

Tribune

Veel of weinig ?

Het is maar hoe je het bekijkt...

inhoud

inhoud en colofon	2
wedstrijd	2
algemeen	3
spoor	9
tram bus metro	13
de post	14
gazelco	16
telecom	17
federale overheidsdiensten	22
vlaamse overheidsdiensten	24
lokale en regionale besturen	29
onderwijs	31
cultuur	37
agenda	39

colofon

Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

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

Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be



Redactie:

Rita Coeck, Raf De Weerdt, Jef De Doncker,
Chris Moortgat, Jean Pierre Goossens, Mil
Luyten, Laurette Muylaert, Guido Rasschaert,
André Vandekerkhove, Jan Van Wijngaerden

Eindredactie:

Robin Productions, Aalst

Vormgeving:

Robin Productions, Els De Waele

Drukkerij:

Roto Smeets, Brussel

online



www.acodonline.be



www.facebook.com/acod.abvv



@ACOD_ABVV

wedstrijd

FNAC Geschenkbou

Winnaars dvd 'Martin's Journey'

Marcel Linclau (Tielt), Christine De Bondt (St.-Martens-Latem), Wim Poels (Deurne), Rony Vroman (Bellegem) en Denise Dauchy (Oostende) zijn de winnaars van de dvd 'Martin's Journey'. Zij wisten dat BIT de afkorting is van beroepsinschakelingstijd voor schoolverlaters, dat de film 'Martin's Journey' het verhaal vertelt van Martin Wolff die na zijn bevrijding uit een Duits concentratiekamp een gezin stichtte in Gent en dat de Franse firma Egis voortaan mee instaat voor de uitbating van de luchthavens van Antwerpen en Oostende.

Nieuwe prijs:

FNAC Geschenkbou

Vragen

- Wie wordt vanaf half november de nieuwe CEO van de NMBS-Operator?
- Waarover werd op 1 september in Sint-Niklaas een volksraadpleging gehouden?
- Vanaf welke temperatuur worden bij Belgacom maatregelen getroffen om technische personeelsleden die buiten werken te beschermen tegen de koude?

Antwoorden mailen naar

chris.camps@acod.be

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

Als je het mij vraagt Het surrealisme regeert

Weldra hervatten de parlementen en regeringen hun actieve werkzaamheden. Toch lag het politiek debat de afgelopen zomer niet stil. Wat sprong er voor jou uit?

Chris Reniers: “Vaak stond ik met open mond te kijken naar wat er zich afspeelde op het politiek toneel. In het kader van de nieuwe topbenoemingen van verschillende overheidsbedrijven en openbare instellingen ontstond er een debat over de toplonen. Dit draaide niet alleen uit op een bij momenten beschamende koehandel van postjes, maar bovendien bleek er een probleem over wie hoeveel zou mogen verdienen. Ik kan me voorstellen dat veel Belgen met grote verbazing keken naar de astronomisch hoge lonen en ontslagvergoedingen die de revue passeerden – vooral dan wanneer ze de vergelijking maakten met hun eigen bankafschriften.”

Wat te denken van de al dan niet bewuste verspreking van een Gent politicus, waardoor ook politici van andere partijen zich genoodzaakt zagen te kiezen tussen confederalisme en economisch herstel?

Chris Reniers: “Een overbodige keuze! Mensen liggen niet wakker van verdere staatshervormingen, vooral omdat ze zien dat ze daar financieel niet beter van worden. Neem het voorbeeld van de woonbonus, een subsidieregeling voor de aankoop van een nieuwe woning. Deze staatshervorming verhuist die naar Vlaanderen, waar nu blijkt dat er geen geld is om die bonus verder te zetten. Versnippering van beleid is nergens goed voor. Het bevordert enkel een soort van eilandmentaliteit, waardoor je in de illusie verkeert dat je je problemen op je eentje kan oplossen. Zo is ook een stadsgebonden drug- of milieubeleid toch te zot voor woorden? Dat zijn problemen die je op grote schaal moet aanpakken, voor heel Vlaanderen, België of zelfs Europa?”

Worden dergelijke gebeurtenissen tijdens de nieuwsarme zomermaanden niet opgeklopt tot meer dan wat ze zijn?

Chris Reniers: “Ik kan enkel vaststellen dat perceptie tegenwoordig belangrijker is dan feiten. Het verbaast me telkens weer hoe bepaalde stemmen zonder problemen en overvloedig hun weg vinden in de media, terwijl anderen worstelen voor aandacht en steeds kritisch worden ontvangen. Wanneer werkgevers hun indianenverhalen verspreiden over hoge loonlasten of over werknemers die te veel zouden verdienen of misbruik zouden maken van het systeem, dan gaat dat erin als zoete koek. Het weerwoord van vakbonden wordt echter in vraag gesteld. Wanneer een vakbond, dus syndicaat van werknemers, iets zegt, wordt dat steeds op de grootste scepsis onthaald. Wanneer echter een syndicaat van werkgevers – zij het Unizo, Voka of VBO – iets beweert, wordt dat meteen voor waar aangenomen.”

Blijkbaar is het moeilijk feiten van fictie te onderscheiden...

Chris Reniers: “Feiten genoeg om uit te kiezen! Feit: er vloeiende nog nooit zoveel zwart geld terug naar de fiscus. Feit: steeds vaker treffen grote bedrijven bij veroordelingen een financiële minnelijke schikking met justitie, waardoor slechts een fractie van het eigenlijke verlies van de staat gedekt wordt. Feit: op dit ogenblik worden banken nog steeds niet verplicht tot enige regulering en de minister van Financiën is blijkbaar niet bij machte om daar iets aan te doen. Feit: een federale minister van Justitie durft blijkbaar niet ingaan tegen een lokale burgemeester, ook al is die van Antwerpen.”

Over Antwerpen gesproken: wat te denken van het besparingsplan dat 1420 personeelsleden niet langer zal vervangen?

Chris Reniers: “Blijkbaar beseft men daar niet dat investeren in gebouwen en zakenprojecten onvoldoende is om het welzijn van de burgers te vergroten. Ook investeringen in mensen zijn nodig om de dienstverlening op peil te houden. Zoals het er nu uitziet zullen zowel personeel als burgers er de gevolgen van dragen.”



Chris Reniers - Algemeen Secretaris

ACOD-voorzitter Karel Stessens spuwde in de vorige editie van Tribune z'n gal over de afschaffing van de begrafenisvergoeding. Is er evolutie in dat dossier?

Chris Reniers: “Het is een kleine pestmaatregel van minister De Croo, die totaal geen weerslag heeft op de begroting of de globale pensioenvisie, maar wel veel gepensioneerde statutaire personeelsleden van de overheid raakt. Het principe dat eigen bijdragen eigen bijdragen blijven, wordt met de voeten getreden. De Croo wil een goedwerkend en solidair systeem zonder pardon afschaffen. Dat is onrechtvaardig, onjuist, ongelijk en discriminerend. ‘Over my dead body’ lijkt hier de juiste uitdrukking.” Op pagina 8 van deze editie vind je een stand van zaken van het pensioendossier.



Interview Olivier Deleuze

"Confederalisme staat in België gelijk met het begin van separatisme"

De groene rand van Brussel heeft sinds oktober 2012 een extra groen tintje gekregen. In Watermaal-Bosvoorde werd Olivier Deleuze de eerste 'groene' burgemeester van het Brussels Hoofdstedelijk gewest. De oud-staatssecretaris voor Energie en Duurzame Ontwikkeling combineert die job nu met het co-voorzitterschap van Ecolo, de Waalse tegenhanger van Groen. We peilden bij hem naar de stand van het land.

De Belgische politiek loopt zich warm voor de grote verkiezingsclash van volgend jaar. Voor sommigen gaat het om de keuze tussen federalisme en confederalisme. Waar bevindt Ecolo zich in die discussie?

Olivier Deleuze: "Los van hun eigenlijke definitie, hebben beide begrippen in België nog een bijkomende betekenis. Ons federalisme verwijst naar een land met sterke gewesten, maar waar de solidariteit

tussen de burgers en de gewesten wordt gegarandeerd door de sociale zekerheid, die zeer sterk is en blijft. Daar staat Ecolo volmondig achter. We houden vast aan federalisme, met solidariteit tussen de gemeenschappen en de gewesten en met een versterking van de sociale zekerheid, die dienst doet als de ruggengraat van België. Confederalisme staat in België gelijk met het begin van separatisme. Het is eigenlijk een eufemisme voor dat laatste en de N-VA is er een groot voorstander van. Alleen durven ze het woord niet te gebruiken, zeker niet wanneer de Rode Duivels zo goed presteren (lacht)."

Opmerkelijk was de steun die jullie samen met Groen vanuit de oppositie boden voor de 6'de staatshervorming. Vanwaar die keuze?

Olivier Deleuze: "Zonder onze steun kon de noodzakelijke tweederdemeerderheid niet gevonden worden. Dat dossier niet

afhandelen, zou een blokkering van onze staat betekend hebben. Voor Ecolo was dat geen optie, want dan zou het gevaar van het separatisme nog meer dreigen. En hoewel we niet meteen de eerste vragende partij waren voor grote institutionele hervormingen, was onze steun wel meer dan 'depannage'. Ecolo heeft actief deelgenomen aan het debat en de ontwikkeling van deze staatshervorming. Samen met Groen hebben we bepaalde aspecten aangebracht en er dus wel degelijk onze stempel op gedrukt. Het resultaat is een compromis van acht partijen dat tegemoetkomt aan de nood aan modernisering van bepaalde instellingen. Daar geen oplossing voor vinden zou betekenen dat je gelijk geeft aan diegenen die België onbestuurbaar noemen. De staatshervorming houdt het land in beweging."

De N-VA spreekt ondertussen al over een volgende staatshervorming. Is Ecolo daar al mee bezig?

Olivier Deleuze: “Laat ons rationeel blijven: de huidige staatshervorming is nog niet eens gestemd in het parlement. Het is dus nog veel te vroeg om over volgende stappen te spreken. Eerst moet de huidige staatshervorming uitgevoerd en geëvalueerd worden. Trouwens, er liggen veel belangrijker zaken op tafel. In Brussel bereikt de werkloosheid intussen al 20 procent. De kloof tussen rijk en arm blijft toenemen. Laat ons daarom de huidige staatshervorming stemmen, uitvoeren en evalueren. Daarna zien we wel verder. Voor Ecolo zijn sociaal-economische en ecologische thema's altijd prioritair geweest. Ik denk echt niet dat de meeste mensen – en al zeker de armsten niet – wakker liggen van staatshervormingen.”

Hoe ziet u de toekomst van Brussel in België?

Olivier Deleuze: “Brussel is mijn dorp. Ik ben 'ne Brusselseir'. Ik werd geboren in Sint-Joost-ten-Node, woonde in Oudergem, Elsene, Schaarbeek en nu sinds 25 jaar in Watermaal-Bosvoorde. Voor mij is Brussel meer dan een pingpongbal tussen gemeenschappen, een institutioneel beest. Het is een plaats waar 1 miljoen mensen wonen die moeten beschouwd worden als de 9 miljoen anderen. Het internationale karakter van Brussel is onze grote troef. We moeten dat gebruiken als een kans om te moderniseren. Machts spelletjes over Brussel interesseren me niet. Laat ons gewoon leven.”

Is er nood aan meer coördinatie tussen de Brusselse gemeenten?

Olivier Deleuze: “Daar heb ik geen probleem mee. Het is beslist nuttig voor bijvoorbeeld stedenbouw, grote mobiliteitsprojecten, politieactiviteiten of sociale woningmaatschappijen. Op die vlakken kan een schaalvergroting positief werken voor de bevolking van heel het Brussels gewest. Die samenwerking moet het leven van de inwoners verbeteren, niet de macht van personen vergroten.”

Hoe ziet u de evolutie van België op middellange termijn?

Olivier Deleuze: “België is een integraal deel van Europa en zal zijn positieve rol blijven spelen in dat verhaal. Onze grote uitdaging is echter de groeiende ongelijkheid. Sinds de Tweede Wereldoorlog is de

gemiddelde rijkdom van de Belg gestegen, maar de mensen voelen dat niet zo aan. Wie zijn inkomsten uit kapitaal haalt, ziet zijn inkomsten meer stijgen dan wie zijn inkomsten uit arbeid haalt. Dat is niet enkel principieel een probleem, maar het schaadt ook het gevoel van solidariteit binnen een gemeenschap. De realiteit is dat de inkomenskloof blijft stijgen en dat is onaanvaardbaar.”

**Nu presteert één
gewest van België
beter dan de andere,
50 jaar geleden was
het een ander.
Wat zal het over
20 jaar zijn?**

U sprak eerder al over het belang van een sterke sociale zekerheid. Hoe moet die versterkt worden?

Olivier Deleuze: “We moeten haar aanpassen aan onze huidige noden. We worden momenteel geconfronteerd met de uitdaging van de vergrijzing. Omdat het aantal werkenden daalt ten opzichte van het aantal gepensioneerden, staat de eerste pensioenpijler zwaar onder druk. Daarom moeten we de financiering van de pensioenen en bij uitbreiding van de sociale zekerheid, verschuiven van inkomsten uit lasten op arbeid, naar inkomsten uit lasten op kapitaal. België telt momenteel 14 procent armen. Het gaat dan niet enkel om daklozen, daar zijn ook gepensioneerden, uitkeringsgerechtigden en zelfs werkenden bij. De armoedegrens in België ligt momenteel op 60 procent van het mediaaninkomen. De sociale zekerheid moet in staat zijn mensen over die armoededrempel te helpen. In een staat waar de gemiddelde rijkdom stijgt, kunnen we niet aanvaarden dat mensen in armoede leven.”

Solidariteit staat echter niet hoog op het prioriteitenlijstje van veel mensen, lijkt het.

Olivier Deleuze: “Mensen beseffen niet

langer wat een verschil de sociale zekerheid maakt in hun leven. Maak de vergelijking tussen een bezoek aan de tandarts hier of in de Verenigde Staten maar eens. Dan pas merk je wat een geluk we hier hebben. De sociale zekerheid maakt een reëel deel uit van ieders welzijn. Iedereen zal er op een bepaald moment in z'n leven een beroep op doen. Daarom moeten we solidair zijn. Wanneer je jong bent, lijkt de sociale zekerheid een overbodig iets. Iets waarvoor je betaalt zonder dat je er iets voor terugkrijgt. Uiteraard is dat zo, maar wacht tot je kind ziek is of je zelf ouder wordt. Dan pas zie je het belang ervan in.”

Is Europa te veel op een economische leest geschoeid?

Olivier Deleuze: “Je kan niet ontkennen dat Europa te veel neigt naar ultraliberalisme. We leven in een maatschappij die mensen en het milieu uitput. We lijden onder onze economie. Wat is de zin van een ongebreidelde economische groei als er geen doel is? We groeien, maar voor wie? Het doel moet toch meer welzijn voor iedereen zijn, niet enkel groei op zich? Natuurlijk kent Europa ook sociale en milieudoelstellingen, maar waarom zijn begrotingsdoelstellingen zoveel belangrijker? Alsof die cijfers ons leven samenvatten. De focus op het economische kwetst het Europese project. We mogen de oorsprong ervan niet vergeten: oorlog en doden. Solidariteit ligt aan de basis van Europa, maar de focus op cijfers verbreekt de Europese samenhang. Los daarvan, al te vaak wordt Europa ook als alibi gebruikt door nationale politici. Zo dwingt Europa ons niet de werkloosheidsuitkeringen strenger te maken. Nationaal hebben we nog steeds bewegingsruimte.”

Wordt Europa ook gebruikt als excuus om te besparen op de openbare diensten?

Olivier Deleuze: “Natuurlijk! Openbare diensten moeten uiteraard efficiënt zijn, maar ze maken ook deel uit van ons dagelijks welzijn. We mogen ze dus niet zien als iets abstract, als niets meer dan cijfers in een boekhouding. De kwalijke gevolgen van de liberalisering van openbare diensten zijn meer dan eens aangetoond, met het treinverkeer in het Groot-Brittannië van Tony Blair als één van de schrijnendste voorbeelden.”

algemeen

Is meer regulering vanuit Europa nodig? Of is dat een taak van de lidstaten?

Olivier Deleuze: “Wie kiest voor federalisme en solidariteit, kiest voor Europese regulering. Zo niet doe je de dumping en concurrentie binnen Europa toenemen. Denk maar aan de fiscaliteit en dan specifiek de vennootschapsbelasting. Landen steken elkaar voortdurend de loef af met lage vennootschapsbelastingen om toch maar bedrijven aan te trekken. Stel je eens voor dat Vlaanderen, Brussel en Wallonië onafhankelijke staten zouden zijn. Dan zou er ongetwijfeld competitie ontstaan tussen hen om bedrijven en dus werkgelegenheid aan te trekken. Wat zou dat betekenen voor fiscaliteit, lonen, uitkeringen en dergelijke? Zou daar niet op beconcurrereerd worden? Er is nood aan meer harmonisering tussen de lidstaten en dat kan enkel via regulering op Europees niveau. Ecolo kiest voor solidariteit. Nu presteert één gewest van België het beter dan de andere; 50 jaar geleden was het een ander gewest. Wat zal het over 20 jaar zijn?”

Wat is de meerwaarde van een groene partij in de politiek? Zeker als die nooit echt dominant lijkt te kunnen zijn?

Olivier Deleuze: “Dat laatste zullen we nog zien (grijnst). De groene politieke partijen brengen ons het besef bij dat onze wereld en onze grondstoffen beperkingen kennen. Die beperking moeten we ombuigen in een kans om onze economie te hervormen en te moderniseren. We moeten leren leven met de realiteit en die realiteit gebruiken als basis om ons voor te bereiden op de toekomst. België heeft daarvoor alle troeven in handen. We staan bekend om onze productiviteit en onze capaciteit om te innoveren. Die hervorming en modernisering zullen goed zijn voor het sociaal welzijn van iedereen. Een voorbeeldje: in Brussel zijn er enorme files. Dan is het evident dat je innoveert met een goed presterend openbaar vervoer om het mobiliteitsprobleem op te lossen.

Maken groene partijen zich niet onpopulair door te wijzen met het vingertje?

Olivier Deleuze: “Ik ben geen priester. Ik wil de mensen niet met de vinger wijzen. Als er een probleem is, moet de staat inspanningen doen om dat op te lossen,



Je mag mensen enkel zacht dwingen tot veranderen als je ook een alternatief aanbiedt.

bijvoorbeeld door te investeren in openbaar vervoer of steun te verlenen aan groene bedrijven. Je mag mensen enkel zacht dwingen tot veranderen als je ook een alternatief aanbiedt. De hervorming en heroriëntering van onze economische activiteiten zullen banen scheppen in een nieuwe economie van de toekomst.”

In een verschuivend politiek landschap lijkt de versnippering van de linkerzijde geen goede zaak. Hoe is de verhouding tussen Ecolo en PS?

Olivier Deleuze: “Die versnippering is niet nieuw, want Ecolo bestaat als sinds 1981. In Wallonië is er een competitie tussen alle politieke partijen. Het is een ‘zero-sum game’: de stem die de ene wint, verliest de andere. Elke partij heeft z’n identiteit. Wie als de andere wil zijn, verdwijnt. Daarom zijn de verschillen een goede zaak. Ik weet niet precies hoe de verhoudingen liggen tussen Groen en sp.a in Vlaanderen, maar de PS in Wallonië is niet dezelfde socialistische partij als de sp.a in Vlaanderen. Ze is veel groter en dominantanter dan de sp.a in Vlaanderen en

dat brengt een andere cultuur met zich mee. En die is moeilijker te verenigen met die van Ecolo. Of we verder van de PS staan dan Groen van de sp.a kan ik moeilijk zeggen. We hebben al geregeerd met verschillende politieke partijen, ook de MR.”

Dat laatste lijkt een vreemde keuze gezien het schijnbare gebrek aan raakpunten.

Olivier Deleuze: “Het is niet altijd evident, maar het lukt in de praktijk wel. Hoe dan ook zijn onze collega’s van Groen onze vrienden. De banden tussen beide partijen zijn zeer sterk. We leven in een wereld waarin het internationaal aspect meer en meer belangrijk is. Er is mondialisering, ultraliberalisme en de private actoren zijn meer en meer internationaal. Het zou een grote fout zijn om dan de politieke krachten te verdelen. Dat is onverantwoordelijk.”

Brusselse Intergewestelijke

Slechte start van het nieuwe werkjaar voor de Brusselse regering?

De zomer is voorbij, het nieuwe schooljaar is ingezet en voor de ambtenaren van het Brussels Gewest is de vakantie nog slechts een vage herinnering. De regering van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest heeft echter een slechte start genomen en zit in gedachten blijkbaar al aan het einde van het werkjaar.

In plaats van aan de verkiezingen van mei 2014 te denken, zou ze beter op verstandige en verantwoordelijke wijze de uitvoering van de 6'de staatshervorming in goede banen leiden en de procedures voor onderhandelingen met de vakbonden naleven. Zo niet dreigt het gevaar dat we op institutionele en sociale chaos afstevenen.

Bij het ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en in de Brusselse Instellingen van Openbaar Nut (ION) organiseert het kabinet van de minister van Ambtenarenzaken Bruno De Lille, schijnonderhandelingen over de hervor-

ming van het statuut van de ambtenaren en over het besluit met betrekking tot het contractueel personeel. Het kabinet is namelijk van plan om de onderhandelingen rond te krijgen in een maand tijd en met vijf vergaderingen. Dit terwijl de werkdocumenten nog niet eens up-to-date zijn (achterstallige verslagen, opmerkingen van de betrokken partijen niet opgenomen) en men dus niet meer weet over welke tekst er onderhandeld wordt. Kortom, deze onderhandelingen zijn die naam niet waardig en dreigen dus op een mislukking uit te draaien. Het lijkt er meer op dat men dit wil doordrukken en de vakbonden zijn daarvan uiteraard niet gediend.

Wat de grond van de zaak aangaat, verzet de ACOD zich tegen het feit dat de nieuwe statuten een aantasting betekenen van de regels op het vlak van aanwerving en loopbaanvoortgang. Zo bepaalt de tekst dat men rechtstreeks personeel kan aanwerven dat niet noodzakelijk het voor een

bepaalde functie vereiste niveau heeft en dat men daarbij bovendien de procedures voor interne mobiliteit en bevordering niet hoeft te volgen. Zo worden de loopbaankansen van ambtenaren in functie beperkt; dit staat dus haaks op het idee van herwaardering van het openbaar ambt. Bovendien is er sprake van het personeel jaarlijks te evalueren, wat niet alleen enorm veel tijd en energie opslokt, maar ook nog eens tot grotere werkonzekerheid kan leiden. En dan hebben we het nog niet gehad over de verdubbeling van de mandaatpremies en de uitmuntendheidpremies waarmee het gevaar op vriendjespolitiek om de hoek loert.

De ACOD aanvaardt geen knoeiwerk en is van plan over inhoud en vorm onderhandelingen te voeren zoals dat hoort, om zowel voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest als voor zijn personeel een duurzame toekomst te waarborgen.

Jean-Pierre Knaepenbergh

Inzicht in de Brusselse instellingen

Het is niet altijd gemakkelijk klaar te zien in de institutionele structuur van ons land. En dit geldt zeker voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Met de zesde staatshervorming staan er veranderingen op stapel die het nog wat ingewikkelder maken. Het is dan ook nodig dat we een en ander onder de loep nemen en nadenken over onze Brusselse instellingen.

De Brusselse Intergewestelijke van de ACOD wijdt hieraan twee studiedagen voor de afgevaardigden, die door hun sector worden aangewezen.

21 november 2013

- 9 uur** Onthaal van de deelnemers
- 9.30 uur** Inleiding door de voorzitter van de Brusselse Intergewestelijke, Jean-Pierre Van Autreve
- 9.45 uur** Historiek van de oprichting van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest
- 14.15 uur** Voorstelling van de verschillende instellingen en organen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest
- 15.15 uur** Huidige balans van het Brussel Hoofdstedelijk Gewest
- 17 uur** Slot

17 december 2013

- 9 uur** Onthaal van de deelnemers
- 9.30 uur** Inleiding door Jean-Pierre Knaepenbergh, algemeen secretaris van ACOD Brussel
- 10 uur**
 - a) Voorstelling van de zesde staatshervorming, door Philippe Van Muylder, algemeen secretaris van ABVV-Brussel
 - b) Gevolgen voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en standpunt van de Economische en Sociale Raad van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, door Philippe Van Muylder

14.15 uur Standpunt van de Brusselse regering

15 uur Debat

16.30 uur Slot

Jean-Pierre Knaepenbergh



Pensioendossier: stand van zaken

Hieronder een stand van zaken over het pensioendossier voor de openbare sector. Uitsluitsel geven over alle aspecten is nog onmogelijk, omdat bepaalde zaken zich nog in het stadium van ontwerp tekst bevinden.

Pensioenbonus

De pensioenbonus vervangt vanaf 1 januari 2014 het leeftijdscomplement.

Leeftijds-complement	Pensioenbonus
60j-65j	Vanaf 61j (vervroegde pensioenleeftijd 62j)
1ste jaar: +1,5% basispensioen 2de jaar: +1,5% basispensioen 3de jaar: +2% basispensioen 4de jaar: +2% basispensioen 5de jaar: +2% basispensioen	1ste jaar: +1,8 euro/dag 2de jaar: +2,0 euro/dag 3de jaar: +2,2 euro/dag 4de jaar: +2,5 euro/dag 5de jaar: +2,7 euro/dag 6de jaar: +3,0 euro/dag (bedragen worden geïndexeerd)
Berekening per jaar	Berekening per dag (max. 22 dagen/maand)
Afwezigheden en verlof tellen mee	Afwezigheden, verlof en onbezoldigde afwezigheden gelijkgesteld met dienstactiviteit tellen niet mee

Cumul pensioen met een beroepsinkomen

Pensioen met beroepsinkomen cumuleren wordt gemakkelijker. De 15% wordt opgetrokken naar 25% en vanaf de leeftijd van 65 jaar, mits bewijs van een loopbaan van 42 jaar, kan je onbeperkt cumuleren.

Begrafenispremie

In de privésector betaalt de werkgever de begrafenispremie (148 euro) en dragen de werknemers zelf niet af. Deze wordt afgeschaft – een winst voor de werkgever. In de openbare sector dragen de rustgepensioneerden 0,5% van hun basispensioen af, de werkgever niets. Voor deze laatste wil minister De Croo de premie afschaffen, maar de bijdrage behouden – een verdoken belasting dus. Momenteel is nog niet duidelijk welke richting het met dit dossier uitgaat.

Overlevingspensioenen

Er zijn verschillende problemen. Het voorstel wijkt af van het regeerakkoord want de minimumleeftijd van 45 blijft behouden (i.p.v. 30 jaar). Verder kan het statuut van wettelijke samenwonende voor de pensioenregeling niet gelijkgesteld worden met dat van gehuwden (er is geen budget). Tot slot is nog onduidelijk hoe de overgangsuitkeringen te regelen voor de aanzienlijke groep jonge mensen die een overlevingspensioen genieten. Momenteel heeft de regering nog geen beslissing genomen over de verdere uitwerking de private en openbare stelsels.

Openbare sector

Leeftijd van 45 jaar wordt geleidelijk opgetrokken naar 50 jaar in 2025. -45 jarige zullen pas van 65 jaar of bij vervroegde pensionering van een overlevingspensioen genieten. Ze ontvangen gedurende 12 maanden overgangsuitkeringen, cumuleerbaar met werkloosheids- mutualiteits- of invaliditeitsuitkeringen. Een huwelijk van minstens 1 jaar is wel de voorwaarde en de jaren samenwonen worden meegerekend. De bedragen worden niet gepeperd.

Wezenpensioen

Blijft onveranderd.

Diplomabonificatie

Er gaan geruchten de ronde over een afschaffing ervan, echter zonder bevestiging. Voorlopig is er dus geen duidelijkheid.

Tweede pensioenpijl voor contractuele ambtenaren

Een discussietekst hierover was beloofd voor dit najaar, maar het ontwerp ervan werd nog voor de voorlegging verworpen. We wachten op een nieuwe tekst van de minister.

Basisvorming Limburg Groot enthousiasme!

In Limburg reageerden de ACOD-leden alvast heel enthousiast over het onderdeel 'Pers' dat ze volgden als deel van hun syndicale basisvorming. Ze kijken reikhalzend uit naar de rest van het vormingsprogramma.

Ben jij ook geïnteresseerd in het verdiepen van je syndicale kennis en engagement? Neem dan contact op met de gewestelijk verantwoordelijke van je sector voor meer informatie en inschrijving. Je vindt haar of zijn contactgegevens op de 'wie is wie' van de gewestelijke pagina op www.acodonline.be. Alle ACOD-leden mogen deelnemen aan de basisvorming. Het is de aanloop naar de meer doorgedreven kadervorming, later in je syndicale parcours!



Verbazing over nieuwe NMBS-top

Op 1 september 2013, nog vóór de start van het nieuwe schooljaar, viel de beslissing wie de NMBS zal leiden vanaf 1 januari 2014. Ondanks de aangekondigde transparantie, de evaluatie van de resultaten van de huidige verantwoordelijken en het assessment door een gespecialiseerd selectiebureau, werd toch een wit konijn uit de hoed getoverd.

Opmerkelijke keuzes

Frank Van Massenhove is geen nieuwkomer, maar verbaasde wel alom, aangezien hij op geen enkele shortlist stond. Een uitgebreid curriculum vitae kan hij wel voorleggen, ook wat betreft zijn verhoudingen en standpunten omtrent vakbonden – niet in het minst de onze.

De verbazing groeide nog tegen het einde van de eerste schoolweek, toen een tweede naam uit de bus viel: Jean-Pierre Hansen. Hij wordt overgangsmanager, in afwachting van de komst van de eerstgenoemde. Opnieuw een opmerkelijke keuze, aangezien hij – net als Van Massenhove – totaal geen affiniteit heeft met de spoorwegen.

Een dubbele verrassing dus, zeker als je vorig jaar de doelstelling van de voogdijminister aanhoorde: het bedrijf zo vlug mogelijk op het goede spoor zetten, vertrageningen oplossen, een leefbaar NMBS-Operator waarin de schuldverdeling een belangrijke schakel is, een transparant bedrijf in functie van de reiziger, garantie voor de werknemers, enz.

Ook de timing is merkwaardig. De overgangsmanager begint op 1 oktober, de nieuwe CEO van de NMBS-Operator half november. De eerste zal dus de kaarten schudden, die de laatste zal moeten spelen. En gezien de ervaring en kennis van Luc Lallemand, de huidige en blijvende CEO van Infrabel, zal men zeer goed moeten poken om niet gerold te worden door een oude rot in het vak.

We blijven met één vraag zitten: wie wordt directeur-generaal van de dienst HR-Rail? Na de voorbije weken kan weinig ons nog verrassen. Hoe dan ook wijst ACOD Spoor op de gemaakte afspraken, vooral die over de garantie op de statutaire tewerkstelling.

Het probleem B-Logistics

Onze bezorgdheid gaat vooral ook uit naar de onduidelijkheid van de toestand binnen B-Logistics. De afhandeling van dat dossier zal immers gevolgen hebben op de statutaire tewerkstelling elders bij de spoorwegen. Bij dalende havenactiviteiten staat de tewerkstelling bij B-Logistics, en daardoor ook in onze wagenwerkplaatsen, onder druk. De geur van verkoop hangt in de lucht. En ondanks de belofte van het tegendeel, worden de statutairen die voor B-Logistics kozen stilletjes teruggestuurd. Vandaag voelt men in de wagenwerkplaatsen al de daling van de te herstellen wagens. Er worden contracten voor herstellingen afgesloten met buitenlandse bedrijven, die voor een derde van de kostprijs werken. Is dit niet in tegenspraak met de oorspronkelijke doelstelling van B-Logistics en met de conventie in het statuut dat de tewerkstelling binnen de groep gehouden wordt? Tijdens de onderhandelingen kregen we steeds de belofte dat er geen tweede ABX zou volgen. Mooie belofte voor wie durfde op de kar te springen van hun nieuwe filiaal en zich zijn knowhow zag aanleren aan goedkope werkkrachten. Pas in 2014 zou na een evaluatie de toekomst bekeken worden. Het zal een korte evaluatie zijn: B-Logistics zal uiteengespat zijn als een zeepbel.

Werk aan de winkel

Ondertussen buigen we ons over de werking van HR-rail, de verdeling van de bevoegdheden, de overlegprocedures, de invulling van beide spoorbedrijven, de communicatie, enz. Niet minder belangrijk zijn voor ACOD Spoor openstaande dossiers over graden die verdwijnen of graden die een upgrade hebben gekregen door de splitsing, waarbij meer verantwoordelijkheden niet noodzakelijk gelijk staan aan een beter loon. Het betrokken personeel probeert intussen met de midelen die hen ter beschikking staan, de treinen zo goed mogelijk te laten rijden. Helaas ervaren velen dit als dweilen met de kraan open.

Al deze hangende dossiers moeten op tafel komen, de knelpunten moeten opge-lijst worden, er moet een cao onderhandeld worden en de samenwerking moet verankerd worden. Alleen dan kunnen we de uitdaging aan. Reorganiseren is geen kwestie van CEO's die goede cijfers presenteren, goed scoren in de publieke opinie of prijzen winnen, maar ook een zaak van overleg, vertrouwen en handelen volgens de gemaakte afspraken – handelen in het belang van het bedrijf, met het personeel als belangrijkste partner.

Jean Pierre Goossens



foto: Ljupco Smokovski



Europese spoorwegen: handen af!

'Europese spoorwegen, handen af!' is een van de slagzinnen die door de Europese Transportfederatie (ETF) zal worden gebruikt in haar campagne tegen de voorstellen van de Europese Commissie in het kader van het 4'de spoorwegpakket.

Door de volledige liberalisering van de passagiersdiensten, de aanbesteding van de openbare dienstencontracten (nu nog in handen van de NMBS) en een verdere scheiding van infrastructuur en exploitant, streven ze een spoorwegmarkt na die vrij toegankelijk wordt voor elke spoorwegoperator die over een vergunning beschikt. Het gevaar bestaat dat door aanbesteding of mededinging, particuliere exploitanten de meest populaire en winstgevendende spoorlijnen zullen binnenhalen ten koste van de onrendabele die dan eventueel door de overheid moeten worden gerund.

Uit ervaring weten we dat liberalisering en vrije mededinging, daar waar ze al (gedeeltelijk) van toepassing zijn, leiden tot druk om de kosten te reduceren door een aanpassing van de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden. De opening van de markt zal leiden tot het vermindere van het aantal werknemers, tot meer

frequent gebruik van uitbesteding en diensten in onderaanneming, het vergroten van atypische en onzekere werkgelegenheid, tot het toenemende gebruik van uitzendkrachten, tot de verhoging van de werkdruk en een verhoogde flexibiliteit van de arbeidstijd en overuren. Deze factoren hebben onvermijdelijk invloed op de veiligheid en kwaliteit van de dienstverlening.

De Commissie wenst ook een totale scheiding tussen het beheer van de infrastructuur en de exploitatie, die het einde betekent van geïntegreerde ondernemingen. Minister Mallette baseerde zijn voorstel voor een nieuwe structuur op dit van de Commissie. Dit betekent in vele gevallen ook het einde van de binnenlandse arbeidsmarkt waar we, dankzij het statuut en het sociale overleg, tot goede arbeidsvoorwaarden zijn gekomen. We moeten ons dus ook de vraag stellen of dit op termijn geen gevolgen heeft voor ons eigen statuut. Spoorwegwerknemers zijn zich bewust van het belang voor de veiligheid van coördinatie en communicatie tussen het spoor en de treinen (netwerken en rollend materieel). Zonder deze sterke banden, zal elke operator in het systeem proberen om zijn verantwoordelijkheid te minimaliseren bij een ongeval.

De voorstellen van de Europese Commissie werden besproken door de regeringen van de lidstaten, de Raad en het Europees Parlement. Het Europese spoorwegpersoneel, verenigd in de Europese Transportfederatie (ETF) roept daarom de Raad en het Europees Parlement op:

- om het voorstel over de liberalisering van het reizigersvervoer per spoor af te wijzen
- om verdere versnippering te weigeren via de oplegging van een scheiding tussen het beheer van de infrastructuur en de exploitatie
- om het recht van de lidstaten te respecteren openbaar vervoer in de best mogelijke manier te organiseren, gelet op de specifieke behoeften van hun burgers en de regio's
- en er voor te zorgen dat de rechten en arbeidsomstandigheden van de spoorwerknemers altijd beschermd worden. We roepen de beleidsmakers op om een einde te maken aan de liberalisering omdat treindiensten kaderen in de openbare dienstverlening. We roepen alle spoorwegwerknemers op: 'Verdedig onze spoorwegen en onze werkgelegenheid!'.

Rudy Verleysen



Wijziging toegangsvoorwaarden functie lastechnoloog

De specifieke kenmerken van de laswerken uitgevoerd door de personeelsleden van de directies I-Infrastructuur en B-Technics vereisen een degelijke opleiding en opvolging van deze personeelsleden om het vereiste kwaliteitsniveau te behouden.

Daarom is het nodig over gespecialiseerd personeel te beschikken dat instaat voor de opleiding en de keuring van de lassers in verband met lastechnieken eigen aan

hun directie, alsook de kwaliteitsopvolging van de uitgevoerde laswerken. Om daaraan te voldoen werd de functie van lastechnoloog binnen deze directies opgericht vanaf 1 juni 2010. Beide directies stellen lastechnologen te werk, maar de technieken die worden gebruikt zijn verschillend. Dit heeft tot gevolg dat de graden die toegang geven tot deze functies ook verschillend zijn. Op vraag van B-Technics werd aan de pari-

taire subcommissie van 4 september een document met het voorstel voorgelegd om voortaan ook de technici elektromecanici en de eerste technici elektromecanici toegang tot de graad van lastechnoloog te geven. Op vraag van ACOD Spoor wordt de toegang tot de functie van lastechnoloog ook uitgebreid naar de graad van eerste technisch coördinator. Het document werd goedgekeurd voor wijziging en publicatie.

Loopbaanonderbreking Nieuwe regels bij zorg voor ziek kind

Het Koninklijk Besluit van 12 juli 2013 houdt een wijziging in van het stelsel van medische bijstand voor wat de openbare sector betreft.

Door de publicatie van het nieuwe KB zal het mogelijk zijn de beroepsloopbaan volledig te onderbreken tijdens of na de hospitalisatie van een kind als gevolg van een zware ziekte, om medische bijstand te verlenen voor een periode van één week, eventueel verlengbaar met één bijkomende week, in de plaats van een minimumperiode van één maand. De mogelijkheid om de loopbaan te onderbreken wordt enkel uitgebreid in geval van de hospitalisatie van een minderjarig kind.

Het personeelslid dat ouder is in de eerste graad van het zwaar ziek kind en ermee samenwoont of het personeelslid dat samenwoont met het zwaar ziek kind en

belast is met de dagelijkse opvoeding, kunnen van de onderbreking gebruikmaken.

Wanneer het personeelslid dat betrokken is bij de hospitalisatie van het minderjarige kind geen gebruik kan maken van de mogelijkheid tot loopbaanonderbreking, kan ook het personeelslid dat ouder is in de eerste graad van het zwaar ziek kind en er niet mee samenwoont, van de onderbreking gebruikmaken. Wanneer het laatstgenoemd personeelslid in de onmogelijkheid verkeert deze loopbaanonderbreking op te nemen, kan dit dan door een familielid van het zwaar ziek kind tot de tweede graad.

Tijdens de paritaire subcommissie van 4 september werd een document voorgelegd tot wijziging van de betreffende H-HR reglementering. Het document werd goedgekeurd voor wijziging en publicatie.



Periodieke gesloten proeven Toegang tot graden rang 4

Op de paritaire subcommissie van 4 september werd een document voorgelegd met het voorstel de toegangsvoorwaarden voor de gesloten proeven tot de graden van de rangen 4, ander dan deze toegewezen door selectieproeven, te wijzigen. In een later stadium stelt de Maatschappij voor om de toegangsvoorwaarden voor de openbare proeven eventueel later aan te passen.

ACOD Spoor wijst erop dat in een eerder voorstel de Maatschappij de intentie had om de periodiciteit van de proeven af te schaffen en deze enkel nog te organiseren volgens de behoefte van de gebruikende diensten. Daarnaast werden ook de vrijstellingen in vraag gesteld. Wij reageerden daar met klem tegen en drongen erop aan dat de Maatschappij haar visie bijstelde. Uiteindelijk werd op aandringen van ACOD Spoor een nieuw document voorgelegd, dat werd goedgekeurd voor publicatie.

Wijzigingen

De gesloten proeven worden om de twee jaar georganiseerd. Zij kunnen op vraag van de gebruikende diensten vaker worden georganiseerd wanneer er functionele behoeften zijn.

De proef omvat een schriftelijk en een mondeling gedeelte. Het schriftelijk gedeelte bestaat uit testen van de technische kennis in verband met de betrokken activiteit. Voor sommige betrekkingen kunnen eveneens de kennis van bepaalde buretica- en informatietoepassingen en de schrijfvaardigheden worden getest. Het mondeling gedeelte is een onderhoud over de technische kennis.



Deze technische kennis slaat op de wettelijke, reglementaire en/of technische bepalingen in verband met de betrokken activiteit. De proef duurt maximum 4 uur voor het schriftelijk gedeelte en 1 uur voor het mondeling gedeelte.

De kandidaten die tenminste 12/20 behalen voor het schriftelijk gedeelte, kunnen genieten van een vrijstelling van dit gedeelte bij de volgende periodieke gesloten proef, indien het programma en de slaagcriteria niet gewijzigd zijn.

Het vereiste aantal punten is voor de kandidaten die de volledige proef afleggen ten minste 10/20 voor het schriftelijk gedeelte, ten minste 10/20 voor het mondeling gedeelte en ten minste 12/20 voor het geheel van de proef. De kandidaten die vrijgesteld zijn van het schriftelijk gedeelte moeten tenminste 12/20 voor het mondeling gedeelte behalen.

De laureaten worden gerangschikt volgens de volgende criteria en in deze voorrangsorte: de graadanciënniteit, het totaal behaald aantal punten, de leeftijd, waarbij voorrang wordt verleend aan de oudste. Wanneer de graad functioneel is, kunnen de laureaten, op hun aanvraag, genieten van een voorrang om aangesteld te worden in de werkzetel waar ze geaffecteerd zijn. Zij kunnen in geen geval de laureaten voorafgaan die nog in lijst zijn van voorgaande proeven.

Rudy Verleysen

Filière sporen Een ware martelgang

Na enkele acties en overlegondes kwam de werkgroep Filière Sporen opnieuw samen op woensdag 11 september 2013.

De vergadering begon met de bespreking van twee documenten in verband met de toegang tot de graad van vakbediende sporen en baas vakbediende sporen. Voor de vakbediende sporen wilde men een examen invoeren met een schriftelijk en een mondeling gedeelte. Hiertegen hebben we ons heftig verzet omdat deze bespreking dient te gebeuren in de paritaire subcommissie en dat zo'n proef voor ons een brug te ver is. De maatschappij gaf uiteindelijk toe en zal een aangepast document voorleggen aan de paritaire subcommissie.

Om een betere verloning toe te kennen aan de personeelsleden van de baan bleef Infrabel bij haar voorstel om de productiviteitspremie te verhogen. Ons alternatief voorstel om een weddetoeslag toe te kennen wezen ze resoluut van de hand. Aangezien onze collega's van de andere vakbond geneigd zijn om dit voorstel toch te aanvaarden, hebben we het standpunt ingenomen om dit voor te leggen aan ons Nationaal Uitvoerend Bureau

dat zich, zoals voorzien, zal moeten uitspreken over dit moeilijke dossier. De vraag die we onszelf moeten stellen is dus: kiezen we ervoor om aan onze mensen een geldelijke tegemoetkoming toe te kennen weliswaar in de vorm van een premie of stappen we in dit dossier in een avontuur waarvan we niet weten waartoe dit zal leiden?

Ludo Sempels



MIVB

Positieve vooruitzichten

foto: Stephane Mignon

Ondanks het warme weer werden tijdens de zomervakantie bij de MIVB de onderhandelingen voortgezet en werd een akkoord bereikt voor enkele nieuwe cao's. Ook in andere dossiers heeft de ACOD niet stilgezeten.

Kamer van Beroep

Een nieuwe cao werd afgesloten over de Kamer van Beroep. Dit is een vrij zeldzaam overlegorgaan in de arbeidswereld. Ze is samengesteld uit een voorzitter, onderling door de ondertekenende partijen aangewezen, vier bijzitters (twee leden van het management, waarvan één van de RH en één andere, en twee vakbondsafgevaardigden die geen deel uitmaken van de organisatie van de verzoekende partij), een waarnemer (vakbondsafgevaardigde) en een secretaris. De Kamer van Beroep doet uitspraak over de verzoeken die worden ingediend door personeelsleden die werden ontslagen om disciplinaire redenen. Er dient aan verschillende voorwaarden voldaan te worden opdat een verzoek ontvankelijk is: onder meer dat het verzoek moet worden ingediend binnen de vijf werkdagen na de ontslagdatum en dat de redenen voor ontslag niet mogen te maken hebben met een lopende strafvorderlijke procedure.

Na de debatten volgt een geheime stemming en wordt de gemotiveerde beslissing aan de betrokkene meegedeeld binnen de zeven kalenderdagen. Nieuw aan deze cao – en van essentieel belang – is dat in tegenstelling tot het verleden, alle perso-

neelsleden nu in aanmerking komen voor een aanvraag, dus ook zij die nog niet in vast verband werden benoemd.

Voltijds conventioneel brugpensioen

Verder werden de bestaande cao's met betrekking tot het voltijds conventioneel brugpensioen voor de agenten met geboortejaren 1947 tot 1953, 1954 en 1955 verlengd. Voortaan spreken we echter van ontslag met tussenkomst van de onderneming in plaats van brugpensioen. Voor de agenten geboren in 1957 zal dit dossier weldra ook ter sprake worden gebracht. Wordt dus vervolgd.

Arbeidsongevallen

We willen ook nog even enkele belangrijke principes in verband met arbeidsongevallen opfrissen. Dit zijn ze:

- Elk slachtoffer van een arbeidsongeval kan zich in een verzorgingsinstelling van zijn keuze laten verzorgen.
- Ethias, de arbeidsverzekeraar van de MIVB, werkt met het derdebetalersysteem. Bij een opname moet men daardoor enkele gegevens aan de verzorgingsinstelling meedelen zoals de naam van de werkgever, de naam van de verzekeraar, het polisnummer (0657 5150) en je rijksregisternummer.
- De tussenkomsten van de verzekeraar Ethias zijn beperkt tot de RIZIV-tarieven. Informeer bij je arts, kinesist,... of deze geconventioneerd is, zoniet zal je het verschil

moeten opleggen.

- Het slachtoffer van een arbeidsongeval is verplicht in te gaan op de uitnodiging van de adviserend geneesheer van de verzekeraar. Elke werknemer die slachtoffer is van een arbeidsongeval met minstens één dag arbeidsongeschiktheid, is verplicht zich de dag zelf of de dag erna spontaan te melden bij één van de erkende geneesheren. De lijst vind je op de website van de MIVB. Opgepast het Ethias-getuigschrift in drie delen moet verplicht worden ingevuld: het eerste deel door de werknemer zelf, het tweede door de behandelende geneesheer (een doktersattest is in dit geval niet nodig) en een derde deel door de adviserend geneesheer. Namen en telefoonnummers van je contactpersonen zowel bij de MIVB als bij Ethias, vind je ook op de website van de MIVB.

Functieclassificatie

Momenteel wordt met vereende krachten hard gewerkt aan het dossier van de functieclassificatie dat op 29 augustus op de agenda van de ondernemingsraad werd geplaatst. Dit dossier zou tegen het eind van dit jaar afgesloten moeten zijn.

Wens je nog uitgebreide informatie of heb je vragen? Aarzel niet om je afgevaardigden te raadplegen, ze zullen je met raad en daad helpen.

Dario Coppens

Vernieuwde procedure bij aangifte arbeidsongevallen

ACOD Post merkt dat arbeidsongevallen niet altijd worden aangegeven, met allerlei negatieve gevolgen voor het slachtoffer. In principe moet de aangifte onmiddellijk na het ongeval gebeuren. Helaas wordt daar in de praktijk veel te lang mee gewacht 'om te zien of het wel ernstig genoeg is'. Soms wordt het zelfs geweigerd om de statistieken van de leidinggevenden niet al te slecht te laten uitschijnen. Zo is het niet toevallig dat het aantal aangiftes spectaculair daalt op het einde van het jaar.

Procedure

De aangifteprocedure voorziet nu dat het personeelslid zelf de procedure kan opstarten door een 'aangiftedocument arbeidsongevallen – formulier deel A' zelf in te vullen. Vraag daarbij steeds een kopie en noteer in het eerste vak van het formulier 'deel A' de naam aan wie je het document overhandigd hebt. Hieronder geven we alvast de regelgeving voor de aangifte van een arbeidsongeval. Vooral een 'aangifte van een arbeidsongeval' in te vullen, moet je de voorwaarden, rechten en plichten die bepalen wat een arbeidsongeval is, raadplegen op <http://hro.intranet.netpost> onder 'Arbeidsongeval' of 'Ongeval op de weg van of naar het werk'.

val' of 'Ongeval op de weg van of naar het werk'.

Rechten en plichten

Binnen de 24 uur na het arbeidsongeval moet:

- je onmiddellijke chef de procedure van een aangifte van een arbeidsongeval opstarten (lokale procedure).
- je onmiddellijke chef of jijzelf contact opnemen met HRCC om je arbeidsongeval te melden indien je tewerkgesteld bent in het Muntcentrum of er administratief aan verbonden bent (BUT) (centrale procedure).

Indien je arbeidsongeschikt bent als gevolg van je arbeidsongeval (bij een eerste afwezigheid, een verlenging of een herval) ben je steeds onderworpen aan de controle van de medische dienst Medconsult. Je moet naar het groene (gratis) nummer van Medconsult bellen: 0800/25031. Indien je afwezigheid als gevolg van het arbeidsongeval de 30 kalenderdagen overschrijdt, krijg je thuis een uitnodiging van de controlegeneesheer toegezonden. Je mag echter niet nalaten Medconsult te blijven verwittigen van iedere verlenging of herval. Indien je in de onmogelijkheid bent om

zelf je onmiddellijke chef (lokaal), het HRCC of het groene nummer te contacteren dan kunnen derden (familieleden, hospitaal) dit voor jou doen. Alleen in uitzonderlijke omstandigheden (hospitalisatie,...) kan de contactpersoon van Medconsult je ontheffen van de medische controle.

Hoe een aangifte arbeidsongeval doen?

1. Verwittig onmiddellijk je onmiddellijke chef en vul (eventueel samen) het formulier 'Aangifte arbeidsongeval deel A' in (lokale procedure) of contacteer het HRCC en geef onderstaande gegevens door (centrale procedure):
 - datum, plaats en uur van je ongeval
 - je letsels, in geval van breuken of barsten
 - je naam, voornaam, stamnummer of je een geneesheer zal consulteren of niet
 - een telefoonnummer waarop men jou kan contacteren.
2. Als je slachtoffer bent van een hondenbeet moet je:
 - een aangifte doen bij de politie (indien de eigenaar niet gekend is) of een klacht neerleggen (indien de eigenaar gekend is)



- het nummer van de aangifte of klacht meedelen aan je onmiddellijke chef voor het vervolledigen van de aangifte arbeidsongeval
- een kopie van de aangifte of klacht, voorzien van een persoonlijk etiket, opsturen naar het HRCC
- in geval van doktersbezoek, een kopie van het medisch attest, voorzien van een persoonlijk etiket, opsturen naar het HRCC.

3. Ga naar je behandelende geneesheer en neem het formulier 'Medisch attest arbeidsongeval' mee om te laten invullen (zelfs indien je van oordeel bent dat je gezondheidstoestand geen medisch onderzoek vereist). Je behandelende geneesheer vult het medisch attest arbeidsongeval in en kruist aan of er wel of geen arbeidsongeschiktheid is en oordeelt of je de woning wel of niet mag verlaten.

4. Neem terug contact op met je onmiddellijke chef (lokaal) of het HRCC (centraal) en meld:

- je (eventuele) periode van afwezigheid
- of je de woning al dan niet mag verlaten

- het telefoonnummer waarop men je kan bereiken om de aangifte arbeidsongeval aan te vullen.

5. Stuur je medisch attest arbeidongeval naar het HRCC indien je niet afwezig bent als gevolg van het arbeidsongeval. Volg de instructies vanaf punt 6 indien je wel afwezig bent door je arbeidsongeval.

- 6.** Bel naar het gratis groene nummer van Medconsult en volg de instructies op die de contactpersoon je geeft:
- hou je rijksregisternummer (te vinden op je identiteitskaart) en het nummer van je SIS-kaart bij de hand
 - neem zelf het initiatief om je oproep te herhalen indien er geen contact tot stand komt, tot je de nodige informatie ontvangt voor een controle
 - doe dit voor ieder ziekteattest dat je ontvangt (eerste attest, bij een verlenging of een herval).

7. Overhandig je medisch attest arbeidongeval aan de controlegeneesheer van Medconsult. Als hij je attest niet in ontvangst neemt, stuur je je attest naar het HRCC.

8. Je ontvangt een ingevulde aangifte arbeidsongeval onder omslag (met een bijgevoegde retouromslag):

- kijk de aangifte na en onderteken ze
- zend ze terug met de bijgevoegde portovrije retouromslag naar HRCC.

9. Bij een langdurige afwezigheid raadpleeg je op <http://hro.intranet.netpost> het item 'Hervatting na een afwezigheid wegens ziekte'. De procedure is namelijk identiek voor ziekte en arbeidsongeval.

Jef De Doncker

CONTACT

Jef De Doncker | jozef.de_doncker@acod.be





Personeelstarief in waarborg-cao Werkgevers zetten de aanval in

Sinds het begin van dit jaar werd een onafgebroken patronale aanval ingezet op het personeelstarief voor de oude arbeids- en loonsvoorwaarden (vóór 2002). Helaas kan ACOD Gazelco onvoldoende rekenen op weerstand of zelfs hulp van andere syndicale organisaties daartegen.

Vlak voor de zomer verklaarden de werkgeversfederaties dat ze eenzijdig hun nieuwe tariefformule zouden toepassen, zonder beslissing daarover in het Paritair Comité 326. Tijdens de onderhandelingen die hieraan voorafgingen, had ACOD Gazelco meermaals verklaard dat ook wij bereid waren om te zoeken naar een aanvaardbare oplossing voor alle betrokkenen. Een dergelijk akkoord kan enkel door middel van een nieuwe cao tot stand

komen mits een beslissing van het PC326. Net zo vaak gaven we aan dat een oplossing geen nadelige gevolgen zou mogen hebben voor het betrokken personeel of de gepensioneerden die daarvan de gevolgen ondervinden – en dat zijn er vele duizenden.

Bovendien eiste enkel ACOD Gazelco dat bij een eventuele verandering van de tariefformule voldoende waarborgen moeten voorzien worden om mogelijke afwijkingen tegenover het huidige voordeel zoveel mogelijk te neutraliseren. Alle berekeningen die we voorlegden aan de patronale federaties kunnen leiden tot een oplossing die deze garanties op de grootst mogelijke manier benadert.

Dankzij onze – en enkel de onze – tussenkomsten zijn de werkgevers begin september toch bereid bevonden om verder te onderhandelen over deze materie. In afwachting van een mogelijk resultaat werd beslist om voor de betrokkenen voorlopig geen afrekeningsfacturen op te maken. Wij blijven pleiten voor een onderhandelde oplossing die alle mogelijke waarborgen voorziet voor het behoud van het tariefvoordeel zoals het voorzien werd in de waarborg-cao, afgesloten ter vrijwaring van de rechten van de betrokkenen na de eenzijdige invoering van de nieuwe arbeids- en loonsvoorwaarden (vanaf 2002), inderdaad ook gesteund door andere syndicale organisaties.

Jan Van Wijngaerden



In Memoriam Dirk Vlaeminck

Met grote droefheid vernam het federaal secretariaat van Gazelco het overlijden van Dirk Vlaeminck op 18 augustus 2013. Na een lang aanslepende ziekte heeft hij zijn moedige, maar ongelijke strijd hier tegen verloren op 57-jarige leeftijd. Door zijn doeltreffend syndicaal werk, zijn zeer ruim sociaal engagement en zijn socialistisch hart heeft Dirk een diepe indruk

nagelaten in onze syndicale organisatie en op onze leden die hem gekend hebben, alsook ver daarbuiten. Het intense werk dat hij leverde vanuit de talrijke mandaten die hij bekleedde (binnen de centrale van Harelbeke, WVEM, Infrax, Gazelco, ACOD, politiek, andere sociale organisaties,...) stond steeds in functie van dienstverlening aan anderen. Iedereen

die met hem samengewerkt heeft of hem gekend heeft, zal erkentelijk blijven voor de sociaal geëngageerde boodschap die hij ingeprent heeft bij een volgende generatie. Vanuit onze organisaties en samen met onze leden betuigen wij ons diepste medeleven in het verlies dat zijn familie en alle anderen, die hem dierbaar waren, geleden hebben.



Belgacom Reorganisatie van de verkooppunten

Bij het opstellen van dit artikel (12 september 2013) staat niets nog de goedkeuring van het dossier over de reorganisatie van de verkooppunten in de weg. Het is noodzakelijk voor CBU om nog meer te focussen op het verbeteren van de klantenervaring; de processen, producten en diensten verder te vereenvoudigen en nieuwe diensten aan te bieden die beantwoorden aan de behoeften van de klant. Om dit alles te ondersteunen is het eveneens noodzakelijk dat de medewerkers de belangrijkste ambassadeurs van het bedrijf worden.

Voor Direct Sales betekent dit concreet dat de krachtlijnen van het Direct Sales FMS dossier worden bevestigd maar dat we, na de bereikte vooruitgang en realisaties de afgelopen jaren, verder moeten evolueren. De belangrijkste uitdagingen voor 2013 komen voort uit de volgende vier domeinen:

- de klanten

Verdere evolutie op niveau van de klantenaanpak door de hoge verwachting van klanten op niveau van dienst- en klantenervaring.

- de bedrijfsstrategie

Verdere evolutie naar convergentie door de geïntegreerde en complexe producten en diensten en blijven investeren in de kwaliteit en opleiding van medewerkers.

- de concurrentie

Grote veranderingen in de markt en de concurrentiële omgeving.

- de regeringsbeslissingen

Invoering van de nieuwe telecomwetgeving zorgt ervoor dat klanten worden aangezet om meer informatie in te winnen.

Toekomst shops

Er dienen shops met een toegevoegde waarde te worden gecreëerd voor de consument. Winkels waar de klant onze producten kan voelen, zien en proberen. Winkels waar de klant bijgestaan wordt door bekwame, goed opgeleide verkopers.

De plaats waar de winkel zich bevindt, is zeer belangrijk. Er wordt voornamelijk gestreefd naar winkels in een omgeving waar veel (mogelijke) klanten zich bewegen, met een uitstekende visibiliteit en aangepaste oppervlakte. Dit houdt in dat we bepaalde winkels moeten verhuizen, andere sluiten of nog andere openen.

Onze verkopers dienen op de best mogelijke manier opgeleid te worden, onder andere door het volgen van specifieke cursussen of coaching 'on the job'. Hiertoe dient de inhoud van de cursussen aangepast te worden en de ondersteunende structuur van sales- en field coaches verder uitgebouwd.

We moeten er voor zorgen dat het aantal verkopers dat aanwezig is in de winkel steeds zo goed mogelijk is afgestemd op het aantal klanten.

De systemen/tools dienen verder vereenvoudigd te worden en de verkoper moet meer tijd kunnen besteden aan de klant en minder aan administratie.

We moeten een carrièreperspectief kunnen bieden aan verkopers die de commerciële carrière wensen te verlaten, in het kader van het voorliggend dossier.

Zoals al gezegd, is de plaats waar een shop zich bevindt van



cruciaal belang. Niet in het minst om de investering in de infrastructuur rendabel te maken, maar ook om onze verkopers op een efficiënte manier te laten werken. Met behulp van een geomarketingonderzoek werd een optimalisatie voorgesteld, en dit op basis van het potentieel in de directe omgeving van de shop, het huidige aantal klanten en de omzet, en de nabijheid tot een andere shop. Dit onderzoek resulteert in de sluiting van 10 shops (voorzien op 1 oktober 2013). De resterende 77 shops moeten bestendigd of versterkt worden. Twee bijkomende shops zijn al geïdentificeerd (voorzien in 2015-2016).

De voorziene sluitingen op 1 oktober 2013 zijn: Menen, Weteren, Westmalle, Merksem, Braine, Visé, Auvelais, Evere, St. Ghislain en Tienen. De intentie bestaat om volgende bijkomende openingen te voorzien in 2015-2016: Laken (Just Under The Sky) en Machelen (Uplace).

Het team van de Sales coaches (Sales Management V2) werd uitgebreid van 3 naar 5 - standplaats Brussel. Het team van de Field coaches (Indirect Field Sales V3) werd uitgebreid van 6 naar 8 en 1 Field Coach Manager (V1) - standplaats Brussel. Zo is er 1 Field Coach (V3) per district. Het team van de Flying Sales Specialists (Retail Sales V4) werd uitgebreid van 10 naar 16 en 1 Flying Sales Manager (V2). 2 Flying Sales Specialists (V4) per district.

Administratieve ondersteuning

In oktober 2012 was er de opstart van een piloot administratieve ondersteuning Direct Sales in Vlaanderen 1 (Brugge) en 4 (Hasselt). Naar aanleiding van de implementatie van de nieuwe verkooptool Salto werden deze twee piloten opgestart.

De evaluatie van deze piloot is positief (ondersteuning van de verkopers in geval van geblokkeerde orders en verhoogde efficiëntie bij de verkopers in de shop), vandaar ons voorstel om deze piloot administratieve ondersteuning regionaal uit te rollen.

Er worden hiervoor in totaal 18 medewerkers (2A05X001) ingeschakeld op 5 locaties (Brugge, Hasselt, 2 functies in Brussel, Mons & Luik/Namen) met de volgende taken:

- routing manuele aanvragen vanuit de winkels naar deze teams
- opvolgen van 'niet straight through' orders (niet automatisch doorstromen) van Salto
- archivering JO & tablet contracten
- algemene shopadministratie, bijvoorbeeld opvolging van complexe contracten

- oplossen van algemene administratieve problemen in verband met bijvoorbeeld systemen en feedback en opvolging naar desbetreffende personen
- opvolging klachten met impact bij meerdere departementen (bijvoorbeeld geblokkeerd order wegens wanbetaling = Finance, COP, CCA).

Het aantal personen in de administratieve ondersteuning is gebaseerd op het pilootproject in Brugge en Luik, waar vandaag de helft van de shops ondersteund worden door ongeveer 10 mensen. Via een extrapolatie kunnen we stellen dat een uitbreiding naar 18 FTE ervoor zal zorgen dat ze alle shops kunnen ondersteunen. Het blijft de bedoeling van de administratie in de shop te verminderen, zowel door het inschakelen van support functies, als door het vereenvoudigen van processen en systemen (bijvoorbeeld het inschakelen van techno koeriers voor het inruilen van decoders). We blijven deze situatie van nabij opvolgen en zullen met een evaluatie komen van de ondersteunende functies binnen zes maanden na implementatie. Deze evaluatieperiode start op het moment dat alle functies ingevuld zijn.

De locatie waarin het grootste aantal kandidaten weerhouden wordt (Luik of Namen) zal de definitieve locatie worden voor die 4 2A05X001 functies. Wanneer eenzelfde aantal kandidaten wordt weerhouden in de twee locaties, zal de keuze gaan naar de locatie waar de laagste mobiliteit is voor de weerhouden personeelsleden.

Administratieve ondersteuning in de shop

Alle World-shops gaan één personeelslid ter beschikking hebben voor de administratieve ondersteuning. De taken van deze shop ondersteunende functie zijn:

- opstart en configuratie van de demotoestellen in de shop en de eventuele problemen oplossen.
- ervoor zorgen dat de applicaties gedownload zijn op de demotoestellen en eventuele problemen oplossen.
- controleren van de demotoestellen en tablets.
- ondersteuning voor de shop visibiliteit en organisatie (merchandising, orde en netheid).
- verantwoordelijk voor de afspraken- en workshop schermen.
- ondersteuning voor het stock management.
- ondersteuning bieden aan de City en Corner-concepten (shop van de toekomst) in de omgeving van de World in het kader van de hierboven beschreven taken met de lijst van clusters rond de Worlds. Dit telefonisch en ter plaatste.

Deze functie rapporteert aan de shop manager. Het betreft de functie 2A29X054, technicus commerciële administratie. Deze functie wordt vandaag nog niet gebruikt binnen CBU/SLS/DIR, daarom zal in het kader van dit dossier Direct Sales als departement toegevoegd worden in de functiebeschrijving.

We zullen met een evaluatie komen van de ondersteunende functies binnen zes maanden na implementatie. Deze evaluatieperiode start op het moment dat alle functies ingevuld zijn.

Zaterdagprestaties

Zaterdagprestaties worden georganiseerd op basis van een beurtrol (diensttabel) die een billijke verdeling van de zaterdag-

prestaties garandeert tussen de medewerkers onderling. De sales managers (shopmanagers en deputies) zijn verplicht deel te nemen aan deze beurtrol.

Voorstel om indicatief aantal inzetbare FTE op zaterdag aan te passen om te streven naar een evenwicht tussen trafiek in de shop en aantal verkopers aanwezig in de shop.

Aantal indicatief inzetbare FTE op zaterdag:

Aantal FTE	Zaterdagbezetting dal	Zaterdagbezetting piek
5 FTE	2	2
6 tot 8 FTE	3	4
9 tot 10 FTE	4	5
11 tot 12 FTE	5	6
13 tot 16 FTE	6	8

De piekmomenten kunnen we als volgt omschrijven: soldenperiode, tijdens speciale acties en promoties, tijdens lokale initiatieven gelanceerd door de gemeentes en de shopping.

Het is niet de bedoeling om te veel mensen op zaterdag te laten werken, aangezien ze hun recup moeten nemen in de week, en we dan op dat moment in de problemen zouden komen. De bedoeling is om een gebalanceerde werkbelasting te realiseren voor de verkopers. Dit voorstel wordt tijdens een pilootproject getest gedurende zes maanden vanaf 1 oktober. De officiële implementatie zal gebeuren na goedkeuring van het pilootproject.

In het dossier S&S_GHR_MST/SOC130131/CP/019 met betrekking tot de studenten werd er bepaald dat vanaf dit jaar, als gevolg van de aangepaste regelgeving, de mogelijkheid wordt gegeven aan studenten om ook tijdens het jaar op zaterdag te werken bij Belgacom en niet enkel tijdens de zomermaanden.

Inzetten van studenten

Direct Sales zal 29 studenten op zaterdag tewerkstellen vanaf midden september 2013. Zaterdag is traditioneel een druk moment in de shops. Studenten kunnen verkopers dan bijstaan door de klanten op te vangen op het moment dat ze moeten wachten op de verkoper, interesse van de klanten op te wekken, hen naar de demotoestellen door te verwijzen en door bepaalde administratieve taken van de verkoper tijdelijk over te nemen die niet gelinkt zijn aan de verkoop. Na zes maanden wordt geëvalueerd.

Procedures en invulling van betrekkingen

Het principe is dat de geldende HR-regels worden gerespecteerd. Dit is de volgorde van de invuloefeningen:

- gelijktijdig openen van de 18 administratieve 2A05X001 functies (regionaal) +2 M3 Coördinatoren (aansturing) en de 17 administratieve 2A29X054 functies (World).
- reffectatie van de medewerkers uit de shops die op 1 oktober sluiten.
- invulling van de gaps (V2 - V6) volgens de gedefinieerde personeelsbehoeften.

- securisatie oefening (V6) volgens de gedefinieerde personeelsbehoeften.

Medewerkers kunnen voor de twee administratieve functies (2A05X001 en 2A29X054) tegelijkertijd solliciteren.

Voor de administratieve functies wordt de volgend procedure gevolgd:

- reconversie
- specifiek initiatief (V5: selectie o.b.v. referentieanciënniteit, V6: selectie best fit):
 - V5 en V6 DIR/SLS en CCA > 50 jaar.
 - V5 en V6 DIR/SLS en CCA met 10 jaar anciënniteit in een verkoopfunctie (eventueel gecumuleerd).
- Jobinfo.

Garanties opvulling kader

Direct Sales zal de regels over het invullen van de gaps (zowel sales als administratieve functies) respecteren, zoals ook bepaald in de collectieve overeenkomst voor de jaren 2013 en 2014 (afdeling 3 - Gap beheer). De sales en administratieve functies die vrijkomen door het vertrek van een medewerker, blijven standaard open en zijn zichtbaar in het document 'gap beheer'. Belgacom engageert zich er toe deze functies te publiceren in Jobinfo en een rapportering te bezorgen van de staffing van de secundaire functies na de afsluiting van elke Jobinfo. De reglementen worden in die zin aangepast.

Direct Sales zal de regels met betrekking tot 'de openstelling van betrekkingen voor tijdelijke reffectatie en de creatie van tijdelijke betrekkingen' respecteren zoals ook bepaald in Afdeling 7 van het 'Reglement aangaande de invulling van de personeelsbehoeften en de reorganisatie' (S&S_GHR_LBR/SOC091215/CP/116): de posities van langdurig zieken (> 3 maanden) zullen beschikbaar zijn voor de tijdelijke reconversie.

Direct Sales engageert zich om na de invulling van de gaps en de securisatie oefening de aanwerving van CDD's te herzien naar CDI's (V6 Retail Sales Agents).

Dit waren de voornaamste elementen van een lijvig dossier. Het volledige dossier kan aangevraagd worden via acodtel@skypro.be.



Nieuwe voorzitter ACOD Telecom Vliegwezen Wissel van de wacht

Het uitgebreid federaal bureau van de sector werd op 2 september 2013 omgevormd tot buitengewoon congres. Michel Denys, huidig vicevoorzitter van de sector, werd aangesteld als voorzitter. André Vandekerckhove zal van 1 oktober 2013 tot en met 30 september 2015 de verantwoordelijkheden van algemeen coördinator op zich nemen.

Beide kameraden werden met unanimité en handgeklap aangesteld. Het spreekt vanzelf dat er een plenaire zitting van het buitengewoon congres zal plaatsvinden op het ogenblik dat de opvolger van André Vandekerckhove gekend is.

Op 10 september 1988 begon André Vandekerckhove zijn loopbaan als bestendig secretaris bij ACOD Telecom Vliegwezen. Hij was jarenlang basismilitant en tot op heden nog steeds penningmeester van de intersectorale afdeling Menen. Nadat hij op 31 mei 1985 secretaris werd van de VLIG Telecom, volgde hij in 1988 de betreurde Georges De Smet op als federaal secretaris. Samen met wijlen Christian Malengreau werd hij belast met alle onderhandelingen onder de hoede van toenmalig voorzitter Jacques Lorez. Spraakmakend was de sectorale overeenkomst van 1988 juist na de volmachtenregelingen. Tijdens het statutair

congres van 2000 werd André vicevoorzitter, om in 2008 het mandaat van voorzitter op te nemen.

André Vandekerckhove blijft als algemeen coördinator lid van het bestendig secretariaat, lid van het federaal bureau en lid van het paritair comité van Belgacom. Hij blijft verder de verantwoordelijke voor het BIPT en BAC.



Belgacom Wat te doen bij werken in grote koude?

Langzaam nadert de winter. Het personeel van Belgacom dat buiten, in vaak barre omstandigheden, voor onderhoud aan het netwerk moet zorgen, bereidt zich daar best goed op voor. Welke maatregelen moeten worden genomen bij grote koude?

De betrokken personeelsleden voor deze maatregelen zijn de technische personeelsleden die buiten werken, m.a.w. het personeel dat in open lucht of in open werkplaatsen werkt.

Vanaf welke minimumtemperatuur moeten maatregelen worden getroffen? Voor het technische personeel dat tijdens de uitvoering van zijn werk blootgesteld wordt aan een buitentemperatuur van minder dan 5 °C dient een bepaald aantal maatregelen te worden getroffen.

De meting van de buitentemperatuur wordt vastgesteld met behulp van een gewone thermometer. De betrokken verantwoordelijken moeten deze temperatuur evalueren in functie van hun respectieve regio. Voor die evaluatie kunnen zij een beroep doen op de weerkaart van België. Deze is te consulteren op de site van het Koninklijk Meteorologisch Instituut van België (KMI). Indien de maximumtemperatuur lager is dan 5 °C worden de maatregelen van kracht.

Dit zijn de te nemen maatregelen:

- ter beschikking stellen van warme kleding
- De personeelsleden dienen zo efficiënt mogelijk beschermd te worden tegen wind, regen en sneeuw. Aangepaste winterkleding en tenten worden ter beschikking gesteld.
- distributie van warme dranken
- Voor de winter zal er gratis en voldoende koffie of thee verdeeld worden (naar keuze van het personeelslid). De diensten moeten er ook voor zorgen dat thermossen ter beschikking worden gesteld van de personeelsleden die hierom verzoeken.
- toekennen van rustpauzes
- Zie de tabel hierbij.
- voldoende verwarmingsinrichtingen
- Wanneer het door de weersomstandigheden nodig blijkt (maar in elk geval wanneer de buitentemperatuur lager is dan 5 °C) moeten van 1 november tot 31 maart van het daaropvolgend jaar de verwarmingsinrichtingen in werking gesteld worden. Deze toestellen kunnen geïnstalleerd worden in lokalen of in voorlopige constructies, zodat het personeel de mogelijkheid heeft zich bij tussenpauzes te verwarmen.
- de werkorganisatie
- Het is bovendien aanbevolen de prestaties op een menselijke manier te beheren.

Toekenningsvoorwaarden en duur van de rustpauzes per vacatie:

Weer-type	Karakteristiek	Temperatuur		Rusttijd	Aantal pauzes/ dag en duur
3	Lichte vorst	-7 °C tot -3 °C	-5 °C tot -1 °C	60'	4 pauzes van 15'
4	Strengere vorst	-12 °C tot -7 °C	-10 °C tot -5 °C	120'	6 pauzes van 20'
5	Zeer strenge vorst	lager dan -12 °C	lager dan -10 °C	180'	9 pauzes van 20'

De rustpauzes moeten evenredig over de vacatie gespreid worden en mogen onder geen enkel beding gecumuleerd worden. De vacatie mag niet aanvangen met een rustpauze. Eén rustpauze mag gekoppeld worden aan de lunchpauze en één rustpauze mag op het einde van de vacatie genomen worden.

De kosten die hieruit voortvloeien worden ten laste genomen door de betreffende dienst.

Belgacom Verhuis Haasrode goedgekeurd

Als je er al in gelooft, is het moeilijk te definiëren wat een mirakel is. Laten we het houden op een bovennatuurlijke gebeurtenis, waarbij de wetten van de natuur de wetten van een hogere macht ondergaan. Dat is precies wat gebeurde op de werkgroep SOC van 10 september 2013.

Einde van woelige maanden

Het hoeft geen betoog dat er gedurende maanden te Haasrode spanningen waren onder het personeel, niet in het minst ten aanzien van de afgevaardigden van het gemeenschappelijk vakbondsfront en zeker ten aanzien van de leiding van ACOD Telecom en VSOA Groep Belgacom. Steeds opnieuw alle zonden van Israël in de schoenen schuiven van het gemeenschappelijk vakbondsfront, en in het bijzonder van ACOD Telecom, is meer dan triestig. Het innemen van voorbarige standpunten om dan de zagezegde schuldigen met de vinger te wijzen, was nooit onze stijl. Als gemeenschappelijk vakbondsfront hebben we steeds geprobeerd de herrie en beschuldigingen zoveel mogelijk te negeren en lieten we ons niet zenuwachtig maken over 'Haasrode moet blijven'. We beseffen heel goed dat de creatie van de site Telindus te Haasrode personeel aantrok dat akkoord ging met de voorwaarden van de tewerkstelling. Ze waren uitstekend op de hoogte van alle mobiliteitsaspecten. De overname van Telindus door Belgacom heeft de personeelsleden voor wat alle HR-aspecten betreft, op het niveau gebracht van deze van Belgacom. De duistere kantjes die er al waren in dit privébedrijf, zijn weggewerkt. Het nieuws

over de verhuis viel dan ook als een donderslag bij heldere hemel. We hebben de laatste scherpe kantjes eraf geveild en keurden dan als gemeenschappelijk front en samen met ACV-T, het dossier goed.

Wat is er nog gewijzigd?

- tussenkomst kinderopvang

Tussenkomst in kinderopvang voor de Haasrode-populatie vanaf de effectieve verhuisdatum HSR naar Brussel tot uiterlijk 3 jaar na de effectieve verhuisdatum. Daarna stopt de tussenkomst. Vanaf 1 september 2013 wordt bij elke sluiting van een Belgacom-gebouw, dat beantwoordt aan gelijkaardige criteria als het Haasrode-gebouw, een eventuele tussenkomst in de additionele kosten voor de opvang van rechthebbende kinderen van personeelsleden in dezelfde geest genoteerd met de representatieve vakorganisaties.

- cafetariaplan

Het cafetariaplan dat vandaag een opnamepercentage heeft van 35 procent voor de huidige 02PLD-populatie (cijfers 2011 – voor periode 2012) wordt verder gepromoot. Voor de 16HGE-populatie wordt voorzien in een transitimaatregel, zodat zij in het jaar van verhuis alsnog kunnen instappen in het cafetariaplan. De medewerker wordt twee maanden voor de effectieve verhuis uitgenodigd om een update te maken van zijn cafetariaplan. Het cafetariaplan wordt uitgebreid naar alle medewerkers die een gegrandfathered wagen hebben en waarvan het profiel niet-reizend is. Zij zullen kunnen gebruikmaken van het groene cafetariaplan. Alle

medewerkers met een gegrandfathered wagen zullen kunnen gebruikmaken van de opties flexbike en flexdrive. De medewerkers die beschikken over een gegrandfathered wagen zullen bij de opening van het cafetariaplan eind 2013, hiervan ook al kunnen gebruikmaken. Voor de medewerkers met een gegrandfathered wagen gelden dezelfde regels voor de toegang tot de gebouwen, als voor de medewerkers met een managementwagen. De keuzemogelijkheden kunnen verschillen tussen managementwagens en gegrandfathered wagen door de specifieke noden voor de functies met gegrandfathered wagen (bijvoorbeeld kofferruimte). Voor medewerkers met een gegrandfathered wagen die van functie veranderen, bevestigen we de transitieregels. Indien het initiatief van BGC komt, behoudt de medewerker zijn wagen. Indien de medewerker zelf de keuze maakt om van functie te veranderen en deze functie geen recht geeft op een wagen, dan wordt de wagen ingeleverd.

André Vandekerckhove





Gevangenen Aanval op het stakingsrecht?

Zoals voorzien in het regeerakkoord zal er een evaluatie komen van het protocol 351. Betekent dit dat daaruit een aanval op het stakingsrecht voor de cipers volgt? ACOD AMiO blijft daarvoor alvast zeer waakzaam.

Historiek

In het federaal regeerakkoord staat dat het protocolakkoord van het sectorcomité III - Justitie nr 351 (19 april 2010) onverwijld met de vakbondsvertegenwoordigers van de gevangenisbeambten zal worden geëvalueerd. Concreet is het de bedoeling om in het bijzonder tijdens stakingen ervoor te zorgen dat de basisrechten van de gevangenen worden gevrijwaard. Dat is zo bepaald in de wet op het inwendig juridisch statuut van de gevangenen. Daarom wil de regering dit protocolakkoord aanpassen om het vervolgens te evalueren op zijn effectiviteit. Deze evaluatie zal niet enkel betrekking hebben op de gevolgen voor de gevangenen, maar ook op het personeelsbestand en de arbeidsomstandigheden van de gevangenisbeambten. Bij een negatieve

evaluatie of bij stakingen die het huidige of toekomstige protocol niet naleven, zullen meer dwingende maatregelen worden getroffen om de continuïteit van de overheidsdienst te waarborgen.

Evaluatieprocedure

De evaluatie zal conform het regeerakkoord gebeuren volgens vier onderwerpen:

- de arbeidsomstandigheden
- het personeelsbestand
- de stakingen (cijfers en vaststellingen)
- de evaluatie van het protocol.

Dit rapport dient als basis voor de evaluatie en vertegenwoordigt in de eerste plaats het standpunt van de overheid. In het kader van het sociaal overleg zullen de vakbondsorganisaties de gelegenheid krijgen hun opmerkingen te uiten en zullen deze worden toegevoegd voor verdere rapportage.

Standpunt ACOD

Voor ACOD AMiO is het nu al duidelijk dat het rapport dat op 11 september 2013

werd besproken, van liberale signatuur is. Uit liberaal-rechtse hoek is men al langer van plan een aanval te doen op het stakingsrecht met het oog op een snelle invoering van de minimale dienstverlening. ACOD AMiO kan het belang van deze evaluatie niet genoeg benadrukken, want het is een (r)evolutie die zich niet enkel tot het gevangeniswezen zal beperken. Uiteraard zullen wij onze opmerkingen aan dit eenzijdige rapport toevoegen en duidelijk maken dat de vele stakingen het gevolg zijn van een sinds jaren aanslepend slecht beleid. Elke staking vindt haar oorsprong in onwaardige werkomstandigheden, onveilige situaties en het voortdurende probleem van de overbevolking. Het personeel leverde de voorbije jaren loon in, in de hoop te kunnen werken in goede en veilige omstandigheden. Tevergeefs blijkt nu. Voor sommigen is dit blijkbaar onbelangrijk en wil men de cipier ook nog eens zijn stakingsrecht ontnemen. ACOD AMiO kan daar onder geen enkele voorwaarde mee akkoord gaan.

Gino Hoppe



Justitie Veiligheid en welzijn op het werk blijft in gevaar

Reeds jaren wordt het gerechtspersoneel geconfronteerd met de erbarmelijk toestand van gerechtsgebouwen en het manifest overtreden van de wet over het welzijn op het werk. Daar waar men recht spreekt, wordt de wetgeving op de veiligheid en welzijn op het werk manifest overtreden.

Door de syndicale organisaties werd in 2012 klacht ingediend voor het bouwvallige justitiepaleis van Brussel. In een rapport van april 2012 had de arbeidsinspectie een dertigtal inbreuken tegen de wetgeving op de veiligheid en welzijn op het werk aangeklaagd: "Als gevolg van de klacht bij de sociale inspectie werd er door de FOD Justitie een actieplan opgesteld dat rekening houdt met de ouderdom van het paleis en zijn beschermd statuut. Bij een nieuwe rondgang met de sociale inspectie werd door de bevoegde

sociale inspecteurs uiteindelijk een proces-verbaal van waarschuwing opgesteld.

De incidenten in verband met de verouderde en bouwvallige staat van het gebouw zijn vermenigvuldigd. Zo storten plafonds in de zittingszalen naar beneden, zijn er waterinfiltraties, is er nog steeds geen compartimentering voorzien in de kelders waar de overtuigingsstukken opgestapeld worden zodat bij een brand heel het gebouw in lichterlaaie kan komen te staan.

De problematiek van het Brussels justitiepaleis is geen geïsoleerd geval. De ACOD heeft vorig jaar eveneens klacht ingediend voor het gebouw waar de jeugdrechtsbank van Dendermonde is gehuisvest. Bijna één jaar later werden wij nog steeds niet op de hoogte gebracht van de maatregelen die ondernomen moeten worden om de

veiligheid van de personeelsleden en de bezoekers te garanderen.

Eind augustus nog hebben we klacht ingediend voor het gebouw waar het vredege-recht van Nieuwpoort is gehuisvest.

Het is de overheid die verantwoordelijk is voor de veiligheid en het welzijn van zijn personeel. De ACOD zal in de toekomst meer en meer klacht indienen bij de sociale inspectie, zodat de overheid verplicht zal worden om haar verantwoordelijkheid te nemen inzake veiligheid en welzijn op het werk.

Hans Dekoster

Administratieve diensten GO! Personeelsplan in uitvoering

Het heeft lang op zich laten wachten, maar uiteindelijk hebben de administratieve diensten van het GO! Gemeenschapsonderwijs een echt personeelsplan.

Een lange lijdensweg

Na het advies van de Raad van State werd een nieuw ontwerp van besluit voorgelegd midden het voorjaar en door de Vlaamse regering principieel goedgekeurd. Daarbij werd het bezwaar van de Raad van State opgelost. De nieuwe personeelsformatie werd bepaald op 218 voltijdse equivalenten. Binnen die formatie kan er dan gewerkt worden met een PEP. Ook binnen het sectorcomité XVIII werd met de vakbonden een protocol van akkoord afgesloten. De regering keurde nadien het ontwerp definitief goed. Het nieuwe PEP werd al gunstig geadviseerd in het basisoverlegcomité, zodat de afgevaardigd bestuurder het ook definitief kon goedkeuren. Daarna werd in het BOC overlegd over het concrete 'personeels-behoefteplan'. Dat is het plan waarin wordt bepaald welke vacatures binnen het PEP vacant kunnen worden verklaard. Daarbij wordt rekening gehouden met de urgentie enerzijds en met de financiële mogelijkheden anderzijds. Gelet op de nog altijd moeilijke budgettaire toestand moesten we geen al te grote verwachtingen koesteren. Normaal gezien zullen er toch een aantal bevorderingsbetrekkingen vacant kunnen worden verklaard. Zo zou er dan toch minstens een stukje oplossing komen voor een van de pijnpunten binnen de GO!-administratie, namelijk het gebrek aan bevorderingskansen. Natuurlijk brengen bevorderingsrondes ook wat stress en spanningen mee, maar de personeelsleden hebben lang genoeg moeten wachten.

Go for it!

Het personeelsplan zal stapsgewijs verlopen via jaarlijkse wervingsplannen. Natuurlijk moet er rekening gehouden worden met de budgettaire ruimte en die is – zoals we allemaal weten – erg beperkt. Men moet dus echt zoeken naar de meest prioritaire noden, rekening houdend met



de eventuele uitstroom en de mogelijkheden tot doorstroom.

In de directieraad heeft men een oefening gehouden waarbij de afdelingshoofden hun prioriteitenlijstjes voor 2013-2014 konden voorleggen. Binnen de contouren van de door de Raad goedgekeurde begroting voor 2014 werden een aantal prioritaire acties uitgekozen. De niet gekozen prioriteiten worden opgenomen in een 'rollend wervingsplan'. Minstens één maal per kwartaal worden dan de noden geactualiseerd in de directieraad en teruggedoppeld naar het BOC.

Wij hebben vastgesteld dat er op het vlak van vervanging van catering en onderhoudspersoneel weinig of niets mogelijk is. Er wordt zelfs aan uitbesteding gedacht. ACOD Overheidsdiensten heeft steeds gesteld dat ook de overheid verantwoordelijkheden moet nemen op het vlak van tewerkstelling van laaggeschoolden. Waar er verantwoord werk is – en catering en schoonmaak zijn misschien geen kerntaken, maar wel absoluut noodzakelijk en onmisbaar – moet dat niet worden afgestoten.

De topprioriteit in de plannen is het project integraalplanning en het retentiebeleid (wat betekent waardevolle elementen proberen te behouden). Er wordt geen grootschalige bevorderingsronde georganiseerd. Bij uitstroom wordt het wervingsplan opnieuw op de directieraad geagendeerd. ACOD bestudeert momenteel de concrete inhoud van de plannen.

Een operationeel HR- en vormingsplan

Het strategisch plan 2020 bevat ook een onderdeel voor de GO!-administratieve diensten met accenten op HR in lijn met de grote beginselen van de GO!-organisatie. Daarom is er nu een operationeel HR-plan ontwikkeld met prioritaire HR-acties voor 2013-2014.

In dat plan wordt er rekening gehouden met de verbeterpunten en -acties die na analyse van verschillende bevestigingen (personeelspeiling, welzijnsbevraging, BUE en CAF). Er wordt gewerkt rond samenwerken, leiderschap, competentie- en talentmanagement en cultuur.

Nauw verbonden met het HR-plan is natuurlijk het vormingsplan. In 2012 werd er meer vorming gevolgd, maar minder geld uitgegeven. Dat is vooral te wijten aan de eigen initiatieven zoals de apéro's die echt een succes zijn. Voor 2013 wordt er vooral gewerkt rond inzetbaarheid, lerende organisatie, leidinggeven en cultuur. Dus met andere woorden, rond de prioriteiten in het HR-plan.

Verhuis en afbouw prikken

Naast de verhuis van de administratieve GO!-diensten naar het upsite-gebouw aan de Willebroekkaai, brengt ook het 'anders gaan werken' heel wat nieuwigheden mee. Het was de bedoeling van de directie het prikken volledig af te schaffen. De vakbonden polsten hun leden en het

was duidelijk dat heel wat leden wilden blijven prikken. Wie prikt, kan immers aantonen dat hij of zij vaak meer dan de gemiddelde 38 uren presteert. Daarom heeft de overheid de keuze gelaten. Het arbeidsreglement werd aangepast aan de afbouw van het prikken en aan structureel telewerk. Het vergt ook een verandering in leiderschap. PLOEG (evaluatie) en vorming zijn belangrijke instrumenten in deze verandering.

Vanaf 1 september 2013 kan men dus opteren om niet meer te prikken. Wie wel blijft prikken, blijft volledig in de huidige regeling. Wie stopt, moet goede afspraken maken in zijn team. Stam- en glijtijden zijn niet meer strikt toe te passen, maar blijven toch wel richtinggevend.

Een belangrijk element hierbij is dat de servicetijd die nu ook bestaat op het niveau van de dienst of het team, blijft bestaan. De ACOD pleit voor duidelijkheid over de invulling van die servicetijd. Het heeft ten eerste weinig zin servicetijd te organiseren op uren waarop er nooit vraag naar service is. Maar men moet ook beseffen dat sommige teams maar uit één persoon of twee personen bestaan. De afspraken moeten dus op grotere schaal worden gemaakt, bijvoorbeeld op afdelingsniveau.

Belangrijk voor wie stopt met prikken: de bestaande afsprakenkaders (VPS - arbeidsreglement - afspraken VLIMPERS - deontologische code) blijven bestaan! Een zaak moet duidelijk zijn: de verandering mag geen verslechtering zijn. Meer flexibiliteit op het vlak van wanneer men werkt en meer de klemtoon op wat men doet is OK, maar de 38-urenwerkweek blijft wel de regel. Als een leidinggevende onmogelijke dingen begint te vragen, moet het personeelslid daarover kunnen en mogen spreken.

Een nieuw gebouw, anders gaan werken en dat tegen een achtergrond van nakende verkiezingen. De toekomst van de administratie van het GO! zal voor een groot deel afhangen van hoe de volgende Vlaamse regering de toekomstige organisatie van het onderwijs in Vlaanderen ziet. Welke rol krijgt het openbare onderwijsnet nog en welke administratie is er daarvoor nodig? Echte zekerheid is niet van deze wereld...

Chris Moortgat, Willy Dessers

Vlaamse overheidsdiensten zijn voldoende gepluimd

Met veel bombarie en fierheid kondigde de Vlaamse overheid en de regering aan dat besparingen en afvloeiingen op de personeelsaantallen van statutairen en contractuelen voortijdig werden behaald. De Vlaamse regering drukte immers de afgelopen



regeerperiode een brute personeelsbesparing van 6 procent op 'koppen' door bij de departementen, entiteiten en agentschappen. Daarbovenop kwamen ook nog eens 60 miljoen euro aan besparingen op werkingsmiddelen en een bijkomende besparing via de septemberverklaring 2012.

Behalve de negatieve reacties van de vakbonden en het personeel kwam er aanvankelijk weinig of geen reactie vanuit de cockpit van de overheidsdiensten op deze besparingsregering. Een groot deel van het overheidsmanagement liet weinig van zich horen: de politiek beslist immers en het management moet uitvoeren.

Besparingsronde

Momenteel zijn er door dit alles minstens 1833 minder collega's dan bij de start van deze regeerperiode in 2009. Een jaar voor de einddatum (juni 2014) behaalt de Vlaamse overheid daarmee ruimschoots de afgesproken personeelsbesparing van 6 procent (of 1730 personeelsleden).

Deze besparingen en afvloeiingen waren nooit onderwerp van overleg en onderhandeling. De overheidsvakbonden hebben dit fors aangeklaagd en gereageerd op alle EOC-vergaderingen. De ongeziene felheid waarmee verschillende overheidsmanagers van entiteiten, departementen en agentschappen de opgelegde besparingen nog vroeger doordrukten, spreekt boekdelen. Wij waarschuwden voor de komende gevolgen van zo'n brute afvloeiingsbesparing. Nu, enkele jaren later, ondervinden ze zelf dat de werkdruk en stress bij de overblijvende personeelsleden fors gestegen zijn. Er beginnen gaten te vallen, er zijn ad hoc verschuivingen, het is brandjes blussen, enz. De druk is enorm op de statutairen en contractuelen; zij moeten maar een tandje bijsteken. Ook de kwalitatieve en kwantitatieve dienstverlening komt in het gedrang.

Grens meer dan bereikt

ACOD Overheidsdiensten luidt de alarmklok. De Vlaamse regering kondigde in september immers aan dat er 600 miljoen euro extra dient bespaard te worden om de begroting in 2014 in evenwicht te houden. Volgens ons is het duidelijk dat bij de statutairen en contractuelen van de overheidsdiensten niets meer te halen valt. De personeels- en werkingsmiddelen hebben de voorbije jaren al zoveel moeten besparen, dat er geen ruimte meer is zonder een bloedbad aan te richten. ACOD Overheidsdiensten zal alert zijn en zoals steeds haar verantwoordelijkheid nemen.

Chris Moortgat

Vlaamse overheid hertekend?

In 2006 kreeg de Vlaamse overheid met het project Beter Bestuurlijk Beleid een nieuwe structuur. BBB was een groot-scheeps vernieuwingsproject dat de Vlaamse overheid transparanter en slagvaardiger moest maken.

Het resultaat van BBB is dat er momenteel in Vlaanderen 86 entiteiten bestaan. Belachelijk veel, als men weet dat er slechts 7 entiteiten zijn van meer dan 1000 personeelsleden en er zelfs 33 entiteiten zijn van minder dan 100 personeelsleden. Zeven jaar later overweegt de Vlaamse regering om het aantal entiteiten drastisch te reduceren, een visie waar we als ACOD enkel kunnen achter staan. Dit kan alleen maar leiden tot meer transparantie voor de burger, maar ook voor een sterkere beleidsvoering waarbij we als vakbond ook door de grotere ledenconcentratie meer kunnen doorwegen.

Dit zijn de mogelijke wijzigingen opgesomd per beleidsdomein:

- Bestuurszaken

Fusie van het agentschap voor Facilitair Management met DAB Informatie Vlaanderen.

- Financiën en Begroting

IVA Centrale Accounting kan worden opgenomen in het departement Financiën en Begroting.

- Internationaal Vlaanderen

Opname van het agentschap VAIS in het departement Internationaal Vlaanderen.

- Onderwijs en Vorming

Opname van het agentschap voor Onderwijscommunicatie in het departement Onderwijs en Vorming en eveneens opname van het agentschap Kwaliteitszorg in Onderwijs en Vorming (AKOV) in het departement Onderwijs en Vorming. Afschaffing van VLIR en VLHORA en samenvoeging tot één overlegorgaan met hoger onderwijs (VLURH).

- Cultuur, Jeugd, Sport en Media (CJSM)

Oprichting van een agentschap Cultuur door fusie van de beleidsvoorbereiding Cultuur bij het departement CJSM, het agentschap Sociaal-Cultureel werk voor Jeugd en Volwassenen, het agentschap Kunsten en Erfgoed en het agentschap Koninklijk Museum voor Schone Kunsten Antwerpen.

- Werk en Sociale Economie (WSE)

Afschaffing ESF-agentschap. Verdeling van taken tussen het departement WSE, de VDAB en Syntra Vlaanderen.

- Landbouw en Visserij

Fusie van het departement Landbouw en Visserij met het agentschap Landbouw en Visserij.

- Mobiliteit en Openbare Werken (MOW)

Fusie van de agentschappen Waterwegen en Zeekanaal en De Scheepvaart.

- Leefmilieu, Natuur en Energie (LNE)

Oprichting van een Inspectieagentschap door fusie.

- Adviesraden

De MINA-raad en de SARO (onderwijs) en de Vlaamse Woonraad worden gefusioneerd tot de Omgevingsraad. Naast de Omgevingsraad en de VLOR worden alle strategische adviesraden die al bestonden voor BBB, en met toevoeging van de strategische adviesraad voor Landbouw en Visserij, ondergebracht in de SERV.

Let wel: deze voorstellen zijn nog nergens officieel, maar wel logisch en verdedigbaar, ook al vinden we dat ze nog niet ver genoeg gaan. Het kostenplaatje van de overdreven BBB-operatie is enorm. Dit leidde tot 86 leidend ambtenaren en een 70-tal algemeen directeurs, waarvan de wedde lager is dan van pakweg de gedelegeerd bestuurder van Belgacom, maar zeker hoger is dan de wedde van Jan Modaal. Tijdens meerdere onderhandelingen, onder andere deze naar aanleiding van de septemberverklaring van 2012 en meerdere cao-besprekingen, kwam dit ter sprake. Blijkbaar gaat men ons toch nog geloven?

Jan Van Wesemael





Jongerenwelzijn betekent niet welzijn voor jongeren of welzijn voor personeel

Na meer dan 10 jaar is er een nieuw decreet voor de bijzondere jeugdzorg. Bij een geboorte zou er reden voor blijdschap moeten zijn. Spijtig genoeg wordt men niet blij van deze bevalling, integendeel.

Dat niet alles vlot verliep in de bijzondere jeugdzorg is niet nieuw. Vandaar dat ruim tien jaar geleden het idee ontstond om de sectoren die met jeugdhulp bezig waren beter te laten samenwerken, duidelijke afspraken te maken, beter op elkaar af te stemmen, om zo het belang van de meest kwetsbare jongeren en kinderen in onze maatschappij op te vangen. Een nobel idee, waar iedereen met volle goesting aan begon.

Van de zes sectoren die zich engageerden (Onderwijs, Vlaams Agentschap voor personen met een handicap, Kind en Gezin, CAW, Bijzondere Jeugdzorg, CGGZ) hebben er verschillende afgehaakt. Enkel de Bijzondere Jeugdzorg en het VAPH is nog echt betrokken.

Een ingewikkeld kluwen

Men wou de hulpverlening vlotter, minder ingrijpend en duidelijker maken. Opnieuw een idee waar alle hulpverleners achter stonden. Met de nadruk op stonden, want niets is minder waar. Er werd een nieuw complex systeem bedacht waar de hulpverleners al lang zelf de bomen door het bos niet meer zien, laat staan onze jongeren en de burger. In plaats van één vaste persoon die de jongere doorheen zijn hulptraject volgt, moet hij bijvoorbeeld nu eerst naar het CLB, dan naar de toegangspoort waar een team indicatiestelling de vraag onderzoekt, dan gaat hij naar de dienst jeugdhulpregie, die hem een ticketje geeft voor een aantal hulpverleningsvormen (bijvoorbeeld een instelling of dagcentrum) en dan is het de voorziening die de jongere opvolgt. Lukt dit niet goed of zijn er ernstige zaken, dan komt het ondersteuningscentrum jeugdzorg en als ook dit niet helpt, dan kan je naar de jeugdrechtbank worden verwezen. De eerste drie fasen kunnen zelfs zonder dat

de desbetreffende jongere of zijn gezin echt gehoord worden.

Maar je kan ook, indien het ernstig genoeg wordt bevonden, rechtstreeks naar het OCJ of het vertrouwensartsencentrum gaan en die zullen dat dan nog eens beoordelen. Eender wie kan die aanmelding doen: de bakker, de buurvrouw, de jongere,... Er is, behalve als de jongere al in de meer gedwongen hulpverlening zit, dus niemand neutraal die de belangen van deze jongere behartigt, die een mandaat heeft ten aanzien van de hulpverlening. De jongere zelf kan wel iemand aanstellen die met hem meegaat, die zijn vertrouwenspersoon is. Verder uitleggen is zinloos, want je raakt de draad kwijt. Hierbij het bewijs dat het een ingewikkeld kluwen is, waar geen kat nog wijs van wordt, die niet gedragen wordt door de hulpverleners.

Onzekerheid voor de consulenten

De consulenten moesten een keuze maken uit een aantal zeer vage functieom-



schrijvingen. Niemand wist welke functie hij of zij, waar en wanneer zou uitoefenen en wat die functie dan precies zou inhouden. Alles moest snel gaan, want men wilde starten op 1 januari 2013. Ondertussen is deze datum al een paar keer uitgesteld omdat het parlement en de Raad van State opmerkingen formuleerden en men de zaken gewoon niet rond kreeg. Hoewel het decreet nog niet was gestemd en er heel veel onduidelijkheden waren, begon men toch al met de implementatie van dit nieuwe systeem, waarbij geen rekening werd gehouden met opmerkingen uit het werkveld en waarbij ook negatieve adviezen van de Raad van State werden genegeerd. Het agentschap Jongerenwelzijn doet verder zijn zin. Het belang van de jongeren en de bescherming van de jongeren waren al lang geen prioriteit meer. Het personeel bleef in onzekerheid zitten. Collega's begonnen op diensten te tellen wie meer anciënniteit heeft, wie kan blijven, wie zal moeten vertrekken. Dit bevordert de sfeer niet op diensten waar collegialiteit het enige is waar consultants kunnen op rekenen in moeilijke situaties, want van het beleid moeten ze niet zoveel verwachten.

Onbegrijpelijke beslissingen

Alwetend als de overheid is, bedachten ze dat de werkdruk in de OCJ's beduidend zou dalen en er dus personeel over was, om zo de andere diensten in de toegangspoort te bevolken. Voor de overheid

zullen alle problemen van de jongeren opgelost zijn wanneer integrale jeugdhulp van start gaat en de mensen in het OCJ zullen veel minder werk hebben. Gevolg: deze diensten worden soms gehalveerd, terwijl men nog niet eens zicht heeft op het effect van deze nieuwe structuur binnen jongerenwelzijn. Men heeft geen geld voor meer personeel (er zijn diensten die meer dan 100 jongeren opvolgen, terwijl de door de overheid bepaalde werklustnorm 60 jongeren is!), maar men heeft wel geld voor een volledig nieuwe afdeling met alles erop en eraan.

Belediging in plaats van waardering

Alsof dat nog niet genoeg is, worden de nieuwe functies gecreëerd, waaruit de huidige consultants moesten kiezen. Daar werden echter achteraf nog wat veranderingen aangebracht. Fundamentele veranderingen en als je daar nu net niet voor koos, dan heb je pech want je keuze is gemaakt.

Terwijl consultants al jaren consult geven aan mensen die daar om vragen, wordt nu beweerd dat zij dit niet doen, want het is niet zichtbaar, niet meetbaar in het computersysteem Domino. Hier moest iets aan veranderd worden en men gaat nu een afzonderlijke dienst voor consultfunctie oprichten, bestaande uit mensen uit de OCJ's. Zij worden niet vervangen in hun OCJ's, juist die diensten die gehalveerd worden! Dit is ronduit een belediging voor

alle consultants die al jaren met hart en ziel werken in de bijzondere jeugdzorg, dat hun werk niet wordt erkend. Daarnaast eist men dat deze consultants tot 20 uur 's avonds moeten werken om een betere (?) dienstverlening te verzekeren.

Echt investeren

Hulpverlening waarborgen? Er valt geen hulpverlening aan te bieden behalve de wachtlijst. Het kernprobleem in de bijzondere jeugdzorg blijft dat er een bijzonder groot tekort aan hulpplaatsen zijn voor kinderen en jongeren. De overheid boekt mooie cijfers op hun wachtlijsten. Soms moeten kinderen jaren wachten op hulpverlening, met alle gevolgen voor hun verdere leven. Dit is niet zichtbaar en niet meetbaar, maar veel kinderen zouden een ander leven hebben met tijdige en gepaste hulp. Ook de maatschappij zou daarbij gediend zijn.

Je mag systemen creëren zoveel je wil, die zullen hét probleem in de bijzondere jeugdzorg niet verhelpen. Zolang men niet echt wil investeren in onze jongeren en zorgt voor meer plaatsen in de hulpverlening en meer consultants op de werkvloer die deze jongeren en hun gezin op een gedegen manier kunnen begeleiden, blijft alles slechts brandjes blussen.

Maar toch gaat men door met het 'nieuw' bedacht systeem: op 16 september 2013 is er de voorstart in Oost-Vlaanderen en in maart 2014 zal het in Vlaanderen overal starten. Veel jongeren zullen op de jeugdrechtsbank terechtkomen, omdat vrijwillige hulpverlening een te moeilijke lijdensweg voor de hulpzoekende jongere zal worden. Te vrezen valt dat consultants nog meer zullen moeten werken, met nog minder middelen en met een nog kleiner mandaat naar de hulpverlenende diensten toe.

Jan Van Wesemael, Vera Vernaeye



Volksraadpleging in Sint-Niklaas

Gelijk hebben is blijkbaar niet gelijk krijgen

De mannen van de afvalophaling in Sint-Niklaas voerden samen met hun vakbonden vijf maanden lang strijd tegen de plannen van het gemeentebestuur om hun dienst te privatiseren. Het lange en hevige verzet mondde uiteindelijk uit in een volksraadpleging die door de nationale pers gretig werd gevolgd. Eens te meer kwam de privatisering van openbare diensten bovenaan de agenda te staan.

Woelige aanloop

Dat het gemeentebestuur niet tuk was op zo'n nationale blootstelling of een volksraadpleging bleek al van in het begin. Toen de mannen van de vuilkar in amper enkele dagen tijd voldoende handtekeningen verzamelden om eventueel een volksraadpleging af te dwingen, kondigde het stadsbestuur aan dat een groot aantal handtekeningen ongeldig was. De commissie volksraadplegingen oordeelde anders en floot het stadsbestuur terug. Toen ook nog eens bleek dat de onderhandelingen met de vakbonden niet het gewenste resultaat opleverden, veranderde het stadsbestuur het geweer van schouder en ging ze in het offensief tegen de vakbonden en de bevolking. De vakbonden van hun kant deden ondertussen hun uiterste best om de be-

volking te overtuigen van het behoud van de openbare huisvuilophaling.

De stem van het volk

Het resultaat van deze volksraadpleging over het behoud van een volwaardige reinigingsdienst was dan ook duidelijk en verpletterend. ACOD LRB slaagde erin in Sint-Niklaas een positief verhaal te schrijven. Er was geen sprake van stakingen en sociale onrust. We kregen het volk in beweging rond een thema dat zich anders achter de gesloten deuren van een stadhuis afspeelt. Niet minder dan 10.550 kiezers kwamen opdagen om een stem uit te brengen. En niet minder dan 85 procent, zo'n 9000 van deze kiezers, stemden voor het behoud van hun reinigingsdienst in de huidige vorm. De reactie van het stadsbestuur? Boutweg 'neen'.

Hollandse rekenkunde

In Sint-Niklaas werd de democratie op haar kop gezet. Dat de lokale politici dat zelf niet beseffen, is voor ACOD LRB een raadsel. Dit stadsbestuur wil ons doen geloven dat we van democratie niets kennen en dat we er ons ook niet mee moeten bemoeien. In de perceptie van dit stadsbestuur hebben zowel de ja- als

de neen-stemmers ongelijk en verheft ze meteen de thuisblijvers tot haar achterban. Bij vrije verkiezingen (zonder stemplicht) hebben de thuisblijvers altijd ongelijk. In buurlanden waar enkel stemrecht en geen stemplicht geldt, bepaalt ook enkel de stemmende kiezer over wat uiteindelijk beslist wordt. Volgens ons kan het gemeentebestuur dus moeilijk naast de overweldigende meerderheid ja-stemmers kijken.

Hypocrisie

En toch: hoewel Christel Geerts (sp.a) in De Zevende Dag zei dat ze democraten zijn en de uitslag zouden respecteren, doet het stadsbestuur nu alsof zijn neus bloedt. In weerwil van het partijprogramma van Groen, dat referenda bindend wil maken en de privatiseringen in de openbare diensten wil terugschroeven, riep de partij op om niet te gaan stemmen. Beide partijen zullen zich moeten bezinnen over hun kiespubliek en durven in te gaan tegen de socio-economische wetmatigheden en tegen het neoliberal beleid van VOKA en N-VA.

Wat nu?

ACOD LRB kan enkel vaststellen dat er iets

lokale en regionale besturen

schort aan de democratie in Sint-Niklaas. We lieten ook niet na ons ongenoegen te laten horen tijdens een extra gemeenteraad op 13 september, samengeroepen na de mislukte volksraadpleging (zie foto's). Het moet maar eens gedaan zijn met het besparen op de kap van het personeel. We vragen om creatieve oplossingen, geïnspireerde beslissingen van beleidsmakers, zonder steeds te grijpen naar gemakkelijksoplossingen. Het is dan ook schrijnend dat Sint-Niklaas een extra schepenambt creëerde en terloops ook loonsverhogingen voor voorzitters en secretarissen doorvoerde.

Dirk Van Himste



ACOD LRB en EPSU solidair tegen besparingen

De verschillende lidstaten van de Europese Unie worden geconfronteerd met besparingen, voornamelijk binnen de openbare sector. Binnen onze Europese Syndicale organisatie EPSU werd afgesproken om op een duizendtal arbeids-

plaatsen en /op syndicale vergaderingen binnen de Unie ons protest te uiten via het demonstratief tonen van een aantal slogans tegen dit beleid. Onze militanten van de Federaal Technische Commissie Brandweer die samen kwamen n.a.v. de

reorganisatie van de civiele veiligheid, hadden meer dan redenen genoeg om de besparingen op het vlak van veiligheid aan te kaarten.

Mil Luyten



In memoriam Remo Janssens

Met droefheid melden wij u het plotse overlijden van onze kameraad, oud-voorzitter van LRB, Vlaamse Regio, Remo Janssens. Remo was voorzitter van de Vlaamse Regio en ondervoorzitter van de federale LRB tot einde 2006. In die hoedanigheid was hij een

bemiddelaar, die altijd trachtte om verschillende standpunten in onze instanties te verzoenen tot één gezamenlijk standpunt. Zowel in de uitoefening van zijn job als hoofdverpleegkundige, als in de uitoefening van zijn syndicaal mandaat ging het welzijn van de mensen

steeds voorop. Remo hield van het leven dat voor hem zo onverwacht werd afgesloten. Remo stierf plots op 21 augustus 2013 op 67-jarige leeftijd. Langs deze weg biedt de sector LRB aan zijn familie en vele vrienden de meest oprechte deelneming aan.

Interview Wendy Thomas

"Onderwijs en gelijke kansen zijn de hoeksteen van een gezonde, evenwichtige maatschappij"



Wendy Thomas is in het dagelijks leven onderwijzer in stedelijke basisschool De Evenaar in Antwerpen. Voor ACOD is ze niet alleen een actief bestuurslid in de provincie Antwerpen, ze zit deze congresperiode ook de Commissie Basisonderwijs voor.

Hoe is je syndicaal engagement ontstaan?

Wendy: "In mijn laatste jaar aan de toen-

malige stedelijke normaalschool van Antwerpen kwam de gewestelijke secretaris, Frank Maerten, een woordje uitleg geven over de vakbond. Ik heb me nadien onmiddellijk lid gemaakt. Tijdens mijn eerste werkjaar kwam de enveloppefinanciering op tafel te liggen. Ik was behoorlijk verontwaardigd over de negatieve effecten die dat op het onderwijs kon hebben. Ik uitte dat dan ook in de leraarskamer en onze schoolafgevaardigde heeft me toen meegenomen naar een vakbondsverga-

dering. Die eerste vergadering was gewijd aan een bespreking van het statuut, niet meteen de makkelijkste en meest boeiende materie om mee te starten. Maar ik had wel meteen begrepen dat de vakbond de organisatie is waar je kan discussiëren met anderen en actief voor je mening kan opkomen."

Waarom heb je je kandidaat gesteld voor het voorzitterschap van de Commissie Basisonderwijs?

Wendy: "Het leek me interessant om actuele problematieken en nieuwe ontwikkelingen te bespreken, niet enkel op Antwerps niveau maar ook met collega's uit heel Vlaanderen. Daarnaast had ik al wel wat ervaring met het voorzitterschap in ons groepsbestuur van het Stedelijk Onderwijs in Antwerpen en probeer ik binnen deze functie brede participatie en democratische besluitvorming na te streven."

Welke rol speelt de Commissie Basisonderwijs binnen ACOD Onderwijs?

Wendy: "Op het vorige congres werd duidelijk dat men binnen ACOD Onderwijs de inbreng van de basis nog meer wil stimuleren en dat vind ik zeer positief. De vaste structuur van onze huidige commissies zijn daar een voorbeeld van. Verder denk ik dat er voor de Commissie Basisonderwijs twee belangrijke functies zijn weggelegd, namelijk advies uitbrengen over nieuwe beleidsvoorstellen én pijnpunten vanuit het werkveld ter discussie op tafel leggen."

Wat is je mening over het loopbaandebat?

Wendy: "Dat het de hoogste tijd werd dat men hierover eens grondig ging nadenken! De grote uitstroom van beginnende leerkrachten is reeds jaren een feit, maar ik denk dat vooral het huidige lerarentekort het debat op gang heeft getrokken. Ik denk dat de opleiding, de ondersteu-

ning voor beginnende leerkrachten en de loopbaanmogelijkheden, waaronder ook de verlofstelsels vallen, heel belangrijke elementen zijn. Zeker met bijvoorbeeld de hogere pensioenleeftijd, de steeds groeiende bevraging vanuit de maatschappij en de daarmee gepaard gaande belasting voor de school. De pedagogische kerntaak van een leerkracht komt hierdoor onder druk te staan en dat geeft veel stress. Bovendien zien we de beschikbare middelen voor onderwijs niet navenant stijgen en niet altijd ingezet worden waar dat zou moeten."

Ouders en leerlingen zijn mondiger geworden. Wat vind je van die evolutie?

Wendy: "Kijk, ik vind deze evolutie prima. Op voorwaarde dat er ook voldoende democratische structuren aanwezig zijn waarbinnen iedereen zijn mening kan ventileren, bereid is in dialoog te gaan en tot een consensus wil komen. Ouders en leerlingen die nergens gehoor vinden, zullen uiteindelijk toch hun mening kwijt willen maar dan op een negatieve manier. In dat stadium kan dat heel bedreigend zijn. Ik ben er echter van overtuigd en heb dit ook in de praktijk ervaren dat je dit stadium in de meeste probleemsituaties kan voorkomen via actieve leerlingenraden, ouderwerking, klasgesprekken, en dergelijke meer."

Sommige Antwerpenaren zijn erg trots op hun stedelijk onderwijs. Kan je in enkele zinnen uitleggen wat jullie onderwijs zo bijzonder (en zo goed) maakt?

Wendy: "Toen ik 20 jaar geleden in het stedelijk onderwijs van Antwerpen startte, was dit voor mij een voorbeeld van een gelijke-onderwijskansen-beleid avant la lettre. Het pedagogisch project legde de nadruk op emancipatorisch en democratisch onderwijs. We hadden een eigen pedagogisch centrum en tal van faciliteiten zoals gratis zwemmen, gratis voor- en naschoolse opvang, goedkope openlucht-klassen, laagdrempelige vrijetijds- en vakantiewerking door vrijwilligers uit het onderwijsveld (Kindervreugd), gratis uitlenen van materialen, eigen poetspersoneel, enz. Directie en team hadden dezelfde bekommernissen en werkten nauw samen in een school. Als 'Gentse' Antwerpenaar kon ik me sterk identifice-

ren met dit stedelijk openbaar onderwijs. Het sociaal-pedagogisch bewustzijn van het onderwijsveld heeft ook steeds mee-gespeeld bij het verdedigen van de verworvenheden. De syndicale vuist kon tot hiertoe dan ook met succes bovengehaald worden."

Onder het vorige stadsbestuur is het stedelijk onderwijs ondergebracht in het autonoom gemeentebedrijf 'Stedelijk Onderwijs'. Hebben jullie daar op het terrein al gevolgen van ondervonden?

Wendy: "Absoluut! Veel faciliteiten die ik daarnet vernoemde, werden reeds aangetast in voorbije bestuursperiodes. Ze zijn nu ofwel verder afgebouwd, ofwel betalend geworden, ofwel afgeschaft. Men onderschat wat de impact daarvan is op de zwaksten in onze grootstad. Het vervangen van ons poetspersoneel door privébedrijven bijvoorbeeld zorgt voor een grote vervreemding tegenover team en kinderen. Zij maken geen deel meer uit van het pedagogisch project in een school. Dat is erg jammer. Maar het huidige managementsdenken houdt daar weinig rekening mee. Uiteindelijk hebben we moeten ondervinden dat de overgang naar het autonoom gemeentebedrijf op vele vlakken een besparingsoperatie is gebleken. Met daarbij het creëren van een groot tussenkader dat sterk top-down functioneert."

De verkiezingen van 14 oktober hebben in Antwerpen voor een aardverschuiving gezorgd. Voor het eerst in vele decennia bestaat de coalitie – feitelijk jullie schoolbestuur – uitsluitend uit rechtse partijen. Merken jullie daar (al) iets van op school?

Wendy: "Dat de slogan 't Stad is van iedereen' verdwenen is, heeft iedereen kunnen opmerken. In het begin vertoefden we nog in het idee dat er 'iets' in de plaats zou komen. Ondertussen weten we dat de stralende 'A' standhoudt, maar dat de ruimte eronder akelig leeg blijft. Wij vinden alleszins dat het officieel onderwijs wél voor iedereen moet blijven, maar we voelen ons hierin niet meer gesteund. Op school merken we dat vele sociale middenveldorganisaties die de scholen en ouders begeleiden, in grote onzekerheid vertoeven over hun verdere

werking of zelfs hun voortbestaan. Daarnaast zouden de extra middelen die de stad in haar onderwijs investeert, nog maar eens met bijna de helft worden verminderd. Ik vraag me hierbij dan toch af wát er in 's hemelsnaam belangrijker kan zijn voor een diverse stad als Antwerpen, dan investeren in onderwijs en alle organisaties die bijdragen tot gelijke kansen voor iedereen? Wordt dit dan niet als een hoeksteen van een gezonde, evenwichtige maatschappij gezien?"

Bepaalde partijen en enkele organisaties uit het middenveld willen de posities van het GO! en van steden en gemeenten op de onderwijsmarkt herdefiniëren: steden en gemeenten zouden enkel nog basis-onderwijs mogen organiseren, de rol van het GO! zou beperkt worden tot het secundair onderwijs. Denk je dat zo iets haalbaar en wenselijk is?

Wendy: "Ik weet niet wat de drijfveer achter deze voorstellen is. Maar het lijkt me vreemd om in tijden van scholenschaarste in sommige steden zo'n reorganisatie te bepleiten. Voor een stad als Antwerpen zou het in ieder geval momenteel niet haalbaar en niet wenselijk zijn, denk ik."

Jouw school ligt in een buurt waar veel allochtonen wonen en is er toch in geslaagd een goede sociale mix te realiseren. Hoe kregen jullie dat voor elkaar?

Wendy: "Vier jaar geleden werd onder andere onze school uitgenodigd om deel te nemen aan het project School In Zicht. Dit project had als doel de 'witte vlucht' tegen te gaan en de scholen uit de buurt meer kenbaar te maken bij de gezinnen uit de buurt. Wij hebben als team beslist hieraan deel te nemen en na enkele bezoeken heeft een groep ouders zich aangemeld voor de eerste kleuterklas. Op dit moment hebben we gemengde klassen tot en met het eerste leerjaar. Het succes van dit project ligt in het feit dat deze 'witte' buurtouders zich in groep hebben kunnen inschrijven. Op die manier vinden zowel de ouders, als de kinderen sneller aansluiting bij elkaar en de anderen. Het is eigenlijk heel jammer dat dit project niet verder ten volle ondersteund wordt door de stad."



De laatste rechte lijn van minster Smet

De eerste dagen van het schooljaar was minister Pascal Smet niet uit het nieuws weg te slaan. Allerlei ideeën werden gelanceerd. Over sommige is blijkbaar al beslist, andere zijn intenties waarvan de minster weet dat hij ze niet meer zelf zal kunnen uitvoeren. Voor de doorsnee luisteraar is het moeilijk om te weten welke nieuwtjes tot de ene en welke tot de andere categorie behoren. Maar zelfs voor diegenen die dicht bij het beleid betrokken zijn, is het quasi onmogelijk om nog in te schatten wat vaststaat of wat nog voor discussie vatbaar is.

Zo is de (bestuurlijke) schaalvergroting voor de minister een uitgemaakte zaak, al werd er met de werknemersorganisaties nauwelijks overlegd. Deze schaalvergroting was een item uit het loopbaandebat, dat al een hele tijd stilligt. De laatste tekst dateert immers van juni 2012 (sic). Dit luik, de schaalvergroting, is uit het loopbaandebat getild en vastgelegd in de conceptnota van de Vlaamse regering 'Besturen in het leerplichtonderwijs: de scholengroepen' (3 mei 2013). Dat de scholengroepen niet regionaal afgebakend worden, is een ernstig probleem. De minister is ingegaan op de vraag van de katholieke koepel. Blijkbaar is deze belangenvereniging dé spreekbuis voor het Vlaamse onderwijs. Indien de schaalvergroting mede als doel heeft een beter

personeelsbeleid te voeren, is het onbegrijpelijk dat er geen regionale afbakening wordt opgelegd.

Vervolgens moeten we in het nieuws vernemen dat de personeelsleden in de toekomst zullen geaffecteerd worden aan de scholengroep en niet langer aan een school. Dit kan echt niet; op deze manier dreigen de personeelsleden immers de speelbal te worden van de werkgever. De plaats van tewerkstelling is een essentieel element in de overeenkomst tussen werknemer en werkgever en mag niet eenzijdig te wijzigen zijn door de werkgever.

Een ander punt waar de minister al enkele keren mee heeft uitgekapt, is de beslissing om de zij-instromers tot 20 jaar salariscijfiteit te laten meenemen. Dat dit enkel zal gelden voor nieuwe zij-instromers die vanaf een bepaalde datum instappen, krijgen we meestal niet te horen. Dit zal nochtans de realiteit zijn. ACOD Onderwijs begrijpt niet dat nog geen jaar geleden de Vlaamse regering besliste om 82 miljoen euro te besparen op de loonmassa van het Vlaamse onderwijspersoneel en vervolgens dezelfde lonen de komende jaren wil opdrijven zonder de exacte gevolgen te kennen. Als vakbond met zin voor verantwoordelijkheid pleiten wij voor een voorzichtige aanpak. In eerste instantie moet het systeem van nuttige ervaring

(waarbij de onderwijsrelevantie moet worden aangetoond) uitgebreid worden naar alle personeelsleden en vervolgens kan de periode van 10 jaar eventueel worden opgetrokken.

Deze twee voorbeelden zijn slechts een illustratie van de stortvloed aan ideeën die de minster lanceerde. Dat we ondertussen het einde van de legislatuur naderen, is een gegeven dat het enthousiasme van de minister niet kan temperen. Het lijkt hem te ontgaan dat dit betekent dat vele ideeën geen uitwerking zullen krijgen. Bovendien wil dit ook zeggen dat een volgende regering en parlement die ideeën kan herbekijken, herformuleren of wijzigen.

Zoals het een goede werknemersorganisatie betaamt, zullen wij dubbel op onze hoede zijn. Wij moeten niet enkel de nodige aandacht besteden aan de besprekingen die nu lopen, wij zullen ook moeten nagaan op welke manier politici in de toekomst de teksten zouden kunnen lezen. ACOD Onderwijs zal er meer dan ooit over waken dat de statutaire rechten van de personeelsleden bewaard blijven.

raf.deweerd@acod.be



ICT in het onderwijs De leraar is de professional

Op 9 oktober vroeg minister Smet een advies aan de Vlaamse Onderwijsraad (Vlor) over ICT-integratie in het leerplichtonderwijs. Dit werd in de loop van het schooljaar besproken in verschillende focusgroepen in de schoot van de Vlor. Op 30 mei keurde de Algemene Raad dit advies eenparig goed.

Het uitgangspunt was dat scholen het zich niet kunnen permitteren om de digitale revolutie links te laten liggen; ze moeten kinderen en jongeren digitaal geletterd maken. De Vlor is van mening dat dit een goed uitgewerkt beleid vraagt, dat verder gaat dan het aankopen van materiaal of het aanstellen van een ICT-coördinator. Het advies gaat dieper in op verschillende aspecten van de ICT-integratie. Wij lichten het aspect van de leraar als professional eruit. Voor de volledige tekst verwijzen we naar de website van de Vlor (www.vlor.be/advies/advies-over-ict-integratie-het-leerplichtonderwijs). In de rand van dit Vlor-advies is het gemeenschappelijk vakbondsfront zelf bezig met het vastleggen van een model van arbeidsreglement rond het gebruik van een

digitaal leerplatform in de school. Onze focus ligt op het gebruik van deze middelen door scholen en leerlingen en op sluitende afspraken met personeelsleden om te beletten dat leerkrachten zeven dagen op zeven ter beschikking zouden staan van de gebruikers. We geven hierover een volgende keer meer informatie.

Leraar als katalysator

De Vlor is van oordeel dat niet de technologie an sich een meerwaarde betekent voor het onderwijs. Het is de leraar als professional die de kwaliteit van zijn onderwijs bewaakt en daarbij kan gebruikmaken van moderne technologieën. Daarbij maakt hij in teamverband de afweging welke leermiddelen het best ingezet kunnen worden om bepaalde leerdoelen te bereiken. Om zijn kerntaak ten volle te kunnen uitvoeren in een onderwijs waarin ICT geïntegreerd wordt, moeten er voorafgaandelijk een aantal voorwaarden vervuld worden.

Afstemming ICT, vakdidactiek en inhouden

In vergelijking met de 'traditionele' leermiddelen, vraagt werken met digitale leermiddelen extra aandacht. ICT is immers inzetbaar in vele domeinen en evolueert sneller. Bovendien is de eigenlijke werking van het leermiddel minder zichtbaar voor de leraar.

De onderbenutting van de mogelijkheden van ICT in het onderwijs kan voor een deel verklaard worden door een gebrek aan integratie van ICT in de specifieke vakinhouden. Het TPACK-model van Koehler en Mishra zet drie componenten in het centrum van een goede ICT-integratie in de lespraktijk: inhoud, didactiek en technologie met daarenboven de relaties tussen deze drie componenten. Dat betekent concreet dat er niet zoiets bestaat als een 'beste manier' om ICT te integreren als leraar. De bekwaamheid van een leraar om naargelang de context flexibel om te gaan met de drie componenten, is dan ook cruciaal. Als begeleider van leerprocessen moet de leraar de mogelijkheden van ICT kennen, zien en gebruiken op het juiste moment.

Nascholing, begeleiding en ondersteuning

Om een goede afstemming tussen de inhoud, didactiek en technologie te verkrijgen, is er nood aan nascholing, begeleiding en ondersteuning tot op de klasvloer. Dit betekent dat er een laagdrempelig aanbod moet zijn dat alle leraars aanspreekt en motiveert om aan de slag te gaan. Die ondersteuning kan geboden worden door de pedagogische begeleiding, ICT-coördinatoren, netwerken van leergebieden of specifieke vakken, enz. Een keuze voor geïntegreerd ICT-gebruik verwacht een permanente professionalisering van de leraar.

Een veel gebruikte methodiek om kennis te delen en te inspireren, is het beschikbaar stellen van goede praktijkvoorbeelden. Op een moment dat heel wat scholen zich vragen stellen over de concretisering van ICT-integratie, is hier een bijzondere nood aan. Kelchtermans en Ballet definiëren goede praktijkvoorbeelden als 'de presentatie door de directe betrokkenen van een concrete praktijk (voorbeeld), waarin wordt blootgelegd (getoond) wat er concreet gebeurt (beschrijvend) en waarom het op deze wijze gebeurt (verklarend)'. Die definitie geeft aan dat de complexiteit van praktijkvoorbeelden in kaart gebracht moet worden om ze te laten bijdragen aan de professionele ontwikkeling van onderwijspractici. Goede praktijkvoorbeelden zijn volgens hen het resultaat van een onderzoeksproces, omdat ze op een systematische wijze gegevens verzamelen en interpreteren om meer inzicht te verwerven in een bepaald aspect van de onderwijspraktijk. Alleen op die manier kan een goed praktijkvoorbeeld indringend beschrijven én gefundeerd verklaren én inspiratie bieden voor externen. De Vlor ziet een duidelijke rol weggelegd voor de pedagogische begeleidingsdiensten in het ontsluiten en verspreiden van deze goede praktijkvoorbeelden. De overheid moet daarbij ondersteunend werken om de zichtbaarheid te vergroten.

Belangrijke taak voor lerarenopleiding

In de situering van de beleidscontext werd al kort verwezen naar de verschillende processen die lopen over de lerarenopleiding. De Vlor vindt het erg belangrijk dat er in de lerarenopleidingen duidelijk aandacht is voor ICT-geïntegreerd lesge-

ven. Op die manier wordt ICT één van de leermiddelen die leraars kunnen inzetten in hun lespraktijk.

ICT-coördinator als inhoudelijk coach

Uit de laatste monitoring van ICT in het onderwijs bleek dat de ICT-coördinatoren zowel pedagogische en technische ondersteuning bieden in een school, maar dat de klemtoon vooral ligt op de technische aspecten. Door de verdere integratie van ICT in de lespraktijk wordt het cruciaal om alle leraren aan boord te krijgen en laagdrempelige ondersteuning te bieden. Daarom vindt de Vlor het belangrijk dat de didactische ondersteuning in de scholen aan belang wint en meer zichtbaar wordt. De Vlor is er wel van overtuigd dat elke school moet kunnen terugvallen op een minimum aan technische ondersteuning voor het oplossen van relatief eenvoudige technische problemen. Er is in elk geval een nood aan bijkomende financiering op het vlak van personeel en infrastructuur om de noodzakelijke componenten van de ICT-coördinatie kwaliteitsvol in te vullen. Daarbij moet er blijvend ingezet worden op een professionalisering van de ICT-coördinatoren. De bestaande initiatieven dienen daarvoor extra ondersteund te worden.

Beschikbaar stellen ICT-infrastructuur voor leraar

De Vlor vraagt dat er ook aandacht is voor de beschikbaarheid van ICT-infrastructuur voor leraars. Als er van hen verwacht wordt dat ze ICT integreren in de lespraktijk en dienen te gebruiken om administratieve taken te vervullen, is het belangrijk dat ze ook kunnen beschikken over de nodige hard- en software.

De Vlor vraagt de overheid om blijvend te investeren in een laagdrempelige ondersteuning van ICT op de klasvloer. Dat is enkel mogelijk indien bestaande projecten worden voortgezet en als de ICT-ondersteuning in de scholen uitgebreid wordt. De huidige materiële en personele middelen voor ondersteuning zijn totaal ontoereikend voor scholen die ICT-geïntegreerd onderwijs willen implementeren, waardoor de didactisch-inhoudelijke component onder druk komt te staan. De Vlor verwacht van de lerarenopleidingen dat ze leraars voorbereiden op ICT-geïntegreerd lesgeven. De Vlor vraagt dat leraars kunnen beschikken over ICT-infrastructuur, zowel hardware als software.

Hugo Deckers



Verkiezing lid Algemeen Secretariaat

Op 1 september 2014 legt Hugo Deckers zijn mandaat van voorzitter van ACOD Onderwijs neer. Om te zorgen voor een vlot verloop van de opvolging in het Algemeen Secretariaat en – indien van toepassing – van die van de regio- of provinciaal secretaris die het mandaat in het Algemeen Secretariaat opneemt, wordt nu al een verkiezing georganiseerd.

Dit zijn de voorwaarden waaraan een kandidaat moet voldoen om een mandaat in het Algemeen Secretariaat op te nemen:

- Bij het afsluiten van de kandidaturen minstens 5 jaar lid van ACOD Onderwijs zijn.
- Bij het afsluiten van de kandidaturen minstens 4 jaar effectief lid zijn of geweest zijn van het Uitvoerend Bestuur van ACOD Onderwijs.
- In aanmerking komen voor vakbondsverlof.
- De leeftijd van 60 jaar niet bereikt hebben op de dag van het Buitengewoon

Congres.

- Voorgedragen worden door de regio en/of ten minste één provincie.

De kandidaturen moeten ten laatste op donderdag 24 oktober 2013 met een aangetekende brief (de poststempel geldt als bewijs) toekomen bij Raf De Weerd, algemeen secretaris ACOD Onderwijs, Fontainasplein 9/11, 1000 Brussel.

Op de volgende data worden in de regio en de provincies ledenvergaderingen georganiseerd:

- Antwerpen

dinsdag 12 november 2013, 19 uur, ACOD-gebouw, Stationsstraat 50 te 2800 Mechelen.

- Brussel

donderdag 14 november 2013, 19 uur, ACOD-gebouw, Congresstraat 17/19 te 1000 Brussel.

- Limburg

woensdag 13 november 2013, 19 uur, ACOD-gebouw, Koningin Astridlaan 45 te 3500 Hasselt (zaal de Witte).

- Oost-Vlaanderen

dinsdag 5 november 2013, 19 uur, ACOD-gebouw, Bagattenstraat 158 te 9000 Gent.

- Vlaams-Brabant

maandag 4 november 2013, 19 uur, ACOD-gebouw, Maria-Theresiastraat 121 te 3000 Leuven.

- West-Vlaanderen

woensdag 6 november 2013, 14 uur, ACOD-gebouw, Sint-Amandsstraat 112 te 8800 Roeselare.

Op 20 november zal een buitengewoon congres overgaan tot de finalisering van de verkiezing.

Loopbaanonderbreking Wijzigingen in de regelgeving

Sinds 1 september is de regelgeving over loopbaanonderbreking op enkele punten gewijzigd. Wij lichten ze kort toe.

Wie een gedeeltelijke loopbaanonderbreking neemt vanaf 50 of 55 jaar, kon in het verleden op 1 september overstappen van een loopbaanonderbreking met een vijfde naar een halftijdse loopbaanonderbreking. Voortaan is ook de omgekeerde beweging mogelijk, maar enkel vanaf de leeftijd van 55 jaar en met de instemming van de inrichtende macht.

Tijdelijke personeelsleden die voor een vijfde ouderschapsverlof nemen, mogen dat voortzetten na de zomervakantie, op voorwaarde dat ze op 1 september van dat volgende schooljaar voltijds aangesteld zijn. Als ze hiervoor kiezen, dan loopt het eerste deel van hun ouderschapsverlof tot 31 augustus en begint het tweede deel op 1 september. Voor dit tweede deel doen ze een nieuwe aanvraag. Het ouderschapsverlof kan eventueel zelfs over drie schooljaren lopen.

Voorheen was het niet mogelijk ouderschapsverlof, loopbaanonderbreking voor medische bijstand of loopbaanonderbreking voor palliatieve zorgen voortijdig te beëindigen wegens sociale of familiale redenen. Voortaan kan men deze stelsels toch voortijdig beëindigen om uitzonderlijke redenen.

Loopbaanonderbreking voor medische bijstand wordt in principe voor minstens één maand genomen. Indien echter een minderjarig kind opgenomen wordt in het hospitaal, dan kan men ook voor slechts één week loopbaanonderbreking voor medische bijstand nemen. Deze periode kan trouwens met een tweede week verlengd worden.

ACOD Onderwijs geeft brochures uit voor haar leden. De brochure over loopbaanonderbreking verschijnt binnenkort opnieuw in een aangepaste editie. Men kan ze bestellen bij zijn regio- of provinciaal secretaris of via onderwijs@acod.be.

georges.achten@acod.be





Kunstendecreet Klaar voor parlementaire goedkeuring

Na uitgebreid onderling overleg zullen de Vlaamse meerderheidspartijen CD&V, sp.a en N-VA met de steun van Groen een voorstel van decreet over de ondersteuning van de professionele kunsten ter goedkeuring indienen in het Vlaams parlement. De bedoeling is om na een grondig parlementair debat een ruime meerderheid te vinden.

Historiek

Dit voorstel van decreet kwam er op basis van de conceptnota 'Vernieuwing van het Kunstendecreet en beleidskader kunsten' van Vlaams minister van Cultuur Joke Schauvliege. In haar nota pleitte ze voor een vernieuwing van het Kunstendecreet en het beleidskader kunsten, en gaf ze ook de krachtlijnen aan:

- een strategische visie voor de kunsten
- een Vlaamse kunstcanon met duurzame instellingen
- een functiegericht benadering van het kunstenlandschap
- specifieke landelijke initiatieven
- en één kunstensteunpunt.

Andere aandachtspunten ter herziening waren het beoordelingskader, een impulsbeleid voor nieuwe initiatieven en een complementair beleid met andere overheden.

Het voorstel houdt bovendien in grote mate rekening met de conceptnota van Bart Caron (Groen) en de hoorzittingen die de Commissie Cultuur, Jeugd, Sport en Media organiseerde naar aanleiding van beide conceptnota's. De betrokken volksvertegenwoordigers binnen de Commissie Cultuur ontwikkelden dit voorstel om nog binnen de huidige legislatuur enkele noodzakelijke ingrepen binnen de regelgeving voor de kunsten door te voeren. Hierdoor kunnen de voorliggende aanpassingen aan het decreet worden toegepast bij de volgende vijfjarige subsidieperiode. Doordat het nieuwe decreet nog binnen de huidige legislatuur kan worden goedgekeurd, wordt de continuïteit van de opeenvolgende subsidieperiodes bewaard.

De belangrijkste vernieuwingen

Aandacht voor beleidsvisie

In het vernieuwde decreet wordt voorzien in een visienota die moet zorgen voor een goed onderbouwde en toekomstgerichte beleidsvisie op het kunstenlandschap. Die vormt een richtinggevend kader voor de besluitvorming binnen de kunsten. In deze visienota zal de Vlaamse regering aan het begin van haar legislatuur haar visie op het beleidskader kunsten bepalen en een aantal beleidsopties voor de komende beleidsperiode nemen.

Complementair beleid

Er worden verschillende middelen ingeschreven voor een betere afstemming en overleg tussen de diverse niveaus. Dit resulteert in meer duidelijkheid en minder dossierlast voor de diverse spelers binnen het kunstenlandschap. Het stemt ook de inspanningen van de diverse overheden zinvol op elkaar af.

Functiegerichte benadering als kader voor subsidies voor meerjarige werkingen, projecten en beurzen

Het decreet voorziet in de ondersteuning van organisaties en kunstenaars op basis van vijf functies: ontwikkeling, productie, presentatie, participatie en reflectie. De functiegerichte benadering vormt het kader voor de meerjarige werkingssubsidie, voor projecten van kunstenaars en organisaties, en voor beurzen.

Uitbreiding van duurzame structuren

Een gezond landschap heeft nood aan enkele vaste structuren. Deze structuren zullen de Kunstinstellingen en ondersteunende organisaties genoemd worden. Deze groep bestaat enerzijds uit een mogelijke uitbreiding van de instellingen van de Vlaamse Gemeenschap, en anderzijds uit organisaties waarvan de Vlaamse overheid verwacht dat ze een specifieke taak opnemen in het landschap (het Kunstensteunpunt, VAI en het Kunstenloket).

Nieuwe ondersteuningsmogelijkheden voor ondernemerschap, promotie en kunstaankoop

Het nieuwe decreet voorziet instrumenten gericht op het stimuleren van ondernemerschap, de internationale promotie van kunst(enaars) en de aankoop van kunst. Deze instrumenten zijn complementair aan de subsidie-instrumenten volgens de functiegerichte benadering. Daarbij is het de bedoeling om snel te kunnen inspelen op ad hoc-opportunities en wordt er in een aantal gevallen rekening gehouden met mogelijke terugverdieneffecten. Daarnaast zal er voor wat betreft internationale promotie meer sturing mogelijk zijn op basis van politieke en diplomatieke prioriteiten.

Stimuleren van maatschappelijke en culturele diversiteit

Dit decreet wil als belangrijk instrument in het kunstbeleid ook de maatschappelijke en culturele diversiteit stimuleren. Tot de Vlaamse Gemeenschap behoren mensen met verschillende culturele en maatschappelijke achtergronden. Diversiteit vormt een meerwaarde voor de kunsten en kan vernieuwing brengen. De beperkte participatie van kansengroepen (zoals etnisch-culturele minderheden, personen die in armoede leven, personen met een functiebeperking,...) is nog steeds een feit, evenals hun beperkte deelname in de werking van kunstorganisaties. Het is aan de organisaties om concrete en structurele acties te ondernemen met het oog op diversiteit op het vlak van personeel, publiek en aanbod.

Afhankelijk van de functie die een organisatie opneemt, dienen er inspanningen geleverd te worden om maatschappelijke en culturele diversiteit te verhogen op vlak van bestuur en personeel (voor alle functies van toepassing), aanbod (van toepassing voor productie, presentatie en reflectie) en publiek (voor presentatie, participatie en reflectie).

Verdere afhandeling

Het voorstel van decreet ligt nu bij de Raad van State en ook het advies van de SARC werd gevraagd, zodat de rechtszekerheid optimaal gewaarborgd kan worden. Na ontvangst van de adviezen wordt het voorstel van decreet vanaf 17 oktober besproken in de Commissie Cultuur, Jeugd, Sport en Media van het Vlaams parlement. Goedkeuring is verwacht tegen eind november 2013 in de plenaire vergadering van het Vlaams parlement.

Reacties

Laurette Muylaert: "ACOD Cultuur was actief betrokken bij het tot stand komen van dit kunstendecreet en is benieuwd naar de praktische toepassing ervan. Het zal een nieuw elan aan de kunstensector geven.

Opmerkelijk zijn de vernieuwde beoordelingscommissies, waarvan de werkwijze en samenstelling in het verleden veel kritiek kreeg. Voortaan zullen ze samengesteld zijn uit een pool van 100 à 150 beoordelaars. Die komen niet enkel uit de culturele sector, bijvoorbeeld ook professoren en economen zullen hun mening kunnen geven. De minister behoudt wel de finale beslissing. Richtsnoer van de beoordeling zal de globale visietekst over het kunstbeleid zijn, aangevuld met enkele andere criteria. Bij een beroep tegen een negatief advies zal een tweede, anders samen-



gestelde commissie oordelen. De grote culturele instellingen krijgen minstens om de vijf jaar een evaluatie.

Ik ben ook blij om de samenwerking en dialoog met de lokale besturen, zodat Vlaanderen meer kan inspelen op de wensen en noden van de gemeenten – ook financieel. Hopelijk kunnen daardoor problemen met gebouwen, zoals de opera van Gent en Antwerpen, vlotter afgehandeld worden.

ACOD Cultuur is ook tevreden dat de sociaal-artistieke projecten in het decreet blijven en dus niet verhuizen naar sociaal-cultureel werk. Verder worden het Vlaams Theater Instituut, het Beeldende en Audiovisueel steunpunt en het Muziekcentrum Vlaanderen samengevoegd in één kunstesteunpunt en maakt ook het kunsteloket deel uit van het decreet. Ook het Vlaams Audiovisueel Fonds en het Fonds voor de Letteren behouden hun statuut.

Indien alles volgens plan verloopt zal het decreet vanaf januari 2017 volledig operationeel zijn en dan volgen ook de eerste vijfjarige subsidies. Tot dan gelden subsidies van maximaal twee jaar."

Yamila Idrissi (Vlaams parlements lid sp.a Brussel): "Sp.a is heel tevreden met de globale tekst van het kunstendecreet en als lid van de Commissie Cultuur ben ik trots het te kunnen voorstellen. Ook al omdat dit nieuwe decreet het product is van een intense bevraging in het veld. Ik ben vooral blij dat het principe diversiteit zwart op wit in het nieuwe decreet staat. Dat is broodnodig aangezien we diversiteit in de toekomst niet langer enkel lip-pendienst mogen en kunnen bewijzen. Men zal er wel degelijk ook werk van moeten maken. Verder ben ik ook verheugd dat de sociaal-artistieke projecten worden erkend als een volwaardige artistieke discipline. Hun sociaal-empowerende kracht is namelijk niet te onderschatten. Met dit nieuwe decreet hopen we het schot tussen de sociaal-artistieke praktijk en de rest van de sector weg te halen. Hopelijk zullen bepaalde methoden uit de sociaal-artistieke praktijk ook hun weg vinden naar de praktijk van andere organisaties."

<http://docs.vlaamsparlement.be/docs/stukken/2012-2013/g2157-1.pdf>

Linx+

Reis naar Zuid-Afrika

Reis mee met Linx+ naar Zuid-Afrika van 14 tot 27 februari 2014 en ontdek dit prachtig land, in de voetsporen van Mandela. Linx+ heeft ter gelegenheid van zijn 95'ste verjaardag een unieke reis op touw gezet, waarbij we alle belangrijke plaatsen uit zijn leven een bezoek brengen: een unieke manier om z'n realisaties te aanschouwen. We nemen je mee voor een ontdekkingsstocht door het turbulente verleden van het land, de apartheid, de strijd van studenten,... In Houghton passeren we het huis van Mandela, waar hij woonde met zijn huidige echtgenote Graca. We bezoeken het Li-

liesleaf Farm dat in de jaren '60 heimelijk werd gebruikt door ANC-activisten en waar vele prominente leiders werden gearresteerd. **Kostprijs:** 2499 euro per persoon op basis van een tweepersoonskamer. **Meer info, programma en inschrijving:** www.linxplus.be. Je vragen zijn steeds welkom op info@linxplus.be of 02/289.01.81. **Organisatie:** Linx+ en Azura cvba (vergunning A1374). Voorbereiding, bemiddeling en uitvoering van de reizen door Azura cvba, ondernemingsnummer 0415.795.547, r.p.r. Luik, vergunning A1374.

Antwerpen-Kempen-Mechelen

Voordracht 'Waardig Sterven'

Behalve ontspannende thema's snijdt de seniorenwerking van ACOD Antwerpen-Kempen-Mechelen vaak ook ernstige thema's aan. Na een voordracht over erfenissen komt nu 'sterven' aan bod. Op donderdag 24 oktober 2013 om 14 uur geeft de vrijzinnig humanistische vereniging 'Het Huis van de Mens' in het ACOD-gebouw van Mechelen, Stationsstraat 50, een voordracht over een waardig levens-einde en de wetgeving daaromtrent, met mogelijkheid tot vragen stellen. Meld je aanwezigheid op maurice.hauspie@acod.be, 03/213.69.20 of 015/41.34.25. Verdere inlichtingen over de activiteiten van de seniorencommissie kan je ook per mail verkrijgen als je je vraag stuurt naar maurice.hauspie@acod.be.

3'de Dag van het Socialisme

Op 2 november 2013 kan je in deSingel in Antwerpen naar de 3'de Dag van het Socialisme. Dit jaar staat die in het teken van 'Concurrentie & Solidariteit'. Vele sprekers uit politiek, journalistiek, middenveld en socialistische beweging nemen deel aan ateliers waar zal gediscussieerd worden over concurrentie, ecologie, uitzendarbeid, fiscaliteit, effectiviteit van lokaal bestuur, Latijns-Amerika, enz. Meer info vind je op www.rondetafelvansocialisten.be. Je bent welkom vanaf 10 tot 18 uur in deSingel, Desguinlei 25, 2018 Antwerpen. Inkom: 10 euro en 5 euro voor studenten en mensen met een vervangingsinkomen.

Limburg

Infonamiddag mobiliteitsbeleid

Op donderdag 12 december 2013 organiseert ACOD-senioren Limburg een infonamiddag met als thema de gemiste kansen in het mobiliteitsbeleid. Jos Digneffe, gewezen voorzitter van ACOD Spoor, spreekt over zijn ervaringen en over hoe vanuit Brussel beslist wordt over mobiliteit voor Limburg. Tijdens zijn uiteenzetting kan je genieten van koffie met Limburgse vlaai. Plaats van afspraak: ACOD-gebouw, Koningin Astridlaan 45, 3500 Hasselt, om 14 uur.

Oost-Vlaanderen

Seniorenfeest

Op 17 oktober 2013 organiseert het gewest Oost-Vlaanderen zijn jaarlijks seniorenfeest. Vanaf 14.30 uur kan je in De Vierde Zaal, Driebeekstraat 2, 9050 Gentbrugge, genieten van een optreden van Wendy Van Wanten en een gezellig samenzijn. De inkom bedraagt slechts 5 euro per persoon. Inschrijven doe je via 09/269.93.33 of via oost_vlaanderen@acod.be. De betaling doe je via het rekeningnummer 877-1407301-38 met vermelding van naam, sector en het aantal personen.

Studiedag euthanasie

Op 8 oktober 2013 organiseert ACOD Oost-Vlaanderen een studiedag rond euthanasie. Yacintha De Roeck en dokter Marc Cosyns geven meer toelichting rond dit gevoelige onderwerp. De studiedag vindt plaats tussen 9 en 16.30 uur in het

ACOD-gebouw, Bagattenstraat 158, 9000 Gent. Inschrijven doe je via 09/269.93.33 of oost_vlaanderen@acod.be en dit vóór 1 oktober 2013.

Vlaams-Brabant

Dienstbetoon Halle

ACOD Vlaams-Brabant organiseert vanaf september 2013 dienstbetoon en zitdagen in Halle. Je kan elke tweede en vierde woensdagnamiddag tussen 13.30 uur en 15.30 uur voor vragen in verband met je vakbondslidmaatschap of problemen in de werksfeer terecht in lokaal Halle Vooruit, Oud-strijdersplein 14, 1500 Halle. Bovendien is er een brievenbus voor ACOD/sp.a, waar je documenten kan achterlaten. Afspraken zijn ook mogelijk via 016/22.31.50. De ACOD komt naar je toe!

Jaarvergadering seniorenwerking

Op donderdag 10 oktober 2013 organiseert ACOD Vlaams-Brabant de jaarlijkse feestelijke bijeenkomst voor de gepensioneerde leden intersectoraal gewest Vlaams-Brabant in het Achturenhuis, Maria-Theresiastraat 121 te Leuven. Om 11.45 uur verwelkomen wij u met een glaasje bubbels, gevolgd door een warm meerkeuzebuffet. Omstreeks 14.30 uur spreken Karel Stessens, voorzitter ACOD, en Chris Reniers, algemeen secretaris, over de actuele toestand en de pensioenproblematiek. Vanaf 15 uur is er een muzikale happening. Er worden geen persoonlijke uitnodigingen verstuurd. Inschrijven is verplicht en kan alleen via ons intersectoraal secretariaat ACOD Vlaams-Brabant of door storting

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

van uw persoonlijk aandeel in de kosten van 20 euro per persoon op rekeningnummer BE94 8777 9928 0114

tot uiterlijk 3 oktober 2013 met vermelding 'Feest senioren 10/10/2013'. Na betaling ontvangt u een gepersonaliseerde toegangskaart. Zonder deze kaart kan u niet deelnemen en krijgt u geen toegang tot de feestzaal. De gepersonaliseerde toegangskaart wordt u op 6 oktober per post toegestuurd.

West-Vlaanderen

afdeling Brugge

Algemene ledenvergadering senioren

De seniorenwerking van Brugge nodigt haar leden uit op de jaarlijkse algemene ledenvergadering op donderdag 24 oktober, vanaf 15 uur in de Jachthaven Flandria, Bargeweg 17, Brugge. Tijdens deze vergadering kan je kennismaken met Rik Cappelle, de nieuwe gewestelijk intersectorale bestendige secretaris. De vergadering wordt gevolgd door een hutsepotsoep, die wordt aangeboden vanaf 18 uur. Deelname kost 10 euro, ter plaatse te betalen. Iedere aanwezige ontvangt een aandenken. Meld je aanwezigheid vooraf bij Marc Caenen, marc.caenen@telenet.be, 050/36.04.55, 0479/86.23.88 of Jan Samson, samson.jan@telenet.be. 050/67.59.20, 0473/86.17.22 en dit tegen uiterlijk 20 oktober.

Steunpunt Oostende Najaarsshow senioren

Het bestuur van gepensioneerd en bruggepensioneerd ACOD Steunpunt Oostende, in samenwerking met De Rode Senioren, nodigt haar leden uit op een spetterende shownamiddag, gebracht door humorist-entertainer Omer Vanderheggen. Op 25 oktober 2013 kan je terecht in zaal Ten Stuyver, Stuiverstraat 357, 8400 Oostende. De deuren gaan open vanaf 13 uur en het optreden vangt aan om stipt 14 uur. Chris Reniers, algemeen secretaris, zal een toelichting geven over de syndicale actualiteit. Tijdens de pauze zijn er koffie en pannenkoeken. Inkom bedraagt 7 euro voor leden en hun partner en 8 euro voor niet-leden. Elke vrijdagvoormiddag en op donderdagvoormiddag 17 oktober van 9 tot 11.30 uur zijn de ingangskaarten te verkrijgen in ACOD Steunpunt Oostende, Nieuwpoortsesteenweg 11, 8400 Oostende, nabij Petit Paris. Inschrijven kan ook via overschrijving op rekening BE88-0016-1047-5741 van de Rode Senioren met vermelding 'Omer Vanderheggen' gevolgd door de namen van de deelnemers. Storten kan uiterlijk tot 21 oktober 2013. De kaarten zullen ter beschikking liggen aan de ingang. Bijkomende inlichtingen zijn te verkrijgen bij Erik Knockaert 0474/78.72.60, Jacques Proot 059/26.60.70 en Germain Vanhoutte 059/27.98.07.

Verwendag Senioren

ACOD West-Vlaanderen organiseert op 17 oktober en op 31 oktober 2013 voor

de achtste keer de verwendag voor senioren. Je bent van harte welkom vanaf 8 uur (onthaal tot 9.15 uur) in het ACOD-gebouw, Sint-Amandstraat 112, Roeselare. Je kan er genieten van koffie met gebak. Dit jaar bezoeken we de Waalse stad Doornik aan de Schelde. Een misschien voor Vlamingen wat onbekende stad, maar wel met meer dan 2000 jaar geschiedenis. Doornik geldt dan ook als een der voornaamste monumentensteden van België. Op het programma staat een begeleid bezoek aan twee museums: het Musée de Folklore Maison Tournaisienne (Het Folklore Museum) en het Musée de la Tapisserie-TAMAT (Museum Wandtapijten-TAMAT).

Er is een verzorgd middagmaal met aperitief, consumptie en koffie voorzien in de Floreal op de top van de Saint-Aubert met een prachtig panoramisch uitzicht en op enkele minuten van Doornik. Er is tot slot nog een afsluitende drink in het gezellige L'Ancienne Poste. Dit alles voor de democratische prijs van 25 euro, over te schrijven op rekeningnummer BE 72 8775 0214 0216 van ACOD West-Vlaanderen met de vermelding van naam, sector, aantal deelnemers en datum van deelname. Inschrijven kan tot en met 10 oktober 2013. Wegens het grote succes van vorig jaar, toen er bijna 300 senioren deelnamen aan de verwendag, zouden we om praktische redenen voor de senioren van de sector Post de datum van 17 oktober vastleggen en 31 oktober reserveren voor de senioren van sector Spoor, telkens aangevuld met senioren van de andere sectoren. Voor bijkomend informatie: 051/20.25.70 of west_vlaanderen@acod.be

ACOD Senioren Studiedag Armoede

Op 5 december 2013 organiseert de seniorenwerking van de ACOD een studiedag over Armoede. Ingrid Lieten (Vlaams minister Armoedebestrijding), Jan Vrancan (prof. em. Universiteit Antwerpen), Julien Van Geertsom (voorzitter POD

Maatschappelijk Integratie en Armoedebestrijding), Swa Schyvens (Netwerk Tegen Armoede) en Marcella Bockaert (Vlaamse senioren) spreken en debatteren over de armoedeproblematiek in het algemeen en voor senioren in het

bijzonder. De studiedag vindt plaats in het ACOD-gebouw, Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel van 9u-12u30. Inschrijven kan bij partick.de_la_bruyere@acod.be.