

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

januari 2011 - 67.01

Tribune



Dossier Armoede:
Kerst zonder pakjes!

Inhoud

Inhoud en colofon	2
Wedstrijd	2
Algemeen	3
Spoor	12
Tram Bus Metro	15
De Post	16
Gazelco	18
Telecom	20
Federale Overheidsdiensten	24
Vlaamse Overheidsdiensten	29
Lokale en regionale besturen	32
Onderwijs	34
Cultuur	39
Agenda	40

colofon

Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

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

Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be



Redactie:

Rita Coeck, Hugo Deckers, Jef De Doncker, Jan Vanwesemael, Jos Digneffe, Mil Luyten, Laurette Muylaert, Guido Rasschaert, André Vandekerckhove, Jan Van Wijngaerden

Eindredactie:

Robin Productions, Aalst

Vormgeving:

Robin Productions, Els De Waele

Drukkerij:

Roto Smeets, Brussel

Wedstrijd

Kinepolis filmtickets

Winnaars Mijn rijbewijs

Ivan Deprez (Waardamme), Sorin Chech (Brussel), Cyrilla De Winne (Destelbergen), Greta Vandecandelaere (Zonnebeke) en Dirk De Roeck (Nieuwkerken) ontvangen de cd-rom Mijn rijbewijs. Zij wisten dat vrouwen voortaan recht hebben op borstvoedingsverlof tijdens de uren tot hun kind 9 maanden oud is, dat Jo Vandeurzen als Vlaams minister van Welzijn, Volksgezondheid en Gezin bevoegd is voor de gemeenschapsinstellingen van Ruisselede, Beernem en Mol, en dat er in 2011 geen wettelijke feestdag valt in februari, maart, september en oktober.

Nieuwe prijs: Kinepolis filmtickets

Voor het nieuwe jaar geven we Kinepolis filmtickets weg, zodat je kan genieten van een lekker namiddagje of avondje film.

Vragen

In tegenstelling tot normaal verwachten we deze maal geen drie antwoorden. We nodigen jou, je kinderen of kleinkinderen wel uit om onze kerstboom op de cover te versieren, kleuren of te voorzien van een wens voor 2011. De meest originele inzendingen maken kans op onze prijs.

Antwoorden mailen naar chris.camps@acod.be

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

Als je het mij vraagt Een jaar van plat opportunisme

We naderen het einde van 2010, een jaar waarin de openbare diensten nog maar eens zwaar onder vuur kwamen te liggen. Wat is je bijgebleven in die discussies?

Karel Stessens: "Vooral het platte opportunisme van sommige mensen en organisaties vond ik bijzonder ergerlijk. Neem nu het voorbeeld van de vele overvallen op winkels en juweliers die heel het jaar door in het nieuws kwamen. Meteen sprongen zelfstandigenorganisaties – met aan kop Karel Van Eetvelt van Unizo – op de kar om de minister van Binnenlandse Zaken ertoe te dwingen meer politie te laten patrouilleren. Er was immers 'een groot veiligheidsprobleem'. Tegelijk riepen ook politici die pleiten voor meer verkeersveiligheid op tot meer alcoholcontroles. Ook daarvoor is nood aan meer politie. Nog een ander voorbeeldje: er is vastgesteld dat 34.000 KMO's hun belastingen niet indienen. Opnieuw volgde er reactie van belangenorganisaties als VOKA en Unizo, die dat 'oneerlijke concurrentie' noemen. Dus vragen ze de overheid om op te treden en erop toe te zien dat die belastingaangiftes alsnog gebeuren. Hoe? Door de inzet van meer ambtenaren om die controles uit te voeren. Dus ik kan alleen maar vaststellen dat dezelfde mensen en organisaties die het hele jaar door pleiten voor een afbouw van het ambtenarenkorps, ook tegelijk pleiten voor meer ambtenaren en een grotere overheid. Maar dan enkel als het hen uitkomt en voor zaken die zij belangrijk vinden. Dat noem ik plat opportunisme!"

Een opvallend voorbeeld van een overheidsdienst die veel kritiek krijgt is de NMBS. Al lijkt nu het besef te groeien waar het schoentje precies knelt.

Karel Stessens: "Iedereen heeft nu de mond vol van het slechte functioneren van de NMBS. Maar wanneer je terugkijkt in de tijd zal je merken dat de ACOD – en dan zeer specifiek onze sector Spoor – de gebrekkige en foute investeringen bij de spoorwegen al erg lang aanklaagt. Denk ook aan de dramatische treinramp in Buizingen – een voorbeeld van onvoldoende investeringen in veiligheid. Iedereen eiste toen terecht de onmiddellijke installatie van extra veiligheidssystemen. Je moet dan als beleidsverantwoordelijke wel ook beseffen dat je locomotieven uit roulatie neemt en zo extra druk legt op de rest van je al in niet optimale staat verkerende infrastructuur. De ACOD waarschuwde daarvoor. Meer dan eens voerden we actie tegen de onwerkbaarheden op het terrein, omdat het bedrijf als het ware ontspoorde. Meer dan eens veroordeelden politici en media ons voor die acties. En net nu hoor je diezelfde stemmen het malfunctioneren van onze spoorwegen aanklagen en geven ze ons dus de facto gelijk. Nog maar eens het bewijs dat gelijk hebben en gelijk krijgen niet altijd hetzelfde is."

Wellicht zullen de openbare diensten het er niet makkelijker op krijgen in de nabije toekomst. Er liggen heel wat besparingsplannen voor.

Karel Stessens: "De Vlaamse regering, onder aanvoeren van



Karel Stessens - Voorzitter ACOD

begrotingsminister Philippe Muyters, wil niet enkel besparen op de administraties maar ook in externe verzelfstandigde overheidsagentschappen als de VRT, De Lijn, enz. Bedoeling is het het begrotingstekort wegwerken en er in de toekomst één voorkomen. Erg lovenswaardig, maar je moet wel beseffen dat de voorliggende plannen flink snijden in de service aan de klanten – dus de belastingbetalers die voor die dienstverlening betalen. Bij De Lijn worden de frequenties van het openbaar vervoer verminderd, waardoor mensen langer moeten wachten om uiteindelijk op een overvolle bus of tram te stappen. Daar kan de ACOD maar moeilijk mee akkoord gaan. Dat is niet waarvoor we strijden. "

Wat zijn de plannen van de ACOD voor 2011?

Karel Stessens: "Zoals steeds zullen we ook in het nieuwe jaar de rol van de openbare diensten blijven benadrukken. Hun rol in het bestrijden en het verzachten van de economische en financiële crisis is onmiskenbaar. Openbare diensten zijn essentieel in ons maatschappijbeeld en we blijven eraan werken om dat te realiseren. Ik ben ervan overtuigd dat we daarvoor ook in toekomst kunnen rekenen op onze stafmedewerkers, onze sectoren, onze gewesten, ons uitgebreid netwerk van militanten en onze kameraden van het ABVV. Ondertussen wens ik iedereen namens mezelf en het secretariaat van de ACOD een sociaal en solidair 2011 toe."



Interview Nathalie Van Biesen en Dries Wiercx “Armoede kent duizenden gezichten”

De eindejaarsperiode is voor de meeste mensen een tijd van feesten, lekker eten, geschenken en gezellig samenzijn met familie en vrienden. Voor wie in armoede leeft, is het echter een vaak moeilijke, eenzame en soms ook kille periode. We spraken met Nathalie Van Biesen, een alleenstaande moeder met vier kinderen die in armoede leeft en tegelijk een opleiding ervaringsdeskundige volgt, en met Dries Wiercx, buurtwerker van het Leuvense Buurthuis 't Lampeke, dat buurtwerking op maat van mensen in armoede organiseert.

De eindejaarsperiode is steeds zeer commercieel. Er zijn tal van feesten en daar horen ook altijd cadeautjes bij. Hoe ga je daarmee om als je in armoede leeft?

Nathalie: “Voor veel mensen in armoede is dat een moeilijke tijd. Niet zozeer omwille van de cadeautjes, maar voor-

al omwille van het sociale. Kerstmis is een echt familiefeest. Veel mensen in armoede kunnen dat niet zo vieren, omdat ze niet veel familie meer hebben of omdat familiebanden zijn verbroken. Dat gemis bestaat het hele jaar door, maar wordt in deze tijd van het jaar nog eens extra hard aanvoeld.”

Dries: “De winter is een deprimerende periode, meer nog voor mensen in armoede die soms in koude en slecht verwarmde huizen leven. Daarom proberen we nu meer nog dan gewoonlijk voor hen aanwezig te zijn om babbeltes te slaan en hen extra aandacht te geven. Mensen in armoede hebben maar een heel beperkt netwerk. De personen die ze hier ontmoeten zijn eigenlijk hun vrienden en in zekere zin vormen we samen één grote familie. In het buurthuis organiseren we op kerstavond altijd een kerstfeestje en je merkt

wel dat zij die hier langskomen daar enorm veel belang aan hechten. Al van begin november vragen ze ernaar, omdat ze er zeker willen bij zijn. Met ons kerstfeestje bereiken we vooral alleenstaanden, mensen die weinig familie hebben of waarvan de familiebanden verbroken zijn.”

Nathalie, wat zijn jouw plannen voor Kerstmis?

Nathalie: “Ik heb gelukkig nog een deel van de familie dat wat aaneenhangt en samen houden we dan een kerstdiner. We eten wild. Onze mama betaalt en tast voor deze speciale gelegenheid eens diep in haar zakken.”

Je bent alleenstaande moeder met vier kinderen. Hoe kom je financieel rond?

Nathalie: “Mijn kinderen zijn 11, 6, 3

en 2 en gaan dus naar school. Dat kost wel iets, maar de uitdaging is groter dan dat. Ik sta elke morgen om 5.30 uur op om te zorgen dat ze allemaal klaar zijn voor school. Ik breng ze ook naar school met de bus en wanneer de bussen niet rijden, is het spurten geblazen. Ondertussen volg ik dan nog mijn opleiding ervaringsdeskundige en 's avonds moet ik ze weer opvangen. Twee ervan laat ik ook op school eten. Dat kost me wel een flinke hap uit mijn budget, maar zo weet ik dat ze ten minste voldoende en warm gegeten hebben. Bovendien spaar ik zo tijd uit waardoor ik wat meer met mijn kinderen kan bezig zijn. Eén van mijn andere grote kosten is energie. Ik ben net verhuisd, dus ik wacht nog af wat mijn nieuwe factuur zal zijn."

Dries: "Energiefacturen zijn voor mensen in armoede vaak een groot probleem. De liberalisering van de energiemarkt heeft de prijzen niet doen dalen. Bovendien zijn de tarieven heel erg ingewikkeld geworden, waardoor mensen in armoede er vaak niet wijs uit geraken; Zelden betalen ze het meest interessante tarief en zijn ze het slachtoffer van sluwe tactieken van energieaanbieders. Hoge energiefacturen betekent dat ze moeten besparen op andere zaken. Voor een normaal middenklassegezin vertaalt zich dat in wat bekijven op luxe, maar voor mensen in armoede betekent het snijden in basisbehoeften als gezondheidszorg, eten, enz. Zo blijft er helemaal niets meer over om je zelfs maar een beetje te verwennen. Want dat hoort er in deze maatschappij nu eenmaal bij, af en toe een 'folieke' doen: nieuwe kleren, een dvd, een nieuwe gsm, en dergelijke. Mensen in armoede worden trouwens erg aangekeken op hun geldbesteding. Maar stel je eens voor: ofwel betaal je je elektriciteitsrekening ofwel koop je sinterklaasgeschenken voor je kinderen. Rationeel is de keuze misschien eenvoudig, maar kan je het over je hart krijgen niets te kopen voor je kinderen? Wat is dan prioriteit?"

Onlangs in het nieuws: de armoede die veroorzaakt wordt door mensen die hun schulden niet meer kunnen afbetalen na veelvuldig gebruik van een kredietkaart. Werkt dat systeem verleidelijk?



Nathalie Van Biesen

"De kredietverleners geven ook veel te snel krediet."

Nathalie: "Vroeger wel, maar toen ik besepte hoe waanzinnig de bijkomende kosten zijn, ben ik ermee gestopt. De kredietverleners geven ook veel te snel krediet aan mensen, terwijl ze goed weten dat die daarmee in de problemen kunnen komen. Een schande! Maar voor hen maakt het niets uit of je betaalt of niet, ze kunnen gewoon een deurwaarder sturen."

Dries: "Mensen worden vaak bedrogen. Het wordt altijd voorgesteld alsof het gratis is, maar eigenlijk zijn er heel veel kosten aan verbonden. Sommige bedrijven, zoals bijvoorbeeld Citibank, beloven via een agressieve reclamecampagne de hemel op aarde. Erg verleidelijk om je schuldenprobleem op te lossen wanneer je geen uitweg meer ziet. Maar in de praktijk vergroten de problemen enkel en staat er al gauw een deurwaarder voor de deur. Soms zijn kredietkaarten voor mensen die het krap hebben echter de enige mogelijkheid om bepaalde dure zaken aan te kopen, zoals een wasmachine. Mensen in armoede slagen er niet altijd in voldoende geld bijeen te sparen om dat in één keer te betalen. In dat geval is kopen op krediet een mogelijkheid."

Zijn openbare diensten voldoende toegankelijk voor mensen in armoede?

Nathalie: "Als ik aan openbaar vervoer denk, zou ik graag willen dat afgelegen buurten beter bereikbaar zijn. Wonen is daar vaak goedkoper, maar het is moeilijk om van daar zonder wagen op het werk of de school te geraken."

Dries: "Je sociaal leven lijdt er ook onder wanneer je 's avonds niet naar een feestje of terug naar huis kan verplaatsen bij gebrek aan bus. Los daarvan zijn we wel te spreken over de uitbreiding van buslijnen naar plaatsen waar veel werkgelegenheid is. Voor mensen in armoede is de bus interessant, omdat ze vaak aan gratis of goedkope busabonnements kunnen geraken. Zo kunnen ze goedkoop naar het werk of naar sollicitatiegesprekken en opleidingen. Het is goed dat de overheid daarin zwaar investeert. Reizen met de trein is een heel ander verhaal. Dat is buitengewoon duur. Weet je dat we personen kennen die met de bus naar zee gaan, van stad naar stad? Dat duurt een halve dag! We zijn al lang vragende partij om een sociaal tarief in te voeren bij de spoorwegen."

Vergt het geen hele administratie om aan alle mogelijk kaarten en vormen van dienstverlening te geraken?

Nathalie: "Veel openbare diensten hebben speciale voorzieningen voor armen en geven kortingen of gratis dienstverlening. Maar er is niet echt een lijn in te trekken. Ik heb een verminderingkaart van grote gezinnen. Met de verminderingkaart van het Omnio-statuuut kan je een Buzzy-pas van 30 euro voor een heel jaar krijgen. Maar daarvoor moet ik eerst een andere kaart laten aanmaken, waarvoor ik op zich weer moet betalen. Dus betaal ik voor de aanmaak van een verminderingkaart, die enkel bewijst dat ik al een kaart heb die bewijst dat ik er recht op heb. Dit is toch totaal onlogisch?"

Dries: "Er is te weinig integratie. Soms hebben verschillende bestuursniveaus een premie voor hetzelfde, maar je moet wel bij elk van hen langsgaan om elke premie vast te krijgen. Waarom ze niet groeperen? De mallemlen van de administratie is vaak hemeltergend. Mensen in armoede hebben daar nog meer onder te lijden. Ze zijn het minst geïnformeerd en worden vaak ook slechter geholpen omdat ze op een be-

paalde manier worden bekeken. Daardoor gaat men minder moeite voor hen doen. Wij vinden dat alle rechten voor mensen in armoede automatisch moeten worden toegekend. Als de overheid toch zoveel weet over haar burgers, waarom moeten die dan altijd zelf hun rechten afdwingen?"

Hoe loopt het met de toegang tot de gezondheidszorg?

Nathalie: "Ik ga naar het wijkgezondheidscentrum. Dat drukt de kosten behoorlijk. Je vindt immers niet altijd dokters die begrip hebben voor je situatie en je pas laten betalen wanneer je al hebt teruggetrokken van de mutualiteit."

Dries: "'t Lampeke heeft dat wijkgezondheidscentrum opgericht. Het is een groepspraktijk waar dokters in een bediendestatuut werken en dus niet per prestatie worden betaald. Per ingeschreven patiënt krijgt het centrum geld van het RIZIV, namelijk het gemiddelde van wat een cliënt aan het RIZIV kost. Daarmee wordt het geheel bekostigd en valt de kostprijs van het remgeld en het doktersbezoek weg. De patiënten moeten enkel maar garanderen dat ze voor hun eerstelijnsgezondheidszorg daar langs gaan. Uit statistieken blijkt dat mensen in armoede minder aandacht besteden aan hun gezondheid, waardoor ze ook makkelijker ziek worden, waardoor die kosten weer oplopen. Het is een vicieuze cirkel die je enkel kan voorkomen wanneer je ze toegang tot goedkope gezondheidszorg geeft. Voordeel is ook dat het centrum zich specifiek kan richten op die doelgroep en hun kwaliteiten met de focus op gezonde voeding, rugklachten, mentale bijstand, enz. Het is ook belangrijk dat er patiënten passeren die minder hulpbehoevend zijn. Ze compenseren voor mensen in armoede die vaak wel hulpbehoevend zijn en op die manier speelt het solidariteitsmechanisme."

Je zei al dat onderwijs een flinke hap uit je budget nam. Hoe zie je dat voor de toekomst?

Nathalie: "Niet alle scholen hebben aandacht voor mensen in armoede die alle kosten niet meteen kunnen betalen.



Dries Wiercx

"Alle rechten voor mensen in armoede zouden automatisch moeten worden toegekend."

En wanneer ik zie wat inschrijvingsgeld en boeken in het hoger onderwijs kosten, maak ik me wel zorgen voor de toekomst. Ik heb er immers vier rondlopen."

Dries: "Leerkrachten beseffen vaak niet hoe groot hun invloed en verantwoordelijkheid voor kinderen wel is. Ze kunnen een kind kraken of maken. Voor kinderen die in armoede leven kan dat alle verschil geven."

Momenteel volg je een opleiding ervaringsdeskundige. Wat houdt dat in?

Nathalie: "Gedurende vier jaar leer ik in een opleiding mijn ervaringen en expertise in armoede te gebruiken om mensen die in armoede leven uit hun situatie te halen. Wanneer je het zelf hebt meegemaakt, nemen zij ook meer van je aan. Ze vertrouwen je en je geeft ook hoop omdat ze zien dat men er kan uitgeraken. Nu zit ik in mijn eerste jaar en werk ik vooral met mijn levensverhaal. Een soort zelfanalyse die je helpt werkpunten te ontdekken en stukken in je leven die nog niet helemaal op poten staan. De volgende jaren zal ik

echt leren andere mensen in armoede te begeleiden."

Dries: "De opleiding is erg zwaar. Je moet immers eerst je eigen leven op orde krijgen en goed zicht hebben op je eigen situatie vooraleer je ook andere mensen kan helpen. Maar het kan voor Nathalie een voltijdse job worden. We pleiten er trouwens voor dat ervaringsdeskundigen in armoede worden opgenomen in zoveel mogelijk organisaties en instanties. Vanuit hun ervaring kunnen ze invloed uitoefenen op beslissingen en beleid. Dat kan beginnen met heel evidente zaken als het onthaal van mensen in armoede of de manier waarop brieven en formulieren worden opgesteld."

We zagen weer schrijnende toestanden op het nieuws: mensen die in de winterkou op straat moeten blijven. Hoe voelen jullie je daarbij?

Dries: "Het is natuurlijk bijzonder pijnlijk, maar tegelijk stoort me de beeldvorming van de media. Armoede is meer dan daklozen die al dan niet dronken en ongewassen op straat leven. Het is een clichébeeld en slechts één van de vele duizenden gezichten van armoede. Veel meer mensen zijn arm, zonder dat je het direct zou merken. Met onze buurtwerking proberen we dat ook te ontkrachten wanneer we in contact komen met de media. Volgens mij kunnen mensen die het goed hebben, nog heel wat leren van mensen in armoede zoals overlevingsstrategieën en solidariteitsmechanismen. Ik leer als buurtwerker nog voortdurend bij. Je leert ook zaken op een andere manier zien. Voor veel mensen is een eigen huis het ultieme statussymbool. Wel, wanneer je in armoede leeft, kan je niet altijd een huis kopen. In zo'n geval wordt bijvoorbeeld een iets duurdere gsm hun statussymbool om te bewijzen dat ze tot de maatschappij te behoren."

Meer info: www.lampeke.be.

Studiedag Armoede

Armoede is meer dan een geldkwestie

Op 2 december hield de ACOD een studiedag over armoede. Magda De Meyer, ex-volksvertegenwoordiger voor de sp.a en actief op het kabinet voor maatschappelijke integratie en armoedebestrijding, sprak over de stand van zaken en de strategieën die gevolgd worden op Europees en Belgisch niveau om armoede aan te pakken. Verder gaven ook Samira Castermans en Toon De Rijck van het 'Vlaams Netwerk van Verenigingen waar Armen het woord nemen' meer uitleg over de activiteiten van hun organisatie op het vlak van armoedebestrijding in de praktijk.

De feiten

Opmerkelijke cijfers: 14,6 procent van de Belgen leeft van een inkomen dat lager ligt dan de armoedegrens van 966 euro voor een alleenstaande en 2029 euro voor een koppel met twee kinderen. Zij lopen een verhoogd risico op armoede. Het is een stijging van 7,5 procent tegenover 2008. Vooral vrouwen, 65-plussers, alleenstaanden, werklozen en laagopgeleiden lopen een groter risico om in de armoede te verzeilen. Een vijfde van de Belgen geeft aan moeilijk tot zeer moeilijk rond te komen.

Het is belangrijk op te merken dat mensen vaak in armoede terechtkomen door gebeurtenissen die veeleer buiten hun wil om gebeuren. Voornamelijk baanverlies, ziekte en echtscheiding zorgen ervoor dat mensen de schulden opstapelen en op die manier in armoede terechtkomen.

Positief punt in heel het verhaal is dat de sociale zekerheid erin slaagt het armoederisico met 38 procent te vermindern, wat nog maar eens de waarde bevestigt van een goed sociaal vangnet en het belang om daarvoor te blijven strijden. Indien alle uitkeringen morgen worden afgeschaft, zou immers 40 procent van de bevolking onder de armoedegrens leven. Indien enkel de pensioenen behouden bleven, zou dat nog steeds voor een kwart van de bevolking het geval zijn.

Europa 2020

Europa probeert de nodige stappen te



ondernemen om armoede uit te roeien, zonder al te groot succes helaas. De laatste 10 jaar is het aantal mensen in armoede enkel toegenomen en de crisis heeft de rijkdom enkel meer herverdeeld ten voordele van de rijken. Daarom heeft de EU nu het project Europa 2020 gelanceerd. Dat wil de Europese economie vooral baseren op kennis en innovatie. Die economie moet bovendien groener en competitiever worden en efficiënter omspringen in het gebruik van hulpbronnen. Ook moet er meer werkgelegenheid komen en meer aandacht zijn voor sociale en territoriale samenhang.

De doelstellingen

Concreet stelt Europa 2020 vijf doelen voorop:

- 75 procent van de bevolking tussen de 20 en 64 jaar moet werk hebben.
- 3 procent van het EU-Bruto Binnenlands Product moet worden geïnvesteerd in onderzoek en ontwikkeling.
- de uitstoot van broeikasgassen moet met 20 procent dalen, terwijl het aandeel hernieuwbare energie en de verbetering van de energie-efficiëntie telkens met 20 procent moet toenemen.
- het aantal vroegtijdige schoolverlaters moet met 10 procent dalen en minstens 40 procent van de jongeren moet een diploma hoger onderwijs behalen.
- het aantal mensen voor wie armoede dreigt, moet met 20 miljoen zijn ge-

daald tegen 2020.

Blinde vlekken

Hoewel de strategie van Europa erg ambitieus is, bevat ze toch enkele gaten. Zo ligt de nadruk te veel op de pure aanwezigheid van arbeid, zonder de nodige begeleiding te voorzien om mensen aan aangepast werk te helpen. Bovendien moet er over heel Europa een minimuminkomen ingesteld worden, dat het mogelijk maakt te werken op een manier waarop men een menswaardig bestaan kan leiden. Ook de toegang tot kwaliteitsvolle (openbare) diensten is in de Europese plannen te weinig ontwikkeld. Bovendien liggen die laatste momenteel zwaar onder vuur door de aangekondigde besparingsplannen.

Vele aspecten

Het is belangrijk te beseffen dat armoede meer is dan een geldkwestie. Armen aan werk helpen zodat ze een inkomen hebben, is niet voldoende om hen terug op de sporen te zetten. Bovendien hebben ze vaak toegang tot slechtbetaalde jobs, waardoor ze enkel 'werkende armen' worden. Armoede heeft net zoveel te maken met uitsluiting op het vlak van onderwijs, huisvesting, gezondheidszorg, welzijn, sociale contacten, enz. Al deze aspecten moeten tezamen worden aangepakt om mensen écht uit de armoede te helpen.

Europa in essentie

Zwangerschapsverlof

Het Europees parlement stemde op 20 oktober een resolutie om de duur van het zwangerschapsverlof uit te breiden tot minimum 20 volledig betaalde weken. Het voorstel bepaalt ook dat mannen twee weken volledig betaald vaderschapsverlof zouden krijgen. Momenteel bedraagt de minimale duur van het zwangerschapsverlof in Europa 14 weken, met verschillen tussen de lidstaten. In België hebben vrouwen nu recht op 15 weken, waarvan de eerste maand aan 82 procent van het loon en erna 75 procent van hun loon.

Het voorstel van de Commissie werd vanuit verschillende hoeken zeer kritisch onthaald. Er is het kostenplaatje, maar sp.a-europarlementslid Kathleen Van Brempt verwijst op dat vlak echter naar de situatie in de Scandinavische landen. Daar heeft een uitgebreid en volledig terugbetaald zwangerschapsverlof een hogere inschakeling van de vrouwen op de arbeidsmarkt tot gevolg. Op die manier kunnen de extra kosten snel maatschappelijk terugbetaald worden. Een tweede kritiek is evenwel de vrees dat de maatregel nadelig zal zijn voor de kansen van vrouwen op de arbeidsmarkt. Een kanttekening waar ook de ACOD zich achter schaaft (zie hiervoor ons persbericht op www.acodonline.be).

Na de stemming in het parlement werd het dossier voorgelegd aan de Europese ministers van Werk en Sociale Zaken. Zij verkozen echter verder te werken op het oorspronkelijke voorstel van de Commissie boven dat van

het parlement, dat o.a. een verlof van 18 weken vermeldt. Parlementair rapporteur Edite Estrela had hierop heel wat kritiek. Volgens haar getuigt het van weinig respect voor de rol van het parlement. Het dossier wordt de komende maanden verder afgewerkt onder Hongaars EU-voorzitterschap.

Actiedag tegen blinde bezuinigingen

Op 15 december, de vooravond van de bespreking van het Europese economisch beleid door de Raad, werden doorheen heel Europa door vakbonden acties georganiseerd tegen de wilde bezuinigingsmaatregelen op de kap van de burgers en de royale bonussen voor speculanten. In Portugal en Griekenland werd een algemene staking georganiseerd, terwijl in Brussel militanten van de drie Belgische vakbonden en het Europees Vakverbond (EVV) een mensenketting vormden rond het hoofdkwartier van de Europese Commissie. Ze wilden daarmee het verst(r) ikkende effect van de blinde bezuinigingsmaatregelen illustreren. Ook EPSU ondersteunde de acties doorheen Europa en gaf in Brussel de Europese Raad een 'rode kaart' voor haar besparingsmaatregelen. EPSU riep op tegen de besnoeiingen in het overheidsbudget, tegen de afbouw van jobs in de openbare sector, voor tewerkstelling en voor degelijke gezondheidszorg en pensioen voor iedereen.

Met de hete adem van de financiële markten in de nek, gaan veel Europese landen over tot een bezuinigingsbeleid. Helaas laten ze ook de steunmaat-

regelen varen die ze bij het begin van de crisis hadden genomen, ook al hadden die de gevolgen van de crisis nog enigszins opgevangen. We mogen natuurlijk niet toelaten dat de openbare financiën er nog verder op achteruitgaan, aangezien de werknemers daar op termijn als eerste het gelag voor zouden betalen. Te vroeg het einde van de crisis afkondigen, zou dramatische gevolgen kunnen hebben.

Er is nood aan de uitwerking van een gemeenschappelijk steunbeleid gevraagd om tot een grotere fiscale coördinatie te komen. Ook moet er een grotere rol komen voor de sociale partners. We willen niet enkel ontvangen worden als respons op onze acties, maar ook als sociale partner tijdig betrokken worden bij het uittekenen van het beleid. We willen niet enkel 'medeplichtig' gemaakt worden bij de totstandkoming van maatregelen, maar willen tijdig kunnen ingrijpen.

Een ander belangrijk punt voor het ABVV is het optrekken van het bruto interprofessioneel minimumloon. Dit standpunt wordt echter niet gedeeld door alle leden van het EVV. Sommige vakbonden vrezen dat een minimumloon de lonen algemeen naar beneden zal halen.

De symbolische actie van 15 december kadert in een 'trio' van acties, waarvan de eerste de omvangrijke betoging van 29 september was en de derde actie waarschijnlijk in maart zal plaatsvinden in Budapest.



Brusselse Intergewestelijke Voor solidariteit en tegen bezuinigingen

De begrotingen van de meeste EU-lidstaten staan er slecht voor na de voorbije crisisjaren. Het is dan ook cynisch dat juist de speculanten – die de crisis veroorzaakten – de Europese regeringen doen beven en budgettaire saneringsmaatregelen eisen.

In elk land zijn het de openbare diensten, de sociale uitkeringen, de opleidingen, de pensioenen en de gezondheidszorgen, die zich moeten aanpassen aan de situatie. Alsof er geen andere mogelijkheden zijn. De ACOD verwerpt dit klassieke, onaangepaste en zelfs schadelijke recept, dat in de eerste plaats de werknemers en de zwaksten in onze samenleving treft. In België heeft men momenteel trouwens meer oog voor institutionele problemen dan voor het budget. En dat terwijl dat laatste net de belangrijkste en meest onvermijdelijke uitdaging voor de nieuwe regering zal vormen. Hoe langer de budgettaire duidelijkheid uitblijft, hoe meer de 'deskundigen' van ratingbureaus alarmerende berichten verspreiden over de economische toestand van ons land.

Saneringsdictaten

Om de financiële markten – die blijkbaar liever afgaan op indrukken dan zich te laten leiden door het verstand – gerust te stellen, zweren regeringen enkel nog bij saneringsplannen. De Europese Commissie verplicht hen daartoe en ook de druk uit de buurlanden is niet min. Bedoeling is het begrotingstekort van een staat terug te schroeven door de uitgaven aan banden te leggen. Op zich een logisch idee, maar het wordt hoe langer hoe meer duidelijk wat de gevolgen zijn van dergelijk liberale, Europese saneringsdictaten. Kijk maar naar de ontwikkelingen in Griekenland, Portugal, Ierland, Polen, Italië en Spanje.

In deze landen moeten in de eerste plaats de openbare diensten de broeksriem aansnoeren. Naast loonsverminderingen van 5 tot 10 procent of zelfs een bevriezing van de lonen gedurende meerdere jaren is er vaak



Ludo Sempels, Jean Pierre Knaepenbergh, Christian Grootjans en Alex Vonck

ook een aanwervingsstop. Resultaat: minder doeltreffende openbare diensten, gedemotiveerde werknemers die lijden onder de stress en een verminderde sociale dienstverlening voor de burgers. Het Franse conflict over het optrekken van de pensioengerechtigde leeftijd kadert in dezelfde logica. Het is het bewijs van de spanning die heerst tussen een solidair maatschappijproject en een benadering ingegeven door externe verplichtingen (OESO, IMF, ratingbureaus). Wanneer is België aan de beurt?

Bezuinigingen hebben een tegenovergesteld effect

Dergelijke saneringen verergeren wellicht de huidige recessie in Europa. Ze is niet enkel het gevolg van de dwalingen van het financiële systeem. De achteruitgang van de economie wordt ook in de hand gewerkt door onvoldoende relancemaatregelen en een stagnering van de binnenlandse vraag in de staten. Wanneer de werkloosheid stijgt en de lonen van de werknemers dalen, is de consumptie immers zwak. Het begin van een vicieuze neerwaartse spiraal. Uiteindelijk moeten we ons zelfs afvragen of het niet de bedoeling is om ons sociaal model uit te roeien.

We hebben nood aan een nieuw maatschappijproject, waarbij alle aspecten van de solidariteit opnieuw aan bod komen. Alleen dan kan op het vlak van opleiding, gezondheidszorgen, openbaar vervoer en milieu een beleid gevoerd worden die naam waardig. Dat is het project dat we zullen verdedigen voor de toekomst.

Het secretariaat van de Brusselse Intergewestelijke wenst iedereen een gelukkig en solidair 2011.

Jean Pierre Knaepenbergh, Alex Vonck, Christian Grootjans, Ludo Sempels, Éric Halloin

Even voorstellen Het gewest ACOD Limburg

Na het gewest ACOD Oost-Vlaanderen in de Tribune van november is deze maand het gewest ACOD Limburg aan de beurt om zich even voor te stellen. We spraken met Freddy Stox, algemeen provinciaal secretaris voor ACOD Limburg.

Wat zijn de grote troeven van de gewestelijke werking van de ACOD in Limburg?

Freddy Stox: "We proberen met onze gewestelijke werking een centrale rol in te nemen in het breed vertakte netwerk van onze sectorale vakbondswerking in de provincie Limburg. We vinden het zeer belangrijk onze sectoren de nodige ondersteuning te geven in hun aanwezigheid op de werkvloer en de acties die ze organiseren. Daarnaast is er voor ons gewest ook een rol weggelegd op nationaal niveau, waarbij we onze leden zoveel mogelijk proberen te betrekken bij initiatieven die op dat niveau gelanceerd worden. Ik denk dan aan studiedagen, ledenwervingscampagnes, manifestaties, en dergelijke. Ik ben zelf ook heel trots op onze gewestelijke syndicale vorming. Die draait momenteel op volle toeren en geeft zo de mogelijkheid aan onze leden om door te stromen in de structuren van onze vakbond."

Jullie doen zowel aan individuele begeleiding van leden, als aan ondersteuning voor het personeel van openbare diensten in het algemeen?

Freddy Stox: "Voor de ACOD en het ABVV staat het lid centraal. Dat betekent dat wij als moderne vakbond oog hebben voor de individuele noden van onze leden, maar ook met solidaire acties de belangen van alle ambtenaren,



Freddy Stox

arbeiders en bedienden in dit land verdedigen. Daarom profileren we ons als een syndicale organisatie met een kwaliteitsvolle, laagdrempelige en snelle dienstverlening. Die nabijheidspolitiek is cruciaal, want we zien ons geconfronteerd met socio-economische moeilijkheden, het pensioendossier, de loonkosten en blinde besparingen in openbare diensten. En laat ons ook niet de impact van de Europese regelgeving op openbare diensten en hun werknemers vergeten."

Opmerkelijk in het gewest Limburg is de seniorenwerking die toch wel heel vlot draait.

Freddy Stox: "Absoluut, onze seniorenwerking is iets waar we graag mee uitpakken. Limburgers staan bekend als gezellige mensen en dat proberen we voor onze leden ook door te trekken na hun pensionering. Het team onder leiding van Jean Theunis probeert

steeds het nuttige aan het aangename te koppelen, via uitstapjes naar binnen- en buitenland, infonamiddagen over pensioenen en andere sociale thema's, shownamiddagen, ledenvergaderingen, enz. Ik wil trouwens ook graag onze gewestelijke gendercommissie bedanken, die eveneens prachtig werk levert onder stimulans van Gerda Weyens."

Focussen jullie de werking enkel op openbare diensten of onderhoudt de ACOD Limburg ook goede banden met andere organisaties?

Freddy Stox: "Ik durf te zeggen dat we onze maatschappelijke verantwoordelijkheid opnemen en niet alleen op de werkvloer. Wij kijken ook wel eens graag over de muurtjes van onze eigen belangen en gaan dan met andere sociale bewegingen de strijd aan voor een betere en rechtvaardige samenleving voor iedereen. Natuurlijk onderhouden we nauwe banden met onze moederorganisatie ABVV. Binnen dat geheel zijn we een belangrijke teamspeler. Concreet werken we samen rond thema's als gelijkheid, democratie, rechtvaardigheid en solidariteit. Dit vraagt dan ook een transparante en directe communicatie op alle niveaus. Al de medewerkers van ACOD Limburg zijn er zich van bewust dat om dit elan te behouden en te versterken, om steeds een antwoord te vinden op blijvende en nieuwe uitdagingen, we de deskundigheid moeten blijven versterken. Wij zijn dan ook in de eerste plaats militant voor onze eigen organisatie."

ACOD Limburg	Hasselt
Adres	Koningin Astridlaan 45
Tel.	011/30.09.70
Fax	011/30.09.71
Mail	limburg@acod.be
Openingsdagen	maandag tot vrijdag
Openingsuren	8-12 uur en 13-16.30 uur

Pensioenen

Perequatiereregeling voor 2011

Om de twee jaar gebeurt er een aanpassing van de pensioenen van werknemers van de openbare diensten, waarbij ze afgestemd worden op de verloning en premies van hun collega's die nu nog in actieve dienst zijn. De eerstvolgende wordt doorgevoerd in 2011. Hieronder publiceren we de korven zoals ze zijn overeengekomen.

Nr.	Korf	Verhoging
1	Federale overheid	0,2822%
2	Brussels Hoofdstedelijk Gewest	1,0321%
3	Vlaamse Gemeenschap	1,3515%
4	Waals Gewest	0,0638%
5	Franstalige Gemeenschap	1,2032%
6	Duitstalige Gemeenschap	0,2886%
7	Onderwijs Vlaamse Gemeenschap	0,3621%
8	Onderwijs Franstalige Gemeenschap	0,7572%
9	Lokale Besturen Vlaams Gewest	0,1077%
10	Lokale Besturen Franstalige Gewest	0,2432%
11	Lokale Besturen Brussels Hoofdstedelijk Gewest	0,6429%
12	Krijgsmacht	0,0000%*
13	Geïntegreerde politie	0,0000%*
14	Autonome Overheidsbedrijven	0,3150%
15	NMBS	1,7053%

*De korven 12 (Krijgsmacht) en 13 (Geïntegreerde politie) zullen tengevolge de aanpassing van de federale eindejaarspremie toch nog een perequatie kennen van 0,4 %.

Zoals bij de invoering van het korvenstelsel zal ook deze keer nog een inhaaloperatie (aanpassing korfpercentage) worden doorgevoerd. Gezien niet alle overheden de kans hebben gekregen voor 26 november 2010 (afsluitdatum doorgeven aanpassingen) hun wijzigingen door te geven, zal in samenspraak met de vakbonden, het kabinet Pensioenen en de PDOS, deze overheden nog de mogelijkheid gegeven worden om hun ontbrekende info in te dienen voor begin maart 2011. Op die manier kunnen we dan begin april 2011 de definitieve perequatiepercentages vastgelegd worden. We houden je verder op de hoogte.

Meer info: patrick.de_la_bruyere@acod.be





Afwikkeling goederenvervoer NMBS Een eindejaar in mineur

Op 26 november tijdens een bijzondere zitting van de nationale paritaire commissie, het hoogste paritaire orgaan binnen de NMBS-groep, legde ACOD Spoor de verklaring af die we hierbij afdrucken. Tijdens die bijeenkomst ging enkel de christelijke vakbond ACV Transcom akkoord met het protocolakkoord rond de nv Logistics. ACOD Spoor ging niet akkoord. De redenen daarvoor kwamen uitvoerig aan bod in de brochures die op de werkvloer verspreid werden. Ook op www.acod-spoor.be is onze motivering voor die afwijzing terug te vinden.

2010 werd dus met een negatieve noot afgesloten. De verdere uitwerking van het protocolakkoord moet nu gebeuren via Berichten HR, die in de nationale

paritaire subcommissie verder uitgewerkt worden. Het is vanzelfsprekend dat ACOD Spoor zich uiterst kritisch zal opstellen. Onze handen zijn niet gebonden omdat wij in tegenstelling tot ACV Transcom het akkoord niet ondertekenden. In verband met het aankomende paritaire overleg ontvingen wij een schrijven van minister van Overheidsbedrijven Inge Vervotte, waarin zij ons vraagt om de verdere gebeurtenissen te blijven opvolgen. Geen nood, ACOD Spoor zal alles op de voet volgen, maar wel met in het achterhoofd de gedachte dat alles nog niet verloren hoeft te zijn.

Ondertussen wensen al de verantwoordelijken van ACOD Spoor onze leden een voorspoedig 2011 toe. Het

zal geen makkelijk jaar worden, met onder andere een nieuw protocolakkoord om over te onderhandelen voor heel de spoorweggroep. Met de nadruk op het woord 'groep'. Wij voelen steeds meer aan dat het patronaat bij de NMBS verdeeldheid zaait om eigen succes te oogsten. Elke dag winnen ze meer en meer spoorwerknemers voor hun snode plannen. De ooit zo hechte spoorweggroep verwordt zo tot een stelletje enkelingen dat, zonder het zelf te beseffen, de eigen toekomst op het spel zet. Laten we elkaar terugvinden voor het echt te laat is.

Jos Digneffe



Nationale paritaire commissie 26 november 2010 Verklaring afgelegd door ACOD spoor

Mijnheer de voorzitter,

Als lid van het sturingscomité en vertegenwoordiger van de Nederlandstalige vleugel van de ACOD sector Spoor wens ik te kennen te geven waarom mijn organisatie het huidige dossier Logistics vooral heeft afgewezen. Wees er echter van overtuigd dat ook ik tot op het laatste ogenblik geprobeerd heb om binnen mijn bevoegdheden een consensus te bereiken.

Ik wil van deze gelegenheid echter ook gebruikmaken om te melden dat het huidige Cargodossier pas op de sporen werd gezet nadat mijn organisatie met een schrijven van 26 januari 2009 aan de alarmbel heeft getrokken nog vooraleer het Cargomanagement zich van enig kwaad bewust was. Er is hier dus duidelijk sprake van een gedeelde verantwoordelijkheid en wat mij betreft durf ik gerust te stellen dat dit 'economisch zeer belangrijke dossier' eerder opgelost was indien iedereen het spel op een faire manier gespeeld had.

Het Cargodossier is ontstaan als gevolg van de liberalisering van het goederenvervoer, eerst op Europees niveau, daarna ook binnen onze landsgrenzen. Om de concurrentie echt vrij te maken heeft Europa een aantal spelregels opgelegd zoals het creëren van een filiaal naar privérecht, daaraan gekoppeld de afnemende statutaire tewerkstelling binnen dat filiaal, om uiteindelijk te komen tot een winstgevend gegeven. Hier bestond een akkoord rond.

Europa heeft in zijn richtlijn 2001/14 echter ook de mogelijkheid opengelaten om zij het voor een zéér beperkt aantal mensen binnen een statutair gegeven te behouden. Ze zouden tewerkgesteld kunnen worden binnen de niet-discriminerende rangeeractiviteiten, die vervolgens onder dezelfde voorwaarden aan alle operatoren konden worden aangeboden. Hiertoe volstond het dat die dienst, die wij verder gemakkelijkschalve Rangeringen zullen noemen, ondergebracht werd in een van Logistics onafhankelijk gegeven.

Vanaf het eerste ogenblik van de onderhandelingen, ergens midden 2009, heeft vooral de Nederlandstalige vleugel van ACOD deze piste op tafel gelegd in het sturingscomité, omdat de meeste rangeeractiviteiten zich afspelen in de havens en de havens nu eenmaal in Vlaanderen gelegen zijn. Ik hoop dat wij voor dat laatste uiteindelijk ook niet verantwoordelijk worden gesteld, je weet maar nooit. We zijn dit maand na maand blijven herhalen tot de piste duidelijk werd afgewezen door het management van toen nog B-Cargo.

Wij vragen ons nog altijd af waarom eigenlijk? Men beroept zich op de Europese regelgeving om de noodzaak van een filiaal te verklaren en vervolgens verwerpt men die Europese regelgeving als het echt om de organisatie van vrije concurrentie (dezelfde uitgangspositie voor iedereen) gaat. Bij Cargo roept men in dat door de creatie van een onafhankelijke dienst Rangeringen de eigen positie zou verzwakt worden. Wij beschouwen dit veeleer als het niet echt willen of durven aangaan van de concurrentie-uitdagingen, want men onthoudt medespelers op de markt midelen waarop zij, mits een faire vergoeding, volgens de Europese regelgeving ook aanspraak moeten kunnen maken.

Vervolgens is mijn organisatie zelfs mee opgeschoven naar de piste waarin die Rangeringen zouden deel uitmaken van de Exploitant NMBS, wat op zich al een dubieuze, tweeslachtige, beslissing was. NMBS was op hetzelfde ogenblik rechter en partij. Ondanks onze toegevingen ging dit voor het Cargomanagement nog niet ver genoeg, want uit de huidige teksten is het absoluut onmogelijk af te leiden dat het gegeven Rangeringen volledig los staat van Logistics. Erger nog, in de nu door de NMBS vooropgestelde constructie zijn er nog steeds verantwoordelijken die bevoegdheden hebben zowel binnen Logistics als binnen de nieuwe, zogezegd onafhankelijke, dienst Rangeringen. Ik veronderstel dat een tekeningetje in deze overbodig is.

Men blijft ook moeilijk doen rond de kaders die voor die nieuwe dienst Rangeringen zouden moeten worden opgericht. Wij hadden simpel gevraagd om te werk te gaan zoals in het geval dat de rangeringen vandaag zouden worden afgesplitst van Logistics en elders zouden worden ondergebracht. We kwamen echter niet verder dan: indien alles zich vandaag zou voltrekken zou het gaan over 531 voltijdsequivalenten (zelfs geen aantal koppen) maar we zullen de uiteindelijke beslissing pas nemen in 2014, rekening houdend met de marktsituatie van dat ogenblik.

Mijnheer de voorzitter, u zult begrijpen dat ons geduld ook grenzen heeft. Het zijn wij die de correcte toepassing van de Europese regelgeving vragen en het is het management van Cargo dat daarop neen blijft zeggen waarop het dossier, wat ons betreft, finaal ontploft. Wie draagt hier eigenlijk de grote verantwoordelijkheid? Het is natuurlijk zeer populair om naar buiten toe te ventileren dat de vakbonden, en vooral de ACOD, bij het Spoor onhandelbaar zijn terwijl men zedig verzwijgt dat het spel in feite door het eigen toedoen niet correct gespeeld kan worden.

Ik wil tot slot niet onder stoelen of banken steken dat wij alles behalve gelukkig waren met de creatie van een filiaal naar privérecht. We zijn er echter wel mee akkoord gegaan maar onder de uitdrukkelijke voorwaarde dat als er een filiaal kwam, er geen onderdelen konden van deel uitmaken die door de Europese regelgeving niet opgelegd werden. We zitten nu in de knotsgekke situatie dat het management van Logistics dit zelf op de helling zet omdat het de Europese regelgeving niet ten volle wil laten spelen. Het management legt zelfs ijskoud Europese regelgevingen en aanbevelingen (Richtlijn 2001/14) naast zich neer.

Ons wordt nu verweten de toekomst van het Belgische goederenvervoer per spoor op het spel te zetten. Wij vinden deze benadering schandalig, om nog maar te zwijgen over de manier waarop men de publieke opinie heeft proberen te overtuigen van zijn - bedrieglijk - gelijk.

Jos Digneffe

De overheveling van het kinderbijslagfonds

Op 10 november 2010 stuurde de NMBS-Holding een brief waarin men aan de Rijksdienst voor Kinderbijslag voor Werknemers vraagt om vanaf 1 januari 2012 het beheer van de kinderbijslag van de NMBS-groep over te nemen. Dit is een nieuwe besparingsmaatregel die zonder overleg wordt genomen. Wordt het sociale statuut van het spoorwegpersoneel door deze unilaterale beslissing opnieuw met de voeten getreden?

Het personeelsstatuut geeft de NMBS-groep, en de NMBS-Holding in het bijzonder, de opdracht om het sociale statuut van het spoorwegpersoneel te beheren, d.w.z. pensioenen, ziekenfonds, verkeersvoordelen, arbeidsongevallen, wedertewerkstelling van personeelsleden die ongeschikt zijn,... behalve de kinderbijslag.

We willen erop wijzen dat alle beslissingen die een impact hebben op de

tewerkstelling van het personeel normaal gezien eerst moeten worden voorgelegd aan de paritaire organen. Door deze beslissing moeten de personeelsleden die deel uitmaken van het beheer van de kinderbijslagen op de centrale administratie en in de districten, op zoek naar een andere job binnen de NMBS-groep.

Het beheer van de kinderbijslagen maakt integraal deel uit van de reglementering van de NMBS-groep en wordt geregeld met bundel 522. Wijzigingen aan de kinderbijslagen worden voorgelegd aan de nationale paritaire commissie en kenbaar gemaakt aan het personeel door berichten H-HR. Dit houdt in dat het personeel door het eigen beheer op een correcte manier wordt geïnformeerd over de evolutie van de bedragen van de kinderbijslagen en er ook terecht kan met eventuele vragen over de toepassing van het recht op kinderbijslag.

De sociale dialoog wordt dus eens te meer in vraag gesteld, want in plaats van de vakbonden op de hoogte te brengen heeft de Maatschappij ze opzettelijk aan de kant geschoven. Vreemd, want in een document van de Maatschappij 'Over de directie HR - visie' uit 2006 lezen we dat het beheer van de kinderbijslagen tot de kernactiviteiten wordt gerekend van HR. We willen er eveneens aan herinneren dat een dergelijk verzoek al eerder in september 2004 mislukte. Toen gaf zelfs de toenmalige gedelegeerde bestuurder Karel Vinck de opdracht om alle mogelijke middelen in te zetten om de kinderbijslag binnen de NMBS te houden.

ACOD drong er bij de directeur-generaal van H-HR op aan dat dit dossier zou worden voorgelegd aan de bevoegde paritaire overlegorganen.

Grote belangstelling voor studiedag geweest Limburg

Op 30 november 2010 vond een studiedag plaats in het gewest Limburg. Thema's van deze bijeenkomst waren de Sociale Zekerheid en het dossier Cargo. Deze studiedag kon op grote bijval rekenen: ongeveer 120 militanten en leden waren ingeschreven en aanwezig.



Stationsaperitief Gentbrugge

ACOD Spoor nodigt iedereen uit op het stationsaperitief met als gastheer Jos Digneffe, algemeen secretaris Spoor - voorzitter Vlaamse vleugel,

op zondag 16 januari 2011 om 11 uur. Jos Digneffe wordt geïnterviewd door journalist Jacques Vandersichel. Plaats: station Gentbrugge, Rinskopflaan te

Gentbrugge. Het station is via NMBS te bereiken met stopplaats. Inkom gratis.



MIVB

Laatste mogelijkheid tot extrawettelijke ziekteverzekering?

Bij de MIVB zijn twee extrawettelijke verzekeringssystemen voor ziekte en invaliditeit in voege. In principe kreeg elk personeelslid de mogelijkheid om zich aan te sluiten bij zo'n verzekering; ofwel omdat dit automatisch bij de aanwerving gebeurde ofwel door dit op vrijwillige basis te doen.

De MIVB-personeelsleden in dienst vóór 1 oktober 2003 vallen voor de extrawettelijke ziekte- en invaliditeitsverzekering in principe onder het toepassingsveld van de cao van 24 oktober 2006, genaamd Cami 1. Het is ook mogelijk dat men koos toe te treden tot de cao van 30 juni 2004, genaamd Cami 2, die van toepassing is voor personeelsleden die na 1 oktober 2003 werden aangeworven. Deze keuzemogelijkheid werd sindsdien al tweemaal geboden aan de betrokkenen en was vooral gericht op de groep personeelsleden die niet in vast dienstverband zijn, zodat ook zij de kans kregen om toe te treden tot de bijkomende ziekte- en invaliditeitsverzekering Cami 2.

Verschil Cami 1 en 2

Het verschil tussen de verzekeringssystemen Cami 1 en 2 is dat Cami 1 een

opgefrist onderdeel is van het oude Cratub-reglement dat op de MIVB van toepassing was en enkel toegankelijk is voor personeelsleden aangeworven vóór 1 oktober 2003. Dit systeem waarborgt in geval van ziekte een bijkomende tussenkomst ten laste van de MIVB bovenop de wettelijke uitkering gedurende twee jaar. Na een ononderbroken ziekteperiode van twee jaar valt men terug op een invaliditeitstoelage die wordt uitbetaald door de verzekering Ethias en afhankelijk is van de anciënniteit bij de MIVB.

Enkele grote nadelen van dit systeem zijn dat enkel de personeelsleden in vast dienstverband van deze verzekering kunnen genieten en de verplichting dat een minimum anciënniteit van tien jaar vereist is alvorens te kunnen toetreden. Door deze voorwaarden worden een aantal personeelsleden tot Cami 1 uitgesloten, met alle negatieve gevolgen in geval van ziekte en/of invaliditeit.

Cami 2 werd opgericht zonder deze beperkingen en is dus toegankelijk na één jaar aansluiting voor alle personeelsleden in dienst getreden na 1 oktober 2003. Dit systeem waarborgt bovenop de wettelijke uitkering een bijkomende tussenkomst van de MIVB gedu-

rende één jaar. Daarna garandeert de verzekering Ethias 75 procent van het barema ongeacht de anciënniteit. Dit systeem wordt wel bekostigd via een persoonlijke bijdrage van 0,47 procent van het barema.

Laatste kans

Men kwam tot de vaststelling dat, ondanks herhaalde pogingen, sommige collega's nooit tot het vast dienstverband zullen kunnen toetreden, dit vooral door het niet kunnen slagen in het Selor-taalexamen. Om deze groep personeelsleden toch nog een kans te geven zich op vrijwillige basis aan te sluiten tot het Cami 2-systeem, wordt er op vraag van de ACOD 10 december een cao afgesloten die deze mogelijkheid voor de laatste maal zal toestaan. Opgelet, ook dit keer zal deze mogelijkheid beperkt zijn in de tijd.

Alex Vonck

Contactpersoon TBM:
Alex Vonck - Tel.: 0478/22 40 77
e-mail: alex.vonck@acod.be

Regeling tussenkost kosten open- baar vervoer

De Post komt op twee manieren tussen in de kosten voor het openbaar vervoer afhankelijk van de vervoersmaatschappij: het systeem van de derde betaler en het integrale terugbetalingssysteem.

In het systeem derde betaler betaalt De Post 100 procent van de prijs rechtstreeks aan de vervoersmaatschappij en betaalt het personeelslid zelf niets aan de NMBS (treinkaart tweede klas), De Lijn of TEC. In het integrale terugbetalingssysteem betaalt de medewerker zijn vervoerbewijs volledig en betaalt De Post integraal de verplaatsingskosten terug. Dit systeem wordt toegepast voor de MIVB en MTB (agglomeratie Brussel).

Een combinatie van de NMBS met andere vervoersmaatschappijen is ook mogelijk. Het voordeel is dat er slechts één vervoerbewijs moet worden aangekocht. We geven vier voorbeelden: een treinkaart NMBS gecombineerd met het stadsnet van de MIVB, met het stadsnet TEC, met het volledig net van De Lijn, of met het volledig net van De Lijn én het stadsnet van de MIVB.

Aanvraagmodaliteiten

Het formulier 'Tussenkost verblijf-werkplaats - code 068' (te vinden op intranet netpost) moet worden ingevuld voor het aanvragen van de tussenkost voor een persoonlijk vervoermiddel, een NMBS-abonnement, alleen of in combinatie met De Lijn, MIVB of TEC, een abonnement van De Lijn of TEC. Er zijn twee soorten aanvraagformulieren: een formulier voor alle personeelsleden van De Post en een ander formulier voor het Cleaning-personeel. De ingevulde aanvraag moet worden gestuurd naar het HRCC, Willebroekkaai 22, bus 5, 1100 Brussel.

Afhankelijk van het abonnement en de eventueel aangevraagde combinatie wordt een door het HRCC ingevuld attest opgestuurd naar de werkplaats van het personeelslid, dat vervolgens



naar een NMBS-station of een Lijnwinkel of een loket van de TEC moet gaan om er zijn abonnement aan te kopen. Zodra het abonnement is aangekocht, moet de ingevulde afscheurstrook van het attest, samen met een fotokopie van de moederkaart van het nieuwe abonnement, worden opgestuurd naar het HRCC, Willebroekkaai 22, bus 5, 1100 Brussel.

Het maakloon van de moederkaart blijft in alle gevallen ten laste van het personeelslid.

Als een abonnement niet meer wordt gebruikt, is het personeelslid verplicht de moederkaart en het niet-vervallen ticket te bezorgen aan het HRCC, zodat De Post aan de vervoersmaatschappij een terugbetaling kan vragen voor de ongebruikte periode.

Terugbetalingmogelijkheden

Als het personeelslid voor zijn abonnement van de MIVB of MTB de volle prijs moet betalen, dan moet een formulier 'Terugbetaling verplaatsingskosten verblijfplaats-werkplaats met openbaar

vervoer - code 065' worden ingevuld en bezorgd aan de onmiddellijke chef, zodat De Post dat bedrag aan het personeelslid kan terugbetalen. De onmiddellijke chef valideert deze aanvraag en stuurt het gevalideerde formulier terug naar het HRCC, Willebroekkaai 22, bus 5, 1100 Brussel. Opgelet: de schoonmakers van Cleaning vullen geen formulier in, maar zenden hun vervoerbewijs samen met een blad papier voorzien van hun persoonlijk etiket, naar het HRCC. Het abonnement wordt op het einde van de maand die volgt op de verzending van het vervoerbewijs, onder betaalcode 065 integraal aan het personeelslid terugbetaald.

Treinkaart eerste klasse

De volgende personeelsleden hebben recht op een treinkaart eerste klasse voor het traject verblijfplaats-werkplaats:

- ambtenaren benoemd in de barema's H2S Speciaal a en H2S Speciaal b
- ambtenaren met 6 jaar niveauanciënniteit in de functieklassen H1 of H2
- ambtenaren die vóór 1 januari 2007

- werden benoemd in de rangen 13 of 14
- ambtenaren die vóór 1 januari 2007 werden benoemd in de rangen 10 of 12 met minstens 6 jaar anciënniteit
- ambtenaren met een gecombineerde anciënniteit van minstens 6 jaar in niveau 1 en functieklasse H1 of H2.

De overige personeelsleden die het traject verblijfplaats-werkplaats willen afleggen in eerste klasse dienen zelf het verschil te betalen tussen de prijs van een treinkaart eerste klasse en die van een treinkaart tweede klasse.

Combinatie persoonlijk voertuig met openbaar vervoer

Met combinatie wordt hier bedoeld: het opeenvolgende gebruik van een openbaar vervoermiddel en een persoonlijk voertuig op dezelfde dag en op verschillende gedeelten van eenzelfde traject. Een personeelslid is uitgesloten van elke vergoeding indien voor eenzelfde gedeelte van een traject een tussenkomst in de vervoerskosten met een persoonlijk voertuig (betaalcode 068) en een tussenkomst in de kosten voor het openbaar vervoer (betaalcode 065) wordt gevraagd. Valse of onvolledige verklaringen die erop gericht zijn om onrechtmatig beide vergoedingen te verkrijgen, kunnen aanleiding geven tot tuchtstraffen. Ten onrechte geïnde bedragen worden altijd teruggevorderd.



Samenvatting

Hieronder volgt een samenvatting van de informatie over de verplaatsingen verblijfplaats-werkplaats. We maken een onderscheid in drie gebruikers: het statutair personeelslid (STAT), het baremieck contractueel personeelslid (BC) en de schoonmaker (S).

Gebruiker	Aard transportbewijs	Type formulier	Periode van de aanvraag
STAT BC	- abonnement NMBS alleen of gecombineerd met De Lijn, MIVB of TEC. - abonnement De Lijn of TEC - persoonlijk vervoermiddel gecombineerd met abonnement NMBS alleen of gecombineerd met De Lijn, MIVB of TEC.	Tussenkomst verblijfplaats-werkplaats - code 068	Een week vóór de periode waarvoor het abonnement wordt aangevraagd.
S	- abonnement NMBS alleen of gecombineerd met De Lijn, MIVB of TEC. - abonnement De Lijn of TEC - persoonlijk vervoermiddel gecombineerd met abonnement NMBS alleen of gecombineerd met De Lijn, MIVB of TEC.	Tussenkomst verblijfplaats-werkplaats - code 068 (Cleaning)	
STAT BC	- abonnement MIVB - NMBS, De Lijn, MIVB of TEC biljet (enkel in afwachting van het verkrijgen van een abonnement)	Terugbetaling verplaatsingskosten met openbaar vervoer - code 065	Na het verstrijken van de geldigheidstermijn van het vervoerbewijs
S		Geen formulier, vervoerbewijs te verzenden	



Brabo

Nieuws over cao's voor loodsen en bootmannen

Cao loodsen

Op 8 juli 2010 werd de cao voor loodsen afgesloten voor de periode 2010-2012. Na drie jaar hevige discussie en enige actie hebben de loodsen ingestemd met een nieuw arbeidsregime en een nieuwe loonstafel.

Het nieuwe arbeidsregime, een tweeploegensysteem, werd ingevoerd op vrijwillige basis. Daarnaast werd het oude vierploegensysteem behouden. Het nieuwe werksysteem werd ingevoerd met een proefperiode van vier maanden. Tijdens de proefperiode wordt op regelmatige basis geëvalueerd.

De eerste resultaten zijn behoorlijk positief. De loodsen die overgestapt zijn op dit nieuwe werksysteem, stellen dat de 11 uur rust tijdens de vier dagen tewerkstelling bijna steeds gerespecteerd blijft. Een minpunt is dat de werkleiders niet altijd het opgemaakte draaiboek volgen, met praktische problemen tot gevolg. Maar het grootste pijnpunt blijft het organiseren van het verlof. Het contingent aan loodsen in het nieuwe werksysteem is groter dan verwacht, wat de mogelijkheid tot opname van verloven erg beperkt.

De syndicale delegatie van ACOD Brabo zal deze problematiek voorleggen

op een algemene vergadering van de loodsen. Wij hopen dat de directie via dialoog nog een voorstel formuleert om ook dit heikel punt op te lossen, zodat we het jaar op een positieve wijze kunnen afsluiten.

Cao bootmannen

De syndicale delegatie van ACOD Brabo startte samen met de directie de eerste informele gesprekken in het kader van de cao 2010-2011.

De ACOD-delegatie heeft een aantal loonanomalieën op de agenda geplaatst die dringend moeten worden opgelost. Beginwedden die verschillend zijn op grond van leeftijd, zijn een discriminatie die volgens de bestaande regelgeving niet meer kan. Voor de personeelsleden die hun debuut bij Brabo maakten op grond van een startbaan en ononderbroken in dienst bleven, dient de periode van de startbaan meegeteld te worden in hun anciënniteit met alle voordelen daaraan verbonden. Deze twee punten zijn voor ACOD cruciaal en dienen onverwijld rechtgezet te worden.

De pijnpunten uit de vorige cao blijven de standby's en de mogelijkheden tot het opnemen van verlof. Die cao werd afgesloten onder een zeer negatief

gesternte: de crisis in de haven en de mogelijke toewijzing van de concessie voor Brabo binnen de sterke concurrentieslag tussen de havens in binnen- en buitenland. De bootmannen leverden 10 procent in op hun kader door niet-verlengingen van de contracten van de jongeren, door natuurlijke afvloeiing zonder vervanging en door verhoging van de werkdruk. Maar bovenal leverden de bootmannen persoonlijk in door de verschillende periodes van tijdelijke werkloosheid.

De bootmandelegatie hoopt dat de directie de geleverde inspanningen zal honoreren bij de besprekingen van deze nieuwe cao. De delegatie stelt ook dat het bootmandecreet dient gerespecteerd te worden binnen de Belgische havens, zodat het meren en ontmeren op een veilige en kwalitatief hoogstaande wijze blijft gebeuren.

Contactpersoon voor Brabo is Nadine Marechal, tel. 03/213.69.21, nadine.marechal@acod.be.

Contactpersoon Brabo:

Nadine Marechal

Tel.: 03/213.69.21 - e-mail:
nadine.marechal@acod.be

Actuele besprekingen

Binnen SPE/Luminus hebben ondertussen opnieuw enkele acties plaatsgevonden naar aanleiding van de aangekondigde reorganisatie 'To become one company'. De besprekingen blijven immers moeizaam verlopen, wat de betrokkenen alleen maar ongeruster en nerveuzer maakt. In januari is er hierover een reeks vergaderingen gepland. Hopelijk levert dit de nodige resultaten op.

Voor Infracx moet vooral het ganse classificatiedossier dringend worden afgewerkt. Dit sleept al veel te lang aan: protocol nog niet ondertekend, terugkoppeling van opmerkingen gebeurt niet, eindredactie van de functiebeschrijvingen wordt uitgesteld, validatie moet nog gebeuren enzovoort. De syndicale afgevaardigden zijn ook zeer waakzaam om trent een intentieverklaring over een geleidelijke afbouw van de vervroegde uitstapregelingen, wat voor hen momenteel niet aan de orde is.

Op het sectorniveau spitsen de besprekingen zich momenteel toe op de tarifaire voordelen (formule gas en verreke-

ning van gratis 100 Kwh), de toepassing van de sectorale loons- en arbeidsvoorwaarden door nieuwe operatoren, een definiëring van rechthebbenden inzake sectorale sociale voorzieningen en de werkzaamheden van het observatorium pensioenen die een analyse moet doen van de gemaakte berekeningen in 2009 en 2010.

Onze sector wacht de resultaten af over de besprekingen rond een Interprofessioneel Akkoord, dat dan de basis kan vormen voor de komende sectorale onderhandelingen over een tweejaarlijkse cao sociale programmatie 2011-2012. Ook verschillende bedrijfscao's ter verbetering van de loons- en arbeidsvoorwaarden na 2002 die nu aflopen, moeten heronderhandeld worden, voor wat Gazelco betreft ook op het sectorale niveau. De interne voorbereidingen hiervan zijn volop bezig.

Gazelco wenst alle leden en hun dierbaren een hartverwarmend 2011 en zal ook in dit jaar de nodige strijdvaardigheid hanteren om al uw belangen te blijven verdedigen.





Cao Belgacom

Context en belangrijke onderdelen

Vanaf begin januari 2011 roepen we de algemene ledenvergaderingen bijeen over het collectief akkoord van Belgacom. Om alles nog eens in zijn juiste context te plaatsen, hebben we het eerst even over het Interprofessioneel Akkoord (IPA) 2011-2012 en belichten we daarna enkele belangrijke onderdelen van het collectief akkoord voor Belgacom.

I. Interprofessioneel Akkoord

De IPA-onderhandelingen zijn gestart op 15 november. Volgens de 'Groep van 10' (de vertegenwoordigers van vakbonden en werkgevers) zullen de onderhandelingen moeilijk zijn. Dit niet alleen door de tegengestelde opinies van werknemers en patroons, maar ook door de economische situatie die nog niet hersteld is van de zwaarste crisis sinds de Tweede Wereldoorlog.

Begin november publiceerde de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB) zijn technisch verslag, dat traditioneel het officiële startsein is voor de IPA-onderhandelingen. Dit zijn enkele cijfers van de CRB:

- 1,7 procent per jaar te verwachten groei in 2011-2012.
- 3,9 procent loonevolutie in België in 2009-2010. Ter vergelijking: 3,4 procent loonevolutie in Duitsland, Frankrijk en Nederland in 2009-2010.
- 9,2 miljard euro loonsubsidies van de overheid aan de werkgevers in 2010.
- 3,9 procent te verwachten loonindexering in 2011-2012.
- 5 procent beschikbare loonkostenmarge voor de Belgische lonen in 2011-2012. In 2011 gaat het over 1,5 procent en in 2012 om 3,4 procent.

Ons eisencahier 2011-2012 hield in al zijn aspecten rekening met deze (nog niet gekende) elementen, omdat we ervan overtuigd waren dat dit wel degelijk om een overgangsakkoord zou gaan.

II. Cao Belgacom

Werkzekerheid

Van toepassing op het geheel van de statutaire personeels-

leden en personeelsleden met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur die geen vervangingsarbeidsovereenkomst is, van Belgacom NV, met uitzondering van de Top Group Resources, en inclusief de personeelsleden die, in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomsten die in de filialen werden afgesloten, getransfereerd werden naar Belgacom NV.

Belgacom NV waarborgt aan deze personeelsleden de tewerkstelling binnen Belgacom NV vanaf de datum van ondertekening van het collectief akkoord tot en met 31 december 2012. Deze waarborg is onderhevig aan eventuele regulatoire, economische of financiële noodzaken die het bedrijf ertoe kunnen dwingen de werkzekerheid opnieuw ter onderhandeling voor te leggen aan de vakbonden en doet geen afbreuk aan de gevolgen van tuchtmaatregelen, negatieve proefperiode, evaluatie of slechte prestaties conform de van kracht zijnde regelgeving, en is niet van toepassing in geval van ontslag om dringende reden.

Managementstijl

Het departement Labour Relations staat open voor onderbouwde signalen van de vakbonden over managementproblemen. Labour Audit zal het gepaste gevolg geven aan alle gestaafde klachten over het negeren of fout interpreteren door het management van regelgevingen. Er zal een memo van de CEO en de EVP HR gestuurd worden naar alle teamleiders, waarin een correcte managementstijl wordt benadrukt.

Functies van 2b

De functies van rang 2b worden voor het einde van het eerste semester van 2011 gegroepeerd in functiefamilies met vergelijkbare verantwoordelijkheden, waarbij de vereiste competenties om deze verantwoordelijkheden op te nemen eveneens gelijkaardig zijn. Belgacom NV en de vakbonden gaan akkoord om het functiefamilieraamwerk voor functies van niveau 1 en verkoopskrachten uit te breiden naar de functies van rang 2b.

De beschrijving van het niveau in de functiefamilie dat overeenkomt met de rang 2b gebeurt aan de hand van criteria die voor dat niveau toepasselijk en herkenbaar zijn, en wordt in het functiefamilieraamwerk gepositioneerd als niveau M4. De beschrijving van het niveau M4 van de functiefamilie

in het functiefamilieraamwerk, wordt niet gewogen volgens de Hay-methode, maar gebeurt aan de hand van bestaande functiebeschrijvingen en input van afgevaardigden van de betrokken divisies.

Belgacom NV erkent dat deze oefening, een eerste stap kan zijn naar een nieuwe loonpolitiek voor de functies van rang 2b of niveau M4 in het functiefamilieraamwerk. Er is tevens het engagement om na de oefening zoals beschreven en na akkoord over een nieuw systeem voor prestatiebeheer voor kaderleden en verkoopskrachten met een tweederdemeerderheid in het paritair comité, een voorstel te formuleren in verband met een nieuwe loonpolitiek voor de functies van rang 2b, of niveau M4 in het functiefamilieraamwerk, en dit voor het einde van 2011. Dit voorstel over de nieuwe loonpolitiek houdt rekening met de voorstellen die eerder werden geuit in verband met de invoering van een meritsysteem voor de personeelsleden van rang 2b, zoals dit gebeurde in het kader van de onderhandelingen over de collectieve overeenkomst 2009-2010 en in het kader van de nieuwe loonpolitiek van kaderleden en verkoopskrachten.

Eindeloopbaanplanning

Belgacom NV engageert zich om voor het einde van het eerste semester van 2011 een studie uit te voeren over de problematiek van de eindeloopbaan. Hierbij wordt bijzondere aandacht geschonken aan de bij Belgacom erkende zware functies en de functies binnen de commerciële loopbaan. Deze studie zal leiden tot een geheel van maatregelen in het kader van een leeftijdsbewust personeelsbeleid die de verdere tewerkstelling na 55 jaar bewerkstelligen en ook rekening houden met de groep van aankomende ouderen. Het resultaat van deze studie zal niet leiden tot een nieuwe uitstapregeling.

Niet-recurrent resultaatgebonden voordeel

Het systeem van het niet-recurrent resultaatgebonden voordeel wordt vernieuwd voor 2011 en 2012 ten gunste van alle personeelsleden van Belgacom NV, met uitzondering van de personeelsleden die deel uitmaken van de

groep van de Top Group Resources. Ten laatste op respectievelijk 30 april 2011 en 30 april 2012 zal Belgacom NV een specifieke collectieve overeenkomst afsluiten met de vakbonden om een beroep te kunnen doen op het systeem van het niet-recurrent resultaatgebonden voordeel volgens het Koninklijk Besluit houdende de uitvoering van

artikelen 160 en 162, §2 van de wet van 24 juli 2008 betreffende de invoering van een stelsel van niet-recurrente resultaatgebonden voordelen voor de autonome overheidsbedrijven.

Haard- en standplaatstoelage

De haardtoelage wordt toegekend



aan alle statutaire personeelsleden en gebaremiseerde contractuele personeelsleden die beantwoorden aan de salarisvoorwaarden en volgens de berekeningsmethode en de betalingsmodaliteiten die van toepassing zijn voor deze toelage. Alle overige toekenningsvoorwaarden vervallen. Dit heeft als gevolg dat alle personeelsleden die genoten van een standplaatstoelage automatisch de haardtoelage krijgen, volgens de hierboven beschreven voorwaarden. De standplaatstoelage wordt afgeschaft.

Fietsvergoeding

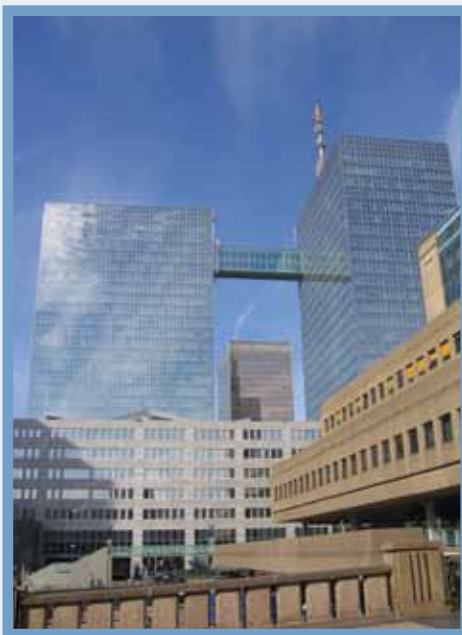
Het reglement wordt als volgt aangepast:

- de betaling gebeurt maandelijks.
- de minimale afstand die met de fiets moet worden afgelegd om van de vergoeding te genieten, wordt teruggebracht van 2 km naar 1 km.
- het bedrag van de fietsvergoeding wordt opgetrokken van 0,15 euro naar 0,20 euro per met de fiets afgelegde kilometer.
- het maximumbedrag van de toegekende fietsvergoeding voor een periode van twaalf opeenvolgende maanden van 1 januari tot 31 december, wordt opgetrokken van 145 euro naar 195 euro wanneer de fiets gecombineerd wordt met het gemeenschap-pelijk openbaar vervoer.

Tweede weddeschaal contractuele personeelsleden niveau 4

Het gaat hier over een uitzonderlijk belangrijk principe. Het kan vergeleken worden met de toegang tot eerste en later eerstaanwezend. Ook destijds (in de gouden jaren '60 wat de graad van eerste betreft) kon dit evenmin in eenmaal worden gerealiseerd.

Voor contractuele personeelsleden van niveau 4 die in 2011 een graadanciënniteit van minstens 9 jaar hebben bereikt, wordt bij de anciënniteitaanpassing in 2011, het vaste loon bepaald door de tweede weddeschaal van zijn overeenkomstige graad. De geldelijke anciënniteit loopt onveranderd door. De anciënniteitaanpassing gebeurt voor gebaremiseerde contractuelen telkens op de verjaardag van de aanvangsdatum van de geldelijke anciënniteit. De



anciënniteitaanpassing gebeurt voor niet-gebaremiseerde contractuelen telkens in juli.

Voor contractuele personeelsleden van niveau 4 die na 2011 in een bepaald jaar een graadanciënniteit van 9 jaar bereiken, wordt bij de anciënniteitaanpassing in dat jaar, het vaste loon bepaald door de tweede weddeschaal van zijn overeenkomstige graad. De geldelijke anciënniteit loopt onveranderd door. De anciënniteitaanpassing gebeurt voor gebaremiseerde contractuelen telkens op de verjaardag van de aanvangsdatum van de geldelijke anciënniteit. De anciënniteitaanpassing gebeurt voor niet-gebaremiseerde contractuelen telkens in juli.

De overgang naar de tweede weddeschaal betekent voor het personeelslid een verhoging van het referentiejaarloon, wat inhoudt dat alle verlonings-elementen die gebaseerd zijn op het referentiejaarloon eveneens worden aangepast.

De hospitalisatiedekking

Het forfaitaire bedrag per begunstigde (totaal aantal vastgesteld op datum van 31 juli van het voorgaande jaar), dat Belgacom jaarlijks ter beschikking stelt van de dienst Social Benefits, ten titel van geldelijke middelen, wordt verhoogd met 15 euro vanaf de budgetoefening van het jaar 2012. De huidige formules met betrekking tot de hospitalisatiedekking worden gegarandeerd in 2011, zonder persoonlijke

bijdrage, zowel voor de gepensioneerde personeelsleden als voor de actieve personeelsleden. Vanaf 1 januari 2012 wordt het behoud van de hospitalisatiedekking ten behoeve van de niet-actieve personeelsleden die begunstigde zijn van de Work-life Unit alsook van hun bij het hospitalisatieplan aangesloten rechthebbenden, gegarandeerd door een mechanisme van cofinanciering, ten dele ten laste van Belgacom en, voor wat het saldo betreft, van de niet-actieve begunstigten van de hospitalisatiedekking.

Hiervoor wordt de bijdrage van Belgacom berekend pro rata van de globale jaarlijkse middelen toegekend aan deze groep, na aftrek van de middelen die zijn voorbehouden voor de andere sociale activiteiten die door de Work-Life Unit ten behoeve van diezelfde groep worden georganiseerd zijn. De persoonlijke bijdragen van de niet-actieve begunstigten worden zo vastgesteld dat hun totaal het verschil dekt tussen de totale kosten van het hospitalisatieplan van de niet-actieve personeelsleden en de bijdrage daaraan van Belgacom.

Belgacom en de vakbonden verbinden zich ertoe in de loop van het eerste semester van het jaar 2011 over de uitvoeringsmodaliteiten van dit hoofdstuk te onderhandelen, met inbegrip van zowel een eventuele herprioritisatie van de middelen die moeten toegekend worden aan de sociale programma's gewijd aan de niet-actieve personeelsleden, als een eventuele aanpassing van de draagwijdte van de garanties van de hospitalisatiedekkingen ten behoeve van de niet-actieve aangeslotenen. Deze onderhandelingen moeten leiden tot een ondertekende conventie vóór het einde van het tweede trimester van het jaar 2011 om de inwerkingstelling ervan toe te laten op 1 januari 2012. In geval van onmogelijkheid om tot een dergelijke overeenkomst te komen, worden de contracten ten behoeve van de niet-actieve begunstigten niet verlengd bij de vervaldatum van 31 december 2011.

De volledige versie van het collectief akkoord kan worden aangevraagd via acodtel@skypro.be of via 02/508.59.19.

The Brussels Airport Company Evaluatie en loonpolitiek van niet-kaderleden

Na het eerste jaar waarin de evaluatie en de nieuwe loonpolitiek werden ingevoerd zijn sommige problemen nog steeds niet opgelost. De vakbonden klaagden de laksheid in de opvolging van het dossier aan. Mee onder druk van de stakingsaanzegging deed het bedrijf een beroep op de consultants van Berenschot om de nodige oplossingen aan te reiken. De oplossingen worden tegen het einde van het jaar opgenomen in een bijlage aan de cao-evaluatie.

De beloofde opleiding voor de personeelsleden werd nog steeds niet georganiseerd, maar na anderhalf jaar aandringen komt de opleiding er uiteindelijk. Het doel van de sessies is aan de medewerkers duidelijk te maken hoe zij zich optimaal kunnen voorbereiden op hun evaluatiegesprek. De nadruk wordt gelegd op het verduidelijken van het beoordelingsproces op zich en hoe een personeelslid kan bepalen waarom het bepaalde actiepunten al dan niet bereikte. Verder wordt aandacht besteed aan het constructief omgaan met feedback en het geven van feedback over de samenwerking met de evaluator.

De voorbije evaluatieperiode werd vastgesteld dat de voorziene beroeps-

procedure door het bedrijf niet au serieux werd genomen. Van bij de aanvang was het duidelijk dat het management en HR niet van plan waren ook maar iets aan de toegekende scores te wijzigen. Zelfs de terecht ingeroepen procedurefouten werden met de glimlach van tafel geveegd. Voor de lopende evaluatieperiode wordt de rol van alle betrokken partijen duidelijker omschreven. De beslissing over het beroep berust bij de N+2 en HR, die hun beslissing schriftelijk moeten motiveren. In extremis wordt ook een hoger beroep mogelijk bij de CEO.

Voor alle medewerkers die vandaag nog onder de 80 procent van de loonvork worden betaald, zal de situatie uiterlijk 1 april 2011 geregulariseerd zijn. Hierbij wordt eveneens rekening gehouden met het tijdsverloop sedert de invoering van de beoordeling en zullen alle medewerkers met minimaal een score 3 zich boven de grens van 80 procent bevinden.

In de toekomst wordt voor de hele evaluatiecyclus de merit (financieel gevolg van de evaluatie) bij promotie berekend op het midpunt van de nieuwe klasse. In een aantal gevallen zien de statutaire medewerkers die zich binnen de

loonvork 80-120 procent situeren, de impact van een goede evaluatiescore onmiddellijk verdwijnen doordat zij in dezelfde periode een baremieke loonsverhoging krijgen. Voor deze groep personeelsleden wordt gedacht aan het toekennen van een prestatiebonus, onafhankelijk van hun salarispositie binnen de loonvork. Het uitgangspunt is dat statutaire en contractuele personeelsleden een evenwaardig voordeel genieten bij een goede evaluatiescore.

Aan BAC werd gevraagd enkele toekomstige zaken te onderzoeken over onder andere de fiscale behandeling van bonussen en loon, de impact op de reeds toegekend delta's en welke basis in aanmerking te nemen voor de berekening van de prestatiebonus. Dit dossier vraagt zeker nog heel wat discussie alvorens het tot een akkoord komt.

Meer informatie over de functieclassificatie bij de kaderleden vind je op www.acodonline.be.

Contactpersoon Telecom:

André Vandekerckhove

Tel.: 02/508.59.19 - e-mail:

andre.vandekerckhove@acod.be

Militairen

Minister De Crem is geen christendemocraat

Begin december werd ons land getroffen door een koudegolf. Terwijl de meesten onder ons (gelukkig) de verwarming een paar graadjes hoger konden instellen, was het voor de daklozen geen sinecure om een warme plek te vinden. Kon men overdag nog terecht in stations of de inkomsthal van een winkelcentrum, dan stelde er zich 's nachts een ernstig probleem om een slaapgelegenheid te vinden.

Net als vorig jaar richtte de Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten (VVSG) zich tot de minister van Defensie met de vraag om naast opvangplaatsen ook vervoer te leveren. Maar evenmin als vorig jaar wilde minister De Crem daarop positief ingaan. Eerder was er reeds het welles-nietesspelletje tussen de ministers Courard en De Crem over het al of niet op tijd ter beschikking stellen van leegstaande kazernes. Volgens minister De Crem op tijd, volgens collega Courard te laat.

Wat ons daarbij het meest choqueert is dat beleidsvoerders van dit land discussiëren over wie nu eigenlijk zijn verantwoordelijkheid moet nemen, op een ogenblik dat mensen 's nachts

op straat vervriezen van de kou. Het doet me denken aan een discussie over meer geld voor de gezondheidszorg op het ogenblik dat een ziekenhuis in brand staat. Op dat moment lijkt mij de enige juiste oplossing: zo snel mogelijk de brand blussen. Ook in het geval van daklozen die vervriezen van de koude, is alle discussie overbodig. Breng ze zo vlug mogelijk naar een verwarmde opvangplaats en buig u er later over wie nu wat moet betalen.

De minister verklaarde niet over voldoende transportmiddelen te beschikken omdat hij die nodig had om zijn eigen mensen van en naar de kazernes te vervoeren. Haast triomfantelijk verklaarde hij dat dezelfde vakbonden (lees ACOD) die nu oproepen doen, voorheen brieven verstuurd en zeiden dat het de eerste kerntaak van Defensie is dat militairen met militair vervoer van en naar de woonplaats moeten worden gebracht.

Naar gewoonte vertelde de minister maar een deel van het verhaal. Voor eerst beschikt Defensie over een zeer ruim wagenpark. Slechts een klein aantal bussen wordt ingezet voor ver-

voer van en naar de werkplaats. En dan nog meestal van een station tot aan de kazerne. Wat de bussen betreft is het ook zo dat die enkels 's morgens en 's avonds gebruikt worden. De tijd tussenin staan ze stil. Het is dus perfect mogelijk mits wat organisatie om de beide opdrachten te combineren.

Ook de bewering dat we over geen personeel beschikken, is moeilijk hard te maken. Weet dat deze minister van Defensie gedurende zes maanden tientallen militairen ter beschikking stelde om in het kader van het Belgisch Europees voorzitterschap de groten van Europa van hun hotel naar hun vergaderzaal te vervoeren. Niets verkeerd daarmee, maar wat voor de rijken kan moet evengoed voor de armen kunnen.

Van een minister die deel uitmaakt van een christendemocratische partij zou men mogen verwachten dat hulp aan de in nood verkerende medemens het allerhoogste goed is. Deze minister kan men dan ook bezwaarlijk een christendemocraat noemen.

Dirk Deboodt



Gevangenissen Nieuw record

Vorige week kregen wij van de overheid de nieuwe cijfers van het gedetineerdenbestand. Ze waren trots: een nieuw record, namelijk meer dan 11.000 gedetineerden in de Belgische gevangenissen. Op het overleg van 2 december 2010 kwam er de vraag van de ACOD: wat nu? Moet het personeel zoals steeds staken om hun veiligheid te garanderen?

Dat waar wij reeds lange tijd voor vreesden, is vandaag realiteit: de opening van Tilburg heeft vandaag geen enkel invloed meer. Dit was een tijdelijke oplossing voor het probleem maar indien de overheid geen bijkomende initiatieven neemt, verdwijnt die oplossing ook snel.

Het antwoord van de overheid bestond uit drie delen:

- bijkomende capaciteit in Tilburg
- optrekken van de gedetineerden in het ET
- aanpassing van de uitvoeringsmodaliteiten van straffen.

11.000+

Op de ministerraad werd beslist dat er 150 extra plaatsen in Tilburg bijkomen. Kostprijs volgens het akkoord: 212.917 euro per maand per schijf van 50 gedetineerden. Hou daarbij rekening dat de prijs voor de eerste 500 gedetineerden 30 miljoen euro per jaar bedraagt. We laten de berekening van de totale kostprijs aan u over. Het optrekken van het aantal gedetineerden in ET heeft geen enkele invloed op het bestand. En de uitvoeringsmodaliteiten zijn in de huidige omstandigheden niet bespreekbaar. Dit betekent dus dat er geen enkele directe oplossing is voor de snel stijgende toename van gedetineerden.

Voor de ACOD is het dan ook duidelijk dat het hoog tijd wordt dat de minister andere maatregelen neemt. Het

kan niet dat de 'domme' cipier steeds in de kou blijft staan. De veiligheid in de inrichtingen kan niet langer gegarandeerd worden. Arbeidsongevallen door agressie zijn dagelijkse kost.

Moeten wij zoals steeds weer opnieuw vaststellen dat voor de directeurs niet het personeel maar vooral de gedetineerden belangrijk zijn? Moeten er echt nog meer gekwetsten of erger vallen vooraleer men gaat reageren? Het wordt tijd dat zij die zich de verantwoordelijken noemen van het Belgische gevangeniswezen, reageren. En niet alleen met woorden, maar ook met daden.

Gino Hoppe, Ivan Vandecasteele

Fedasil Acties brengen resultaat!

De acties van ACOD van 18 en 22 november hebben direct resultaat. De kaderuitbreiding van Fedasil is er en een 80-tal contracten worden verlengd.

Na de 24-urenstaking en het gesprek met staatssecretaris Courard was het duidelijk dat de eisen van het personeel een positief vervolg gingen krijgen. In het sectorcomité, dat op vraag van ACOD werd samengeroepen, is er vlug beslist dat er een kaderuitbreiding komt en dat er geen tewerkstelling verloren kon gaan. Verder is er besloten om het overleg over de verbetering van de werkvoorwaarden aan te vatten en moet er ten laatste op 20 december een nota rond het statutariseren van het personeel op tafel liggen. Het volgende personeelskader is goedgekeurd op zowel het sectorcomité en het basisoverlegcomité:

	hoofdbestuur	centra	uitz. & tijd. behoeften	totaal
MAN N	1			1
MAN N-1	3			3
A53	1			1
A52	1			1
A4	6			6
A3	16	18		34
A2	4	15,5		19,5
A1	36	40		76
B	72,5	285,5	3	361
C	21,5	517,5	3,5	552,5
D	4,5	105,5		11,0
TOTAAL	176,5	982,0	6,5	1165,0

ACOD is ook tevreden met de vaststelling dat de 'uitbating' van het opvangcentrum in Borzée door Fedasil zelf zal gebeuren en zo een tewerkstelling van

25 personeelsleden garandeert.

Ivan Vandecasteele

FOD Mobiliteit en Vervoer

Nieuws uit de overlegcomités

Een marathonoverleg, zo kan de ochtend van 29 oktober het best omschreven worden met een hoogoverlegcomité, tussenoverlegcomité en tot slot een basisoverlegcomité op de agenda. Een verslag.

Hoogoverlegcomité

Er werd ons een ontwerp van dienstnota over de opdrachten in het buitenland voorgelegd. Sommige ambtenaren worden immers verzocht om in Europa of de rest van de wereld controleopdrachten uit te voeren of deel te nemen aan seminaries. Over het algemeen mogen we stellen dat deze dienstnota enkele voordelen inhoudt. Bijvoorbeeld: de FOD werkt voortaan samen met een reisbureau dat de hotels en het transport reserveren, dus tijds winst voor het personeel. Het departement sloot een contract af met een reisagentschap.

Er is echter een aspect dat ons stoort: het gebruik van de kredietkaart Corporate. Vanaf 1 januari 2011 wordt geen enkel voorschot nog toegekend. Bij aankopen in het buitenland of wanneer men geen beroep doet op het reisbureau, wordt het gebruik van de kaart ten stelligste aanbevolen. De kredietkaart is echter gekoppeld aan de bankrekening van het personeelslid. Deze wordt dertig dagen na het einde van de maand waarin de aankoop werd gedaan, gedebiteerd. Deze tijdspanne geeft de overheid de mogelijkheid het uitgegeven bedrag te storten op de persoonlijke rekening. De Administratie belooft ons dat er geen vertraging zal zijn bij de betalingen. Indien dit wel zo is, kan dit ernstige gevolgen hebben.

Wij kunnen moeilijk aanvaarden dat het personeelslid zijn eigen persoonlijke rekening moet gebruiken en stelden een bedrijfskredietkaart voor gekoppeld aan de rekening van het departement. Het argument dat er misbruik zou zijn geweest, hebben we van tafel geveegd. Het personeel is immers niet verantwoordelijk voor misbruik dat in het verleden plaatsvond. ACOD gaf dan ook een negatief advies.

Het Koninklijk Besluit van 19 november 2008 biedt de nieuw aangeworven personeelsleden de mogelijkheid hun beroepservaring te laten meetellen voor de berekening van hun geldelijke anciënniteit op voorwaarde dat de voorzitter van het directiecomité of zijn afgevaardigde deze ervaring bijzonder nuttig achten voor de functie. Om een zekere transparantie te waarborgen bij de keuze van de beroepservaring vragen we dat er, na overleg, een dienstnota wordt opgesteld.

Tussenoverlegcomité

Naast de voorstelling van een actieplan voor 2011 hebben we een voorstel onderzocht tot toekenning van een opleidings- en polyvalentiepremie aan de personeelsleden die in het kader van het eenheidsloket werken. De invoering van de eenheidsloketten behoort tot het algemeen beleid van de staatssecretaris voor Mobiliteit. In dit opzicht worden de personeelsleden verzocht verschillende, meervoudige diensten te leveren aan de gebruikers. Hiervoor moeten ze een opleiding volgen en blijk geven van polyvalentie. Er wordt per jaar een premie van 180 euro toegekend vanaf de inschrijving

voor een opleiding voor het project 'eenheidsloketten'. Twee afzonderlijke polyvalentiepremies worden gestort en ze zijn niet cumuleerbaar. Er wordt op jaarbasis een nettopremie van 210 euro gegeven als de nieuwe activiteitendomeinen gekoppeld zijn aan dezelfde vervoerwijze. De tweede premie van 410 euro netto per jaar wordt gestort als er nieuwe activiteitendomeinen zijn met meerdere vervoerwijzen. Dat zijn de multimodale loketten. Deze premies worden betaald onder de vorm van ecocheques. Wij stellen ons echter serieus vragen bij de relevantie van de toekenning van ecocheques.

Basisoverlegcomité

De FOD Mobiliteit en Vervoer is bevoegd voor de veiligheid inzake spoorwegexploitatie. Een Europese richtlijn, omgezet in Belgisch recht door de wet van 19 december 2006, gebiedt de overheden een onderzoeksorgaan op te richten dat onafhankelijk is van de spoorwegen. Deze bevoegdheden worden daarom dus overgeheveld naar de FOD. Het Koninklijk Besluit van 16 januari 2007 bepaalt de samenstelling van het onderzoeksorgaan. De leden ervan voeren onderzoek na elk ernstig ongeval op het Belgische net. Momenteel hebben de personeelsleden van dit organisme een contract van een jaar. De overheid verbindt zich ertoe statutaire personeelsleden aan te werven in de hoop dat de contractuele personeelsleden slagen voor de aanwervingsproef. Het gaat natuurlijk over een zeer specifieke materie. De ACOD gaf een gunstig advies.

FOD Sociale Zekerheid Wat nieuws?

TOC Finto is er

Het tussenoverlegcomité of TOC Finto, dat luidkeels door ons werd opgeëist, vond voor de eerste keer plaats in november. Het heeft als taak de structurele en/of punctuele problemen in het Finto- en Door Building-complex te bestuderen en dit in het kader van de veiligheid en preventie op het werk voor alle personeelsleden van de FOD's die in deze gebouwen zijn gehuisvest. De voorzitter van dit comité heeft ons tijdens deze première uitsluitend een volledige lijst kunnen overmaken die hoofdzakelijk bestond uit de reeds gekende problemen.

Het spreekt voor zich dat het goed is een inventaris van het verleden op te maken met alle oplossingen die gevonden werden. Maar het is nog beter een oplossing te vinden voor de nieuwe problemen die onder meer door de ACOD AMiO op de dagorde werden geplaatst. Dat is echter moeilijker. Laat ons hopen dat de tweede vergadering productiever zal zijn, zoniet zal de vakbondsafvaardiging reageren.

BOC en CPBW

De overheid tracht momenteel een nieuwe gedragscode uit te werken die aan het arbeidsreglement wordt toegevoegd. Dit werkdocument bevat een aanzienlijk aantal maatregelen die, wanneer ze niet gevolgd worden, het voorwerp kunnen uitmaken van tuchtsancties. De afvaardiging nam tijdens haar laatste federaal technisch comité reeds een standpunt in over dit document. Tijdens een presentatie in het volgende BOC wil ze deze argumenten laten horen. Kortom, de ACOD AMiO zal erop toezien dat de vigerende wetgeving gerespecteerd wordt.

Tijdens het CPBW werden eveneens de talrijke problemen aangehaald die zich voordeden tijdens echte en valse brandmeldingen, waarvoor het soms nodig was over te gaan tot een evacuatie. Het laatste voorval was een brand in de toiletten op het gelijkvloers, waarvoor de veiligheidsdienst de brandweer zelfs niet verwittigde. De ACOD

AMiO kaartte aan hoe weinig de procedures die ingevoerd werden door de preventie-adviseur nageleefd worden en hekelde de daaruit voortvloeiende gevaren.

De veiligheid van het personeel is de prioriteit van onze vakbond. Twee jaar na de verhuizing naar de Finto-toren is dus niet alles perfect. Elders in het land deden zich eveneens problemen voor, bijvoorbeeld in Luik (slepende deuren) en Gent (gebrekkige renovatie en werkomgeving die niet echt aan de normen voldoen). Wij volgen deze toestand van nabij op. Begin januari wordt er in Gent een plaatsbezoek georganiseerd, in aanwezigheid van de vakbondsafvaardigden.

Tijdens deze CPBW's komt de overheid vaak tegemoet aan de verzoeken van de afvaardiging. Zo worden er binnenkort voldoende onderleggers ter beschikking gesteld om reflectie op de witte bureaus te verminderen. Er worden ook brandblussers geplaatst op verschillende strategische plaatsen, de arbeidsomstandigheden van onze onthaalbedienden worden verbeterd en het logistiek personeel dat vaak in slecht verwarmde ruimtes moet werken, krijgt gewatteerde jassen. Het is belangrijk dat de leden hun afgevaardigde(n) op de hoogte brengen van alle problemen waarmee ze te kampen hebben, zodat onze vertegenwoordigers via het BOC of CPBW de juiste oplossingen kunnen vragen aan de overheid.

We wachten nog steeds op de cijfers die de FOD P&O verzamelde na de enquête over de Dynamic Office werkomgeving. We houden iedereen op de hoogte van het vervolg van deze procedure.

Afvaardiging ACOD AMiO werft aan

Heel wat van onze afgevaardigden bereiken weldra de gezegende leeftijd waarop ze recht hebben om volop van hun pensioen te genieten. Om de competenties en ervaring die noodzakelijk zijn om de taak van vakbondsafgevaardigde naar behoren te vervullen, ge-



makkelijker over te dragen doet de actieve afvaardiging van de FOD Sociale Zekerheid een oproep tot alle militanten die ten minste 3 maanden lid zijn, om in afwachting van de verkiezingen van 2012 hun afvaardiging te versterken als techniekier.

Wil je anderen verdedigen, informeren, leden raad geven, deelnemen aan de verschillende overlegcomités en het personeel van de FOD Sociale Zekerheid vertegenwoordigen? Neem dan contact op met een van de afgevaardigden.

De vakbondsafvaardiging van de ACOD AMiO van de FOD Sociale Zekerheid wenst iedereen alvast een prettig 2011.

Liliane Defays, Pascal Jacob, Jean-Pierre Van Autrève

Wetenschappelijke Instelling Volksgezondheid

Externe consultants, zie waartoe dit ons brengt...

In oktober 2010 hebben zich op een aanwervingsexamen van het Instituut van Volksgezondheid schokkerende feiten voorgedaan, die de ACOD ten sterkste afkeurt.

Vooreerst bevatte de CV die de kandidaten dienden te vervullen, vragen die duidelijk een inbreuk pleegden op hun privéleven. Zo werd gevraagd naar het beroep van vader en moeder, de maatschappij waarvoor zij werken, de naam en voornaam van de partner, zijn of haar leeftijd, beroep, het lidmaatschap van een jeugdbeweging of een studentenclub, enz.

Vervolgens – en dit is nog veel erger – zou de externe consultant tijdens de evaluatie van de bekwaamheden van de kandidaten zich ten aanzien van meerdere kandidaten seksistisch en racistisch hebben uitgelaten. Ondanks het feit dat verschillende kandidaten over deze uitlatingen verslag hebben uitgebracht bij de directie, zouden

deze bekwaamheidsevaluaties toch in aanmerking zijn genomen op de deliberatie van de wervingsjury. De ACOD heeft de directie in een brief gevraagd welke maatregelen ze heeft genomen sinds ze op de hoogte werd gebracht van deze feiten.

Verskillende procedures zijn aan de gang om de juiste inhoud van de uitlatingen te bepalen. Aangezien het echter om zware feiten gaat en sommige kandidaten geschokt, ja zelfs getraumatiseerd zijn door de manier waarop deze consultant handelde, vroeg de ACOD aan de directie van het WIV om onverwijld contact op te nemen met alle kandidaten. Het is de bedoeling om hen op de hoogte te brengen van het feit dat tegen de consultant die hun bekwaamheden evalueerde onaanvaardbare feiten worden aangevoerd, dat het WIV zich bewust is van de ernst van deze feiten, dat een procedure is opgestart en dat binnenkort contact wordt opgenomen met de kandidaten om te getuigen.

De ACOD heeft de directie dus met kracht verzocht te reageren, aangezien haar passiviteit na deze voorvallen de indruk kan wekken dat ze de ernst van de feiten niet beseft. De racistische uitlatingen kunnen immers aanleiding geven tot strafrechtelijke vervolging. Dit incident kan nefaste gevolgen hebben voor het externe imago van het WIV en het federale openbare ambt in het algemeen. Als socialistische vakbond was het onze plicht om officieel schriftelijk te reageren ten aanzien van de directie, omdat seksisme en racisme in geen enkel geval kan worden getolereerd.

Overigens is dit een mooi voorbeeld van wat kan gebeuren wanneer de openbare dienst een beroep doet op de privésector om bepaalde van haar taken uit te voeren. De ACOD blijft dit dossier van heel nabij volgen.

Jean-Pierre Van Autrève





Besparingen Vlaamse overheid Zullen naakte ontslagen volgen?

In de vorige Tribune vroegen we ons af of het nog zin heeft om verder te onderhandelen over een Vlaams sectoraal akkoord als ondertussen personeelsleden hun werk verliezen, kerntaken onuitvoerbaar worden en gemaakte afspraken over personeelsplannen niet worden ingevuld. Door de politieke en administratieve overheidsdelegaties werd ons een nota van het College van Ambtenaren-Generaal bezorgd, die onze ongerustheid rechtvaardigt.

Aanleiding tot deze ongerustheid zijn uiteraard de besparingen opgelegd door de Vlaamse regering sinds 2009. We gingen daarbij uit van een zelf samengeraapte inventaris. Die opsomming zal wellicht bij bazen op enig scepticisme onthaald worden, want wie of wat garandeert dat de gegevens verspreid door een vakbond betrouw-

baar zijn? Is een vakbond niet per definitie bevooroordeeld in zulke discussies? Maar nu is er dus een andere bron.

De besparingen

De nota van het College van Ambtenaren-Generaal (CAG) vertrekt van een raming van de opgelegde besparingen voor de opeenvolgende jaren. De berekeningen wordt wel enkel gemaakt voor de 13 ministeries (= departementen en de intern verzelfstandigde agentschappen zonder rechtspersoonlijkheid). Ondanks dat geeft de nota toch een goede indicatie.

Er wordt rekening gehouden met drie bronnen van besparingen:

- het niet compenseren van de vergrijzingskosten
- het slechts beperkt compenseren van

de index

- de opgelegde besparingen van 2,5 + 1,5 procent op de personeelskredieten.

Met tabellen worden de effecten van die maatregelen berekend en duidelijk gemaakt.

De cijfers

Volgens die methode concludeert het CAG dat er tussen 2006 en 2012 voor alle departementen en IVA's zonder rechtspersoonlijkheid samen gemiddeld 7,20 procent wordt ingeleverd op de personeelskredieten. Men schrijft daarbij dat deze ramingen "zeer conservatief zijn ingeschat". Anders gezegd, de reële schade zal nog groter zijn.

Tussen 2006 en 2011 bedraagt de inlevering 6,90 procent. Voor de 13 departementen

tementen komt dat overeen met 46,2 miljoen euro. Omgerekend in arbeidsplaatsen betekent dat een tegenwaarde van 893 voltijdse equivalenten. De 13 ministeries verliezen dus een personeelsbudget voor 893 tewerkstellingsplaatsen.

Voor deze ramingen werd dus geen rekening gehouden met de IVA's met rechtspersoonlijkheid en de extern verzelfstandigde agentschappen. Als we de berekeningen naar die instellingen doortrekken, bedraagt het verlies aan personeelsbudget op zijn minst zelfs een equivalent van 2000 tewerkstellingsplaatsen!

Een keerpunt

Dat we niet overdrijven, wordt gestaafd door enkele passages in de nota van het CAG. De hoge vergadering van leidend ambtenaren schrijft onder meer "de besparingen zullen voortaan niet alleen meer opgevangen kunnen worden door niet-vervanging van uitstroom" en "om de gevraagde personeelsbesparingen te kunnen realiseren zal het daarom zeer moeilijk worden om naakte ontslagen te vermijden".

Dat laatste betekent toch een keerpunt in de cultuur van de Vlaamse Gemeenschap. Men zal zich niet meer beperken tot het niet hernieuwen of verlengen van arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur. Contractuele personeelsleden moeten nu ook vrezen dat nog lopende arbeidsovereenkomsten worden opgezegd. "Naakte ontslagen", zo schrijft het CAG. Uiteraard zal die ingreep er komen bovenop de nu al toegepaste maatregelen zoals het niet vervangen van personeelsleden die vertrekken of met pensioen gaan en het niet verlengen van aflopende arbeidsovereenkomsten.

Onuitvoerbaarheid opdrachten en taken

En wat met de 'gelukkigen' die blijven? Enkele citaten uit de nota zeggen genoeg: "de uitvoering (van deelaspecten) van de beleidsmatige opdrachten en taken van de Vlaamse overheid komt dan in het vizier" en "er zal dan ook duidelijk, en met respect voor het primaat van de politiek, gewerkt moeten worden aan het in vraag stellen van (deelaspecten van) beleidsopdrachten en -taken". Vertaald wil dit zeggen dat men als Vlaamse openbare dienst er niet meer zal in lukken om uit te voeren waarvoor men is opgericht. De blijvers zullen met minder evenveel moeten presteren, en ondanks dat zal men het werk niet meer rond krijgen. Een droomscenario voor VOKA en bondgenoten: een overheid die het niet meer voor elkaar krijgt. Met als gevolgen: misnoegde burgers, de ambtenaar als zondebok en de roep naar privatisering, althans voor die stukken die winstgevend kunnen zijn.

Vertrekkend vanuit een andere invalshoek komt het College van Ambtenaren-Generaal tot dezelfde vaststellingen als wij. De opgelegde besparingen dreigen te resulteren in naakte ontslagen. De kern van het functioneren van de Vlaamse openbare dienstverlening komt in het gedrang. Heeft het onder die omstandigheden nog zin om over een sectoraal akkoord te onderhandelen? Wat is de logica van te vragen om een verhoging van de maaltijdcheques en ondertussen niet te reageren als personeelsleden hun werk verliezen en de Vlaamse openbare dienstverlening wordt afgebroken?

Hilaire Berckmans

Zijn dit nu de remedies?

Het College van Ambtenaren-Generaal (CAG) formuleerde in een nota een analyse en een raming van de opgelegde inleveringen, maar deed ook enkele voorstellen als remedies.

Het CAG opent zoals te verwachten was: "Meer doen met minder in de entiteiten van de Vlaamse overheid is actueel het politieke credo van de Vlaamse regering. Het CAG en de leidend ambtenaren gaan deze uitdaging loyaal aan". Als we het conflict aangaan met de Vlaamse regering voor het behoud van de tewerkstelling, weten we dus nu al op wie we zeker niet moeten rekenen.

Eén werkingsenveloppe

Als eerste maatregel stelt het CAG voor om de ingebouwde tussenschotten tussen de apparaatskredieten op te heffen. Men wil dus gaan naar één werkingsenveloppe. Volgens het CAG kunnen de leidend ambtenaren daardoor beter hun verantwoordelijkheid opnemen. Het voorstel klinkt aanlokkelijk, omdat er aldus meer manoeuvreerruimte ontstaat om de budgetten daar aan te wenden waar ze het meest noodzakelijk zijn.

Hoever zitten de personeelskredieten hierin verweven? Stel dat die volledig worden opgenomen in één werkingenveloppe, dan krijgen we een dubbelsnijdend zwaard. Een lijnmanager kan dan kiezen om bij voorrang zijn budget aan te wenden voor personeelskosten, bijvoorbeeld tewerkstelling. Maar het kan ook andersom: bijvoorbeeld uitbesteden in plaats van zelf doen.

Binnen het GO!-onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap worden we sinds 1984 met die situatie geconfronteerd voor het meesters-, vak- en dienstpersoneel. De ervaringen daarbij zijn zeker niet onverdeeld positief.

De kernvraag blijft of dit een efficiënte remedie is om te verhelpen aan de gevolgen van de opgelegde besparingen op de personeelskredieten?

Ja, indien de stroom gaat naar de personeelskredieten.

Neen, indien die andersom wordt aangewend.



ICT-outsourcing

Het tweede remedievoorstel handelt over de ICT-ondersteuning en -investeringen. Het CAG pleit voor een doorgedreven investeringsprogramma in ICT. In haar nota schrijft het CAG: "Tegelijkertijd dient de outsourcingstrategie en het outsourcingcontract kritisch geëvalueerd te worden. De doorgedreven outsourcing zorgt voor een verlies aan eigen strategisch ICT-personeel dat kritisch kan meedenken met het beleid en toegevoegde waarde kan bieden in het realiseren van efficiëntiewinsten. ... Ook pleit het CAG voor de uiteindelijke oprichting van een Vlaams agentschap voor ICT-personeel."

Over de outsourcing van de ICT viel een beslissing in 1998. De argumenten die het CAG nu gebruikt, werden toen door de vakbonden ACOD en CCOD aangehaald om te proberen de outsourcing tegen te houden. Door de politieke overheid, maar ook door de toenmalige secretarissen-generaal - waarvan sommigen nu nog altijd het grote woord voeren - werden wij weggehoond als oubollig en voorbijgestreefd. Pas 12 jaar na de verkeerde keuze tot inzicht komen, is in elk geval geen toonbeeld van bekwaam leidinggeven.

ICT-insourcing

Uiteraard staan wij achter het insourcingsidee van het CAG. Draagt dit echter bij tot de afwending van de opgelegde inlevering op de personeelskredieten en zal dit resulteren in een efficiëntiewinst? En binnen welke termijn is dat realiseerbaar? Waarschijnlijk zal insourcing in een eerste fase geld kosten. Kennis die men jaren geleden heeft laten teloorgaan, moet opnieuw worden ingekocht. En reken maar dat Siemens, Telindus en co daar wel een gepeperd prijskaartje opklevende. Ook dat voorspelden we al in 1998.

Modernisering HR-beleid

De derde remedie die het CAG voorstelt, wordt verkocht met de titel 'Modernisering van het HR-beleid'. In feite is het niets anders dan een platte aanval op de rechtspositie van de personeelsleden. Men stelt dat het Vlaams personeelsstatuut aan een grondige herziening toe is. Dat grondige bestaat er dan vooral in om "de rijke variëteit aan betaalde en onbetaalde verlopen" aan te pakken, dixit het CAG.

Volgens de hoogste vergadering van de secretarissen- en administratoren-generaal zijn de budgettaire problemen van de Vlaamse regering op te lossen door in te hakken op de verlopen van de Vlaamse personeelsleden, inclusief de onbetaalde verlopen. Of dat nu de grote efficiëntiewinst zal genereren, is zeer de vraag. In 2008 deed het CAG ook al gelijkaardige voorstellen. De enige efficiëntiewinst die toen werd gerealiseerd, was een week staking.

We laten de lezers zelf hun conclusies trekken. Met veel leidend ambtenaren hebben we goede contacten en we twijfelen noch aan hun competenties, noch aan hun goede intenties. Aan het CAG als orgaan zijn echter zware kosten. Het stelt een nota op, waarin het aantoonde dat de departementen en agentschappen ernstig in moeilijkheden geraken door besparingsbeslissingen opgelegd door de Vlaamse ministers. En hoe reageert men? Men gaat plat op de buik liggen voor diezelfde ministers en lanceert een aanval op de verlopen van bodes, poetspersoneel en andere personeelsleden. Hypocrisie, schizofrenie of beide?

Hilaire Berckmans

Generieke proeven niveau D

De oproep voor de tweede generieke proeven niveau D werd op 3 december 2010 in het Belgisch Staatsblad gepubliceerd. Solliciteren kon tot 20 december 2010 via www.selor.be. De proeven zijn voorzien op 12, 16, 17 en 18 februari 2011. Informatie is terug te vinden op de website van Jobpunt Vlaanderen www.jobpunt.be en op de website www.ikgroeiinmijnjob.be.

De ACOD Overheidsdiensten richt voor haar leden opnieuw een vormingsdag in. Deze vindt plaats op donderdag 27 januari 2011. Inschrijven voor deze opleiding kan enkel via mail naar generiekeproeven@acod.be. Indien mailen niet mogelijk is, kan men per brief inschrijven: ACOD Overheidsdiensten, Generieke proeven, t.a.v. Marga Debie, Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel.

Opgepast! De inschrijving voor het examen gebeurt enkel via Selor. Met andere woorden, inschrijven voor de cursus van de ACOD, betekent niet dat u ingeschreven bent voor het examen.

Gewestelijk secretaris West-Vlaanderen - Vlaams traject Oproep kandidaturen

Nieuwe oproep tot kandidatuurstelling onder de actieve leden van de sector Overheidsdiensten die aangesloten zijn in het gewest West-Vlaanderen. Wie wil kandideren voor het mandaat van gewestelijk secretaris Vlaams traject, richt zijn kandidatuur aan ACOD Overheidsdiensten, Sint-Amandsstraat 112, 8800 Roeselare of mailt deze naar overheidsdiensten.wvl@acod.be. Voeg bij de kandidatuurstelling een kort syndicaal CV. De kandidatuurstelling dient ten laatste op 25 januari 2011 in ons bezit te zijn.

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



Brandweer Aalst Een verhaal zonder happy end

Dit verhaal begint ergens in februari 2008. In opdracht van het College van Burgemeester en Schepenen voert Deloitte een doorlichting uit van de concrete organisatie en de werking van de brandweer/dienst 100. Daarnaast wordt een kostenanalyse opgemaakt waarbij Aalst wordt vergeleken met andere Y-korpsen in Vlaanderen.

De resultaten van het onderzoek verbazen nauwelijks iemand: de stad investeert ruim voldoende in haar brandweerdienst en de directe chefs scoren goed op gebied van leiderschap, maar de verstandhouding tussen het stadsbestuur - lees de burgemeester - en de brandweerdienst is 'niet optimaal' en strategische documenten zijn onvoldoende uitgewerkt.

Het consultancybureau doet aanbevelingen en geeft adviezen die gericht zijn op verbetering. Zij worden in september 2008 door het College aanvaard, maar tevens wordt beslist om met een projectstructuur de implementatie van de auditresultaten verder uit te werken. Vier teams, samengesteld uit deelnemers die vertrouwd zijn met de deelprojecten, werken circa tien maanden aan een nota waarin principes opgenomen zijn die de brandweer Aalst moeten in staat stellen om de snelste en adequate hulpverlening te garanderen.

Einde juni 2009 worden de nota's aan het College voorgelegd en in augustus van hetzelfde jaar worden principiële beslissingen getroffen over de concrete invulling. In oktober vatten de besprekingen aan over het herstructureringsplan met de vakbonden. Vrij snel blijkt dat de term 'onderhandelingen' niet aan de orde is. Het College had immers reeds beslist dat op 1 januari 2010 het nieuwe ploegensysteem met de daaraan verbonden strikte verlofregeling van kracht ging, dat het vergoedingsstelsel voor nacht- en weekendprestaties drastisch werd gereduceerd en dat de technische dagploeg voor leden die niet meer operationeel inzetbaar zijn, niet langer houdbaar was. Een pro forma gesprek dus, waarbij alleen ruimte was om punten en komma's te herplaatsen.

De toorn van de Aalsterse brandweperlui was zeer groot. Begrijpelijk, het bestuur heeft geld voor dure studies en technische snuffjes maar niet voor de betaling van weekendprestaties, niet voor de aanwerving van beroepsbrandweperlui zodat niet constant met een te krappe bezetting naar interventies moet worden gegaan. Wat volgt zijn een paar koude winterdagen met warme en vurige acties die de steun meekrijgen van de bevolking. Na enkele mislukte pogingen slaagt het College

erin om einde 2009 - op grond van wat nu loze beloften blijken te zijn - de stakers opnieuw aan het werk te krijgen.

Maanden gaan voorbij. Onder het mom van de zaken verder te onderzoeken worden geen nieuwe onderhandelingen gepland. Tot vrij onverwacht hetzelfde dossier ongewijzigd op tafel ligt. De noodzakelijke bezetting om een nieuw ploegensysteem mogelijk te maken werd niet gerealiseerd. Integendeel, er zijn tegenover eind 2009 een aantal eenheden minder in dienst onder meer door pensionering. De nieuwe kandidaten komen pas op 1 januari 2011 binnen, zodat het nog ongeveer een klein jaar duurt vooraleer die mensen operationeel inzetbaar zijn.

Volgens het bestuur zullen de vrijwilligers zolang de tekorten invullen. Dit is een volkomen absurde en leugenachtige situatie, maar we starten toch met de nieuwe bezetting op 1 januari 2011. Er wordt overgeschakeld van een 8-urensysteem naar een 12-urensysteem zonder dat de procedure tot wijziging van uurroosters wordt gerespecteerd. Voor het probleem van de personeelsleden die niet meer operationeel inzetbaar zijn, is geen duurzame oplossing voorhanden. Andermaal wordt de vakbonden duidelijk gemaakt dat het College beslist heeft en dat het dossier als zo-

danig wordt voorgelegd aan de gemeenteraad.

Dit is onaanvaardbaar. Alhoewel sommigen uit politiek opportunisme of door andere beloften vinden dat de situatie er nog niet zo slecht uitziet, beslist onze achterban, gesteund door een meerderheid van brandweerlui, dat het absoluut niet op die manier verder kan en dat er opnieuw wordt overgegaan tot acties. Mevrouw Uyttersprot, ditmaal niet verkleed als politiegagent, stelt zich op als een 'iron lady': eigenwijs, kil, niet bereid tot het sluiten van enig compromis. Als het haar toch te warm wordt, stuurt ze de schepen van personeelszaken op om de klus te klaren.

Op 30 november 2010 wordt dit dossier aan de gemeenteraad voorgelegd. De brandweermannen voeren buiten aan het Belfort actie om hun eisen kracht bij te zetten. Het dossier moet opnieuw op de onderhandelingstafel komen en enkel een onderhandeld compromis heeft een kans op slagen. Na tussenkomsten van meerderheid en oppositie formuleert de schepen van Personeel Dylan Casaer (sp.a) te elfder ure amendementen op het voorstel van het College. Raadsleden noch vakbonden krijgen de tijd om ze te analyseren en in te schatten. Alhoewel er nu wel ruimte is voor een geleidelijke invoering van het nieuwe systeem, moet de beslissing over de totaliteit van het dossier toch die avond worden genomen.

Wat toen gebeurde, is moeilijk in woorden te vatten. Vlak voor de schorsing van de raadszitting beweert een CD&V-



schuift. Toch waren de woede, de ontgoocheling en het ongelofte bij iedereen immens.

Daags na de raad blijkt dat de amendementen vatbaar zijn voor interpretatie. Eén zaak staat vast: de brandweer in Aalst start met een 12-urensysteem, zonder de noodzakelijke bezetting, zonder een degelijke uitwerking van het verlofstelsel en dergelijke meer. Dit alles omdat een bepaalde vakbond meer belang hecht aan de politieke macht dan aan het welzijn van de leden. Wij besloten klacht in te dienen bij de toezichthoudende overheid en bij de sociale inspectie.

Oprechte dank aan alle brandweerlui en iedereen die ons in barre weersomstandigheden tot warme steun waren.

Lydie Vanmeerhaeghe

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

Een Belgisch verhaal van vallen en opstaan

Dat het bij de brandweerdiensten niet altijd even goed gaat, weten we al langer. Het dossier van Aalst is een typisch voorbeeld van wat er zich de laatste jaren afspeelt op het vlak van civiele veiligheid.

Bij het opstellen van de bijzondere wet inzake de civiele veiligheid in 2007 was iedereen het er over eens dat er een belangrijke weg werd ingeslagen inzake modernisering en meer accurate werking van de brandweerdiensten. Ondanks het feit dat deze bijzondere wet heel wat mogelijkheden biedt rondom de snelste en meest adequate hulpverlening, en dus service aan de bevolking, blijft deze wet tot op heden een dode letter qua uitvoering. De meeste besluiten die een vlotte uitvoering van deze wet moesten ga-

randeren, ontbreken nog steeds tot grote ergernis van het personeel en de dienstverantwoordelijken. Er is niet alleen onduidelijkheid over dubbele uitrukkingen en interventies, maar voor het personeelsstatuut is niets meer geregeld.

Waar in de wet van 2007 nog sprake is van een eenheidsstatuut, is er ondertussen op dat vlak niets concreets gerealiseerd. Sommige korpsen werken nog steeds massaal uren waarbij de arbeidstijdwet grondig wordt overtreden. Wachturen kloppen is geen uitzondering en hoewel dit voor een deel inherent is aan de job, is dit niet langer aanvaardbaar. Onderrichtingen over de vergoedingen van deze bijkomende prestaties blijven uit, zodat lokale besturen maar aanmodderen tot ergernis van het personeel.

Minister Turtelboom gebaart van krommenaas wanneer vakbonden haar interpellieren over een adequate invulling van de wet. Het excuus dat we te maken hebben met een regering van lopende zaken is te gemakkelijk: de wet dateert van 2007.

Dossiers zoals dat in Aalst zullen zich de komende tijd meer en meer voordoen. De minister en de politiciers in het algemeen moeten weten dat ze spelen met de veiligheid van de bevolking wanneer ze zo lichtzinnig omgaan met het personeel van de stedelijke brandweerdiensten. Dit spelen met vuur zou wel eens voor de nodige blaren kunnen zorgen.

Mil Luyten



Dossier hervormingen secundair onderwijs

Visie ACOD op de oriëntatienota

In dit dossier geven we in grote lijnen de visie van ACOD Onderwijs weer op de oriëntatienota over de hervormingen van het secundair onderwijs. Je kan de nota ook terugvinden op www.acodonderwijs.be.

Geen vrijgeleide

Deze reflectie kan op geen enkel ogenblik gelezen of begrepen worden als een vrijgeleide om de hervorming kost wat kost door te voeren. Ze moet gelezen worden als een inhoudelijke bespreking van wat nu voorligt. ACOD Onderwijs zal zich in een verdere fase van de besluitvorming niet gebonden achten door standpunten die nu ingenomen worden. Zeker niet als mocht blijken dat de rechten van het personeel in het gedrang komen. Toch wil ACOD Onderwijs ten volle zijn maat-

schappelijke taak opnemen en de discussie mee voeren vanuit een socialistische visie op het onderwijs: een openbaar, emancipatorisch en democratisch onderwijs.

Stappenplan met evaluatie

ACOD Onderwijs vindt dat de hervorming van het secundair onderwijs in alle scholen van elk net op hetzelfde ogenblik moet worden ingevoerd. Bovendien moet de hervorming van het secundair onderwijs worden uitgeschreven volgens een duidelijk scenario met een duidelijk stappenplan, dat een duidelijke tijdslijn weergeeft. Er moeten evaluatiemomenten na elke fase worden ingebouwd, zodat eventuele bijstellingen mogelijk zijn.

Noodzakelijke randvoorwaarden

ACOD Onderwijs aanvaardt nooit een hervorming van het secundair onderwijs:

- die een besparing inhoudt op het totale budget van het secundair onderwijs.
- die leidt tot een verhoging van de werkdruk van de personeelsleden.
- die raakt aan de huidige rechtspositie van het personeel.
- waarbij de overheid niet langer in een aanbod voorziet (dit kan ze zelf doen of door derden die een functionele openbare dienst verzorgen) dat toelaat dat de leerlingen en ouders een bewuste schoolkeuze kunnen maken.
- die het belang van de brede algemene vorming in alle leerjaren van het secundair onderwijs niet onderkent.

Wij vragen aan de minister om klaarheid te scheppen over deze uitgangspunten. Wanneer dit niet gebeurt, dreigt het debat te vertroebelen. Dit zou ons afleiden van de kern van de problematiek: een beter secundair onderwijs voor allen, zowel leerlingen als leerkrachten.

Wij zijn ervan overtuigd dat voor bepaalde realisaties binnen de hervorming meer middelen nodig zijn dan diegene die vandaag beschikbaar zijn, zoals bijvoorbeeld het schakelblok of de urendifferentiatie. Wij gaan ervan uit dat dit het onderwerp wordt van de volgende nota, waarin de modellen verder uitgewerkt worden en de budgettaire en personeelsgevolgen duidelijk worden. Wanneer de overheid de stap zet van een theoretisch kader naar een praktische benadering van de hervorming, moet men oog hebben voor de budgettaire consequenties op het vlak van infrastructuur. Dit zowel op het vlak van capaciteit, als op het vlak van nieuwe uitrusting voor scholen die momenteel niet uitgerust zijn om te beantwoorden aan de materiële eisen die de hervorming stelt.

Indien de overheid het standpunt van ACOD Onderwijs volgt en zeven procent van het Bruto Binnenlands Product zou besteden aan het onderwijs, kunnen al vele noden worden ingevuld.

ACOD Onderwijs is bereid om in discussie te treden over de hervorming van het secundair onderwijs en zal steeds nagaan in welke mate de hervorming tegemoetkomt aan de visie die ACOD Onderwijs ontwikkelde op het statutair congres van 9 mei 2008.

De belangrijkste uitgangspunten zijn:

- uitstellen van de studiekeuze tot 16 jaar.

- een brede algemene basisvorming die steeds bestaat uit de volgende componenten: taal (inbegrepen cultuur), wiskunde-wetenschappen (inbegrepen onderzoek), technologische (inbegrepen praktijk), muzische (inbegrepen muziek en beeld), fysiek-motorische (inbegrepen sport en spel) vorming.
- onderwijs moet onafhankelijk kunnen opereren binnen de maatschappij.
- de overheid mag in de randvoorwaarden voorfinanciering of sub-

sidiëring geen schaalvergroting opdringen.

- er moet voldoende regelgeving op Vlaams niveau behouden blijven, zowel wat betreft organisatiestructuur als personeelsregelgeving.
- modularisering in het secundair onderwijs is onaanvaardbaar en staat haaks op het aanbieden van samenhangende kennisgehele.

Competenties

ACOD Onderwijs wenst te wijzen op het gevaar dat het werken met de begrippen 'competenties' en 'competentieontwikkeling' in zich draagt. De definitie zoals geformuleerd in de nota vinden wij niet problematisch. Integendeel, ook wij zijn van oordeel dat er een evenwicht moet zijn in het verwerven van kennis, vaardigheden en attitudes.

Wij verzetten ons evenwel tegen een verder terugdringen van de component 'kennis'. Los van een hervorming, merken wij dat vooral de zwakkere leerlingen vandaag verstoken blijven van een algemene basisvorming die zij nodig hebben bij een totale persoonlijkheidsvorming. Zonder het belang van vaardigheden, attitudes en het verwerven van inzicht te minimaliseren, blijven wij voorstander van een degelijke en duidelijke kennisoverdracht die mensen in staat stelt om op een afdoende wijze kritisch te staan in de complexe maatschappij waarmee ze geconfronteerd zullen worden.

Wij rekenen erop dat de overheid nauwgezet controleert dat het noodzakelijke evenwicht tussen kennis, vaardigheden, attitudes en het verwerven van inzicht in de uiteindelijke leerplannen gerespecteerd wordt. Inmenging van organisaties die aan de rand staan van het onderwijsgebeuren, moet worden vermeden. De onderwijsverstrekkers moeten, in overleg met de overheid, leerplannen kunnen vastleggen die aansluiten bij de inhoudelijke vraag van de arbeidsmarkt, gekoppeld aan de minimumvereisten die nodig zijn om een beroep uit te oefenen, zonder dat de arbeidsmarkt bepaalt wat er onderwezen wordt.

ACOD Onderwijs neemt een afwachtende houding aan ten aanzien van de hele operatie met de Vlaamse kwalificatiestructuur. Ondertussen aanvaarden wij dat de bepalingen van het de-

creet betreffende de kwalificatiestructuur, de context vormen waarbinnen gewerkt moet worden.

Overgang basis-secundair

ACOD Onderwijs juicht de versterking van het getuigschrift basisonderwijs toe. Dit mag op geen enkele manier geïnterpreteerd worden als een kritiek op het basisonderwijs. ACOD Onderwijs is ervan overtuigd dat veel problemen in het secundair onderwijs kunnen ondervangen worden als er in het basisonderwijs meer omkadering zou zijn. Dit zowel om kleinere klasgroepen te realiseren, als om in meer zorg te voorzien, bijvoorbeeld specifiek taalonderwijs in de grote steden. Een overheid die zichzelf en het onderwijsveld ernstig neemt, moet de permanente besparing op het basisonderwijs eindelijk opheffen door de aanwendingspercentages af te schaffen. De scholen hebben recht op de volledige omkadering die voorzien wordt.

Het tijdig opsporen en afdoend aanpakken van problemen in het basisonderwijs moet ervoor zorgen dat leerlingen beter gewapend en, meer dan vandaag het geval is, op de daartoe voorziene leeftijd naar het secundair onderwijs komen. Heel wat problemen van achterstand in het basisonderwijs beginnen met het taalaspect. Niet enkel kinderen met een vreemde moedertaal ondervinden dit probleem. Ook kinderen waar de thuistaal wel Nederlands is, hebben soms problemen omdat de



thuis taal niet of onvoldoende aansluit bij de instructietaal.

ACOD Onderwijs treedt de nota bij dat het getuigschrift basisonderwijs een kwaliteitslabel moet zijn dat een leerling krijgt als hij naar het eerste leerjaar van de eerste graad secundair onderwijs wil gaan. Het moet de garantie zijn dat de leerling over de bekwaamheden beschikt om het eerste leerjaar van het secundair onderwijs aan te vatten met kans op succes.

Enkel leerlingen die geen getuigschrift basisonderwijs hebben gaan naar het schakelblok. Leerlingen die wel een getuigschrift basisonderwijs hebben, gaan naar het gemeenschappelijk eerste leerjaar van de eerste graad. Op het einde van het schakelblok zou elke leerling, ook diegene die op basis van leeftijd naar de tweede graad gaat, een getuigschrift basisonderwijs moeten kunnen behalen.

Net omwille van deze opwaardering van het getuigschrift basisonderwijs verzet ACOD Onderwijs zich tegen

een opgelegde algemene screening voor Nederlands bij de start van het secundair onderwijs. Eerst stellen dat het getuigschrift de graadmeter is om aan te geven dat een leerling in staat is om de eerste graad aan te vatten en vervolgens een bijkomende screening opleggen, is niet consistent. ACOD Onderwijs ziet geen reden om het vak Nederlands anders te bejegenen dan de andere vakken. Indien vastgesteld wordt dat een leerling zwak is voor een bepaald vak, moet hiervoor remediëring worden voorzien, zowel voor Nederlands als voor andere vakken.

Wij vrezen dat op een of andere manier deze screening misbruikt kan worden, om leerlingen te labelen en een sociale stratificatie door te voeren binnen het gemeenschappelijke eerste leerjaar van de eerste graad secundair onderwijs.

ACOD Onderwijs ondersteunt de bezorgdheid van de overheid dat de overgang van het basisonderwijs naar het secundair onderwijs moet gepaard

gaan met een overdracht van relevante leerlinggegevens. De overgang mag niet tot gevolg hebben dat belangrijke informatie over de vorderingen en ontwikkelingen van de leerlingen verloren gaat. Wij willen wel waarschuwen dat een verhoging van de planlast voor het personeel niet aan de orde kan zijn.

Gefaseerde studiekeuze

ACOD Onderwijs heeft geen problemen met het verlaten van de onderwijsvormen en het behoud van de gradenstructuur. Beide zijn een middel en geen doel op zich. De afschaffing van de onderwijsvormen kan ervoor zorgen dat de negatieve connotatie en de daarbij behorende stigmatisering van de leerlingen verdwijnt.

ACOD Onderwijs vindt het positief dat de nota uitgaat van een breed algemeen vormende eerste graad. Wij vinden echter dat men niet ver genoeg gaat: ook in het tweede leerjaar van de eerste graad zou men de zes belangstellingsgebieden moeten aanbieden. De studiekeuze van de leerlingen moet uitgesteld worden tot minstens de leeftijd van 14 jaar en een uitstel tot 16 jaar blijft ons uitgangspunt. De verbrede tweede graad is een stap in de goede richting. De verdere concretisering zal uiteindelijk onze houding bepalen.

Differentiatie

ACOD Onderwijs wil erop wijzen dat er grenzen zijn aan de differentiatie door de klasleerkracht. Het klasgebeuren moet een collectief gebeuren zijn en blijven; wij verwerpen de stap naar een geïndividualiseerd onderwijs. Studies hebben immers uitgewezen dat het welbevinden van de leerlingen voor een groot stuk samenhangt met het groepsverband.

De mogelijkheid tot verplichte remediëring van de leerlingen in structureel ingebouwde lesuren is een pluspunt. Dat andere leerlingen deze uren kunnen gebruiken voor verbreding of verdieping is zeker zinvol.

Er zijn wel vragen naar de organiseerbaarheid:

- is iedere school in staat om dit te organiseren?
- gaat dit aanleiding geven tot een quasi verplichte schaalvergroting?
- zijn de huidige middelen toereikend



om deze ambities waar te maken?

- wat gebeurt er met leerlingen die voor bepaalde vakken remediëring nodig hebben, maar zich tegelijkertijd ook voor andere vakken willen verdiepen? Wat krijgt hier de voorrang: remediëren of verdiepen en wie bepaalt dit?

ACOD Onderwijs steunt de ambitie die de nota over de structureel ingebouwde remediëring uitspreekt, maar is op zijn hoede dat dit niet als een boomerang terugkeert in het gezicht van de personeelsleden. Er moeten middelen voorzien worden om deze ambitie waar te maken. Recent ingevoerde 'flexibilisering', zoals het vrijstellen van leerlingen door de klassenraad, werden ook steeds afgewenteld op de personeelsleden (de klassenraad moet een zinvolle invulling van de vrijgekomen uren bedenken).

Nieuwe structuur eerste graad

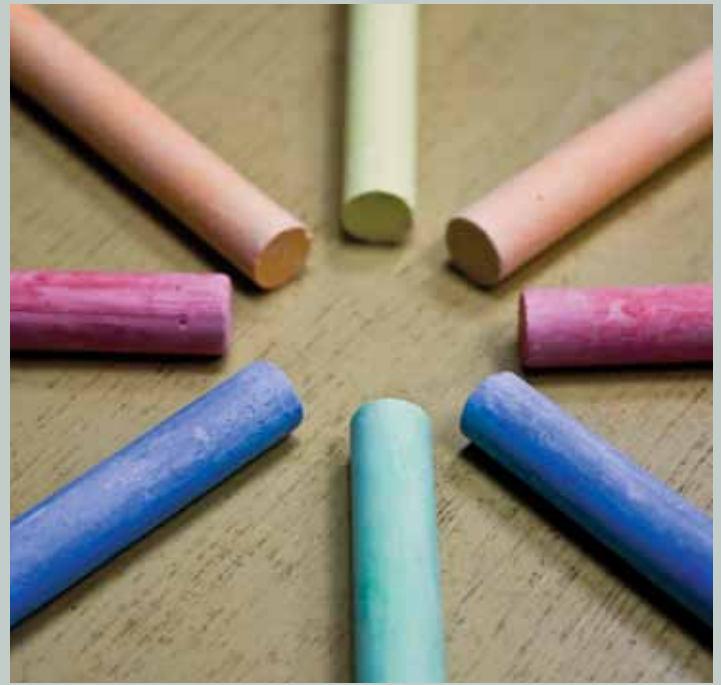
ACOD Onderwijs is dus voorstander om de zes belangstellingsgebieden zowel in het eerste, als in het tweede leerjaar van de eerste graad aan alle leerlingen aan te bieden. Dit moet ervoor zorgen dat de leerlingen inderdaad voldoende keuzebekwaam zijn en dat zij voldoende geproefd hebben van de verschillende belangstellingsgebieden.

Daarnaast biedt dit ook de mogelijkheid om voldoende algemene vorming aan de leerlingen mee te geven, zodat ze kunnen opgroeien tot kritische burgers in onze maatschappij. Bovendien verhindert dit dat sommige scholen zich gaan blijven profileren als de 'betere' scholen, omdat ze bepaalde belangstellingsgebieden aanbieden en andere niet. De studiekeuze mag geen schoolkeuze bepalen. De hervorming moet de garantie in zich dragen dat scholen, ongeacht of het gaat om zesjarige structuren of een midden-school met een bovenbouw, zich niet langer kunnen profileren als een 'zuivere ASO-school'.

Als deze doorbraak niet gerealiseerd wordt, is de hervorming een maat voor niets en resulteert ze waarschijnlijk in een cosmetische opsmukoperatie die voor de leerlingen geen wezenlijke veranderingen in zich draagt. Daarom moeten wij ons ook hoeden voor een hervorming die de scholengemeenschap als referentiekader neemt. Dit laat een profilering per school nog steeds toe, zodat de hervorming geen reëel effect heeft op het terrein.

ACOD Onderwijs benadrukt dat de verhoogde aandacht voor een meer gemeenschappelijke en brede vorming in de eerste graad niet ten koste mag gaan van de algemene vorming in de tweede en de derde graad. De hervorming moet zo opgebouwd zijn dat de algemene basisvorming voor alle leerlingen wordt bereikt op het einde van de tweede graad. Ook in de derde graad moet er voldoende ruimte voorzien worden in het lesurenpakket om de algemene vorming aan te bieden. De adolescent moet nog de kans krijgen om op de leeftijd van 16-17 jaar verder maatschappelijke problemen aangereikt te krijgen, zich te informeren en er zich een mening over te vormen.

ACOD Onderwijs is voorstander van de hervorming van de huidige B-stroom omdat die zijn initiële opdracht heeft



verloren en wordt misbruikt als vooropleiding van het BSO. Het schakelblok moet een trampoline zijn waarbij de leerlingen door een intensieve begeleiding worden klaargestoomd om in het eerste of tweede leerjaar van de eerste graad in te stromen. In dit schakelblok moet het mogelijk zijn om leerlingen het getuigschrift basisonderwijs te laten behalen. Het is niet logisch dat leerlingen op basis van leeftijd doorstromen naar de tweede graad. Wij gaan wel akkoord dat een leerling op een bepaalde leeftijd (16 jaar) niet langer in het schakelblok kan zitten. Het automatisch doorschuiven naar de tweede graad kan niet; deze leerlingen moeten in de alternatieve leercircuits worden opgevangen (Leren en Werken of de Leertijd). Het schakelblok mag geen inleiding zijn voor het arbeidsmarktgericht onderwijs. ACOD Onderwijs is voorstander om leerlingen sneller naar het schakelblok te laten komen en niet noodzakelijk te wachten tot 14 jaar.

Het spreekt voor zich dat voor deze grondige wijziging de nodige middelen moeten worden voorzien. De personeelsomkadering moet voldoende en ruim zijn om de nobele doelstellingen waar te maken.

Naast ons pleidooi om in iedere secundaire school in de eerste graad alle zes de belangstellingsgebieden aan te bieden, moet ook iedere secundaire school een schakelblok voorzien. Als niet alle scholen het schakelblok aanbieden, worden scholen die deze maatschappelijke taak wel op zich nemen gestigmatiseerd, of zal het volgen van het schakelblok quasi automatisch resulteren in een vervolgtraject dat gebonden is aan de specifieke school met een schakelblok.

Nieuwe structuur tweede en derde graad

De tweede graad moet zo gemeenschappelijk mogelijk zijn; de domeinbrede richtingen mogen geen te verregaande specialisaties in zich dragen. Het merendeel van de leerlingen in de tweede graad moet in de domeinbrede richtingen zitten; de andere mogelijkheden moeten veeleer de uitzondering blijven. Voor ACOD Onderwijs is het onaanvaard-

baar dat systemen van werkplekleren ingevoerd worden in de tweede graad. Wij verzetten ons tegen het inschakelen van min-16-jarigen in het arbeidscircuit.

ACOD Onderwijs meent dat meer transparantie in het studieaanbod noodzakelijk is. Dat er aandacht moet zijn voor de eventuele personeelsgevolgen bij een herschikking van het aantal studierichtingen is evident.

ACOD Onderwijs vindt het belangrijk dat alle leerlingen op het einde van het secundair onderwijs een diploma verwerven. Meer dan de afschaffing van de onderwijsvormen, kan het behalen van een diploma secundair onderwijs het stigma op de huidige beroepsopleidingen wegnemen. Het komt wel eigenaardig over dat bij sommige overstappen tussen de graden het kwalificatieniveau gelijk blijft, ondanks het feit dat men een hogere graad aanvat.

Behoud vakken

ACOD Onderwijs vindt het positief dat 'het vak' als het referentiepunt van het personeelsstatuut behouden blijft. De mogelijkheid tot clustering tempert dit positivisme. De mogelijke personeelsconsequenties zijn onduidelijk en doen het ergste vermoeden. ACOD Onderwijs vindt het de plicht van de overheid om vakken te blijven gebruiken als ankerpunt van het personeelsgegeven. De vakken moeten een stabiel, centraal vastgelegd element blijven. De clustering van vakken ondermijnt dit. De vakbekwaamheid van de personeelsleden staat garant voor een kwalitatief hoogstaand onderwijs. De mogelijke willekeur en rechtsonzekerheid die uit de mogelijkheid tot clustering voortvloeien, zijn voor ACOD Onderwijs onaanvaardbaar.

Conclusie

ACOD Onderwijs steunt een aantal elementen uit de nota, maar legt toch de nodige terughoudendheid aan de dag. Door de conceptuele aard van de nota resten er immers nog heel wat vragen:

- wat zijn de gevolgen voor het personeel?
- wat zijn de gevolgen op de organisatiestructuur van een concrete school?
- in welke mate kan verwacht worden dat de uitgangspunten (uitstel studiekeuze, verbetering B-stroom,...) gerealiseerd worden?
- houdt de hervorming een besparing in op het secundair onderwijs?

Zolang er hierop geen duidelijke antwoorden zijn, kunnen wij ons niet engageren om een hervorming te steunen. Dit verhindert ons echter niet om constructief mee te denken over een verbetering van ons secundair onderwijs. Deze verbetering moet samen met het personeel gerealiseerd worden en zeker niet ten koste van hun arbeidssituatie.

Contactpersoon Onderwijs:

Tel.: 02/508.58.80 - e-mail: raf.deweerd@acod.be



Vlaams Intersectoraal Akkoord voor social profit Hoe moet het nu verder?

De betoging op 19 november was een groot succes: meer dan 5500 betogers kwamen naar Brussel. Er was een zeer grote groep werknemers uit het sociaal cultureel werk. Ze waren heel herkenbaar aan de lichtblauwe mutsjes en de sneeuwmachine: een koude leugen...

Na de betoging hadden we eindelijk een overleg met de Vlaamse regering. Intus-

sen was het al meer dan 300 dagen geleden dat we onze eisenbundel indienden. In dat eerste overleg deed de regering ons een voorstel:

- een akkoord voor vijf jaar.
- de eerste twee jaar enkel een antwoord op kwalitatieve eisen (lees: jobs), te onderhandelen per sector met de verschillende ministers. Extra budgetten voorzien ze hiervoor niet.

- vanaf 2013 is de Vlaamse regering bereid om een budget uit te trekken voor extra koopkracht.

Op 26 november gaven we een antwoord aan de Vlaamse regering (zie kader). De bal ligt nu terug in het kamp van de regering. We zijn benieuwd naar de reactie.

Antwoord aan de Vlaamse regering

Vooraleer te onderhandelen moet het duidelijk zijn dat de bestaande akkoorden moeten worden gerespecteerd. Concreet: de Vlaamse regering wil besparen in de aanmoedigingspremies. Voor ons gaat het vooral over de landingsbanen (minder werken vanaf 50 jaar). Afbouw hiervan is niet aanvaardbaar.

Wij willen duidelijkheid over welke budgetten de Vlaamse regering naar voren schuift voor koopkracht én voor jobs. Zowel jobs als koopkracht zijn voor ons zeer belangrijk. Het kan niet dat er voor extra jobs geen budgetten worden vrijgemaakt en we bij elke minister af-

zonderlijk moeten gaan bedelen (goed wetende dat die ministers vandaag constant moeten bezuinigen).

Wat het wachten tot 2013 op koopkrachtverhoging betreft, zal ons antwoord afhangen van hoeveel er dan concreet wordt voorgesteld. We hebben o.a. nogmaals gewezen op de eis voor een volledige 13'de maand. We zullen in ieder geval niet wachten tot 2013, om dan een aalmoes te krijgen.

Kwaliteit is veel meer dan jobs alleen. We willen een discussie over het stoppen van de commercialisering in de

zorg, meer kansen op opleiding en vorming, en ga zo maar door.

Wij willen globale onderhandelingen voor alle sectoren samen en niet apart per sector. Onze eisenbundel is een globale eisenbundel voor heel de social profit.

Er wordt vandaag zwaar bespaard in de socioculturele sector met jobverlies tot gevolg. We willen aparte onderhandelingen om deze situatie te bekijken en begeleidingsmaatregelen af te spreken.

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

Seintjes

Limburg

Nieuwjaarsreceptie senioren

Het bestuur van ACOD Senioren van ACOD Limburg nodigt al zijn senioren en hun partner uit op hun jaarlijkse nieuwjaarsreceptie met een hapje en een drankje. De receptie vindt plaats op dinsdag 18 januari 2011 om 13 uur in Zaal Kermeta, Diestersteenweg 204, Kermt Hasselt. Gastsprekers zijn Chris Reniers, algemeen secretaris ACOD, over vakbondsstandpunten en Willy Claes, minister van Staat, over politiek. Er is ook een tentoonstelling met film over de staking van '60-'61 te zien. Geef een seintje als je komt aan Jean Theunis 0486/126.320.

Mechelen

12'de Rood Seniorenfeest

Op dinsdag 5 april 2011 organiseren vzw Instituut Eduard Meys, ABVV, Linx+, De Voorzorg, S-Plus, sp.a en Apotheek De Voorzorg het 12'de Rood Seniorenfeest. Er zijn optredens van Salim Segers, John Terra, Lisa del Bo, Ingriani & Jacques Raymond, Luc Steeno en The Golden Bis Band. Locatie: Sporthal Provinciaal Sport- en Recreatiecentrum De Nekker, Nekkerspoel-Borch 19, 2800 Mechelen. De deuren gaan open om 12.30 uur, start van de show om 13 uur.

Inkom: 8 euro. Kaarten te verkrijgen bij het ACOD-secretariaat, Stationsstraat 50, 2800 Mechelen, 015/41.28.44 of bij S-Plus Mechelen, Muntstraat 3, 2800 Mechelen, 015/28.03.45 of bij S-Plus Kempen, de Merodelei 19, 2300 Turnhout, 014/40.92.81.

Oost-Vlaanderen

Algemene ledenvergadering Senioren Overheidsdiensten

De Seniorenwerking Overheidsdiensten (voormalige ministeries en parastatalen) nodigt al haar gepensioneerde leden uit op haar algemene ledenvergadering op donderdag 20 januari 2011 om 9.30 uur in het ACOD-gebouw, zaal 2'de verdieping, Bagattenstraat 160 in Gent. Gastspreker is Werner Roelandt, algemeen provinciaal secretaris van ACOD. Op de agenda: de toelichting van de actuele toestand en informatie over de gewestelijke intersectorale en sectorale seniorenwerking, gevolgd door een vragenronde. Ter gelegenheid van het nieuwe jaar wordt na de vergadering de aanwezigen een drankje aangeboden. Wij verwachten een talrijke opkomst. Om praktische reden vragen wij vóór 18 januari uw aanwezigheid te bevestigen aan Marc Van de Velde: 09/224.31.84.

afdeling Wetteren Nieuwjaarsreceptie

Op zondag 16 januari 2011 om 10 uur organiseert de afdeling Wetteren een algemene ledenvergadering, gevolgd door de nieuwjaarsreceptie in ons lokaal op het F. Beernaertsplein 15, 9230 Wetteren. Gastsprekers zijn voorzitter Karel Stessens en GIBS van Oost-Vlaanderen Werner Roelandt. Na de toespraken is er mogelijkheid tot vragen stellen. De gewestelijke sectorsecretarissen worden ook verwacht. Hou ook alvast 19 maart vrij, want dan organiseren we ons jaarlijks feest. Meer info: marc.vanhauwermeiren@skynet.be.

West-Vlaanderen

afdeling Roeselare Nieuwjaarsreceptie

Op zondag 13 februari houdt de afdeling Roeselare vanaf 11 uur haar nieuwjaarsreceptie in het ACOD-gebouw in de St.-Amandstraat 112 te Roeselare. Alle leden van de afdeling zijn van harte welkom. Inschrijven is verplicht bij Luc Deschepper: tel. 0471/97.04.46, fax 051/20.58.99 of luc.deschepper@skynet.be.