

Tribune



Inhoud

Inhoud en colofon	2
Wedstrijd	2
Algemeen	3
Spoor	8
Tram Bus Metro	12
De Post	14
Gazelco	17
Telecom	18
Federale Overheidsdiensten	20
Vlaamse Overheidsdiensten	25
Lokale en regionale besturen	31
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, Richard De Winter, 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

Red Hot Chili Peppers - Greatest Hits

Winnaars 'Dokter, ik ben op'

Lydia De Bontridder (Ninove), Noella Zwakhoven (Dislen-Stokkem), Nicole Massant (Leuven), Bart Vandenberghe (Duffel) en Andre Meganck (Middelkerke) wisten dat 30 juni 2010 de uiterste datum is om een studietoelage aan te vragen; dat vrouwen bijna drie maanden langer moeten werken dan mannen om hetzelfde jaarloon te verdienen; dat het belastbaar voordeel van dienst- of bedrijfsvoertuigen nu bepaald wordt aan de hand van de CO2-uitstoot en de CO2-coëfficiënt.

Nieuwe prijs:

Red Hot Chili Peppers –
Greatest Hits

Geniet van de tijdloze mix van funk, rap, punk, pop en rock van deze legendarische Californische band. Naar verluidt zou er later dit jaar nieuw werk volgen. Nu kan je je nog even zoethouden met nummers als Under The Bridge en Californication.

Vragen

- Wat was dit jaar de slogan voor de Wereldwaterdag op 22 maart?
- Hoeveel Europeanen overlijden er per dag als gevolg van een arbeidsongeval of een beroepsziekte?
- Welke syndicale actie wordt aan de NMBS-stations ondernomen in de sensibiliseringscampagne rond de problematiek van het brandweerpersoneel?

Antwoorden mailen naar

chris.camps@acod.be

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

Als je het mij vraagt De pensioendiscussie komt onder stoom

In de media duiken de eerste verhalen op over een economisch herstel. De crisis zou voorbij zijn. Kan je je daarbij aansluiten?

Chris Reniers: "Als je het aan de werkgevers vraagt, zullen ze wel beamen dat de crisis voorbij is, maar op het terrein zie je volgens mij het tegendeel. Kijk maar naar de vele jobs die nog steeds verloren gaan. Dat we in ons land minder excessen hebben dan in de andere Europese lidstaten, hebben we vooral te danken aan ons sociaal zekerheidsstelsel en aan de openbare diensten. Nu daarop bezuinigen zou nefast zijn."

Je benadrukt de rol van de sociale zekerheid in het opvangen van de crisis.

Chris Reniers: "Uiteraard! We kunnen die rol en het belang van de sociale zekerheid niet genoeg blijven onderstrepen. We moeten vooral aan onze jongeren uitleggen hoe het systeem werkt en wat het voor elkaar krijgt. Het is immers niet zo dat wanneer je naar de dokter gaat en daarna naar je mutualiteit om die kosten te recupereren, dat geld uit de hemel komt vallen. Onze sociale zekerheid is een systeem gebaseerd op solidariteit tussen actieven en gepensioneerden, tussen zieken en mensen die gezond zijn, tussen zij die werk hebben en zij die werk zoeken. Die solidariteit moeten we behouden!"

Met de regelmaat van de klok opperen stemmen – vaak uit liberale hoek – dat onze sociale zekerheid onbetaalbaar is en dat delen ervan moeten geprivatiseerd worden. Wat denk je daarvan?

Chris Reniers: "Dat is onaanvaardbaar. We hebben een goed ontwikkelde en performante sociale zekerheid en die willen we behouden. De financiering daarvan is inderdaad niet eenvoudig, maar dat ligt aan het feit dat die financiering uitsluitend gebeurt door middelen uit arbeid. Dat is onvoldoende en het is ook fundamenteel oneerlijk. Het zijn immers niet alleen de mensen die werken en dus bijdragen, die gebruikmaken van de sociale zekerheid en al haar systemen. Ook mensen die hun inkomsten niet uit arbeid, maar bijvoorbeeld uit aandelen of uit hun vermogen halen, doen er een beroep op – maar dan zonder in dezelfde mate bij te dragen. Er zijn dus extra en andere financieringsbronnen nodig."

Ook de pensioenen worden via de sociale zekerheid betaald en de discussie daar rond begint ook langzaam maar zeker onder stoom te geraken.

Chris Reniers: "Iedereen laat tegenwoordig z'n licht schijnen op de pensioenproblematiek en zeker niet altijd vanuit een zinvol of correct oogpunt. De ACOD stelt in elk geval dat het niet zo is dat de pensioenen uit de openbare sector te hoog zijn. Die van de werknemers uit de private sector zijn juist te laag. En zeggen zoals Henri Bogaert, directeur van het Federaal Planbureau, dat ze niet kunnen opgetrokken worden, wil zeggen dat je geen rekening houdt met de



Chris Reniers - Algemeen secretaris ACOD

realiteit. Iedereen die op pensioen gaat, moet immers op een waardige manier kunnen leven – en niet enkel overleven. Kosten van wonen en gezondheid wegen zwaar door en niet iedereen heeft een spaarpot die alles kan dekken."

Ondertussen heeft minister van Pensioenen Michel Daerden zijn langverwacht groenboek over de pensioenen gepresenteerd. Een stap in de goede richting?

Chris Reniers: "Het groenboek – eigenlijk een ontwerp – van de minister roept momenteel nog meer vragen op dan het er beantwoordt. Het is alleszins noodzakelijk dat we als vakbond waakzaam blijven, aandachtig kijken hoe de antwoorden ingevuld worden en dat we waar nodig ook wegen op het debat."

Ook de sp.a. begint zich te mengen in het pensioendebat. Ben je gelukkig met hun tussenkomsten?

Chris Reniers: "Ik ben alleszins tevreden dat de sp.a nadenkt over de pensioenen en over hoe we kunnen garanderen dat ze ook in de toekomst gevrijwaard kunnen blijven. Dat de sp.a het wettelijk pensioen, dus de eerste pijler als onaanastbaar beschouwt, doet ons veel plezier. Op een aantal punten verschillen we van mening, maar we zitten wel op dezelfde lijn wat betreft het uitgangspunt: een garantie op een waardig pensioen voor iedereen. Er is in elk geval voer voor een constructieve discussie."

Tweede pensioenpijler voor contractuelen

De ACOD verkiest een statutaire tewerkstelling en een pensioen uit openbare diensten voor iedereen die werkt in de openbare sector. Wanneer dat echter niet haalbaar is – omwille van uiteenlopende redenen – is het wel noodzakelijk dat we stappen vooruit zetten voor hen die daar niet van kunnen genieten. In dat geval is er een tweede pensioenpijler nodig.

De ACOD is verheugd dat minister van Pensioenen Michel Daerden daarvoor de nodige initiatieven heeft genomen. De echte onderhandelingen moeten nog beginnen. Zo is er bijvoorbeeld nog geen zekerheid dat alle deelregeringen op dezelfde lijn zitten.

De ACOD blijft in elk geval waakzaam dat er aan een aantal van onze principes niet geraakt wordt. We hopen dat er snel kan begonnen worden aan de uitbouw van een degelijke tweede pensioenpijler met garanties voor het contractueel personeel. Op die manier zullen zij op het einde van de rit toch nog een degelijk pensioen hebben.



Interview ACOD krijgt coördinator gezondheidszorgen

Dossiers rond de federale gezondheidszorg vallen bij de ACOD onder de bevoegdheden van zowel de sector Lokale en Regionale Besturen, als van de sector Overheidsdiensten. Om die samenwerking in de toekomst nog vlotter te laten verlopen, beslisten beide sectoren één coördinator aan te stellen die de dossiers voor beide sectoren opvolgt. We vroegen Yves Derycke om meer uitleg over zijn nieuwe functie en polsten meteen ook Mil Luyten en Hilaire Berckmans, algemeen secretarissen van de sectoren LRB en Overheidsdiensten.

Yves, op welke dossiers en welke instellingen zal jij je specifiek focussen?

Yves Derycke: “Momenteel zijn langs Vlaamse zijde van de ACOD zowel de sector LRB, als mijn eigen sector Overheidsdiensten betrokken in de dossiers rond de federale, door de RSZ betaalde – dus openbare – gezondheidszorgen. Het gaat dan over instellingen zoals het UZ Gent, het OPZ Geel, het OPZ Rekem, het UZA, vele andere openbare ziekenhuizen in heel Vlaanderen, ROB's, RVT's en psychiatrische instellingen waar duizenden personeelsleden werken. Wat die instellingen betreft zal ik de dossiers op federaal vlak opvolgen voor beide sectoren. Het specifiek Vlaams gedeelte van de gezondheidszorgen, bijvoorbeeld de gemeenschapinstellingen, blijven beide sectoren wel rechtstreeks opvolgen.”

Was er dan dringend nood aan meer coördinatie in de opvolging van de dossiers van beide sectoren?

Yves Derycke: “Er was de vaststelling dat het aan een brugstructuur ontbrak tussen beide sectoren bij dossiers waarin ze beide betrokken waren. Als gevolg daarvan waren het overleg, de communicatie en de opvolging van dat overleg niet altijd optimaal. Deels was dit ook te wijten aan de soms chaotische manier van werken van de opeenvolgende kabinetten Sociale Zaken.”

Mil Luyten: “Al te vaak verstuurt het kabinet de uitnodigingen en de documenten voor de onderhandelingen pas op het laatste moment. Daardoor worden de agenda's van de verantwoordelijken van beide sectoren hopeloos overhoop gegooid en kunnen we niet altijd dezelfde personen afvaardigen. Dat is niet ideaal. Met één coördinator gezondheidszorgen wordt het makkelijker werken. Nu hebben we iemand die voor de Vlaamse ACOD de federale gezondheidszorgen permanent opvolgt. Dat is een enorm voordeel. Ook langs politieke kant krijgt men nu steeds met hetzelfde gezicht te maken en kan men de wisselende afvaardigingen ook niet langer als voordeel – en dus ons nadeel – gebruiken. Bo-

vendien hebben we nu als sector ook één aanspreekpunt.”

Yves Derycke: “Ik zal meer continuïteit in de opvolging van de dossiers kunnen garanderen en voor een vlottere informatiedoorstroming naar de sectoren en de basis zorgen. Los daarvan is het wel zo dat beide sectoren onafhankelijk blijven werken in hun dossiers en inname van standpunten. Ik zal die vertalen in de onderhandelingen en ook de standpunten van de politiek in de andere richting doorgeven. Uiteraard hou ik ook die problemen en evoluties in de gaten die gemeenschappelijk zijn voor beide sectoren.”

Mil, zullen de taken van Yves voor jou het werk vergemakkelijken?

Mil Luyten: “De sector Lokale en Regionale Besturen is zeer uitgebreid en omvat vele domeinen en dossiers. Het is niet evident om die allemaal tegelijk en met dezelfde intensiteit op te volgen. Soms eist één of eisen zelfs meerdere dossiers tegelijkertijd al je aandacht op. Dan is het uiteraard ideaal dat je op iemand kan vertrouwen om andere dossiers in de gaten te houden. Daarom hebben wij – en ook de sector Overheidsdiensten – met Yves goede afspraken gemaakt over de terugkoppeling naar de sectoren. Ultiem blijven wij verantwoordelijk over de beslissingen die er genomen worden. Maar hij zal veel voorbereidend werk doen, waarbij communicatie en informatie cruciaal zijn.”

Yves Derycke: “Ik zal niet alleen informeren, maar zorgen voor de begeleiding, tot op de werkvloer toe.”

Mil Luyten: “Dat klopt. Wanneer er zich in lokale dossiers problemen voordoen, bijvoorbeeld in verband met financiering, zal Yves daarover ook gecontacteerd worden. Aangezien hij de expertise bezit en de dossiers opvolgt, kan hij ook goede oplossingen uitwerken en onderhandelingen opvolgen. Zijn taak blijft dus niet beperkt tot de onderhandelingen op het hoogste niveau, maar net zo goed in de uitwerking ervan op werkvloer. Hij zal technische ondersteuning bieden waar en wanneer nodig.”

Hilaire, hoe zie jij de taak van Yves?

Hilaire Berckmans: “Ik sluit me aan bij wat Yves en Mil al zeiden. Maar voor mij is er nog een extra dimensie aan verbonden. Natuurlijk moet Yves zich concentreren op de werkomstandigheden van het personeel. Daarmee bedoel ik loon, personeelsaantallen, arbeidsregelingen, enzovoort. Hij moet daarin de standpunten van de ACOD verdedigen, zowel op federaal als op lokaal onderhandelingsniveau en in de opvolging. Maar net zo belangrijk is dat Yves stevast de ideologische keuze van de ACOD voor het behoud van de openbare gezondheidszorg verdedigt. De gezondheidszorg moet immers toegankelijk blijven voor een breed publiek, zodat ook mensen met een laag inkomen ervan kunnen gebruikmaken. Het behoud van een openbare pijler is cruciaal. Yves moet ons verzet blijven voeren tegen de privatisering van de gezondheidszorg en de ziekenhuizen, tegen de uitbesteding van diensten en tegen de commercialisering.”



Mil Luyten



Hilaire Berckmans



Yves Derycke

Europa in essentie

Van lidmaatschap tot leiderschap

Hoe kunnen we vrouwen binnen de vakbond begeleiden naar posities met beslissingsmacht? Het Europese vakverbond (EVV) organiseert jaarlijks het '8 maart-onderzoek' (genoemd naar de datum van de internationale vrouwen-dag) om de vooruitgang te meten die de eigen leden boeken op het vlak van de beleidslijnen die het EVV uitzet in de eigen onderzoeken rond gender.

Volgens het onderzoek tellen de vakbonden steeds meer vrouwen. De

huidige 45 procent is een stijging van 3 procent ten opzichte van 2006 – een stijging die grotendeels gelijk oploopt met de vrouwelijke participatie op de arbeidsmarkt.

Het onderzoek toont het belang aan van vrouwen voor de toekomstige groei en duurzaamheid van de vakbondsbeweging en ook het belang van syndicalisme voor het bevorderen van gendergelijkheid in de tewerkstelling en in de maatschappij. Spijtig genoeg blijken vrouwen onvoldoende of nau-

welijks aanwezig te zijn in posities met beslissingsbevoegdheid binnen werknemersorganisaties. Slechts 7 procent van de topposities wordt bekleed door vrouwen. Het EVV besloot daarom zijn inspanningen voor een meer evenwichtige deelname van vrouwen aan het beslissingsproces binnen vakbonden en de onderhandelingsorganen op te voeren.

Voor meer informatie over de resultaten van het 8 maart onderzoek van 2010: <http://www.etuc.org/r/1368>.

Europa 2020 als nieuwe economische strategie

Als opvolger voor de gefaalde Lissabonstrategie stelde de Europese commissie op 3 maart de Europa 2020-strategie voor. Die zou de EU uit de crisis moeten helpen en de Europese economie moeten voorbereiden op de komende tien jaar.

De commissie zet drie samenhangende en elkaar versterkende prioriteiten uit, die moeten worden omgezet in concrete maatregelen op EU-vlak en op nationaal niveau:

- slimme groei

Voor een economie op basis van kennis, innovatie, onderwijs en de digitale maatschappij.

- duurzame groei

Voor een koolstofarme, concurrerende economie waarin zuinig wordt omgesprongen met hulpbronnen.

- groei voor iedereen

Voor een economie met veel werkgelegenheid, beter onderwijs en armoedebestrijding.

Om de vorderingen van de lidstaten te kunnen afmeten, schetst de commissie in vijf streefcijfers hoe de EU er in 2020 moet voorstaan:

- 75 procent van de bevolking tussen 20 en 64 jaar moet werk hebben.

- 3 procent van het EU-bbp moet worden geïnvesteerd in Ontwikkeling & Onderzoek.

- de 20/20/20-klimaat- en energiedoelstellingen moeten worden gehaald.

- het percentage voortijdige schoolver-



laters moet lager zijn dan 10 procent en minstens 40 procent van de jongere generatie moet een titel of een diploma hoger onderwijs hebben.

- het aantal mensen voor wie armoede dreigt, moet met 20 miljoen dalen.

Naargelang hun uitgangspositie kunnen de lidstaten de streefcijfers vertalen naar nationale streefcijfers. Het is de bedoeling dat alle niveaus, dus EU-organisaties, lidstaten, lokale en regionale overheden actie ondernemen om de streefcijfers te behalen.

In een eerste reactie bestempelde John Monks, algemeen secretaris van het EVV, het commissiedocument 'teleurstellend': "Er bestaat een wanhopige

behoefte binnen de EU en in de rest van de wereld om de oorzaken van de crisis te verteren en uit te zoeken hoe een herhaling te vermijden. Hoe omgaan

met toenemende werkloosheid, vooral onder jongeren? Hoe de incentives binnen de huidige belastingssystemen en kapitaalmarkten ter bevordering van speculatie en kortetermijndenken aanpakken die ten koste gaan van een langetermijnengagement binnen de werkelijke economie? En hoe nieuwe manieren vinden om publieke fondsen bij elkaar te krijgen, vooral door gebruik van Financiële Transitie Taksen en Eurobonds?

Indien deze onderwerpen niet degelijk aangepakt worden, zal de EU 2020-oefening hierdoor ontzeten ontsierd blijven. De commissie kan niet zomaar hetzelfde pad (en de Lissabonstrategie) blijven volgen."

Het EVV en EPSU hadden nochtans beide deelgenomen aan de consultatie van de commissie ter voorbereiding van zijn EU 2020-document, waarbij klaar en duidelijk een aantal feiten aangeklaagd werden.

Meer informatie over de Europa 2020-strategie op http://ec.europa.eu/eu2020/index_en.htm

Een diepgaandere analyse van de strategie is te lezen op www.acodonline.be

Mars Internationale Vrouwendag



Op 6 maart werden op veel plaatsen in de wereld vrouwenmarsen gehouden, in aanloop naar de Internationale Vrouwendag op 8 maart. De editie van 2010 was bijzonder, omdat ze 100 jaar Internationale Vrouwendag vierde.

Dit jaar stonden vier thema's centraal: intrafamiliaal geweld tegen vrouwen, armoede en economische afhankelijkheid, oorlogsgeweld tegen vrouwen en het belang van goede openbare diensten. Hoewel de situatie van de vrouw in de maatschappij al flink verbeterd is, bestaan er nog steeds grote ongelijkheden tussen mannen en vrouwen – niet in het minst op het vlak van loon. Vandaar ook dat het ABVV en Zijkant op 26 maart actie voerden rond Equal Pay Day. Vrouwen moeten immers 2 maanden en 26 dagen langer werken dan mannen om hetzelfde jaarloon te verdienen.

Meer info over de acties op www.equalpayday.be.



De toekomst van het links syndicalisme

Op 9, 10 en 11 februari kwamen verantwoordelijken en militanten van zowat alle sectoren van de Brusselse Intergewestelijke van de ACOD samen in het vakantiecentrum in Borzée voor een studiedag over de toekomst van ons links syndicalisme. Centraal stonden de thema's syndicaal statuut, de syndicale betrekkingen en de vakbondsstructuren en hoe die kunnen aangepast worden aan de actualiteit.





Volop inzetten op nog meer veiligheid

De spoorwegen zijn na de dramatische treinramp van 15 februari in Buizingen niet plots onveilig geworden. Het spoor blijft nog steeds buitengewoon veilig, zowel voor de ruim 200 miljoen reizigers die het elk jaar vervoert als voor de miljoenen tonnen goederen die over diezelfde sporen passeren. De spoor mannen en -vrouwen moeten zich dus niet laten misleiden door de polemieken die door de media gecreëerd werden.

Toch is de veiligheid bij de spoorwegen ook niet optimaal. Als gevolg van het treinongeval in Buizingen komen zaken aan de oppervlakte die daarvoor de actualiteit niet zouden hebben gehaald. Zaken die nu terecht vele mensen aan het denken zetten. Het was dan ook bedroevend te moeten vaststellen dat verantwoordelijken van allerlei pluimage er niet voor terugdeinsden te zwartepieten nog vóór de achttien

dodelijke slachtoffers goed en wel begraven waren.

Geen 100 procent garantie

De technische aspecten van spoorwegveiligheid zijn zeer complex. Vaststaat in elk geval dat na een volledige toepassing op de sporen en in de tractievoertuigen van TBL1+ (het veiligheidssysteem Transmissie Bakken Locomotief) het spoornet weer een stuk veiliger, maar toch nog niet 100 procent veilig zal zijn. TBL1+ blijft net als het fluitgong- en het memosysteem, een hulpmiddel voor de treinbestuurder. Het kan hem helpen bij het uitvoeren van zijn dienst, maar het kan ongevalen als dat van Buizingen ook niet volledig uitsluiten. Zelfs met een heel net uitgerust met het veiligheidssysteem is het nog altijd zo dat een noodremming die automatisch wordt ingezet 300 meter vóór het rode sein, geen

100 procent garantie biedt dat het volgende 'gevaarlijke punt' niet bereikt of overschreden wordt. Een trein die aan 140 km per uur rijdt, heeft immers minstens 700 à 800 meter nodig om volledig tot stilstand te komen.

Te weinig investeringen in veiligheid

ACOD Spoor stelt vast dat de investeringsbudgetten voor veiligheid niet eens voor de helft waren opgebruikt in de periode 2005-2009. De verklaring daarvoor is niet duidelijk. Sommigen menen dat het met personeelstekorten te maken heeft, anderen zeggen dat het materieel niet voorradig was en nog anderen stellen dat er andere prioriteiten waren. Het zou in elk geval schandalig zijn, moest ooit blijken dat gelden bestemd voor veiligheid in andere domeinen gebruikt werden. Daarom is het absoluut noodzakelijk dat de werk-

groep die momenteel actief is in het kabinet Vervotte, nagels met koppen slaat. Er moet een exclusief investeringsbudget voor veiligheid komen en de aanwending van die middelen moet nauwkeurig worden gecontroleerd.

Roepen in de woestijn

In het verleden werden vakbonden spijtig genoeg al te vaak geweerd uit de raden van bestuur, omdat ze zich te veel gedroegen als 'vervelende waakhonden'. Oudgediende spoor mannen en -vrouwen herinneren zich zeker de acties van pakweg twintig jaar geleden. Meer dan eens was daarin ook het aspect veiligheid aan de orde. Toen werd dat meestal gecontesteerd en weggelachen. Wie zou zoiets vandaag nog durven?

Rendement is niet zaligmakend

Er moet een einde komen aan het altijd maar denken in termen van productiviteit. Het spoorwegpersoneel – en zeker zij die een veiligheidsfunctie uitoefenen – hebben af en toe recht op wat ademruimte om hun batterijen op te laden en hun alertheid aan te scherpen. Het is dan ook bijzonder storend dat in de marge van de treinramp van Bui-zingen allerlei grafieken worden bovengehaald om aan te tonen dat treinbestuurders zelden of nooit overbelast worden. Het is inderdaad wiskundig juist dat als van twee bestuurders er

één gedurende zeven uur rijdt terwijl de andere planton zit, er gemiddeld maar 3,5 uur per bestuurder gereden wordt. Hopelijk beseft iedereen dat dit een verkeerde en zelfs gevaarlijke benadering van de realiteit is.

Een copiloot

Daarom liet ACOD Spoor een ballonnetje op dat niet door iedereen – en zeker niet door de NMBS – in dank werd afgenomen. We stelden voor om op bepaalde treinen en trajecten een soort van copiloot in te voeren. Daarmee kan de NMBS dan ineens gebruikmaken van de kansen die zich voordoen binnen de goederenbranche (B-Cargo). Daar zien immers honderden Operatoren Besturingen Cargo hun job bedreigd door de dalende volumes en de daaraan gekoppelde reorganisaties (lees: besparingen). Deze Operatoren Besturingen Cargo kennen de betekenis van alle seinbeelden omdat ze – zij het over een beperkte afstand – goederentreinen slepen in volle baan. Zij zijn dus vertrouwd met de stuurpost. In ons voorstel zouden ze perfect aan de slag kunnen blijven en ook niet hun licenties kwijtspelen of in het onderhoud – wat dat ook moge betekenen – terechtkomen.

Er bestaan trouwens bewijzen dat het systeem met copiloten succesvol kan werken:

- in Italië rijden goederentreinen nog

steeds met twee bestuurders. Procentueel (en in verhouding) gezien zijn er met goederentreinen in Italië beduidend minder voorvallen dan met andere treinen.

- één op drie van alle voorvallen op het Belgische net vindt plaats tussen de inrit van Schaarbeek (vanuit Antwerpen/Leuven) en de uitrit van Brussel-Zuid (kant Gent) en in beide richtingen.
- een studie van universiteitsprofessor Eric Soetens (VUB Brussel) toont aan dat twee mensen die met hetzelfde bezig zijn (observeren van seinen in dit geval) elkaar veeleer alert houden dan elkaar afleiden zoals sommigen veelvuldig, verkeerdelijk en moedwillig beweren zonder enige wetenschappelijke onderbouwing van die stelling. Dit laatste punt is trouwens eenvoudig te illustreren: als passagier in een auto zal je de bestuurder ook met geregelde tussenpozen wijzen op zaken die hij in 99,9999 procent van de gevallen al heeft gezien.

Om af te sluiten nog een voorstel dat we vanuit onze achterban ontvingen: alle perrons gelegen tussen twee seinen moeten worden uitgerust met apparatuur die de stand van het volgende in acht te nemen sein vooraankondigt. Akkoord?

jos.digneffe@acod-spoor.be

Brochure taalexamens Selor

Een brochure met de modaliteiten over de taalexamens Selor is voor onze leden beschikbaar op onze website www.acod-spoor.be. Men moet zich wel vooraf registreren om de brochure te downloaden. Door je te registreren krijg je als ACOD-lid toegang tot een brede waaier aan nuttige informatie.

Gepensioneerden Spoor Gewest Brussel Algemene ledenvergadering

Alle gepensioneerde leden van de sector Spoor Brussel worden hartelijk uitgenodigd op de algemene ledenvergadering. Deze vindt plaats op 4 mei om 14 uur in zaal D (eerste verdieping), Congresstraat 17/19 te 1000 Brussel.

In de nasleep van de treinramp in Buizingen

Tijdens de paritaire subcommissie van 3 maart legde ACOD Spoor de volgende verklaring af:

“Als organisatie willen we onze droefheid uitspreken en ons medeleven betuigen aan de slachtoffers en hun nabestaanden van de ramp in Buizingen. Het was, bij het horen van het nieuws over het ongeval op die bewuste maandagmorgen, heel stil in ons gebouw. Een stilte gevolgd door een reactie van ongeloof, en dit zeker na wat we na de treinramp in Pécrot besproken en geëvalueerd hadden. We willen ook de kalmte prijzen van onze collega's die met een hart voor de spoorwegfamilie alles gedaan hebben wat nodig was om zowel de slachtoffers, als de maatschappij te hulp te staan. En dit in zeer drieste omstandigheden.

Het woord 'spoorwegfamilie' is hier dan ook op zijn plaats. We willen de wens en hoop nogmaals uitspreken dat de verantwoordelijken van de drie spoorbedrijven uit dit jammerlijke ongeval wat geleerd hebben. En dat men vooral beseft dat de term 'spoorwegfamilie' en de inzet van een familie in moeilijke tijden, van onschatbare waarde is. Dat familie een band schept waar men elkaar aanvult, los van het concurrentiële, en dat eenieder in dit raderwerk een waarde heeft die onmiskenbaar is. De verjaardag van 175 jaar spoorweg die binnenkort wordt gevierd, is er gekomen dankzij de hechte band van deze familie en de trots van de mensen die erbij werkten en werken. Als organisatie willen we er naar streven dat deze band en inzet niet verloren gaat. Alle nieuwe termen en managementtechnieken kunnen mooi klinken, maar hebben in veel gevallen geen ziel. En een bedrijf zonder ziel gaat dan ook meestal ter ziele...

Buitenstaanders zullen ongetwijfeld een mening hebben over dit ongeval. En er zullen uiteraard veel stuurlieders aan wal staan. Maar onze ervaring leert dat juist die stuurlieders dikwijls onze organisatie en onze zaken in de war sturen. We betreuren dan ook de lamentele herdenkingsplechtigheid in Brussel. Wie dit organiseerde of welk scenario men voor deze plechtigheid gebruikte, geeft weer dat men onze spoorwegfamilie niet begrijpt.

Slecht 25 plaatsen waren gereserveerd voor spoorwegmensen. Nochtans waren alle spoorwegwerknemers betrokken bij deze ramp: 37.000 spoorwegwerknemers zaten op de rand van hun stoel bij het tellen van de dodelijke slachtoffers en ook hun hart bloedde.

Het zou op zijn minst getuigd hebben van respect en begrip voor onze spoorweggemeenschap die medewerkers uit te nodigen die alles ingezet hebben om hulp en opvolging te bieden in dit dramatische gebeuren. De spoorwegmensen voelen zich dan ook ongelukkig omdat zij hun medeleven niet konden laten blijken aan de getroffen families.

Na deze ramp kon er blijkbaar plots wel werk gemaakt worden van dossiers. Met verbazing volgden wij samen met vele spoorwegwerknemers de debatten over de parlementaire hoorzittingen: 137 slides met uitleg en 2 1/2 uur lang uiteenzettingen.

Alleen jammer dat het een technische uitleg was;

er zat niets menselijks in verwerkt.

Nogmaals het klassieke verhaal: kent men de spoorweggemeenschap echt?

Dat er wel snel gewerkt kan worden, blijkt uit wat er de laatste weken gebeurde. Daarvan willen we dan ook gebruikmaken om aan te dringen op de nog hangende dossiers.

Om te beginnen denken we aan het dossier van de lagers. De werkgroep is afgeblazen, maar we dringen toch aan om zo vlug mogelijk een nieuwe datum te bepalen om de werkzaamheden voort te zetten en af te ronden.

Voor het dossier Diabolo moet het mogelijk zijn een document voor te leggen op de volgende paritaire subcommissie van april. Het dossier wachtdiensten is momenteel blijkbaar ook in de wachtafdeling geplaatst van de betrokken bedrijven. Gezien de stappen die bijvoorbeeld de NMBS al genomen heeft via zogezegde consignes, kan een voorstel toch niet lang uitblijven.

Wij zijn ook benieuwd naar het standpunt in het dossier over de aanstelling van exploitatieklerken. Wij zouden het standpunt van de Maatschappij kennen in februari, maar zijn ondertussen al maart.

De filière van de vakbediende sporen, daar kijken wij eveneens naar uit. Dat we bij de graad willen beginnen van vakbediende is een goede zaak, maar we moeten wel starten. Anders moeten er terug noodgrepen ineengeknutseld worden met alle gevolgen voor het betrokken personeel. We zijn al in de derde maand van het jaar, dus misschien kan Infrabel ons eens uitleggen wat 'zo vlug' mogelijk is. De tijd tikt ondertussen verder.

Een ander document ontbreekt ook op onze agenda van vandaag, namelijk de overgangsproef naar opsteller. Maar we hebben hoop en kijken uit naar de vol-



gende paritaire subcommissie.

En dan zijn er nog de premies voor het rijdende personeel die men per se wil koppelen aan het Cargo-dossier. In de gegeven omstandigheden willen wij toch vragen even na te denken over het gebeurde en over wat nog gaat komen.

Wij weten dat sommigen specialist zijn om opzettelijke vertragingen in te bouwen in bepaalde dossiers. Dit werkt zeker niet bevorderlijk naar de organisatie van de werkzaamheden toe en het getuigt ook niet van echt goede wil. Het dossier B-Cargo is hierin een schitterend voorbeeld. Veertien maanden lang praten in allerlei commissies, werkgroepen en andere praatgroepen,

om dan toch tot de vaststelling te komen - wat wij al hadden duidelijk gemaakt begin 2009 - dat de voorstellen van de Maatschappij niet zouden aanvaard worden door het personeel.

We zitten duidelijk met een probleem. Onze gesprekspartners - we bedoelen zij die moeten of kunnen beslissen - ontbreekt het aan luistervaardigheid. Luisteren (al of niet met een verborgen agenda) is één van de vaardigheden die we aanleren aan onze militanten. Een vaardigheid nodig om te ervaren waar het schoentje echt wringt. Ook in een familie moet men dat doen, tenzij men de schoonmoeder is natuurlijk en men zijn wil wenst op te dringen. Een vaardigheid trou-

wens die je best niet gebruikt om je eigen gelijk te behalen.

Bij Cargo worden zelfs de overlegorganen op het terrein niet gerespecteerd, men boert maar voort, men beslist maar verder. Denken we maar aan de verandering van werktijden van het personeel in de Antwerpse haven. De gewestelijke paritaire commissie is in deze zeer belangrijk, maar werd niet geraadpleegd. De mensen worden hierdoor onnodig op stang gejaagd. Of moeten we het gewoon pesten noemen? Mochten het contractuele werknemers geweest zijn, dan had men trouwens een contractueel probleem, om toch maar eens te verwijzen naar de marktconforme voorwaarden."

Belangstellingspremie voor tweetaligheid

Tijdens de paritaire subcommissie van 3 maart werd uiteindelijk een akkoord bereikt over een belangstellingspremie voor tweetaligheid. De aanmoedigingspremie voor het slagen in de taalproef ingevoerd met het bericht 61PP/2002 wordt afgeschaft en vervangen door een nieuwe premie.

Een belangstellingspremie voor tweetaligheid wordt toegekend aan het personeelslid waarvan de functie contact met het publiek inhoudt en de wet tweetaligheid vereist. Het personeelslid moet zijn tweetaligheid kunnen bewijzen, bevestigd door Selor voor het vereiste kennisniveau (ofwel elementaire ofwel voldoende kennis). De premie wordt niet toegekend aan het personeelslid dat vóór zijn aanwerving in de betrokken graad al in het bezit was van het attest Selor vereist voor de uitoefening van zijn betrekking.

Aard en bedrag van de premie

De belangstellingspremie voor tweetaligheid wordt ten vroegste toegekend op het einde van een gunstig afgesloten stage- of proefperiode. Het bedrag van de premie is forfaitair. Het is vastgesteld als volgt:

- toegang tot het niveau elementaire kennis 600 euro.
 - overgang van het niveau elementaire kennis naar het niveau voldoende kennis 600 euro.
 - directe toegang tot het niveau voldoende kennis 1200 euro.
- Elk van de premiebedragen hiervoor

vermeld, kan slechts eenmaal worden toegekend gedurende de loopbaan van een personeelslid.

Uitzonderingen

Worden uitgesloten van het genot van de belangstellingspremie voor de taalproef: de personeelsleden die vroeger reeds de aanmoedigingspremie ontvingen voor het slagen in de taalproef voorzien bij punt 4.1 van het bericht 61PP/2002. Het personeelslid dat reeds de aanmoedigingspremie voor het slagen in de taalproef kreeg, kan bij zijn overgang naar het nieuwe niveau van voldoende kennis echter wel van de belangstellingspremie voor tweetaligheid genieten. Hoe dan ook is er, in geval van cumulatie van de aanmoedigings- en de belangstellingspremie voor de taalproef, een maximum van 1200 euro voor het geheel van de loopbaan.

Het personeelslid in stage of op proef dat, door het feit van een officiële erkenning van Selor verworven voor de inwerkingtreding van deze nieuwe beschikking, het recht op de aanmoedigingspremie verkreeg, behoudt het genot ervan op het ogenblik van zijn regularisatie, gelijk wanneer deze formaliteit vervuld is.

Toekenningsvoorwaarden en aanvraag

Kunnen genieten van de belangstellingspremie voor tweetaligheid: de mogelijke begunstigden die de hoedanigheid van tweetaligheid verkrijgen door

een officiële erkenning van Selor onder de bepalingen van het KB van 12 juli 2009. De belanghebbende personeelsleden moeten bij hun onmiddellijke chef een schriftelijke aanvraag indienen met een formulier P103, vergezeld van het originele attest van tweetaligheid (of van een eenvormig verklaard afschrift van dit document). Na onderzoek wordt de aanvraag overgemaakt aan het beherende bureau H-HR van het personeelslid.

Uitbetaling

Voor het statutaire personeel is de premie onderworpen aan inhoudingen ten voordele van de RSZ (sector geneeskundige zorgen) en van de Kas van de Sociale Solidariteit. Voor het niet-statutaire personeel is de premie onderworpen aan de sociale inhoudingen ten voordele van de RSZ.

De premie is onderworpen aan de bedrijfsvoorheffing toepasselijk op de normale bezoldiging en is vatbaar voor overdracht en beslag van loon onder dezelfde voorwaarden als de wedde.





De Lijn wimpelt winterprik af als vakbondsactie

De stevige winterprik van dinsdagnacht en woensdagochtend 10 februari veroorzaakte historische recordfiles van bijna 1000 kilometer op de Vlaamse wegen. Voor de vierde keer op rij in de afgelopen winter werd de hoeveelheid sneeuwval ernstig onderschat. Op veel plaatsen was helemaal niet of onvoldoende gestrooid en daardoor lagen veel wegen, hellingen en kleine straten er spekglad bij.

Bepaalde trajecten konden haast niet meer bediend worden door het openbaar vervoer. Vooral in de provincie Antwerpen kregen de bussen van De Lijn het die dag hard te verduren. In de Noorderkempen werden de grootste problemen genoteerd.

De ochtend nadien was er nog steeds niets aan het wegnnet verbeterd, integendeel zelfs. De chauffeurs van de stelplaatsen Wuustwezel, Zandvliet en Vaartkaai hekelden de levensgevaarlijke toestanden en besloten hun ver-

antwoordelijkheid op te nemen door voorlopig niet uit te rijden in dergelijke omstandigheden. Rijden op busstroken die maar niet ijsvrij werden gemaakt, was immers onverantwoord. Een ongeval in Schoten waarbij een bus op een andere inreed, bleef dan ook niet lang uit. De avond voordien was zelfs al een kind van acht jaar ernstig gewond geraakt.

Niet bollen, niet betalen?

De chauffeurs bleven wel paraat in hun stelplaatsen om, zodra er iets aan de toestand op de weg werd gedaan, te vertrekken. Zij beklemtoonden ook dat dit zeker geen stakingsactie was. Hoe dan ook waren zij de speelbal tussen De Lijn en de Stad Antwerpen, die nochtans makkelijk in de vroege ochtenduren een sneeuwruimer had kunnen inzetten of zich had kunnen concentreren op het ijsvrij maken van de omgeving van de bushaltes. Toch kon

het bestuur van de entiteit Antwerpen weinig of geen begrip opbrengen voor de mening van de chauffeurs en eiste dat iedereen zou vertrekken, anders zou een volledige dag loon worden ingehouden.

De hele voormiddag was er overleg met de vakbond en uiteindelijk werd door de directie een toenadering gedaan voor het personeel van de stelplaats Zandvliet. De Lijn maakte echter een onderscheid voor de chauffeurs vertrekkende vanuit Wuustwezel en de Vaartkaai te Antwerpen. Zij konden op geen enkel begrip rekenen van de directie die zich verschoot achter de - in de gegeven weersomstandigheden - zeer ontoepasselijke slogan 'niet bollen, niet betalen'!

Wie is verantwoordelijk?

Voor de ACOD TBM blijft het absoluut onaanvaardbaar dat buschauffeurs worden verplicht om uit te rijden wan-

neer hun veiligheid, die van de passagiers en van de andere weggebruikers niet kan worden gegarandeerd door het niet ijsvrij zijn van de openbare weg en van de stelplaats. Bussen slippen immers net even hard als auto's en remmen was op onze verwaarloosde Vlaamse wegen gewoon gekkenwerk. Wie daarvoor verantwoordelijk is, De Lijn voor wat betreft de toestand in de stelplaatsen of in dit concreet geval de Stad Antwerpen voor wat betreft de openbare weg, doet eigenlijk niet ter zake. Wel is het zo dat De Lijn zich bezwaarlijk op overmacht kan beroepen voor wat de specifieke situatie op de stelplaats Vaartkaai betreft. Er was immers geen gram zout aanwezig op de Vaartkaai en De Lijn had niets ondernomen om op- en afritten, laat staan het parkeerterrein zelf, sneeuw- of ijsvrij te maken. Er was dus gewoon geen op- of afrijden aan!

Ook was er in de vroege ochtenduren, op een controleur van dienst na, geen enkele verantwoordelijke op het terrein aanwezig die de situatie kon inschatten en ernaar handelen. Dit was nochtans de tweede dag op rij van een ongekende sneeuwvallende die heel het vervoer lamlegde. Gewoon onbegrijpelijk en vooral onverantwoord.

Aansprakelijkheid

Door de buschauffeurs onder die omstandigheden gedwongen de baan op

te sturen, wordt niet alleen gedweept met de aansprakelijkheid van De Lijn, maar ook met deze van de buschauffeurs en dit zowel op burgerrechtelijk als op strafrechtelijk vlak.

Wat de burgerrechtelijke aansprakelijkheid betreft, kunnen werknemers immers persoonlijk aansprakelijk gesteld worden ingeval van zware fout. Het uitrijden bij dergelijke risicovolle wegomstandigheden zou als dusdanig beschouwd kunnen worden, met alle gevolgen van dien voor de betrokken chauffeurs.

Wat de strafrechtelijke aansprakelijkheid betreft, zal De Lijn zelf buiten schot blijven maar ligt het risico volledig bij de buschauffeur die een strafrechtelijke veroordeling kan oplopen met een straf (bijvoorbeeld zware boete of rijverbod) en een strafblad tot gevolg.

Dat De Lijn deze uitzonderlijke en zeer gevaarlijke toestand niet heeft willen erkennen en de situatie simpelweg klasseerde als een stakingsactie van het personeel, met uiteraard loonverlies tot gevolg, toont weinig respect voor de chauffeurs.

Duidelijke afspraken

De enige conclusie die wij kunnen trekken uit de ervaringen met de recente treinramp bij de NMBS, is dat het niet getuigt van degelijk bestuur indien pas ná een zwaar ongeval gezocht wordt

naar de oorzaken en de verantwoordelijkheden. De ACOD TBM nodigde de directie van De Lijn ondertussen al meer dan eens uit voor het uitwerken van een procedure, die vastlegt hoe er in de toekomst met dergelijke situaties wordt omgegaan.

Zo willen wij duidelijke afspraken over:

- het onderhoud en de toegankelijkheid van de stelplaatsen
- de aanwezigheid van verantwoordelijken op het terrein bij aanvang van de dienst
- een beoordeling over de toestand op de baan en de aanduiding van een verantwoordelijke met beslissingsrecht
- garanties op volwaardige juridische bijstand aan het personeel ingeval van inbeschuldigingstelling.

Kort samengevat: De Lijn verschaftte zijn busreizigers tijdens de afgelopen winterprik een misplaatst gevoel van veiligheid en legde hiervoor bovendien de eindverantwoordelijkheid bij de chauffeur. Hierover is het laatste woord beslist nog niet gezegd.

Contactpersoon TBM: Rita Coeck - Tel.: 02/508.58.84 -
e-mail: tbm@acod.be





Herziening principes functieclassificatie

De onderhandelingen met De Post over de herziening van de functieclassificatie werden afgerond en de teksten zijn ter goedkeuring voorgelegd op het paritair comité van maart 2010. In dit artikel willen we de oude en de nieuwe situatie van vier elementen verduidelijken: definiëring van twee types functies, afschaffing van mobiliteitsbeperkingen, onmiddellijke benoeming in c-barema en variabel loon in de bediendeclassificatie.

Waarom deze herziening van de 20 principes van de functieclassificatie? Vier redenen:

- om na te gaan of deze principes nog steeds de oorspronkelijke doelstelling vervullen.
- om de basisprincipes beter bij elkaar te laten aansluiten in het kader van een goed HR-beleid.
- om te vereenvoudigen waar mogelijk en te verduidelijken waar nodig.
- om de kwaliteit en efficiëntie te verhogen van een aantal HR-processen.

Definiëring twee types functies

In de oude situatie zijn de functies binnen De Post opgesplitst in basisfuncties, op hun beurt opgesplitst in algemene en specifieke basisfuncties, en gespecialiseerde functies. Deze driedubbele opsplitsing is belangrijk omdat de mobiliteitsprocessen, de voorrangsregels die daarbij gelden en de selectieprocedure die er mogelijk mee gepaard gaat, af-

hangen van het type functie waarvoor het personeelslid zich kandidaat stelt.

Overzicht aantal functies per functietype tot en met niveau E2:

Functie-klasse	Algemene Basisfunctie	Gespecialiseerde functie	Specifieke basisfunctie	Totaal
D1	3		1	4
D2	13		1	14
D3	22		2	24
E1	11	26	4	41
E2	2	56	4	62
Totaal	51	82	12	145

Tot en met niveau E2 zijn er 51 algemene basisfuncties, 82 gespecialiseerde functies en 12 specifieke basisfuncties. Vanaf E3 zijn er enkel gespecialiseerde functies.

In de herziening zijn er binnen de functieclassificatie slechts twee types functies gedefinieerd: basisfuncties en gespecialiseerde functies.

De basisfuncties bevinden zich op niveau D met klassen D1 tot en met D3. Er is slechts één type basisfunctie, maar voor bepaalde basisfuncties kan een bijkomende voorwaarde

met een technische of medische component gevraagd worden voor mobiliteit. Vandaag betreft dit vier functies: C, CE, vorkheftruckchauffeur en vliegende ploeg schoonmaak.

De gespecialiseerde functies bevinden zich op de niveaus E, F en H met klassen E1 tot en met H2. Echter voor alle functies van klasse E1 en E2 die behoren tot het netwerk, kunnen zowel statutaire als contractuele personeelsleden een andere betrekking binnen de functie waaraan zij reeds aangehecht zijn, verkrijgen op basis van bedrijfsanciënniteit (en bij gelijke bedrijfsanciënniteit op basis van leeftijd), behalve als men een evaluatie D of een tweede opeenvolgende evaluatie C heeft gekregen.

Er is een bijkomende specificatie in geval van mobiliteit voor alle gespecialiseerde functies: om de mobiliteit binnen dezelfde functie te stimuleren, wordt er voor de gespecialiseerde functies eveneens een kader uitgewerkt, waarbij de medewerker op een meer evidente manier dezelfde functie kan opnemen in een andere locatie. Het voorstel is dat personeelsleden die solliciteren naar een betrekking binnen dezelfde functie als die waarop ze op dat ogenblik al officieel zijn aangesteld, onmiddellijk kunnen overgaan naar de lijnfase.

Toekenning basisfuncties volgens anciënniteit

In de oude regels staat de functiefamilie centraal binnen het mobiliteitsproces voor de algemene basisfuncties. De toekenning gebeurt op basis van de functiefamilie, functieklasse en de bedrijfsanciënniteit. De 20 functiefamilies zijn echter zeer divers gedefinieerd voor de 145 functies. Bovendien is de allocatie van de functie aan de functiefamilie niet altijd eenduidig en in sommige gevallen is er overlapping. Hoort bijvoorbeeld de functie Postman Logistiek bij Mail Operaties of bij Logistiek-Transport en hoort onthaalbediende bij Mail Operaties of bij Administratieve ondersteuning?

Daarnaast is voor ongeveer de helft van de functiefamilies het aantal functies zo beperkt, dat het systeem van functiefamilie in de praktijk ondoelmatig wordt.

In de nieuwe aanpak voor de toekenning van de basisfuncties is de notie functiefamilie afgeschaft. Voor de mobiliteitsvolgorde gebeurt de toekenning achtereenvolgens op basis van de functieklasse en vervolgens op basis van bedrijfsanciënniteit, en desgevallend leeftijd.

Afschaffing mobiliteitsbeperkingen

In de oude situatie houdt de regel van de 2-klassensprong in dat men kan solliciteren naar alle functies die niet meer dan 2 klassen hoger liggen, rekening houdend met de volgende uitzonderingen:

- klasse F1 telt niet mee voor de berekening van de 2 stappen.
- personeelsleden die het specifieke diploma hebben, zoals uitdrukkelijk gevraagd in de online vacaturekrant, kunnen altijd deelnemen zelfs indien ze meer dan 2 klassen lager zitten.

In de nieuwe aanpak worden de mobiliteitsbeperkingen vervangen door striktere profielcriteria. De 2-klassenregel

als voorwaarde voor mobiliteit wordt afgeschaft.

De CHRO of afgevaardigde kan wel beslissen dat in de criteria van het profiel (online vacaturekrant) bepaald wordt welke klassen in aanmerking komen voor de te begeven betrekking. In dat geval wordt de nodige informatie verstrekt in ofwel de Nationale Commissie voor permanente vorming, selectie en loopbaanmogelijkheden binnen het bedrijf, ofwel in de Werkgroep Post-vakbonden.

De functieanciënniteit voor horizontale mobiliteit en de klasse-anciënniteit voor verticale mobiliteit worden afgeschaft. De CHRO of afgevaardigde kan wel beslissen dat een bepaalde anciënniteit moet zijn verworven om mobiliteit naar een andere functie te verkrijgen. In dat geval zal de nodige informatie verstrekt worden in hetzij de Nationale Commissie voor permanente vorming, selectie en loopbaanmogelijkheden binnen het bedrijf, hetzij in de Werkgroep Post-vakbonden.

De afschaffing van deze drie regels wordt gecompenseerd door een strikte definiëring van de profielcriteria.

Naar onmiddellijke benoeming in c-barema

Rekening houdend met de introductie van een variabel loonelement voor de functieniveaus F en H, worden de statutaire personeelsleden die genieten van het c-barema meteen benoemd in hun c-barema. Het statutair pensioen wordt dan berekend volgende de vastgestelde regels op basis van het vast salaris.

Dit element kadert in de introductie van een variabel loon. De benoeming vindt dus gelijktijdig plaats met de introductie van het variabel loon op 1 januari 2010. Personeelsleden voor wie een afhouding van 7,5 procent werd gedaan in de periode tussen 1 januari 2007 en 31 december 2009, krijgen deze afhouding terug in de loop van 2010.

De statutaire personeelsleden die betaald worden in het c-barema maar niet variabel loongerechtigd zijn, worden eveneens benoemd in het c-barema vanaf 1 januari 2010.

De contractuele personeelsleden die momenteel officieel aangesteld zijn in het a-barema, worden officieel aangesteld in het c-barema. De a- en b-barema's worden dus afgeschaft.

Krachtlijnen variabel loon in bediendeclassificatie

Gelijktijdig met de herziening van de benoemingsvoorwaarden van de statutaire personeelsleden in niveau F en H, wenst De Post een eenvoudig systeem van variabel loon in te voeren binnen de bediendeclassificatie. Het variabel deel vervangt hierbij het huidige systeem van merit.

De Post wenst eveneens haar inspanning te intensifiëren in systemen om de objectieven te definiëren en op te volgen. De objectiefstelling en -opvolging kan onder andere gebeuren via scorecards (opvolgingsdocument voor de KPI's) en PMP.

In deze context lijkt het logisch dat voor die functies waarvoor er op dit ogenblik duidelijke objectieven kunnen worden bepaald, deze gereflecteerd worden in de samenstelling van het loonpakket. De Post denkt op dit ogenblik aan de volgende functies en niveaus (de aantallen hebben betrekking op het aantal functiehouders):

Niveau	Mail	RSS	Central Services / International	Totaal
H	Alle functies: 116	Alle functies: 109	Alle functies: 243	468
F	Operational Support Specialist: 146	Kantoorhouder middelgroot kantoor: 250 Teamleader contact center: 18 Klantenadviseur: 53		467
E3	Teamleader C&D: 521 Adjunct Vacatiechef: 109 Supervisor Transport: 17	Kantoorhouder kantoor : 295	Adjunct Vacatiechef BPI: 10	952
Totaal	909	725	257	1887

Het variabel loon wordt opgestart gebaseerd op de evaluatie van de behaalde resultaten op twee niveaus:

- collectief, afhankelijk van Unit (kwalitatief & kwantitatief)
- individueel met scorecard en/of PMP.

De berekening van het variabel loon is bij de opstart gebaseerd op de volgende elementen:

- het collectief criterium telt voor 20 procent van het eindresultaat mee, het individueel criterium voor 80 procent.
- Het individueel criterium is gebaseerd op de PMP-score die wordt toegekend voor de individuele objectieven.

De uitbetalingsniveaus zijn als volgt:

Score	Payout
PMP score 5	Payout = 150 procent
PMP score 4	Payout = 130 procent
PMP score 3	Payout = 100 procent
PMP score 2	Payout = 50 procent
PMP score 1	Payout = 0 procent

Het variabel loon vervangt de beheerspremie maar personeelsleden die niet onderworpen zijn aan PMP, blijven hetzelfde bedrag ontvangen.

Belangrijke opmerking: de bedrijfsresultaten van De Post worden niet meegenomen, want deze worden gereflecteerd in de deelname in de winst. De deelname in de winst wordt met andere woorden niet geïncorporeerd in het nieuw te introduceren variabel loonplan, maar wordt behouden volgens de huidige modaliteiten.

Bezwaar tegen toegekende PMP-score

In geval van discussie of onenigheid omtrent de toegekende PMP-score 1 of 2 kan het personeelslid door een gemotiveerde vraag tot toelichting, een gesprek vragen met de overste van de onmiddellijke chef. Bovendien is de Commissie van Beroep bevoegd om kennis te nemen van een eventueel beroep tegen de scores 1 of 2 vanwege de statutaire personeelsleden van niveau E3, F of H voor zover die score een toepassing van de maatregel van afdanking wegens beroepsongeschiktheid tot gevolg heeft, zoals voorzien in artikel 121, §1 van het administratief statuut.

Contactpersoon De Post: Jef De Doncker

e-mail: jozef.de_doncker@acod.be



Sectorale cao dekking zwaar verbranden

Op 25 februari werd voor de sector gas en elektriciteit een collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten binnen het paritair comité 326 over de dekking voor zwaar verbranden. We hopen natuurlijk dat hiervan zo weinig mogelijk moet worden gebruikgemaakt, maar helaas leert het verleden ons dat dit uitzonderlijk toch het geval is. We geven een overzicht van de voornaamste elementen van deze cao.

De cao is van toepassing op alle werkgevers en alle gebaremi-seerde werknemers (contracten van bepaalde en onbepaalde duur) die zij tewerkstellen in deze sector. De werkgevers-federaties beloofden om voor de kaderleden van deze bedrijven eenzelfde dekking te voorzien. Voordien was een dekking voorzien voor een beperkte groep werknemers en een beperkte groep werkgevers via het Fonds voor Aanvullende Vergoedingen van de sector. Vanaf nu is dus iedereen gedekt en zijn alle werkgevers van de sector hiertoe ge-houden.

Onder zwaar verbranden worden de werknemers verstaan die, ten gevolge van een arbeidsongeval (cfr. wet van 10 april 1971) ernstige brandwon-den oplopen die als zodanig er-kend worden door de adviserende geneesheer van de arbeids-ongevallenverzekeraar. De bijkomende dekking heeft tot doel de therapeutische kosten verbonden aan brandwonden te dek-ken ten belope van maximum 43.381,37 euro per persoon en

per ongeval, en dit gedurende een periode van maximum vijf jaar vanaf de datum van de eerste aanvraag voor tus-senkomst. Onder therapeutische kosten wordt hier verstaan de kosten van kuren ter versoepeling en regeneratie van de huid en van de noodzakelijke esthetische zorgen die niet door de verzekering Arbeidsongevallen worden vergoed.

De bijkomende dekking omvat de terugbetaling van de kos-ten die voor de zorg van de brandwonden nodig (zullen) zijn na tussenkomst van de Arbeidsongevallenverzekering, als aan de hierna vermelde voorwaarden voldaan is:

- aanhoudende staat van invaliditeit of werkonbe-kwaamheid die een therapeutische behandeling noodzakelijk maakt omwille van redenen van es-thetische aard en van welzijn (versoepeling van de huid).
 - speciaal vooropgesteld verzorgingspro-gramma, met duidelijk uitgewerkt therapeu-tisch schema.
 - een te voorzien verblijf in een om-geving met medische voorziening in er-kend kader (medische staf en parame-dici).
 - voorafgaand akkoord van de adviserende arbeidsgenees-heer van de verzekeraar.
- Deze cao werd afgesloten voor onbepaalde duur en heeft uitwerking vanaf 1 januari 2009.

Jan Van Wijngaerden



Terugbetaling farmaceutische kosten

Gazelco herinnert eraan dat farmaceutische toonbankpro-ducten op voorschrift van een arts en met een RIZIV-num-mer, terugbetaald worden via de polis ambulante zorgen die op de werknemer van toepassing is. Soms werden deze terugbetaald, soms ook niet. Het gaat hier dus over erkende geneesmiddelen die bij de apotheker vrij verkrijg-baar zijn zonder voorschrift. Als deze wel voorgeschreven worden door een arts, heeft men recht op de normale te-rugbetaling van 99 procent.

Gedragcodes

Steeds meer werkgevers in de sector gas en elektriciteit willen gedragcodes introduceren onder de noemer 'ethi-sche' of 'deontologische' codes.

Voor Gazelco worden alle werknemers verondersteld hun arbeidsovereenkomst uit te voeren zoals beschreven, en het op hun van toepassing zijnde arbeidsreglement te respecteren. Dit geldt natuurlijk ook voor de werkgevers. Indien over dergelijke gedragcodes niets vermeld werd in deze documenten, zijn dergelijke codes niet van toepas-sing. Gazelco raadt dan ook iedereen aan om geen enkele verklaring hierover te ondertekenen, ook niet 'voor ont-vangst'. De afgevaardigden van Gazelco benadrukken dit standpunt collectief in de daartoe voorziene overlegorga-nen, zoals de ondernemingsraden.

Jan Van Wijngaerden

Contactpersoon Gazelco: Jan Van Wijngaerden -
GSM: 0476/54.13.18 - Tel.: 02/508.58.67
e-mail: jan.vanwijngaerden@acod.be



Belgacom Op 4 mei start de integratie

Het is de bedoeling de reorganisaties met ingang van 4 mei te starten, als laatste stap in het kader van de integratie. Of dit allemaal van een leien dakje loopt, valt nog af te wachten. In alle geval zijn wij er klaar voor. We beschikken zelfs over de beste uitgangspositie, dankzij ons bijzonder vakbondscomité Integratie, onze gespecialiseerde werkgroep RSPR Info en uiteraard ons federaal bureau.

Het is noodzakelijk om alle personeelsleden de nodige zekerheid te bieden inzake hun functie in de nieuwe organisatie, de arbeidsvoorwaarden, de verloning, de reglementaire bepalingen en dergelijke meer. Deze nieuwe organisatiestructuur moet zo dringend als mogelijk een optimale service verlenen aan de klanten en Belgacom nog beter positioneren en profileren op de Belgische markt. De complexiteit van de matrixstructuur moet vervangen worden door een eenvoudiger structuur die moet toelaten de synergieën van de integratie te realiseren.

Goedkeuring dossiers

De volgende dossiers moeten voorafgaandelijk door het paritair comité wor-

den goedgekeurd alvorens het eerste reorganisatiedossier kan voorgelegd worden aan de vakbonden:

- de nieuwe loonpolitiek
- de HR-regels (algemeen gekend als PPP)
- de jobfamilies (functiefamilies)
- de mappingregels en specifieke HR-aspecten
- de integratieregels inzake de verloning
- de harmonisatie van de arbeidsorganisatie
- het arbeidsreglement.

Het eerste reorganisatiedossier is Staff & Support. Parallel kunnen klantgerichte reorganisaties aan bod komen.

Functiefamilies

Een eerste stap is het opstellen van het raamwerk met de identificatie van de functiefamilies op basis van de groepering van referentiefuncties en activiteiten binnen de organisatie. Als tweede stap worden de verantwoordelijkheden beschreven op basis van de bestaande functiebeschrijvingen, het Hay-referentiemateriaal en de input van vertegenwoordigers van de betrokken divisies. De weging van het raamwerk gebeurt

op basis van de Hay-methodologie en in samenwerking met Group Compensation & Benefits.

Momenteel zijn er 36 functiefamilies:

- 1 Phone Sales
- 2 Retail Sales
- 3 Direct Field Sales
- 4 Indirect Field Sales
- 5 Sales Enabling
- 6 Product & Solutions Management
- 7 Channel Development
- 8 Segment Marketing
- 9 Technico-Commercial
- 10 Technology Design & Development
- 11 Technology Deployment & Operations
- 12 Technology Service Delivery
- 13 Strategy
- 14 Business Innovation & Development
- 15 Audit
- 16 Tax
- 17 Treasury
- 18 Financial Controlling
- 19 Accounting & Financial Operations
- 20 Corporate HR
- 21 HR Business Partners
- 22 HR Delivery

- 23 Supply Chain Operations
- 24 Building & Infrastructure
- 25 Legal
- 26 Regulatory
- 27 Public Affairs
- 28 Compliance
- 29 Corporate Communication & Reputation
- 30 Market Communication
- 31 Business Intelligence
- 32 Management
- 33 Program & Project Management
- 34 Process Management & Improvement
- 35 Sourcing
- 36 Business & Management Support

Opbouw functiefamilie

De beschrijving van de functiefamilies wordt opgebouwd in drie stappen. Achtereenvolgens worden beschreven:

- het doel van de functiefamilie.
- de verantwoordelijkheden: wat, waarom, resultaatgebieden, voorbeelden van activiteiten per verantwoordelijkheidsdomein.
- de differentiërende criteria. Het aantal stappen/niveaus binnen de functiefamilie wordt bepaald op basis van de verschillende competentieniveaus en in overleg met de business vertegenwoordigers en de HR businesspartners.

Weging en finalisering functiefamilies

Alle functiefamilies worden gewogen, gebruikmakend van de Hay-methodologie. Dit proces wordt afgerond omstreeks de tweede week van maart. Een consolidatie van de wegingen om alignering en consistentie van de wegingsresultaten te garanderen, is gepland eind derde week van maart. Daarna worden de verschillende niveaus binnen de functiefamilies gepositioneerd binnen de functieband. De functiefamilies en de wegingsresultaten worden aan de vakbonden op 30 maart toegelicht.

Mappingregels

Elk personeelslid heeft een jobgarantie in de nieuwe geoptimaliseerde klantgerichte organisatie. Voor 85 à 90 procent van de personeelsleden blijft de inhoud van de functie en de standplaats ongewijzigd. De overgang van de huidige functie naar de functie in de nieuwe or-

ganisatie gebeurt op basis van mapping-regels.

Voor een beperkt aantal personeelsleden kan de inhoud van de functie en/of de standplaats wijzigen. In dat geval worden de HR-regels toegepast. We hebben bijzondere aandacht gevraagd voor de standplaats Haasrode. Er zijn geen re-conversies via het mappingproces en over de reorganisatie wordt per businessunit/divisie onderhandeld.

Voor de niveaus 2, 3, 4 en de verkoopfuncties (S19 en S20) is er behoud van functie en standplaats. Ze worden gemapt in een functie die gelijkwaardig is aan een functie van niveaus 2, 3, 4, S19/S20. Om het niveau en de functiecode te bepalen wordt er verwezen naar de inhoud van de uitgeoefende functie. Indien geen enkele bestaande functiecode overeenstemt met de activiteiten van het personeelslid, dan wordt er een nieuwe functiecode gecreëerd. Er wordt eveneens een beroepsprocedure voorzien. Nieuwe functies zullen toegankelijk zijn via Job Info.

Voor het niveau 1 en $S \geq S1$ wordt het concept van functiefamilies geïntroduceerd. Elk personeelslid wordt op basis van zijn functie ondergebracht in een specifieke functiefamilie en gemapt op een specifiek niveau (met een functietitel) die overeenkomt met de functiebeschrijving en dus zijn inhoud.

Als de inhoud van de functie en/of de standplaats van de medewerker wijzigt, worden de HR-regels toegepast in de volgende situaties:

- als de functiebeschrijving niet overeenstemt met de huidige activiteit van het personeelslid, dan wordt er een nieuwe functie voorgesteld (die gemapt wordt in een functiefamilie op een specifiek niveau) gebaseerd op de reële/huidige activiteiten volgens de HR-regels (mobiliteitsproces niveau 1).
- als er in de geoptimaliseerde organisatie nieuwe functies worden gecreëerd, dan wordt er een kandidaat gezocht in toepassing van de HR-regels.
- als een functie van een personeelslid verdwijnt in de geoptimaliseerde organisatie, dan wordt een nieuwe functie van gelijkwaardig/gelijksortig niveau aangeboden volgens het mobiliteitsproces niveau 1.

Er wordt eveneens een beroepsprocedure voorzien.



Contactpersoon Telecom:

André Vandekerkhove

Tel.: 02/508.59.19 - e-mail:

andre.vandekerkhove@acod.be

Belgacom Evaluaties

De evaluaties zijn volop aan de gang! Gelieve tijdig uw vakbondsafgevaardigde te contacteren voor syndicale bijstand, zowel voor het evaluatiegesprek als het eventuele beroep.



Vrijwillige militaire inzet Opnieuw een nepstatuut

Het moet zowat een jaar geleden zijn dat minister De Crem met veel trommelgeroffel aankondigde dat jongeren vanaf 1 januari 2010 vrijwillig hun militaire dienst kunnen vervullen in het Belgisch leger. Het eerste half jaar zouden ze een soldij van 7 euro per dag bovenop hun stempelgeld of kinderbijslag krijgen. Daarna kunnen ze bijtekenen en een volwaardige wedde krijgen.

Dat deze minister zijn hand niet om draait om snel en overhaast de pers te bestoken met zijn ideeën, hebben we reeds meermaals vastgesteld. Enige voorzichtigheid is hem blijkbaar vreemd. Maar soit, uiteindelijk geraakte de wet toch goedgekeurd op 12 februari 2010. Het onderhandelingscomité kwam bijeen op 5 maart om de uitvoeringsmodaliteiten te bespreken. Het zal echter nog enige tijd duren vooraleer we de eerste vrijwillige miliciens in een militair plunje aantreffen. Naast een advies van de inspecteur van Financiën, het beheerscomité van de RVA en de Raad van State moeten ook nog de ministers van Begroting en Ambtenarenzaken de diverse uitvoe-

ringsbesluiten voor akkoord ondertekenen.

Reeds van in het begin gaf ACOD te kennen niet echt warm te lopen voor dit voorstel. De enige reden waarom wij ons akkoord verklaarden met het wetsontwerp, is dat wij niemand willen uitsluiten en vooral de sociaal zwakkeren maximale kansen op tewerkstelling gunnen. In dit opzicht vinden we het betreurenswaardig dat het voorstel van sp.a-kamerlid David Geerts om ook leefloners op te nemen in de wet, van tafel werd geveegd.

Bij de analyse van de uitvoeringsbesluiten werden we gesterkt in ons vermoeden dat we andermaal met een nepstatuut te maken hebben. Eerder was er immers al het statuut van de tijdelijke vrijwilligers en nadien de kortetermijnvrijwilligers. We vermoeden dat de enige werkelijke reden van de vrijwillige militaire inzet er een van budgettaire aard is. Iedereen die iets of wat met Defensie begaan is, weet dat de uitstap uitgerekend tijdens de eerste zes maanden zeer groot is. Het reken-

sommetje is vlug gemaakt: de vertrekkers kosten Defensie per maand maximum 150 euro. Dit staat dan tegenover een maandwedde die verloren gaat als kandidaat-militairen gedurende de eerste maanden uitstappen. Op zich kan men daar weinig tegen inbrengen, maar dat de minister dan gewoon de waarheid vertelt.

Wat ons echter in zeer grote mate stoort, is het misbruik dat gemaakt wordt van de vrijwillige dienstplichtigen. Men legt hen tijdens de opleiding dezelfde normen op als de kandidaat-militairen, maar kent hen geen wedde maar slechts een geringe vergoeding toe. Bij deze minister telt blijkbaar het principe van gelijk loon voor gelijk werk niet. ACOD verklaarde zich als (enige) syndicale organisatie niet akkoord met het ontwerp. De soldijtrekkende militairen worden onderworpen aan beoordelingsregels die identiek zijn aan deze van de andere sollicitanten kandidaat-militairen van het actief kader. Ook de beoordeling van de professionele, karakteriële en fysieke hoedanigheden is dezelfde. Het is dan ook niet meer dan normaal dat ze ook van dezelfde geldelijke rechten genieten.

Dirk Deboodt

Contactpersoon Federale

Overheid: Guido Rasschaert

Tel.: 02/508.58.63 - 02/508.58.64

e-mail: guido.rasschaert@acod.be

Welzijn op het werk

IDPB jaarverslag 2009 niet vergeten!

Elke werkgever is verplicht om maatregelen te nemen die noodzakelijk zijn om het welzijn van de werknemers op het werk te bevorderen. Daartoe moet de werkgever in elke onderneming, maar ook in de publieke sector, een preventiebeleid uitwerken en invoeren.

De werkgever kan daarvoor een beroep doen op de deskundigheid die vereist is in zijn onderneming of publieke dienst (interne dienst) en eventueel op een externe deskundigheid (externe dienst). Elke werkgever moet dan ook een interne dienst voor preventie en bescherming op het werk (IDPB) oprichten.

In ondernemingen of publieke diensten met minder dan 20 personeelsleden mag de werkgever zelf de functie van preventieadviseur op zich nemen. In de andere gevallen wordt de preventieadviseur gekozen uit de personeelsleden die aan de opleidingsvoorwaarden voldoen.

Voordelen kinderopvang federale overheid

In het kader van het welzijn op het werk heeft de FOD P&O onlangs een bevraging georganiseerd bij enkele federale overheidsdiensten over kinderopvang. De bedoeling is te onderzoeken of de personeelsleden de mogelijkheid hebben om hun kinderen tijdens schoolvakanties te laten opvangen in een kinderopvang georganiseerd door de overheidsdienst zelf.

Tijdens het schooljaar is er normaal geen opvangprobleem. Dan kunnen de meeste kinderen nablijven in school, ze worden opgevangen door de grootouders of door kennissen totdat de ouders weer thuiskomen van het werk. In de vakantieperiodes is de situatie anders. De scholen zijn gesloten en de opvangmogelijkheden zijn daardoor meer beperkt. Steeds de grootouders of derden inschakelen om kinderen op te vangen, is niet altijd evident. Kinderopvang is daarom in de vakantieperiodes meer dan nodig.

Collegialiteit

Veel ambtenaren met kinderen trachten zelf in deze opvang te voorzien. Zij nemen in de vakantieperiodes loopbaanonderbreking of verlof zonder wedde. Anderen werken dan weer tijdelijk deeltijds. Dit zorgt vaak voor wroef bij de collega's die zelf geen kinderen hebben of oudere kinderen hebben waarvoor geen kinderopvang meer nodig is. Deze collega's dienen vaak noodgedwongen hun verlof op te nemen buiten de klassieke vakantieperiodes. Zij doen dit om te vermijden dat de goede werking van de dienst in

het gedrang komt tijdens de schoolvakantieperiodes.

Bovendien is dit een jaarlijks terugkerend fenomeen. Het zijn immers steeds dezelfde die in de vakantieperiodes afwezig blijven op het werk en ook steeds dezelfde collega's die de dienst moeten verzekeren. Gevolg hiervan is dikwijls een verzuring van de onderlinge verstandhouding.

Sommige federale openbare diensten zagen dit probleem in en zij organiseren daarom in eigen beheer of samen met een andere openbare dienst kinderopvang in de vakantieperiodes.

Resultaten bevraging

Van de 42 diensten waaraan gevraagd werd om deel te nemen aan de enquête, werkten 37 diensten mee. Dit leidde tot de volgende bevindingen:

- in 21 federale overheidsdiensten organiseert men zelf een kinderopvang.
- op enkele uitzonderingen na wordt deze service in alle vakantieperiodes aangeboden.
- de organisatie ligt vooral in handen van de Sociale Dienst van de betrokken FOD.
- de werking van de kinderopvang is goed geregeld. Gemiddeld kan men in de opvang terecht op alle werkdagen van 7.30 uur tot 17 uur.
- voor de opvang gebruikt men studenten uit een pedagogische richting en ook jongeren die een brevet als monitor bezitten of die actief zijn in een jeugdbeweging.
- de leeftijd van de kinderen die worden opgevangen, varieert van 2,5 jaar

tot 12 jaar.

- de werkingskosten worden vooral gedragen door de sociale dienst van de betrokken FOD. In de meeste administraties dienen de ambtenaren zelf ook financieel bij te dragen. Deze bijdrage varieert. In de ene dienst is de bijdrage even hoog voor iedereen. In andere administraties wordt de bijdrage dan weer bepaald aan de hand van het gezinsinkomen.
- naast de eigenlijke kinderopvang worden er ook allerlei activiteiten georganiseerd. Men organiseert sportactiviteiten of uitstappen naar speeltuinen, de zoo of een attractiepark. Hiervoor dient men meestal wel extra bij te betalen.

Win-win

Initiatieven die worden genomen in het kader van het welzijn van het personeel kan ACOD enkel maar aanmoedigen. Het inrichten van een kinderopvang door een federale overheidsdienst is een positieve maatregel. Er zijn hierbij immers enkel maar winnaars:

- de betrokken ambtenaar heeft minder de behoefte om afwezig te blijven van het werk.
- de onderlinge relaties tussen collega's met en zonder kinderen normaliseren weer.
- een goed evenwicht tussen privé en werk bevordert de goede kwaliteit en de productiviteit van het geleverde werk.

De werkgever dient hierin wel te investeren, maar op termijn loont dit.

Eddy Plaisier

Elke werkgever is verplicht om jaarlijks een verslag over de werking van de IDPB over te maken aan de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg - algemene directie Toezicht op het Welzijn op het Werk. Dit jaarverslag wordt opgesteld door de preventieadviseur en moet worden ingediend

binnen de drie maanden die volgen op het kalenderjaar waarop het betrekking heeft. Dus vóór 1 april 2010 voor het jaar 2009.

Het jaarverslag omvat onder meer de identificatiegegevens van de werkgever, de organisatie van de IDPB, de arbeidsongevallen, de ongevallen op de

weg van en naar het werk, de arbeidsveiligheid, de gezondheid en hygiëne op het werk, de vorming en de informatie aan het personeel.

Info: website <http://www.meta.fgov.be>

Richard De Winter



Selor

Enkel zeer gegronde klachten hebben kans op slagen

In de paritaire commissie Selor bespreken we elk jaar een analyse van de klachten tegen Selor. Voor 2009 stijgt het aantal klachten opnieuw tot 426. Het aantal gegronde klachten gaat echter verder in dalende lijn. Meer en meer klachten worden ingediend via internet.

In 2009 waren er behoorlijk veel klachten over de bevorderingselecties naar niveau B en C: te weinig tijd, opleiding niet conform de gestelde vragen, computerproblemen en een te lange procedure. De online inschrijving blijft een probleem. Uiteraard blijven er ook nogal wat klachten bestaan, waarbij men het verkregen resultaat betwist. Bij het bepalen van de ontvankelijkheid van een klacht baseert men zich op de wijze waarop een ombudsman zo iets definieert. Meer dan de helft van de klachten blijkt ongegrond, 33 procent is deels gegrond en 12 procent is gegrond. Selor belooft om nog meer inspanningen te leveren op de kritieke punten. Duidelijker zijn, beter communiceren, nog beter meldingen onderscheppen en klachten sneller behandelen (hoewel 90 procent binnen de maand afgewerkt wordt). Aangezien we nu reeds enkele jaren een grondige klachtenanalyse krijgen, zal duidelijk worden of er voldoende verbetering te bespeuren valt.

Raad van State

Wat de procedures bij de Raad van State betreft werden er 36 vorderingen ingediend in 2009. Ter vergelijking: in

2008 waren dat 42 dossiers. We moeten terugkeren tot 2001 om op het hoogste aantal uit te komen, namelijk 45. Sinds 2000 werden in totaal 339 zaken bij de Raad van State ingediend. Volledigheidshalve moeten we er wel aan toevoegen dat sommige eisers meerdere beroepen indienen.

Vorig jaar werden 44 arresten geveld en kreeg Selor in 39 dossiers gelijk. Die trend is vergelijkbaar met andere jaren, waar de overheid ten hoogste 3 op 10 dossiers verliest.

Wat zijn de voornaamste motieven in de zaken waar de klagers wel hun gelijk halen? Soms is er een onregelmatige samenstelling van de selectiecommissie, werd er geen rekening gehouden met een kandidatuur wegens onvolledig dossier, de opname van een discriminerende voorwaarde of werd een fout gemaakt door de aanvragende klant.

Feedback

Als vakbond hebben we vooral interesse in de wijze waarop Selor problemen voorkomt. Zo wordt er gevraagd in welke mate het geven van feedback na de selectie het aantal procedures bij de Raad van State zou verminderen. Volgens Selor krijgt elke kandidaat in het kader van bevorderingen een uitgebreide feedback. Voor de andere selecties gebeurt dit nu op vraag van de kandidaat. Binnen de twee jaar zou feedback standaard voorzien worden. Er wordt maximaal binnen een maand feedback gegeven. Zo hebben de kandidaten nog de kans om deze informa-

tie af te wachten of mee te nemen in de overweging om al dan niet naar de Raad van State te stappen. Het zou ideaal zijn mocht de feedback gelijk met de resultaten worden bezorgd. In het kader van de bevorderingen is daarin uitzonderlijk wat vertraging opgetreden, omdat het programma nog niet helemaal af was. Opnieuw volgens Selor zal onmiddellijke feedback kunnen voor alle geautomatiseerde feedback en zal dit al het geval zijn voor de resultaten en de bijhorende feedback bij de eerste proeven voor de overgang naar niveau C.

Conclusie

Als we de massa werk bekijken die door het Selor-personeel verzet wordt, dan is het aantal klachten veeleer gering te noemen. Het aantal echt gegronde klachten is zeker beperkt.

Nochtans leeft onder veel leden toch de perceptie dat het zelden van een leien dak loopt bij al die examens en testen. We vrezen echter dat één zwaar incident op één proef met veel aanwezig, telkens opnieuw een indruk van algemene miserie nalaat die moeilijk uit te wissen is. Altijd opnieuw beginnen, is blijkbaar de boodschap. Laat ons als ACOD niet vergeten dat Selor een openbare dienst is en dat we die dienstverlening zo willen houden. Het is ook aan onze observatoren om in volledige objectiviteit tijdig hun opmerkingen te laten noteren, maar als het goed is dan zeggen we dat ook.

Guido Rasschaert

Internationale herdenkingsdag slachtoffers arbeidsongevallen

Door de Internationale Arbeidsorganisatie werd 28 april uitgeroepen tot internationale dag voor veiligheid en gezondheid op het werk. Die dag worden de slachtoffers van arbeidsongevallen en beroepsziekten herdacht.

Wereldwijd zijn dagelijks bijna 1 miljoen werknemers het slachtoffer van een arbeidsongeval en sterven er jaarlijks bijna 2,2 miljoen werknemers door hun werk. Enkel voor de privésector werden er in België 164.007 slachtoffers van een arbeidsongeval geregistreerd. Het tragische aan al deze cijfers is dat veel van deze arbeidsongevallen te voorkomen zijn.

Europese regelgeving

Volgens de richtlijn van de Europese Unie dragen de werkgevers verantwoordelijkheid voor de veiligheid en de gezondheid van hun werknemers. De richtlijn 89/391/EEG biedt een algemeen kader voor veiligheids- en gezondheidsbeheer, het vaststellen van de risico's en de risicopreventie. De werkgevers moeten dus de risico's evalueren en praktische maatregelen treffen om de veiligheid en de gezondheid van hun werknemers te beschermen, een lijst bijhouden van de arbeidsongevallen, voor informatie en opleiding zorgen, de werknemers raadplegen en passende maatregelen nemen. In opdracht van de Europese commissie moet elke lidstaat een strategie opstellen om tegen 2012 de kans op arbeidsongevallen met 25 procent te doen dalen.

De Belgische context

De Europese richtlijn werd in de Belgische wetgeving omgezet in 1996. De uitvoeringsbesluiten lieten nog bijna 2 jaar op zich wachten met de KB's van 27 maart 1998. Dit heeft echter niet kunnen voorkomen dat er nog te veel arbeidsongevallen gebeuren. Men zou haast denken dat het voor de werkge-

ver financieel veel lucratiever is om de veiligheidswetgeving te overtreden, dan ze te respecteren.

Inzake controle op de toepassing van de veiligheidswetgeving is het huilen met de pet op en schiet de federale overheid schromelijk tekort. Er zijn slechts 65 technische controleurs voor meer dan 200.000 bedrijven.

Ook de toestand bij de algemene directie Toezicht Welzijn op het Werk is bijzonder schrijnend: inspecteurs moeten toezicht uitoefenen op de privéondernemingen, maar ook op de diensten, instellingen en agentschappen van de publieke sector. Een onmogelijke opdracht dus. Het ABVV vroeg aan minister van Werk en Gelijke Kansen Jollette Milquet om een lik-op-stuk-beleid te voeren. De werkgevers die flagrante overtredingen begaan, moeten onmiddellijk beboet worden. Bij vervolging door het auditoraat moet de opgelegde boete vastgesteld worden in functie van het economisch nut die het niet respecteren van de regelgeving oplevert.

Elke werknemer heeft recht op een veilige werkplek. Het is dan ook belangrijk dat de werknemers en hun vertegenwoordigers een beter inzicht krijgen in de risico's die zich op de werkplek kunnen voordoen. Hierin spelen de interne diensten voor preventie en bescherming, in casu de preventieadviseur, een cruciale rol.

Met meer dan 450 Europeanen per dag die overlijden als gevolg van een arbeidsongeval of een beroepsziekte en met 6 procent van het Europese bruto binnenlands product dat daardoor verloren gaat, moeten de werkgevers beseffen dat een doorgedreven risicoanalyse en een adequaat voorkoming-beleid ook voor hen een meerwaarde betekenen. Een arbeidsongeval met blijvend letsel kan een bedrijf immers al vlug 20.000 euro kosten, zowel direct als indirect.

Richard De Winter



Overheveling verkeersbelasting naar Vlaamse Gemeenschap Vakbonden niet akkoord

Kort na haar aantreden besliste de Vlaamse regering om de overgang van de verkeersbelasting, de inschrijvingstaks en het eurovignet naar de Vlaamse Gemeenschap uit te stellen tot 1 januari 2011. In totaal moeten er 289 personeelsleden die overgang maken.

Over het al dan niet overhevelen, welke bevoegdheden worden overgenomen, welke personeelsleden overgaan en hoe die worden aangeduid, heeft het sectorcomité 18 geen enkele bevoegdheid. Na enkele informele aftoetsronden werd op 1 maart in het sectorcomité 18 wel onderhandeld over de modaliteiten waarmee deze personeelsleden worden ingeschakeld en ingeschaald in de Vlaamse Gemeenschap. Wat zijn de arbeidsvoorwaarden voor deze personeelsleden? Hoe worden zij verloned? Wat inzake loopbanen en verlonen? Kortom, hoe wordt het Vlaams personeelsstatuut bij de overgang op hen toegepast?

Door de drie vakbonden ACV, VSOA en ACOD werd een protocol van niet-akkoord gegeven aan het voorstel van de Vlaamse regering. De drie vakbon-

den vinden immers de voorwaarden die de Vlaamse regering biedt, onvoldoende.

De ACOD verwoordde haar niet-akkoord met de volgende argumenten:

- door het in aanmerking nemen van een fictief inkomen (gebruteerd bedrag van de maaltijdcheques) is de vergelijking die de Vlaamse overheid maakt, niet correct.
- voor sommige weddeschalen zijn de toekomstperspectieven onduidelijk of zelfs duidelijk minder interessant dan bij de FOD Financiën.
- de ACOD gaat niet akkoord dat de premie voor competentieontwikkeling wordt behandeld als een deel van het loon dat niet verworven is. Als dat in enkele gevallen al zo is, dan zijn er minstens evenveel gevallen waar het slagen in een gecertificeerde opleiding de garantie geeft aan de personeelsleden dat zij in een hogere weddeschaal terechtkomen.
- sommige specifieke vergoedingen van de FOD Financiën gaan verloren, wat een inkomensverlies is voor de betrokken personeelsleden. Het gaat hier over het weddecomplement voor tewerkstelling in Centraal Bestuur, ho-

ger ambt, toelage voor tweetaligheid, toelage leidinggevenden niveau B/C.

- specifiek voor het personeel van Douane en Accijnzen gaan er toelagen en vergoedingen verloren, wat ook voor hen een belangrijk inkomensverlies meebrengt. Hier gaat het over de toelage wegens het opstellen van PV, de bijzondere vergoeding voor de motorbrigades en de pensioenregeling actieve diensten.

Dit laatste aspect houdt ook verband met het feit dat het principe niet gerespecteerd wordt van artikel 4 §1 van het KB van 25 juli 1989 dat de personeelsleden hun hoedanigheid behouden. Een aantal personeelsleden van Douane en Accijnzen hebben de functie van controlerend ambtenaar. Het aantal personeelsleden dat bij de Vlaamse overheid een controlerende functie krijgt toegewezen, ligt echter heel wat lager dan het aantal personeelsleden dat moet overgaan. Controlerende ambtenaren dreigen daarom deze hoedanigheid te verliezen.

Aimé Truyens, Hilaire Berckmans

Administratief, meesters-, vak- en dienstpersoneel Is uitbesteding wel zoveel beter?

Steeds minder werkingsmiddelen leiden tot een systematische afbraak bij het administratief, meesters-, vak- en dienstpersoneel. De afgelopen jaren hebben twee ongunstige evoluties zware negatieve gevolgen gehad voor dat AMVD-personeel.

In eerste instantie was er de stopzetting van de mogelijkheid om personeelsleden vast te benoemen. Grote boosdoener daarvan was en blijft het KB nr. 296 uit 1984 van de intussen overleden CVP-er Daniël Coens. Datzelfde Koninklijk Besluit heeft ook de inkrimping ingezet van de budgettaire middelen om MVD-personeel aan te werven. De gelden voor het werven van contractueel MVD-personeel zijn immers een deel van de globale pot van werkingsmiddelen die de scholengroepen ter beschikking krijgen.

Minder werkingsmiddelen

Intussen hebben de Vlaamse regeringen die twee negatieve elementen decretaal verankerd. De opeenvolgende onderwijsministers motiveerden die afbouw met het argument van de lat gelijk te leggen tussen de verschillende onderwijsnetten. In het recente onderwijsdecreet XIX is zelfs de verplichting geschrapt dat minstens 20 procent van de werkingsmiddelen dient te worden aangewend voor tewerkstelling. Wat dat te maken heeft met de lat gelijk leggen, moet men ons nog eens verduidelijken. Die evoluties hebben ertoe geleid dat de scholengroepen van het GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap steeds minder werkingsmiddelen ter beschikking krijgen. En het zijn juist die middelen die men nodig heeft om contractueel personeel in dienst te nemen.

Door de eind vorig jaar aangekondigde besparingen dient er in 2010 door alle schoolnetten samen 31.557.000 euro te worden bespaard op de werkingsmiddelen. Voor 2011 is dat zelfs 33.841.000 euro. Op basis van de gegevens vanuit de centrale overheid bedraagt voor het schooljaar 2008-2009 het percentage van het leerlingenaantal van de GO! omstreeks 15 procent van de totale leerlingpopulatie. Hierbij houden we re-



kening met het basisonderwijs en het secundair onderwijs. Grof gerekend wil dit bij benadering zeggen dat de werkingsmiddelen van het GO! voor 2010 met ongeveer 4.733.550 euro worden vermindert en voor 2011 met ongeveer 5.076.150 euro.

Minder leerlingen, minder personeel

Men zou de spiraal kunnen doorbreken door meer leerlingen aan te trekken. De werkingsgelden worden immers berekend op het aantal leerlingen, met daarbij verschillende parameters naar gelang het onderwijsniveau en het type van onderwijs. Dit blijkt echter voor de GO!-scholen gemakkelijker gezegd dan gedaan. Tegelijkertijd begint de buffer van vastbenoemd MVD-personeel op te raken. Gevolg: nog minder MVD-personeel ter beschikking. Wij hebben het al voorgerekend: tenzij er een wonder gebeurt, sluit de laatste vastbenoemde de deur in 2020, misschien zelfs vroeger.

Uitbesteding uit gemakzucht

Een aantal scholengroepen menen met de uitbesteding van catering, schoonmaak, leerlingenvervoer, onderhoud of andere MVD-taken de oplossing te heb-

ben gevonden. Men doet bijvoorbeeld een beroep op externe schoonmaak- en/of cateringbedrijven. Of het busvervoer wordt uitbesteed aan De Lijn, die op haar beurt private buspachters inschakelt.

In sommige scholengroepen is men van mening dat het inhuren van externe dienstverleners minder duur is dan het inzetten van eigen personeelsleden. Wij hebben de grootste reserves over die visie. Heeft men wel degelijk met een diepgaande en volledige kosten-batenanalyse onderzocht of zelf doen inderdaad duurder uitkomt dan laten doen? Is het niet zo dat de keuze tot uitbesteding soms veeleer gebeurt uit gemakzucht in plaats vanuit budgettaire redenen? Wij herinneren ons een uitspraak van een algemeen directeur van een scholengroep, die grofweg stelde dat hij van de "last van het MVD-personeel af wilde zijn".

Een correcte kosten-batenanalyse

Een degelijke kosten-batenanalyse moet met alle correcte elementen rekening houden. Men moet dus niet enkel de vraag stellen wat kost het vandaag, maar ook de kostenevolutie in de toekomst bekijken.

Sommige algemeen directeurs stellen



dat eigen personeelsleden bijkomende kosten genereren bij ziekte. Dit argument gaat enkel gedeeltelijk op voor vastbenoemde personeelsleden, want dan is er inderdaad geen vervanging voorzien en moet de scholengroep die zelf bekostigen. Het loon is echter ten laste van het beleidsdomein Onderwijs en niet van de scholengroep.

Voor contractuele personeelsleden is bovenstaand argument echter veel minder valabel. De contractuele personeelsleden worden tewerkgesteld met arbeidsovereenkomsten. Bij afwezigheid wegens ziekte dient de werkgever dan enkel de eerste week het loon volledig door te betalen. Vanaf de tweede week valt dat terug op 85,88 procent en vanaf de derde op 25,88 procent. Vanaf de 31^{ste} dag is de zieke arbeider volledig ten laste van de mutualiteit. Bij een afwezigheid van minder dan 14 dagen is bovendien de eerste dag een carensdag.

Niet enkel puur budgettaire criteria

Bij een vergelijking eigen personeel versus inhuren van externe firma's mag men zich niet beperken tot de puur financiële componenten. Er is ook de onafhankelijkheid ten overstaan van derden nu en in de toekomst.

Bovendien is er nog de brede inzetbaarheid van het personeel. Ter beschikking gesteld personeel zal enkel uitvoeren wat is opgenomen in de overeenkomst tussen de scholengroep en de externe firma. Het is niet dat die personeelsleden van slechte wil zijn, maar hun werkgevers laten gewoon niet toe dat zij meer doen dan wat is overeengekomen.

Dat ligt geheel anders bij het eigen MVD-personeel. Die springen wel in als de veter los is van een kind dat de trap wil afkomen; die helpen wel als een kleuter een accidentje heeft gehad;

op die personeelsleden kan men zelfs een beroep doen voor iets extra's zoals bijvoorbeeld een schoolfeest. Als men als inrichtende macht zelf voorschrijft dat een gehechtheidsverklaring een verplichting is om in het GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap aan de slag te kunnen, dan moet men die verplichting consequent doortrekken.

Uitgebreid, diepgaand en kritisch onderzoek

Ook de politieke voorgedijverheid heeft in deze discussie een verantwoordelijkheid op te nemen. Zij heeft met de vakbonden het sectoraal akkoord cao VIII afgesloten. Een akkoord dat enkele belangrijke bepalingen omvat voor het AMVD-personeel. Meest opvallend daarbij was het optrekken van het vakantiegeld, beter loon voor de busbegeleiders en het verbeteren van de arbeidsovereenkomsten. Dergelijke maatregelen verliezen hun betekenis als het eigen personeel afvloeit en er in de plaats externe dienstverleners worden binnengehaald. Het is natuurlijk wel een slinkse manier om te besparen.

Kortom, er zijn tal van redenen om een uitgebreid, diepgaand en kritisch onderzoek te doen over de tendens tot uitbesteding van taken en dit over alle scholengroepen heen. De ACOD heeft daarover de afgevaardigd bestuurder van het GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap aangeschreven. Wij zijn altijd bereid om daaraan mee te werken.

Hilaire Berckmans

Voorbereiding generieke proeven niveau A

Leden die zich hebben ingeschreven voor de generieke proeven niveau A kunnen deelnemen aan een voorbereiding georganiseerd door ACOD op dinsdag 4 mei 2010. Inschrijven voor deze voorbereiding via generiekeproeven@acod.be tegen ten laatste zaterdag 10 april 2010. Reeds ingediende inschrijvingen zijn nog geldig.



Uitbreiding gemeenschapsinstelling Everberg

Wat met het personeel?

Eindelijk is het zover, de uitbreiding van de gemeenschapsinstelling van Everberg wordt steeds concreter. Met uitbreiding wordt bedoeld: het weggaan van de Franstalige Gemeenschap en het optrekken van het aantal jongeren van 24 naar 40 langs Vlaamse kant.

Met deze uitbreiding komt ook een nieuw personeelsplan op tafel, en dit zowel bij de federale overheid, als bij de Vlaamse Gemeenschap. Everberg is immers een federale instelling waar de Vlaamse Gemeenschap te gast is en het pedagogische luik op zich neemt. De onderhandelingen bij federaal over dat personeelsplan zijn al enige tijd bezig en ondanks enkele acties van het gemeenschappelijke vakbondsfront van ACOD, ACV-OD en VSOA staat er nog niets definitief vast. Er werden beloftes gemaakt, maar er staat niets op papier. Aangezien het hoofdbestuur van de Vlaamse Gemeenschap zijn personeelsplan laat afhangen van het personeelsplan van federaal, is het onmogelijk om in te stemmen met het voorgedachte plan zolang er geen duidelijkheid is over het federale personeelsplan.

Personeelsplan Vlaamse Gemeenschap

Los daarvan scoort het voorgestelde personeelsplan langs Vlaamse kant onvoldoende. De equipe van de Vlaamse Gemeenschap is vanaf de opstart van Everberg tot nu onderbemand gebleken. Het feit dat er in Everberg een jonge personeelsgroep werkt die in hun eerste jobervaring enorm gemotiveerd zijn, en het feit dat het personeel steeds voorgespiegeld werd dat Everberg een voorlopige oplossing was, zorgden ervoor dat het personeel de boel draaiende hield.

De hoge werkdruk kan echter moeilijk onder stoelen of banken worden gestoken. Op 8 jaar tijd hebben 44 opvoeders deel uitgemaakt van een team van 14 opvoeders; 31 leerkrachten passeerden om een team van 6 leerkrachten te vormen. In de meerderheid van de gevallen vertrokken de personeelsleden wegens te hoge werkdruk. Aangezien Everberg evolueert van een tijdelijke naar een definitieve oplossing, met in de toekomst een uitbreiding naar 126 jongeren, verwacht het personeel alleszins een fairder personeelsplan. Hierbij moet de taakspan-

ning van de personeelsleden en de voorziene tijd om het werk te voltooien in een realistisch evenwicht staan.

Geen appels met citroenen vergelijken

Everberg is een heel specifieke situatie, dus de vergelijking met de andere gemeenschapsinstellingen is moeilijk te maken. De enige opgaande vergelijking is deze met de werking van de Franstalige Gemeenschap binnen het centrum, die ook enkel het pedagogische luik verzorgen. Die vergelijking leert ons dat de Vlaamse Gemeenschap 24 jongeren begeleidt met 26 personeelsleden en de Franstalige Gemeenschap 26 jongeren begeleidt met 44 personeelsleden. In het nieuwe personeelsplan zou de Vlaamse Gemeenschap 40 jongeren begeleiden met 46 personeelsleden.

Het personeelstekort van de afgelopen jaren werd meermaals en via verschillende kanalen kenbaar gemaakt aan het hoofdbestuur. In september vorig jaar kwam de top van het agentschap Jongerenwelzijn ons geruststellen door een personeelsplan voor te stellen. Het plan zag er veelbelovend uit met 62 personeelsleden voor 40 jongeren, het personeel was gerustgesteld en er werd hoopvol uitgekeken naar de toekomst.

Onterechte link naar federaal

Het plan dat tijdens het overleg in februari laatstleden werd voorgesteld, stemt echter niet overeen met het oorspronkelijk beloofde plan. Als verklaring voor het grote onderscheid in aantal functies wordt het verhaal van 'koude' versus 'warme' bewaking opgedist. Het verschil daartussen is het aantal penitentiaire beambten op sectie, respectievelijk één of twee.

De ACOD stelt zich de vraag waarom het personeelsplan van de Vlaamse Gemeenschap moet afhangen van het personeelsplan van federaal. De federale overheid staat immers louter in voor de veiligheid, terwijl de Vlaamse Gemeenschap tekent voor het volledige pedagogische luik. Dit zijn twee afzonderlijke taken, die losstaan van elkaar.

De tabel hierbij verduidelijkt hoe het recente voorstel in negatieve zin afwijkt van wat eerst werd beloofd.

Personeelskader	Huidige bezetting	Beloofde bezetting september 2009	Voorgesteld bij het overleg in februari 2010
Leidinggevende A2	0	1	1
Leidinggevende A1	1	0	0
Onderwijsdirecteur A1	1	1	1
Psycholoog A1	1	3	3
Maatschappelijk werker B1	2	4	4
Campusverantwoordelijke B3	1	5	1
Teamverantwoordelijken opvoeders B2	0	4	4
Opvoeders B1	15	36	20
Leerkrachten B1	6	6	10
Administratief medewerker C1	1/2	2	2

Personeelsleden die aanwezig waren op de voorstelling van het personeelsplan in september kunnen zich het verhaal van de 'koude' en 'warme' bewaking niet voor de geest halen. Er is toen ook niets opgenomen in het verslag over het type van bewaking, waardoor het personeel nu teleurgesteld reageert op het nieuwe plan. Vooral de personeelsbezetting bij de opvoeders, leerkrachten en campusverantwoordelijken baart ons zorgen. ACOD heeft laten weten aan het hoofdbestuur dat ze niet akkoord kan gaan met het huidige plan.

Om de mening van de rest van de personeelsgroep te kennen, organiseert de ACOD een personeelsvergadering. Daarop worden de standpunten van de ACOD uitgelegd en wordt gepolst hoe de personeelsgroep tegenover het nieuwe plan staat. Afhankelijk van deze vergadering wordt er al dan niet overgegaan tot acties.

Gino Ivens, Hilaire Berckmans.

Wereldwaterdag 22 maart 2010

Clean water for a healthy world

In 1993 hebben de Verenigde Naties 22 maart uitgeroepen tot Wereldwaterdag. Het is de bedoeling om de aandacht te vestigen op het belang van zuiver drinkbaar water en een duurzaam beheer van de watervoorraden. Het is duidelijk dat water een enorme invloed heeft op de mens en zijn omgeving.

In Somalië sterven mannen, vrouwen en kinderen door uitdroging. Alle oppervlaktewater is opgedroogd en de waterputten staan zo goed als leeg. Voor een blikje water wordt al vlug 80 eurocent betaald. Volgens Afrikaanse normen is dat zo goed als onbetaalbaar. Bij meer dan 40 graden proberen die mensen te overleven met drie glazen water per dag en daar moeten ze dan alles mee doen: drinken, wassen, koken,... Een mens heeft echter dagelijks 20 tot 50 liter zuiver water nodig. De kinderen drinken hun eigen urine en vrouwen moeten soms tot 70 kilome-

ter ver om het schaarse water te halen. Hallucinant en voor ons Europeanen onvoorstelbaar.

Wereldwaterdag 2010 heeft dan ook als thema 'Zuiver water voor een gezonde wereld'. Op deze dag wordt het belang van een goede waterkwaliteit verbonden aan de vraag hoe mensen over de hele wereld hiervan kunnen genieten. Als de watervoorraden en de waterkwaliteit dalen, dan is dat veelal het gevolg van menselijke activiteiten. Ook de klimaatveranderingen door de opwarming van de aarde beïnvloeden de waterkwaliteit. Het wereldwaterforum wil dan ook een antwoord formuleren op de volgende aspecten van het duurzaam waterbeheer:

- welke waterkwaliteit willen we voor welk gebruik?
- wat is de mondiale waterkwaliteit?
- welke invloed hebben bevolkings-

aangroei, verstedelijking en industrialisering?

- wat is de invloed van de klimaatwijziging?
- welke zijn de mogelijkheden van waterzuivering?
- wat is de invloed van de waterkwaliteit op de gezondheid?
- welke zijn de internationale afspraken?

Een ambitieuze vragenlijst die een bijdrage moet leveren om finaal het mensenrecht op zuiver drinkbaar water te realiseren. De klok tikt immers onverbiddelijk. Indien we er niet in slagen om een duurzaam waterbeheer te realiseren, dan zouden de oorlogen van de 21^{ste} eeuw wel eens over de beschikbaarheid van zuiver drinkbaar water kunnen gaan.

Richard De Winter

Ruimtelijke ordening, Woonbeleid, Onroerend erfgoed **Technisch comité kijkt verder dan het eigenbelang**

Reeds in 2008 ondernam het technisch comité van het beleidsdomein RWO een bescheiden poging om de problematiek van de huisvesting van seizoenarbeiders aan te kaarten binnen de ACOD- en ABVV-structuren. Dit initiatief was gestoeld op de vakbondssolidariteit met buitenlandse werknemers, die vaak het slachtoffer zijn van erbarmelijke huisvesting bij hun werkgever.

Bij het (Katarakt)decreet - u weet wel van de gekende televisieserie - voerde het Vlaams parlement een afwijking in op het bestaande kamerdecreet, waarbij het toegelaten werd aan werkgevers, eigenaars en verhuurders om de bestaande woonkwaliteit voor seizoenarbeiders af te bouwen tot op het niveau van een kwalitatief ondermaats hondenhok. Onder het mom van woonkwaliteitsnormering werden de kwaliteitsgaranties teruggedraaid. De in het ARAB voorziene maatregelen om tbc, schurft en ander overdraagbare aandoeningen tegen te gaan, werden daarbij compleet genegeerd. Deze situatie leidde tot de ernstige discriminatie van een grote groep buitenlandse werknemers, zoals bijvoorbeeld Polen. Omwille van hun kortverblijf, het gebrek aan politiek draagvlak en het gebrek aan syndicalisatie, kunnen zij geen ruchtbaarheid geven aan de ongezonde, onveilige en menonwaardige omstandigheden waarin zij hier meerdere maanden moeten verblijven.

Concreet bestaat de verregaande discriminatie er onder meer in dat de minimumoppervlakte van 8 m² per persoon ver beneden de norm ligt van 10 m² per persoon, die wordt gehanteerd bij de bouw van gevangeniszellen. In West-Vlaanderen durfde de landelijke gilde van Wielsbeke het zelfs aan om te protesteren tegen de minimumplafondhoogte in het nieuwe decreet, namelijk 2,5 meter, terwijl het oorspronkelijke kamerdecreet slechts 2,2 meter oplegt. Ter informatie, het ARAB voorziet al jaren een minimumhoogte van 2,5 meter.

Dat onze Vlaamse parlementairen instemden met een decreet dat het grondwettelijk recht op behoorlijke huisvesting onderuithaalt, stemt tot nadenken. Onze afgevaardigden van het technisch comité, die geconfronteerd worden met deze schrijnende situaties, konden dit als lid van een socialistische vakbond niet over hun kant laten gaan. Zowel het ABVV, als de Vlaamse parlementairen (commissie Wonen) werden hierover geïnformeerd. Aan de politici om hieraan iets te doen.

Richard De Winter



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



Plan Onkelinx Verpleegkunde aantrekkelijker maken

Op 4 maart werd een voorlopig akkoord bereikt tussen minister Onkelinx, de vakbonden en de werkgevers van zowel de publieke als de private zorgsector over het verpleegkundig aantrekkelijkheidsplan, ook wel plan Onkelinx genoemd.

Nadat de minister begin maart vorig jaar haar plan lanceerde om verpleegkunde aantrekkelijker te maken, werd er in de daaropvolgende maanden intensief overleg gevoerd tussen het kabinet van de minister, de vakbonden en de werkgevers. De minister had voor het plan ongeveer 90 miljoen euro uitgetrokken. Het plan omvat twee luiken waarvan we de belangrijkste elementen weergeven.

Bijzondere beroepstitels en beroepsbekwaamheden

Voor dit eerste luik werd een budget van 25,35 miljoen euro uitgetrokken.

Het plan voorziet in de valorisatie van de bijzondere beroepstitels voor de houders van een BBT (momenteel Intensieve Zorgen & Spoedopname, Geriatrie en Oncologie). Voor de bijzondere beroepstitel is er een jaarlijkse premie van 6750 euro bruto, alle lasten inbegrepen. Maar in een eerste fase (2010) bedraagt deze premie 4500 euro bruto. Afhankelijk van de individuele situatie van de werknemer komt dat overeen met ongeveer 1670 euro netto. De tweede fase kan gerealiseerd worden indien de budgettaire context van het toekomstig nieuw zorgakkoord dat mogelijk maakt.

De valorisatie van de bijzondere beroepsbekwaamheid (BBB), momenteel alleen geriatrie, bedraagt 1500 euro bruto, alle lasten inbegrepen. Dit levert voor de werknemer ongeveer 550 euro netto op.

De premie wordt jaarlijks betaald aan de houders van een BBT of BBB pro rata hun werktijd en het aantal gewerkte

maanden op de betrokken afdeling in de ziekenhuizen, rob's en rvt's.

Bijkomende bijzonderheden BBT en BBB

De minister engageert zich om in samenwerking met de deelstaten een valorisatiemechanisme te bestuderen van de verworven ervaring, zodat al diegenen die niet konden genieten van de overgangsmaatregelen deze zouden kunnen verwerven in de loop van hun loopbaan om zo van dezelfde voordelen te genieten.

De integratie van de premie in de toekomstige IFIC-barema's wordt bestudeerd op voorwaarde dat het geldelijk voordeel bewaard blijft. Indien deze maatregel concreet wordt in de privé-sector, wordt een gelijkaardige aanpassing overwogen in de publieke sector. De mogelijkheid wordt ook voorzien door de werkgevers om het personeel de kans te geven de opleidingen te vol-

gen die vereist zijn voor het behoud van de titels en bekwaamheden (zoals bepaald in het KB van 27 september 2006).

Naast het principe van de jaarlijkse uitbetaling van de premie wordt de mogelijkheid geboden via het sociaal overleg om eventueel over te gaan tot maandelijkse uitbetaling van de premie. In de nabije toekomst worden kennelijk ook de bijzondere beroepsbekwaamheid diabetologie en de bijzondere beroepstitel pediatrie verwacht.

Toeslag avond- en nachtprestaties

Het tweede luik van het plan wil voorzien in een verhoging van het nettoloon voor de oncomfortabele prestaties, dit betekent de avond- en nachtprestaties beter valoriseren. Voor dit luik werd een budget van 63 miljoen euro uitgetrokken.

Hiervoor werd de volgende regeling uitgewerkt:

- voor het personeel dat in het stelsel "betaling per prestatie" zit: alle prestaties voor de uurschijf tussen 19 en 20 uur worden vergoed aan 20 procent van het barema - uurloon, ongeacht de dag van de week (gezien de toeslag op zaterdag, zondag of feestdag van toepassing blijft indien voordeliger). Voor het personeel dat momenteel forfaitair betaald wordt (11%) zal de toeslag worden toegevoegd aan het basisbarema van 111% ongeacht de dag van de week, inclusief zaterdag, zon - en feestdagen.
- alle uren gepresteerd tussen 20 en 6 uur worden beschouwd als nachturen en als dusdanig vergoed (volgens de geldende voorwaarden op 31 december 2009).

De maatregelen worden uitgevoerd vóór 1 juli 2010, met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2010.

Voor wie?

Deze toeslagen avond- en nachtprestaties gelden voor het personeel 'aan bed van de patiënt', dus verpleegkundigen, zorgkundigen, de functie van opvoeder/zorgverlener in de psychiatrische afdelingen van de algemene ziekenhuizen en in de zorgequipes van de psychiatrische ziekenhuizen en de psychiatrische verzorgingstehuizen. De regeling is van toepassing in de ziekenhuizen, rob's, rvt's, pvt's en voor loontrekkenden in de thuisverpleging. Indien de budgettaire context het mogelijk maakt, kan de uurschijf 18-19 uur op dezelfde manier gerealiseerd worden in het kader van het toekomstig sociaal zorgakkoord. Alle bestaande akkoorden en gebruiken die betere voorwaarden bepalen, blijven onverminderd van toepassing.

Voor de publieke sector werd al overeengekomen (protocol van akkoord 21 december 2009, Comité C) om deze maatregel onder dezelfde voorwaarden uit te breiden naar de andere personeelscategorieën.

Ondanks het feit dat dit initiatief werd genomen buiten het normale onderhandelingskader, is de ACOD toch tevreden dat verschillende elementen zoals door ons gevraagd, in het plan werden opgenomen. We zijn dan ook enigszins hoopvol dat onze eisen in het kader van het toekomstig nieuw zorgakkoord voldoende weerklank vinden. Dit plan moet immers de aanzet zijn tot een groter en breder plan voor de ganse zorgsector.

Mil Luyten, Hilaire Berckmans, Yves Derycke

Rechtspositie OCMW-personeel Geen positieve teneur

Sinds begin maart wordt er in het comité C1 onderhandeld over een voorstel van rechtspositiebesluit door de Vlaamse regering te nemen voor het OCMW-personeel. Hier wachten we al sinds lang op. Voor het gemeentepersoneel werd dit vorig jaar geregeld, zij het dat we als ACOD toen een protocol van niet-akkoord afsloten.

Het ziet er momenteel niet zo goed uit binnen de onderhandelingen. In de voorstellen van de Vlaamse regering vinden we alle negatieve punten uit het besluit van het Gemeentepersoneel opnieuw terug. Een kleine opsomming:

- ontslag na negatieve beoordeling
- koppeling van maatregelen aan beoordeling
- aanwerving zonder diploma's
- beoordeling door één chef
- dubieuze valorisatie anciënniteit
- invoering mandaatfuncties
- facultatieve karakter van vergoedingen voor zondag-, nacht- of overwerk.

Bovendien stellen we vast dat de teksten die voorliggen op een vrij radicale manier het personeel van de verplegende en verzorgende instellingen uitsluiten. Wat de rechtspositie van dat personeel betreft, is het dus momenteel koffiedik kijken.

We lezen wel in het voorstel van besluit dat men het aantal verlofdagen voor iedereen bij het OCMW wil beperken tot 26 dagen. Ook inzake feestdagen wijkt men af van dat wat voor het gemeentepersoneel is voorzien. Deze regering praat constant over mobiliteit tussen gemeente en OCMW. Hoe dit kan waargemaakt worden met een afwijking in de statuten van beide personeelsgroepen, is voor ons een raadsel.

Dit dossier ligt momenteel nog ter onderhandeling. Wat we nu weergeven, is dus enkel de teneur van de onderhandelingen. Uiteraard wordt dit dossier teruggekoppeld naar onze uitvoerende instanties en naar onze leden.

Mil Luyten

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

Start sensibiliseringscampagne brandweer

Met een persconferentie werd door het gemeenschappelijk vakbondsfront op 22 februari de start gegeven van een sensibiliseringscampagne over de brandweershervorming en het statuut van het personeel. De drie vakbonden organiseren sinds die datum acties in de stations van de provinciale hoofdsteden.

Tijdens deze acties wordt gevraagd aan de gebruikers van de NMBS om een kaart in te vullen die gericht is aan de minister van Binnenlandse Zaken Annemie Turtelboom, met de volgende tekst:

*Mevrouw de minister,
97 procent van ons draagt onze brandweermannen en -vrouwen hoog in het vaandel. Die resterende 3 procent zijn vast politici? Eindelooppaansregeling, arbeidstijd, vorming, bevordering,... niets is nog duidelijk*

en eenduidig. Hoe kan zo iets? Zorg voor hen, dan kan ik op mijn beide oren slapen! Met vriendelijke groeten.

We verdelen deze kaarten in de provincies waar we tegelijkertijd een gesprek voeren met de betrokken provinciegouverneur. Dit gesprek is belangrijk in het kader van de uitvoering van de bijzondere wet op de civiele veiligheid van 2007, waarbij aan de provinciegouverneurs een bijzondere rol wordt gegeven. Data en locaties van de acties: 30 maart Antwerpen, 20 april Luik, 27 april Brugge, 4 mei Waver, 11 mei Hasselt en 13 mei Mons. Daarnaast worden ook alle burgemeesters aangeschreven die beschikken over een brandweerkorps.

De betrachting is om minister Turtelboom aan te sporen eindelijk werk te maken van de problematiek van het

brandweerpersoneel. We zijn nooit vragende partij geweest voor een hervorming van de brandweer, die om financiële redenen stapsgewijs en gespreid over de komende jaren wordt uitgevoerd. We willen nu oplossingen voor de personeelsproblemen waarnaar we al 15 jaar vragen zoals eindelooppaans, arbeidstijd, vorming, enzovoort. Indien na deze campagne de minister nog steeds blijft stilzitten, gaan we over tot hardere acties waarbij een federale manifestatie van al het brandweerpersoneel niet uitgesloten is.

De problematiek van het brandweerpersoneel belangt iedereen aan. Veiligheid is immers belangrijk voor iedereen, maar die veiligheid vraagt wel gemotiveerd personeel.

Mil Luyten



LRB West-Vlaanderen Oproep kandidaturen voorzitter

Naar aanleiding van het ontslag van de huidige gewestelijk voorzitter Rik Cappelle, doet het gewest West-Vlaanderen een oproep tot kandidaatsstelling voor het mandaat van voorzitter(s), conform het huishoudelijk reglement. Kandidaten moeten minstens vier jaar lid zijn van de ACOD of van het ABVV, tot de gewestelijk sector behoren en

voorgedragen worden door het plaatselijk bestuur. Eenzelfde plaatselijk bestuur kan maximum door één lid in het dagelijks bestuur vertegenwoordigd zijn. De kandidaat(e) mag geen mandaat bekleden binnen zijn of haar afdeling, moet de ordewoorden hebben opgevolgd, beschikken over syndicale inzichten en zin hebben voor discretie.

De kandidaturen moeten uiterlijk op 16 april 2010 schriftelijk toekomen bij ACOD, t.a.v. Gratiëne Alderweireldt, gewestelijk secretaris propagandist, Sint-Amandsstraat 112, 8800 Roeselare.

Meer informatie over de kandidatuur is te verkrijgen op het secretariaat: 051/25.20.24.

Sociaal overleg politie

Nog geen oplossing veiligheidsproblematiek

10 maart was een belangrijke dag in de onderhandelingen tussen de vakbonden, de minister van Binnenlandse Zaken en de minister van Justitie. Voor de definitieve resultaten verwijzen we naar onze website www.acod-lrb.be, rubriek Info Politie. Momenteel geven de voorgestelde ingrepen geen enkele garantie dat de veiligheidsproblematiek in de toekomst een oplossing krijgt. Nu al lijkt dit meer op een politiek spelletje tussen de meerderheidspartijen. Enkele voorstellen van de overheid in het sociaal overleg zijn totaal onaanvaardbaar.

Dat het geweld tegen politiemensen wel degelijk toeneemt, blijkt uit een antwoord van minister van Binnenlandse Zaken Annemie Turtelboom. In 2008 werden 156 politieambtenaren van de federale politie het slachtoffer van geweld. Dit zorgde voor 1593 dagen arbeidsongeschiktheid. Cijfers met betrekking tot de lokale politie zijn niet onmiddellijk voorhanden. Een strafverzwaring voor deze ingrepen (wetsvoorstel Dirk Claes) kan een aanzet zijn om de afschrikkingsgraad te verhogen, maar zal falen zolang de strafuitvoering niet beter georganiseerd wordt. De voornemens van de minister van Justitie Stefaan De Clerck om dit euvel te verhelpen, worden telkens versmacht in de mallemlen van de administratie.

We kunnen ook niet voorbijgaan aan de dubieuze houding die sommige rechtbanken aannemen. Positief is het initiatief van het Gentse gerecht om kleine criminelen, van wie de schuld niet kan worden betwist, binnen de maand voor de rechtbank te doen verschijnen in bijzondere zittingen (Het Laatste Nieuws, 6 maart 2010). We stellen ook vast dat de Brusselse rechters justitieminister De Clerck in een open brief bekritisseren (De Morgen, 6 maart 2010). Zonder de beginselen van Montesquieu over de scheiding der machten in vraag te stellen, moeten middelen gezocht worden om het justitieel beleid vastgelegd door de bevoegde minister, meer draagkracht te geven. Dat ook hier

budgettaire overwegingen een rol spelen, zullen we zeker niet ontkennen.

De voorgestelde maatregelen zullen geen invloed hebben op het tekort van 750 personeelsleden in de Brusselse zones en het personeelstekort binnen de federale politie. Terecht eisen we dan ook dat de maatregel van het niet vervangen van 600 federale personeelsleden die in 2010 en 2011 met pensioen gaan, ongedaan wordt gemaakt. Het rapport 'Evaluatie 10 jaar politiehervorming' stelt duidelijk dat een jaarlijkse instroom van nieuwe politiemensen op peil moet worden gehouden. Het jaarlijks aantal aanwervingen moet 1450 bedragen om het personeelsdeficit op korte termijn tot redelijke normen te reduceren.

Hoopgevend is dat de minister van Financiën Didier Reynders bij de budgetcontrole van einde maart, geld ter beschikking wil stellen voor veiligheid. Hij denkt hierbij aan politie en brandweer (Le Soir, 5 maart 2010). In die zin komt hij tegemoet aan de vraag van de minister van Binnenlandse Zaken die meer geld eiste voor politie bij de begrotingscontrole (De Morgen, 8 maart 2010).

Recentelijk antwoordde de minister van Binnenlandse Zaken dat in 2008 aan inconveniënten voor de overuren van de personeelsleden van de federale politie 59.344.335,92 euro werd uitbetaald. Het is duidelijk dat een pak overuren te wijten zijn aan personeelstekorten. Dat geld kan beter besteed worden om aanwervingen te doen. De oorlog verklaren – zoals sommigen doen – aan de gerechtelijke zuil heeft hier geen zin. Belangrijker is de vaststelling dat bij geen aangepast personeelsbeleid, het failliet dreigt van de FGP's.

Wat de behandeling van de diverse eisencahiers betreft, willen we hier even stilstaan bij het voorstel van de overheid om de referentieperiode uit te breiden van twee naar vier maanden. Dit is totaal onaanvaardbaar voor ACOD, omdat dit de poort opent naar het misbruik maken van de personeels-



leden. Veel van hen hebben nu al geen sociaal leven meer. En de huidige problemen blijven ook met een referentieperiode van vier maanden bestaan. Naar aanleiding van onze eis om de wijkwerking en het statuut van de wijkinspecteur te herbekijken, ontvingen we het rapport ter zake van de Vaste Commissie van de Lokale Politie van België. In een volgende Tribune komen we hierop in detail terug.

Tot slot willen we duidelijk stellen dat de aantasting van het stakingsrecht van anderen, zoals de cipers, de problemen binnen de politie niet zullen verhelpen. We volgen hierin de minister van Justitie dat de verplichting dat de politie bij staking in de gevangenis de taken dient over te nemen, niet in vraag mag gesteld worden (De Morgen, 8 maart 2010). Wel is het noodzakelijk dat de onderrichtingen hierover worden opgevolgd. We zeggen dus duidelijk 'neen' tegen eisen die het stakingsrecht aanvallen.

Eric Picqueur

Cao II Basiseducatie Onze eisen

In de vorige Tribune werd cao IX voor het onderwijspersoneel voorgesteld. Voor de personeelsleden van de basiseducatie werd een aparte cao ingediend, omdat hierover in een apart comité wordt onderhandeld. We geven een overzicht van de belangrijkste ingediende eisen. De volledige cao II is te lezen op www.acodonderwijs.be.

In het kader van een leeftijdsbewust personeelsbeleid in de basiseducatie en om het mogelijk te maken langer aan het werk te blijven, vragen we extra vakantiedagen bovenop de 35 dagen voor personeelsleden van 55 jaar en ouder: 1 werkdag vanaf 55 jaar, 2 werkdagen vanaf 57 jaar, 3 werkdagen vanaf 59 jaar, 4 werkdagen vanaf 60 jaar en 5 werkdagen vanaf 61 jaar. Deze regeling moet gepaard gaan met compenserende aanwervingen en leiden tot een daadwerkelijke taakvermindering van deze personeelsleden.

In het besluit van de Vlaamse regering van 3 juli 2009 over het verlof voor onderbreking of vermindering van de arbeidsprestaties voor sommige personeelsleden van de Centra voor Basiseducatie wordt in artikel 10 het aantal personeelsleden dat gelijktijdig van bepaalde vormen van verlof kan genieten, beperkt tot 10 procent. Deze beperking moet afgeschaft worden.

Personeelsleden moeten hun recht op ouderschapsverlof kunnen laten gelden tot op het ogenblik dat hun kind 12 jaar oud wordt.

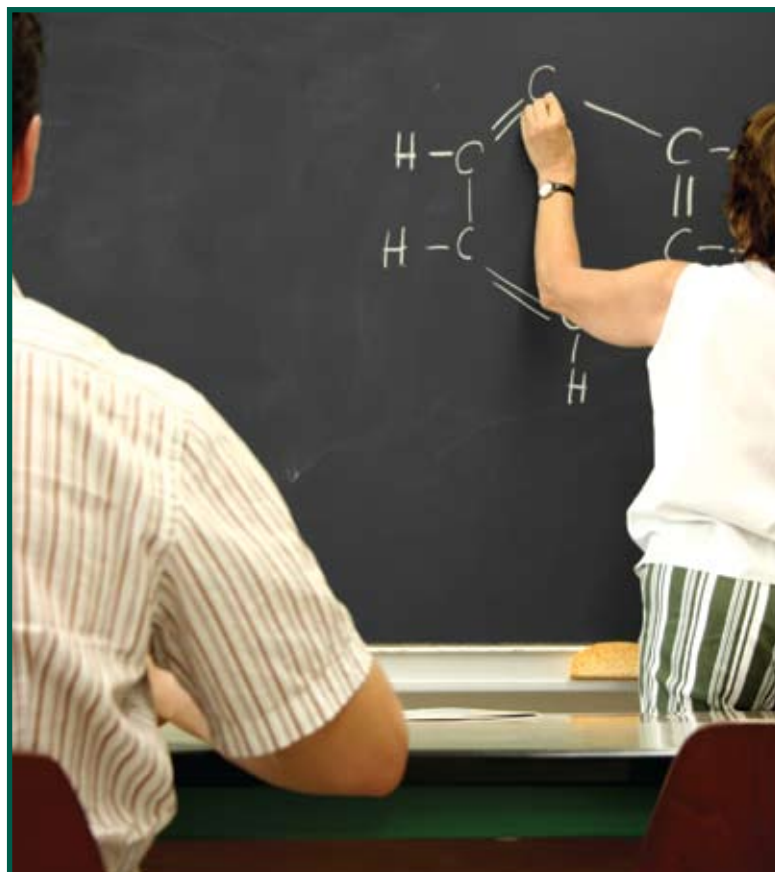
Voor het tellen van het maximum van twee avondprestaties per week, zoals bepaald in artikel 5 van het besluit van de Vlaamse regering van 3 juli 2009 over de prestatieregeling en de jaarlijkse verlof- en feestdagen van de personeelsleden van de Centra voor Basiseducatie, moeten weekendprestaties als een avondprestatie worden beschouwd.

In het kader van een leeftijdsbewust personeelsbeleid mogen personeelsleden van 50 jaar en ouder in de basiseducatie met maximaal één avondprestatie per week worden belast. Van deze regel kan worden afgeweken als het betrokken personeelslid daarin toestemt.

Een werkgroep met vertegenwoordigers van de werkgevers, de vakbonden en de overheid moet worden opgericht die stapsgewijs aan conclusies werkt met het oog op een mogelijke overgang van de personeelsleden van de basiseducatie naar het onderwijsstatuut, met behoud van de eigenheid van de sector. Deze werkgroep moet binnen de maand na het afsluiten van de cao worden opgestart en ten laatste op 1 september 2011 haar conclusies aan het VOCB (Vlaams Ondersteuningscentrum voor Basiseducatie) voorleggen.

De kwesties waarover de werkgroep zich zeker moet buigen zijn onder meer:

- de integratie in het onderwijsstatuut van de specifieke arbeidsvoorwaarden in de basiseducatie en de modaliteiten waaronder dat kan gebeuren met het oog op een duurzame oplossing binnen de brede onderwijscontext.



- de implicaties van het toepassen van de TBS/OB-regelgeving wanneer de basiseducatie er evenzeer door wordt gevat.
- de positie van de niet-codo personeelsleden (contractuelen niet ten laste van het departement Onderwijs).
- de implicaties van de positie van de niet-codo personeelsleden versus die van de statutaire personeelsleden voor de vlotte organiseerbaarheid van de centra.
- op welke manier het behoud van verworven rechten gerealiseerd kan worden.
- de aanwending van middelen die bij overgang naar het onderwijsstatuut vrijkomen.

Een werkgroep met vertegenwoordigers van de werkgevers, de vakbonden en de overheid moet worden opgericht die stapsgewijs aan conclusies werkt met het oog op een centraal uitgewerkte personeelsregelgeving voor de personeelsleden van het Vocvo (Vlaams Ondersteuningscentrum voor het Volwassenenonderwijs), die aansluit bij gelijkaardige regelingen voor personeelsleden met een gelijkaardige opdracht. Deze werkgroep moet binnen de maand na het afsluiten van de cao worden opgestart en ten laatste op 1 september 2011 haar conclusies aan het VOCB voorleggen. De zaken waarover deze werkgroep zich zeker moet buigen zijn onder meer:

- de omvorming van het enveloppesysteem naar een organiek systeem van financiering.
- het mogelijk maken voor alle functies/ambten van de instroom vanuit een Centrum voor Basiseducatie/Centrum voor Volwassenenonderwijs naar het Vocvo.
- nagaan welke maatregelen uit cao I toepasbaar moeten worden op de personeelsleden van het Vocvo.

Cao III Hoger Onderwijs

Speerpunten eisencahier

Vooraf een korte situering, want drastische veranderingen vragen duidelijke afspraken tussen alle partners. Een cao is een nuttig instrument om overeenkomsten te maken op Vlaams niveau. De veranderingen waarvoor we staan, overstijgen immers de mogelijkheden van individuele hogescholen, universiteiten en associaties. De kwaliteit van overeenkomsten is afhankelijk van het engagement van de partners en het vertrouwen dat ze in elkaar stellen. Het houden van afspraken en beloften is essentieel om consistente veranderingen te realiseren.



De beleidsruimte van de Vlaamse regering is op dit ogenblik beperkt. De realiteit van deze legislatuur is er een van recurrente besparingen. Niettemin belooft de beleidsverklaring van de Vlaamse regering tien procent meer middelen voor hoger onderwijs. Dit houdt een erkenning in van de problematische financiering van het hoger onderwijs en de werkdruk die dit meebrengt voor het personeel. Kwaliteitsvolle arbeidsomstandigheden en -voorwaarden zijn meer dan ooit noodzakelijk om ervoor te zorgen dat het personeel een partner blijft waarop de instellingen en de overheid kunnen rekenen voor het doorvoeren van veranderingen in tijden van economische crisis.

Omdat we de problematiek van werkdruk als een belangrijke prioriteit naar voren schuiven, gaan we resoluut voor een degelijke omkadering. Dit kan voor ons op de volgende wijze worden gerealiseerd:

- maximale tewerkstelling in statutair ambt

Wat de 80/20-norm voor de personeelskosten betreft, wordt voor hogescholen en universiteiten de ondergrens bepaald op 80 procent. Voor de hogescholen wordt de bovengrens opgeschoven naar 87,5 procent. Voor het OP wordt het maximum benoemingspercentage opgetrokken naar 80 procent en de ondergrens bepaald op 72,5 procent.

- overdraagbaar maken van bijkomende overheidsmiddelen die toegekend werden nadat de hogescholen de begroting indienden naar het volgende werkjaar voor inzet van personeel. Het voordeel is dat de middelen gespreid worden over een langere termijn (toevoeging aan celkrediet).

Een andere speerpunt in ons eisencahier is een aantrekkelijke loopbaan voor onderzoekers. We zijn ons bewust van de redelijke complexiteit van dit dossier. Toch is een van onze uitgangspunten een volwaardig eenheidsstatuut voor alle onderzoekers, nu in dienst voor een bepaalde duur met een onzekere toekomst (AAP/BAP en WP). Wij vragen meer

werkzekerheid voor personeelsleden met opeenvolgende tewerkstelling als vorser en betere loopbaanperspectieven. Alle onderzoekers, inclusief AAP-ers, maken aanspraak op eenzelfde werkingstoelage, weliswaar naar verhouding tot hun onderzoeksoverdracht.

Er bestaan momenteel verschillende types bursalen naargelang de financieringsbron (FWO, IWT en bursalen rechtstreeks verbonden aan een universiteit of associatie). Hiervoor wordt nu een onderlinge gelijkschakeling in verloning gevraagd, waarbij de werkwijze van het FWO richtinggevend is.

Er moet worden voorzien in een instellingsoverschrijdende rechtspositieregeling voor alle bursalen. Beurzen kunnen in de toekomst enkel nog voltijds worden toegekend. Een beurs is immers niet combineerbaar met een bezoldigde job en in de praktijk werken deeltijdse personeelsleden feitelijk voltijds. Op termijn wordt gestreefd naar de afschaffing van de beursovereenkomst: doctoreren moet mogelijk gemaakt worden in het kader van een arbeidsovereenkomst, als contractueel wetenschappelijk personeel.

We streven voor het personeel meer rechtszekerheid na. Dit kan door één centraal college van beroep inzake Tucht en één centraal college van beroep inzake Evaluatie te installeren.

We willen een aanzet om de pensioenpijler uit te breiden naar analogie met Ca-2 (vrije universiteiten) zodat alle contractuelen gelijkwaardig behandeld worden in vergelijking met de statutairen. Dit geldt ook voor contractuele vorsers. Verder stellen we een reeks maatregelen voor die toelaten de combinatie arbeid-gezin optimaal in te vullen.

Omdat het syndicale werk op niveau van de instellingen de hoeksteen is van een goede vakbondswerking in het algemeen, vragen we een nog betere bescherming van de personeelsvertegenwoordigers.

Dit is slechts een kleine greep uit het eisencahier cao III Hoger Onderwijs. Een volledig overzicht is te vinden op www.acodonderwijs.be.

hugo.deckers@acod.be

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



Interview Françoise Vermeersch **Vlaams ABVV heeft oog voor onderwijs**

Françoise Vermeersch volgt bij het Vlaams ABVV de onderwijssector op. Met een interview krijgt zij de kans om zich aan onze leden voor te stellen.

Vanuit welke achtergrond ben je terechtgekomen bij het Vlaams ABVV?

Françoise Vermeersch: “Van opleiding ben ik antropologe en ik heb meerdere jobs gehad voor ik bij het ABVV terechtkwam: callcenter medewerkster in Dublin, technisch instructeur bij een beroemd spraaktechnologiebedrijf en ten slotte lesgeefster bij Basiseducatie. Er was daar geen vooruitzicht op vast werk, dus moest ik verder zoeken. Zo kwam ik in 2002 bij het ABVV terecht. Eerst als vormingswerkster en later als interprofessioneel coördinator. Sinds januari 2008 werk ik in Brussel op de studiedienst van het Vlaams ABVV.”

Wat is je taak daar?

Françoise Vermeersch: “Als adviseur volg ik een aantal Vlaamse dossiers op: het onderwijs, alles wat competentiebeleid en sociale innovatie betreft en dan nog het brede welzijnsveld, aangevuld met het thema armoede. Ik help mee de standpunten van het ABVV voor te bereiden, te verdedigen en te vertalen naar onze achterban.”

Hoe ziet het ABVV de maatschappelijke taak van het Vlaams onderwijs? Wat is goed, wat kan beter?

Françoise Vermeersch: “Het onderwijs moet onze kinderen en jongeren, maar ook cursisten en studenten, mogelijkheden geven om zich persoonlijk te ontwikkelen en ze voorbereiden op hun deelname aan het maatschappelijke leven. Belangrijk hierbij is dat kinderen en jongeren met ongelijke startkansen toch de eindmeet van een brede maatschappelijke participatie halen.

Dat is voor ons de essentie. Het is zeker positief dat we deze eindmeet halen met heel veel kinderen, jongeren en volwassenen. En dit met een onderwijs van goede kwaliteit, in veel interessegebieden en (behoorlijk) toegankelijk. Minder positief is dat er nog te veel kinderen en jongeren zijn voor wie het onderwijs geen passende antwoorden heeft. De waterval ASO-TSO-BSO (en in sommige gevallen ook naar het buitengewoon onderwijs) is hardnekkig en te veel jongeren verlaten het onderwijs zonder kwalificatie. Sociaal zwakkeren zijn hiervan het eerste slachtoffer.”

De hervormingen van het secundair onderwijs staan hoog op de politieke agenda. Wat is volgens het ABVV de belangrijkste wijziging die moet doorgevoerd worden in het secundair onderwijs?

Françoise Vermeersch: “Als deze hervorming erin zou slagen om de be-

schotten weg te werken, zouden we al een hele stap vooruit zijn. Daarom is de uitgestelde studiekeuze een goede zaak. We hopen dat er ook nog een gefundeerde discussie volgt over de leeftijd waarop dit moet gebeuren. Ook de veralgemening van alle interessegebieden lijkt een goede zaak om een brede basisvorming te garanderen voor elke jongere."

Vaak worden wij gewezen op de spanning tussen de verwachtingen van de arbeidsmarkt en de maatschappelijke taak van het onderwijs. Hoe staat het ABVV hier tegenover?

Françoise Vermeersch: "Als je naar onze uitgangspunten kijkt, zie je meteen dat we pleiten voor een brede maatschappelijke vorming voor elke jongere. Iets anders zal je van ons niet horen. Maar wat de technische en beroepscomponenten betreft, kunnen de zaken nog beter op elkaar afgestemd worden: hoe zien de jobs er nu uit, hoe kunnen de leerlingen ook op de nieuwste en dure machines werken, hoe kunnen we ervoor zorgen dat voldoende jongeren ook verdere studies aanvatten in wetenschap en techniek, hoe stimuleren we kwaliteitsvol werkplekieren op de werkvloer? De sectoren en de onderwijsmiddelen vinden elkaar niet altijd en kennen elkaar onvoldoende. We pleiten er in ieder geval voor dat de toenadering die met de Competentieagenda werd opgestart, wordt verdergezet en dat de sector- en onderwijsconvenants beter op elkaar worden afgestemd."

Een gevoelig onderwerp is de kwalificatiestructuur. Het onderwijspersoneel vreest dat de impact van het bedrijfsleven aanzienlijk vergroot wordt door de implementatie van deze structuur. Is deze vrees terecht?

Françoise Vermeersch: "De kwalificatiestructuur is een instrument dat door Europa wordt opgelegd om de transparantie van kwalificaties in de verschillende lidstaten te verhogen. Zo moet het duidelijker worden hoe bijvoorbeeld een ervaringsbewijs zich verhoudt tot getuigschriften en diploma's uit het onderwijs. Tot daar kan iedereen er alleen maar bij winnen.

En toch is er heel wat verwarring, vooral over de impact van 'Competent'. De SERV en de VDAB werken momenteel aan dit instrument om sneller relevante beroepscompetentieprofielen uit te werken. Die zijn nodig als referentiekader voor het onderwijs, maar ook en vooral als instrument om de vraag en het aanbod op de arbeidsmarkt beter op elkaar af te stemmen. 'Competent' zorgt eigenlijk voor een verbeterd systeem van de COBRA-fiches, die in het onderwijs al bekend zijn.

Het probleem is dat het decreet kwalificatiestructuur een één-op-één-relatie voorziet tussen de profielen in 'Competent' en de beroepskwalificaties die het onderwijs kan afleveren. Dat kan wel eens gevolgen hebben voor de opleidingen die het onderwijs inricht. Omdat noch de sociale partners, noch de onderwijspartners gebaat zijn bij deze situatie, hopen wij dat we tot een werkbare aanpassing komen van het decreet, die zowel voor het onderwijs als voor de arbeidsmarkt werkbaar is. Om hiertoe te komen is een goede dialoog tussen de arbeidsmarkt en het onderwijs zeker aangewezen!"



Vaste benoeming in wervingsambten

De administratieve afhandeling van de benoemingsronde 2010 in de wervingsambten is nog maar pas afgerond, of deze van 2011 wordt gestart. De belangrijkste stap in de benoemingsprocedure is de vacantverklaring. Als een betrekking niet vacant verklaard wordt, kan er geen benoeming in gebeuren, behalve bij enkele uitzonderingen.

Wat is een vacante betrekking?

Een vacante betrekking is een betrekking die niet is toegewezen aan een vastbenoemd personeelslid. Wie aangesteld is ter vervanging van iemand met ziekteverlof of bevallingsverlof, arbeidsongeval, loopbaanonderbreking of ter vervanging van een gedetacheerde, is aangesteld in een niet-vacante betrekking. In deze betrekking is er dan ook geen mogelijkheid tot vaste benoeming.

Procedure van vacantverklaring

In het gemeenschapsonderwijs stelt de raad van bestuur van de scholengroep jaarlijks de lijst met de vacante betrekkingen op. Deze lijst moet vóór 15 mei openbaar worden gemaakt, samen met een beschrijving van de wijze waarop de kandidaturen moeten worden ingediend. Bij het opstellen van de lijst wordt rekening gehouden met:

- het bestaan van een vacante betrekking in de instelling op 15 april 2010 en met betrekkingen die tussen 15 april 2010 en 1 september 2010 vacant worden door pensionering of TBS 56 + of TBS 58+ van de titularis.

- de stabiliteit van de betrekking na 1 september 2010, rekening houdend met de geldende rationalisatie- en omkaderingsnormen. De raad van bestuur moet de betrokken instellingshoofden raadplegen. Aangezien de vacantverklaring een personeelsmaterie is, moet hierover onderhandeld worden met de vakbonden. In principe gebeurt dit op het tussencomité van de scholengroep. Voorafgaandelijk kan de lijst met vacante betrekkingen per school besproken worden in het basiscomité.

De regeling in het gesubsidieerd onderwijs verschilt van het gemeenschapsonderwijs omdat de inrichtende machten verplicht zijn om vóór 15 mei

2010 aan de personeelsleden die aan de voorwaarden voor vaste benoeming voldoen, de vacante betrekkingen mee te delen met bewijs van ontvangst. Dit bericht bevat een duidelijke omschrijving van de aangeboden betrekking en vermeldt de vorm en de termijn waarbinnen moet worden gekandideerd. De inrichtende macht is verplicht om alle vacante betrekkingen mee te delen.

Ons advies

Wij dringen er bij de tijdelijke personeelsleden die in aanmerking komen voor een vaste benoeming, op aan om na te gaan of hun betrekking al dan niet een vacante betrekking is. Zij die in een vacante betrekking staan, doen er goed aan om hun schoolafgevaardigde hiervan te verwittigen. De schoolafgevaardigde kan dan in het lokaal comité een tussenkomst doen wanneer een betrekking niet in de lijst werd opgenomen. Wanneer de onderhandelingen onmiddellijk op het niveau van het tussencomité gebeuren, informeert de schoolafgevaardigde de provinciaal of regiosecretaris.

Verloop benoemingsprocedure

Een personeelslid dat voldoet aan de benoemingsvoorwaarden, kan zich kandidaat stellen volgens de modaliteiten van de oproep. In de meeste geval-

len dient dit te gebeuren vóór 30 juni 2010. Na een eventuele toetsing aan de objectieve criteria in de loop van oktober of november 2010, benoemt de inrichtende macht de kandidaat die eerst gerangschikt werd met ingang van 1 januari 2011.

Uitzonderingen

Een personeelslid dat de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt, kan op zijn verzoek vast benoemd worden in een vacante betrekking zonder dat deze betrekking vacant verklaard dient te worden. De voorwaarden hiervoor zijn dat het personeelslid voldoet aan de benoemingsvoorwaarden, vanaf 1 februari voorafgaand aan de vaste benoeming in dienst is in de school waar de betrekking te begeben is, tijdelijk personeelslid is en zelf om de benoeming verzoekt.

De scholengroep of de inrichtende macht heeft de mogelijkheid om het personeelslid dat bij haar wordt gereffecteerd of wedertewerkgesteld in een vacante betrekking, vast te benoemen in deze betrekking, op voorwaarde dat het personeelslid hierom verzoekt. Ook in dit geval hoeft de betrekking niet vacant verklaard te worden. Voor beide uitzonderingen is de ingangsdatum van de vaste benoeming 1 januari.

georges.achten@acod.be



Interview Luk Vandenhoeck

Geen kleinere openbare omroep, maar een betere

Het zijn spannende weken voor de VRT. De directie heeft een besparingsplan van 65 miljoen euro klaarliggen voor 2011. We vroegen wat meer uitleg aan Luk Vandenhoeck, algemeen secretaris van ACOD VRT.

Weet je al wat de inhoud van het plan is?

Luk Vandenhoeck: "Ja, we hebben dinsdag 16 maart het plan gekregen. En het was zoals we verwacht hadden. Als men in een arbeidsintensief bedrijf met een begroting van rond de 400 miljoen zo'n 65 miljoen wil besparen, kan dat niet anders dan naar rampzalige toestanden leiden. Zowel de tewerkstelling, het aanbod naar kijkers, luisteraars en internetgebruikers en de bestellingen bij de private audiovisuele sector krijgen een serieuze klap. Wij hadden in die zin dan ook een memorandum opgemaakt met de drie vakbonden. Op 3 en 4 maart bezorgden we dat aan de minister van Media en aan het directiecomité en de raad van bestuur van de VRT. Daardoor hebben we voorkomen dat de Raad van Bestuur op 15 maart al een beslissing nam, waardoor we voor voldongen feiten hadden gestaan.

Wat is jullie standpunt over de toekomst van de VRT? Het is toch crisis voor iedereen?

Luk Vandenhoeck: "Wij aanvaarden de extra besparingen gevraagd door de Vlaamse regering niet. De huidige beheersovereenkomst is al één en al besparing, tot en met een personeelsvermindering van 150 voltijdsequivalenten. Daarbovenop nog eens 40 miljoen extra gaan zoeken, is niet haalbaar. De regering en de minister van Media hebben al in verschillende verklaringen gezegd dat de besparingen geen weerslag mogen hebben op de kwaliteit van de programma's en op de tewerkstelling. We zullen ze aan hun woord houden in de onderhandelingen die nog komen. Wij vinden dat de huidige beheersovereenkomst moet nageleefd worden vanuit de twee kanten: de VRT en Vlaamse overheid. Nu de VRT een kopje kleiner maken, heeft grote gevolgen voor de nog te onderhandelen beheersovereenkomst 2012-2017. Het vertrekpunt van die onderhandelingen is immers de actuele toestand, dus de – mogelijk – afgeslankte VRT van 2011. Wij staan achter een grondig debat over de rol van de openbare omroep, en die mag gerust wat minder commercieel zijn. Dat debat kan echter alleen maar sereen gevoerd worden zonder financieel hakmes in onze nek."

Zijn er dan stakingen te verwachten in de komende weken?

Luk Vandenhoeck: "Er is nu een akkoord dat eerst iedereen ingelicht wordt en dat er daarna ook een gesprek komt tussen de raad van bestuur en de vakbonden. Dan komen er onderhandelingen over het geheel van plan. Efficiency, daar gaan we mee akkoord en zoals overal zijn er zulke zaken te vinden. Besparingen in de zin van afbraak van het

aanbod en daarmee gepaard gaande tewerkstelling zullen op ons niet botsen. Hoe dan ook staat het gemeenschappelijk vakbondsfront sterk en is het personeel waakzaam. De beste oplossing is dat na de onderhandelingen een gemeenschappelijke delegatie van directie, vakbonden en raad van bestuur naar de regering trekt met de boodschap dat de gevraagde besparingen onmogelijk zijn zonder een serieuze inkrimping van het aanbod, van de tewerkstelling en van de samenwerking met de private sector. Als directie en raad van bestuur niet moedig genoeg zijn om de zaken te zeggen zoals ze zijn of als de regering geen oor heeft naar dat gezamenlijk pleidooi, dan nemen vakbonden en personeel hun verantwoordelijkheid op."

De kranten staan vol van de plannen en van de commentaren, ook die van de vakbonden?

Luk Vandenhoeck: Interessant is dat eindelijk de aap uit de mouw komt in die discussie, namelijk dat de verzwakking van de VRT niet alleen vanuit een besparingsoogpunt wordt verdedigd. Een deel van de politiek heeft ook de bedoeling om zo de private zenders en andere mediaspelers meer zuurstof te geven. Overigens is dat ook de reden waarom de besparingen die de VRT worden opgelegd 4 keer zwaarder zijn dan het gemiddelde van de Vlaamse administratie.

Op www.acodcultuur.be leest men meer over de redenen waarom besparingen niet kunnen, in het document "ACOD VRT zegt 12 x neen aan de besparingen". Ook andere documenten van ACOD-VRT zijn daar terug te vinden.



Luk Vandenhoeck

Contactpersoon: Luk Vandenhoeck - Tel.: 0486/23.21.57. - e-mail: luc.vandenhoeck@vrt.be

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

Zorgverzekering en pensioenen

Op 27 april organiseert de seniorencommissie van ACOD Limburg een infovergadering over de zorgverzekering en de pensioenen. In de voormiddag staat de betaalbaarheid van de zorgverzekering op het programma, met o.a. een uiteenzetting door de mutualiteit De Voorzorg. In de namiddag spreekt algemeen secretaris van de ACOD, Chris Reniers, over de pensioenen, de pensioenconferentie en het sp.a-voorstel. Deze infodag vindt plaats in ACOD, Koningin Astridlaan 45 in Hasselt. Aanvang 9.30 uur met koffie en koeken, om 12.30 uur is er een middagmaal, einde infodag rond 16 uur. Deelnemers betalen 5 euro per persoon vóór 20 april via een overschrijving op rekeningnummer 878-3022001-55 van ACOD Gepensioneerden of via contact met Jean Theunis 0486/12.63.20.

Oost-Vlaanderen

Strijdliedergezangen

Op 30 april om 17.30 uur is er een gezongen hulde aan het standbeeld van Pierre De Geyter, componist van de Internationale. De S-Plus zanggroep Morgenrood zingt, onder leiding van Willy Seeuws, klassieke en tijdloze strijdliederen met muzikale begeleiding, gevolgd door een korte gelegenheidstoespraak. Er is ook een gezamenlijke uitvoering van de Internationale, met daarna een bloemenhulde aan het mo-

Vlaams-Brabant

nument. Plaats van het gebeuren: de voortuin van het Miat-museum, Minnemeers 9 in Gent. Dit evenement sluit aan op het S-Plus Meifeest dat om 14 uur aanvangt in de zaal Domino, Sint-Magrietstraat 36 te Gent.

Senioren naar Mechelen

Op 20 april organiseert de seniorenwerking van ACOD Vlaams-Brabant een daguitstap naar Mechelen. Vanaf 8.30 uur kan je bij de ACOD in Leuven terecht voor een verwelkoming met koffie, waarna we om 9 uur vertrekken met de autocar naar Mechelen. Tussen 10 en 12 uur is een bezoek gepland aan het stadhuis van Mechelen en de Grote Markt, en maken we een Bourgondische stadswandeling (max. 800 m). We lunchen in de Nekkerhal van Mechelen en genieten vanaf 13 uur van de show-namiddag van de Gemeenschappelijke Actie Senioren van Mechelen, met optredens van o.a. Wendy Van Wanten en Eddy Wally. Om 17.30 uur keren we terug naar Leuven. Kostprijs per persoon: 16 euro voor autocar, stadsbezoek, lunch, inkom show, bezoek museum. Inschrijven kan tot uiterlijk 10 april via betaling op ons secretariaat of via overschrijving van het aantal personen x 16 euro op rekeningnummer 877-7992801-14, met vermelding: Mechelen 20/04/2010.

Daguitstappen senioren

De ACOD Seniorenwerking Vlaams-

Brabant organiseert in samenwerking met ABVV Senioren en Linx+ de volgende daguitstappen naar:

- Eupen op 20 mei
- het M-museum in Leuven op 15 juni
- Oostduinkerke, het Visserijmuseum en de blindengeleidehondenschool op 24 juni.

Inlichtingen en inschrijvingen: ABVV Vlaams-Brabant, Winnie Van Nerum, 016/27.18.89.

West-Vlaanderen

Rood Seniorenfeest in Mechelen

Op 20 april neemt het gewest West-Vlaanderen voor het eerst deel aan het Rood Seniorenfeest in Mechelen. Er wordt een bus ingelegd met opstapplaatsen in Oostende, Brugge, Roeselare en Kortrijk. Op het programma staan optredens van Bart Kaëll, Wendy Van Wanten en Eddy Wally. Het feest begint om 13 uur en eindigt rond 17 uur. Prijs deelname voor onze leden/senioren bedraagt 8 euro persoon. Gelieve het correct bedrag te storten op bankrekening van het gewest nr. 877-5021402-16 met vermelding 'Seniorenfeest Mechelen + naam + uw sector'. De deelnemers krijgen nog een brief toegestuurd met de verdere info (o.a. uurregeling bus). Uiterste inschrijvingsdatum is 15 april. Het aantal plaatsen is beperkt tot 50 personen, dus vlug inschrijven is de boodschap.