en in 2004 gesaneerd moet worden. Break-even draaien was het minste wat men mocht verwachten.

- je werft enkele personen uit de privé aan voor de nodige 'expertise'.
- je laat een paar spoorwegambtenaren in korte tijd carrière maken, wat in normale omstandigheden onmogelijk zou zijn, en laat hen vervolgens hun medewerkers kiezen.
- tegen beter weten in richt je specifieke cargograden op: operator cargo, operator besturing, adj.Ostch cargo, Ostch cargo, enz.
- je werkt fors afgeslankte nieuwe kaders uit.
- ondanks (of is het juist door?) die maatregelen blijft je in de rode cijfers zitten. Dus misbruik je die crisis om opnieuw een forse besparingsronde aan te kondigen.

Deze stappen hebben we al achter de rug. Welke stappen ondergaan we nu? Men stelt nieuwe kaderverminderingen in het vooruitzicht. Alleen al binnen de RCC gaan 625 banen verloren, los van de personeelsbesparingen die in de nevenactiviteiten worden doorgevoerd. Die nevenactiviteiten zijn vooral de herstelplaatsen voor goederenwagens, de onderhoudsateliers

voor locomotieven en de lagere kaders op directieniveau. Men stelt ook nieuwe arbeidsvoorwaarden voor:

- inlevering van 13CV door de invoering van de 7 uur 36 werkdag waar mogelijk.
- dagelijks wisselende aanvangs- en einduren van de prestaties.
- dagelijks verschillende duur van de prestaties (tussen 5 en 9 uur).
- vastleggen van een aantal vrije dagen.
- deeltijdse arbeid op dagen die passen binnen de planning en niet meer volgens de vraag van de bediende (die daar loon voor inlevert). Iemand met een 4/5 kan zo de ene week op maandag, de volgende week op donderdag en dan weer eens op dinsdag zijn dag opnemen, terwijl hij een aanvraag indiende om op woensdag of vrijdag niet te werken.
- overplaatsingen en bevorderingen volgens de behoeften van het bedrijf en niet volgens de geldende regelgeving HR.
- premies in functie van het bedrijfsresultaat, enzovoort.

Welke stappen zijn er nog te verwachten als hieraan niet snel een halt wordt toegeroepen? De start van een sociaal bloedbad bij B-Cargo, het begin van een uittocht waarbij je uiteindelijk nog maar enkele spoor mannen of -vrouwen meer overhoudt, de aanwerving van enkel nog maar contractuelen of

nepstatuten (zoals interimarbeiders) en ... alles is voorbij!

Onaanvaardbare handelswijze

Voor ACOD Spoor is het onaanvaardbaar dat het scenario van ABX nog eens wordt toegepast op B-Cargo. We nemen het niet dat bij de NMBS-groep altijd dezelfde simpele berekeningen worden gemaakt. Steeds moet een bepaald verlies worden weggewerkt met de volgende berekening: deel de grootte van dat bedrag door 50.000; het quotiënt is het aantal werknemers dat (vooral) bij de laagst gekwalificeerden moet worden afgestoten. ACOD Spoor eist dat iedereen zijn verantwoordelijkheid neemt, ook het management.

Het is immers niet de fout van de operatoren cargo dat er dagelijks voor rijpaden betaald wordt die uiteindelijk niet gebruikt worden. Het is niet de fout van de operatoren besturing dat er dagelijks te veel mensen worden opgesteld zodat zij niets om handen hebben en door de spoorvakbond VSOA onlangs nog een kaartclub werden genoemd. Het is zeker niet de fout van het totale cargo-effectief dat de cargo-strategie er tot vandaag enkel in bestond van verlieslatende segmenten af te stoten en de nog winstgevendende segmenten onder te brengen in dochtermaatschappijen. En dat terwijl er nog nauwelijks nieuwe vervoersbronnen

worden aangeboord.

Toen ACOD Spoor stelde dat nieuwe cargograden niet nodig waren, werden we uitgelachen. Die nieuwe graden vergden wel bijkomende scholingen (in 90 procent van de gevallen voor hetzelfde werk). Werknemers bijscholen betekent er bijkomend (en vaak tegen hun zin) in dienst houden om de afwezigheid van de 'bijscholenden' op de werkvloer op te vangen. Hoe meer mensen in dienst, hoe groter de personeelskosten. De prijs van het speciale, voor scholingen opgerichte, transitiekader komt vrijwel overeen met het geleden verlies. Toeval?

Het is duidelijk: te vermijden verliezen in crisistijd worden nu misbruikt om terug prehistorische arbeidsomstandigheden door te drukken en om het bedrijf tot hapklare brok te maken voor woekerende privé-investeerders. Speculanten kunnen maar beter opletten, want weldra zal er een vervoersbedrijf voor grote volumes te koop aangeboden worden. Als je maar lang genoeg wacht, wordt het misschien wel weggegeven. Vergeet ondertussen niet om je in te kopen. Succes gegarandeerd! Maar dat zal dan toch allemaal moeten gebeuren zonder het akkoord van de ACOD.

Jos Digneffe

Sociale promotie Jongeren Limburg Een schot in de roos

Op 21 april organiseerde het jongerenbestuur Gewest Limburg naar jaarlijkse gewoonte een sociale promotie voor hun leden. Ongeveer een 40-tal jongeren hadden zich ingeschreven voor deze dag.



In de voormiddag stond een bezoek op het programma aan de Centrale Werkplaatsen in Mechelen. De jongeren kregen een rondleiding en leerden zo de verschillende facetten van deze enorme werkplaats kennen. Daarna was er een middagmaal in het personeelsrestaurant.

Na de treinrit terug naar Hasselt was het nog even verzamelen geblazen voor een korte uitleg over de jongerenwerking in het gewest. Daarna konden de deelnemers in debat gaan met Jos Digneffe, voorzitter ACOD Spoor. Dit werd nogmaals een geslaagde dag voor de jongeren en we bedanken dan



ook de leden voor hun talrijke opkomst en interesse. Een volgende sociale promotie is gepland in het najaar van 2009.

Proef baas-vakbediende Sporen

De NMBS-Groep heeft het voornemen om binnenkort een gesloten proef te organiseren voor de toegang tot de graad van baas-vakbediende Sporen. In de Paritaire Subcommissie van 6 mei werd een document voorgelegd en goedgekeurd. De ACOD is trouwens al geruime tijd vragende partij om dergelijke gesloten proef te houden.

De proef is toegankelijk voor de vakbedienden Sporen en de gespecialiseerde vakbedienden Sporen die:

- gedurende de laatste 5 jaar minstens 3 jaar, al of niet in onderbroken periode, benuttigden in een dienst van de directie Infrastructuur (onderhoud of spoorwerken).
- een gunstige beoordeling kregen

door de onmiddellijke chef op hun bekwaamheden voor het uitoefenen van de betrekking van baas-vakbediende Sporen.

De proef is mondeling en de maximumduur is vastgesteld op 1 uur. De modaliteiten van de proef worden gepubliceerd met een bericht HR.

Complementaire toelage deeltijdse arbeid ACOD haalt slag thuis

We kregen heel wat klachten van leden die deeltijds werken en na een graadbevordering of overplaatsing hun complementaire toelage verloren. Dit zelfs nadat de nieuwe onmiddellijke chef toestemming gaf voor het voortzetten van de deeltijdse arbeid. Deze situatie was het gevolg van een verkeerde interpretatie van de reglementering waarbij men ervan uitging dat het om een nieuwe aanvraag ging.

Maandenlang hebben wij in de paritaire subcommissie deze wantoestand aangeklaagd. Uiteindelijk is de Maatschappij gezwicht voor onze argumen-

ten en werd op de paritaire subcommissie van 6 mei een ontwerp van bericht goedgekeurd. Dit ontwerp biedt een oplossing voor het behoud van de complementaire toelage bij voortzetting van het lopende arbeidsstelsel na herklassering, graadbevordering of overplaatsing. Bij overplaatsing is wel nog de toestemming van de onmiddellijke chef vereist.

De tweede alinea van rubriek 8 van bericht 31/PS/1996 en de tweede alinea van bericht 32PS/1996 worden vervangen door de volgende tekst: "Het (nvdr. stelsel van deeltijdse arbeid) eindigt op de voorziene eindda-

tum voor zover een geldige opzegging werd betekend. Tenzij in het geval van herklassering wordt de deeltijdse arbeid echter vroegtijdig beëindigd bij overplaatsing naar een andere werkzettel met of zonder graadbevordering of verandering van graad, behalve wanneer de overnemende onmiddellijke chef de voortzetting van het lopende arbeidsstelsel aanvaardt. Bij voortzetting van het lopende arbeidsstelsel blijven alle eraan verbonden voorwaarden volledig behouden, met inbegrip van de complementaire toelage."

Ordemotie ouderschapsverlof ingediend

Het Koninklijk Besluit van 15 juli 2005 over ouderschapsverlof werd onlangs gewijzigd. Volgens de nieuwe wettelijke bepalingen kan het ouderschapsverlof nu worden opgenomen tot het kind 12 jaar wordt (in plaats van tot 6 jaar). Deze nieuwe bepaling is van kracht vanaf 1 april 2009. Bij de NMBS-Groep moet het verlof worden genomen vóór

het kind 6 jaar wordt. Tijdens de paritaire subcommissie van 6 mei werd door ons een ordemotie neergelegd. Daarmee dringen we er bij de NMBS-Groep op aan de reglementering in overeenstemming te brengen met dit nieuwe Koninklijke Besluit. Het antwoord is nu aan de Maatschappij.

ACOD Spoor Oost-Vlaanderen Uitstap minderbedeelden naar Mechelen

Op 16 april stonden om half acht 's morgens 28 minderbedeelden klaar aan De Vooruit in Gent voor een uitstap naar de NMBS Centrale Werkplaats te Mechelen. Deze uitstap was een organisatie van ACOD Spoor Oost-Vlaanderen in samenwerking met vzw KRAS Gent.

De deelnemers werden eerst ontvangen in het ACOD-gebouw van Mechelen. Daarna trokken ze naar de Centrale Werkplaats. Afwisselend in de voor- en in de namiddag bracht telkens een groep een bezoek aan de werkplaatsen en aan het spoorwaggenmuseum. Tussen de middag werden de



CW MECHELEN - 16 april 2009

gasten verrast op een eetmaal in het bedrijfsrestaurant. Na de rondleidingen maakte gewestelijk bestendig secretaris Jozef Cnudde van een rustpauze gebruik om de gidsen van de Centrale Werkplaats te danken voor hun deskundige uitleg. Hij bedankte ook de buschauffeur, de begeleiders en de deelnemers voor het goede verloop van de mooie dag. De deelnemers waren zeer tevreden over de uitstap. Ze waren onder de indruk van wat ze allemaal gezien hadden. Een prettige ervaring, en dus zeker voor herhaling vatbaar.



Uitstap ACOD-SPOOR 16 april 2009- CW Mechelen

ACOD Spoor voert actie voor fietsvergoeding



ACOD Spoor voerde op 4 mei actie aan het station van Mechelen om te ijveren voor een fietsvergoeding voor het spoorwegpersoneel. De werknemers die met de fiets naar de Centrale Werkplaats komen, kregen een rood fietsknipperlicht.

Het rode fietsknipperlicht is bedoeld als verwittiging voor de spoordirectie die in het sociale overleg de vraag van ACOD Spoor voor een fietsvergoeding met slappe argumenten af-

wimpelt. Dit staat in schril contrast met het fietsvriendelijke beleid dat de NMBS voert voor de reizigers en de fietsvergoedingen die openbare en privébedrijven toekennen aan hun werknemers.

ACOD Spoor voerde deze actie op de eerste dag van de heen-en-weer-week. Dan werd door organisaties zoals de Fietsersbond gepleit voor duurzaam pendelen en dus ook voor fietsvergoedingen. Bedrijven zoals het Vlaams Gewest en het ziekenhuis Emmaus Mechelen-Duffel stimuleren financieel hun personeel om te kiezen voor de fiets. Zij werpen geen flauwe administratieve bezwaren op zoals de NMBS-directie dit deed tijdens recente paritaire subcommissies. De spoorwegdirectie voert hierin trouwens een schijnheilig beleid. Naar de reizigers houdt ze met moderne fietsenstallingen en fietspunten haar fietsvriendelijk imago hoog. Maar de vraag van de spoorvakbond om een vergoeding van 20 cent per fietskilometer toe te kennen aan het personeel, wijst ze van de hand.

Uit een recente enquête van Mobilpol blijkt dat tot 15 procent van de NMBS-werknemers de fiets gebruikt of interesse heeft om met de fiets naar het werk te komen als dit door de werkgever wordt ondersteund.

Op de paritaire subcommissie van 6 mei drongen we nogmaals aan op het verkrijgen van een fietsvergoeding. HR zal het dossier opnieuw onderzoeken.

De Lijn

Moeizame cao-onderhandelingen eindigen in staking

Op vrijdag 8 en zaterdag 9 mei legden de ACOD-leden van De Lijn, spontaan en massaal het werk neer wegens het abrupt vastlopen van de cao-onderhandelingen.

Begin 2009 werd een eisenbundel in gemeenschappelijk front opgesteld, die zich in de eerste plaats richtte op een recurrente en onvoorwaardelijke koopkrachtverhoging. Een tweede luik spitte zich voornamelijk toe op een verhoging van reeds bestaande vergoedingen, ter waardering van de flexibiliteit van de chauffeur. Er werd een verhoging van de vergoeding voor zaterdagwerk beoogd, gekoppeld in dezelfde verhouding aan een verhoging van de vergoeding voor gesplitste diensten, nachtwerk en verplaatsingskosten.

Tijdens de onderhandelingen werd al heel snel duidelijk dat het gemeenschappelijk front niets voorstelde. Toen half april bleek dat De Lijn niet de minste toenadering wou doen op dit vlak met eigen exploitatiemiddelen, haakten de andere vakbonden zonder enig moeite af.

De ACOD TBM kan niet naast de in-

dicatie kijken dat de loons- en arbeidsvoorwaarden van het rollend personeel bij De Lijn tot op heden niet gunstig genoeg zijn, gezien de vele openstaande betrekkingen voor zowel chauffeurs als technische diensten. Zelfs in deze tijd van hoge werkloosheid geraken die vacatures maar niet ingevuld. Een aanmoediging voor de flexibiliteit en de gevarenrisico's die de job van chauffeur met zich meebrengt, is dus absoluut geen misplaatste of ondoordachte eis.

De Lijn dacht daar echter anders over en koos snel de weg van de minste weerstand door een bedrijfs-cao af te sluiten met twee van de drie vakbonden, die samengeteld nog steeds de minderheid van het personeel vertegenwoordigen. Alle actoren verschuilden zich achter de crisis om zich te verantwoorden, hoewel iedereen aan de onderhandelingstafel weet dat De Lijn een bedrijf in volle expansie is. Elk jaar worden recordcijfers gehaald: meer kilometers, meer openbaar vervoeraanbod, nachtdiensten en evenementenlijnen, viering van de 500 miljoenste reiziger en zo meer. Een groots mobiliteitscongres 2020 in april toonde aan dat deze trend

zich alleen maar voort zal zetten en dat de behoefte aan bijkomend openbaar vervoer voortdurend zal toenemen.

Nog een reden waarom de ACOD TBM het finale cao-voorstel van De Lijn weigerde te tekenen was dat die een verbintenis inhield om een reorganisatie door te voeren binnen de technische diensten. Hiervan was het begin noch het einde bekend, maar ze hield alvast een akkoord in met de vakbonden dat ze 'met gesloten beurs' zou gebeuren. Bovendien geeft de ondertekening van de cao aan de directie carte blanche om productiviteitsverhogende maatregelen verder door te voeren, die al twee jaar drukken op het exploitatiepersoneel. Dit was en blijft voor de ACOD TBM onaanvaardbaar.

Het Vlaams comité TBM van 13 mei 2009 besliste zo goed als unaniem om syndicale acties op een andere manier voort te zetten waar nodig, op grote of kleine schaal, op korte en/of op lange termijn. Alleszins is het laatste woord over deze bedrijfs-cao nog niet gezegd.

Bedrijfs-cao De Lijn

- verhoging van de maaltijdcheque met 1 euro vanaf 1 juni 2009.
- vanaf 1 januari 2010 jaarlijkse cadeaucheque van 35 euro in verhouding tot het tewerkstellingspercentage.
- perequatie: voor de vroegere stelsels van de aanvullende toelagen op het wettelijk pensioen, overeenkomstig de verworven rechten, wordt voor 2009 en voor 2010 een vast bedrag toegekend. Op jaarbasis is dit 23,43 euro in 2009 en 46,86 euro vanaf 2010.
- fietsvergoeding: 0,15 euro per kilometer voor wie minimum 5 km aflegt voor het woon-werktraject.



Cao 2009-2010

Voorstel wordt voorgelegd, maar niet verdedigd

Hierbij publiceren we het voorstel tot cao dat De Post ons op 30 april overhandigde. Volgens ons lijkt dit niet te beantwoorden aan de verzuchtingen van het personeel. De gevoeligheden die op de werkloer leven (werkdruk, flexibiliteit, koopkracht,...) en die tijdens de betoging van 2 maart duidelijk tot uiting kwamen, worden in dit voorstel onvoldoende ingevuld. Wij willen het dan ook enkel voorleggen, maar niet verdedigen naar onze leden. We verwachten meer respect van het bedrijf voor de meer dan terechte verzuchtingen van de werknemers.

1. Koopkracht

Verplaatsing woon-werkverkeer

Voor de verplaatsingen woon-werkverkeer met een persoonlijk voertuig wordt vanaf 1 januari 2009 de tussenkomst van De Post in plaats van de huidige 75 procent van de prijs van een abonnement van de NMBS, gebracht op 100 procent.

Reiskosten

Vanaf 1 januari 2009 worden de reiskosten door De Post terugbetaald aan 0,3169 euro per kilometer. In geen geval mogen de reiskosten die door De Post worden terugbetaald, de vergoedingen van dezelfde aard overschrijden die worden toegekend door de Staat aan haar personeelsleden.

Maaltijdcheques

Vanaf de maand die volgt op die van de ondertekening van deze cao zijn de faciale waarde van de maaltijdcheques en de tussenkomst van De Post per maaltijdcheque als volgt vastgelegd:

- prestaties van 3 uur 48 minuten of minder: faciale waarde 4,50 euro, tussenkomst van De Post 2,96 euro.
- prestaties van meer dan 3 uur 48 minuten: faciale waarde 7 euro, tussenkomst van De Post 5,41 euro.

ARAB-vergoedingen

Vanaf de maand die volgt op die van de ondertekening van deze cao en ten vroegste op 1 september 2009, komt De Post tussen in de specifieke kos-

ten waarmee bepaalde categorieën van niet-sedentaire personeelsleden worden geconfronteerd omdat ze blootgesteld worden aan gure weersomstandigheden, aan koude of warmte, en omdat ze tijdens hun prestaties niet beschikken over de bedrijfsinfrastructuur die voorzien is door het ARAB.

Bedrijfstoelage

De begunstigen van de bedrijfstoelage in 2008 ontvangen de huidige bedrijfstoelage tot 31 augustus 2009. Vanaf de maand die volgt op die van de ondertekening van deze cao en ten vroegste op 1 september 2009, worden de voorwaarden tot het verkrijgen van de toelage gewijzigd als volgt:

- prestaties van 3 uur tot 3 uur 48 minuten: tussenkomst van De Post 0,276 euro
- prestaties van 3 uur 49 minuten tot 4 uur 36 minuten: tussenkomst van De Post 0,434 euro
- prestaties van 4 uur 37 minuten of meer: tussenkomst van De Post 0,830 euro

Deze bedragen zijn gebonden aan de index 138,01.

Eindejaarstoelage

Het forfaitair gedeelte van de eindejaarstoelage wordt verhoogd met 100 euro bruto vanaf 2009.

Niet-recurrente bonus

Bovenop het wettelijk systeem van deelname in de winst, zal De Post aan de personeelsleden een niet-recurrente bonus toekennen met de volgende voorwaarden:

- de bonus zal het voorwerp uitmaken van een afzonderlijk akkoord dat ten laatste wordt afgesloten op 30 juni 2009, evenals van de procedure voorzien door de wet van 24 juli 2008 en van het Koninklijk Besluit van 8 december 2008 met betrekking tot het systeem van niet-recurrente resultaatgebonden voordelen voor de overheidsbedrijven.
- de gehele bonus te verdelen onder de medewerkers zal 7,4 procent van de nettowinst gerealiseerd door NV De

Post, uitmaken en dit over de periode van 1 april 2009 tot 31 december 2009, voor zover de nettowinst over de referentieperiode 2,7 procent van het omzetcijfer bereikt. Om te vermijden dat de bonus zelf het te verdelen bedrag vermindert, is het bedrag van de niet-recurrente bonus niet inbegrepen in het bedrag van de nettowinst van de onderneming dat dient als referentie voor de berekening van de bonus.

- de verschuldigde bonus berekend op de hierboven beschreven basis wordt toegekend op het ogenblik van de eventuele betaling van de deelname in de winst, hetzij in april of mei 2010.
- de bonus wordt netto uitbetaald zonder sociale en fiscale lasten voor de personeelsleden, overeenkomstig de regelgeving.

2. Eindeloopbaan

Functie van postbezorger

Niets in dit artikel mag worden beschouwd als een akkoord van de partijen over het principe en de modaliteiten van de invoering van de functie van postbezorger, daarin inbegrepen hun arbeids- en loonsvoorwaarden. Indien de functie van postbezorger wordt ingevoerd, dan hebben bepaalde personeelsleden die hieronder beschreven worden de mogelijkheid om deze functie uit te oefenen onder de hierna gepreciseerde voorwaarden.

In de context van de loopbaanonderbreking zoals hierna omschreven, krijgen bepaalde personeelsleden van 58 jaar en ouder op 1 januari 2009, die reeds tewerkgesteld worden door De Post onder statuut of met een arbeidscontract van onbepaalde duur, de mogelijkheid om enkel gedurende de geldigheidsduur van deze cao de functie van postbezorger uit te oefenen, volgens de inschrijvings- en verkiesbaarheidsmodaliteiten bepaald door De Post.

Deze mogelijkheid:

- wordt beperkt tot de functies D3, D2 en E1 van het netwerk Collect & Distributie en een quota van 600 medewerkers die deze functies uitoefenen.
- wordt onderworpen aan de voorwaarde dat de betrokken werknemers zich ertoe verbinden om hun professionele activiteiten binnen De Post stop te zetten op de leeftijd van 60 jaar, waarbij de begunstigden van de preferentiële tantièmes deze begunstiging behouden voor de berekening van het rustpensioen.
- gaat gepaard met het behoud van een salarisniveau dat gelijk is aan dat van de functie die werd uitgeoefend alvorens de functie van postbezorger werd aangevat, dit in verhouding met de halftijdse arbeid.
- gaat gepaard met de voordelen die voorbehouden zijn aan de personeelsleden van 50 jaar of ouder in deeltijdse loopbaanonderbreking, voorzien in de cao 2007-2008 en hierna verder omschreven.
- gaat gepaard met een specifieke financiële tegemoetkoming, die de herverdeling van de halftijdse arbeidstijd over elke dag van de week aanmoedigt, namelijk een volledige maaltijdcheque met een faciale waarde van 7 euro per dag waarop de halftijdse prestaties werden verricht, van toepassing vanaf de maand die volgt op die van de ondertekening van de cao en ten vroegste op 1 september 2009.

Deze maatregel dient om de oudere medewerkers, die hun

prestaties beperken met het oog op een progressieve overgang naar het einde van hun loopbaan, toe te laten een minder veeleisende activiteit uit te oefenen alvorens hun professionele loopbaan definitief te beëindigen.

Halftijdse loopbaanonderbreking 50+

De specifieke halftijdse loopbaanonderbreking die voorzien is voor medewerkers van minstens 50 jaar oud wordt verlengd. De medewerkers van 55 jaar of ouder die in halftijdse loopbaanonderbreking zijn en die bereid zijn dagelijks een halve dag te werken, krijgen een tegemoetkoming van een volledige maaltijdcheque per dag. De uitreikers en sorteersers, en de backoffice bedienden uit het kantorennetwerk van Collect & Distributie, van meer dan 58 jaar wordt de mogelijkheid geboden tot de uitoefening van een functie van wijkpostbode, met behoud van wedde (voor het prestatiegedeelte) en dit in halftijdse loopbaanonderbreking.

3. Organisatie werk en beheer HR

Quotadagen ziekte

Tien jaar voor het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd wordt het aantal quotadagen ziekte geplafonneerd op 150 dagen, om zo te evolueren naar een beheer van het gewaarborgd inkomen van statutairen dat nauwer aansluit bij dat van de contractuelen. Vanaf dat ogenblik worden jaarlijks 21 quotadagen ziekte toegekend, maar deze kunnen niet meer worden overgedragen. Het saldo van de 21 dagen wordt omgezet in pensioenverlofsparen.

Het aantal quotadagen ziekte van de personeelsleden die op 30 juni 2009 op minder dan 10 jaar van de pensioengerechtigde leeftijd zijn, wordt geplafonneerd op 150 dagen. De verminderde dagen worden vergoed met 12 euro per quotadag ziekte.

Op het einde van de loopbaan van de statutaire personeelsleden wordt het saldo van de quotadagen ziekte vergoed met 12 euro per quotadag ziekte onder de volgende voorwaarde: de personeelsleden moeten minder dan 30 kalenderdagen ziekte totaliseren tijdens de 12 maanden die de pensionering voorafgaan.

Voor de berekening van deze 30 kalenderdagen wordt geen rekening gehouden met de dagen:

- van afwezigheid ten gevolge van een arbeidsongeval of een beroepsziekte
- van afwezigheid ten gevolge van een ongeval op de weg van of naar het werk
- van afwezigheid wegens hospitalisatie, evenals met de dagen van afwezigheid die onmiddellijk aansluiten op deze hospitalisatie en die ermee in verband staan, op voorwaarde dat een attest van de behandelende geneesheer wordt ingediend
- in beschikbaarheid ten gevolge van een ziekte die als ernstig en langdurig werd erkend
- van profylactisch verlof.

Statutaire personeelsleden in beschikbaarheid

Drie maatregelen worden voorgesteld om het wachtgeld te verbeteren van de personen die zich in beschikbaarheid bevinden om gezondheidsredenen:

- berekening van het wachtgeld

Om het wachtgeld van personen die zich in beschikbaarheid

bevinden om gezondheidsredenen te verbeteren, te vereenvoudigen en transparanter te maken, wordt een eenvormig percentage van 75 procent van het salaris in activiteit toegekend aan alle werknemers die voltijds werkten alvorens ze in beschikbaarheid gingen om gezondheidsredenen.

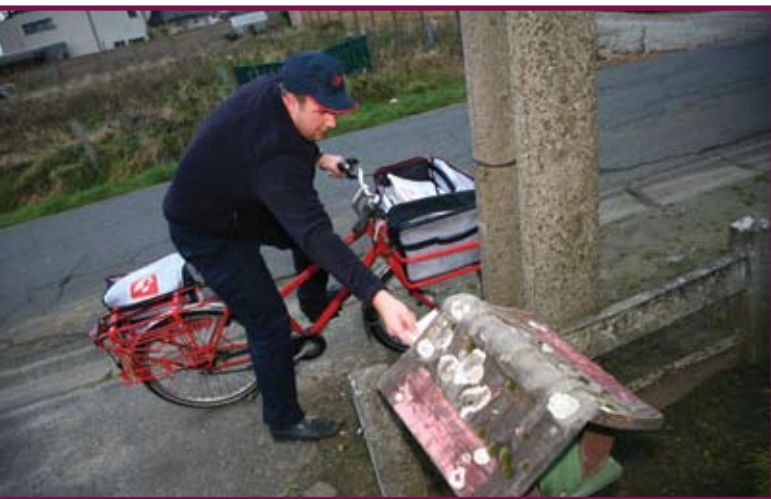
- *werknemers die deeltijds werken*

Voor de werknemers die deeltijds werken wordt dit eenvormig percentage toegekend op hun voltijdse loon, onafhankelijk van hun arbeidsstelsel op het ogenblik dat ze in beschikbaarheid gingen om gezondheidsredenen. Voor de personeelsleden in loopbaanonderbreking wordt het bedrag van de aanvullende uitkering van de RVA afgehouden van het verkregen wachtgeld.

- *werknemers die lijden aan een erkende ernstige ziekte*

Het wachtgeld van personen die zich in beschikbaarheid bevinden om gezondheidsredenen en die het slachtoffer werden van een ernstige ziekte die erkend werd door de raadsgeneesheer, blijven genieten van een wachtgeld dat overeenstemt met 100 procent van hun salaris in activiteit.

De criteria aangewend door de raadsgeneesheer van De Post om de zware ziekte te evalueren, zijn minder dwingend dan de criteria die worden gebruikt in de overheidsdiensten.



Halfzijdse tewerkstelling om medische redenen

De mogelijkheden van een halfzijdse tewerkstelling om medische redenen worden uitgebreid:

- *afschaffing maximumduur*

De beperking van de maximale gebruiksduur van het systeem van halfzijdse tewerkstelling om medische redenen tot 3 x 30 dagen per 10 jaar loopbaan wordt afgeschaft, zowel voor de statutairen als voor de contractuelen. De geneesheer die wordt aangeduid door de arbeidsgeneeskundige dienst blijft zijn akkoord geven voor een bepaalde periode.

De statutaire personeelsleden blijven betaald aan 100 procent van hun voltijdse loon gedurende de eerste 90 kalenderdagen van hun halfzijdse tewerkstelling om medische redenen. Hun loon gaat over op 80 procent van hun voltijdse loon eens ze deze termijn gepasseerd zijn.

- *uitbreiding van de mogelijke arbeidsstelsels*

De volgende arbeidsstelsels zijn momenteel voorzien in het kader van een halfzijdse tewerkstelling om medische redenen: ½ arbeidsdag per dag of 1 arbeidsdag op 2. Het systeem van halfzijdse tewerkstelling om medische redenen wordt uitgebreid tot de volgende arbeidstelsels: op 5 wekdagen altemand 2 dagen en 3 dagen of 1 week werken op 2.

Toelage eindeloopbaan

De toelage eindeloopbaan wordt niet verlengd.

4. Arbeidsvoorwaarden en werkzekerheid

Voor zover dit de toekomst en de financiële gezondheid van het bedrijf niet ernstig aantast, verbindt De Post zich ertoe om niet over te gaan tot naakte ontslagen wegens economische of technische redenen in de loop van deze cao. Elk voornemen om tot dergelijke ontslagen over te gaan vormt het voorwerp van een overleg met de syndicale organisaties vooraleer men hier eventueel effectief toe overgaat. Deze verbintenis is evenwel onderworpen aan de voorwaarde van de invoering van een wettelijk kader dat garandeert dat de postale activiteit in een geliberaliseerde markt enkel wordt uitgeoefend door werknemers die verbonden zijn aan de onderneming met een arbeidscontract, in tegenstelling met het statuut van zelfstandige.

Wat betreft reoriëntatie van betrekking blijven de bestaande reconversieregels en de ermee gepaarde gaande reconversiepremies onverkort van toepassing in het kader van de cao 2009-2010.

De Post verbindt zich ertoe om, zonder beperkt te zijn tot de duur van deze cao, de werkinstrumenten en -methodes te behouden die de personeelsleden toelaten om hun werk correct en efficiënt uit te voeren.

In een concurrentiële markt wordt De Post geconfronteerd met een nood aan modernisering van de organisatie van de arbeid rekening houdend met de praktijken van de arbeidsmarkt. In die context, en zonder gebonden te zijn aan de duur van deze cao, wordt de volgende aanpassing aan het geldelijk statuut aangebracht: het personeelslid dat overgaat naar een lagere functie, blijft gedurende 2 jaar vanaf de datum van reffectatie maar ten vroegste op 1 juli 2009, evolueren in de weddeschaal die van toepassing was voorafgaandelijk aan de verandering van functie. Die redelijke termijn dient om hem toe te laten opnieuw een functie te verkrijgen van het niveau dat de verandering van functie voorafging met behoud van zijn initiële salarislijn. Nadien wordt het loon bevroren.

5. Administratieve vereenvoudiging

De maatregelen voorzien in dit artikel behouden hun effect na de duur van deze cao.

Afschaffing carensdag bedienden

Vanaf de maand die volgt op die van de ondertekening van deze cao, wordt de carensdag afgeschaft voor bedienden die arbeidsongeschikt zijn door ziekte of gebrekkigheid gedurende hun proefperiode.

Bezoldiging deeltijdse arbeid

Het betreft hier de bezoldiging gedurende een volledige maand met deeltijdse prestaties: vanaf de maand die volgt op die van de ondertekening van deze cao en ten vroegste op 1 januari 2010, wordt het personeelslid maandelijks op forfaitaire wijze bezoldigd in functie van zijn arbeidsstelsel, onafhankelijk van het aantal effectieve en gepresterde werkdagen gedurende de maand. Dit artikel is ook van toepassing voor de mandatarissen.

Nachttoelage

Vanaf de maand die volgt op die van de ondertekening van deze cao en ten vroegste op 1 september 2009, wordt het bedrag per uur tegen 100 procent van de toelage voor nachtprestaties, gebracht op 1,5197 euro. Dit stemt overeen met het delen van het dagelijkse bedrag voor een volledige dienst (11,55 euro tegen 100 procent) door 7,6 uren per dag. Vanaf de maand die volgt op die van de ondertekening van deze cao en ten vroegste op 1 september 2009, wordt de bonificatie van 36 minuten mee opgenomen in de berekening van de nachttoelage, wanneer een volledige dienst niet volledig wordt verzekerd.

Geldelijke anciënniteit onvolledig tewerkgestelde contractuelen

Vanaf 1 januari 2010 worden, voor de berekening van de geldelijke anciënniteit, de volgende prestaties als 'volledig' beschouwd:

- gedekt door een arbeidscontract waarvan het uurrooster een normale professionele activiteit omvat
- opgenomen in de dienstorganisatie waarvan het uurrooster halftijds is.

Twee bijkomende jaren geldelijke anciënniteit worden bovendien op 1 juli 2009, op forfaitaire wijze toegekend aan de contractuele arbeiders die tewerkgesteld zijn vóór 1 januari 1994 en die op die datum nog niet de leeftijd van 21 jaar hadden bereikt.

Harmonisatie bepaalde afwezigheden tijdens verlofperiode

Vanaf de maand die volgt op die van de ondertekening van deze cao, worden de afwezigheden ten gevolge van ziekte of ongevallen buiten dienst zonder derde aansprakelijke, die zich voordoen gedurende een periode van verlof, niet als zodanig geregistreerd en blijven de periodes van verlof zonder beperking behouden.

Harmonisatie omstandigheidsverloven

Het maximum op het aantal dagen omstandigheidsverlof per jaar wordt afgeschaft.

Vanaf de maand die volgt op die van de ondertekening van

deze cao, worden de omstandigheidsverloven geharmoniseerd als volgt:

Aard van de gebeurtenis	Omstandigheidsverlof
Huwelijk	
- van het personeelslid	- 2 werkdagen
- van een kind van de ambtenaar of van zijn echtgenoot	- 1 werkdag
- van een (schoon)broer, (schoon)zuster, (schoon)vader of (schoon)moeder	- 1 werkdag
- van een kleinkind van het personeelslid	- 1 werkdag
Vaderschap bij de geboorte van een kind waarvan de afstamming vaststaat ten aanzien van	
- een statutair personeelslid	- 3 à 100 procent + 7 à 50 procent vergoed 100 procent gelijkgesteld
- een contractueel personeelslid	- 3 vergoed + 7 niet-vergoed maar gelijkgesteld
Overlijden	
- van de echtgenoot, de wettelijk samenwonende, een bloed- of aanverwant in de eerste graad	- 4 werkdagen
- van een bloed- of aanverwant in om het even welke graad, maar onder hetzelfde dak wonend als de ambtenaar	- 2 werkdagen
- van een bloed- of aanverwant in de tweede graad maar niet onder hetzelfde dak wonend als de ambtenaar	- 1 werkdag
Plechtige communie, vormsel, lekenfeest of ander religieus of filosofisch feest van een kind van de ambtenaar of van zijn/haar echtgenoot	- 1 werkdag



Salut l'artiste!

Op 1 juni vertrok onze federale Frans-talige bestendige secretaris Jean-Claude Galler, en dit na een loopbaan van meer dan 20 jaar in tal van verantwoordelijke functies binnen Gazelco.

Alles begon voor Jean-Claude in 1974 bij zijn aanwerving bij Unerg Centrale les Awirs in het Luikse staalbekken. Reeds in '75 werd hij syndicaal afgevaardigde voor ACOD Gazelco.

In '77 mandateerde men hem reeds als woordvoerder voor de ganse site. In '79 werd hij zowel in de ondernemingsraad, als het toenmalige veiligheidscomité door het personeel als effectief lid verkozen. Eind '79 kon men nog moeilijk naast zijn kwaliteiten en charisma kijken en werd hij in het toenmalige Nationaal Uitvoerend Bureau Gazelco opgenomen, waarna hij in '82 het vicevoorzitterschap en in '86 het voorzitterschap bekleedde.

In '89 verliet hij de Centrale van Les Awirs als bestendig intergewestelijk secretaris Luik – Namen – Verviers en kwam de grote stap als nationaal secretaris.

Om de vele kwaliteiten en verwezenlijkingen te citeren van Jean-Claude zou deze pagina te klein zijn. Daarom een summiere opsomming van zijn grootste wapenfeiten:

- onze bittere strijd in '97 voor de arbeidsduurvermindering zonder loonsverlies en met compenserende aanwervingen.
- de reorganisatie van de sector namelijk Transform 2003 waarbij Jean-Claude als eerste op de barricaden stond om onze aangeslotenen en militanten manu militari te verdedigen.
- de vrijmaking van de energiemarkt met al zijn consequenties en fusieperikelen.
- de sluiting van de cokeries.
- de systematische werkgeversaanvalen op het sectorstatuut met de collaboratie van het ACV.

Jean-Claude was een visionair die in alles een intellectueel correcte benadering had, wars van alle corporatisme. In tal van forums – politieke en syndicale – trok hij steeds de kaart van het algemeen belang van de burger en consument. Dit in tegenstelling tot vele

anderen die enkel hun eigen sectorale belangen zien. Binnen het interprofessionele, onze centrale en zijn sector werd hij ervaren als uitermate charismatisch en een sterke onderhandelaar. In naam van al onze leden een oprechte dank en een boeiende nieuwe carrière toegewenst!





The Brussels Airport Company Onzekerheid troef

Eind vorig jaar lanceerde Brussels Airport Company binnen de departementen Security (SEC) en Maintenance (IFC) een strategische studie door de consultant Roland Berger. Het bedrijf nam rustig zijn tijd en had meerdere maanden nodig om de maatregelen die zij aan deze studie koppelen, bekend te maken. Vinnige tussenkomsten in de ondernemingsraad waren nodig om tot concrete afspraken te komen: 15 mei werd dan naar voren geschoven.

Gerucht of waarheid?

Binnen de luchthavengemeenschap deden heel wat geruchten de ronde. Toen duidelijk werd dat Brussels Airport de intentie had de wet Renault strikt te volgen, was het duidelijk dat een ingrijpende reorganisatie voor de deur stond en een collectief ontslag niet uit te sluiten was.

De reorganisatiemaatregelen waren opgedeeld in drie grote blokken: SEC en IFC, gesteund op de studie Berger, en de rest van het personeel. Brussels Airport had voor de overige diensten een interne studie gemaakt en een aantal functies op een rijtje gezet die - vol-

gens hen - niet meer thuishoren in een modern bedrijf. In het totaal zouden ongeveer 180 personeelsleden betrokken zijn, zowel kader als niet-kaderfuncties, contractuele als ex-statutaire personeelsleden.

Vaudeville op zijn Belgisch

Bij spoedprocedure werden de vakbonden verwittigd dat de bijzondere ondernemingsraad voorzien werd op 6 mei te 12.30 uur. Op die dag komt vlak voor de middag het bericht dat de ondernemingsraad wordt verdaagd naar 15 uur, omdat de raad van bestuur langer duurt dan verwacht. Tijdens een zeer korte ondernemingsraad deelt de CEO mee dat het bedrijf dezelfde ochtend een brief kreeg van staatssecretaris Schouppe, die via het Directoraat Generaal voor de Luchtvaart eveneens bevoegd is voor de veiligheid op de luchthaven. Ingevolge de audit die door de EU gebeurde tussen 20 en 24 april en de geformuleerde opmerkingen, acht hij het niet aangewezen dat Brussels Airport op dit moment een grote reorganisatie doorvoert waarbij het zwaartepunt juist bij de diensten

van SEC ligt. Ook de plannen die bestonden voor IFC en de overige diensten worden tijdelijk opgeborgen. Na intern beraad besliste het bedrijf zijn intentie tot reorganisatie dan ook niet mee te delen aan de ondernemingsraad.

Gevaar niet geweken

Het bedrijf heeft zijn grootse plannen tijdelijk opgeborgen, maar deze zijn niet vergeten. Na het implementeren van de door de EU opgelegde maatregelen en nadat ook het Directoraat Generaal voor de Luchtvaart en de bevoegde staatssecretaris hun akkoord hebben gegeven over de veiligheidsmaatregelen, zullen de plannen zeker en vast opnieuw uit de kast komen. De ACOD blijft alert. Alle mogelijke scenario's worden onderzocht en een actieplan wordt opgesteld. Voor de ACOD is het onaanvaardbaar dat het bedrijf zou willen raken aan de Grandfathering. Dit is een regelrechte oorlogsverklaring. Wij blijven de belangen van zowel de contractuele, als de statutaire personeelsleden verdedigen.

Persoonlijk en professioneel profiel

Hoe verlopen de procedures en wat is ons standpunt?

Er doen opnieuw de wildste geruchten de ronde over de te volgen procedures in verband met het opstellen van het persoonlijk en professioneel profiel, dat we voortaan gemakshalve PPP noemen. Het gaat dan niet enkel over de te volgen procedures, maar ook over de bedoelingen van deze cao. We lichten een en ander toe.

Opnieuw werden we geconfronteerd met een pamflet van ACV-Transcom dat niet correct is, onvolledig en leugenachtig. Zij werden reeds op de vingers getikt door de directie van Belgacom, die zelfs in hun reactie een stapje verder gingen dan wij. Wij willen correcte informatie geven. Na het lezen van dit artikel zal duidelijk worden dat er alleen goede bedoelingen achter dit akkoord schuilen. Hoofddoel van de opstelling van het PPP is dan ook de competenties en vaardigheden van het personeelslid objectief in kaart brengen om zijn reconversiekansen te maximaliseren en erop toe te zien dat hij aangeduid wordt voor een betrekking die in lijn is met zijn capaciteiten en zijn potentieel om die capaciteiten te verwerven.

Het PPP omvat een luik A en een luik B. Luik B is voorbehouden voor de personeelsleden van niveau 2, 3 en 4 en verkoopskrachten met een klasse <20. Voor de personeelsleden van niveau 1 en van de verkoopkrachten met een klasse >S1 is het PPP beperkt tot het luik A. De evaluatievermelding van een personeelslid in reconversie is een element dat niet in kaart gebracht wordt bij de opstelling van het PPP en dat geen invloed heeft op de reëctatiemogelijkheden van het personeelslid.

Wat omvat luik A?

Luik A omschrijft de volgende professionele en persoonlijke aspecten: de loopbaan, de kennis, de vaardigheden en bekwaamheden, de opleidbaarheid, de opleidingsverzoeken van het personeelslid, de opleidingsbehoeften,

de lacunes of belemmeringen voor de uitoefening van een functie in de eigen of een andere functiefamilie. Daarnaast zijn er de persoonlijke aspecten met betrekking tot tewerkstelbaarheid zoals de sociaal-familiale situatie, de mobiliteitsanalyse, de opties tot deeltijds werk, de medische beperkingen, de studies, maar ook de opmerkingen, commentaren of wensen van het personeelslid.

Luik A bestaat uit een vragenlijst die vóór het interview op het Job Center wordt ingevuld. Het personeelslid dat hulp wenst bij de invulling ervan mag een beroep doen op een medewerker van het Job Center. Luik A wordt desgevallend aangevuld met uittreksels uit de personeelsbeheerssystemen SAP, My CV en My Training.

Bij het opstellen van luik A wordt de tijdelijke of definitieve medische ongeschiktheid vermeld die aan Belgacom gekend is via een advies van de bedrijfsgeneeskundige dienst. Er wordt tevens gevraagd of het personeelslid medische problemen heeft die nog niet door Belgacom gekend zijn en die niet verenigbaar zijn met bepaalde functies. In dat geval wordt hij uitgenodigd voor een onderzoek door de bedrijfsgeneeskundige dienst. Als die een medische ongeschiktheid vaststelt, wordt deze op luik A vermeld. Elk aanbod van een betrekking via reëctatie wordt in dat geval uitgesteld tot na ontvangst van het rapport van de bedrijfsgeneeskundige dienst.

Wedertewerkstelling maximaliseren en luik B

Om de slaagkansen van de reëctatie te maximaliseren en de externe aanwervingen te beperken, krijgen personeelsleden via reëctatie toegang tot functies waarvoor ze niet het opleidingsniveau hebben dat vereist is bij aanwerving. Op luik B vermeldt de consultant van het Job Center daarom welke vaardigheidstesten georganiseerd door het Job Center, nodig zijn om de kennis en competenties van het personeelslid te identificeren met het

oog op het aanbieden van een functie die niet voldoet aan sommige voorwaarden: een aangeboden interne betrekking in de eigen functiefamilie en een aangeboden interne betrekking die verenigbaar is met het PPP.

Als het luik B wordt opgesteld, wordt het personeelslid onderworpen aan de vooropgestelde vaardigheidstesten, die georganiseerd worden door het Job Center en nodig zijn om de kennis en competenties van het personeelslid te identificeren met het oog op het aanbieden van een functie die niet voldoet aan de hoger gestelde voorwaarden. Op basis van de resultaten wordt het PPP afgesloten en ter ondertekening voor akkoord aan het personeelslid voorgelegd.

De kandidaat die een score behaalt van minstens 50 procent op een test wordt beschouwd als 'opleidbaar'. Als de test bestaat uit een schriftelijke en een mondelinge proef, wordt de kandidaat die een score behaalt van minstens 50 procent op elk van de twee proeven beschouwd als 'opleidbaar'. De kandidaat die niet slaagt voor een test heeft het recht opnieuw aan dezelfde test deel te nemen, minstens 6 maanden na de datum waarop hij de test heeft afgelegd. De kandidaat dient hiervoor zelf het initiatief te nemen.

De rol van de vakbonden

Elke vakbond stelt mandatarissen voor om als syndicaal waarnemer deel te nemen aan de activiteiten van de Job Centers. Het maximaal aantal syndicaal waarnemers per vakbond bedraagt 10 per Job Center. Voor het Job Center van Brussel bedraagt het maximaal aantal syndicaal waarnemers 10 Nederlandstalige en 10 Franstalige.

Bij elk van deze activiteiten mag maximaal één syndicaal waarnemer per vakbond aanwezig zijn. Het aantal waarnemers van één vakbond dat simultaan aanwezig is in een Job Center, kan niet hoger zijn dan het aantal consultants dat op de dag van de waarneming actief is in het betrokken Job Center.

De syndicaal waarnemers hebben het

recht aanwezig te zijn bij de volgende activiteiten: opstelling van luik A en luik B van het PPP, voorlegging van het PPP aan het personeelslid in re-conversie en van een aanbod tot nieuwe betrekking, al dan niet gekoppeld aan een opleidingstraject van het type El@n, schriftelijke en mondelinge proef uit hoofde van een selectie en de zitting van de jury uit hoofde van een selectie. Deze lijst is limitatief.

Bescherming persoonlijke levenssfeer

Bij de opstelling van het luik A van het PPP heeft het personeelslid dat oordeelt dat de bescherming van de privacy dit vereist, het recht te verzoeken dat sommige of alle syndicaal waarnemers de gespreksruimte verlaten tijdens de bespreking van privé-onderwerpen zoals de sociaal-familiale situatie en de medische beperkingen. De syndicaal waarnemers kunnen dit niet weigeren. Wanneer een personeelslid de toepassing van deze bepaling vraagt, dan wordt het onderhoud in twee delen gesplitst. De syndicaal waarnemers die gevraagd worden de gespreksruimte te verlaten, trekken zich terug tijdens het tweede deel van het onderhoud. De syndicaal waarnemers hebben het recht aanwezig te zijn bij de ondertekening van het PPP door het personeelslid.

Beroepsprocedures

De traditionele beroepsprocedures zijn voorzien en blijven onverminderd van kracht. De syndicaal waarnemer kan echter op eigen initiatief beroep aantekenen. Dan beschikt de vakbond op federaal niveau over een termijn van vijf werkdagen na de activiteit waarbij de syndicaal waarnemer aanwezig was, om een beroep in te dienen bij de verantwoordelijke van het Job Center. Dit beroep wordt schriftelijk ingediend. Binnen de vijf werkdagen na de indiening van het beroep wordt een zitting georganiseerd waaraan deelnemen: het betrokken personeelslid, de verantwoordelijke van het departement Human Capital, de consultant van het Job Center verantwoordelijk voor de betrokken re-affectatie- of selectieactiviteit, de verantwoordelijke van het Job Center, de syndicaal waarnemer die het beroep heeft ingediend.

Het betrokken personeelslid mag zich ter zitting laten bijstaan door de personen voorzien in het administratief personeelsstatuut van Belgacom.

Maximale garanties

Volgens ons worden door deze procedures de mogelijkheden en geboden kansen tot re-affectatie maximaal gegarandeerd. Het is natuurlijk wel zo dat als een personeelslid op basis van zijn PPP een functie weigert die volledig in overeenstemming is met zijn PPP, er een terbeschikkingstelling wordt voorzien. Ook deze procedure is volgens ons absoluut verantwoord.

Tot slot garanderen wij alle personeelsleden in re-affectatie dat onze afgevaardigden alle reglementaire bepalingen ter zake perfect kennen. Zij zijn als het ware onze specialisten. Als u opgeroepen wordt voor de opstelling van uw profiel, neem dan gerust contact op met onze coördinatoren.

District 1

- Jan De Potter, coördinator
- Maureen Vandenbulke, back-up coördinator
- Guy Bauwens, Ronny De Vuyst, Christian Decoopman, Frank Libbrecht, Frank Maegerman, Bernard Verguchten.

Gelieve steeds contact op te nemen met Jan De Potter, tel. 0476/72.37.56.

District 2

- Louis Lardaux, coördinator
- Ingrid Degreef, back-up coördinator
- Dirk Berx, Benny De Donder, Veerle Mellebeek, Erna Van De Wouwer, Roland Vanbrabant, Roger Vandermeulen.

Gelieve steeds contact op te nemen met Louis Lardaux, tel. 0477/49.67.72.

District 3

- Jan De Potter
 - Francis Lodewijk, Christiaan Stevens.
- Gelieve steeds contact op te nemen met Jan De Potter, tel. 0476/72.37.56.

Extra toegevoegd aan het Job Center D3: Diane Caudron, federaal secretaris, en André Vandekerkhove, voorzitter.

Contactpersoon Telecom:

André Vandekerkhove
Tel.: 02/508.59.19 - e-mail:
andre.vandekerkhove@acod.be

Belgocontrol Stand van zaken

Op het paritair comité van 30 april 2009 stonden het rationaliseringsplan ATC, de syndicale premie voor niet-actieven en het promotiereglement op de agenda.

Rationaliseringsplan ATC

De ACOD gaf een duidelijk 'neen' op het voorstel van collectieve overeenkomst en dit om de volgende redenen:

- op het ogenblik van de ondertekening bestaat er geen enkele garantie dat het arbeidsreglement op een dag toch de mogelijkheid van 25 procent minimum break opneemt ongeacht de werksituaties van de betrokken agenten.
- de eenzijdige toepassing van de nieuwe uurregelingen is een beslissing van het management 'in geval van noodzaak te wijten aan problemen in verband met de verkeerscapaciteit en de veiligheid'.
- de discussie over de invoering van een 'werkoproep' is hoofdzakelijk gebaseerd op de goede wil van de agenten maar met de morele verplichting dat men dan op 'de lijst' staat om te voldoen aan de bevelen van de directie tegen een onaangepaste vergoeding en de niet te onderschatten impact op het sociale leven.

Syndicale premie voor niet-actieven

Artikel 14 van de cao 2009-2010 voorziet een syndicale premie voor de personeelsleden op rust als volgt: "Belgocontrol zal een syndicale premie voorzien voor de personeelsleden met pensioen die lid zijn van een representatieve vakorganisatie. Het bedrag van die syndicale premie is 30 euro per jaar."

Eén enkele aanvraag per gepensioneerd personeelslid komt in aanmerking.

Enkel de personeelsleden die met pensioen zijn op 1 januari

van het referentiejaar komen in aanmerking voor de syndicale premie. Momenteel zijn de volgende referentiebijdragen van toepassing:

Referentiebijdrage (min. – max.)	Bedrag van de syndicale premie
43 euro en meer	30 euro
32,32 euro - 42,99 euro	22,50 euro
21,55 euro - 32,31 euro	15 euro
10,77 euro- 21,54 euro	7,50 euro
tot 10,76 euro	geen

Het huidige collectief akkoord gaat van kracht vanaf 1 januari 2009. Het eerste referentiejaar is 2009.

Promotiereglement

Sinds 23 april 2009 is het nu officieel dat het promotiereglement van Belgocontrol niet meer van toepassing is. Het oude reglement van de Regie der Luchtwezen is dus nu van kracht. Waarom? Dit reglement was voorzien voor een periode van twee jaar met mogelijkheid tot hernieuwing.

De gebreken zoals een onjuiste toepassing van de anciënniteit, toewijzing van functies op maat, volgens profiel, moeilijk controleerbare psychologische testen, te hoge en niet te verrechtvaardigen selectiecriteria, vrijkomen van een betrekking direct door rekrutering, werden nooit in aanmerking genomen door de directie. De mogelijkheid om tot meer transparantie te komen wordt hierdoor verworpen.

Onze wens gaat uit naar een aanpassing van het promotiereglement, maar niet tegen om het even welke prijs.

Bereikbaarheid ACOD Telecom gewijzigd

Gelieve uw mails voor ACOD Telecom voortaan te richten aan acodtel@skypro.be.
Het secretariaat blijft telefonisch bereikbaar op 02/508.59.19.

Bereikbaarheid ACOD Telecom West-Vlaanderen

Het gewest West-Vlaanderen Telecom Vliegwezen is nu ook bereikbaar via mail naar telecom.wvl@cgspace.be.
Het secretariaat is in principe open op maandag van 9 tot 16 uur.

Campus Saffraanberg Zo eenvoudig is dat

Meerdere malen werd al aan de minister van Defensie Pieter De Crem gevraagd om duidelijkheid te scheppen over het voortbestaan van de voorbereidende divisie van de KMS en de vorming A3+, echter zonder resultaat. Na onze actie tijdens de opendeurdag aan de school in Saffraanberg ondervroeg Ludwig Vandenhove (sp.a) van Sint-Truiden de minister hierover in het parlement:

Ludwig Vandenhove: "Mijnheer de mi-

nister, u hebt in de media bevestigd dat er niets zou gebeuren met de campus Saffraanberg. Kan u dat bevestigen in het parlement? Ik meen dat antwoorden meer geruststellend zijn als ze ook in het parlement gegeven worden."

Pieter De Crem: "De voorbereidende divisie en de vorming A3+ blijven behouden."

Ludwig Vandenhove: "Mijnheer de mi-

nister, ik dank u voor uw antwoord."

Zo simpel is dat dus. Na talrijke pogingen om via syndicaal overleg een antwoord te krijgen, na persmededelingen en na een actie moest men uiteindelijk de minister in het parlement meerdere keren ondervragen om tot een duidelijk antwoord te komen. Triestig toch?

Guido Rasschaert

Rechtvaardige fiscaliteit en fiscale fraude

Samen met het ABVV, komt de ACOD op voor een rechtvaardige fiscaliteit. Het kan immers niet dat werknemers gevraagd worden hun belastingen braaf te betalen als die belasting niet eerlijk gespreid wordt over de hele bevolking. Dat is echter niet het geval.

De totale federale begroting van 132 miljard euro komt voor 25 procent voort uit de bedrijfsvoorheffing op lonen, wedden en sociale vergoedingen. De voorafbetalingen door zelfstandigen en vrije beroepen vertegenwoordigen niet eens 5 procent van de belastingontvangsten bij de personenbelasting. De belastingen op kapitaal en vermogens bedragen nauwelijks een vijfde van de begroting. Voor de ACOD is dit geen detail. De eerlijk verdeelde ontvangsten van de Staat zijn immers de voornaamste bron voor de financiering van de openbare diensten, die een essentiële pijler zijn in een moderne, slagkrachtige én democratische Staat.

Rechtvaardige fiscaliteit is echter niet genoeg. Ook de fiscale fraude dient bestreden te worden. De omvang van die

fraude is moeilijk te ramen, maar bereikt in België bijna 10 procent van het bruto binnenlands product. Er wordt gewag gemaakt van 15 tot 35 miljard euro per jaar. Vandaag, in een periode van economische en financiële crisis, ligt de mogelijkheid voor het grijpen om maatregelen te nemen en deze mistoestand in te dijken, die de fundamenteën van de democratie bedreigt.

Minister van Financiën Didier Reynnders (MR) wil echter vooral de belangen van de rijksten verdedigen en weigert iets te doen aan de beperkte bevoegdheden van de fiscus. Bovendien is er het onvermogen - ondanks omvangrijke budgetten - om behoorlijke databanken uit te bouwen. Deze databanken moeten toelaten om inlichtingen te vergaren in de strijd tegen de fiscale fraude. Het werkinstrument vernietigen en zich dan niet meer bekommeren om het personeelsbestand is de beste manier om vrije baan te maken voor de fraudeurs.

De ACOD vraagt dat de gerechtelijke en fiscale administraties samenwerken in plaats van elkaar te beconcurreren,

zodat verjaring van procedures tegen fiscale fraude vermeden wordt. Daarnaast is het in een gemondialiseerde en zeer open economie noodzakelijk om Europese teams op te richten die gespecialiseerd zijn in internationale fraude. Het is niet normaal dat ons land door Fransen of Nederlanders beschouwd wordt als een fiscaal vluchtland. Verder moeten de fiscale onderzoekers van Financiën én Justitie ook zeer goed gevormd zijn om het hoofd te kunnen bieden aan (inter)nationaal opererende fiscale advocaten.

Samen met het ABVV ondersteunt de ACOD dan ook alle voorstellen om de strijd tegen de fraude te versterken. Meer bepaald is er het wetsvoorstel ingediend door Dirk Van der Maelen (sp.a) en anderen waarin onder meer voorzien wordt in het versterken van de samenwerking tussen de fiscale administratie en justitie, de uitbreiding van de bevoegdheden van de bijzondere belastinginspectie en de oprichting van een overlegstructuur voor de strijd tegen de fiscale fraude.

Aimé Truyens, Guido Rasschaert

Zaterdagwerk bij de RVA? Geen sprake van!



De crisis slaat hard toe. Bedrijven herstructureren, sluiten of zetten arbeiders massaal op tijdelijke werkloosheid. Voor de RVA, maar ook voor de vakbonden en de Hulpkas voor Werkloosheidsuitkeringen, betekent dit meteen een explosieve toename van het aantal af te werken dossiers. De getroffen werknemers hebben immers recht op een snelle en correcte betaling.

ACOD trok van bij het begin aan de alarmbel. De mensen op de diensten gingen ten onder aan de overvloed van werk. Op sommige plaatsen werden in maart 2009 door hetzelfde aantal personeelsleden dubbel zoveel dossiers afgewerkt als in maart 2008. Dit is niet langer houdbaar.

En er kwam reactie. De administratie legde een 'crisisplan' voor. Bijkomende middelen werden gevraagd aan de overheid. Enkele procedures werden

vereenvoudigd en er werden 182 aanwervingen in het vooruitzicht gesteld. En... in de meest getroffen diensten zou zaterdagwerk worden ingevoerd. Dat laatste was voor ACOD een brug te ver. In deze tijden van crisis hopen massa's jongeren op een vaste baan die hen de mogelijkheid geeft een leven op te bouwen. Herverdeel dus het werk in plaats van het overbelaste personeel onder druk te zetten en in het weekend te doen werken.

"Dit is overmacht", antwoordt de administratie. Al vijf jaar toont ACOD aan dat we op de RVA met een structurele onderbezetting werken, dat de mensen daar overwerkt geraken en de stress niet meer aankunnen. Nooit kwamen er de nodige maatregelen. En nu is het ineens overmacht? Hadden de overheid en de administratie tijdig gereageerd, dan was de situatie vandaag perfect beheersbaar.

Uiteindelijk volgde men onze redenering en werd het zaterdagwerk in stilte afgevoerd. Dat 182 mensen bijkomend worden aangeworven, is op zich een goede zaak. Maar tijdelijke contracten tot 31 december 2009 lossen het structureel personeelstekort niet op. Wij blijven aandringen op statutaire werving. Alleen zo krijg je gemotiveerd personeel dat in goede omstandigheden de openbare dienstverlening kan verzorgen waarop de sociaal verzekerden recht hebben.

Jan Vandeputte

De missie?

Via posters op de werkplaatsen wordt het RVA-personeel herinnerd aan de missie van de instelling: "Wij willen dat de sociaal verzekerde tijdig krijgt waarop hij recht heeft. Wij staan voor erkend, ondersteund en gemotiveerd personeel". In een pamflet aan het personeel heeft ACOD hieraan toegevoegd: "Wij betreuren dat wij deze missie niet langer kunnen uitvoeren door gebrek aan mensen en middelen". Op het volgende beheerscomité zullen wij deze missieposters symbolisch teruggeven.

Te veel ambtenaren?

Van Quickenborne, en anderen met hem, heeft het over te veel ambtenaren. De realiteit op het terrein toont aan dat we in veel gevallen te weinig personeel hebben om de burgers te bieden waarop ze recht hebben. Maar dat is natuurlijk niet de eerste zorg van Quickie..

Gecertificeerde opleidingen van A tot Z

Na talrijke informele vergaderingen met het kabinet, de administratie en OFO kwamen we tot een compromis over een nota van OFO die van A tot Z alle stappen van de opleidingen en testen vastlegt. Het zou nog beter kunnen, maar dit is alvast een goed begin. Nu kijken we nog uit naar de publicatie van een Koninklijk Besluit dat on-

der meer aan de departementen toelaat om voor gespecialiseerde functies zelf volledig de opleidingen en de test te verzorgen. Dit is ook een oplossing voor de groepen die het quotum van 90 deelnemers niet halen. In het Belgisch Staatsblad van 4 mei 2009 werd de nota van OFO over de opleidingen gepubliceerd. Je kan ze

ook lezen op onze website www.acod-overheidsdiensten.be of een kopie ervan aanvragen bij Bruni Bogaerts op tel. 02/0508.58.63. Alle info staat eveneens op de site van OFO: www.foifa.be.

Guido Rasschaert

Sectorcomité II Financiën

Een evenwichtige eisenbundel

Nadat er eerder onderhandeld werd op het Comité A, bevoegd voor alle overheidsdiensten, en op het Comité B, bevoegd voor de federale overheidsdiensten, is het nu de beurt om te overleggen op het Sectorcomité II Financiën, dat bevoegd is voor de FOD Financiën.

Eén vakbond diende daartoe op eigen houtje een eisenbundel in. Voor het eerst sinds lang zal er dan ook geen gemeenschappelijke eisenbundel zijn. De ACOD AMiO betreurt dat ten sterkste. In het belang van het personeel konden we echter niet anders, dan zelf een eisenbundel indienen. We geven hiervan enkele belangrijke krachtlijnen weer:

- optimale tewerkstelling

De ACOD AMiO vraagt de herziening van de beslissing om vanaf 2009 slechts één op twee vertrekkende personeelsleden te vervangen. Een vertrek moet samengaan met minstens één aanwerving. Bovendien eist de ACOD AMiO een aanwervingspolitiek die niet alleen

gebaseerd is op functies, maar ook op de plaats van tewerkstelling. Verder eist de ACOD AMiO ook dat de vakbonden betrokken worden bij de vaststelling van de werkelijke personeelsbehoeften.

- herstructureringspremie

De ACOD AMiO vraagt een herstructureringspremie van 2500 euro per jaar voor alle personeelsleden, zolang zij zich in de 'voorlopige cel' bevinden. Voor het personeel van de pijler Patrimoniumdocumentatie moet de premie het eerste jaar verdubbeld worden ter compensatie van de beloofde premie die zij nooit kregen.

- vergoeding onregelmatige prestaties

Gelijklopend met wat aan de sociale controleurs toegekend werd, vraagt de ACOD AMiO dat een rechtvaardige vergoeding voor onregelmatige prestaties wordt toegekend aan alle ambtenaren die zaterdag-, zondag- of nachtwerk verrichten.

- verbeterde gecertificeerde opleidingen

De ACOD AMiO eist dat de premie voor competentieontwikkeling in alle niveaus definitief verworven wordt, zodat ze meetelt voor het pensioen. Daarnaast eist de ACOD AMiO ook dat de brevetten die toegang geven tot de vergelijkende selectie voor overgang naar een hoger niveau of voor verandering van graad, gevaloriseerd worden als een gecertificeerde opleiding.

Verder eist de ACOD AMiO dat de hospitalisatieverzekering volledig kosteloos wordt en dat er betere relaties komen tussen overheid en vakbonden door een goede communicatiecultuur.

De volledige tekst van de eisenbundel is te vinden op de site www.acod-overheidsdiensten.be of te verkrijgen bij een van de syndicale afgevaardigden.

Aimé Truyens, Guido Rasschaert

Stop agressie en geweld tegen personeel in openbare diensten



Agressie en geweld komen meer en meer voor in onze maatschappij in het algemeen, maar ook in overheidsdiensten waar men dit niet onmiddellijk zou verwachten. De problematiek is niet nieuw, maar de toename vraagt om een strategische aanpak.

In de gevangnissen en de gesloten centra voor illegalen werd agressie een dagelijks fenomeen en iedereen vreest voor de zwarte dag dat er een dode zal vallen. Stalking, bedreiging en beschadiging van persoonlijke eigendommen werden al meerdere malen gesignaleerd. Loketbeamten in administraties weten intussen wat verbale agressie inhoudt, maar er werd ook al een incident gemeld waarbij een echte aanval op het meubilair werd ingezet. Verpleegkundigen en artsen op spoedopnamen worden zowel op straat, als in het ziekenhuis geconfronteerd met individuen die soms een razend gedrag vertonen als ze hun beurt moeten afwachten. Controleurs en inspecteurs betreden bepaalde zaken niet meer zonder de politie. We zullen zeker nog een en ander vergeten zijn, want echt onderzoek hiernaar bestaat nog niet. Het is alleszins een trieste balans.

lees verder op p.26 ►

Een wijd verspreid fenomeen

Blijkbaar beperkt het probleem zich niet tot onze sector, want ook andere sectoren staan in de vuurlinie: de spoorwegen en de rest van het openbaar vervoer, leerkrachten, vuilnisophalers, brandweermensen, politiefunctionarissen, sociale diensten, sportmonitoren, medewerkers energiediensten enzovoort. Werknemers in de overheidsdiensten willen gewoon hun werk doen, maar worden noodgedwongen geconfronteerd met die agressie en geweld. Zij kunnen immers niet wegllopen als zij tijdens hun werk te maken krijgen met agressieve en gewelddadige burgers. Dit is eveneens een internationaal fenomeen. In Frankrijk voeren de cipiërs zware acties (ze hebben geen stakingsrecht) en in Nederland lanceerde de vakbond ABVAKABO FNV een nationale actie tegen agressie en geweld. Andere landen proberen er ook iets aan te doen.

Het slechte voorbeeld

Bovendien ontstaat de perceptie dat dit alles steeds gewoner wordt en er toch niet gestraft wordt. Rechtse commentatoren en politici dragen hierin eveneens een grote schuld: hun herhaaldelijke aanvallen op het personeel van openbare diensten zorgt voor een negatieve beeldvorming en doet copygedrag ontstaan. Als 'durver' Jean-Marie Dedecker ons mag uitschelden voor 'ambetantenaren' en zijn vriend Vincent Van Quickenborne dat ook in zijn functie als minister kan verklaren, waarom zou Jan Modaal het dan aan het loket niet mogen doen? Ondertussen maken diezelfde politici hopeloos ingewikkelde besluiten en bureaucratische regeltjes die zorgen voor nog meer onbegrip en agressie bij de hulpzoekende burger.

Enkele pistes

De Staat is onze werkgever maar veel

gedelegeerde bestuurders tonen minachting voor hun werknemers en zij zijn dus rechtstreeks verantwoordelijk voor de stemmingmakerij.

Enkele mogelijke pistes om hiertegen te ageren zijn:

- we moeten in het overleg welzijn nog meer de nadruk leggen op de beveiliging van de werketzels
- een aangepast preventieplan is geen luxe
- bij incidenten moet men achter de werknemer staan en niet omgekeerd
- regeringen moeten zorgen voor een heldere en uitvoerbare regelgeving
- agressie moet steeds gemeld worden en er moet onderzoek komen
- daders moeten gestraft worden en de schade betalen
- een nationale gecoördineerde aanpak voor alle werknemers is het overwegen waard.

Guido Rasschaert

Wetenschappelijke instellingen ACOD is tegen interimarbeid

Tijdens het tussenoverlegcomité van 30 april waren er heel wat agendapunten die voor onze wetenschappelijke instellingen belangrijk zijn.

Gelet op de conjunctuur moet het personeelsplan volgens de beleidsmakers met 0,7 procent vermindert worden.

De positieve punten waren de bereidheid van de overheid om de statutaire tewerkstelling te versterken, de bereidheid om de contractuele wetenschappers te vergoeden op basis van de weddeschalen van de statutaire wetenschappers en de wens tot oprichting van een juridische sokkel. Er wordt een begrotingsplan van 733.000 euro uitgewerkt voor de vergoedingen en dat zou volgens de voorzitter van de POD Wetenschapsbeleid de goede richting uitgaan. De herwaardering van de contractuele wetenschappers is een gevecht dat wij verdedigen en van zeer nabij volgen.

Op de dagorde stond ook een punt over telewerk bij de MRAC en MRAH. Volgens de ACOD is de invoering van interimarbeid bij het openbaar ambt niet alleen onwettelijk, maar getuigt het ook van een verspilling van belastinggeld. Voor een interimkracht betaalde de overheid 21 procent btw extra aan het uitzendkantoor. Dit geld kan niet teruggevorderd worden. We vragen al onze afgevaardigden en militanten ter plaatse goed uit te kijken of er in hun instelling aan interimwerk wordt gedaan. Zo ja,

gelieve het ons dan te melden. De ACOD AMiO zal alles in het werk stellen om interimwerk door privébedrijven tegen te gaan. Onze wetenschappelijke instellingen kunnen deze tewerkstellingsproblemen gemakkelijk oplossen door contractuele personeelsleden in te zetten met een contract van beperkte duur voor duidelijk afgebakend werk.

Tezelfdertijd hebben we het loopbaanprobleem van de zaalopzichters aangekaart. Onze boodschap werd gehoord en goedgekeurd door de enkele managers die tijdens de vergadering aanwezig waren. Onze wetenschappers zijn de motor van al onze instellingen; hun onderzoekswerk en het beheer van de collecties genieten wereldfaam. Het is duidelijk dat wij de herwaardering van de contractuele personeelsleden steunen. Het is echter hoog tijd dat het federale wetenschapsbeleid zich ook bezighoudt met de herwaardering van het bewakingspersoneel in deze instellingen. Een betere verloning van de weekendprestaties is onontbeerlijk en zou het minimum zijn. Er dient eveneens rekening te worden gehouden met hun gezins- en sociaal leven. Door de zondags- en vakantieregeling van het openbaar vervoer is het voor deze personeelsleden bijvoorbeeld heel moeilijk, of soms zelfs onmogelijk, om zondag na 18 uur met het openbaar vervoer huiswaarts te keren.

Eric Warner, Jean-Pierre Van Austrève



Interview Else De Wachter

“Werken in de jeugdzorg is geen nine-to-five job”

De problemen in de bijzondere jeugdzorg slepen al ruim 15 jaar aan. Regelmatig komt het dossier weer in het nieuws wanneer acties georganiseerd worden in opvangcentra voor jongeren of door de personeelsleden van de afdeling Preventie- en Verwijzersbeleid. Met een beetje geluk is een oplossing in de maak, want de Vlaamse regering (CD&V, Open Vld en sp.a) keurde onlangs een perspectiefplan voor de Bijzondere Jeugdzorg goed. Het werd gematigd positief onthaald bij de vakbonden. Tribune vroeg Vlaams parlementslid Else De Wachter (sp.a), al enkele jaren zeer intensief betrokken bij het dossier, naar haar mening.

Je woonde beide commissies Welzijn die het perspectiefplan behandelden bij. Je volgde ook de presentaties van het begin tot het einde en deed ook enkele sterke tussenkomsten. Is dit een onderwerp dat je na aan het hart ligt?

Else De Wachter: “Absoluut. Er zijn een aantal redenen waarom de jeugdzorg en de bijzondere jeugdzorg specifiek voor mij belangrijk zijn. Ik heb zelf een jong kind, dus ik voel me erg betrokken bij de materie. Verder is ook mijn interesse gegroeid door mijn studies – ik ben maatschappelijk assistente en criminologe van opleiding. Volgens mij heeft elk kind een fundamenteel recht op hulp. We scoren op dat vlak niet slecht in Vlaanderen, maar het kan beslist nog beter. Als parlementslid probeer ik daar dagelijks aan te sleutelen, door problemen aan te kaarten en oplossingen voor te stellen. Dit perspectiefplan zet een eerste stap om de huidige problemen in de jeugdzorg aan te pakken. Misschien dat het een kentering kan brengen in de manier waarop de hele procedure van bijzondere jeugdzorg loopt.”

Het perspectiefplan is een lijvig document, gestaafd met zeer veel

cijfergegevens. Wat denk je over de analyse van de probleemstelling in de hulpverlening?

Else De Wachter: “Zoals gezegd, het is een goede aanhef en er staan positieve voorstellen in voor de toekomst. Het is echter nog niet meer dan een plan. Eer het in concreet beleid wordt omgezet en de voorgestelde maatregelen vruchten afwerpen, zijn we weer een hele tijd verder. Voorts denk ik dat het plan ook gemiste kansen bevat. Het meest spijtige is wellicht dat de actoren die dagelijks geconfronteerd worden met de situatie op het terrein, te weinig betrokken waren bij het opstellen van het plan. De regering en de minister van Welzijn, Veerle Heeren, hebben ons daar voor een stuk in snelheid proberen te pakken. Gelukkig konden we dankzij de goede samenwerking met de sector hoorzittingen afdwingen om toch enige invloed op het plan uit te oefenen. Als er meer inspraak was geweest van in het begin had het opstellen van het plan misschien langer geduurd, maar hadden we misschien ook wel verder gestaan wat betreft concrete acties op het terrein.”

Tijdens de hoorzitting namen een tiental mensen uit het werkveld het woord. Wat was de algemene tenor van die uiteenzettingen?

Else De Wachter: “De hoorzittingen waren zeer interessant en het was duidelijk dat de sector er erg mee bezig is. Ze kaartten de problemen zeer specifiek aan. Ik had het gevoel dat iedereen vrij positief stond ten opzichte van dit plan. Eindelijk ligt er iets voor om de problemen aan te pakken in een concrete structuur. Er was wel ontevredenheid te horen over het gebrek aan inspraak en ik denk dat de hoorzittingen het besef deden groeien bij de regering dat ze het plan niet kunnen doorvoeren zonder rekening te houden met opmerkingen van de sector. Je hebt immers een draagvlak nodig. Ik ben

blij dat het plan nog voor de verkiezingen is goedgekeurd. Zo kunnen we het eventueel meenemen in de onderhandelingen over een volgende Vlaamse regering. Het is immers die regering die het plan zal moeten omzetten en concrete beleidskeuzes moet maken. We moeten toezien op de verdeling van de budgettaire middelen.”

Het perspectiefplan focust vooral op preventie en sensibilisering. Is dat een goede zaak?

Else De Wachter: “Op zich is dat wel positief, maar de realiteit is dat de sector momenteel geconfronteerd wordt met een acute crisis. Het water staat het personeel aan de lippen. In plaats van preventie en sensibilisering hebben we in de eerste plaats nood aan onmiddellijke maatregelen om de crisis aan te pakken. Het is een ‘en-en-verhaal’. Hoe kan je sensibiliseren en aan preventie doen als je met een sector in crisis zit die zelfs niet in staat is de huidige problemen aan te pakken?”

Je stelde terecht de vraag waarom er een grotere doorstroom is naar de gerechtelijke hulpverlening. Heb je hier een afdoend antwoord op gekregen?

Else De Wachter: “Niet echt. Het is belangrijk dat dat verder onderzocht wordt. En het is alleszins een probleem dat moet aangepakt worden.”

Verder had je ook bedenkingen bij de opvangmogelijkheden voor kinderen onder de drie jaar. Heb je daar rond meer duidelijkheid gekregen?

Else De Wachter: “Duidelijkheid in de zin dat het een probleem is, maar niet om het probleem op te lossen. Volgens mij kan je veel moeilijkheden in de toekomst voorkomen als je een kind de juiste begeleiding geeft op jonge leeftijd. Als je investeert in die opvangmogelijkheden voor jonge kinderen, investeer je automatisch in hun toekomst, die van de sector en die van de maatschappij. De oneigenlijke plaatsingen die er momenteel zijn, zijn gewoon schrijnend. En de politiek sluit daar te veel haar ogen voor. Iedereen weet dat we met ellenlange wachtlijsten zitten, maar iedereen lijkt het te willen doodzwijgen. En oneigenlijke plaatsingen zouden dan een lapmiddel moeten zijn om de

wachtlijsten minder lang te doen lijken. Investerings zijn cruciaal voor een correcte opvang en begeleiding. Dat is belangrijk voor de kinderen, hun ouders en voor het personeel van de instellingen waarin ze momenteel terechtkomen. Die worden immers geconfronteerd worden met situaties waarvan ze ook niet precies weten hoe die aan te pakken. Kortom, ze kunnen ook niet het werk doen waarvoor ze oorspronkelijk werden aangenomen – of de juiste hulp bieden.”

“Hoe kan je sensibiliseren en aan preventie doen als je met een sector in crisis zit die zelfs niet in staat is de huidige problemen aan te pakken?”

Tijdens de hoorzitting weerklonk er ook bezorgdheid over de integrale jeugdhulp. Wat denk je over de gang van zaken wat betreft de toegangspoort en de verdere uitwerking van het concept integrale jeugdhulp?

Else De Wachter: “De integrale jeugdhulp is momenteel koffiedik kijken. Het is onduidelijk hoe dat dossier in de toekomst zal evolueren. Er wordt veel rond gezegd en regeltjes afgesproken, maar wat het concreet in het werkveld oplevert, is nog steeds onduidelijk. Er zal alleszins een punt komen waarop we moeten vragen welke richting we ermee uit willen.”

Achter welke beleidskeuzes in het perspectiefplan kan je staan? En welke beleidskeuzes zou je anders willen zien?

Else De Wachter: “Een aantal punten zijn zeer concreet en daar kunnen we wel achter staan. Bijvoorbeeld de aandacht voor de pleegzorg. Al kan je je natuurlijk wel afvragen waarom de pleegzorg de laatste tijd zo belangrijk is geworden en met zoveel problemen te kampen heeft. Volgens mij zorgden de wachtlijsten in de andere onderdelen van de sector ervoor dat vele jon-

geren in de pleegzorg terechtkwamen, waardoor daar weer een probleem ontstond. Had het oplossen van die andere wachtlijsten het probleem van de pleegzorg dan niet kunnen voorkomen? Het wegnemen van de last in één deel van de jeugdzorg, verhoogt die momenteel in een ander deel. En dat is uiteraard nefast.”

Wat is je visie op de specifieke werksituatie van het personeel in de jeugdzorg?

Else De Wachter: “In de toekomst zal de bijzondere jeugdzorg nog groeien en zullen er nog meer mensen in tewerkgesteld worden. Overleg en dialoog met de sector zijn dan ook uitermate belangrijk, zeker omdat het geen nine-to-five job is. Er zijn specifieke maatregelen nodig voor alle onderdelen van de bijzondere jeugdzorg.”

Moeilijke goedkeuring resolutietekst bijzondere jeugdzorg

De goedkeuring van de resolutietekst over het Plan Perspectief! voor de bijzondere jeugdzorg verliep niet over rozen. CD&V hoopte immers onmiddellijk na afloop een resolutietekst te laten goedkeuren waardoor het Plan Perspectief! over de legislatuur heen kon worden getild. Open Vld en sp.a vonden de tekst echter onaanvaardbaar omdat er geen enkele onderhandelingsruimte of inspraak was. Een dag later, na overleggen en onderhandelen, werd de nieuwe tekst uiteindelijk goedgekeurd. Opmerkelijke toevoegingen zijn:

- dat het plan verder uitgewerkt wordt in overleg met de sector
- het opnemen van het wetenschappelijk onderzoek naar de objectieve redenen voor de toenemende instroom in de bijzondere jeugdzorg en de regionale verschillen in instroom
- de specificiteit van de instroom vanuit de grootsteden als aandachtspunt
- de evaluatie van het decreet opvoedingsondersteuning
- en het niet-detaillistisch omschrijven in de resolutietekst van de verschillende doelstellingen.

Appels als prelude voor 1 mei

De afdeling Brussel-Halle-Vilvoorde van de ACOD Overheidsdiensten heeft, zoals twee jaar geleden, opnieuw gezorgd voor een welgesmaakte aanloop naar 1 mei.

Aan de ingang van alle dienstgebouwen van de Vlaamse Gemeenschap stonden onze militanten de personeelsleden op te wachten tijdens de ochtend van

donderdag 30 april. Iedereen ontving propagandamateriaal en een kersverse Limburgse appel. Het initiatief werd duidelijk door iedereen wel gesmaakt. Alhoewel sommigen er in eerste instantie niet gerust in waren. "Zijn jullie weer aan het staken?", "Gaan jullie opnieuw de gebouwen afsluiten?" werd door enkele verraste personeelsleden gevraagd. Ze werden snel gerustge-

steld. Die personeelsleden mogen toch niet vergeten dat ook zij kunnen genieten van de koopkrachtverhoging die vorig jaar door de stakende syndicalisten werd afgedwongen. Nogmaals van harte dank aan onze militanten.

Hilaire Berckmans



Vlaamse Milieumaatschappij Voorlopig duobaan aan het roer van ACOD VMM

Ivo Van Den Broeck was jarenlang de kapitein op het ACOD-schip in de Vlaamse Milieumaatschappij (VMM). Door zijn overladen agenda is het voor hem niet langer doenbaar om de taak van hoofdafgevaardigde op te nemen. Wij danken hem voor zijn grote inzet tijdens de afgelopen jaren.

Voorlopig nemen Yvo Blauwens en Leo Maes gezamenlijk de taak van voorzitter van het Technisch Comité ACOD VMM over. Zodra algemeen secretaris Richard De Winter opnieuw strijdvaardig is, komt er een definitieve invulling van het voorzitterschap. Dit zijn de coördinaten:

- Yvo Blauwens, 0478/79.51.07, y.blauwens@vmm.be
- Leo Maes, werk 0486/13.32.49, privé 0478/31.98.32, leo.maes@acod.be of leo.maes@aquafin.be.

GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap Opleiding poetspersoneel verschuift naar najaar

In de vorige Tribune meldden we dat de opleidingsdagen voor het poetspersoneel gepland waren voor 3 en 10 juni. Door praktische problemen is deze planning niet meer haalbaar en verschoven de opleidingsdagen naar het najaar.

We herinneren eraan dat de opleiding uit twee delen bestaat. Het eerste gedeelte is een aangepaste handleiding

die ter beschikking wordt gesteld. Daarnaast wordt een filmische opname gemaakt om aan de deelnemers te tonen tijdens de opleidingsdagen.

Zoals afgesproken gaf de directie van GO! het ontwerp van de handleiding ter inzage aan de vakbonden. De ACOD stelde enkele constructieve aanpassingen voor. Zo vragen wij onder meer om rekening te houden met



de specificiteit van het schoolgebeuren en de schoolomgeving.

Hilaire Berckmans



Een laatste Comité C1 voor de verkiezingen

Op het meest recente Vlaams Comité C stonden twee belangrijke punten op de agenda: een voorstel tot wijziging van het uitvoeringsbesluit over de deeltijdse decreetale graden en een voorstel van besluit van de Vlaamse regering over de tuchtprocedure. Beide dossiers worden nu voorgelegd voor advies aan de Raad van State. De betrachting is om voor eind mei een definitieve beslissing van de Vlaamse regering te hebben.

Deeltijdse graden

Binnen het bestaande besluit wordt vanaf nu in de OCMW's eveneens de deeltijdse graad voor de functie van financieel beheerder voorzien, in plaats van ontvanger. Hierbij wordt de logica gevolgd die eerder bestond in het Gemeentedecreet.

ACOD LRB ondertekende hierover een protocol van akkoord. Toch vonden we het raadzaam om opnieuw te stellen dat het niet meer van deze tijd is dat men in OCMW's tot 20.000 inwoners kan beslissen om de job van financieel beheerder te laten uitoefenen door een gewestelijk ontvanger. Met deze opmerking wilden we zeker niet denigreren doen over de gewestelijk ontvangers die onder de beste omstandigheden momenteel hun job uitoefenen. We blijven er echter bij dat het onverantwoord is dat in dergelijke grote OCMW's er geen effectieve financieel verantwoordelijke is.

Tucht

In het voorstel van besluit over tucht wordt eveneens de logica van het Gemeentedecreet gevolgd voor de OCMW's. Ook daar zal de secretaris

dus in de toekomst belast worden met het opstellen van het tuchtdossier.

Er dienen wel heel wat vragen gesteld te worden over de autonome gezondheidsinstellingen. Hier heeft de Raad voor Maatschappelijk Welzijn immers geen enkele bevoegdheid meer, en de OCMW-secretaris nog minder. Over de beleidsvoerende instanties van deze instellingen wordt echter met geen woord gerept. Volgens ons was het beter om rekening te houden met deze specifieke organisatiestructuur. De verwijzing van de overheid naar het feit dat tucht op indirecte wijze georganiseerd wordt via de artikels 228 §1 en 229 van het OCMW-decreet en dat ze niet anders konden dan de OCMW secretaris vermelden in het ontwerp van besluit, lijkt ons te gemakkelijk. Vermoedelijk zal dit wellicht nog leiden tot juridische discussies.

Ook dit protocol werd ondanks onze opmerkingen voor akkoord getekend

Nog geen regeling specifieke graden OCMW

Tijdens dezelfde vergadering van het Comité C vroegen we de kabinetsvertegenwoordigers om uitleg over de rechtspositieregeling voor het personeel van de OCMW's. Men vindt blijkbaar geen politieke consensus over een voorstel dat men aan de vakbonden kan voorleggen.

De afwezigheid van een concreet voorstel van rechtspositie heeft echter gevolgen, zeker voor de specifieke graden van het OCMW. Paragraaf 1 van artikel 104 vermeldt wel dat de rechtspositieregeling van het personeel van de gemeente die door het OCMW wordt bediend, ambtshalve van toepassing is

op een personeelslid van het OCMW met een betrekking die ook bestaat bij de gemeente. Paragraaf 2 vult echter aan dat voor de personeelsleden met een betrekking die specifiek is voor een OCMW en dus niet bestaat bij de gemeente die door het OCMW wordt bediend, dan de raad voor maatschappelijk welzijn de rechtspositieregeling vaststelt. Volgens paragraaf 3 wordt de rechtspositieregeling voor het specifieke personeel vastgesteld op basis van en binnen het kader van de door de Vlaamse regering vastgelegde minimale voorwaarden.

De decreetgever legt dus duidelijk enkele verantwoordelijkheden bij de Vlaamse regering. Jammer genoeg heeft deze regering blijkbaar op het einde van haar rit niet de intentie om hier iets mee te doen. Vermoedelijk zal heel dit dossier dus doorverwezen worden naar een volgende regering. En ondertussen blijft het specifieke personeel van de OCMW's op zijn honger zitten. Van verantwoordelijkheidszin gesproken!

Mil Luyten



Gezocht kinderopvang

Onder deze titel voerde het Vlaams ABVV op 11 mei actie in Antwerpen. Binnen deze actie, waaraan een 150-tal militanten deelnamen, was ook ACOD LRB opvallend aanwezig. De reden van deze actie heeft uiteraard te maken met het feit dat alleen al in Antwerpen 4000 gezinnen op een wachtlijst staan voor kinderopvang.

Waarover gaat het?

Niet alleen in Antwerpen is er dringende nood aan bijkomende kinderopvang. De cijfers in heel Vlaanderen zijn overdonderend: 50 procent van de huidige gezinnen met jonge kinderen vindt geen oplossing voor hun probleem. Volgens ons moeten kinderen van 0 tot 3 jaar naar de kinderopvang kunnen gaan om te spelen met leeftijdsgenoten en hun ouders moeten dan maximaal kunnen participeren aan de economische situatie. Samen met het Vlaams ABVV vinden

we dat wachtlijsten waarbij duizenden gezinnen vragende partij zijn naar opvang van hun kinderen niet thuis horen in onze maatschappelijke visie. We gaan er vanuit dat kinderopvang een basisrecht is voor elk kind. Om dit waar te maken is er nood aan bijkomende opvangplaatsen die betaalbaar en toegankelijk zijn voor iedereen. Hierbij hebben we het niet alleen over dagopvang. Ook kinderen van werkende ouders hebben recht op opvang buiten de schooluren wanneer ze bijvoorbeeld ziek zijn. Het lijkt ons logisch dat ook het bedrijfsleven bijdraagt aan de kosten om dit te organiseren.

Wat willen wij?

Wij willen dat de volgende Vlaamse regering de zogenaamde Barcelona-norm effectief implementeert. Dit betekent dat wij uitdrukkelijk vragende partij zijn opdat de volgende Vlaamse regering serieuze investeringen doet

om bijkomende kinderopvang te organiseren.

Voor ACOD LRB moet de opvang van kinderen niet alleen maximaal zijn voor de werkende bevolking, maar eveneens betaalbaar zijn. Inkomensafhankelijkheid is een fundamenteel onderdeel van onze visie.

Om overal op dezelfde manier kwalitatieve opvang te organiseren moet er een helder wetgevend kader komen, dat de kwaliteitsnormen zowel op het vlak van de infrastructuur als op het vlak van de begeleiding vastlegt.

Wat betreft de bijkomende tewerkstelling willen wij bovendien dat het gaat over kwaliteitsvolle jobs. Contractuele tewerkstelling in nepstatuten kan niet! Als ABVV willen wij dan ook met de volgende regering een nieuw VIA-akkoord afsluiten met duidelijke financieringsafspraken over deze eis tot bijkomende tewerkstelling.

Mil Luyten

Oproep kandidaturen Medewerker ACOD LRB Oost-Vlaanderen

De vrijgestelde van de Stad Gent verliet onlangs het gewest. Er werd beslist te voorzien in zijn vervanging. De kandidaten dienen te beantwoorden aan het volgende functieprofiel:

- plaats binnen onze structuur

De medewerker heeft een technische functie en functioneert als dusdanig onder de bevoegdheid van de gewestelijke bestendig secretaris. Hij/zij rapporteert aan de gewestelijke bestendig secretaris.

- hoofddoel van de functie

Hij/zij ondersteunt de vergaderingen en comités binnen de Stad Gent, staat in voor de informatiedoorstroom naar de militanten en werkt ondersteunend in het gewest.

- functiebeschrijving

Hij/zij houdt zich bezig met beleidson-

dersteunend werk t.o.v. de gewestelijke secretaris en het gewestelijk uitvoerend bureau en volgt de dossiers op het technische vlak op (overleg, vakliteratuur e.d.).

- functieprofiel

Elementaire kennis van de wetgeving (statuut) en syndicale structuren (syndicale vorming gevolgd hebben is een pluspunt); taalvaardigheid zowel gesproken (vergaderingen) als geschreven (adviezen, nota's, brieven en artikels); eigen werk kunnen organiseren; kennis van informatica (tekstverwerking, rekenbladen); regelgeving correct kunnen interpreteren, weergeven, samenvatten en omzetten in adviezen; in de dossiers de syndicale relevantie kunnen inschatten; kunnen werken binnen een flexibele uurregeling; personeelslid zijn van de Stad Gent; minstens 3 jaar aangesloten zijn bij ACOD

LRB.

- attitudes

Flexibiliteit; loyauteit; zin voor orde, netheid, stiptheid en nauwkeurigheid; inventiviteit en creativiteit.

- statuut

Je wordt ter beschikking gesteld van de ACOD door de Stad Gent en je wordt tewerkgesteld binnen een overeenkomst met de gewestelijke bestendig secretaris Lydie Vanmeerhaeghe.

De kandidaturen dienen schriftelijk ingediend te worden t.a.v. de voorzitter van het gewest Oost-Vlaanderen, Bagattenstraat 158 te 9000 Gent en dit vóór 26 juni 2009. Alleen kandidaturen van leden bij de Stad Gent worden ontvankelijk verklaard.

Wervingsambten GO!

De vaste benoeming op 1 januari 2010

De raad van bestuur van elke scholengroep diende vóór 15 mei 2009 de lijst met de vacant verklaarde betrekkingen in wervingsambten bekend te maken, en dit op basis van de personeelsformatie op 15 april 2009. De raad van bestuur kan eveneens de betrekkingen vacant verklaren die tussen 15 april tot en met 1 september 2009 vacant worden door pensionering of terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aangelegenheden voorafgaand aan het rustpensioen.

Voorwaarden voor vaste benoeming

Om op 1 januari 2010 vast benoemd te kunnen worden, moet het personeelslid naast de aanstellingsvoorwaarden voldoen aan de volgende voorwaarden:

- beschikken over een vereist of voldoende geacht bekwaamheidsbewijs voor het ambt, het vak of de specialiteit waarin het personeelslid wil benoemd worden.
- op 30 juni 2009 (31 augustus 2009 voor het administratief personeel, de administratief medewerker en het personeel van semi-internaten of opvangcentra) 720 dagen dienstanciënniteit hebben, waarvan 360 dagen dienen gepresteerd te zijn in het ambt van benoeming.
- zich kandidaat hebben gesteld in de vorm en binnen de termijn vermeld in de oproep tot de kandidaten.
- op 31 december 2009 voor doorlopende duur aangesteld zijn in het ambt waarvoor men zich heeft kandidaat gesteld. Dit betekent niet dat men op 31 december effectief in dienst moet zijn. Zo kunnen personeelsleden waarvan de aanstelling van doorlopende duur geschorst is door bijvoorbeeld ziekte, arbeidsongeval of bevalingsverlof toch benoemd worden. Evenmin moet men op 31 december aangesteld zijn in een betrekking in de school waarvoor men kandideert. Voor scholen behorend tot een scholengemeenschap is een aanstelling van doorlopende duur in het betrokken ambt in een school behorend tot de scholengemeenschap, voldoende.

- als laatste evaluatie geen evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' hebben verkregen.

Kandidaatstelling

Personeelsleden die zich kandidaat willen stellen voor een vaste benoeming of uitbreiding vaste benoeming, mutatie of nieuwe affectatie kunnen door middel van een aanvraagformulier één of meerdere vacant verklaarde betrekkingen aanvragen.

De kandidaturen moeten aangetekend naar de raad van bestuur van de scho-



lengroep worden gestuurd. Let op: de deadline voor het indienen van de aanvraag verschilt van scholengroep tot scholengroep, maar in de meeste gevallen is dit vóór 30 juni 2009. De kandidaten dienen zich dus zo goed mogelijk te informeren via de omzendbrief die in iedere instelling van de scholengroep te raadplegen is.

Na de kandidaatstelling kan de raad van bestuur de kandidaten verzoeken een dossier in te dienen of hen oproepen voor een interview, met als doel hen te toetsen aan vooraf bepaalde criteria.

Voorrang

Bij de uiteindelijke toewijzingen van de betrekkingen door de raad van bestuur is er geen absolute prioriteit voor één van de drie bewegingen (mutatie, nieuwe affectatie, vaste benoeming). In principe zijn het gelijkwaardige personeelsbewegingen.

Wel bestaat er een voorrangsregeling voor gedeeltelijk vastbenoemde personeelsleden ten opzichte van tijdelijke personeelsleden die een benoeming vragen in hetzelfde ambt.

Vaste benoeming vanaf 55 jaar

Een personeelslid dat de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt, kan op zijn verzoek vast benoemd worden zonder vacantverklaring. Het personeelslid moet aan een aantal voorwaarden voldoen:

- de leeftijd van 55 jaar bereikt hebben op het ogenblik van de vaste benoeming
- de voorwaarden vervullen voor vaste benoeming zoals hierboven vermeld
- zelf om de benoeming verzoeken
- vanaf 1 februari voorafgaand aan de datum van vaste benoeming in dienst zijn in de instelling waar de betrekking te begeven is
- tijdelijk zijn of voor een onvolledige betrekking vast benoemd zijn.

Als een personeelslid om de benoeming verzoekt en hij voldoet aan alle voorwaarden, dan is de raad van bestuur verplicht de benoeming uit te spreken.

georges.achten@acod.be

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



Vakantiegeld 2009

Cao VIII en cao II (hoger onderwijs) voorzien in een belangrijke verhoging van het vakantiegeld. Wat is de stand van zaken in de uitvoering daarvan?

In het najaar van 2006 werd een eerste verhoging van 287,59 euro uitbetaald. Van 2007 tot en met 2009 wordt het vakantiegeld berekend zoals vroeger: het vaste gedeelte + 1,1 procent van het geïndexeerde jaarsalaris van maart en dan wordt dit bedrag vergeleken met 65 procent van het geïndexeerde maandsalaris van de maand maart van

het betreffende jaar. Indien het initieel berekende bedrag lager is dan 65 procent wordt ieder jaar 1/3 van het verschil tussen het initieel berekende bedrag en de 65 procent bijgegeven. Hierbij wordt ieder jaar de verhoging van 287,59 euro (uit het jaar 2006) bijgeteld, maar wel met een plafond van 92 procent van het geïndexeerde maandsalaris van maart van het betreffende jaar.

We herhalen nog eens dat in cao II alleen de collega's van de hogescholen worden opgenomen, omdat het uni-

versiteitspersoneel reeds eerder een verhoging van het vakantiegeld had gekregen via een andere cao.

In de volgende tabellen geven we enkele berekeningen weer van concrete salarisschalen: opvoeder (barema 158), (kleuter)onderwijzer/regent (barema 141/148/301) en licentiaat (barema 501). De tabellen geven het brutobedrag voor 2009 weer en de verhoging tegenover de oude berekeningswijze.

raf.deweerd@acod.be

anciënniteit 0 jaar	Bruto maandwedde	Bruto vakantiegeld 2009	Verhoging tegenover 2005 (indicatief)
barema 158	2032,86 euro	1608,95 euro	275,70 euro
141/148/301	2148,05 euro	1683,82 euro	335,37 euro
501	2690,30 euro	2036,28 euro	619,19 euro
anciënniteit 15 jaar	Bruto maandwedde	Bruto vakantiegeld 2009	Verhoging tegenover 2005
barema 158	2934,71 euro	2195,15 euro	745,80 euro
141/148/301	3049,90 euro	2270,02 euro	806,46 euro
501	3929,30 euro	2841,63 euro	1260,99 euro
anciënniteit maximum	Bruto maandwedde	Bruto vakantiegeld 2009	Verhoging tegenover 2005
barema 158	3625,85 euro	2644,39 euro	1103,80 euro
141/148/301	3741,05 euro	2719,27 euro	1163,48 euro
501	4744,06 euro	3371,23 euro	1683,04 euro

Rechtzetting

Toch geen invoering van campusgedachte

In de vorige Tribune verscheen een artikel over een amendement waarmee het Vlaams parlement de voorrangregels voor de inschrijving van leerlingen wou wijzigen. Er zou voorrang

verleend worden aan kinderen uit de basisschool van de eigen campus. Het Vlaams parlement keurde uiteindelijk dit amendement niet goed. ACOD Onderwijs is geen voorstander van deze

bijkomende voorrangregeling bij de inschrijvingen en juicht toe dat deze wijziging niet werd opgenomen.

Interview Mieke Vermeiren

“Vakbonden hebben een belangrijke rol in het tot stand komen van een draagvlak”

Momenteel is Mieke Vermeiren de top-onderhandelaar voor Vlaams minister van Werk, Onderwijs en Vorming, Frank Vandenbroucke. Vooraleer zij op het kabinet van Onderwijs terecht kwam, had zij al vele watertjes doorzwommen.

Kan je ons in het kort jouw loopbaan schetsen. En hoe ben je op het kabinet van Frank Vandenbroucke terecht gekomen?

Mieke Vermeiren: “Ik studeerde aan de Universiteit Gent af als licentiaat in de rechten en huwde met een studiegenoot. Eigenlijk wilde ik advocaat worden, maar ik werd verplicht mijn activiteiten als stagiair aan de balie te staken omwille van het gebrek aan verloning. Een tijdje combineerde ik het stagiairschap nog met de job als sociaal cultureel werker bij de Socialistische Vooruitziende Vrouwen (nu Viva-SVV). Ik groeide door in deze organisatie en werd er verantwoordelijke, om vervolgens diensthoofd te worden van alle sociale werkzaamheden in de mutualiteit van Antwerpen. Wanneer de mutualiteit besliste om een dienst rechtshulp of -bijstand op te richten, werd ik aangezocht om deze dienst uit de grond te stampen. Vervolgens werd ik personeelsdirecteur voor de mutualiteit Antwerpen.

In 1996 kreeg mijn loopbaan een nieuwe wending: ik werd raadgever op het kabinet van Ambtenarenzaken onder minister Luc Van den Bossche, die ook Onderwijs onder zijn hoede had. Ik voerde toen de onderhandelingen in Sectorcomité XVIII en deed ervaring op met moeilijke doelgroepen, o.a. de loodssector. Nadien lonkte het Havenbedrijf in Antwerpen om de onderhandelingen met de vakbonden te voeren. Bij het begin van deze regeerperiode maakte ik de overstap naar het kabinet Onderwijs. Minister Vandenbroucke heeft me aangezocht omwille van mijn ongebondenheid - ik kan niet gelinkt worden aan een net - en mijn ervaring als onderhandelaar.”

Hoe zie je jouw toekomst na deze legislatuur?

Mieke Vermeiren: “Onderhandelen en bemiddelen zijn ondertussen mijn handelsmerk geworden. Het zou mooi zijn als ik zou kunnen werken als onderhandelaar op een sp.a-kabinet. Ik hoop trouwens dat de sp.a voldoende sterk uit de verkiezingen komt om opnieuw aan de Vlaamse regering te kunnen deelnemen. Dit uiteraard niet voor mezelf, maar omdat ik het maatschappelijk nodig vind. Een partij die staat voor solidariteit is meer nodig in deze crisistijden.”

Je hebt in verschillende hoedanigheden onderhandelingen geleid: ambtenarenzaken (federaal), havenbedrijf (semi-openbaar) en nu onderwijs. Kan je een vergelijking maken?

Mieke Vermeiren: “Er zijn twee grote verschillen. Ten eerste wordt er tijdens de onderwijsonderhandelingen zeer gedetailleerd te werk gegaan. In de andere sectoren wordt de discussie meer beperkt tot de grote principes waarna er een technische uitwerking volgt. Ten tweede is het opvallend dat er in onderwijs zeer veel geregeld wordt. Bijna alles wordt in regelgeving vastgelegd die daardoor ingewikkeld overkomt. Ik vraag me soms af over nog wel voldoende ruimte blijft om een positief personeelsbeleid te voeren.”

Nu werk je voor Frank Vandenbroucke, voordien heb je gewerkt voor Luc Van den Bossche. Wij kennen beiden als zeer verschillende ministers van Onderwijs. Kan jij hen eens vergelijken in hun functie als minister?

Mieke Vermeiren: “Het zal moeilijk zijn om in het politieke landschap een grotere tegenstelling te vinden dan tussen deze twee persoonlijkheden, zowel qua levensstijl als qua temperament. Professioneel hebben beiden echter vergelijkbare methodes en visies om aan dos-



siers te werken. Ze laten zich grondig adviseren, wikken en wegen de pro's en contra's en nemen dan een beslissing die ze, geargumenteed, verdedigen en tot uitvoering brengen. Ongeacht of je voor of tegen bent, ze zijn beiden zeer bekwaam.”

Hoe kijk je aan tegen de verhouding tussen de vakbonden en het kabinet, en bij uitbreiding de vakbonden en het brede onderwijsveld?

Mieke Vermeiren: “De vakbonden hebben een belangrijke rol in het tot stand komen van een draagvlak. De onderhandelingsdriehoek - overheid, koepels en vakbonden - is een ideale combinatie om tot evenwichtige beslissingen te komen. Alle partijen moeten met mekaar rekening houden en wanneer zowel het beleid (overheid en gemeenschap) als de ontvanger (koepels en besturen) en de uitvoerder (personeel en vakbonden) tot een akkoord komen, kunnen we ervan uitgaan dat het voorstel voldoende gedragen wordt.”

Zou je je kunnen voorstellen om te werken voor een vakbond, in een ondersteunende functie of als onderhandelaar?

Mieke Vermeiren: “Niet als onderhandelaar. Tijdens onderhandelingen streef ik naar een win-win-win-situatie door goed te luisteren naar alle partijen en dan probeer ik de verschillende standpunten te verzoenen. Het is als onderhandelaar telkens een uitdaging om een eenparig akkoord te bereiken en het geeft bijzon-

der veel voldoening om daarin samen met de minister te slagen ook. “

Wat is volgens jou de grootste verdienste van minister Frank Vandenbroucke tijdens zijn onderwijsministerschap? En welke realisatie geeft jou zelf de meeste voldoening?

Mieke Vermeiren: “Het is moeilijk te kiezen uit de talrijke verwezenlijkingen. Frank Vandenbroucke is tijdens deze legislatuur op vele domeinen actief geweest. De minister vindt zelf dat de nieuwe financiering is in het basis- en secundair onderwijs zijn grootste verwezenlijking is, omdat deze niet langer afhankelijk is van het net waarin een kind zit, maar wel van de sociale achtergrond waaruit een kind komt. Dit is bij uitstek een socialistische realisatie: de zwakste kinderen moeten de meeste ondersteuning krijgen. Er is een ongelijke behandeling nodig om gelijke kansen te bieden. Samen met de invoering van de maximumfactuur en de schooltoelage of de verhoging ervan, wordt zo op een structurele manier gewerkt aan gelijke kansen in ons onderwijs.

Mijn favoriet is de keuze van de minister om resoluut te gaan voor de betere betaling en arbeidsregeling van de personeelsleden die soms over het hoofd worden gezien: de busbegeleider en het

meester-, dienst- en vakpersoneel. Daarnaast is het als onderhandelaar een succes om gedurende vijf jaar de sociale vrede te kunnen handhaven in de onderwijssector. Cao 8 heeft hier toe bijgedragen, maar ook de luisterbereidheid en voorzichtigheid in tal van andere dossiers, zoals bijvoorbeeld leerzorg, en dit niet alleen van mij, maar zeker ook van de minister zelf.”



Waar hoogtepunten zijn, zijn ook mindere punten of dieptepunten. Welke dossiers zou je in die categorie plaatsen?

Mieke Vermeiren: “De onderhande-

lingen over de mentoruren zijn een schoolvoorbeeld van hoe het niet moest lopen. Dit is dubbel jammer omdat het uitgangspunt zeer positief is, maar soms lopen de zaken echt niet zoals wij het zouden willen. Geen dieptepunt, maar wel zeer lastige onderhandelingen waren deze over het decreet met betrekking tot de functiebeschrijvingen en evaluatie. Die onderhandelingen sleepten lang aan en verliepen via veel aparte contacten tussen de verschillende partijen om tot een consensus te komen.”

Wat zou je in het onderwijs veranderen als je zelf minister zou zijn?

Mieke Vermeiren: “De meest noodzakelijke ingreep is voor mij de reorganisatie van het secundair onderwijs. We moeten samen nadenken hoe we het secundair onderwijs zo kunnen inrichten opdat alle leerlingen kansen krijgen om zich te ontwikkelen binnen hun mogelijkheden en talenten. We moeten absoluut ongekwalificeerde uitstroom vermijden om de slaagkansen van deze maatschappij zo hoog mogelijk te maken. Het welbevinden van de leerlingen is daarbij cruciaal. Dat kunnen we alleen realiseren, als ze gerespecteerd worden om wie ze zijn en wat ze kunnen”

Benoeming directeurs bij vervanging langdurig afwezige collega



In uitvoering van cao 8 is er een regeling uitgewerkt om directeurs te kunnen benoemen die een collega vervangen die langdurig afwezig is omwille van bijvoorbeeld een detachering of een verlof om een mandaat uit te oefenen. Er wordt wel een onderscheid gemaakt tussen directeurs die al afwezig zijn vóór 1 september 2009 of pas daarna.

De betrekking van een directeur die vanaf 1 september 2009 gedurende minstens drie opeenvolgende schooljaren afwezig is omwille van een verlofstelsel, kan als een vacante betrekking worden beschouwd. Voorafgaandelijk aan het verlofstelsel maken de inrichtende macht en de directeur die het verlofstelsel neemt, hierover een afspraak. Dit gebeurt schriftelijk en de directeur moet minstens voor kennisname ondertekenen. De afspraak bepaalt of de

betrekking al dan niet als een vacante betrekking wordt beschouwd en zo ja, na welke periode. Drie volledige schooljaren zijn een minimum; de inrichtende macht en de directeur kunnen een langere periode afspreken. Deze afspraak kan niet eenzijdig worden gewijzigd; dit kan slechts mits akkoord van beide partijen. Indien een schriftelijke afspraak ontbreekt, kan de betrekking nooit als een vacante betrekking worden beschouwd, tenzij het personeelslid zich daar uitdrukkelijk mee akkoord verklaart en dit schriftelijk bevestigt.

Voor de directeur die in de periode van 1 september 2009 tot en met 31 augustus 2011 al gedurende minstens drie opeenvolgende schooljaren afwezig is, kan de inrichtende macht vanaf 1 september 2009 overwegen om de betrekking als

lees verder op p.36 ►

een vacante betrekking te beschouwen. De inrichtende macht moet dit voor-nemen schriftelijk aan de afwezige di-recteur bekendmaken en alleen als de afwezige directeur uitdrukkelijk schrif-telijk akkoord gaat met dit voorstel, kan de betrekking vacant worden. Deze bepaling moet toelaten dat de betrek-kingen van directeurs die momenteel al afwezig zijn, ook in aanmerking komen voor de maatregel.

Na de vacantverklaring van zijn betrek-king blijft het personeelslid dat met verlof of terbeschikkingstelling is, in dezelfde administratieve en geldelijke toestand die aan dat verlof of die terbe- schikkingstelling is verbonden.

Het personeelslid dat terugkeert en waarvan de betrekking ondertussen vacant werd verklaard en werd inge- nomen door een ander vastbenoemd personeelslid, wordt bij zijn terugkomst ter beschikking gesteld wegens ontsten- tenis van betrekking. De inrichtende macht of de scholengemeenschap moet dan binnen de geldende regelgeving een gepaste vorm van tewerkstelling aanbieden aan dit personeelslid. Het personeelslid heeft bij zijn terugkeer recht op een wachtgeld dat wordt vast- gesteld op basis van zijn laatste salaris.

ACOD Onderwijs heeft als niet-on- dertekenende partij van de cao een bescheiden inbreng gehad in dit dos-

sier. Toch oordeelden wij dat hier een redelijk evenwicht werd bereikt tussen de belangen van de vertrekkende en de vervangende directeur. Voor de di- recteurs die vóór 1 september 2009 hun betrekking verlieten, kan de benoeming enkel gebeuren met hun schriftelijke toestemming. Met de directeurs die na 1 september 2009 hun betrekking ver- laten, worden er duidelijke afspraken gemaakt vóór het verlofstelsel ingaat. De vervangende directeur weet op die manier waar hij of zij aan toe is en of hij of zij onder deze voorwaarden de nieuwe betrekking wenst op te nemen. Hierdoor is er meer duidelijkheid voor alle partijen.

Salarisbrief voor onderwijspersoneel gaat elektronisch

Zoals in heel wat andere sectoren zal het Agentschap voor On- derwijsdiensten (AgODi) elektronisch communiceren met de per- soneelsleden. Voortaan zal elk personeelslid zijn maandelijkse salarisbrief ook digitaal kunnen ontvangen. Deze nieuwe dienst- verlening wordt mogelijk voor alle personeelsleden die hun salaris ontvangen van het agentschap.

Gedaan dus met de verloren salarisbrieven en met duplicaten aan- vragen. Vanaf nu kan iedereen maandelijks over een salarisbrief beschikken. Tot nu ontvingen de personeelsleden hun salarisbrief alleen maar bij een wijziging van een van de elementen die het salaris bepalen, bijvoorbeeld een indexsprong. Bovendien kan ier- der personeelslid de salarisbrief elektronisch opslaan op de eigen computer en steeds makkelijk raadplegen.

Dit is vooral een goede zaak voor het milieu. ACOD Onderwijs steunt deze maatregel om de positieve effecten op het milieu: het agentschap betaalt maandelijks ongeveer 180.000 personeelsleden en verstuurd in 2008 in totaal 2.500.000 salarisbrieven.

Uiteraard legt AgODi dit niet op; het personeelslid kiest er vrijwil- lig voor. Wie liever nog de papieren brief krijgt, geen probleem. Maar met een digitale keuze helpt ieder personeelslid om de hon- derdduizenden papiervellen die we jaarlijks versturen, te reduce- ren. Dit is dus ook een ecologische keuze.

Om deze innovatie te realiseren, werkt AgODi samen met Isabel, een samenwerkingsprotocol dat de banksector heeft opgezet om aan thuisbankieren te doen. Via de zogenaamde Zoomit-knop op de individuele bankpagina kan het personeelslid een kopie van zijn salarisbrief oproepen. De keuze om via Zoomit te werken, is omkeerbaar.

Thuisbankieren is dus een voorwaarde om de salarisbrief elektro- nisch te ontvangen. Het voordeel hiervan is dat dit kan gebeuren in een goed beveiligde en zeer betrouwbare omgeving. Op dit ogenblik zijn de banken Axa, CBC, Centea, Dexia, Fintro, Fortis,

ING, KBC en het Landbouwkrediet aangesloten bij Isabel. In de toekomst worden nog meer aansluitingen verwacht. In totaal ver- tegenwoordigen zij 3,6 miljoen gebruikers van internetbankieren, waarvan 3,4 miljoen personen toegang hebben tot Zoomit.

Alle personeelsleden krijgen bij hun salaris van mei een persoon- lijke brief. Daarnaast zet AgODi een informatiecampagne op via de website www.ond.vlaanderen.be/wedde/esb en een helpdesk. Meer info over de Zoomit-functie is ook te vinden op www.zoomit.be.

ACOD Onderwijs hoopt sterk dat het onderwijspersoneel kiest voor deze nieuwe eigentijdse mogelijkheid. Het is een win-win si- tuatie voor iedereen!



Uradex

Probleem uitbetalingen audiovisuele sector

Uradex(betaal)(fait).nu

Uradex moet betalen, nu!

Feit: Reeds jaren int Uradex de billijke vergoeding en de privé copy voor de muzieksector. Einde 2007 werden er grote sommen betaald aan de musici van de "lichte muziek".

Feit: De musici van de klassieke muziek, jazzmuzikanten en audiovisuele kunstenaars hebben tot nu toe nagenoeg NIETS ontvangen. De gelden werden geïnd sinds 1996,

Uradex doit payer:

Fait: Depuis des années, Uradex perçoit un montant équitable et la copie privée pour le secteur musical. D'importantes sommes ont été payées aux musiciens de la « musique légère » fin 2007.

Fait: Les musiciens classiques et jazz, et les artistes audiovisuels n'ont pratiquement rien reçu depuis 1996.

Uradex, de vereniging die instaat voor de inning van de rechten van uitvoerende en vertolkende kunstenaars, betaalde voor het eerst de vergoedingen uit van kopieën op cd, dvd of video voor eigen gebruik (ook wel genoemd: privé copy).

De uitbetaalde bedragen zijn relatief hoog omdat het gaat over de periode van 1996 tot en met 2005. Er zijn echter nogal wat acteurs die (soms voor een tijdje) werkloos zijn en daarvoor een uitkering ontvangen. De RVA beschouwt de inkomsten uit naburige rechten, dit zijn de morele en vergoedingsrechten, nog steeds als commerciële inkomsten. Overschrijdt men een bedrag van 3871,92 euro, dan wordt het volgende jaar de werkloosheidsvergoeding proportioneel verminderd. Dit zou wel eens kunnen betekenen dat sommige acteurs alles verliezen!

Wij hebben een dringend onderhoud gevraagd aan de minister van Werk, Joëlle Milquet, om hiervoor een billijke oplossing te zoeken. Ons standpunt is dat de rechten die voortvloeien uit een arbeidsovereenkomst eigenlijk samen horen bij die prestatie en dus niet nog eens mogen worden beschouwd als commerciële inkomsten. Voor de fiscus zijn deze rechten al sinds 1 januari 2008 inkomsten uit roerende goederen. We begrijpen dus niet dat de RVA deze regelgeving niet volgt.

Op de website van Uradex staat dat de leden hun aangiften voor 2006, 2007 en 2008 tegen einde maart van dit jaar moesten indienen, zoniet verliezen ze hun rechten. Wij onderzoeken of dit kan, want veel artiesten waren hiervan niet op de hoogte. Binnenkort hebben we een ontmoeting met de verantwoordelijken bij Uradex om deze zaken te bespreken.

Internationale steun voor onze eisen

Begin april vond de vijfde bijeenkomst plaats van de Europese afdeling van de International Federation of Musicians (FIM) in Boekarest. Een grote groep muziekvakbonden uit verschillende Europese landen ontmoette elkaar. Zij kregen te horen dat het geld dat Uradex int ten voordele van de uitvoerders nog steeds niet bij iedereen uitbetaald wordt en vooral niet aan muzikanten bij klassieke orkesten. Dit is een situatie die in geen enkel ander Europees land bestaat! Daarom roepen de leden van de FIM het management van Uradex op om de nodige stappen te ondernemen en te verzekeren dat geen enkele muzikant het gende geld misloopt, en dit met terugwerking tot 1996. De FIM-leden ondertekenden ook de petitie ter ondersteuning: Uradex (betaal) nu. Die petitie kan ook jij ondertekenen op www.uradex.nu.





Social-profitsectoren De eisenbundel voor de Vlaamse regering

De ABVV-militanten van de Vlaamse social-profitsectoren discussieerden de afgelopen maanden over de belangrijkste eisen die ze aan de nieuwe Vlaamse regering willen stellen. De Vlaamse regering dient in de toekomst nog meer dan nu, te investeren in de social profit. Deze eisen vormen voor het ABVV de basis van de eisenbundel voor het nieuwe Vlaams intersectoraal akkoord (VIA) dat in 2010 moet worden afgesloten.

Koopkracht

Onze topeis is een eindejaarspremie van 8,33 procent van het jaarloon. Net zoals in vele andere sectoren gaan we voor een volwaardige dertiende maand gelijk aan één maand loon.

De andere eisen zijn:

- een baremaverhoging met 2 x 2 procent en hogere startlonen
- de verbetering van toeslagen voor onregelmatige prestaties (weekend, nacht,...)
- de verdere uitbouw van de tweede pensioenpijler
- een verhoging van de syndicale premie en de invoering ervan in alle sectoren.

Tewerkstelling en kwaliteit van de arbeid

Onze topeis is dat er in de verschillende sectoren meer jobs gecreëerd worden om tegemoet te komen aan de uitdagingen van de maatschappij (wachtlijsten, vergrijzing, jobs voor kansengroepen, enz.) en de bestaande personeelsnormen te verbeteren. Waar er geen personeelsnormen zijn, moeten ze worden ingevoerd. Hierdoor moet de werkdruk zakken.

Andere eisen:

- striktere controle door de overheid en halt aan de commercialisering
- invoering van het bediendestatuut voor arbeiders. De voorwaarden zijn: dat dit wordt bepaald per sector, dat alle arbeiders van die betrokken sector het bediendestatuut krijgen en dat de uitvoering hiervan niet ten koste gaat van het budget van het VIA.

Eigenheid van de sectoren

De strategie is om voor alle social-profitsectoren een gezamenlijke eisenbundel, en dus ook gezamenlijke loon- en

arbeidsvoorwaarden, af te spreken. Er zijn echter ook specifieke problemen eigen aan de werking van de verschillende sectoren. (Sub)sectoren die in de vorige akkoorden geheel of gedeeltelijk achterbleven, moeten eveneens geharmoniseerd worden. Dit zijn de belangrijkste knelpunten:

- voor gezinszorg de verplaatsingskosten optrekken tot het barema van de Vlaamse Gemeenschap.
- voor beschutte en sociale werkplaatsen dezelfde arbeidsduurvermindering en verlofregeling zoals in de andere social-profitsectoren (5 dagen verlof vanaf 35 jaar en 12, 24 en 36 dagen op 45, 50 en 55 jaar).
- voor opvoedingsinstellingen de verdere verbetering (tot volledige verloning) van de slapende wacht.
- voor de socioculturele sector de voortzetting van de harmonisering.
- voor de Vlaamse gezondheidsdiensten en kinderopvang een drempelverlaging voor de oprichting van de syndicale afvaardiging.

Seintjes

Antwerpen

Zitdagen gepensioneerden

Op de volgende dinsdagen organiseert ACOD LRB Antwerpen zijn jaarlijkse zitdagen voor gepensioneerden en bijna-gepensioneerden: 30 juni, 29 september en 24 november. Al deze zitdagen vinden plaats in de Omme-ganckstraat 47, 2018 Antwerpen, lokaal 407. De zitdag van 29 september vindt plaats in lokaal 318. Meer informatie: Liliane Haest, 03/213.69.25 of liliane.haest@acod.be.

Brussel

Invullen belastingsbrief

De fiscale wachtdiensten voor de leden van de Brusselse Intergewestelijke vinden plaats in zaal B (1^{ste} verd.), Congresstraat 17-19 te 1000 Brussel, op de volgende data: maandag 15 juni (9-12 uur), dinsdag 16 juni (9-12 uur), woensdag 17 juni (13-16 uur), donderdag 18 juni (9-12 uur) en vrijdag 19 juni van (9-12 uur). Om iedereen snel en doeltreffend te helpen, moet men absoluut de volgende documenten meebrengen: elektronische identiteitskaart met PIN-code, origineel aangifteformulier, voorbereidende document, inkomensfiches (loon, vakantiegeld, werkloosheid, ziekenfonds,...), attesten (hypothecaire lening, levensverzekering, pensioensparen, giften,...) en eventueel bewijsdocumenten (bankuittreksels, facturen, btw-bonnetjes, ...).

Limburg

Invullen belastingsbrieven

Voor de gepensioneerden aangesloten bij Linx+ organiseert ACOD Limburg hulp bij het invullen van de belastingsbrieven en het berekenen van de forfaitaire beroepskosten. Dat kan op donderdag 11, 18, 25 juni van 9-12 uur en 14-16 uur in het bureau van ACOD Spoor, Jean Theunis, Koningin Astridlaan 45, Hasselt. Gelieve de nodige stukken mee te brengen: inkomstenfi-

ches, kadastraal inkomen, levensverzekeringen, aandelen, leningscontract van de woning, aangifteformulier van verleden jaar en de berekeningsnota van de belastingen van 2008.

Vormingsdag voor senioren

Op 15 juni organiseert ACOD Gepensioneerden Limburg een vormingsdag over 'Voorzieningen en zorg voor het levenseinde'. De vorming begint om 9 uur met koffie en ontbijtkoeken. In de voormiddag wordt praktische informatie gegeven over palliatieve zorgen in Limburg en wordt de film 'Wanneer genezen niet meer kan' getoond. Om 12 uur is er een middagmaal voorzien en in de namiddag staat er een vorming op het programma over wilsverklaringen inzake gezondheidszorg en levenseinde. Notaris Gilissen geeft informatie over erfenis, testament en schenkingen. De vorming eindigt rond 17 uur. Inschrijven kan door storting van 5 euro per persoon vóór 1 juni op rekeningnummer 878-3022001-55 of rechtstreeks bij Jean Theunis 0486/126.320.

Mechelen

Gepensioneerden naar Brugge

Op 16 juni organiseert ACOD Gepensioneerden Mechelen in samenwerking met Linx+ en S-Plus Mechelen een uitstap naar Brugge. Op het programma staat een stadswandeling met gids, middagmaal in het Crown Plaza Hotel, een bezoek aan het Hospitaalmuseum en de stadsbrouwerij De Halve Maan met inbegrepen een frisse pint. Er wordt om 9.05 uur afgesproken in het gebouw van ACOD Mechelen, Stationsstraat 50, 2800 Mechelen. De terugkomst is gepland voor 18.37 uur in het station van Mechelen. Inschrijven kan vóór 30 mei op het secretariaat van ACOD Mechelen (contant) of met telefonische reservering (015/41.28.44) en overschrijving op rekeningnummer 878-1171901-36. De daguitstap kost 37 euro maar de treinreis en de drankjes

bij het middagmaal zijn hierin niet inbegrepen. De deelnemers worden dus gevraagd zelf te zorgen voor een treinticket heen en terug Mechelen-Brugge.

Oost-Vlaanderen

Senioren naar Cyprus

Van 27 september tot en met 4 oktober 2009 organiseren de senioren van ACOD TBM Oost-Vlaanderen een reis naar Cyprus. Je verblijft er in het viersterrenhotel Cypria Resort in Paphos. De prijs bedraagt 782 euro per persoon in tweepersoonskamers all-in (23 kamers beschikbaar), met een toeslag van 224 euro voor single kamers (2 kamers beschikbaar). Extra's voor kamers met lateraal zeezicht zijn 22 euro en 51,5 euro voor frontaal zeezicht. Kortingen zijn er voor promokamers (38 euro – 7 kamers beschikbaar) en voor kinderen van 2-14 jaar (eerste kind betaalt 330 euro en tweede kind 164 euro). Inbegrepen in de prijs zijn Fuel Protection Program, annulatieverzekering, weekendtoeslag, luchthaventaks/btw, transfer naar Zaventem en terug, en transfer luchthaven naar hotel en terug. Voor meer info over reserveringen: bel naar ACOD TBM Oost-Vlaanderen op het nummer 09/269.93.36.

Wandeling Faluintjes-Meldert

Op zaterdag 13 juni 2009 organiseert afdeling Aalst een wandeling doorheen de Faluintjes-Meldert. Vertrek om 13.30 uur aan de parking van de abdij van Affligem. Er is autovervoer vanaf het station van Aalst naar de vertrekplaats. Vertrek aan het station is om 13 uur. De afstand is ongeveer 10 km, met op 5 km een tussenstop.

West-Vlaanderen

Familiehappening ACOD OK

Op 13 juni organiseert het steunpunt Zuid in samenwerking met Linx+ en

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

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

West-Vlaanderen

Achturencultuur 'ACOD OK', de eerste familie happening voor alle ACOD-leden en hun gezin. De happening begint om 15 uur in ontmoetingscentrum De Vonke in Heule. Op het programma staan voor de allerkleinsten een optreden van clown Sergelino, kinderschminkster, springkasteel en een kleurhoek. Voor de ouders en grootouders zijn er volksspelen met een handvol prachtige prijzen. Er zijn ook workshops van Bond Moyson, ABVV jongeren en digitale fotografie. Voor de randanimatie zorgt dansgroep de Egelantier en Jurgen Pollet van de Kortrijkse Revue, alias Urbie. Om 19 uur is er een aperitiefje en zorgt dj Sergio tot in de late uurtjes voor de nodige stemming. Prijs bedraagt 5 euro, kinderen onder de 12 jaar zijn gratis. Inschrijven kan door storting van het verschuldigde bedrag op rekeningnr. 979-1516949-68 van Gilbert De Mullie, Rijselsestraat 175, 8560 Moorsele met vermelding van het aantal volwassenen, kinderen onder de 12 en sector. Inschrijven kan tot en met 5 juni. Inlichtingen bij Gilbert De Mullie, tel. 0497/28.70.59 of via www.bloggen.be/achturencultuur.

Fietstocht

Op dinsdag 7 juli organiseert afdeling Brugge de jaarlijkse fietstocht van Brugge naar Jabbeke en terug, langs binnenwegen en velden. Vertrek om 13.30 uur aan de voorkant van het station van Brugge (parking Kiss & Ride). Deelnemers moeten inschrijven bij Jan Samson: samson.jan@pandora.be, tel. 050/67.59.20, 0473/86.17.22.

Tentoonstelling Karel De Stoute

Op dinsdag 9 juni kan je met de afdeling Brugge de tentoonstelling 'Karel de Stoute - Pracht en Praal in Bourgondië' in het Groeningemuseum te Brugge bezoeken. Afspraak op het Guido Gezelleplein om 13.30 uur. Voor de Bruggelingen is het gratis, voor niet-Bruggelingen 9 euro, voor niet-Bruggelingen maar 65+ en in groep van 15 personen is het 7 euro.

Wandeltocht

Op 18 juni organiseert de afdeling Veurne van ACOD in samenwerking met Linx+ een wandeltocht. Ontdek een stukje Veurne Ambacht door Veurne Centrum en de Moeren. De afstanden bedragen 6, 11, 16, 20, 25 en 28 km. De start is voorzien van 8 tot 15 uur in café Centra, Zuidburgweg 124 in Veurne (100 m van het station en vlakbij de bushalte Veurne). Kom je met de wagen, neem dan afrit Veurne (1A) op de E40. Inschrijving: 1,50 euro - ledenkorting van Aktivia van 0,40 euro.

Verwendag gepensioneerden

In september 2009 organiseert ACOD West-Vlaanderen de vierde speciale verwendag voor haar gepensioneerden. Dit jaar is Torhout aan de beurt met o.a. een begeleid bezoek van het kasteel van Wijnendale, het mosterdmuseum,... Alle bezoeken, het middagmaal en enkele consumpties zitten ook in de prijs van 25 euro. Meer info in de volgende edities van Tribune.

De eerste ACOD Nieuwsbrief gemist?
Registreer je op
www.acodonline.be/nieuwsbrief