

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

februari 2008 - 64.02

Tribune

elke
druppel
telt

Inhoud

Inhoud en colofon	2
Wedstrijd	2
Algemeen	3
Spoor	9
Tram Bus Metro	14
De Post	15
Gazelco	17
Telecom	18
Federale Overheidsdiensten	22
Vlaamse Overheidsdiensten	26
Lokale en regionale besturen	31
Onderwijs	33
Cultuur	38
Agenda	39

colofon

Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

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

Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be



Redactie:

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

Eindredactie:

Robin Productions, Aalst

Vormgeving:

Robin Productions, Els De Waele

Drukkerij:

Roto Smeets, Brussel

Wedstrijd

Een leuk speeltje

Rita Verhasselt (Merchtem), Jean Goyers (Oostende), Benny Vanrompay (Laakdal), Simonne Neyt (Bellegem), Roger Robbrecht (Dendermonde), Manouchka Buelens (Geraardsbergen), Sylvain Gay (Erps-Kwerps), Josiane Vertessen (Bilzen), Irène Wolfs (Haacht) en Adriana van de Bosch zijn de gelukkige winnaars van het nieuwjaarsgeschenk.

Zij wisten dat Vlaams minister van Onderwijs Frank Vandenbroucke een internetforum over cultuur in het onderwijs organiseert in samenwerking met De Canon, de cultuurplein van het ministerie van Onderwijs en Vorming. Ze wisten eveneens dat Codo staat voor 'contractuelen van het departement Onderwijs' en dat flexicurity een samentrekking is van 'flexibility' en 'security' en dat het staat voor het opgeven van een vastheid van betrekking in ruil voor meer werkzekerheid.

Nieuwe prijs

Pocket Solitaire

Ga je met het openbaar vervoer naar het werk of heb je wel eens een rustig, vrij moment in de zetel. Dan zal je deze pocket-versie van het spelletje 'Solitaire' zeker op prijs stellen. Doe telkens haasje over met één bolletje, tot je uiteindelijk maar met eentje overblijft!

Vragen

- Hoeveel procent van de werknemers in de watersector zijn vertegenwoordigd in de Peruviaanse vakbond FENTAP?
- De Vlaamse Opera is nu nog een Vlaamse Openbare Instelling. Welk statuut krijgt de Vlaamse Opera echter na 1 juli 2008?
- Wie zijn nu de provinciaal secretaris en de twee adjunct-provinciaal secretarissen in de nieuwe structuur van ACOD Onderwijs Provincie Antwerpen?

Antwoorden mailen naar

chris.camps@acod.be

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

Als je het mij vraagt Wat koop je nog met je geld?

Het nieuwe jaar is alvast onder een slecht gesternte begonnen. In verschillende bedrijven braken stakingen uit.

Karel Stessens: "Echt verbazingwekkend is dat niet. Al van vorig jaar voelen mensen hoe hun koopkracht erop achteruit gaat en de situatie wordt steeds acuter. Er wordt verwacht van de regering dat ze de nodige maatregelen neemt. Helaas is het wat die laatste betreft nog koffiedik kijken. Tot 23 maart zitten we nog opgescheept met een zogenaamde 'interimregering', die moet worden opgevolgd door een 'volwaardige regering'. Zo 'interim' blijkt die regering ook weer niet te zijn, want ik merk dat Didier Reynders al druk bezig is met het sociaal-economisch programma te schrijven voor die volwaardige regering. En juist dat zou wel eens als een koude douche kunnen uitdraaien voor de werknemers uit de private en openbare sector.

Voor de ACOD is 2008 ook een congresjaar, waarin we terugblikken over de voorbije vier jaar en wat in die periode gerealiseerd is. Belangrijker nog zijn de krijtlijnen die we op ons congres zullen uittekenen om ons te wapenen tegen de uitdagingen waarmee we in de openbare sector zullen geconfronteerd worden"

Om nog even terug te komen op het probleem van de dalende koopkracht. Nemen politici wel voldoende initiatieven om dat probleem op te vangen?

Karel Stessens: "Ik vind dat sommige politici best eens in de spiegel zouden kijken. Op 'De Zevende Dag' zag ik Patricia Ceysens haar bezorgdheid uiten over de dalende koopkracht. Ze pakte daarom uit met een belastingvermindering van 200 euro voor alle Vlamingen die in Vlaanderen wonen – dus niet de Brusselse Vlamingen. Ze vergeet daarbij wel te vertellen dat die belastingverminderingen geen speciale geste is om tegemoet te komen aan de huidige economische situatie, maar wel een beslissing die al een hele tijd geleden genomen werd. Dat noem ik niet 'actie ondernemen'! Hetzelfde met Patrick Dewael. Plots komt die vertellen dat België een geweldig goed in-

dexsysteem heeft. Eigenlijk gebruikt hij die uitspraak als een excuus om geen verdere acties te moeten ondernemen. De index op zich moet volgens hem volstaan om de koopkracht te garanderen. Ondertussen krijgt het VBO wel gehoor op haar vraag om lastenverlagingen voor bedrijven – verlagingen die overigens enkel de bedrijven, maar niet hun werknemers ten goede komen! Ik heb de indruk dat vele politici hun kop gewoon in het zand steken of liever de andere kant uitkijken..."

Ondertussen gaat het ook niet te best op de beurzen. Er is sprake van een ware kredietcrisis met het risico op een wereldwijde recessie.

Karel Stessens: "Wat dat betreft is er iets wat me tegen de borst stoot. Ik las in Knack dat in 2001 de Europese Centrale Bank (ECB) 69,3 miljard euro in de internationale geldmarkt pompte om een crisis tegen te gaan. Vorig jaar deden ze dat nog eens: maar liefst 348 miljard euro werd vrijgemaakt! Het is toch onvoorstelbaar dat daarvoor zonder problemen zoveel geld kan worden uitgegeven, terwijl de Europese Unie zulke tussenkomsten verbiedt om problemen met pensioenen of werkgelegenheid aan te pakken. Indien de ECB zulke bedragen in de pensioenen zou investeren, zou ons probleem met de vergrijzing snel zijn opgelost!



Karel Stessens (voorzitter ACOD)



Dit jaar staan er weer sociale verkiezingen op het programma. Kijk je die met vertrouwen tegemoet?

Karel Stessens: "Zeker en vast! De meeste sociale verkiezingen vinden plaats in de private sector, maar ook in enkele van onze sectoren is dat het geval, meest opvallend is bij de sectoren Gazelco en TBM. Ik ben ervan overtuigd dat onze ledenwinst in die sectoren de voorbije jaren ook een positieve weerslag zal hebben op de resultaten van de verkiezingen. Onze ACOD/ABVV-kandidaten hebben het vertrouwen van het personeel en zijn ijzersterk in wat ze doen!"

Heb je nog wensen voor het 2008?

Karel Stessens: "Uiteraard hoop ik dat we snel met de premier en de minister van Ambtenarenzaken kunnen gaan samen zitten in het Comité A om de intersectorale CAO 2007-2008 te bespreken. Het zou fijn zijn als het dit jaar wat vlotter en sneller gaat dan de voorbije jaren (grijnst)."



ACOD en FOS steunen watersector Peru

Het Fonds voor Ontwikkelingssamenwerking Socialistische Solidariteit (FOS) is de Noord-Zuidorganisatie van de socialistische beweging in Vlaanderen. Vanaf 2008 start FOS in samenwerking met FENTAP, de Peruviaanse vakbond voor arbeiders in de watersector, een project ter verdediging van waardig werk en het mensenrecht op water. ACOD is partner in dit project en wil meehelpen de verzwakte onderhandelingscapaciteit van de Peruviaanse vakbond te versterken.

Water in Peru

Sinds 1992 wordt de Peruviaanse watersector – net als de andere openbare diensten – geconfronteerd met een liberalisering golf. Na massale volksprotesten tegen de uitverkoop van openbare bedrijven wijzigde de overheid haar strategie. In plaats van een rechtstreekse uitverkoop worden openbare diensten nu in concessie gegeven aan de privésector.

Dat is ook het geval voor de watersector. Van de 54 openbare waterdienstenbedrijven is één al geprivatiseerd en negen andere bevinden zich in het privatiseringsproces. Reden zou zijn dat de lokale overheden economisch niet in staat zijn de waterdiensten te verbreden en uit te breiden. Dat die uitverkoop van de watersector het basisrecht op water van ieder mens en de arbeidsrechten van de werknemers in de sector schendt, is blijkbaar geen probleem.

FENTAP

De Federación Nacional de Trabajado-

res del Agua Potable y Alcantarillado de Perú (FENTAP) begeleidt die privatiseringsprocessen. De organisatie omvat 48 kleinere vakbonden en vertegenwoordigt zo'n 5000 werknemers in de watersector (70% van de werknemers). FENTAP wil de watersector in publieke handen houden en strijdt voor een kwalitatieve dienstverlening. Water is een mensenrecht en moet dus voor iedereen toegankelijk blijven. Verder zet de vakbond zich af tegen privatiseringen, vervuiling en de destructieve exploitatie van de watersector. De arbeidsomstandigheden van de werknemers moeten verdedigd en verbeterd worden.

Syndicale versterking

Helaas wordt FENTAP geconfronteerd met een verzwakte onderhandelingscapaciteit van de vakbonden in de Peruviaanse watersector. Collectieve syndicale 'pliegos' – een afgezwakte vorm van cao – worden vaak niet of slecht nageleefd door de waterbedrijven. Sommige vakbonden maken zelfs geen werk van het presenteren van zo'n 'pliego'. Een verbetering van de onderhandelingscapaciteit zou de werknemersrechten in de watersector automatisch ten goede komen en ook de slagkracht van FENTAP op nationaal niveau vergroten. Dat zou dan weer een positieve invloed hebben op de werknemersrechten op nationaal niveau.

FENTAP en haar dochters hebben momenteel onvoldoende gevormde syndicale leiders. Onderhandelingen worden daardoor slecht opgevolgd en de verbeteringen op het gebied van de arbeidsomstandigheden zijn slechts gering. Bovendien worden grote groe-

pen werknemers door uitbestedingspraktijken en onderaanneming nauwelijks of niet vertegenwoordigd. Hun rechten worden zwaar met de voeten getreden.

ACOD steunt

FOS wil FENTAP helpen een syndicale tegenmacht te ontwikkelen in de strijd tegen een verdere privatisering van de watersector, en ook om de onderhandelingen met de werkgevers in het algemeen te verbeteren. Dankzij het project zal er meer waardig werk zijn in de Peruviaanse watersector, waarbij het mensenrecht op water en de staatsverantwoordelijkheid in de sector verdedigd worden.

De ACOD levert geen directe expertise in dit project. Belangrijk is vooral de financiële steun en de ontwikkeling van een internationaal partnerschap met FENTAP. ACOD en FENTAP zullen een structurele, langdurige solidariteitsrelatie opbouwen, met FOS als facilitator. Naast de ACOD zelf participeren ook haar sectoren LRB en Overheidsdiensten in het project – de laatste via het sociaal vormingsfonds van de VMW. Beide sectoren zijn immers actief in de watersector en de problematiek van privatisering is hen niet helemaal vreemd.

Chris Reniers (algemeen secretaris ACOD), Richard De Winter (algemeen secretaris ACOD Overheidsdiensten) en Mil Luyten (algemeen secretaris ACOD LRB) leggen uit wat ze hopen te bereiken met dit zesjarig project.



Chris Reniers,
algemeen secretaris ACOD

Een praktisch project

"In een geglobaliseerde wereld is het belangrijk over de grenzen te kijken. Men kan niet ontkennen dat ontwikkelingen in andere landen ook een invloed kunnen hebben in eigen land. Daarom is het belangrijk onze ogen niet te sluiten voor privatiseringen in de watersector in Zuid-Amerika. Uiteindelijk vertoont de strijd van FENTAP in Peru veel gelijkenissen met de situatie in Europa. ACOD wil de watersector ook publiek houden en de rechten van de werknemers verdedigen. Ook wij worden geconfronteerd met een Europese Unie die voortdurend probeert de openbare diensten uit te kleden en te privatiseren. In die zin is de strijd van FENTAP ook de onze. Het is onze plicht hen te helpen.

Dit project van FOS is zeker waardevol. Door in te stappen in een project dat door verschillende organisaties financieel wordt ondersteund, kunnen we aan schaalvergroting doen. We versnipperen de middelen niet, zoals wanneer iedere organisatie zijn eigen kleine project zou ontwikkelen. De aanpak is overigens erg praktisch, met syndicale vormingen, workshops, diversiteitsplannen en de ontwikkeling van gidsen en sensibiliseringscampagnes over het thema water."



Richard De Winter,
algemeen secretaris ACOD Overheids-
diensten

Financiële sponsoring van een sociaal project

"Onze vakbond neemt nogal gemakkelijk het woord 'solidariteit' in de mond. Dit project geeft ons de kans ook te doen wat we zeggen: solidair zijn en mensen aan de andere kant van de wereld helpen met een concreet probleem. We beseffen heel goed dat de privatisering van de drinkwatersector een slechte zaak is, zowel voor gebruikers als personeel. Daarom is het onze verdomde plicht ze bij te staan.

Het project maakt duidelijk dat we in België in een luxepositie verkeren. We kennen een traditie van sociaal overleg en onze arbeidsvoorwaarden zijn erg goed, zeker in vergelijking met Peru. Hun strijd is heel zwaar omdat ze zich op het gebied van syndicale ontwikkeling nu op hetzelfde niveau bevinden als Europa in het begin van de 20ste eeuw. Maar ze worden wel geconfronteerd met hedendaagse multinationals die geen genade kennen.

Echt veel praktische kennis zal de ACOD niet uit dit project halen, wel de nodige contacten. Volgens mij is vooral het sociale aspect interessant, waarbij we onze leden en ook personen buiten de organisatie kunnen confronteren met de omstandigheden waarmee werknemers en inwoners in sommige landen af te rekenen krijgen. Het zorgt hopelijk voor een cultuurschok."



Mil Luyten,
algemeen secretaris ACOD LRB

Informatiestroom in twee richtingen

"De watersector is een fundamenteel deel van onze sector en zoals bekend is het onze grote wens om die publiek te houden. Dit project geeft ons de kans het thema – een publieke en kwalitatief hoogstaande watersector – internationaal uit te dragen. Men vergeet vaak dat in veel landen, in tegenstelling tot bij ons, de watersector al geprivatiseerd is. We zien dit met lede ogen aan. De situatie in Peru toont duidelijk aan wat de gevolgen voor werknemers en gebruikers kunnen zijn wanneer er geen goed ontwikkelde openbare diensten en vakbonden zijn.

Ik hoop dat we door dit project informatie kunnen uitwisselen. Aan de ene kant helpen wij FENTAP zich syndicaal te ontwikkelen. Nu verenigen ze vele kleine bondjes, wat op termijn moet groeien naar een degelijk interprofessioneel systeem. Anderzijds kunnen wij de strijd rond de privatisering opvolgen en eruit leren. Het is immers niet denkbeeldig dat we daar in België in de komende jaren ook mee geconfronteerd worden. De druk van Europa is nu al aanzienlijk. Alle tips die FENTAP kan geven, zijn welkom."

Uitverkoop gezondheidszorgen

Een terechte vrees



Vorig jaar organiseerde de Brusselse Intergewestelijke een colloquium over 'de weerslag van de grensoverschrijdende zorgen op het Belgische gezondheidssysteem'. Buitenlandse patiënten laten zich in België verzorgen en dat blijft niet zonder gevolgen voor de Belgische sociale zekerheid.

Healthcare Belgium

Uit de promotiecampagne die het Verbond van Belgische Ondernemingen (VBO) eind 2006 lanceerde, bleek de wil om de gezondheidszorg aan buitenlandse patiënten integraal te commercialiseren. Zo zou een heuse vorm van 'medisch toerisme' ontstaan. Buitenlandse patiënten vinden nu al de weg naar ons land dankzij de overeenkomsten tussen de verschillende landen en de mogelijkheid individuele keuzes te maken.

Onlangs ging de site van Healthcare Belgium online, met de volle steun van het VBO. Deze site groepeerde de belangen van een tiental ziekenhuisinstellingen, waaronder het universitair ziekenhuis Saint-Luc, CHIREC (Edith Cavell) en de ziekenhuizen van ZNA in Antwerpen. De site prijst de Belgische gezondheidszorgen aan in onder meer de Arabische Emiraten, Rusland en zelfs enkele Afrikaanse landen. Als doelstelling kondigt men aan vanuit die landen 50.000 bijkomende patiënten

te willen aantrekken. Hun onthaal zou 'probleemloos' door ons ziekenhuissysteem kunnen worden verzekerd.

Perverse gevolgen

Een grote toestroom van buitenlandse patiënten zal het personeelstekort in onze gezondheidssector alleen nog maar nijpender maken. Dat is nu al het geval door tekortkomingen binnen de opleidingen en het vasthouden van personeel in ziekenhuizen en rusthuizen. Daardoor zal de vraag naar buitenlandse gezondheidswerkers stijgen, zeker wanneer er nog extra patiënten uit het buitenland toestromen.

De buitenlandse gezondheidswerkers verlaten bovendien hun eigen nationale gezondheidszorg, waardoor die ook in de problemen komt door een tekort aan goed opgeleid personeel. Dit zal op zijn beurt bij ons weer zorgen voor meer buitenlandse patiënten, op zoek naar kwalitatieve zorg die ze in eigen land niet langer kunnen vinden. En dan zwijgen we nog over de mogelijke communicatieproblemen tussen personeel en patiënten.

Gezondheid is geen handelswaar

Het project 'Dare and Care' dat het VBO voorstelt, wil de verplaatsing van buitenlandse patiënten naar en

hun verzorging in ons land begeleiden en organiseren. Het VBO meent dat dit een kans is om in de zorgensector duizenden banen te scheppen, de sociale zekerheid te versterken en zelfs het toerisme te promoten.

De laattijdige erkenning door het VBO van de goede werking van de Belgische gezondheidssector kadert echter in een logica van verkoopstrategie en winst. Men probeert de pareltjes van het Belgische gezondheidssysteem – de openbare en academische instellingen – te recupereren.

De ACOD verzet zich daartegen. Iedereen heeft recht op een kwalitatief openbaar zorgaanbod. Er kan geen sprake van zijn dat gekwalificeerd personeel in andere landen wordt weggehaald ten koste van de zieken in die landen. Evenmin zijn we voorstander van een geneeskunde met twee snelheden, of het nu tussen Belgische patiënten of patiënten uit het buitenland gaat. De sociale zekerheid zou alleen maar het slachtoffer worden van een systeem van 'merchandising', waarbij onder andere de kosten voor infrastructuur en personeel enkel en alleen door het personeel worden dragen.

Jean-Pierre Knaepenbergh

<http://www.healthcarebelgium.com>

Gevraagd: maatregelen tegen casinokapitalisme

Nationale overheden kunnen zelf maatregelen nemen om de financiële markten te reguleren. Dat bleek overduidelijk op een conferentie georganiseerd door de Duitse vakbond DGB, waar deze vraag onderzocht werd. Het ABVV was samen met nog enkele vakbonden uit de buurlanden aanwezig.

De vakbonden vragen al langer regulering van de hefboomfondsen en private equity fondsen. Casinokapitalisme is een vorm van financieel kapitalisme dat gekenmerkt wordt door het nastreven van maximale winsten op korte termijn. In de praktijk worden zogenaamde hefboomfondsen en private equity fondsen gebruikt om via financiële beleggingen en speculatie op de markten een maxi-

mum aan winst te bereiken. De slachtoffers zijn vaak de werknemers van de betrokken bedrijven, die het risico lopen opgedeeld en uitgekleeft te worden. Vele nationale overheden, de Europese Commissie, de OESO, het IMF en de G8 reageren echter lauw op de vragen om een duidelijk regulering. Volgens hen is een vrijwillige ethische code voldoende. Een vergelijking tussen financiële markten en straatverkeer toont echter aan dat dit niet het geval is. Belastingwetgeving, wetgeving op kapitaalvereisten en collectieve arbeidsovereenkomsten zijn instrumenten die op nationaal niveau kunnen worden ingezet om orde op zaken te stellen op de financiële markten. Het ABVV onderzoekt de kwestie verder.



Europees hervormingsverdrag Gebrek aan samenhang en sociale visie

Met de goedkeuring van het Europees Hervormingsverdrag door de staats-hoofden en regeringsleiders van de EU-lidstaten in december in Lissabon, lijkt een einde te komen aan zes jaar van institutionele discussies. Het compromis dat uiteindelijk uit de bus kwam, is echter onvoldoende ambitieus wat betreft de sociale dimensie van de Europese Unie. Het is een gemiste kans om de publieke opinie rond het Europese project te scharen.

Voor het ABVV zijn de belangrijkste lacunes in de tekst de beperking van het sociaal overleg tot het sociale beleid en het beperkte statuut van het Handvest van de Grondrechten. Het nieuwe verdrag gaat voorbij aan de

huidige, erkende rol van de sociale partners op het vlak van het macro-economische overleg, onderwijs, vorming/opleiding en industrieel beleid.

Wat het Handvest betreft, is het onaanvaardbaar dat een land als Groot-Brittannië zijn onderdanen de erkenning van sociale grondrechten openlijk ontzegt. Polen had zich bij het begin al hetzelfde voorrecht toegeëigend. Gelukkig hebben de vertegenwoordigers van de toekomstige Poolse regering al aangekondigd dat ze van deze mogelijkheid tot afwijking zullen afzien. Toch blijft deze 'differentiatie' problemen scheppen. Ook versterkt zij het beeld van een Europa met verschillende snelheden, waarbij de lidstaten niet allemaal deelnemen aan dezelfde realisaties en niet allemaal de-

zelfde regels toepassen.

Bekrachtiging

Bovendien betekent de goedkeuring van het wijzigingsverdrag nog niet dat alle problemen van de baan zijn. Zo is er nog de kwestie van de bekrachtiging van de nieuwe teksten door de lidstaten. Het verleden toont aan dat een door de regeringsleiders goedgekeurd grondwettelijk verdrag niet automatisch tot een bekrachtiging in de lidstaten leidt. En dan hebben we het nog niet over de polemiek rond de wijze van bekrachtiging, die in bepaalde lidstaten – zoals Groot-Brittannië – al in alle hevigheid woedt.

Bron: Echo-ABVV

Gepensioneerdenfeest afdeling Harelbeke-Waregem

Op 13 december 2007 vond in café Bockor in Harelbeke het jaarlijkse koffiefeest plaats voor de ACOD-gepensioneerden. Na een korte verwelkoming en enige uitleg over de perequatie van onze pensioenen – het nieuwe korven-

stelsel – door voorzitter Maurice Top, werd koffie en taart opgediend. De namiddag werd afgesloten met een gezellige babbel en een lekkere pint of frisdrank.



Syndicale premie Werkwijze uitbetaling

Zoals bekend wordt de syndicale premie nu jaarlijks in plaats van om de twee jaar uitbetaald. Men moet dan ook elk jaar een aanvraagformulier invullen en opsturen. Hieronder overlopen we de juiste werkwijze.

- Wie statutair of contractueel werkt voor een openbare dienst, ontvangt in januari, februari of maart 2008 het formulier syndicale premie 2007.
- Het aanvraagformulier bestaat uit twee delen. Controleer op het deel 'in te vullen door de administratie' of de gegevens juist zijn. Op het deel 'in te vullen door het personeelslid' moeten

de naam, het adres, de geboortedatum en het nummer van de bankrekening worden ingevuld. Vergeet niet het formulier te ondertekenen.

- Stuur het formulier naar of geef het af aan de ACOD-militant op je dienst, op het secretariaat van de sector of het secretariaat van het intersectoraal gewest. Doe dit zeker vóór 1 juli 2008. Hoe sneller het formulier in ons bezit is, hoe sneller de premie 2007 wordt uitbetaald.

Bankrekening

De syndicale premie 2007 wordt uit-

betaald vóór 31 december 2008 en bedraagt maximaal 80 euro. Voor eenzelfde refertejaar mag men slechts één aanvraagformulier indienen, ook al ontvangt men er meerdere. De syndicale premie wordt slechts eenmaal uitbetaald.

Sinds 1 januari 2007 zijn vakbondsleden verplicht hun lidmaatschapsbijdrage te storten op een bankrekening om te kunnen genieten van een vakbondspremie. Betalingen aan het loket van de vakbond of aan een afgevaardigde op het werk kunnen niet meer.

Oproep kandidaten Statutair Congres Antwerpen

Op 17 mei 2008 houdt ACOD gewest Antwerpen haar vierjaarlijks statutair gewestelijk intersectoraal congres.

Conform de statutaire bepalingen worden op dit congres volgende mandaten verkozen:

- gewestelijk intersectoraal voorzitter
- (twee) gewestelijk intersectoraal ondervoorzitter(s)
- gewestelijk intersectoraal bestendig secretaris

- (drie) verificateurs van de rekeningen.

De kandidaturen voor één van deze mandaten kunnen worden gestuurd naar het ACOD-secretariaat, Omme-ganckstraat 47-49, 2018 Antwerpen, ter attentie van Raymond Duval, gewestelijk algemeen secretaris. Dit kan via brief of e-mail. De kandidaturen moeten uiterlijk op 17 maart 2008 binnen zijn.

In overeenstemming met artikel 25 van de gewestelijke statuten moeten de kandidaten voorgedragen worden door de verantwoordelijke van de beroepssectoren. Enkel leden in actieve dienst kunnen zich kandidaat stellen. Bovendien zijn deze mandaten onverenigbaar met de hoedanigheid van bezoldigd of onbezoldigd secretaris of van personeelslid van ACOD of één van haar geledingen.

Oproep kandidaten Statutair Congres Limburg

Op 31 mei 2008 vindt het statutair congres van ACOD Limburg plaats. In uitvoering van de ACOD-statuten en het huishoudelijk reglement van het gewest Limburg, doen we een oproep tot kandidatuurstelling voor een aantal mandaten.

- Gewestelijk algemeen voorzitter: Maria Degeling, uittredend en niet herkiezbaar

- Gewestelijk algemeen ondervoorzitter: Jenny Peeters, uittredend en herkiezbaar.
- Gewestelijk algemeen penningmeester: vacant
- Verificateur van de rekeningen: Gaspar Neesen, uittredend en niet herkiezbaar.

Andere kandidaten dan deze die uittredend zijn, moeten voorgedragen

worden door een sector van het gewest Limburg.

Conform het charter voor Gendermainstreaming worden vrouwelijke kandidaten aangemoedigd hun kandidatuur te stellen. Kandidaturen moeten schriftelijk en uiterlijk op 30 april 2008 worden ingediend bij Freddy Stox, GIBS Limburg, ACOD, Koningin Astridlaan 45, 3500 Hasselt.

Interview Jos Digneffe

“De vakbonden monddood maken, dat is wat men nastreeft”



Tribune ontving in het begin van het nieuwe jaar een interview met de voorzitter van ACOD Spoor, Jos Digneffe. Hij was de laatste weken en maanden niet uit de media weg te slaan en werd er geconfronteerd met allerlei vragen. Spijtig genoeg zenden radio en tv slechts fragmenten uit van de antwoorden. Ook in de geschreven pers was er vaak onvoldoende ruimte om alle uitspraken van Jos te publiceren.

Dat laatste kwartaal van 2007 was me wat, niet?

Jos Digneffe: “Inderdaad, het leek wel alsof een derde wereldoorlog er zat aan te komen. Nochtans zijn wij als ACOD Spoor in 2007 vrij ‘braaf’ geweest. Buiten onze actie van 26 oktober, waarmee we een minimumdienstverlening probeerden te simuleren, hebben we ons beperkt tot wat plaatselijke acties vooral bij Cargo. Aan de vooravond van 26 oktober werd ik door vrijwel alle persorganen benaderd. Honderd keer heb ik moeten uitleggen waarom ACOD Spoor tegen een minimum-

dienstverlening is, waarom die risico’s inhoudt voor cliënteel en personeel, en waarom zo’n minimum dienst zelfs niet te organiseren valt bij het spoor. Bovendien is het een serieuze uitholling van het stakingsrecht.”

Wat zijn nu precies die argumenten?

Jos Digneffe: “Wat betekent een minimumdienstverlening? Ik versta daaronder dat er bijvoorbeeld op elke lijn in elke richting maximum één trein per uur rijdt. Elke pendelaar gaat er natuurlijk van uit dat net zijn trein zal rijden. Ga eens ‘s morgens vanaf 7 uur op het perron in Gent St.-Pieters staan. Om de 10 minuten is er een trein naar Brussel. De ene is nog maar net vertrokken en het perron staat al vol met reizigers voor de volgende. Hoe wil je dan met één trein per uur nog iets van dienst verlenen? Uiteindelijk speelt dit enkel in het voordeel van de patroon. Die kan dan tegen zijn met het spoor reizende werknemers zeggen dat ze dan maar op die ene trein moesten zitten. Zo moeten die mensen dan nog maar eens een verlofdag inleveren,

wat bij een algemene staking meestal niet het geval is. Ik moet ook altijd lachen als men een minimumdienstverlening bij het spoor probeert te vergelijken met situaties in ziekenhuizen. Daar moeten wel mensenlevens gered worden, hé. Alhoewel, een minimumdienstverlening kan ook situaties op de perrons en in de treinen veroorzaken die levensbedreigend zijn...

Velen pleiten ook voor minimumdienstverlening terwijl ze geen idee hebben hoeveel personeel er nodig is om een trein te laten rijden. Zij redeneren dat een machinist en een treinbegeleider volstaan. Spoormannen weten echter dat zonder seingevers, onderstationschefs, rangeerders, schouwers en dergelijke meer, er geen wiel beweegt. Bij een minimumdienstverlening móeten al die mensen gewoon werken. De rest laat zich raden: doe er nog maar een treintje bij want die mannen zijn er nu toch, en nog eentje en weer eentje en uiteindelijk rijdt alles zo goed als normaal. En dat is uiteindelijk wat men nastreeft: de vakbonden in een keurslijf duwen en monddood maken.”

2007 was dan van onze kant een relatief 'braaf' jaar maar bij OVS, de onafhankelijke spoorvakbond, dachten ze daar blijkbaar anders over?

Jos Digneffe: "Ik spreek me nooit uit over acties die door een zekere achterban, hoe klein dan ook, gevoerd worden. Ik stel me wel de vraag of men bij OVS uiteindelijk nog zelf wist waarvoor men actie voerde. Ik heb in december met tientallen treinbestuurders gesproken en vastgesteld dat iedereen zijn reden had om actie te voeren. Geef toe de ogenblikken waarop gestaakt werd, waren goed gekozen. Voor wie moest werken tijdens de kerst- of nieuwjaarsnacht omdat zijn verlof geweigerd was, kwam die stakingsaanzegging als een geschenk uit de hemel.

Laat ons echter zeker niet vergeten dat er inderdaad problemen zijn en dat die zelfs nog een tijdje zullen duren. Er werd in het verleden te weinig en te laat aangeworven. Maar zelfs een maand staking leidt niet tot onmiddellijk bijkomende treinbestuurders. Dat kan gewoon niet, want een opleiding duurt anderhalf jaar. De NMBS gaf dit mistasten toe en staat er nu garant voor dat dergelijke toestanden zich nooit meer herhalen. Wij volgen dit met argusogen en de eerste keer dat de vooropgestelde aanwervingquota niet gehaald worden, is het oorlog.

Wat de nieuwe dienstregelingproblemen betreft, hebben we getracht door plaatselijk overleg de schade te beperken. Maar het kwaad was geschied. Alleen acties om de NMBS te straffen, waren toen nog mogelijk. De NMBS was hier ook minder in gebreke. Europese afspraken droegen ertoe bij dat de nieuwe diensten moesten ingaan begin december. Bij de NMBS ontwikkelt men nu wel, mee op ons aandringen, initiatieven om in de toekomst, en op Europees niveau, de dienstregelingen te wijzigen in januari, dus na de eindejaarsfeesten."

Jouw antwoord klinkt braaf, maar op pamfletten lezen we het anders.

Jos Digneffe: "Inderdaad, één keer ben ik door het lint gegaan. Men faxte mij een pamflet waarop OVS een baremaherziening eiste maar enkel voor de treinbestuurders. Toen stelde ik, en nog steeds terecht vind ik, dat daar geen sprake van kon zijn. Als er een

barema-aanpassing komt, dan geldt die voor heel de spoorwegbevolking. Ook, maar niet enkel, voor de treinbestuurders. Er zijn bij ons personeelscategorieën waarvan het inkomen net boven de armoedegrens zweeft! Iemand die 15 jaar gepensioneerd is en geen topfunctie had, verarmt dag na dag. Tegenover bijzondere prestaties moeten bijzondere verloningsmaatregelen staan, dat besef ik beter dan wie ook, maar 'samen uit, samen thuis' blijft mijn motto."

Slotvraagje: je lijkt klaar voor het sociale overleg?

Jos Digneffe: "Niets is zo ondankbaar als onderhandelen over bijvoorbeeld zo'n baremaherziening. Zelfs als iedereen 20% meer verdient (een utopie!) zullen er nog zijn die zich benadeeld voelen.

Buiten het financiële aspect en de tewerkstelling wil ik zeker een door de drie ceo's ondertekende verklaring dat ze nog willen verder werken in de huidige structuur. Als dat – voorafgaandelijk aan de echte onderhandelingen – niet gebeurt, overweeg ik zelfs meteen een actie aan onze achterban voor te stellen. Soms lijkt het wel alsof die ceo's elkaar het licht in de ogen niet gunnen. Ik voel ook constant aanvallen op de holding. Het was op onze uitdrukkelijke vraag dat de holding werd opgericht om de eenheid van statuut te garanderen. Als we morgen naar twee maatschappijen met twee verschillende snelheden willen, moeten we inderdaad de holding maar laten opblazen..."



Jos Digneffe, voorzitter ACOD Spoor

Wat is de toekomst van Sociale Werken?

Tijdens de Nationale Commissie Sociale Werken van 13 december 2007 legde ACOD-CGSP een verklaring af over de toekomstige initiatieven. We geven in grote lijnen de inhoud daarvan weer.

Hospitalisatieverzekering

2007 wordt gekenmerkt door een groot succes: op 1 september kon het spoorwegpersoneel beschikken over een hospitalisatieverzekering, dankzij de bijdrage van de NMBS holding en de bijkomende inspanningen van de sociale solidariteit, en dit tot – quasi – unanieme tevredenheid van de begunstigden. Op een ogenblik dat alle studies van ziekenfondsen of verzekeringsmaatschappijen aantonen dat de medische kosten blijven stijgen en dat steeds meer mensen problemen hebben om aan deze uitgaven het hoofd te bieden, is dit een wezenlijk element in de sociale bescherming van de spoorweglieden. Hopelijk worden nu de nodige stappen gezet om de leden van het Fonds Sociale Werken naast het huidige contract, een nieuwe verzekeringsperiode toe te kennen. Op die manier verdwijnt de enige ongerustheid die bij de

begunstigden kan bestaan over dit onderwerp.

Fonds Sociale Werken en gezondheid

Op basis van de eerste beschikbare gegevens worden er blijkbaar ook bijkomende inspanningen geleverd opdat de invoering van de hospitalisatieverzekering het budget van het Fonds Sociale Werken niet uit evenwicht haalt en er zo toch plaats overblijft voor de normale werking hiervan. Als we weten dat een kwart van de Belgen slechts met veel moeilijkheden met hun gezondheidsbudget rondkomen, blijft het noodzakelijk een hoog beschermingsniveau te vrijwaren voor de spoorweglieden. Minstens 75% van de uitgaven van het FSW dient dus aan deze sector te worden besteed. Dit houdt in dat het huidige beschermingsniveau behouden blijft en zelfs ontwikkeld

wordt in sommige domeinen zoals gezondheidspreventie (bijvoorbeeld toegankelijkheid tot nieuwe vaccins) of alternatieve geneeswijzen (homeopathie, osteopathie, chiropraxie, acupunctuur).

tuur).

Gelet op de voorspelde evolutie van het personeelsbestand is het belangrijk dat het Fonds Sociale Werken niemand in de steek laat. Alle generaties spoorweglieden moeten zich daarin kunnen terugvinden. Hoe meer tevreden mensen, hoe meer garanties voor de duurzaamheid van het Fonds Sociale Werken.

Gepensioneerden

Vier domeinen dienen aandacht te krijgen met de gepensioneerden als doelgroep:

- een speciale wintertoelage die aangepast wordt in functie van de stijgende olieprijs

- gezondheid, een thema dat zeker voor de ouderen van groot belang is

- het gebrek aan communicatie

De reglementeringen waarmee de gepensioneerden te maken krijgen, worden steeds complexer. Bovendien is er de problematiek van de afschaffing van het bindingsstation. Ongeacht de goede wil van de verschillende actoren voldoen de ingevoerde oplossingen niet aan de eisen. Er zijn dan ook regelmatig klachten over de beschikbaarheid van de contactpunten en de kwaliteit van de bezorgde informatie. Maatregelen

Contactpersoon spoor:

Rudy Verleysen

GSM: 0479/86.25.56 - e-mail:

rudy.verleysen@acodspoor.be



zijn nodig om deze toestand gevoelig te verbeteren. Moderne media zoals internet en intraweb, moeten worden uitgewerkt. De gepensioneerden moeten toegankelijke permanentiediensten kunnen bereiken waar ze kwaliteitsvolle informatie krijgen.

Deze bedenking geldt eveneens voor de personeelsleden in actieve dienst. De communicatiecapaciteit is immers in grote mate bepalend voor het beeld dat de begunstigden hebben van het Fonds Sociale Werken en van hun sociale bescherming in het algemeen.

- de problemen van de vergrijzing

De sociale zekerheidskas beschikt niet over voldoende middelen om deze problematiek alleen te trotseren, dus is het zaak de doelstellingen oordeelkundig te bepalen. Ouderen moeten zo lang mogelijk in hun vertrouwde omgeving kunnen blijven en daarom dienen maatregelen zoals bijstand voor alleenstaanden, telebewaking of gezinshulp nog versterkt te worden. Zo zou gezinshulp gediversifieerd kunnen worden naargelang het soort dienst dat geleverd wordt. Enkele nieuwe mogelijkheden, zoals bijvoorbeeld dagcentra, kunnen worden onderzocht.

Oprichting van crèches

Een nieuwe generatie spoorweglieden heeft ook nieuwe en andere noden. Bovendien is voor hen het Fonds Sociale Werken een rare, ietwat mysterieuze en vooral miskende machine. Op de best mogelijke manier met hen communiceren en in de mate van het mogelijke tegemoetkomen aan hun noden, is de boodschap. Een positief punt is dan ook de initiatieven voor de oprichting van crèches, die hopelijk binnenkort uitmonden in concrete realisaties. Een of twee onthaalpunten volstaan echter niet, want dan zou het slechts gaan om een theateraal, politiek gebaar. Dergelijke initiatieven moeten voordelig zijn voor alle betrokken personeelsleden. De kas voor sociale solidariteit is echter niet in staat om een dergelijke investering te dragen. De ongesubsidieerde last zou dus voornamelijk door de maatschappij moeten worden gedragen.

Andere initiatieven

De hulp aan personeelsleden en eenoudergezinnen kan worden uitgebreid met bijvoorbeeld:

- installatieleningen waarvan het maxi-

male bedrag kan worden verhoogd, met een versoepeling van de voorwaarden

- speelpleinen en kinderopvang tijdens de vakanties, met eveneens een versoepeling in voorwaarden
- een harmonisatie van de tussenkomsten voor de kindervakantieperiodes met inbegrip van extra's voor grote gezinnen
- schenkingen bij de start van het schooljaar voor kinderen van 17 jaar
- sportcheques in het kader van een gezondheidspreventiebeleid.

In functie van de beschikbare budgetten, zou ook de problematiek van opvang voor zieke kinderen aan bod kunnen komen. Aangezien er de laatste twee boekjaren een ruim overschot was, zijn er budgetten beschikbaar. Dit geld moet worden gebruikt om nieuwe uitdagingen aan te gaan en sociale werken te realiseren. Hierbij vallen de belangen van de werknemers en de maatschappij helemaal samen. In deze tijden waarin de NMBS het moeilijk heeft om de nodige aanwervingen te doen, is het sociaal statuut van de maatschappij een van de belangrijkste en ongetwijfeld goedkoopste voordelen om kandidaat-spoorweglieden aan te trekken.





Hoe worden de comités PBW geherstructureerd?

Als er een nieuwe bedrijfsstructuur komt, betekent dit ook dat de comités voor Preventie en Bescherming op het Werk daarin anders moeten worden ingepast. Al enkele maanden wordt er bij de spoorwegmaatschappij gediscussieerd hoe dit het meest efficiënt kan gebeuren. De discussie gaat over twee zaken: de verantwoordelijken en de maximale zorg voor het welzijn van de werknemers.

Wie is verantwoordelijk?

Het eerste punt werd besproken en vastgelegd in een matrix van verantwoordelijkheden: die moet duidelijkheid bieden over wie waar verantwoordelijk voor is als onmiddellijke chef. In het verleden werd die hete aardappel al vlug doorgeschoven naar een andere eenheid of dienst. Daarom voerde ACOD actie binnen de comités in juni en juli 2006.

De maatschappij heeft zich toen geëngageerd om werk te maken van een degelijke structuur en om duidelijkheid te scheppen over de verantwoordelijkheden. Vandaag liggen die dus vast.

Welzijn

De maximale zorg voor het welzijn van de werknemers moet resulteren in

goedwerkende comités. Dit kan alleen maar als het besef over de belangrijkheid van het comité aanwezig is langs beide kanten van de tafel, dus zowel bij werknemers als werkgevers.

Er moet dus duidelijkheid zijn over hoeveel vergaderingen, hoeveel comités of subcomités en wat bespreken we daar?

Al te vaak zien we verslagen over zaken die niets met het welzijn van de werknemers te maken hebben, maar bijvoorbeeld meer met de exploitatieveiligheid. Een incident in een comité bespreken betekent nagaan waar het fout liep met de genomen beslissingen om een bepaalde werkwijze te hanteren. Waren de voorziene zaken voor de werknemer optimaal, was het werkbaar? Was er een te hoge werkdruk of een samenloop van omstandigheden die onderschat werden? Zo zijn er tal van vragen die we moeten stellen in het belang van de werknemers.

Opleiding en overleg

De spoormaatschappij wordt steeds complexer en de invulling van activiteiten dient dan ook meer zorg te krijgen. Daarom is er nood aan een goede opleiding voor de comitéleden. ACOD is reeds gestart met studiedagen voor haar leden-vertegenwoordigers in de

comités. Onze afgevaardigden handelen vooral uit overtuiging en de noodzaak van het welzijn van hun werkmakers. Deze studiedagen zijn daarvoor een hulp.

Tevens ziet ACOD de noodzaak van overleg tussen eenheden in deze comités. Sommige werkzaamheden, meestal van tijdelijke aard, vergen extra aandacht. Daarom lijkt het ons geen overbodige luxe, dat de mogelijkheid bestaat om een technische commissie in het leven te roepen. Deze commissies dienen onder de bevoegdheid te staan van de respectieve gewestelijke paritaire commissies (GPC), met een opvolging in de nationale commissie PBW. Het GPC, waarin de verantwoordelijken zetelen van de verschillende eenheden, staat dicht bij de werknemers en volgt de zaak op. De opvolging in een nationaal comité heeft het voordeel dat de nationale verantwoordelijken van de eenheden, indien nodig, knopen kunnen doorhakken. Nog heel wat werk aan de winkel, dus.

Vragen of bedenkingen? Een probleem met het welzijn op uw werkzetel? Neem gerust contact op met uw plaatselijke afgevaardigde of stuur een mail naar pbw@acod-spoor.be.

Jean Pierre Goossens

Op naar meer verjonging en vervrouwelijking

Tijdens het federaal statutair congres in november 2007 werden de toekomstperspectieven en aandachtspunten voor de sector TBM voor de volgende vier jaar vastgelegd. Een van de doelstellingen voor de toekomst was de vlottere instroom van meer jongeren en vrouwen binnen alle lagen van onze vakbondsstructuur. Het aantal jonge en het aantal vrouwelijke personeelsleden bij De Lijn ligt procentueel hoger dan wat nu bij de ACOD TBM-structuur is terug te vinden. Wij streven dan ook naar een meer vergelijkbare verhouding.

Wij weten dat er bij onze ACOD-leden zeker voldoende potentieel aanwezig is om een meer representatieve vertegenwoordiging uit te bouwen en dat er voldoende acceptatie langs 'mannelijke' zijde is om dit waar te maken. Daarom zetten wij in dit artikel twee jonge vakbondsvrouwen in de kijker en bevragen hen over hun motivatie. Beide dames werken in een omgeving waar verhou-



Evi Vervoort

dingsgewijs het grootste aantal dames aan het werk is bij de Vlaamse Vervoersmaatschappij.

Evi Vervoort (27 jaar) is 7 jaar medewerker Personeel en Lonen te Antwerpen. Els De Ceuninck (30 jaar) is 9 jaar in dienst bij De Lijn en werkt nu als bediende bij marketing in de Centrale Diensten te Mechelen. Zij komen beiden op voor de sociale verkiezingen van 13 mei 2008 en voelen zich goed in hun syndicaal werk.

Evi: "Het is de tweede keer dat ik als

"Samen kunnen we het verschil maken en jij kan hierin meebeslissen op 13 mei 2008!"

bediende opkom voor de sociale verkiezingen bij de entiteit Antwerpen. Vier jaar geleden ben ik verkozen als vertegenwoordiger voor de jongeren in de ondernemingsraad en nu kom ik op voor de bedienden in het comité voor preventie en bescherming op het werk. OR en CPBW zijn weliswaar twee verschillende organen, maar zeker allebei even belangrijk. Hier worden toch steeds doorslaggevende beslissingen genomen die een grote invloed hebben op de arbeidsomstandigheden van mijn collega's, en op de goede en veilige werking van het hele bedrijf."

Els: "Ik was in 1999 nog maar acht maanden in dienst als chauffeur in de stelplaats Gentbrugge (entiteit Oost-Vlaanderen) toen ik mijn kandidatuur stelde voor de sociale verkiezingen. Toen was dat nog voor de categorie van de jongeren. Eigenlijk kwam ik op, niet goed wetende wat er van mij zo allemaal verwacht werd indien ik zou verkozen



Els De Ceuninck

worden. Na de verkiezingen kreeg ik voldoende begeleiding van de andere ACOD-militanten. Ik volgde tevens de nodige opleidingen om mij verder syndicaal te ontplooiën om een volwaardige militante te worden. Bij de sociale verkiezingen van 2004 behaalde ik een zetel bij de bedienden in de ondernemingsraad van de Centrale Diensten."

Voelen de dames zich gewaardeerd in hun syndicaal werk? En waren de geboekte resultaten die belangeloze inzet gedurende de voorbije jaren waard?

Evi: "Als afgevaardigde heb je toch wel een belangrijk aandeel in de beleidsbeslissingen van je werkgever. Dus ja, mijn syndicaal werk loont natuurlijk de moeite! Als militant verkozen worden is toch wel een duidelijk teken van vertrouwen dat je van de leden krijgt wanneer je aangeduid wordt om hen vier jaar lang te mogen vertegenwoordigen.

Els: "Het personeel verdedigen doe ik, samen met alle andere militanten, steeds met volle overtuiging omdat we samen altijd sterker staan. Voor mij is het heel belangrijk om te allen tijde onze ACOD-standpunten neer te zetten en het zo voor iedereen beter te maken op de werkvloer."

Personeelsbestand De Lijn op 31 december 2006

	vrouwen	mannen	totaal	vrouwen	mannen
directiepersoneel	2	9	11	18,18%	81,82%
afdelingshoofden	8	35	43	18,60%	81,40%
weddetrekkenden	416	819	1235	33,68%	66,32%
loontrekkenden	845	5394	6239	13,54%	86,46%
totaal	1271	6257	7528	16,88%	83,12%
vergelijking met 2000	777	5036	5813	13,37%	86,63%

Personeelsbestand De Lijn op 31 december 2006

jonger dan 30 jaar	1182
tussen 30 en 40 jaar	1901
tussen 40 en 50 jaar	2662
tussen 50 en 60 jaar	1698
60 jaar en ouder	85
totaal	7528

Verklaring Paritair Comité

Wachten op antwoorden

Op het Paritair Comité van 20 december 2007 las het gemeenschappelijk vakbondsfront een verklaring voor. Hieronder geven we de belangrijkste inhoudelijke punten daarvan weer.

De ondertekenaars van de verklaring traden op als woordvoerders van alle personeelsleden die zich op de werkvloer afvragen wat er met hen gaat gebeuren, gezien de vele veranderingen die op til zijn. Het gemeenschappelijk vakbondsfront heeft alle democratische partijen geïnterpelleerd over de financiering van de universele dienstverlening en de uitreiking van de dagbladen. Het hoopt nu positieve antwoorden te krijgen op zijn vragen en die vervolgens vertaald te zien in het behoud van banen voor de postbodes-uitreikers en zekerheid voor het statutair en contractueel personeel.

De voorzitter van MR stelde de universele dienst te willen financieren via een 'compensatiefonds'. De PS-voorzitter beoogt een financiering via alle actoren op de postmarkt en opteert voor één postkantoor per 25.000 inwoners. Ecolo en Groen! hebben een afspraak gemaakt voor 8 januari. CDH en de andere Nederlandstalige democratische partijen reageerden tot nu toe niet.

Mail en Retail

Het gemeenschappelijk vakbondsfront deelt de bezorgdheid van de leiding van De Post om zoveel mogelijk activiteiten die, op een bepaald moment, beschouwd werden als 'core business', binnenshuis te houden.

In zijn verklaring eist het front een duidelijk antwoord op de vragen over het netwerk van de postkantoren 'Mail' (de 150 platformen) en over de lokalisering van de 647 postkantoren 'Retail'. Tijdens de talrijke vergaderingen met De Post stellen de 'tijdelijke' managers pasklare oplossingen voor, maar tijdens de vergaderingen met de leden hebben ze oogkleppen op en krijgen de leden geen antwoord op hun – logische – vragen.

Er ligt een voorstel op tafel voor de loka-

lisering van ongeveer 150 platformen ('clusters'), zonder dat men onderzocht heeft welke gevolgen dit heeft voor de personeelsleden. Zij blijven met vragen zitten. Wat met de personeelsleden in de mobiele ploegen? Komen er in de toekomst nieuwe gebouwen en lokalen? Wie heeft een plaats in het nieuwe kader? Hoe zal de algemene dienst verdeeld worden? Wat zijn de gevolgen voor ISC en Transport?



Geen concrete oplossingen

Er werd eveneens een voorstel gedaan voor de overheveling van de bedienende activiteiten naar de postman - D3. Dit gaat ten koste van de bedienden: het aantal mail-bedienden in de back office zal tot een minimum beperkt worden.

Het gemeenschappelijk vakbondsfront kan deze beslissing niet goedkeuren, gezien die op korte termijn zal leiden tot een vermindering van de bediendefuncties. Het front is steeds coherent geweest betreffende dit onderwerp en zal veel aandacht besteden voor de personeelsleden die in 'hogere functies' worden ingezet.

Welke toekomst staat het hele personeel – en meer in het bijzonder dat van de back office – te wachten? Welk lot is het cleaning-personeel beschoren? Hoe

staat het met het behoud van de koopkracht? Er werd geen enkele concrete oplossing geboden voor de problemen waarmee de medewerkers dagelijks op het terrein af te rekenen krijgen, stelt het front. Wat is het lot van de personeelsleden die pakjes verspreiden? Gaat De Post een uitreikersfunctie 'nieuwe stijl' creëren? Hoe is het mogelijk, binnen de beheersovereenkomst, de aanwezigheid van een postkantoor per gefusioneerde gemeente te aanvaarden?

Zelfstandigen

Bij het lezen van het dossier dat aan het Paritair Comité werd voorgelegd, maakte het vakbondsfront zich ongerust over het gebruik van 'derden' (zelfstandigen) binnen de infrastructuur van De Post. Het besluit hierover klinkt als volgt: "Er is geen enkel juridisch bezwaar tegen het gebruik van derden als onderaannemer voor het uitvoeren van postactiviteiten en binnen de postinfrastructuur."

Ten slotte werd op 19 december in het Paritair Subcomité Retail gesproken over de oorzaken van stress op het werk. Een oorzaak die door de bedrijfsleiding werd vastgesteld, is het feit dat de klanten niet eentalig zijn. Wat doet De Post vervolgens? Ze schrapt de bijzonderheid van tweetaligheid uit haar organisationele normen. De vakbonden eisen de herinvoering van deze bijzonderheid voor alle betrokken kantoren.

Contactpersoon De Post:

Jef De Doncker

e-mail: jozef.de_doncker@acod.be

CAO SU Cleaning

Op 22 november sloten de leiding van De Post en de vakbonden vertegenwoordigd in het Paritair Comité van De Post een cao af betreffende de reorganisatie van SU Cleaning.

In de context van de reorganisatie die binnen de SU Cleaning is voorzien vanaf 1 januari 2008, worden sociale maatregelen voorgesteld voor de personeelsleden die minstens 58 jaar oud en jonger dan de wettelijke pensioenleeftijd zijn gedurende het jaar 2008. Deze maatregelen zijn conform met wat voorzien is in de cao 2007-2008, met name dat er ad-hocmaatregelen inzake eindeloopbaan worden genomen voor de contractuele werknemers. Ze vormen een aanvulling op het verlof voorafgaand aan het pensioen voor het statutair personeel zoals dit wordt georganiseerd door de cao 2007-2008.

Inhoud cao

Artikel 1

De personeelsleden werkzaam binnen de SU Cleaning die minstens 58 jaar oud en jonger dan de wettelijke pensioenleeftijd zijn gedurende het jaar 2008, kunnen vragen om te worden ontslagen.

Artikel 2

Voor deze personeelsleden zal een

systeem van ad-hocprepensioen worden voorzien. Er zal een forfaitaire aanvulling worden betaald, toegevoegd aan hun verbrekingsvergoeding en de eventuele werkloosheidsvergoedingen die ze van de RVA ontvangen.

Artikel 3

Deze personeelsleden zullen ontvangen:

1) een verbrekingsvergoeding die overeenstemt met de opzeg waarop zij aanspraak kunnen maken, met name:

- voor een bedrijfsanciënniteit van minder dan 5 jaar een verbrekingsvergoeding overeenkomstig een opzeg van 35 kalenderdagen
- voor een bedrijfsanciënniteit tussen 5 en 10 jaar een verbrekingsvergoeding overeenkomstig een opzeg van 42 kalenderdagen
- voor een bedrijfsanciënniteit tussen 10 en 15 jaar een verbrekingsvergoeding overeenkomstig een opzeg van 56 kalenderdagen
- voor een bedrijfsanciënniteit tussen 15 en 20 jaar een verbrekingsvergoeding overeenkomstig een opzeg van 84 kalenderdagen
- voor een bedrijfsanciënniteit van meer dan 20 jaar een verbrekingsvergoeding overeenkomstig een opzeg van 112 kalenderdagen

2) een forfaitaire aanvulling, in functie van de bedrijfsanciënniteit, en volgens de volgende modaliteiten:

- voor een bedrijfsanciënniteit van minder dan 5 jaar een forfaitaire aanvulling gelijk aan de helft van de verbrekingsvergoeding zoals voorzien in punt 1) ingeval van een bedrijfsanciënniteit van minder dan 5 jaar
- voor een bedrijfsanciënniteit tussen 5 en 10 jaar een forfaitaire aanvulling gelijk aan de helft van de verbrekingsvergoeding zoals voorzien in punt 1) ingeval van een bedrijfsanciënniteit tussen 5 en 10 jaar
- voor een bedrijfsanciënniteit tussen 10 en 15 jaar een forfaitaire aanvulling gelijk aan de verbrekingsvergoeding zoals voorzien in punt 1) ingeval van een bedrijfsanciënniteit tussen 10 en 15 jaar
- voor een bedrijfsanciënniteit tussen 15 en 20 jaar een forfaitaire aanvulling gelijk aan anderhalf keer de verbrekingsvergoeding zoals voorzien in punt 1) ingeval van een bedrijfsanciënniteit tussen 15 en 20 jaar
- voor een bedrijfsanciënniteit van meer dan 20 jaar een forfaitaire aanvulling gelijk aan het dubbele van de verbrekingsvergoeding zoals voorzien in punt 1) ingeval van een bedrijfsanciënniteit van meer dan 20 jaar.

Artikel 4

Deze cao treedt in werking op 1 januari 2008 en wordt gesloten voor een duur van één jaar.



Statutair Congres Gazelco

De nieuwe gemandateerden

Einde 2007 hield Gazelco haar vierjaarlijks statutair congres. Tijdens het congres wordt een evaluatie gemaakt van de voorbije werkingsperiode en een engagement genomen voor de toekomst geformuleerd in resoluties. Bovendien wordt beslist wie Gazelco mee leiding zal geven en wie in de hogere uitvoerende organen werkzaam is. Dit zijn de nieuwe gemandateerden:

- federale voorzitters

Jan Van Wijngaerden en Philippe Forbras

- federale vice-voorzitters

Marc Roedolf en Didier Nicaise

- federale secretarissen

Filip Baeckelandt en Jean-Claude Galler

- intergewestelijk secretaris

Victor Martin

- coördinator Brussels Intergewest

Guido Kuyl

- federaal uitvoerend bureau

Fanny Cloet, Johnny Blokken, Dirk Vlaeminck, Willy Clement, Guy De Backer, Patrick De Jonge, André Debacker, Gunther Van Den Bosch, Peter Vanautrijve, Armand Verdickt, Frank Roosens, Philippe Demol, Romain Wijckmans, Tim Hellinckx, José Boulanger, Alain Chauvaux, Philippe Latinis, Albert Dizier, Francis Heine, Willy Puisieux, Marc Laloyaux, Jean-Marc Piroton, Michel Pirotte, Rudy Manco, Philippe Rosenholtz en Jean-Luc Stache

- plaatsvervangers federaal uitvoerend bureau

Gert Serroen, Clément Anthonissen, Sonia Dupuis, Sandra Huys, Wim Cerpentier, Linda Van Rossem, Didier Everaert, Thierry De Coster, Jean Jeugmans, Michel Houart, Jean-Marie Leburton, Marc Lambert en Roland Ronchain

- commissie vrouwen

Martine Moons en Claire Wouters als plaatsvervanger

- commissie gepensioneerden

Ferdinand Maho en Willy Apers als plaatsvervanger

- verificateurs der rekeningen

Michel Peeters, Guy Jonville en Maurice Libert.

Belgacom

CAO 2006-2008

Op 31 januari 2008 vindt het paritair comité plaats, dat in principe de cao zal goedkeuren. Tegen uiterlijk 30 januari moet er een principeakkoord zijn over het syndicaal statuut en over het GAPS- en SRE-management.

Bij de redactie van dit artikel vinden in alle sectorale gewesten algemene vergaderingen plaats. Deze verlopen in een uitstekende sfeer en de cao wordt met grote meerderheid goedgekeurd. De leden appreciëren dat het over een solidaire overeenkomst gaat en hebben opnieuw een gevoel van samenhang. We belichten in het kort een aantal aspecten van de cao.

1. Het syndicaal statuut

- De contractuele afgevaardigde
Hoofdbedoeling is aan de contractuele personeelsleden de mogelijkheid te bieden om alle syndicale mandaten te bekleden. Er zal een statuut 'sui generis' worden opgesteld (bepalingen met een eigen en bijzondere aard). Hierbij wordt een absolute bescherming ingevoerd voor de uitoefening van de vakbondsprerogatieven. Deze stemt overeen met die van de statutaire personeelsleden. Voor de prestaties komen er quasi gelijkaardige procedures. In de volgende Tribune komen we hierop terug.

- Hoofdafgevaardigden
Het aantal hoofdafgevaardigden wordt opgetrokken tot 18 voor het geheel van de vakbonden. Dat betekent concreet 8 bijkomende hoofdafgevaardigden voor ACOD Telecom Vliegwezen.

- Job Centers
Het aantal Job Center-afgevaardigden wordt vastgelegd op maximum 10 per Job Center (uitsluitend hoofdafgevaardigden). Per Job Center moeten een coördinator en een back-up voor de coördinator worden aangesteld. Voor de ACOD zijn dat de regionale vrijgestelden.

- District 1: Jan De Potter (ook voor de Nederlandstalige leden van District 3)
- District 2: Louis Lardaux
- District 3: Guy Pétaud

- District 4: André Tahon
- District 5: Stéphan Thoumsin.
De bevoegdheden van de Job Center-afgevaardigden worden vastgelegd in de cao over het PPP (Persoonlijk en Professioneel Profiel). Over het PPP wordt nog uitgebreid bericht in de Tribune. De cao wordt aan alle leden in actieve dienst bij Belgacom overgemaakt.

2. GAPS- en SRE-management

Het betreft het beheer van de vacante betrekkingen bij Belgacom. In oktober 2005 werd dit dossier goedgekeurd in het kader van de Topconferentie. De onderhandelingen gaan in het bijzonder over de commerciële functies (Sales).

In principe worden alle GAPS gesloten die ontstaan door natuurlijke afvloeiingen. Belgacom moet aantonen dat de sluiting van de GAP op basis van de gehanteerde criteria Volume/SR verantwoord is.

Naar aanleiding van de tweede overgangsfase van het PPP wordt een openingsbalans opgesteld van alle GAPS bij Belgacom nv van publiek recht. Zie hiervoor het artikel over het PPP (tweede overgangsfase) hiernaast.

3. Personeelsleden in voltijdse beschikbaarheid wegens ziekte, van wie de ziekte erkend is als 'ernstige en langdurige ziekte'

De erkenning van een ziekte als 'ernstige en langdurige ziekte' – zoals bedoeld in artikel 61, 1° van het reglement van de afwezigheden – mag worden uitgevaardigd door een hoofdgeneesheer van een gespecialiseerde dienst van een erkend ziekenhuis. Dit is het geval voor één van de volgende ziektes: kanker, leukemie, ziekte van Hodgkin, multiple sclerose (MS), ziekte van Parkinson, cerebrale meningitis, kinderverlamming, meningitis, tetanus, vlektyfus, tyfuskoorts en paratyfus, cholera, tuberculose, difteritis, ziekte van Crohn, ziekte van Creutzfeldt-Jacob, hepatitis infectuosa, diabetes, nierdialyse als behandeling, ziekte van Rendu-Osler, mucoviscidose, amyotrofische laterale sclerose (ALS), progressieve musculaire dystrofie, ziekte van Alzheimer, aids, ziekte van Pompe, miltvuur, roodvonk, pokken, phenylketonurie,

epilepsie.

Dit geldt eveneens voor één van de volgende ernstige hartaandoeningen: hartinsufficiëntie (classificatie NYHA stadium III – stadium IV), hypertrofische cardiomyopathie, cor pulmonale (longgezwel), kransslagaderaandoening behandeld door bypassoperatie, infarct met een verminderde werking van de linkerhartkamer (minder dan 40%).

In dat geval wordt een wachtgeld gelijk aan de laatste activiteitswedde toegekend vanaf de datum van ontvangst van het geneeskundig getuigschrift door Belgacom. Bij gebrek aan dergelijk getuigschrift is de normale procedure van kracht.

Het wachtgeld bedoeld in artikel 61, 1° van het reglement van de afwezigheden wordt niet pro rata verminderd als de beschikbaarheid wegens ziekte aanvangt tijdens een regime van deeltijdse prestaties, behalve bij deeltijdse loopbaanonderbreking.

Als het gaat om een deeltijdse loopbaanonderbreking heeft het personeelslid het recht om er een eind aan te stellen vanaf de aanvang van de beschikbaarheid wegens ernstige en langdurige ziekte, zonder de vooropzeg voorzien in artikel 12 van het reglement over de onderbreking van de beroepsloopbaan te moeten respecteren. In dat geval heeft het personeelslid recht op een nieuwe deeltijdse loopbaanonderbreking, aansluitend op de periode van beschikbaarheid wegens ziekte. Deze loopbaanonderbreking verloopt volgens de modaliteiten die golden vóór de beschikbaarheid wegens ziekte, en dit tot de einddatum voorzien voor de initiële loopbaanonderbreking. Als het gaat om een deeltijdse loopbaanonderbreking in een regime van boven de 50 jaar, heeft het personeelslid de plicht deze aanvraag te doen.

4. Verkoopkrachten van de klassen > S20, (niet-TGR)

De personeelsleden van niveau 1 en de verkoopkrachten van de klassen > S20 (niet-TGR) die bekleed zijn met een trouwenspost van categorie I zoals bedoeld in bijlage 2 van de cao 2000 – 2001 en die niet van een stelsel van compensatierust in het kader van de 38-urenweek genieten, krijgen vanaf het jaar 2008 een aantal dagen compensatierust. Voor het kalenderjaar 2008 is dit aantal vastgelegd op 6 dagen bij

voltijdse tewerkstelling.

Bij deeltijdse prestatie en sommige afwezigheden wordt het aantal dagen van deze compensatierust evenredig verminderd volgens dezelfde principes als die zijn vastgelegd voor het vakantieverlof van de statutaire personeelsleden in artikel 3 §2 van het reglement van de afwezigheden. Het resultaat wordt afgerond naar de eerstvolgende hogere eenheid.

Bij overgang van een personeelslid van dit regime van compensatierust naar het regi-

me van compensatierust uit hoofde van de 38-urenweek en omgekeerd, zal de compensatierust in elk regime proportioneel worden berekend.

Deze dagen compensatierust worden toegekend volgens het regime van het gewone vakantieverlof, volgens de keuze van het personeelslid, tenzij dit onverenigbaar is met het dienstbelang. De modaliteiten van toekenning van het vakantieverlof, opgenomen in artikel 7 van het reglement van de afwezigheden, worden op deze compen-

satierust toegepast.

Deze compensatierust is overdraagbaar naar een volgend kalenderjaar. Daarvoor moet wel rekening worden gehouden met de beperkingen die gelden voor de overdracht van het vakantieverlof van de statutaire personeelsleden en van het extralegale verlof van de contractuele personeelsleden.

Voor meer informatie hierover: tel. 02/508.59.19.

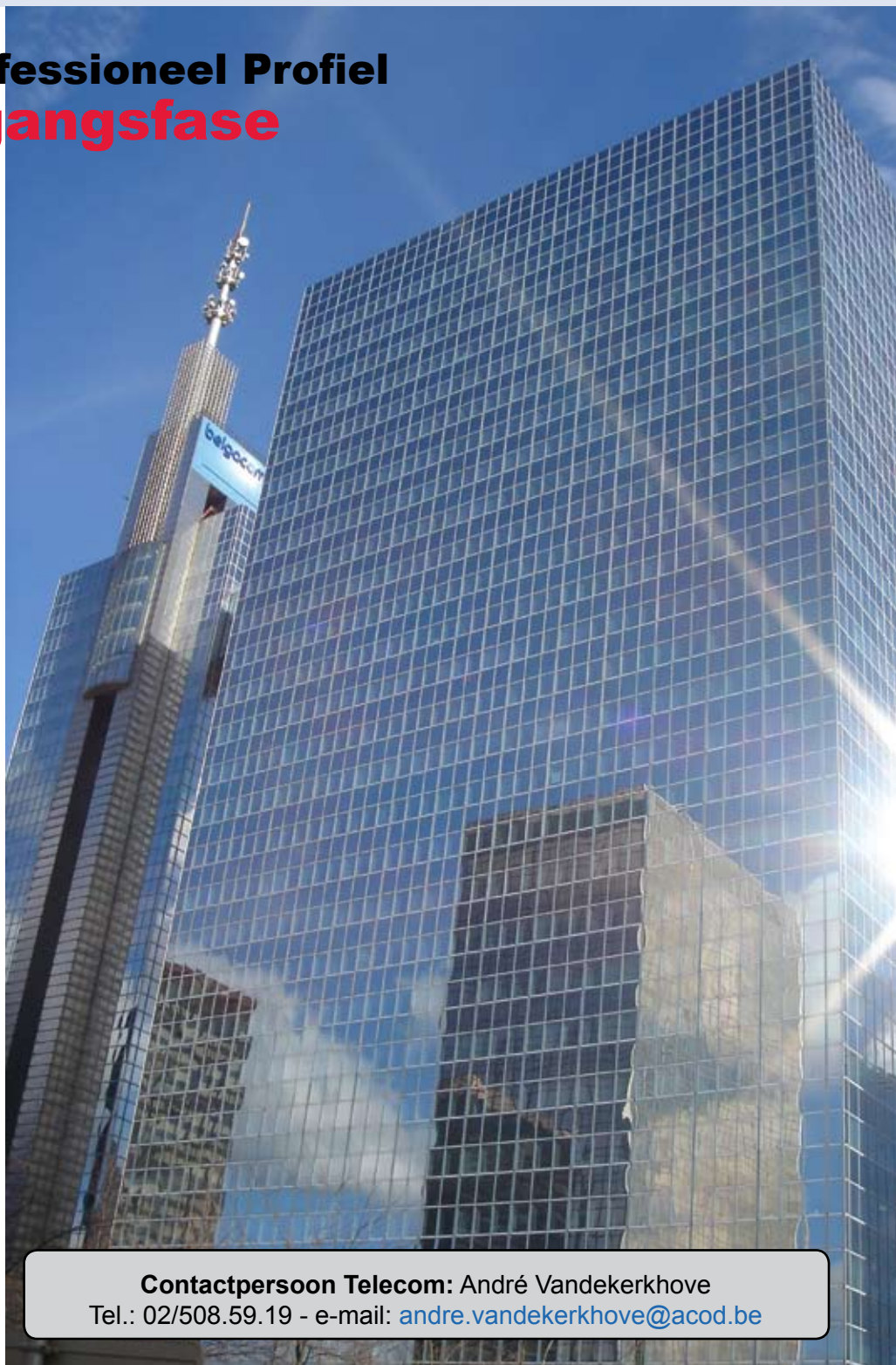
Persoonlijk en Professioneel Profiel Tweede overgangsfase

Naar aanleiding van de tweede overgangsfase van het PPP wordt een openningsbalans opgesteld van alle GAPS bij Belgacom nv van publiek recht.

De overgangsperiode zoals oorspronkelijk onderhandeld, is verlopen sinds 31 oktober 2007. De onderhandelingen en het in werking stellen van het Persoonlijk en Professioneel Profiel (PPP) en de hiermee verbonden engagementen, vereisen nog een zekere tijdsperiode. De personeelsleden in reconversie beschikken over geen enkel wettelijk of onderhandeld middel meer voor een nieuwe affectatie alvorens het PPP volledig wordt toegepast. Ondertussen bestaat er geen enkele mogelijkheid de vacante betrekkingen in te vullen in de diensten waar er een tekort bestaat.

Verlenging overgangsperiode tot 30 juni 2008

In de werkgroep SOC wordt een evaluatie opgemaakt als het dossier PPP niet kan worden voorgelegd op het paritair comité van juni 2008. De overgangsperiode kan worden verlengd, mits gemeenschappelijk akkoord. De opmaak van de PPP's start na het einde van de overgangsperiode. Na afsluiting van elke fase van de cyclus wordt in de werkgroep SOC een evaluatie opgemaakt. Dit gebeurt na afsluiting van de fase gereserveerd voor de personeelsleden in reconversie, na afsluiting van de fase gereserveerd voor mutaties en ten slotte na afsluiting van de fase gereserveerd voor personeelsleden die zich kandidaat willen stellen voor een promotie of een horizontale functiewij-



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

ziging. Voor deze evaluatie wordt volgende informatie verstrekt:

- totaal aantal reconversiekandidaten/aantal ingeschreven reconversiekandidaten/aantal geselecteerde reconversiekandidaten
- aantal kandidaten voor mutatie/aantal toegekende mutaties
- aantal ingeschreven kandidaten Job Info/aantal geselecteerde kandidaten.

Vóór de start wordt een openingsbalans van alle GAPS opgesteld.

Procedures

Om de rechten van de personeelsleden te beschermen en zo goed mogelijk de transparantie van de processen te garanderen, stelt Belgacom de volgende procedures voor:

- een eerste procedure stelt de open betrekkingen voor aan de personeelsleden in reconversie. Zij krijgen absolute prioriteit.
- na afsluiting van de reconversieprocedure worden de niet-opgevulde betrekkingen opengesteld voor de mutatie voor persoonlijke aangelegenheden, naar rato van 25% van de betrekkingen initieel open in de entiteit en met een minimum van één betrekking (het aantal opgestelde functies wordt in deze fase steeds afgerond naar boven)
- na afsluiting van de mutatieprocedure worden de vacante betrekkingen opengesteld voor personeelsleden die hun kandidatuur willen stellen voor een promotie of een horizontale functiewijziging.

De secundaire GAPS, gecreëerd door de toekenning van mutaties voor persoonlijke aangelegenheden, worden automatisch opengesteld in de volgende proceduurecyclus, behalve wanneer deze GAPS gesloten of gewijzigd worden conform het artikel 5 van het akkoord over het sluiten van GAPS (19 oktober 2005). De andere secundaire GAPS worden geanalyseerd in het kader van het dossier GAPS- en SRE-management.

Testen

De data van de schriftelijke testen worden gecommuniceerd op het ogenblik van de publicatie van Job Info (communicatie via de gebruikelijke kanalen: intranet, site Job Info en starfax). Ter

herinnering: de teamverantwoordelijke moet de informatie over de tewerkstellingsmogelijkheden ter beschikking stellen van al zijn medewerkers.

De schriftelijke testen worden steeds in één enkele sessie afgenomen (eventueel simultaan georganiseerd in meerdere Job Centers). De afwezige kandidaten worden verondersteld af te zien van hun kandidatuur. De testen kunnen, indien nodig, georganiseerd worden op zaterdag of zondag zonder dat dit aanleiding geeft tot compensatierust voor de deelnemers.

Voor de mondelinge testen en interviews worden kandidaten die zich op de vastgestelde datum niet voor de test kunnen aanbieden door een gerechtvaardigde afwezigheid, door het Job Center gecontacteerd om een nieuwe afspraak vast te leggen. Deze afspraak zal plaatsvinden binnen de 10 werkdagen, geteld vanaf de oorspronkelijk voorziene datum. De nieuwe datum wordt vastgelegd door het Job Center en kan niet opnieuw worden uitgesteld. Indien het, om welke reden ook, voor de kandidaat onmogelijk is zich voor een nieuwe afspraak bij het Job Center aan te bieden binnen de 10 werkdagen vanaf de initieel voorziene datum, wordt hij of zij verondersteld af te zien van zijn of haar kandidatuur.

Uitnodigen van de kandidaten

De uitnodigingen worden verstuurd per mail/calendar voor wie beschikt over een pc en e-mail. Wie deze voorzieningen niet heeft, wordt telefonisch gecontacteerd. Na 3 dagen worden de gevraagde bevestigingen geanalyseerd en de kandidaten die nog niet gereageerd hebben, opgebeld. De kandidaten die telefonisch gecontacteerd werden, ontvangen een bevestiging per brief, calendar of e-mail. De uitnodiging wordt uitsluitend gestuurd naar de betrokken kandidaat.

Alle positieve kredieten worden verlengd voor een duur van zes maanden, te tellen vanaf het einde van de overgangperiode.

Verkoopkrachten

De personeelsleden die als verkoopkracht werkzaam zijn, kunnen hun kandidatuur stellen voor een functie buiten de verkoop van een niveau/rang gelijk aan of hoger dan hun basisgraad.

De verkoopkrachten zonder basisgraad (gerekruteerd in de verkoop) kunnen hun kandidatuur stellen volgens volgende tabel:

- S19 - voor een functie van rang 3 tot 2b
- S20 - voor een functie rang 2a of 2b
- S > 1 - voor een functie rang 2b of niveau 1.

Bij selectie worden de verloningsvoorwaarden aangepast aan die van de nieuwe functie op het moment van de reële affectatie in de functie (en maximum 60 kalenderdagen na de datum van het PV van de selectie). Er is geen verlenging in de salesfunctie mogelijk na deze periode van 60 dagen.

Verlof wegens opdracht

Gezien het einde van de initiële projecten voor de aflevering van de elektronische identiteitskaarten in zicht is, krijgen de personeelsleden met verlof wegens opdracht in het kader van een extern project (e-ID) wier terugkeer officieel bij Belgacom bekend is (binnen de 3 maanden vóór de einddatum), de mogelijkheid hun kandidatuur te stellen voor Job Info. Het is aan hen zich vrij te maken voor deelname aan eventuele testen. Bij selectie kunnen zij niet starten in de functie vóór het einde van de opdracht van 3 jaar bij de gemeente.

Communicatie

De personeelsleden in reconversie, de personeelsleden die ter beschikking werden gesteld en gevraagd hebben om geïnformeerd te worden over de tewerkstellingsmogelijkheden, en de personeelsleden tijdelijk uit de dienst verwijderd (*), krijgen binnenkort een brief. Daarin staan de nieuwe bepalingen geldig gedurende de overgangsperiode na ratificatie van de conventie over de verlenging van de overgangsperiode in het paritair comité. Bij deze brief zal eveneens een blanco sollicitatieformulier voor Job Info worden gevoegd. De actieve personeelsleden krijgen via de gebruikelijke kanalen van Job Info toegang tot de informatie met betrekking tot de nieuwe geldende bepalingen gedurende de overgangsperiode.

(*) Onder 'personen tijdelijk uit de dienst verwijderd' begrijpen we mandaten van de vakbonden, verlof we-

gens persoonlijke aangelegenheden, verlof wegens opdracht in het kader van een extern project (het project e-ID inbegrepen), verlof wegens opdracht binnen een filiaal, 100% loopbaanonderbreking (algemene of thematische), langdurig zieken, zwangerschapsverlof.

De intern opengestelde functies zijn voortaan eveneens beschikbaar via de Affinity site/nieuwe rubriek Jobs, zodat de personeelsleden die tijdelijk uit de dienst verwijderd zijn, zich kunnen informeren over de tewerkstellingsmogelijkheden. Er wordt een sollicitatieformulier ter beschikking gesteld op de Affinity site/nieuwe rubriek Jobs. De personeelsleden die tijdelijk uit de dienst verwijderd zijn en thuis geen internettoegang hebben, kunnen zich ook over de tewerkstellingsmogelijkheden informeren via het telefoonnummer 0800/255 47 (ALL HR). Het 0800-menu wordt uitgebreid, zodat potentiële kandidaten de volledige lijst met gepubliceerde functies kunnen krijgen (per regio en per niveau).

Bijzondere bepalingen personeelsleden tijdelijk uit de dienst verwijderd

Voor personeelsleden die tijdelijk uit de dienst verwijderd zijn en die zich kandidaat willen stellen, gelden enkele bijzondere bepalingen. Het niet respecteren van deze bepalingen heeft de annulering van de kandidatuur tot gevolg.

- Het opsturen van een kandidatuur (op voorwaarde dat ze beantwoordt aan de toepasbare condities)
Het opsturen van een kandidatuur impliceert het engagement om aan de selectieprocedures deel te nemen. Wanneer men niet deelneemt aan één of meer etappes in de selectieprocedure, wordt de kandidatuurstelling geannuleerd. Deze beslissing tot annulering is voor geen enkel beroep ontvankelijk.

- Basisprincipe (met uitzondering van de personeelsleden met verlof wegens opdracht e-ID)
Indien geselecteerd, engageert het personeelslid tijdelijk uit de dienst verwijderd zich om de actieve dienst te hernemen ten laatste 60 kalenderdagen te tellen vanaf de datum van het selectie-PV. Met uitzondering van het hierna vermelde geval, zal het

geselecteerde personeelslid die de actieve dienst niet herneemt binnen ten laatste 60 kalenderdagen vanaf de datum van selectie-PV, de benoeming in de gepostuleerde functie geannuleerd zien. Deze beslissing tot annulering is niet ontvankelijk voor enig beroep. Als er andere kandidaten laureaat waren voor de betreffende functie, wordt deze toegekend aan de volgende laureaat.

- Indien de kandidaat afwezig is voor een periode die de 60 dagen overschrijdt omwille van een bepaalde ziekteafwezigheid

Het aanbod vervalt indien de functie niet effectief wordt opgenomen (met een volledige maand) binnen de 6

maanden. De betrokken persoon wordt dan theoretisch en administratief geteld in zijn vorige affectatie. Indien de persoon in reconversie was (of geen theoretische affectatie heeft), blijft hij in reconversie.

Financieel

De financiële impact van een selectie treedt in werking op de eerste effectieve werkdag in de nieuwe functie, behalve als de vertraging van meer dan 60 dagen toe te schrijven is aan Belgacom. In dit laatste geval heeft de inwerkingtrekking plaats 60 dagen na de datum van het PV van de selectie.

Ziekteafwezigheid wegens arbeidsongeval	Onmiddellijk	Stage vangt aan bij het werkelijk opnemen van de functie en het aanbod vervalt indien niet effectief hernomen wordt met minimum een volledige maand binnen de 6 maanden na de initiële afwezigheid
Ziekteafwezigheid wegens beroepsziekte	Onmiddellijk	
Verlof wegens ziekte	Onmiddellijk	
Ziekteafwezigheid wegens ongeval veroorzaakt door derden	Onmiddellijk	
Disponibiliteit wegens ziekte	Onmiddellijk	



Bedenkelijke aanval op sociale diensten

In Fedra van januari gaan de managers Dirk Cuypers en Jacky Leroy toch wel heel kort door de bocht. Op de analyse van ACOD dat er veel nadruk is op repressie bij ziektecontroles en te weinig inspanningen op vlak van preventie en welzijn, beweren de managers dat het probleem ligt bij het gebrek aan werking van de sociale diensten. Die zou-

den met middelen gaan lopen die zij beter zouden kunnen aanwenden.

Een gebrek aan elementaire kennis van de reglementering over welzijn op het werk is de managers blijkbaar niet vreemd. Hebben zij nooit gehoord over de Welzijnswet van 4 augustus 1996? Die is toch klaar en duidelijk over wat er moet gebeuren: sociale diensten heb-

ben een totaal andere opdracht die gelinkt is aan de problemen van de werknemer op het vlak van zijn familiale, persoonlijke en financiële situatie.

ACOD stuurde hierover een reactie naar Fedra, want de waarheid heeft haar rechten.

Guido Rasschaert

Observatoren bij examens Wat is hun rol?

Iedere representatieve vakbond heeft het recht om een syndicale waarnemer te sturen naar examens. Dit recht is belangrijk omdat het ons toelaat controle uit te oefenen. Onze aanwezigheid heeft echter ook beperkingen. Zo is het niet onze taak om mee te beslissen wie uiteindelijk slaagt. De gelijke behandeling van iedere kandidaat bewaken is – samen met Selor – onze taak.

Wat zegt de wet?

Op basis van artikel 14 van het koninklijk besluit van 28 september 1984 "heeft iedere representatieve vakorganisatie het recht om zich door een afgevaardigde te laten vertegenwoordigen in de examencommissie van elk examen of vergelijkend examen voor werving van personeelsleden, alsook in de examencommissie van elk vergelijkend examen, van elke proef of van elk examen georganiseerd voor de personeelsleden dat ze vertegenwoordigt. De afgevaardigde moet zich onthouden van iedere bemoeiing met het normale verloop van het vergelijkende examen, van de proef of van het examen, en mag niet deelnemen aan de beraadslaging van de examencommissie. Hij mag geen kennis nemen van de notulen van de

verrichtingen, noch een afschrift ervan ontvangen. Hij mag evenwel zijn opmerkingen over het verloop van het vergelijkend examen, van het examen of de proef doen aantekenen in een bijlage bij de notulen."

De bedoeling van dit voorrecht is de vakbonden in staat te stellen controle uit te oefenen op de regelmatigheid en de objectiviteit van de examens en op de gelijke behandeling van elke kandidaat.

Wat mag wel en wat niet?

Aan de uitoefening van dit voorrecht zijn evenwel duidelijke grenzen vastgesteld. De uitoefening ervan is beperkt tot het aanwezig zijn van een vakbondsafgevaardigde tijdens de eigenlijke examens, vergelijkende examens of proeven. De examenvragen mogen dus niet aan de afgevaardigden worden meegedeeld vóór het begin van de examens. De afgevaardigden mogen evenmin deelnemen aan de voorbereidende werkzaamheden van de examens of aan de beraadslaging van de examencommissie. De notulen van de beraadslaging worden niet aan de vakbonden of hun afgevaardigden meegedeeld. Tijdens de examens mo-

gen de vakbondsafgevaardigden niet tussenkomen in het normale verloop ervan.

Indien een observator meent dat er een onregelmatigheid is, dan laat hij of zij een opmerking optekenen in het PV van het examen en wordt hun beroepssecretaris verwittigd zodat die bij Selor de zaak kan opvolgen.

Wie wel en wie niet?

De keuze van de persoon die de vakbond afvaardigt tijdens de examens, behoort tot de uitsluitende bevoegdheid van de betrokken vakbond. De overheid mag geen beperkingen leggen op deze bevoegdheid van de vakbond door bijzondere voorwaarden te stellen.

Een kandidaat kan aan een waarnemer van een vakbond niet weigeren aanwezig te zijn op een examen, want dit recht is dus met een koninklijk besluit uitdrukkelijk geregeld.

Enkel de vakbonden ACOD, ACV en VSOA mogen een observator sturen want alleen zij zijn representatief, dit wil zeggen hebben voldoende leden, voor al het personeel.

Guido Rasschaert

Personeel eist klinkende munt

Het slechte theaterstuk over de regeringsvorming door zij die de verkiezingen gewonnen hadden, stuurde de agenda van het sociaal overleg behoorlijk in de war.

In een normale timing wordt over het akkoord 2007-2008 eerst onderhandeld in comité A voor alle werknemers van alle openbare diensten en pas nadien in comité B voor het personeel van de federale overheid. Wij schrijven nu begin 2008 en we staan nog nergens. Het is onzinnig om voor de federale overheid de normale kalender te volgen en daarom moeten we nu onze eisen op tafel leggen. Aan de afgevaardigden en gewesten werd reeds geruime tijd gevraagd om hun voorstellen in te dienen. Het is duidelijk dat we zware eisen zullen stellen.

Eindejaarspremie

Het gevoelig optrekken van de eindejaarspremie, staat met stip bovenaan. De eindejaarspremie van de federale personeelsleden is belachelijk laag in vergelijking met het bedrag dat de collega's ontvangen bij alle andere overheidsdiensten. Niemand kan uitleggen waarom er een zo'n groot verschil moet zijn tussen de premie van een ambtenaar bij de federale overheid en zij die bij de Vlaamse, Brusselse, Waalse of lokale overheid tewerkgesteld zijn. Iedereen heeft behoefte aan een behoorlijke premie in december om het jaarlijkse inkomen aan te vullen.

Het vast bedrag is al sinds vele jaren vastgeroest op 317 euro bruto. Dit bedrag is absoluut niet meer aangepast aan een samenleving waar basisgoederen, zoals bijvoorbeeld voeding, op twee maanden tijd met 4% stijgen. Dit vast bedrag moet dus flink omhoog.

Er is geen geld?

De boodschap van de premier dat er geen geld is, zal ACOD niet stoppen bij het formuleren van terechte eisen. Het eerste antwoord van onze werkgever was altijd al hetzelfde: er is geen geld. Er zal nooit spontaan geld zijn voor de grote groep van werknemers, want het is blijkbaar eenvoudiger en politiek aantrekkelijker om enkele miljoenen euro's

weg te gooien aan onzinnige studies of hoogopgeleide zeepbellenblazers. Gebakken lucht mag kosten wat het wil, de terechte vraag naar loonsverhoging van de eenvoudige werknemer wordt altijd snel en hooghartig van tafel geveegd.

Als we de laatste decennia niets hadden gevraagd omwille van het argument 'er is geen geld', dan hadden we nog nooit iets verkregen. Bij het vorige akkoord ging alle aandacht naar de bijsturing van sommige loopbanen. We hebben toen een verantwoorde keuze gemaakt, maar het volgende akkoord moet alleszins een overeenkomst over geldelijke voordelen bevatten. Daarnaast zijn er nog andere belangrijke eisen: meetbare voorrang aan de statutaire tewerkstelling want er moet een einde komen aan de discriminatie van het contractuele personeel, een effectief welzijnsbeleid, een volledige tegemoetkoming in de hospitalisatieverzekering, een voelbare waardering voor ploegwerkers en de verdere uitbouw van loopbanen.

Een strijdbaar jaar

Het is een bijzonder goede zaak dat het ACV-CSC in grote termen dezelfde eisen stelt. Het zal dus geen probleem zijn om elkaar te vinden in een gezamenlijk eisenprogramma. Dit maakt de werknemers uiteraard sterker, maar we mogen niet vergeten dat belangrijke akkoorden zelden tot stand kwamen zonder sociale strijd. Het ziet er naar uit dat onze uitstekende argumenten op zich onvoldoende zullen zijn om onze werkgever te overtuigen.

Het zou mij sterk verwonderen dat wij in 2008 tot een aanvaardbaar akkoord komen zonder het werk neer te leggen en onze kracht op straat te tonen. ACOD zal uiteraard eerst onderhandelen, maar we keren niet terug naar de werkvloer met 'peanuts'. Laat dit van meet af aan kristalhelder zijn. Aan allen een strijdbaar jaar gewenst!

Guido Rasschaert



Gecertificeerde opleidingen verlopen moeilijk

Op 13 december 2007 vond een vergadering plaats van de raadgevende commissie voor de organisatie van gecertificeerde opleidingen voor niveau A, B, C en D. Deze commissie vergadert in principe maandelijks. Dan bespreken vertegenwoordigers van de overheid en afgevaardigden van de verschillende vakbonden de organisatie van de opleidingen, maar ook de opmerkingen en kritieken van de deelnemers. We belichten enkele agendapunten van de laatste vergadering.

Bij de organisatie van de opleidingen voor de verschillende niveaus is er voorlopig geen oplossing voor het wegwerken van de opgelopen achterstand.

De opleidingen voor de personeelsle-

den van niveau D gingen in november van start. OFO ondervindt problemen bij de organisatie van deze testen. Een aantal van de kandidaten blijkt immers hun moedertaal onvoldoende machtig te zijn, maar OFO kan voor hen geen speciale testen organiseren. Men zoekt wel naar mogelijkheden om een helpende hand bieden. Er wordt overwogen om de vragen eventueel te laten voorlezen.

Bij niveau D bestaat er blijkbaar ook duidelijk een drempelvrees om deel te nemen. De angst om niet te slagen is hoog. Momenteel is minder dan 50 % van de potentiële deelnemers ingeschreven. Wie zich nog niet inschreef, kan dit nog steeds doen.

In de vergadering werden ook de testresultaten besproken. Voor sommige

testen zijn de slaagpercentages lager dan verwacht. De betreffende opleidingen worden herbekeken.

OFO richtte intussen een centraal contactpunt op voor het beheer van de klachten over de gecertificeerde opleidingen. De klachten moeten steeds individueel en schriftelijk gebeuren, op naam en met vermelding van de code van de betreffende opleiding. Contactadres: OFO Klachten, Bisschoffsheimlaan 15, 1000 Brussel - fax 02/217.53.48 of mail naar klachten@ofofa.fgov.be

Hou ons ook schriftelijk op de hoogte van de klacht die je indiende: mail hiervoor naar eddy.plaisier@acod.be of naar guido.rasschaert@acod.be



Nieuwe brochure over de loopbanen



Onze kameraden van het Comité van de Federale Sociale Parastatalen stelden een interessante brochure samen over de administratieve loopbaan bij het federale openbaar ambt. Dit is een vrij ingewikkelde materie waarmee de vakbondsafgevaardigden dagelijks te maken krijgen. Wat ze tot nu toe misten, was een document waarin ze vlot concrete antwoorden konden vinden op de vele vragen die de leden hen stellen.

Binnen het secretariaat van ACOD sector Parastatalen Brusselse Intergerwestelijke werd een werkgroep Loopbanen gevormd, die nu deze handige brochure heeft uitgegeven. Per niveau en met onderscheid tussen statutaire en contractuele personeelsleden, wordt het administratieve verloop van

de loopbaan geschetst zoals die er na de Copernicushervorming uitziet. De oordeelkundig vereenvoudigde tekst behandelt de essentie en bevat talrijke tabellen ter verduidelijking. Het denkwerk van de werkgroep zal later nog zijn neerslag vinden in nieuwe publicaties, bijwerkingen en een FAQ.

De voorzitter van het Comité, Margaret Suys, dankt Christine Lambert (RVP), Emmanuel Jacques (RVP), Johan Souffriau (RVP) en Marceau Verhaeghe (RSVZ) maar ook alle andere militanten die hun ervaring ten dienste van de aangeslotenen stelden.

De brochure is te verkrijgen door een mail te sturen naar margaret.suys@faofat.fgov.be.

Welzijn op het werk

Onthaal en begeleiding van nieuwe werknemers

In het Belgisch Staatsblad van 10 mei 2007 werd het koninklijk besluit van 25 april 2007 gepubliceerd over het onthaal en de begeleiding van werknemers. Wat houdt dit in en wat is nieuw?

In de Codex Welzijn op het werk zijn de maatregelen opgesomd die de werkgever moet nemen, zoals onder meer

- de ontwikkeling van een dynamisch risicobeheersingssysteem
- informatie over de verplichte vorming in verband met preventie
- de uitwerking van een noodplan bij

ernstig gevaar

- de behandeling van een arbeidsongeval.

Nieuw is dat in het koninklijk besluit uitdrukkelijk wordt gesteld dat de werkgever moet zorgen voor het onthaal van de nieuwe werknemer. De werkgever moet tijdens dat onthaal voldoende informatie geven over bijvoorbeeld de organisatie van de dienst of het bedrijf, de taken, de rechten en plichten, enz. In het koninklijk besluit zijn echter geen precieze thema's opgenomen waarover het nieuwe perso-

neelslid moet worden geïnformeerd.

Er is eveneens voorzien dat de werkgever de gepaste maatregelen neemt om een ervaren werknemer aan te duiden om het nieuwe personeelslid te begeleiden in een jobcoaching of mentorship. Deze aanpak moet ertoe bijdragen dat het nieuwe personeelslid gemotiveerd en optimaal kan functioneren.

Richard De Winter

Mandaten sector AMiO

Oproep kandidaten

Het statutair congres van de federale sector AMiO vindt plaats op 23 mei 2008 te Brussel. Op basis van de artikels 9 en 23 van de statuten van de federale sector moet tijdens het congres voor de volgende mandaten een verkiezing gebeuren:

- twee niet-bestendige voorzitters van de sector van een verschillende taalrol

Liliane Defays en Marie-José Welens zijn herkiesbaar.

- twee bestendige algemene secretarissen (één van elke taalrol)

Guido Rasschaert en Roland Vansaingele zijn herkiesbaar.

De voorzitters en de algemene secretarissen worden door het federaal congres op voordracht van hun gewest, na peterschap door hun taalgroep, verkozen. De voorzitters oefenen hun

mandaat uit volgens het principe van de tweejarige afwisseling.

De leden van het federaal bestendig secretariaat worden voor vier jaar verkozen; hun mandaat is hernieuwbaar. De leden van het bestendige secretariaat worden ambtshalve geacht kandidaat te zijn voor de vernieuwing van hun mandaat, tenzij ze er anders over denken.

Ingeval het aantal kandidaten gelijk is aan het aantal te begeven betrekkingen, worden deze kandidaten automatisch verkozen.

Het Federaal Congres verkiest eveneens drie verificateurs van de federale rekeningen, waarvan:

- één behorende tot en voorgesteld door de Vlaamse Intergewestelijke
- één behorende tot en voorgesteld door de Waalse Intergewestelijke

- één behorende tot en voorgesteld door de Brusselse Intergewestelijke.

Kandidaturen moeten worden ingediend door een Gewestelijk Uitvoerend Bureau. Men mag maar zoveel kandidaten voordragen als er mandaten zijn. De kandidaturen worden schriftelijk (post of mail) ingediend uiterlijk op 29 februari 2008 bij ACOD Federale Sector AMiO, Fontainasplein 9-11 te 1000 Brussel of ministeries@acod.be

De overige mandaten en instanties worden ingevuld op voordracht van de sectoren Overheidsdiensten, AMiO Brussel en AMiO IRW die in de schoot van hun intergewestelijke sector en op basis van hun eigen statuten daartoe de verkiezingsprocedure afwerken.

Ellipsgebouw vertoont mankementen

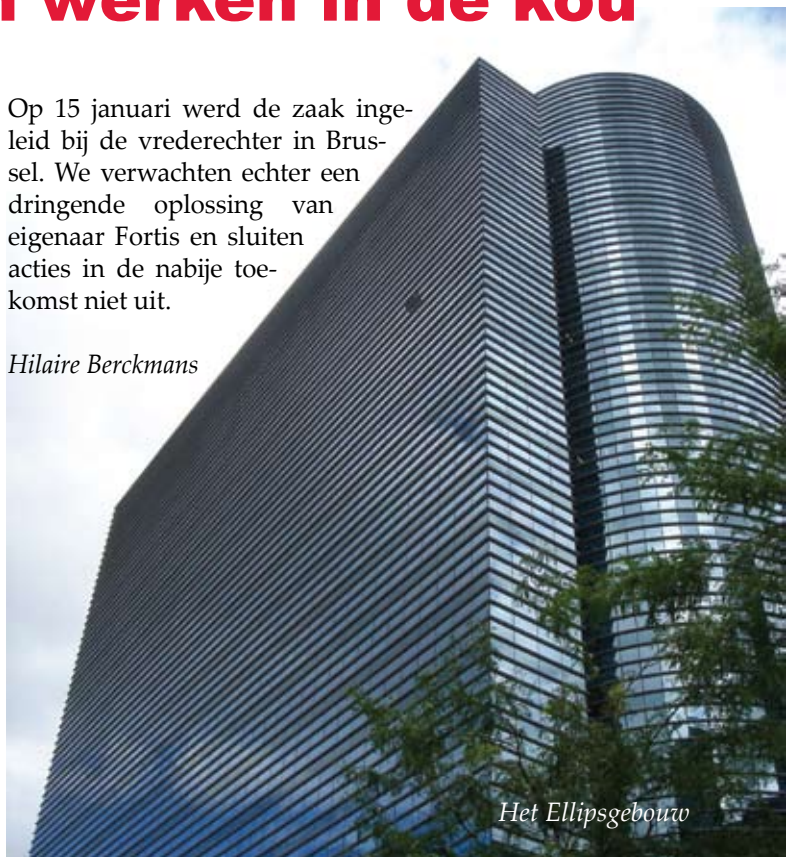
Vlaamse ambtenaren werken in de kou

Op 27 december dagvaardde de Vlaamse overheid Fortis Real Estate, de eigenaar van het Ellipsgebouw aan de Koning Albert II-laan in Brussel. De dagvaarding kwam er onder druk van voornamelijk ACOD, die erg bezorgd is over de arbeidsomstandigheden van de vele Vlaamse ambtenaren die er werken.

Het prestigieuze Ellipsgebouw telt 21 verdiepingen, waarvan de Vlaamse overheid er sinds november 2006 16 huurt van eigenaar Fortis Real Estate. Hoewel het om een hypermodern en nieuw gebouw gaat, vertoonde het al van in het begin tal van mankementen. Zo duurde het ruim een jaar voor er een degelijke draaideur werd geplaatst aan de ingang. Erger nog zijn de temperatuurproblemen op verschillende verdiepingen. Tot nu slaagde de eigenaar er niet in de temperatuur in het Ellipsgebouw op een aanvaardbaar niveau te krijgen. Sommige verdiepingen halen amper 16 graden en in de inkomhal is zelfs dat te hoog gegrepen. De problemen zouden te wijten zijn aan de HVAC-installatie (Heating Ventilation Air Conditioning). Er bestaat ook twijfel over de nodige isolatie. Zo was het bij lichte vriestemperaturen soms nodig om mensen naar huis te sturen voor thuiswerk wegens te koud. Het is alleszins duidelijk dat de verwarmingsinstallatie onvoldoende krachtig is. We vragen ons dan ook af hoe de volledige ruimte ooit kan verwarmd worden.

Op 15 januari werd de zaak ingeleid bij de vrederechter in Brussel. We verwachten echter een dringende oplossing van eigenaar Fortis en sluiten acties in de nabije toekomst niet uit.

Hilaire Berckmans



Het Ellipsgebouw

Instituut voor Wetenschap en Technologie

Uitweg uit juridisch vacuüm

Het IWT is een intern verzelfstandigd agentschap dat niet onder het Vlaams personeelsstatuut ressorteert; het IWT-personeel valt nog steeds onder het vroegere stambesluit-VOI. Aangezien pas volgend jaar de stemming over het innovatiedecreet wordt verwacht in het Vlaams parlement, is het voorlopig zoeken naar tussentijdse oplossingen. Zien dat innovatiedecreet wordt goedgekeurd, wordt het IWT omgevormd tot een extern verzelfstandigd agentschap.

De problemen

Er stellen zich juridisch-technische problemen o.a. rond het opsparen van maximum 11 vakantiedagen. Deze regeling is voorzien in het Vlaams personeelsstatuut, maar niet in het ondertussen afgeschafte stambesluit VOI. Een zelfde probleem stelt zich inzake de invoering van de 1/4 en 1/5 loopbaanonderbreking en de uitbreiding van de

thematische loopbaanonderbrekingen. Dramatischer wordt het wanneer blijkt dat IWT-personeelsleden niet kunnen deelnemen aan de N-1 procedure (= afdelingshoofden). De klok tikt en de procedure wordt opgestart halverwege 2008. Ook de normalisatie van contractuele personeelsleden is blijkbaar een heikel punt. De generieke proeven en functiespecifieke proeven zijn weliswaar voorzien in het Vlaams personeelsstatuut, maar niet in het stambesluit VOI. De IWT-directie stelt zich constructief en pragmatisch op en wenst voor deze problemen een dringende oplossing.

ISB als oplossing

Uit een eerste contact met het kabinet van de minister van Bestuurszaken blijkt dat de uitwerking van een instellingsspecifiek besluit (ISB) waarin de verschillende voorzieningen zijn opgenomen, de enige mogelijkheid is. Om

de personeelsbelangen maximaal te waarborgen, dient dan ook dringend werk gemaakt te worden van zo'n instellingsspecifiek besluit voor het IWT. Omdat het IWT nog niet de rechtsvorm van een extern verzelfstandigd agentschap heeft aangenomen, moeten er decretaal bewarende maatregelen worden getroffen, die de rechtszekerheid van het IWT-personeel waarborgen. Voor ACOD kan in een verzameldecreet of een decreet tot begeleiding van de begroting een bepaling worden opgenomen waarbij – in afwachting van de oprichting van het IWT als extern verzelfstandigd agentschap – de Vlaamse regering de modaliteiten vaststelt waarmee het IWT ressorteert onder het Vlaams personeelsstatuut. Met deze constructie zou het juridisch vacuüm worden opgeheven.

Richard De Winter

Instituut voor Natuur- en Bosonderzoek

Sociaal overleg gestart

Het INBO werd met een besluit van 23 december 2005 door de Vlaamse regering opgericht als intern verzelfstandigd agentschap zonder rechtspersoonlijkheid. Het agentschap is als wetenschappelijke instelling actief sedert 1 april 2006.

Opdrachten

Het INBO combineert in feite de vroegere opdrachten van het Instituut voor Bosbouw en Wildbeheer en het Instituut voor Natuurbehoud. Als onderzoeks- en kenniscentrum verricht het agentschap onderzoek en levert het kennis aan al wie het beleid voorbereidt, uitvoert of daaraan geïnteresseerd is. Het INBO ondersteunt ook organisaties voor natuurbeheer, bosbouw, landbouw, jacht en visserij.

Voor deze opdrachten beschikt het INBO over een 250-tal medewerkers, voornamelijk wetenschappelijke onderzoekers en technisch personeel. De hoofdzetel is gevestigd in Brussel. De andere vestigingen bevinden zich in Geraardsbergen, Groenendaal en Linkebeek.

Personeelsplan

Op 18 december 2007 – dus anderhalf jaar na de opstart van het agentschap –

gaf de kersverse administrateur-generaal dr. Jurgen Tack de aftrap van het sociaal overleg. De administrateur-generaal wil zich volledig inzetten voor de statutarisering van zijn personeelsbestand. De afgelopen maanden konden reeds een 30-tal personeelsleden hun stage aanvaatten met het oog op een vaste benoeming. Niettegenstaande deze inspanningen zijn nog altijd 80% van de personeelsleden contractueel tewerkgesteld. De administrateur-generaal wil de volgende maanden werk maken van een toekomstgericht personeelsplan, inclusief een bevorderingsplan. Hij verwacht om in de loop van juni 2008 hierover overleg te plegen met de vakbonden.

Arbeidsreglement en preventie

Bij de start van het overleg werd een eerste discussie gevoerd over het ontwerp van arbeidsreglement. Dit resulteerde in een reeks vragen van de vakbonden. Een tweede lezing van het arbeidsreglement is voorzien op 15 februari 2007.

Het INBO is aangesloten bij de gemeenschappelijke preventiedienst van de Vlaamse overheid. Door het overlegcomité werden drie vertrouwenspersonen aangesteld: Ilse Simoens, Christof Baert en Tessa Vansanten.

Bijkomende en specifieke opdrachten

In deze lijst zijn voor het INBO de groenarbeiders (meestergast/ploegbaas) opgenomen. Concreet betekent dit dat groenarbeiders geen uitzicht hebben op een vaste benoeming! Het ACOD-standpunt is duidelijk: groenarbeiders hebben een normale permanente taak en opdracht en moeten dan ook worden gecatalogeerd bij de statutaire betrekkingen.

Ben je geïnteresseerd om samen met een ACOD-verantwoordelijke deel te nemen aan het sociaal overleg?

- Jan Van Wesemael, stafmedewerker, tel. 0478/88.01.52 of mail naar jan.vanwesemael@acod.be
- Richard De Winter, algemeen secretaris, tel. 02/508.58.70 of mail naar richard.de_winter@acod.be
- Jean-Pierre Maelfait, 02/558.19.29 of mail naar jean-pierre.maelfait@inbo.be
- Godelieve Vrieus, 02/528.89.15 of mail naar lieve.vrieus@inbo.be

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



Wanneer duidelijkheid voor personeel luchthavens?

De Vlaamse regering heeft reeds een tijd plannen om de beheersvormen van de Vlaamse regionale luchthavens van Oostende en Antwerpen te wijzigen. We lichten een en ander toe.

De plannen

Al sinds 2003 bestaat er voor de luchthaven Antwerpen een PPS-constructie. Dit heeft onder meer te maken met de plannen om de landingsbaan te verlengen door de ondertunneling van de Krijgsbaan in Deurne. Op 28 september 2007 gaf de Vlaamse regering haar principiële goedkeuring aan een voorontwerp van decreet om tot een nieuwe beheersvorm van de regionale luchthavens van Oostende en Wevelgem te komen. Volgens het voorontwerp is het de bedoeling dat er voor deze luchthavens een beheersvorm komt bestaande uit twee aanvullende structuren:

- een luchthavenontwikkelingsmaatschappij (LOM) zal instaan voor de instandhouding en het beheer van de bestaande en toekomstige basisinfrastructuur. Dit zou gebeuren onder de vorm van een extern verzelfstandigd agentschap van publiek recht. Binnen de Vlaamse overheid is deze beheersvorm beter bekend als een EVA van publiek recht met rechtspersoonlijkheid.
- daarnaast staat een luchthavenexploitatie maatschappij (LEM) in voor de commerciële uitbating van de luchthaven. Deze structuur krijgt ook de verantwoordelijkheid in luchtveiligheid en luchthavenbeveiliging. Dit zal gebeuren onder de vorm van een privaatrechterlijke vennootschap.

De beleidsafdeling

Bij de Vlaamse administratie heeft men intussen al stappen gezet om zich op de nieuwe situatie voor te bereiden. Binnen het departement Mobiliteit en Openbare Werken wordt een beleidsafdeling opgericht voor de voorbereiding, opvolging en evaluatie van het luchthavenbeleid. De opdracht van de beleidsafdeling blijft niet beperkt tot Oostende en Antwerpen, maar omvat ook de luchthavens van Kortrijk-Wevelgem en Zaventem.

Volgens een nota van de Vlaamse overheid worden dit de opdrachten voor de beleidsafdeling:

- fungeren als kenniscentrum voor de voorbereiding en monitoring van het beleid gebaseerd op de internationale regelgeving.
- opnemen van de verantwoordelijkheid over de cyclus van strategische visievorming voor de luchthavens.
- coördineren en voorbereiden van de implementatie van beleidsinitiatieven.
- uitvoeren van exploitatieopdrachten in verband met de luchthavens.
- verzekeren van een gebiedsgerichte werking rond de verschillende luchthavens.

Ons standpunt

Het verbaast ons telkens weer hoe de Vlaamse overheid het klaarspeelt om opdrachten aan de private sector uit te besteden en het toch zo voor te stellen alsof men over de uitverkochte zaken nog veel te zeggen heeft. Bovendien spreidt de Vlaamse overheid opnieuw een staaltje van haar democratisch gehalte ten toon. Men begint al met de uitvoering nog vóór het decreet

door het Vlaams parlement is gestemd. Wat met het advies van de Vlaamse luchthavencommissie? Dat advies is immers niet onverdeeld gunstig. Een normale parlementaire democratie laat toe dat het parlement met die adviezen rekening houdt. Blijkbaar gaat het er in Vlaanderen anders aan toe.

En de personeelsleden?

Welke inspraak krijgen de personeelsleden? Het gaat uiteindelijk toch ook over hun toekomst. Vorig jaar vonden een aantal informatieve vergaderingen plaats met het kabinet van de ministers verantwoordelijk voor de luchthavens. Met medeweten van het kabinet van minister Crevits hadden de vakbonden immers op 17 oktober 2007 een personeelsvergadering gehouden in de luchthaven van Oostende. Drie dagen later hebben we het kabinet Crevits ingelicht over de standpunten, vragen en meningen van de personeelsleden. Ondanks aandringen van onze kant, hebben we hierop nog geen reactie gekregen. Conclusie: de personeelsleden mogen hun mening zeggen, maar er wordt geen rekening mee gehouden.

Intussen drong ACOD, naar aanleiding van de oprichting van de beleidsafdeling, opnieuw aan op een nieuwe vergadering tussen de politieke overheid en de vakbonden. Alle personeelsleden dienen zo snel mogelijk duidelijkheid te krijgen over hun toekomst. Zij mogen niet het slachtoffer worden van politieke machts spelletjes.

Hilaire Berckmans



Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening

Komt het statuut van mobiele werker in het gedrang?

De VMW heeft één algemeen arbeidsreglement en een aanvullend arbeidsreglement per provinciale directie. Beide vinden geen genade in de ogen van de liberale vakbond. Ondanks de verzoeningsvergaderingen die door de directie Toezicht op de Sociale Wetten werden georganiseerd, kon geen overeenstemming worden bereikt. Voor ACOD en ACV stelt er zich geen probleem.

De bezwaren

Of men een mobiel werker is, wordt in eerste instantie bepaald door de inhoud van de uitgevoerde functie en de werkorganisatie. Het is dus niet de graad die daarin bepalend is.

De mobiele werknemers hebben geen vaste plaats van tewerkstelling; die wisselt immers voortdurend en verschilt steeds van de administratieve standplaats. Zij komen slechts op hun administratieve standplaats om documenten of werkgerief op te halen of af te leveren of om aan werkvergaderingen deel te nemen. De mobiele werker vertrekt dus steeds van zijn woonplaats rechtstreeks naar de klant, de werf of de installaties.

Mobiele werkers hebben een flexibel uurrooster: zij kunnen hun prestaties leveren op alle werkdagen tussen 8 en 19 uur en op zaterdag tussen 9 en 17 uur. Hun gemiddelde wekelijkse arbeidsduur bedraagt 37 uren per week, berekend op maandbasis. Uit de bevraging die ACOD organiseerde bij de mobiele werkers in de verschillende provinciale directies blijkt dat zij zonder meer voorstander zijn van deze flexibele werktijdregeling, omdat ze hun arbeidsprestaties dan grotendeels zelf kunnen bepalen.

Het heikel punt is dat er in het arbeidsreglement geen uurroosters zijn opgenomen voor de mobiele werkers en ook niet werd bepaald hoe hun effectieve prestaties worden gemeten. Dit bezwaar kan gemakkelijk worden opgelost door het flexibele uurrooster en de prestatiemeting te integreren in het reglement. Aan deze bezwaren kan dus makkelijk worden verholpen.

Onbegrijpelijk

Ondanks het feit dat een overgrote meerderheid van de mobiele werkers voorstander is van een flexibele werktijdregeling, blijven enkele afgevaardigden van de liberale vakbond VSOA dwarsliggen. Zij beseffen blijkbaar niet dat de VMW-directie morgen het statuut van mobiele werker kan opheffen. Dan moeten alle bedrijfsvoertuigen op een VMW-locatie worden gestald en is het gedaan met het gebruik van een bedrijfsvoertuig voor verplaatsingen in het kader van het woon-werkverkeer. Wie dan toch nog een bedrijfsvoertuig gebruikt voor privédoeleinden krijgt twee rekeningen gepresenteerd:

- door de fiscus wordt het gebruik van een bedrijfsvoertuig dan beschouwd als een voordeel in natura en dus belast.
- sedert 2005 moet dan een heffing voor CO₂-uitstoot worden betaald aan de RSZ.

Is het dat wat deze 'hardliners' op het oog hebben?

Sectorcomité 18 doorbreekt impasse

Om een einde te maken aan deze obstructie werd op 17 december 2007 over de problematiek onderhandeld tussen de Vlaamse overheid en de vakbonden. Zoals verwacht, stemden ACV en ACOD in met de voorstellen. De liberale vakbond bleef onwrikbaar op zijn standpunt en behaalde uiteindelijk een pyrrusoverwinning. Daarmee is de kous af: het specifieke arbeidsreglement van de provinciale directies West-Vlaanderen, Limburg, Oost-Vlaanderen, Vlaams-Brabant en de hoofddirectie in Brussel worden goedgekeurd door de Vlaamse regering. De VMW-directie zorgt voor een correcte toepassing.

ACOD wil deze problematiek als breekijzer gebruiken om een uniforme regeling uit te werken voor alle mobiele werkers van de departementen en agentschappen van de Vlaamse overheid. Tijdens de onderhandelingen van 17 december vroeg ACOD dan ook

aan de overheid om de functies te definiëren die als mobiele werker moeten worden beschouwd om dan voor deze doelgroep een passende arbeidstijdregeling uit te werken en duidelijke afspraken te maken over het gebruik van dienstvoertuigen.

Richard De Winter



Vertrouwen tussen top en vakbonden zoek

In het Vlaams sectoraal akkoord 2005-2007 is onder de hoofding PLOEG een passage opgenomen over de functioneringsevaluatie binnen de Vlaamse overheid. Dit gebeurde op vraag van ACOD Overheidsdiensten en ACV Openbare Diensten. Een overeenkomst over de invoering was in de maak tot het college van ambtenaren-generaal er zich mee moeide.

Waarover gaat het?

De vraag van de vakbonden was tweeledig:

- maak komaf met de functioneringstoelage (FUTO) en liefst met alle prestatietoelagen, die een bron zijn van conflicten en misnoegdheid bij de personeelsleden. Het budget dat zo wordt bespaard, kan dan gebruikt worden ten gunste van alle personeelsleden.

- vereenvoudig de hele PLOEG-cyclus. In de tekst van de cao staat dan ook: "Daar waar de basisprincipes op een zeer ruime consensus kunnen rekenen, wordt de noodzaak erkend om na 12 jaar toepassing een meer grondige bijsturing van de uitvoeringsmodaliteiten door te voeren. Daarbij staan vereenvoudiging, beperking van de administratieve last en kwaliteitsborging voorop. Ook maatwerk zal daarin zijn plaats krijgen. De concrete bijsturing van het PLOEG-concept zal in een werkgroep van het Sectorcomité XVIII besproken worden met het oog op graduele invoering vanaf de evaluatie met betrekking tot de prestaties tijdens het jaar 2006."

Principieel akkoord

De betrokken werkgroep ging van start kort na de ondertekening van de cao en vergaderde het afgelopen anderhalf jaar op zijn minst een tiental maal. In de werkgroep zitten de vakbonden en alle betrokken politieke kabinetten, bijgestaan door het agentschap Overheidspersoneel, met de gevolmachtigd onderhandelaar als voorzitter. Deze werkgroep leidde nog niet tot een volledig akkoord, maar er lag al wel een consensusnota op de tafel, uitgaande

van minister Bourgeois. Er blijven nog een aantal discussiepunten, maar over de meeste elementen was er toch een principiële akkoord tussen alle onderhandelaars.

CAG treedt op

Bij de laatste vergadering op 8 januari werd de overheidsdelegatie opeens geflankeerd door een vertegenwoordiger



van het college van ambtenaren-generaal (CAG). We kregen een advies van het CAG onder de neus geduwd, met uitleg van de afgevaardigde. In de nota van een kleine twee bladzijden veegt de CAG met één pennentrek alles van tafel waaraan de vakbonden en de politieke overheid anderhalf jaar hebben gewerkt.

In feite is de houding van de CAG simpel: er mag niets veranderen aan het ganse PLOEG-circus, uitgezonderd één element. De entiteiten (dit zijn de ambtenaren-generaal of leidend ambtenaren) moeten veel meer hun zin kunnen doen. Men kleedt dat mooi in als: "De toekenningscriteria voor de FUTO's kunnen per entiteit worden geformuleerd. Elke entiteit zal voor de manier waarop dit uitgewerkt wordt, de meest geschikte formule bedenken en toepassen".

Wat is overleg waard?

Concreet betekent dit dat elke administrateur- en secretaris-generaal beslist voor zijn entiteit of er FUTO's wel of niet worden toegekend en volgens welke regels dat gebeurt. Het Vlaams personeelsstatuut vliegt dus in de prullen-

mand en de mening van het personeel wordt niet gevraagd. Of toch, tijdens de vergadering deed de overheid een geweldige geste: men zou het entiteits-overlegcomité (EOC) consulteren. Wellicht met in het achterhoofd de wetenschap dat het EOC enkel adviezen kan formuleren die men desnoods naast zich kan neerleggen.

Na een kort overleg, stelden de vakbonden geen zin meer te hebben om nog verder aan de bespreking deel te nemen. De vergadering werd beëindigd met als enige afspraak dat de overheid intern zal overleggen om haar standpunt te bepalen.

Wat is de waarde van de handtekening van de Vlaamse ministers onder het sectoraal akkoord? Heeft de overheid het voorbij anderhalf jaar in de werkgroep komedie gespeeld? Geert Bourgeois mag wel samen met Laura Lynn voor de radiomicrofoon spelen, maar binnen de Vlaamse overheid heeft hij blijkbaar weinig te vertellen.

Slotsom

Na eerst een protocol van niet-akkoord te hebben gegeven, lieten de vakbonden zich in de zomer van 2007 overhalen om toch een akkoord te verlenen aan het voorstel om een mandaattoelage voor de ambtenaren-generaal in te voeren. In ruil daarvoor werd het beschikbare budget verhoogd voor de invoering van de expertenfuncties binnen alle niveaus en werd beloofd om tot een betere samenwerking te komen. Dat laatste werd als volgt verwoord: "In overleg met alle betrokken partijen zullen initiatieven uitgewerkt worden om de noodzakelijke vertrouwensbasis tussen de administratieve top en de representatieve vakbonden te herstellen, te versterken en op die manier tot een constructieve dialoog te komen tussen topambtenaren en de vertegenwoordigers van het personeel." Die administratieve top heeft wel een bizarre manier om dat vertrouwen te herstellen.

Hilaire Berckmans

Eisenmemorandum 2008-2009 ingediend

Na een laatste bespreking op het Regionaal Uitvoerend Bureau van ACOD sector LRB werd beslist het eisenmemorandum voor 2008-2009 in te dienen bij de voorzitter van Comité C1.

Ondanks onze poging om tot een gemeenschappelijk akkoord te komen met de andere vakbonden, werd het memorandum enkel vanuit ACOD ingediend. Een memorandum in gemeenschappelijk front met de andere vakbonden was niet mogelijk omdat voornamelijk het ACV niet klaar was met een concreet voorstel. Door het tijdsgebonden karakter van het eisenmemorandum vond het Bureau dat niet langer kon worden gewacht.

Timing en inhoud

Het huidig sectoraal akkoord loopt tot 31 december 2007. Er werd reeds vroeger afgesproken dat voorafgaandelijk dient onderhandeld te worden om te voorkomen dat sectorale akkoorden retroactief worden toegepast met de nodige budgetteringsproblemen voor de lokale en provinciale besturen. In tegenstelling tot het eisenmemorandum dat door de intersectorale instanties werd ingediend voor de periode 2007-2008, wensen wij een sectoraal akkoord af te sluiten voor 2008-2009. We houden hierbij eveneens rekening met de voorziene verkiezingen in 2009. Er bestaan voldoende redenen om een akkoord af te sluiten dat zijn weerslag heeft op de volgende thema's: geldelijke voordelen, kwalitatieve voordelen, oplossingen voor bestaande anomalieën en aandacht voor onze gepensioneerde personeelsleden.

Geldelijke voordelen

De sector is van oordeel dat ook het personeel van de lokale en regionale besturen moet kunnen genieten van de globale loonevolutie in Vlaanderen, en dit zowel op het vlak van de publieke als op het vlak van de private sector. Wij komen immers meer en meer in een concurrentiële positie tegenover de private dienstverlening. Wij wensen dan ook volgende twee voordelen ter onderhandeling voor te leggen:

- een loonsverhoging voor alle categorieën uitgedrukt in absolute cijfers
- een verdere invulling van de eindejaarstoelage om te komen tot een volwaardige dertiende maand.

Kwalitatieve voordelen

Uit onderzoeken die de laatste jaren frequent werden uitgevoerd, blijkt dat de kwaliteit van de arbeid maar ook de relatie tussen werk en gezin fundamenteel gewijzigd zijn. De flexibiliteit die meer en meer geëist wordt van het personeel, heeft eveneens hoe langer hoe meer gevolgen voor de verhouding arbeid-gezin. In het recente verleden zijn er binnen de gezondheidssector akkoorden afgesloten over voordelen die hieraan tegemoetkomen.

De sector wenst dan ook te onderhandelen over de toekenning van een anciënniteitsverlof.

Anomalieën

Het onderwijslandschap in Vlaanderen werd de afgelopen jaren fundamenteel gewijzigd. Ook het beroepsonderwijs,

dat heel wat werknemers aflevert aan onze diensten, kende een evolutie. De sector is op het vlak van het verloningsbeleid echter niet meegegroeid in die evolutie. Wij stellen vast dat we in het sectoraal akkoord van 1994 overstapten van individuele financiële carrièremogelijkheden naar functionele salarisschalen. Hierbij werden per categorie minimaal twee weddeschalen voorzien. Binnen dit alles zijn we echter voorbijgegaan aan de rechtstreekse hiërarchie bij onze werklieden, met name de ploegbazen.

Wij wensen dan ook over de volgende punten te onderhandelen:

- herwaardering van de verzorgenden en de creatie van de weddeschaal C3
- de creatie van een functionele loopbaan voor de ploegbaas.

Gepensioneerden

De laatste jaren werden er geen salarisverhogingen meer toegekend; ze werden vervangen door voordelen in natura. Telkens werden onze gepensioneerden hierdoor uitgesloten van onze sectorale akkoorden. Wij wensen dan ook te onderhandelen over de toekenning van een gratis hospitalisatieverzekering aan onze gepensioneerden.

Het ingediende dossier zal binnen het nieuwe samenwerkingsakkoord met de werkgevers worden besproken. Het is aan hen om te bewijzen of ze het nu echt menen met de sociale dialoog binnen de lokale en regionale sector.

Mil Luyten



Brengt nieuw samenwerkingsakkoord ook betere dialoog?

Nadat het zogenaamde samenwerkingsakkoord met de werkgevers door de sector werd opgezegd, werd er druk overleg gepleegd met de betrokken ministeriële kabinetten en de werkgevers om een verbeterd akkoord af te sluiten.

Voorgeschiedenis

Naar aanleiding van de gedurende maanden aanslepende discussies over de nieuwe rechtspositieregeling van het personeel van de gemeenten en provincies, hebben we moeten vaststellen dat de werkgevers alles behalve meegaand zijn om een degelijke statutaire regeling voor het personeel vast te leggen. De werkgevers (VVSG, VOV en VVP) willen duidelijk een statuut dat zo dicht mogelijk aanleunt bij de privésector. Het stijgend aantal contractuele werknemers de laatste jaren wijst eveneens hierop.

Na verschillende aanmaningen van ACOD over de houding van de werk-

gevers in dit dossier, konden we niet anders dan samen met het VSOA de bestaande overeenkomst opzeggen. Hiervoor waren er twee fundamentele redenen:

- de houding van de werkgevers over de import van het privéstatuut in onze lokale besturen
- de allesbehalve representatieve samenstelling van de werkgeversdelegaties.

Wat nu?

Na de opzegging van het akkoord stelden we vast dat de betrokken ministers weigerden om nog langer aan de onderhandelings tafel te zitten met de vakbonden. Als reden werd hiervoor verwezen naar het Vlaams regeerakkoord waarin staat dat de lokale werkgevers dichter betrokken dienen te worden bij het ministeriële beleid.

Ondertussen heeft een duidelijk gesprek met de Vlaamse regering en de vakbonden ertoe geleid dat er overleg is geweest tussen alle betrokken part-

ners: de ministers, de verschillende werkgevers en de vakbonden.

Nu ligt er een aangepast samenwerkingsakkoord op de onderhandelings tafel met meer waarborgen rond onderhandeling en overleg, waarbij eveneens de representativiteit van de werkgeversorganisaties wordt aangepast. In dit model wordt tevens voorzien in een reflexiesysteem bij conflictsituaties tussen vakbonden en werkgevers.

Ons standpunt

Wij denken dat de negatieve elementen in het vorige akkoord omgebogen zijn naar een beter model en hopen dan ook met dit nieuwe samenwerkingsakkoord tot een betere sociale dialoog te komen in de volgende jaren. Veel zal afhangen van de houding van de werkgevers. De proef op de som laat niet lang op zich wachten met de besprekingen over een nieuw sectoraal akkoord voor 2008-2009.

Mil Luyten

Oproep mandaten Oost-Vlaanderen

Ter voorbereiding van het gewestelijk statutair congres worden de kandidaturen opgevraagd voor de volgende mandaten:

- bestendig secretaris

Lydie Vanmeerhaeghe is uittredend en herkiesbaar.

- voorzitter

Marc Lambrecht is uittredend en herkiesbaar

- ondervoorzitter

Carine Buys is uittredend en herkiesbaar.

De kandidaturen moeten vóór 29 februari 2008 worden gestuurd naar de zetel van ACOD-LRB Oost-Vlaanderen, Bagatenastraat 160, 9000 Gent.

Financiering hoger onderwijs

Gunstige wijzigingen in de uitvoering

In een vorige Tribune hebben we reeds het akkoord rond de financiering van het hoger onderwijs toegelicht. We gaven dit akkoord omdat we bij de onderhandelingen vooruitgang hadden geboekt en er engagements werden toegevoegd. Deze werden nu omgezet in amendementen die via het Vlaams parlement worden opgenomen in het definitieve decreet. Tijdens een parlementaire hoorzitting kon ACOD, samen met de andere vakbonden, hierover de nodige opmerkingen formuleren.

In totaal gaat het om 28 amendementen met zowel kleine technische aanpassingen als belangrijke aanvullingen die te maken hebben met de uitvoering van het afgesloten akkoord:

- het aanvangsbudget voor de professioneel gerichte bacheloropleidingen in de hogescholen wordt verhoogd met 7,25 miljoen euro. Het totale bedrag van de werkingsuitkering (hogescholen en universiteiten) wordt versneld verhoogd van 2,323 miljoen euro tot 4,646 miljoen euro in 2008. Dit betekent onmiddellijk bijkomende middelen voor instellingen die volgens het model op een hogere werkingsuitkering uitkomen dan het gegarandeerde minimum.

- in verband met het variabel onderwijsdeel wordt een overgangperiode ingebouwd tot 2014 waarbij de evolutie van de bedragen niet afhankelijk is van de evolutie via de input en output gegenereerde en gewogen studiepun-

ten (financieringspunten), maar wel van de evolutie van de opgenomen studiepunten in de initiële bachelor- en masteropleidingen. Vooral de professionele bacheloropleidingen halen hieruit voordeel.

- om de meest recente stijgingen van studentenaantallen te kunnen meenemen, worden de eerste referentiepunten niet vastgelegd in het begrotingsjaar 2010 maar reeds in het begrotingsjaar 2008. Het gemiddeld aantal opgenomen studiepunten in de academiejaren 2001-2002 tot en met 2005-2006 wordt gefixeerd als eerste referentiepunten.

- in het voordeel van het hoger kunstonderwijs wordt in het nieuwe systeem uitgegaan van wat de betrokken opleidingen in het variabel onderwijsdeel voor de hogescholen in kwestie genereren. Dit wil zeggen dat een correctie wordt uitgevoerd die het effect van het aandeel van deze opleidingen neutraliseert.

- in afwachting dat het Vlaams bibliografisch referentiebestand voor de humane wetenschappen gereed is, komt er gedurende drie begrotingsjaren (2008, 2009 en 2010) een extra financiële ondersteuning van het onderzoek in de geesteswetenschappen van 1 miljoen euro. Dit bedrag wordt onder de universiteiten verdeeld op basis van het aandeel van elke universiteit in het totaal aantal onderzoekers in de geesteswetenschappen betaald met andere financieringsbronnen dan de

werkingsuitkering, met inbegrip van het aantal doctorandi in de geesteswetenschappen.

- vanaf het begrotingsjaar 2011 en gedurende een periode van vijf jaar zal het aandeel van het aantal publicaties in de humane wetenschappen in de tijdschriften verwerkt voor de SSCI en de AHCI, het aantal proceedings verwerkt voor de ISI Social Sciences and Humanities Proceedings index en het aantal wetenschappelijke publicaties verwerkt voor het Vlaams Academisch Bibliografisch Referentiebestand, ten minste 20% bedragen van het totaal aantal publicaties dat in aanmerking wordt genomen voor de berekening van het variabel onderzoeksdeel. Dit biedt aan de onderzoekers in de humane wetenschappen een gegarandeerd deel van het variabel onderzoeksdeel. Hiermee kunnen de onderzoeksgroepen in de humane wetenschappen extra investeren in onderzoek en in het genereren van een meetbare onderzoeksoutput.

Dit is slechts een greep uit de aanvullingen op de uitvoering van de engagements van de overheid. Ondanks de punten van kritiek heeft het akkoord met de minister tot resultaten geleid in het belang van instellingen en personeel, maar eveneens in dat van de studenten die via de amendementen eveneens enkele tegemoetkomingen verkregen.

Hugo Deckers

Interview Walter Hens

"Informatie en communicatie, samenwerking en vertrouwen"

Als sluitstuk van de hervorming van de sector Onderwijs heeft de provincie Antwerpen een volwaardige provinciale structuur gekregen. Meteen krijgt deze nieuwe structuur ook een nieuwe provinciale secretaris: Walter Hens. Tijd voor een babbel.

Wat was de situatie vóór de gewijzigde structuur?

Walter Hens: "Tot nu bestond de provincie Antwerpen uit twee autonome regio's: Antwerpen/Kempen en Mechelen. Elke regio had zijn eigen mandataris, bestuur en medewerkers. Standpunten en belangrijke beslissingen dienden echter in consensus genomen te worden. Voor uittredend provinciaal secretaris Nadine Marechal was het soms een heksentoer om in deze structuur de cohesie te bewaren. Dat ze daarin gelukt is, bewijst het aanzienlijk gestegen ledenaantal in beide regio's. Uiteraard was dit ook mee te danken aan alle andere syndicale participanten zoals onder meer de adjunct-provinciaal secretaris, de schoolafgevaardigden, militanten, bestuursleden en secretariatsmedewerkers."

Wat is er nieuw?

Walter Hens: "We staan nu op een keerpunt in onze syndicale organisatie. Volgens het nieuwe statuut zal ACOD Onderwijs Provincie Antwerpen voortaan bestaan uit twee afdelingen: Antwerpen/Kempen en Mechelen. Elke afdeling houdt haar eigen afdelingscongres en algemene ledenvergaderingen met haar eigen afdelingsbestuur, syndicale afgevaardigden en eventuele commissies. De afdeling Antwerpen/Kempen omvat verschillende geledingen, waarvoor groepen worden opgericht: het stedelijk onderwijs Antwerpen, het gemeenschapsonderwijs GO!, het hoger onderwijs,... De nieuwe afdelingsbesturen in beide regio's zijn reeds verkozen en worden operationeel na het provinciaal congres. Beide afdelingen worden overkoepeld door het provinciaal

bestuur met een provinciaal congres, provinciale algemene ledenvergaderingen en provinciaal secretariaat."

Er is dus een nieuw provinciaal secretariaat. Hoe werkt dit?

Walter Hens: "Het provinciaal secretariaat bestaat uit drie mandatarissen: ikzelf als provinciaal secretaris, met Ben Coeck en Swa Dierckx als adjunct-provinciaal secretarissen. Het is onze taak om alle syndicale aangelegenheden te regelen en alle beslissingen te nemen die nodig zijn voor een goede syndicale werking. Een van de sterke punten van het nieuwe statuut is een duidelijke verdeling van de bevoegdheden van de mandatarissen. Zo sta ik als provinciaal secretaris o.a. in voor de organisatie van het provinciaal bestuur, het provinciaal secretariaat, het afdelingsbestuur Antwerpen/Kempen en het afdelingsbestuur Mechelen. Ik behartig financiële en interne personeelsaangelegenheden en voer ook de onderhandelingen in alle onderwijsnetten en -niveaus. Mijn inspanningen worden geschraagd door de constructieve samenwerking met de afdelingsbesturen en door de stille krachten achter de schermen: de medewerkers van het ACOD onderwijssecretariaat.

Swa Dierckx waakt over de belangen van het gemeenschapsonderwijs GO! in Antwerpen/Kempen. Ben Coeck ontfermt zich over het stedelijk en gemeentelijk onderwijs in regio Antwerpen/Kempen. Stafmedewerker Hugo Van Cant geeft ondersteuning aan het hoger onderwijs. Hij oefent dit mandaat uit vanwege het algemeen secretariaat in Brussel en is eveneens verantwoordelijk voor Limburg en Vlaams-Brabant."

Je volgt Nadine Marechal op. Zeg maar een uitdaging...

Walter Hens: "Tot nu vervulde Nadine Marechal al deze taken op haar eentje. Het hoeft geen betoog dat die opdracht gaandeweg evolueerde naar een 'mission impossible'. Door haar



Walter Hens

deskundigheid en met de nodige creativiteit slaagde zij er wonderwel in om die zware opgave te volbrengen naar ieders tevredenheid. Als een duizendpoot laveerde zij tussen de verschillende inrichtende machten om dossiers voor te bereiden, onderhandelingsstrategieën op te bouwen en problemen op te lossen. Haar competentie op al deze vlakken dwong respect af, zowel in het stedelijk onderwijs Antwerpen als in het gemeenschapsonderwijs GO! en dit in alle echelons: personeelsleden, directies, burgemeester, schepenen, en alle anderen. Door haar grondige kennis van de wetgeving werd zij regelmatig geraadpleegd, zelfs door hoge functionarissen, wanneer zij statuutaanpassingen moesten voorbereiden of procedures wensten te vernieuwen. Maar steeds bleven de belangen van de personeelsleden primordiaal: alles moest ten goede komen van het personeel."

Je blijft dus bij deze succesformule?

Walter Hens: "De nieuwe ploeg wil deze reputatie handhaven en op de ingeslagen weg verder gaan. We willen dezelfde kwaliteit en service bieden. Om dit te realiseren in een positief klimaat heb ik een aantal doelstellingen voor ogen, die rusten op de volgende drie pijlers: informatie en communicatie, samenwerking en vertrouwen. Als we onze leden en besturen concreet willen informeren over alles wat reilt en zeilt in de onderwijswereld, dan vraagt dit organisatie, evaluatie en overleg tussen de mandatarissen onderling."

Dubbelinterview Ben Coeck en François Dierckx

“Wij staan voor een enorme, maar boeiende uitdaging”

ACOD Onderwijs provincie Antwerpen kreeg een nieuwe structuur. Provinciaal secretaris Walter Hens wordt in zijn taak bijgestaan door twee adjunct-provinciaal secretarissen: Ben Coeck en Swa Dierckx. We stellen ze graag voor in een dubbelinterview.

Hoe verliep jullie loopbaan?

Ben Coeck: “Na wat omzwervingen in de privésector, kwam ik na een job als opvoeder in een semi-internaat voor autistische jongeren terecht in een BuSO-school van het Stedelijk Onderwijs Antwerpen. Als opvoeder had ik de eerste witte woedegolf van heel dichtbij meegemaakt. Dat stelde zonder twijfel mijn syndicaal engagement op scherp. Als ASV-leerkracht werd ik al vlug schoolafgevaardigde voor ACOD.”



François Dierckx

François Dierckx: “Mijn technische studies heb ik volbracht in het Stedelijk Onderwijs Antwerpen en het KTA 1 van Hasselt. Na mijn legerdienst werkte ik bijna 7 jaar in de privésector. Tijdens die periode ben ik een GPB-opleiding gaan volgen (toen nog D-cursus). In 1980 begon mijn onderwijsloopbaan als leraar technische en praktische vakken in het KTA van Kapellen. In 1986 werd ik benoemd aan het KTA 1 van Hasselt,

maar bleef ik in Kapellen lesgeven. In 1992 heb ik een halve opdracht lesgegeven in het KTA van Edegem en een halve opdracht in het KTA 1 van Hasselt. Het schooljaar daarop ben ik volledig naar Hasselt gegaan. Na de toekenning van een mutatie keerde ik in 1995 gedeeltelijk en in 1999 volledig terug naar Kapellen.

Twee jaar later werd ik daar technisch adviseur. Buiten mijn opdracht van TA werkte ik in samenspraak met de directie aan de verdeling van lesopdrachten en het lestijdenpakket en maakte ik de roosters voor bijvoorbeeld de lessen, de examens en de toezichten. Ik behaalde eveneens het brevet van preventieadviseur niv. III.

Gedurende mijn loopbaan als leerkracht gaf ik in bijbetrekking enkele jaren les in het avondonderwijs van het HRITO van Deurne en het Stedelijk Onderwijs Antwerpen. Ik was ook lid van de leerplancommissie. Buiten mijn onderwijsopdracht oefende ik eveneens gedurende een periode van 10 jaar een zelfstandig bijberoep uit.”

Vanwaar komt jullie syndicaal engagement?

Ben Coeck: “Arbeiders aller landen... je kent dat wel, maar voor mij blijft het nog altijd brandend actueel. De essentie van een vakbond is dat arbeiders zich verenigen en binnen die vereniging aan sommigen een mandaat geven om op die manier zo goed mogelijk verdedigd te worden. Om de collega's op school aan de juiste antwoorden te helpen en de syndicale tegenmacht op school correct te vertegenwoordigen engageerde ik me in het groepsbestuur van de groep Antwerpen. Dat was meteen mijn eerste syndicale mandaat.

In juni 2003 vroeg Frank Maerten, toen provinciaal secretaris in Antwerpen, of ik er niets voor voelde om mijn engagement verder in dienst van ACOD te stellen en te kandideren voor adjunct-provinciaal secretaris. Ik was verrast door de vraag, maar na een lange be-

denktijd besloot ik mij hiervoor 100% in te zetten. Het liep echter allemaal niet van een leien dakje en het zou dus tot januari 2008 duren voor het echt zover was.

De situatie in Antwerpen biedt ons vandaag een grote opportuniteit. Twee eerder genomen congresbeslissingen werden in een nieuw huishoudelijk reglement ineengeschoven: er moest een provinciale structuur komen in Antwerpen en de adjuncten werden voortaan verkozen mandaten. De ruwbouw hiervoor staat dankzij de nieuwe provinciale statuten in de steigers. Om dat huis nu bewoonbaar te maken voor alle leden van de provincie, staan wij voor een enorme, maar boeiende uitdaging. Het wordt zoeken naar nieuwe evenwichten en er is zeker nog veel werk aan de winkel.”

François Dierckx: “Mijn syndicale loopbaan begon toen onze schoolafgevaardigde op TBS 55+ ging. Ik stelde mij met volle overtuiging kandidaat om de taak van schoolafgevaardigde voor ACOD over te nemen. Enige tijd later werd ik syndicaal afgevaardigde in het BOC en in het LOP van Kapellen. Tijdens de laatste congresperiode was ik verkozen bestuurslid voor de groep gemeenschapsonderwijs Antwerpen/Kempen. In november 2006 werd ik

lees verder op de volgende blz



Ben Coeck

vervolg van blz

voor een halve opdracht gedetacheerd en werkte ik als stafmedewerker op het secretariaat van ACOD Onderwijs Antwerpen."

Wat was jullie belangrijkste voldoening in het syndicale werk?

Ben Coeck: "Elke keer dat je bij onderhandelingen iets bereikt of iemand kan overtuigen, ook al is dat maar een kleine overwinning, dan weet je dat collega's er beter van worden. Daar is het om te doen en dat geeft voldoening. Waar ik even van moest slikken was dat de ex-collega's van de school waar ik tot vorig

jaar werkte, naar de adjunct-verkiezingen kwamen met de mededeling dat ze met een dilemma worstelden. Een pro-stem zou betekenen dat ik niet zou terugkeren naar onze school en dat ging eigenlijk tegen hun persoonlijke wens in. Een contra-stem kon voor hen ook niet, want het stedelijk onderwijs wil eindelijk zijn adjunct waar het recht op heeft. Die uitdrukking van vertrouwen gaf uiteraard een grote persoonlijke voldoening, maar tegelijk drukte het ook een hoge verwachting uit en ik hoop die te kunnen waarmaken."

François Dierickx: "Mijn grootste vol-

doening is als syndicaal afgevaardigde de belangen van de personeelsleden binnen de school te behartigen, de collega's te helpen bij eenvoudige vragen of problemen en als contactpersoon te fungeren tussen onze leden en het secretariaat van ACOD Onderwijs. Maar ook nieuwe leden maken door het belang en de noodzaak van onze vakbond te verkondigen en te verdedigen. Als schoolafgevaardigde ben je het eerste aanspreekpunt voor de leden. Als vakbond kan je maar bestaan door contact met je leden en in mijn nieuwe verantwoordelijkheid is dat de rode draad."

Naar een goedkopere hospitalisatieverzekering?

Naar aanleiding van de bruuske tariefverhoging van Ethias in mei-juni vorig jaar, besliste minister Vandenbroucke om een marktbevraging te organiseren.

De vakbonden werden uitgenodigd om via een projectgroep mee het proces te bewaken dat zijn neerslag zal vinden in een lastenboek. Met dit lastenboek wordt dan de Europese markt bevraagd. Zij die het proces in opdracht van de minister mee begeleiden, verwachten dat vooral Belgische bedrijven zullen reageren. Ook hebben wij begrepen dat het in de huidige marktsituatie van weinig realiteitszin getuigt om offertes te verwachten die opmerkelijk goedkoper zouden zijn.

In het algemeen stellen wij vast dat de kosten voor gezondheidszorgen, na tussenkomst van de sociale zekerheid, behoorlijk hoog kunnen zijn. De steeds duurdere hospitalisatieverzekering, vooral voor de oudere werknemer of gepensioneerde, is een gevolg van de marktwerking in de gezondheidszorg. Indien de sociale zekerheid over meer middelen beschikt die geïnd worden volgens werkelijke draagkracht, zouden hospitalisatieverzekeringen overbodig zijn!

Raf De Weerd

ACOD Onderwijs West-Vlaanderen Oproep kandidaten

Op 9 april 2008 organiseert ACOD Onderwijs West-Vlaanderen haar buitengewoon congres. We doen een oproep tot kandidaten voor het provinciaal hoofdbestuur voor de mandaten van regiosecretaris Kortrijk-Roeselare en regiosecretaris Westhoek.

Kandidaten moeten minstens vier jaar militant zijn, alle ordewoorden van ACOD Onderwijs hebben opgevolgd en lid zijn van een afdeling binnen de regio.

Kandidaturen moeten vóór 7 maart 2008 met aangetekende brief worden opgestuurd naar de provinciaal secretaris Guido Janssens, ACOD Onderwijs, Sint-Amandsstraat 112, 8800 Roeselare.

91% heeft vertrouwen

Het percentage Vlamingen dat zegt vertrouwen te hebben in leraars ligt op 91%. Het doet goed vast te stellen dat ondanks de voortdurende kritiek van bedrijfsleiders (47%) en politici (27%) de gewone Vlaming uitermate positief staat tegenover de leerkracht die het dag in dag uit moet waarmaken voor de klas.



Leerzorg Minister Vandenbroucke in debat met onze militanten

Het domein leerzorg beroert velen, omdat dit zowel betrekking heeft op het gewoon, het buitengewoon onderwijs én de centra voor leerlingenbegeleiding. Hoog tijd dus om de confrontatie met de minister aan te gaan.

We sneden daarbij vier grote thema's aan: financiering, draagkracht van instelling en personeel, de rol van de CLB's en het welbevinden van de leerling.

De minister toonde zeker begrip voor de aangereikte probleemstellingen, maar kon (nog) niet op alles een sluitend antwoord geven. Heel wat onderdelen kregen nog geen definitieve vorm en zijn nog voorwerp van gesprek in allerlei werkgroepen.

Toch was de ontmoeting van belang omdat onze militanten hun inzichten en vragen rechtstreeks aan de minister konden overmaken. Wat betreft de extra middelen werd door de minister zelf verwezen naar competentieontwikkeling voor het personeel en het verder laten groeien van GON. De

draagkracht van het personeel krijgt de nodige aandacht, zowel in het gewoon als in het buitengewoon onderwijs. In verband met de CLB-werking werd verwezen naar de belangrijke uitdaging aangaande de attesten voor leerlingen. Algemeen dient men de opdracht van het CLB nog verder uit te werken. De extra omkadering gewoon onderwijs dient gebruikt te worden waar de noden zich situeren en dit in samenwerking met het buitengewoon onderwijs.

Vermits het decreet pas volledige uitwerking kent in 2016, is er nog heel wat werk aan de winkel.

De definitieve goedkeuring van het decreet wordt eventueel reeds verwacht in 2008. Vermits er vandaag nog heel wat onduidelijkheden zijn, zullen we op een kritisch-positieve manier de verdere ontwikkelingen volgen en steeds terugkoppelen naar onze eerder ingenomen standpunten.

Hugo Deckers

Frank Vandenbroucke, minister van onderwijs



Sociale verkiezingen, maar niet overal...

Dit jaar trekken we naar de stembus voor de sociale verkiezingen. Er wordt nog druk gezocht naar kandidaten voor de lijst ABVV ACOD Cultuur.

Waarom zijn verkiezingen belangrijk?

De sociale verkiezingen vormen het moment van de economische en sociale democratie in de instellingen. De werknemers kiezen wie hen zal vertegenwoordigen in het comité voor preventie en bescherming op het werk of in de ondernemingsraad. Problemen rond veiligheid zijn regelmatig aan de orde in de sector van de podiumkunsten, muziek, dans, film, musea of media. De ondernemingsraad heeft veel cruciale bevoegdheden, bijvoorbeeld om financiële en economische informatie te verkrijgen of over het arbeidsreglement te onderhandelen. De verkiezingen zijn dus echt wel heel belangrijk, want ze hebben een directe impact op het dagelijkse (werk)leven.

Waar wel, waar niet?

In de sector Cultuur worden sociale verkiezingen georganiseerd in de grote instellingen zoals o.a. de Filharmonie, Toneelhuis, NTGent, KVS, Koninklijk Ballet van Vlaanderen, Muhka, grote centra voor basiseducatie, grote instellingen samenlevingsopbouw en dergelijke meer.

Er zijn in de culturele sector echter nog enkele 'openbare diensten' zoals de Vlaamse Opera, de VRT, het Nationaal Orkest van België en de Koninklijke Muntchouwburg. Daar is er nu een andere wetgeving van toepassing, namelijk het syndicaal statuut Openbare

Diensten, en zijn er dus geen sociale verkiezingen. De Vlaamse Opera blijft tot 1 juli 2008 een Vlaamse Openbare Instelling, maar krijgt daarna het statuut van een vzw. De vzw's vallen wel onder de wetgeving sociale verkiezingen, maar die zijn dit jaar in juli reeds voorbij. Wij zullen dus over een akkoord onderhandelen, zodat er toch een comité voor preventie en bescherming op het werk en een ondernemingsraad worden opgericht en er dus ook in de vzw een normale syndicale werking is.

Het Vlaams Radio Koor en het Vlaams Radio Orkest bevinden zich eveneens in een speciale situatie. Zij zijn een vzw, maar nog veel musici zijn vastbenoemd vanuit de VRT. Ook daar werken wij aan een gepaste oplossing.

Kandidaten gezocht!

Ben je tewerkgesteld in een grotere culturele instelling en ben je geïnteresseerd om kandidaat voor de sociale verkiezingen te zijn, aarzel dan niet om contact op te nemen met ACOD Cultuur. Neem alvast een kijkje op de website van het ABVV: www.sv2008.be. ACOD staat in voor een grondige ondersteuning van haar kandidaten. We helpen je met vorming: de vormingsdiensten van het ABVV zorgen voor de

nodige opleidingen en informatiesessies zodat je je taak goed kan vervullen. Je ontmoet er ook collega-délégués uit andere instellingen.

Op het moment dat ACOD meldt aan de werkgever dat je kandidaat bent voor de sociale verkiezingen kan deze je niet meer ontslaan, tenzij om dwingende of economische redenen, zonder zich bloot te stellen aan zware boetes.

In maart worden de kandidatenlijsten ingeleverd, aarzel dus niet om contact op te nemen met je plaatselijke afgevaardigde of met ACOD.

Contactpersoon Cultuur:

Laurette Muylaert

GSM: 0477/32.38.61

e-mail: laurette.muylaert@acod.be



Seintjes

Mechelen

Infonamiddag hospitalisatieverzekering

Op 21 februari 2008 organiseren de vzw Instituut Eduard Meys, de ACOD-gepensioneerden Eduard Meys en Linx+ een infonamiddag over de hospitalisatieverzekering. Die verzekering zou de zorgen van een ziekenhuisopname aanzienlijk moeten verlichten en vele verzekeringsmaatschappijen stellen het ook zo voor. Maar kunnen gepensioneerden nog wel zo'n verzekering afsluiten en hoeveel kost het? Roland Labar van P&V legt uit hoe het werkt en wat de gevolgen zijn.

De infonamiddag begint om 14 uur op het kantoor van de ACOD, Stationsstraat 50, 2800 Mechelen. Inschrijven kan tot 15 februari door naam, adres, telefoon en aantal personen door te geven op het telefoonnummer 015/41.28.44.

Bierproefnamiddag

Op 15 maart 2008 organiseren de vzw Instituut Eduard Meys, de ACOD-gepensioneerden en Linx+ een bierproefnamiddag. Marc Struyf opende zijn eigen buurtcafé in een oude bierschuur en schenkt er onder meer zijn eigen bier Triest.

Samenkomst is voorzien om 12.45 uur aan het gebouw van de ACOD in Mechelen, Stationsstraat 50. We vertrekken om 13.05 uur met de trein naar Kapelle-op-den-Bos. Deelnemers moeten zelf een treinticket kopen. Om 14 uur start de rondleiding, met een wedstrijd bierproeven van 8 bieren en de nodige versnaperingen. Terugkeer is voorzien om 17.48 uur.

Inschrijven kan ten laatste op 7 maart op het telefoonnummer 015/41.28.44, met vermelding van naam, adres, telefoon en aantal personen. Deelname kost 15 euro per persoon, over te maken op het rekeningnummer 878-1171901-36 (met vermelding 'inschrijving bierproefnamiddag').

Daguitstap Borgloon Culinair

Op 17 april 2008 organiseren de vzw Instituut Eduard Meys, de ACOD-gepensioneerden, Linx+ en de SVV een daguitstap naar Borgloon Culinair. Op het programma staan een bezoek aan een fruitbedrijf in een Haspengouwse vierkantshoeve met

uitleg over verschillende teeltmethoden, de degustatie van vers appelsap, een midagmaal (varkensribben met bier, appel en Loonse stroop) en een bezoek aan de Borgloonse stroopfabriek en de Kastelenroute. Samenkomst is voorzien om 8 uur aan het gebouw van de ACOD in Mechelen, Stationsstraat 50. We vertrekken om 8.15 uur en keren terug rond 17 uur.

Inschrijven kan tot 6 april op het telefoonnummer 015/41.28.44, met vermelding van naam, adres, telefoon en aantal personen. Deelname kost 35 euro per persoon, over te maken op het rekeningnummer 878-1171901-36 (met vermelding 'Borgloon Culinair').

Brussel

Aanwerving juridische dienst

De Intergewestelijke werft een voltijdse medewerker aan voor de juridische dienst. Kandidaten moeten licentiaat in de rechten zijn, ervaring hebben in sociaal recht en/of arbeidsrecht en tweetalig (Nederlands en Frans) zijn.

Kandidaturen sturen naar en voor meer inlichtingen contact opnemen met Jean-Pierre Knaepenbergh, algemeen secretaris, Congresstraat 17-19, 1000 Brussel, Jean_pierre.knaepenbergh@cgspacod.be.

West-Vlaanderen

Zitdag gepensioneerden

De eerste donderdag van de maand van 14 uur tot 16 uur is er een zitdag voor de gepensioneerden van ACOD Brugge. Plaats: ACOD (2de verdieping), Zilverstraat, Brugge. Meer inlichtingen via Jan Samson, verantwoordelijke seniorenwerking ACOD Brugge (samson.jan@telenet.be, tel. 050/67.59.20 of gsm 0473/86.17.22).

Infonamiddag gezondheidszorg

Op 7 maart 2008 organiseert de ACOD afdeling Veurne een infonamiddag over de gezondheidszorg voor senioren en 50-plussers. Dirk Laruweere, provinciaal secretaris van S-plus-Bond Moyson, spreekt over 'Gerust oud worden'. De namiddag begint om 14.30 uur in café l'Espérance, Grote Markt 25 in Veurne. Meer info bij Joël Hullaert, tel. 058/31.26.40.

Jaarkalender seniorenwerking Oostende en Gistel

Op de jaarkalender 2008 van de seniorenwerking staat de plaats waar de activiteit doorgaat, vermeld in de linkerkolom. Het bestuur hoopt u te mogen ontmoeten op alle activiteiten in zowel Gistel als Oostende.

PLAATS	DATUM	ACTIVITEIT
Gistel Cultureel Centrum	1ste dinsdag van de maand vanaf februari	Kaarting
Gistel Cultureel Centrum	19 februari 2008	Trekking tombola
Gistel	12 april 2008	Uitstap Picardie
Oostende Zaal 't Bosjoenk	19 april 2008	Dag van de militant
Oostende Stationsplein	30 april 2008	Gratis seniorenfeest
Oostende	1 mei 2008	1 mei-betoging
Gistel	3 mei 2008	Natuurfietsstocht
Gistel Zaal Zomerloos	14 juni 2008	Cabaret
Oostende	20 juni 2008	Uitstap Antwerpen
Gistel	28 juni 2008	Feestmaaltijd
Oostende 't Kasteeltje Zandvoorde	6 september 2008	Sneukel- en cultuurfietstocht
Oostende Start Stationsplein	14 september 2008	Oostende Onderste Boven
Gistel	15 november 2008	Bingo
Oostende	5 december 2008	Seniorenshow

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



ABVV

Samen sterk

Sociale
verkiezingen

Mei
2008

www.sv2008.be

1