

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

maart 2009 - 65.03

Tribune



GIRLPOWER !

acod
ABVV

Equal Pay Day: 27 maart 2009

Inhoud

Inhoud en colofon	2
Wedstrijd	2
Algemeen	3
Spoor	12
Tram Bus Metro	16
De Post	18
Gazelco	19
Telecom	20
Federale Overheidsdiensten	23
Vlaamse Overheidsdiensten	27
Lokale en regionale besturen	30
Onderwijs	33
Agenda	38
Linux+	40

colofon

Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

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

Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be



Redactie:

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

Eindredactie:

Robin Productions, Aalst

Vormgeving:

Robin Productions, Els De Waele

Drukkerij:

Roto Smeets, Brussel

Wedstrijd

Verrassings-dvd

Winnaars 'Stemmen uit de oorlog'

Mirella Limpens (Brakel), Christiaan Van Roy (Brussel), Philippe Michiels (Oostende) en Gabrielle De Can (Oosterzele) zijn de winnaars van het boek 'Stemmen uit de oorlog'. Zij wisten dat de Algemene Centrale van het ABVV haar 100'ste verjaardag viert, dat 'pelear es una manera de triunfar' betekent 'vechten is een manier om te triomferen' en dat het rijgeschiktheidsat-test niet langer verplicht is om collega's in een firmawagen te vervoeren.

Nieuwe prijs: verrassings-dvd

Deze maand houden we de spanning erin. De prijs wordt alvast een dvd. Maar welke? Waag jij je kans?

Vragen

- Welke twee beroepen zouden tegen 2011 instaan voor de postbedeling aan huis?
- Hoeveel jaar geleden werd het Brussels Hoofdstedelijk Gewest effectief ingevoerd, nadat het in 1970 samen met het Waalse en het Vlaamse Gewest werd opgericht?
- Noem twee recente tv-series op Eén waarin actrice Camilia Blereau te zien was?

Antwoorden mailen naar

chris.camps@acod.be

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

Als je het mij vraagt Waar is dat verenigd Europa?

Sinds enkele weken is de ACOD begonnen met een ophijsting van de eisen en de wensen in het kader van het intersectoraal akkoord 2009-2010. Vlot dat dossier?

Karel Stessens: "De ophijsting is nog steeds gaande. Eens we alle eisen verzameld hebben, bundelen we ze en leggen we die bundel ter goedkeuring voor aan het federaal comité van de ACOD. Daar zullen we dan ook beslissen onze eisen-bundel eventueel in gemeenschappelijk vakbondsfront voor te leggen aan minister van ambtenarenzaken Steven Vanackere. Pas daarna kunnen de onderhandelingen over het intersectoraal akkoord binnen het Comité A beginnen. Ik wil daarbij wel opmerken dat er bij de onderhandelingen binnen het Comité A weinig gesproken zal worden over loonsverhogingen. Het Comité A is immers grondig hervormd en als gevolg daarvan komen onderhandelingen daarover ter sprake op een lager niveau. Dat is trouwens ook naar de zin van de verschillende deelregeringen in ons land, die proberen op hun niveau een volwaardige cao voor het overheids-personeel af te sluiten."

Half februari werd de spanning ten top gedreven in de soap rond Fortis, toen de aandeelhouders een verkoop aan BNP Paribas afwezen. De bank bleef dus in staatshanden, zoals ook de maanden voordien het geval was. Het ABVV pleit er zelfs voor om van Fortis definitief een staatsbank te maken. Waarom is dat een goede zaak?

Karel Stessens: "Het voordeel van een staatsbank is dat je ze volledig kan inzetten voor het algemeen belang. De bank moet zich terugplooiën op haar kerntaken. Ze moet spaargeld verzamelen en kredieten verstrekken die geïnvesteerd worden in economische en maatschappelijke projecten, nuttig voor de werkgelegenheid. Plaats voor speculatieve activiteiten kan er dan niet meer zijn. Natuurlijk is het belangrijk dat zo'n bank professioneel, transparant en duurzaam worden geleid met oog voor de werkgelegenheid en de spaarder. Er moet een lange termijnvisie zijn, zonder enkel oog te hebben op winstmaximalisatie op korte termijn. Van speculatieve activiteiten kan geen sprake zijn. Om tot zo'n overheidsbank te komen zijn dus nog de nodige hervormingen komen. Maar die mogen niet ten koste gaan van de werknemers, te spaarders over de overheidsdiensten. Overigens vind ik het verontrustend dat de regering wel de nodige middelen uittrekt om de banksector te steunen, maar daarvoor in ruil niet meer controle of toezicht vraagt. En dat is op z'n minst essentieel, lijkt me."

Ondertussen zijn alle Europese regeringen volop bezig om hun economie te redden of te herstellen van de schade toegebracht door de financiële en economische crisis. Toch is er heel wat protest over de maatregelen die genomen worden. Regelmatig valt het woord 'protectionisme'.



Karel Stessens: "Als de Europese Unie ooit één test heeft gekend om haar eenheid aan te tonen, dan was het de crisis van de voorbije maanden wel. We kunnen enkel vaststellen dat er van eenheid niet veel sprake was. De Europese Commissie was niet in staat om de Europese lidstaten te verenigen en een Europees reddingsplan uit te werken. Het Europees Parlement heb ik evenmin gehoord de voorbije maanden. Waar is dat verenigd Europa? Lidstaat na lidstaat kwam op de proppen met maatregelen die enkel gericht zijn op de bescherming van de eigen economie. Kortom, iedereen keert voor z'n eigen deur. En dat terwijl de crisis een verregaande Europese en globale impact heeft, waardoor de enige oplossing erin kan bestaan dat we samen aan tafel gaan zitten en maatregelen uitwerken die niet het individuele nationale belang ten goede komen, maar het algemeen belang! Om ons ongenoegen uit te drukken, stappen we samen op met het Europees Vakverbond en het ABVV in één van de vele internationale betogingen die gepland zijn in mei. Daar zullen we meer Europese eenheid en solidariteit eisen en ons afzetten tegen het protectionisme. Afspraak op 15 mei 2009 in Brussel!"



Camilia Blereau en Laurette Muylaert

Interview Els Dottermans, Camilia Blereau en Laurette Muylaert

“Acteurs zien elkaar te veel als concurrenten en slagen er niet in solidair te zijn”

Een recente studie van de FIA (Fédération Internationale des Acteurs) toont aan dat oudere acteurs en vooral oudere actrices grote moeilijkheden ondervinden om aan volwaardig werk te komen. Tribune sprak met actrices Els Dottermans (Kongo, Ten Oorlog,...) en Camilia Blereau (Kinderen van Dewindt, De smaak van De Keyser). Zij ondersteunen de studie en bevestigen de resultaten. We vroegen ook Laurette Muylaert, algemeen secretaris van ACOD Cultuur, om haar mening.

Een van de belangrijkste bevindingen was dat de werkaanbiedingen voor actrices sterk beginnen dalen, eens ze de 40 gepasseerd zijn. Voelen jullie dat zelf ook zo aan?

Camilia Blereau: “Voor mezelf kan ik zeggen dat ik nu ongeveer maar één

derde van de werkaanbiedingen heb van tien jaar geleden. Ik zie dat ook bij collega's van mij en niet enkel bij de vrouwen. Ook voor de mannen zijn er veel minder rollen wanneer ze ouder worden, maar de daling is minder drastisch. Toch merk ik dat ik heel wat collega's heb die minder last ondervinden van die daling. Velen zijn getrouwd of hebben een partner met vast werk. Er zijn er ook die les geven, waarmee ze die daling kunnen compenseren. Zelf heb ik daar ooit een opleiding voor gevolgd en achteraf gezien was dat wel nuttig geweest. Het biedt je immers een vangnet.”

Els Dottermans: “Zelf heb ik er gelukkig minder last van. Dat komt omdat ik sinds mijn afstuderen steeds verbonden kon zijn aan een theatergezelschap,

o.a. de Blauwe Maandag Compagnie en het NTG. Maar ik merk wel in mijn omgeving hoe actrices van boven de 40 heel wat minder werk vinden in film en televisie. In theater is dat volgens mij minder het geval, omdat het meer de maatschappij reflecteert. Theater brengt andere onderwerpen aan, is inhoudelijker en doet minder aan typecasting. Het uiterlijk van de actrices weegt dan wat minder door.”

Kan je die daling verklaren?

Camilia Blereau: “Ik kan dat perfect illustreren. Neem een serie als ‘Kinderen van Dewindt’, waarin ik meespeel als Rita, de moeder. In die serie is er maar één moeder, die een dochter en enkele zonen heeft. Al die kinderen hebben partners of echtgenotes. Ook in de

firma werken voornamelijk leeftijds-genoten. Dus is er in die serie al geen plaats meer voor veel 'oudere' rollen, anders zou het ook moeilijk 'Kinderen van Dewindt' kunnen heten. Wat ik wil zeggen is dat de ondervertegenwoordiging van oudere rollen al in de scenario's vervat zit. Dat wat betreft televisie en film. In theater kan je de daling onder andere verklaren door de evolutie naar een meer fysiek theater, wat voor oudere acteurs vaak moeilijker te dragen valt. Het is niet langer het puur verbale theater."

Minder rollen dat betekent ongetwijfeld ook minder inkomsten. Voelen jullie dat in je portefeuille?

Els Dottermans: "Eerlijk gezegd schrik ik er soms van als ik zie hoe vrouwelijke collega's van mij er heel wat slechter aan toe zijn dan ik. Feit is dat de lonen voor televisie en film bepaald worden op basis van persoonlijke onderhandelingen met de producenten. Ze liggen dus niet vast in barema's, zoals dat bij theaterwerk het geval is. En dat geeft televisie- en filmproducenten meer vrijheid en kans om druk uit te oefenen. Dikwijls zijn het echte profiteurs."

Laurette Muylaert: "De lonen voor film en televisie schommelen inderdaad veel meer. Bij de VRT zou dat echter veel minder het geval mogen zijn. Daar bestaat nu een loonvork. Helaas is die nog onvoldoende bekend. Ondertussen is er trouwens ook een cao voor de audiovisuele sector tot stand gekomen en ook voor de filmsector zit er een in de pijplijn. Die cao's moeten zorgen voor een vrij goed minimumloon op weekbasis. We verwachten er veel van en hopen dat het voor een kentering zorgt. De minimumlonen voor de 'gewone' acteurs en medewerkers zouden moeten stijgen. De bekendste acteurs hebben er sowieso minder last van omdat ze een hoger loon kunnen onderhandelen. Vaak werken ze ook als zelfstandige of via een vennootschap."

Camilia Blereau: "Gedurende ongeveer 25 jaar, tot zo'n 10 jaar terug, heb ik min of meer werk- en inkomenszekerheid gehad. Nu is dat weggefallen en daar betaal ik een zware prijs voor. Ik heb geen buffer, zoals het lesgeven dat bepaalde collega's doen. Ik voel de financiële gevolgen duidelijk in mijn porte-

feuille en het leven is er niet goedkoper op geworden! Iets wat wel verbeterde, is dat je in het kader van je pensioen je loopbaan kan mengen. Je kan acteren en lesgeven, waardoor je een stabielere en iets stevigere pensioen krijgt."

Camilia Blereau:

"Gedurende ongeveer 25 jaar heb ik min of meer werk- en inkomenszekerheid gehad. Nu is dat weggefallen en daar betaal ik een zware prijs voor."

Jouw raad aan jongere acteurs en actrices is dus dat ze best een extra job achter de hand houden voor wanneer de magere jaren aanbreken?

Camilia Blereau: "Zeker en vast. Helaas denken veel jonge acteurs en actrices er niet aan om een opleiding als docent te volgen. Zeker niet wanneer ze succes hebben in het begin van hun carrière en rol na rol krijgen aangeboden. Ik zie echter vaak jongere acteurs na enkele jaren 'klungelen' en dan vraag ik me af wat voor pensioen ze zullen hebben. Zelf heb ik een klein, normaal bedienpensioen kunnen bijeen sparen. Maar ik heb nog tien jaar te gaan en als de situatie voor mij er niet op verbeterd, zal mijn pensioen daar ook onder lijden."

Els Dottermans: "Ik stel vast dat je verschillende gradaties hebt in acteurs. De echt goede verdienen wel hun boterham, maar de onderlaag moet vaak 'krabben' om te overleven. Ze worden minder gevraagd omdat ze vaak niet zo getalenteerd zijn. Ik verwijt dat ten dele de acteursopleidingen. Die zijn nu veel minder strikt dan vroeger, waardoor meer mensen in het beroep terecht komen. En een groot deel van hen kan die droom om te leven van het acteren gewoonweg niet realiseren."

De concurrentie onder acteurs maakt het er wellicht ook niet gemakkelijker op. Vaak

duiken dezelfde namen op en Vlaanderen is maar beperkt in omvang.

Els Dottermans: (hevig) "Dat kan ik beamen. Acteurs zien elkaar te veel als concurrenten en slagen er niet in solidair te zijn."

Camilia Blereau: "Het probleem is dat theateracteurs in Vlaanderen vaak te veel in hokjes denken en enkel hun soort theater als écht theater beschouwen. Ze kijken dan neer op acteurs van andere genres. Het is een fenomeen dat vaak voorkomt. Ze komen dan ook enkel op voor hun genre van theater en niet voor alle acteurs samen."

Laurette Muylaert: "In Vlaanderen is er veel meer concurrentie omdat het gebied zeer klein is. Ook binnen de vakbond is het moeilijk om mensen te verenigen omdat je hier al met drie vakbonden zit. In Groot-Brittannië is er bijvoorbeeld maar één vakbond voor de acteurs. We proberen wel samen te werken, maar het is moeilijk om met één stem te spreken. Bovendien was het in Groot-Brittannië vroeger verplicht om lid te worden van de acteursvakbond om te mogen acteren. Dat zorgde automatisch voor meer solidariteit en slagkracht. Die traditie voel je daar nu nog altijd."

Camilia Blereau: "Meer solidariteit is nodig, maar ligt moeilijk. De concurrentie is hier te groot. In Groot-Brittannië zijn er veel meer acteurs maar is de markt ook veel groter en afgescheiden van elkaar. Televisie en theater liggen er veel verder uit elkaar. In die zin is het voor hen makkelijker om samen te spannen wanneer het moet. Acteurs van verschillende stielen kijken daar ook minder neer op elkaar. Ze nemen het veel meer voor mekaar op wanneer het erop aankomt."

Een ander aspect waar de studie van FIA op focust, waren de clichés waarin vrouwen worden voorgesteld. In jullie rijk gevulde carrière hebben jullie dat wellicht ook meegemaakt.

Els Dottermans: "Ik stel vast dat je als jonge actrice op televisie of in de film gedrongen wordt in de rol van onschuldig meisje. Eens de 40 gepasseerd word je dan een bemoeizieke mama of een zichzelf verwaarlozende vrouw.

Ik heb het zelf gemerkt. Tot mijn 35'ste mocht ik jong meisje blijven spelen om vervolgens naadloos over te gaan in een carrièreloze moeder met kinderen. En dat terwijl je toch veel dieper kan graven en heel wat meer dramatiek uit vrouwenrollen kunt halen, in gelijk welke situatie ze zich bevinden. Gelukkig kon ik zelf mijn rollen goed uitkiezen en kon ik spelen wat ik wilde."

Camilia Blereau: "De rol van vrouw in een sociaal onaanvaardbare situatie, de vrouwen die vaak totaal niet geëmancipeerd lijken, zijn vaak de interessantste om te spelen. Het is vaak zelfs saai om de 'correcte' geëmancipeerde vrouw te spelen. 'Feeksen' zijn bijvoorbeeld veel fijner om te spelen. Overigens is het me opgevallen dat mannen daar altijd zeer goed in zijn, beter nog dan vrouwen. Ik neem aan dat ze zich minder geremd voelen om het onderste uit de kan te halen. Clichés storen me trouwens niet zo, voor zover het fictie betreft. Als je ze genoeg aandikt, worden ze toch onmiddellijk doorprikt."

Laurette Muylaert: "In de VS merk je ondertussen steeds vaker dat actrices plastische chirurgie ondergaan om te voldoen aan een bepaald beeld en zo aan werk te geraken. Het is een evolutie die zich ook hier begint door te zetten."

Camilia Blereau: "Hoe je eruitziet is zeer belangrijk en veel vrouwen van boven de 50 doen heel erg hun best om er goed uit te zien. Zeker voor sitcoms en soaps is het uiterlijk heel belangrijk. Dat is de aard van het genre. In het theater of de echte kwaliteitsseries kan het uiterlijk ondergeschikt zijn omdat de acteursprestatie er dan meer toe doet. Kwaliteit komt hoe dan ook bovendien. Toch zijn ook in het theater acteurs slachtoffer van 'behaagzucht'. Ze zijn soms bang om zich ten volle in een rol te geven."

Misschien uit vrees om onsympathiek gevonden te worden?

Camilia Blereau: "Wellicht. Ze blijven steeds hun positieve kanten in de verf zetten en koketteren onbewust. Ik heb ook al eens een vrouw van 150 kg gespeeld met een speciaal pak aan. Dat werkt op je gemoed. Je voelt je er slecht bij en onbewust probeer je dat de compenseren."



Els Dottermans:

"Ik vind dat vrouwen zelf meer scenariovoorstellen moeten aanbrengen. Alleen zo worden we minder afhankelijk van scenaristen."

Els, tijdens de persconferentie rond de studie hield je een vurig pleidooi om vrouwen te overtuigen zelf meer ideeën en scenario's aan te brengen. Acht je dat haalbaar?

Els Dottermans: "Hoe vrouwen voorgesteld worden en de mate waarin dat gebeurt in theater, film en televisie, hangt sterk samen met de scenario's en scenaristen. Uiteindelijk kiezen zij de vorm van het verhaal en de rollen die nodig zijn. Vaak zijn mannen prominenter aanwezig in de scenario's – dat geldt ook voor de scenaristen overigens. Ik vind dat vrouwen zichzelf beter moeten promoten om op de voorgrond te treden. We moeten zowel creatief als financieel meer solidariteit tonen. Alleen zo kunnen we minder afhankelijk van scenaristen worden. Ze moeten zelf een verhaal voorstellen of ideeën aanleveren. Minder pas-

sief te werk gaan. We hebben trouwens enkele goede vrouwelijke scenaristen rondlopen zoals Fien Trogge of Patrice Toye."

Laurette Muylaert: "In de programmatie zou men veel meer een reflectie moeten zien van de maatschappij. Maar in de meeste theaterstukken, films of series komen oudere mannen en vrouwen veel minder voor en worden er veel meer rollen voor jongeren voorzien."

Camilia Blereau: "Als je kijkt naar de 'De smaak van De Keyser' lijkt het alsof er meer vrouwen in meespelen. Maar dat is niet zo. Wat wel klopt is dat ze veel nadrukkelijker de hoofdrol spelen. Dat is zeldzaam, omdat vrouwen vaker in bijrollen terechtkomen. Misschien kunnen vrouwen zich meer manifesteren in het scenariowerk, maar het is niet iedereen gegeven om te schrijven. Bovendien wordt er vaak gewerkt binnen bepaalde formats, waardoor je niet enkel aandacht kan geven aan vrouwen of oudere vrouwen."

Hebben jullie ooit rollen gemist door jullie leeftijd?

Camilia Blereau: "Merkwaardig genoeg heb ik net een rol gemist in een langspeelfilm omdat ze vonden dat ik er te jong uitzag! Mijn haar was niet grijs genoeg."

Laurette Muylaert: "Naar het schijnt krijg je in bepaalde periodes in je carrière meer rollen dan in andere. Alsof er luwe periodes zijn, die daarna weer drukker worden."

Camilia Blereau: "Tot je 30'ste loopt het vrij vlot, maar dan moet je wachten tot je 35'ste vooraleer er opnieuw rollen aankomen en dan moet je plots mama beginnen spelen. En rond de 55 kom je blijkbaar in aanmerking voor de rol van mama van twintigers of jonge grootmoeders."

Els Dottermans: "Belangrijk is in elk geval dat je met je leeftijd mee evolueert en niet eeuwig jong wil blijven. Theaterwerk moet volgens mij nog altijd meer kunst dan commercie zijn. Eens het commercieel wordt, gaat het te veel de verkeerde richting uit."

Gendermainstreaming Combinatie beroep-gezin: ook een mannenzaak!

De combinatie beroeps- en gezinsleven blijft een van de speerpunten in het debat over ongelijkheid tussen vrouwen en mannen op het werk. Hoe komt dit?

Vrouwen werken vaker deeltijds. Ze nemen vaker thematisch verlof en onderbreken ook vaker hun loopbaan. Mannen werken meer voltijds. Ze verrichten meer nacht-, avond- en ploegenarbeid én presteren aanzienlijk meer uren. Vrouwen spenderen ook meer tijd aan het huishouden in vergelijking met mannen. Het combineren van arbeid en gezin is er niet makkelijker op geworden. We worden geconfronteerd met hoge werkdruk en toenemende stress op het werk, de vraag naar meer flexibiliteit en ruime keuze van vrijetijdsbesteding, de gewijzigde gezinssamenstelling, de toenemende vergrijzing, enz. Vrouwen betalen hiervoor de rekening op het vlak van loonevolutie, loopbaanont-

wikkeling en sociale zekerheidsrechten.

Maar ook mannen worstelen met de combinatie arbeid en gezin. Belgische mannen nemen steeds meer gezins- en zorgtaken op. De Scandinavische landen tonen echter aan dat het generevenwicht nog heel wat beter kan. De succesfactoren hiervoor zijn goed uitgebouwde en betaalbare zorgvoorzieningen en een genderneutraal en gezinsvriendelijk personeelsbeleid in de ondernemingen.

Als motor van de sociale vooruitgang blijft het ABVV hier voluit voor gaan. Vooral omdat er recent weer stemmen klinken om de klok terug te draaien.

Interessante websites en brochures

- Het Genderjaarboek 2008 MV United. Gratis te bestellen bij het ESF-agentschap: onthaalesf@esf-agentschap.be - tel: 02/546.22.11.
- De brochure 'Arbeid,

gezin, vrije tijd' Een checklist voor délégués van het Vlaams ABVV (www.vlaamsabvv.be).

Nuttige tips van onze ABVV-genderambassadeurs

- onderneem ook roldoorbrekende syndicale actie in zogenaamde mannensectoren, mannenbedrijven en mannenafdelingen.
- geef niet systematisch het woord aan vrouwelijke afgevaardigden of militanten als het over combinatie beroeps- en gezinsleven gaat.
- maak gebruik van bestaande checklisten en ervaringen van afgevaardigden in andere bedrijven voor het screenen van je bedrijf.

Wist je ...

- dat een betere combinatie van beroeps- en gezinsleven niet alleen werknemers, maar ook de maatschappij ten goede komt. Wetenschappelijk onderzoek toonde aan dat (seksueel) geweld in een samenleving in belangrijke mate bepaald wordt door twee factoren: de mate van economische onafhankelijkheid van vrouwen én de mate van de betrokkenheid van mannen bij de zorg van hun kinderen.

- dat mannen zich ook wel eens gevangen voelen in hun rolpatroon en slachtoffer zijn van hun genderrol? Dit blijkt uit de enquête van de Vlaamse minister van Gelijke Kansen Kathleen Van Brempt. Vier op vijf vaders wil graag extra zorgverlof. Drie op de vier vindt dat drie maanden verplicht zouden moeten, mits een rechtvaardige vergoeding. Ook het standpunt en de soepelheid van de werkgevers blijkt van belang voor de keuze van vaders. Uit een ABVV-enquête van 2006 bleek bovendien dat mannen met familie zorg nog steeds op weinig begrip kunnen rekenen in de ondernemingen.

- dat vragen over zwangerschap of kindervens tijdens een sollicitatiegesprek verboden zijn omdat ze behoren tot de privésfeer.



Hoe werkt de nieuwe perequatie?

Met de wet van 25 april 2007 werd een nieuwe perequatieregeling voor de overheidspensioenen ingevoerd. In januari 2009 werd deze nieuwe regeling voor bijna alle gepensioneerden voor de eerste keer toegepast. Vanaf nu zal er mogelijk om de twee jaar, telkens in de maand januari, een perequatie plaatsvinden. Tijd om eens van dichtbij te bekijken hoe dit nieuwe systeem werkt.

Wat is perequatie eigenlijk?

Perequatie is de automatische aanpassing van de overheidspensioenen aan de evolutie van de lonen in de overheidssector. Dit betekent dat telkens wanneer het maximum van de weddeschaal verbonden aan de laatste graad van het gewezen personeelslid werd verhoogd, het pensioen eveneens wordt verhoogd. Praktisch gebeurde dit door de voor elk pensioen vastgestelde perequatiecoëfficiënt (dat is de op het ogenblik van de ingangsdatum van het pensioen bepaalde verhouding tussen het bedrag van het pensioen en de maximumwedge van de laatste graad op datzelfde ogenblik) toe te passen op het nieuwe maximum van de weddeschaal. Een verhoging van het maximum van de weddeschaal kwam dus steeds neer op een verhoging van het pensioen. Deze verhoging als gevolg van de perequatie mag niet verward worden met de indexverhogingen. Die zijn immers van toepassing op zowel de pensioenen als op de lonen.

Waarom naar een nieuw systeem?

Op de werkvloer stelde men vast dat de Wet van 9 juli 1969 (die de perequatie regelde) omzeild en dus niet langer toegepast werd. Op die manier vielen

er steeds meer gepensioneerden uit de boot. Bovendien voerden steeds meer overheden voorwaarden (een soort van examens) in om te verhogen, ze startten met functieclassificatieprojecten, ze werkten met quota of ze voerden nieuwe weddebijlagen in. Als gevolg daarvan ontstond een complexe wetgeving en een totaal gebrek aan transparantie en mogelijkheid tot controle.

Het korvenstelsel als antwoord

Om de gebreken van het oude stelsel (Wet van 9 juli 1969) op te vangen werd het nieuwe korvenstelsel ingevoerd. Opgelet, dit nieuwe stelsel verandert niets aan de berekeningswijze van het

(die zich vóór deze referentieperiode bevindt). Daarnaast worden om de loonmassa te bepalen ook een aantal weddecomplementen meegenomen, zoals bijvoorbeeld de eindejaarstoe-lage en het vakantiegeld. Bovendien kan er onderhandeld worden met de verschillende overheden om naast de opgesomde lijst weddecomplementen vermeld in de Wet van 21 juli 1844, ook nog andere weddecomplementen op te nemen in de loonmassa. Ook de regeling om verhogingen van actieve personeelsleden te melden aan PDOS werd versoepeld.

Iedereen in een korf

Elke gepensioneerde wordt dus gekoppeld aan een korf. In totaal zijn er 15 korven. Men wordt aan een korf gekoppeld op basis van de entiteit waar men de prestaties beëindigde. Uitzondering hierop zijn de pensioenen die werden toegekend aan de afgeschafte politiekorpsen voor de oprichting van de geïntegreerde politie. Deze gepensioneerden worden gekoppeld aan die korf waartoe hun vroeger korps behoorde, bijvoorbeeld

de gemeentelijke politie aan de korf Lokale Besturen. Belangrijk is ook dat de eerste korf Federale Overheid geldt als referentiekorf. Wanneer een andere korf ophoudt te bestaan (d.w.z. minder dan 10 procent gepensioneerden bevat dan het totale aantal gepensioneerden gekoppeld aan deze korf), zullen de hieraan gekoppelde gepensioneerden overgaan naar de eerste korf Federale Overheid.

Hoe berekenen we de korfcoëfficiënt?

In de voorgaande periode van vier jaar aan de referentieperiode gaan we alle nieuwe gepensioneerden (enkel die



gene met een rustpensioen) oplist, gekoppeld aan een bepaalde korf. Dit oplist gebeurt op twee manieren: op basis van de functiebenaming of op basis van de maximumbezoldiging (korven Lokale Besturen). Na de oplisting bepalen we welke rustpensioenen in aanmerking komen om de korfcoëfficiënt te berekenen. Tenminste 90 procent van het aantal rustpensioenen wordt hiervoor gebruikt. Tevens stellen we vast of de 10 procent-regel (het bestaansrecht van de korf) gerespecteerd wordt. Nadien bepalen we de loonmassa (d.w.z. de maximumbezoldiging + looncomplementen + eindejaarstoelage + vakantiegeld, maar dit pas vanaf 1 januari 2011) bij het begin van de referentieperiode. Gedurende de referentieperiode worden alle verhogingen (van zowel wedden als complementen) verzameld en opgelijst. Op het einde van de referentieperiode bepalen we opnieuw de loonmassa en dit om de korfcoëfficiënt vast te stellen. De korfcoëfficiënt is gelijk aan de toename van de loonmassa tijdens de referentieperiode (zie tabel).

Opgelet!

De invoering van deze nieuwe perequatieberekening was een grote en moeilijke operatie. We moeten de collega's van de PDOS feliciteren met de geslaagde toepassing ervan. Niettegenstaande de felicitaties, zijn er toch nog enkele kinderziektes en onvolledigheden ingeslopen. Zo hebben niet alle instellingen en administraties gereageerd op de vraag vanuit PDOS om informatie door te geven. Daardoor zijn sommige perequatiecoëfficiënten niet altijd een correcte weergave van de stand van zaken op de werkvloer. Daarom heeft de PDOS nog een tweede ronde voorzien in juni 2009. Op dat moment zal men nog ontbrekende info aanvullen en kan het zijn dat de toegekende perequatiecoëfficiënt nog wijzigt. Indien er een wijziging is, zal deze met terugwerkende kracht (vanaf 1 januari 2009) worden toegepast.

De verschillende korfcoëfficiënten op een rijtje

Korven	Korfcoëfficiënt
Federale Overheid	1,0296%
Brussels Hoofdstedelijk Gewest	0,3982%
Vlaamse Gemeenschap	0,1045%
Waals Gewest	0,4789%
Franse Gemeenschap	0,1866%
Duitstalige Gemeenschap	0,0000%
Onderwijs Vlaamse Gemeenschap	0,0876%
Onderwijs Franse Gemeenschap	0,7577%
Lokale Besturen Vlaamse Gewest	0,6075%
Lokale Besturen Waals Gewest	0,0156%
Lokale Besturen Brussels Hoofdstedelijk Gewest	0,9098%
Krijgsmacht	0,7598%
Geïntegreerde Politie	0,6890%
Autonome Overheidsbedrijven	0,3294%
NMBS-Holding, Infrabel en de NMBS	0,9287%

ABVV Loopbaanbegeleiding Voel jij je goed in je job of zit je strop?

Loopbaanbegeleiding is een dienstverlening voor werknemers, die dus nog onder contract staan, en die vragen hebben over hun loopbaan. Voor alle werkende leden van het ABVV is deze dienstverlening gratis. Niet-leden zijn ook van harte welkom, maar van hen vragen we een kleine bijdrage (mogelijk te betalen met opleidingscheques).

Het is de bedoeling om tijdens de begeleiding stil te staan bij zichzelf. We vertrekken vanuit de interesses van de persoon, de situatie en zijn/haar vaardigheden en dit alles wordt vervolgens gekoppeld aan de arbeidsmarkt. Loopbaanbegeleiding past perfect binnen het kader van de algemene doelstellingen van het ABVV. We geven aandacht voor de kwaliteit van werk en leven, we helpen werknemers bij het maken van loopbaankeuzes. We dragen bij tot het creëren van gelijke kansen op de werkvloer. We zitten aan de bron van informatie en knowhow om sociaaljuridische vragen te beantwoorden. De vertrouwensrelatie met leden werkt drempelverlagend.

Met welke vragen kan men bij ons terecht?

Een greep uit de vele vragen:

- ik wil eens een balans opmaken en nieuwe mogelijkheden verkennen.
- ik denk mijn ontslag te krijgen binnen korte tijd en weet niet wat daarna te doen, hoe neem ik afscheid van mijn werk, waar kan ik naartoe met mijn ontgoocheling? En hoe kan ik verder? Kan ik dezelfde job nog uitoefenen in een ander bedrijf?
- ik zit met heel wat vragen, vermoed wel wat de oplossingen zijn maar kan geen knopen doorhakken.
- ik zit niet op mijn plaats en wil weg maar ik weet niet hoe ik het allemaal moet aanpakken (sollicitatiebrief, cv, ontslagprocedure,...)
- ik heb fysieke problemen en ben door die beperkingen genoodzaakt om van job of zelfs van sector te veranderen.
- ik voel me uitgeblust en ben het noorden kwijt.
- ik zit met een aantal frustraties op het werk maar kan bij niemand terecht. Eigenlijk weet ik zelf niet zo goed wat er scheelt. Is er iemand die mij kan helpen?
- welke opleidingen zijn voor mij geschikt?
- kan ik als (oudere) werknemer nog in een andere functie terecht met mijn talenten?

Hoe ziet een loopbaanbegeleiding er uit?

Een loopbaantraject is steeds op maat van de werknemer: we nemen de tijd die nodig is. Tijdens het eerste gesprek of intake wordt de situatie van de werknemer grondig verkend. Zo krijgt de loopbaanbegeleider een goed zicht op de vragen en verwachtingen van de werknemer.

In de volgende gesprekken (varieert van twee tot zes gesprekken) staat zelfbeoordeling centraal. In deze fase maakt de werknemer oefeningen die hem of haar een beter zicht op zichzelf geven: eigen wensen en voorkeuren, kennis en vaardigheden, waarden,... Die oefeningen worden besproken met de loopbaanbegeleider om van daaruit nieuwe mogelijkheden en inzichten te verkrijgen.

Tijdens het laatste gesprek wordt een persoonlijk ontwikkelingsplan opge maakt. Als de werknemer een beslissing heeft genomen, maakt hij samen met de loopbaanbegeleider een actieplan op. Hierin staan alle stappen die men moet zetten om tot het nieuwe doel in de loopbaan te komen. Er is steeds mogelijkheid tot nazorg. Als de werknemer vragen heeft, kan hij altijd terecht bij zijn of haar loopbaanbegeleider.

Denk je dat loopbaanbegeleiding iets voor jou is of ken je iemand die interesse heeft in loopbaanbegeleiding bij het ABVV? Surf naar onze website voor meer informatie: www.abvvloopbaanbegeleiding.be of bel naar:

- voor provincie Antwerpen en Mechelen-Kempen
Ann Verheyden 03/220.66.41 of Griet Debussche 03/220. 66.43
- provincie Oost-Vlaanderen
Ilse Heylen 09/265.52.58 voor regio Gent, Daphné D'hondt 03/760.04.13 voor regio Sint-Niklaas en Dendermonde, Hilde Poppe 053/78.78.78 voor Aalst en 055/21.19.20 voor Ronse
- provincie West-Vlaanderen
Erik Vanhove (051/26.00.96).

De Vlaamse jobkorting Wat en hoe?

Sinds 2007 geeft de Vlaamse regering een korting op de personenbelasting aan werkenden die in het Vlaams Gewest wonen. Ook in 2009 is dit het geval. We overlopen de modaliteiten.

Wie en hoeveel?

Elke natuurlijke persoon (dus geen vennootschappen of andere rechtspersonen), ongeacht nationaliteit, die in België woont en een inkomen verdient dat belastbaar is in een gemeente van het Vlaams Gewest (en dus in Vlaanderen gedomicilieerd is), heeft recht op de jobkorting. De jobkorting is in feite een minder afhouding van de bedrijfsvoorheffing. Ze bedraagt 300 euro voor een maandelijks activiteitsinkomen van 581,67 euro tot 2031,25 euro (6980 tot 24.375 euro op jaarbasis) en 250 euro voor wie meer verdient (24.375 euro of meer op jaarbasis). Bedragen van de korting en de grensbedragen van het activiteitsinkomen worden voorlopig niet geïndexeerd.

Berekening?

Met activiteitsinkomen wordt bedoeld: het netto beroepsinkomen (het bedrag dat overblijft na aftrek van uw beroepskosten en beroepsverliezen van zowel het huidige als de vorige belastbare jaren) min de renten, pensioenen en de vergoedingen die u krijgt wanneer u geen permanent inkomen meer hebt. Ook vergoedingen die u ontvangt om een tijdelijk inkomensverlies op te vangen, worden in mindering gebracht. Meestal zijn dat werkloosheidsuitkeringen en andere vervangingsinkomsten. Ontvangt men beroepsinkomsten die afzonderlijk belast worden zoals achterstallen, opzeggingsvergoedingen en zo meer, dan gaan die ook af van de netto beroepsinkomsten om het activiteitsinkomen te bepalen. Het activiteitsinkomen zijn dus lonen, winst of baten. Dat betekent dat zowel werknemers, ambtenaren, zelfstandigen, als beoefenaars van een vrij beroep van de korting kunnen genieten.

Gehuwd of samenwonend?

Bij een gemeenschappelijke aanslag voor

gehuwden en wettelijk samenwonenden wordt het activiteitsinkomen van elke partner bepaald vóór de toepassing van het huwelijksquotiënt, maar na toepassing van de toekenning of bezoldiging van het meewerkinkomen. Dat betekent dat het gedeelte van het beroepsinkomen dat door toepassing van het huwelijksquotiënt wordt toegerekend aan de echtgenoot, voor die echtgenoot geen recht geeft op de korting. Het blijft een eigen activiteitsinkomen van de meewerkende partner. Het meewerkinkomen en de bezoldiging van de meewerkende echtgenoot geven deze laatste wel recht op de korting.

Gepensioneerd?

Wie in februari geen activiteitsinkomen ontvangt wegens het ingaan van het bruggpensioen, ontvangt geen jobkorting, ongeacht of die persoon in januari wel nog werkte. In de mate dat iemand werkt tot en met februari en nadien op bruggpensioen gaat, zal de korting worden toegekend. Maar de kans bestaat dat hij of zij op het einde van het jaar onvoldoende activiteitsinkomen zal hebben, en dus de korting zal moeten terugbetalen bij de eindafrekening 2 jaar nadien.

Ontvangst?

De jobkorting wordt automatisch verrekend als men aan de modaliteiten voldoet. De korting voor het aanslagjaar 2010 (inkomsten 2009) wordt in één keer verrekend bij het loon van februari 2009. Men vindt het terug op het loonbriefje. Betaalt men onvoldoende bedrijfsvoorheffing in de maand februari, dan mag de werkgever het saldo van de Vlaamse vermindering facultatief verrekenen in de bedrijfsvoorheffing in de maanden maart of april. Alleen het saldo van die korting van februari mag over de twee volgende maanden worden doorgerekend. Wil de werkgever geen gebruikmaken van deze facultatieve verrekening, dan wordt het saldo verrekend via het aanslagbiljet van 2010.

Bron: Vlaams ABVV.



20 jaar Brussels Hoofdstedelijk Gewest Werk voor de syndicale tegenmacht

De Grondwetterziening van 1970 voorzag in de oprichting van drie gewesten: het Waalse Gewest, het Vlaamse Gewest en het Brusselse Gewest. Dat laatste gewest werd in 1989 effectief ingevoerd. Als gevolg daarvan moest ook de ACOD haar structuren wijzigen en aanpassen.

Trouw aan het principe van syndicale tegenmacht veranderden de sectoren hun organisatie om die tegenmacht in stand te kunnen houden. Gevolg van de federalisering was dat de werknemers verdeeld werden. Nu twintig jaar later zien we hoe de statuten in de respec-

tieve besturen gevoelig uiteenlopen.

Vandaag slagen onze sectoren erin om tegenover de verschillende machten in ons gewest systematisch een gesprekspartner te plaatsen. We mogen trots zijn op onze syndicale overwinningen. Ondanks een moeilijke context en onvoldoende financiële middelen slagen we erin in de verschillende onderhandelings- en overlegstructuren (sector XV, sector XV bis en ter, comité C LRB,...) de rechten en de eisen van de actieve en gepensioneerde werknemers in het Brusselse Gewest te laten gelden. De recente akkoorden over de jongste ei-

senbundel, die tot stand zijn gekomen na grote strijd en onze geslaagde intersectorale betoging van 6 november 2008, zijn daar een bewijs van.

In het raam van de feestelijkheden rond 20 jaar Brussels Hoofdstedelijk Gewest zetten verschillende evenementen het personeel van de Brusselse besturen eens in de spotlights. We wensen ons gewest een prachtig feest en herinneren eraan dat de ACOD zoals altijd waakzaam blijft en haar eisen zal blijven stellen. Afspraak voor de eisenbundel 2009-2010!

De dag van de ambtenaren

Op 11 februari plaatste een vrolijk evenement in het City Center de ambtenaren van het ministerie van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest in de belangstelling, vooral dan de ambtenaren, die daar reeds 20 jaar actief zijn. Een fototentoonstelling, gewijd aan de dag van de ambtenaren (archieffoto's over een periode van 20 jaar, sinds de oprichting van het ministerie) stond eveneens op het programma. Tijdens het ontbijt gaven de jonge ambtenaren hun visie op de rol van de ambtenaren in de toekomst. Deze dag stond volledig in het

teken van de vroegere, huidige en toekomstige ambtenaren van Brussel.

Colloquium Actiris

Actiris viert haar twintigjarig bestaan met een colloquium op 23 en 24 maart. Thema is de arbeidsmarkt in de grootsteden. Actiris grijpt de nieuwe beheersovereenkomst, die haar met het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest verbindt, aan om grondig na te denken over haar specificiteit, vooral in verband met het thema van de verstedelijking en ontwikkeling van de grote steden. Dit colloquium krijgt een ge-

westelijke, nationale en internationale dimensie.

Brandweerparade

Op het volgende Irisfeest stelt de Dienst voor Brandbestrijding en Dringend Medische Hulp een parade voor, zodat iedereen de gelegenheid krijgt de voertuigen te bewonderen die deel uitmaken van de geschiedenis van de brandweerdiensten en van de dringende medische hulp in het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest.

Gemor, woede en tandengeknars



De uitspraken in de vorige Tribune van Jos Digneffe, voorzitter van de Vlaamse vleugel van ACOD Spoor, deden binnen de NMBS-groep heel wat stof opwaaien. Men zat er verveeld mee, maar kon hem toch geen ongelijk geven. Hij kon zelfs op enige sympathie rekenen.

De uitspraken van de voorman van ACOD Spoor waren zeker geen stemmingmakerij, zoals hier en daar te horen was. Digneffe heeft 20 jaar praktijkervaring binnen de spoorwegen, wat niet van alle beslissingsnemers binnen de NMBS-groep kan gezegd worden. Bovendien heeft hij wel degelijk het welzijn van de werknemers en de reizigers voor ogen. Zijn demarche diende allerm minst om Jannie Haek, CEO van de NMBS-groep, een steuntje in de rug te geven.

Feit is dat er bij de NMBS wellicht veel knappe koppen rondlopen die expert zijn in het besparen van geld door veelvuldig gebruik van managementtermen als 'ebitda', 'corebusiness', 'benchmarking' en 'cashflow'. Ze weten echter niet hoe ze de beeldvorming van de NMBS kunnen verbeteren. En dat gaat zeker en vast niet door het gebruik van deze managementtechnieken alleen. De reiziger wil een trein die op tijd rijdt en informatie als dat niet het geval is.

Digneffe betoogde terecht dat de gelijktijdige centralisatie van de dispatchings en de concentratie van de seinhuizen van het goede teveel is. Kost wat kost besparen, hoe meer hoe liever, brengt uiteindelijk de kwaliteit van het eind-

product in het gedrang. Het is een analyse die ACOD Spoor al langer maakt en die bij Infrabel niet in goede aarde viel. Toch neemt men ook daar momenteel maatregelen die onze analyse volgen en proberen ze zo de schade te beperken. Op concentratieseinhuizen zou immers een bediende, in tweede lijn, bijkomen om de regelmaat van het treinverkeer binnen de grenzen van dat seinhuis mee in het oog te houden. Een jaar na de centralisatie van 5 dispatchings in Brussel heeft men er in feite opnieuw 30 gecreëerd, verspreid over het hele net. Was het geen besparing geweest om de oorspronkelijke dispatchings hun werk te laten doen terwijl men voort werkte aan de concentratie van de seinhuizen? Eens de seinhuizen geconcentreerd, zou men immers een veel beter beeld hebben gehad van de behoeften op dispatchingniveau.

Door al die gelijktijdige maatregelen bij Infrabel kampt men bij Reizigers Nationaal (RN) met ernstige personeelsproblemen. Posten van Infrabel worden omgezet in posten RN, maar het mannetje volgt zijn post niet wegens 'onmisbaar' bij Infrabel. De nieuw aangeworven bedienden geraken ondertussen niet tijdig opgeleid, waardoor RN moet roeien met de riemen die het heeft, dit wil zeggen met vaak onvoldoende gekwalificeerde bedienden. En die moeten dan de eerste lijn vormen tussen de reizigers en de NMBS.

Alsof dat nog niet erg genoeg is, ontluikt er ook een machtsstrijd tussen Infrabel en RN. Tegenwoordig speelt zich het volgende tafereel af wanneer

er grote vertragingen zijn. Door de vertraging wil de onderstationschef RN in station A trein 1 (van A naar B) voor aansluiting laten wachten op trein 2 (van C naar A). De verantwoordelijke bediende van Infrabel in het seinhuis weigert dat omdat er geen wachttijd is voorzien tussen trein 1 en 2. Vanuit het standpunt van Infrabel zijn – terecht – stiptheid en veiligheid de bepalende indicatoren. In de praktijk echter wordt trein 2 niet toegelaten in station A zolang trein 1 niet vertrokken is. Maar wie durft dat uitleggen aan een reiziger die met 30 minuten vertraging toekomt en dan nog juist de achterlichten ziet verdwijnen van zijn aansluitingstrein?

Door de dubbele reglementering zijn personeelsleden wel verplicht elkaar tegen te werken in plaats van samen te werken. Beiden riskeren immers een sanctie als ze de reglementen niet toepassen. De ene moet waken over de klantvriendelijkheid, de andere over de regelmaat. Voor ACOD Spoor is de enige oplossing de spoorwegfamilie terug te herenigen. Rijpaden toekennen en gebruiksvergoedingen innen kan perfect in één dienst afgezonderd worden. Breng alles samen en laat ons samenwerken met één doel voor ogen: gelukkige en tevreden reizigers. Helaas is de kans dat het zover komt steeds kleiner. De CEO van Infrabel zou immers niet langer van plan zijn om deel te nemen aan vergaderingen waarin ook de NMBS en de Holding vertegenwoordigd zijn. Waar zal dat eindigen?

Catastrofale toestand bij stationspersoneel

Enkele jaren geleden werden de infrastructuurbeheerder en de exploitant van de spoorwegen gescheiden, als gevolg van de Europese regelgeving. Nieuwe structuren werden uitgetekend en andere constructies uitgebouwd. Jos Digneffe, voorzitter van ACOD Spoor, schreef eind januari een brief aan de directies en de NMBS-Holding over de gevolgen hiervan. We geven de inhoud bondig weer.

Tot op vandaag zijn enkel de topfuncties (vanaf regiomanager) van de nieuwe structuren ingevuld. Bij Reizigers Nationaal heeft men in sommige regio-stations al achterstanden opgelopen die overeenstemmen met 30 voltijdsequivalenten op jaarbasis. Hiervoor zijn er twee redenen: het personeel wordt onvoldoende afgestaan door Infrabel

(het waarom daarvan is ons onbekend) en de in het verleden gemaakte afspraken worden niet nageleefd of omzeild. Nu net één jaar geleden vond er een bijzondere vergadering plaats waar-



aan verantwoordelijken van de beide directies deelnamen. Tijdens deze vergadering werd afgesproken dat bewegingspersoneel (tewerkgesteld in een kleiner station waar het seinhuis

opgeslorpt wordt door het concentratiesehuis) bij voorrang overgeheveld wordt naar de ter plaatse opgerichte posten R.N. Vandaag stellen wij echter vast dat Infrabel (onder het mom van personeelstekorten) het betrokken personeel stevast blijft overhevelen naar het betrokken concentratiesehuisstation. Om het personeel toch te kunnen bijhouden worden er bovendien soms bijkomende, seizoensgebonden, posten gecreëerd.

Wij dringen aan op een striktere naleving van de destijds gemaakte afspraken. Wij hopen dat iedereen zich terdege rekenschap geeft van de ernst van de huidige toestand. Meer nog dan Infrabel zijn de reizigersstations hét uithangbord van onze Maatschappij. Wij verwachten dan ook op zeer korte termijn initiatieven van de NMBS-groep.

Bedrijfsrestaurants

Sluiting Merelbeke voorlopig uitgesteld

Om het behoud van onze restaurants te verzekeren wordt de norm van 45 maaltijden per dag gehanteerd. Deze norm omvat ook de belegde broodjes. Bedrijfsrestaurants die deze norm niet halen, zijn met sluiting bedreigd.

Het directiecomité van 14 juli 2008 besliste over te gaan tot de sluiting van de bedrijfsrestaurants van Merelbeke en Gent-Zeehaven in Vlaanderen, en van Bascoup, Cuesmes, Namen en Ronet in het Franstalige landsdeel. Deze beslissing werd ons voorgelegd in de paritaire subcommissie van 3 september 2008. Wij hebben de sluiting van de bedrijfsrestaurants toen fel gecon-

testeerd. We voegden zelfs de daad bij het woord op 18 september door met een ruime delegatie actie te voeren aan het bedrijfsrestaurant van Merelbeke. Deze actie was niet zonder succes. De sluiting van de betrokken bedrijfsrestaurants werd uitgesteld tot een nieuwe evaluatie zou plaatsvinden eind januari 2009.

Op de paritaire subcommissie van 21 januari 2009 werd ons een nieuw evaluatiedocument voorgelegd over de met sluiting bedreigde restaurants. De Maatschappij stelt voor dat de restaurants van Merelbeke en Bascoup hun activiteiten voortzetten. Wel zal er voor

beide restaurants een periodieke evaluatie plaatsvinden over de frequentiegraad en het verder naleven van de vooropgestelde norm van 45 maaltijden per dag.

Wij hebben erop aangedrongen ook de restaurants van Gent-Zeehaven en Cuesmes, die een gemiddelde halen van 30 dagschotels per dag, niet te sluiten. We zijn ervan overtuigd dat door enkele kwalitatieve ingrepen en een gerichte campagne het restaurantbezoek kan worden gestimuleerd.

Tot nu toe ontvingen we hierover nog geen antwoord van de Maatschappij.

Bedrijfsrestaurant Merelbeke in september 2008





(Eerste) technisch coördinator **Invoering van nieuwe graad** **en toegangsvoorwaarden**

Momenteel zijn in het Bundel 501 de graden voorzien van (eerste) bereider-tijdopnemer, (eerste) naziener-schouwer en (eerste) planningman-voorman. Aan deze graden zijn 26 verschillende specialiteiten en dus ook 26 verschillende kaders verbonden.

De voornaamste werkzaamheden van deze graden zijn gelijkvormig en bestaan uit o.a. leiden van een ploeg; voorbereiden en verdelen van het werk; bijhouden van documenten; uitvoeren, toezicht houden op en meehelpen bij de uitvoering van de werken.

Op de paritaire subcommissie van 21 januari 2009 werd een document goedgekeurd, waarin wordt voorgesteld deze graden te fusioneren in de nieuw op te richten graad van (eerste) technisch coördinator met 10 verschillende specialiteiten en 10 verschillende kaders.

Aan deze nieuwe graad worden de volgende specialiteiten verbonden: afwerking, drukkerij, machinale bewerking, mechanica, mechanische organen voertuigen en installaties, metalen constructies en laswerk, niet-destructieve controles, schouwdienst van vervoermaterieel, werken, werkplaatsen I.

De specialiteit schouwing van hef- en behandelingsmaterieel wordt voorlopig behouden, maar zal in de toekomst verdwijnen.

Deze verandering van graad gebeurt met het behoud van de huidige weddeschaal en administratieve toestand verworven in de oude graad (datum van ranginneming, aanschrijvingsvermelding,...).

De reglementaire bepalingen voor de invoering van en de overgang naar de nieuwe graad verschijnen in een nieuw bericht H-HR.

Bestuurder rangeringen **Wijziging toegangsvoorwaarden**

Op de paritaire subcommissie van 21 januari werd een ontwerp van bericht voorgelegd. Het gaat hier over een wijziging in de toegangsvoorwaarden voor operatoren besturing cargo die niet slagen voor de volledige proef.

“De operatoren besturing cargo die hebben voldaan bij de beroepsopleiding en alle bijhorende evaluaties worden onderworpen aan de certificatieproef. Ingeval van slagen bekomen zij het geschiktheidsbrevet tot besturen op de Belgische spoorweginfrastructuur geldig voor de categorie D (ARGSI 3.1.1).

De operator besturing cargo die het geschiktheidsbrevet heeft bekomen en geslaagd is voor de bijkomende fundamentele polyvalentie-opleiding wordt aangeduid op een post van het kader in de werkzetel eigen aan zijn eerste betrekking. Bij gebrek wordt hij er buiten kader aangesteld.

Er wordt voorgesteld om de operatoren besturing cargo in stage of proef die al in het bezit zijn van het geschiktheidsbrevet tot het besturen op de Belgische spoorweginfrastructuur geldig voor de categorie D (ARGSI 3.1.1) en die wegens het mislukken voor de bijkomende fundamentele polyvalentie-opleiding voor cargo-activiteiten niet kunnen geregulariseerd worden en van wie de geschikt- en bekwaamheden

met betrekking tot de graad van bestuurder rangeringen gunstig worden beoordeeld door de onmiddellijke chef, in te schrijven op de kandidatenlijst van de bestuurders rangeringen.”

Het ontwerp van bericht werd goedgekeurd en wordt voorgelegd aan de nationale paritaire commissie.



Eerste familie happening ACOD Spoor

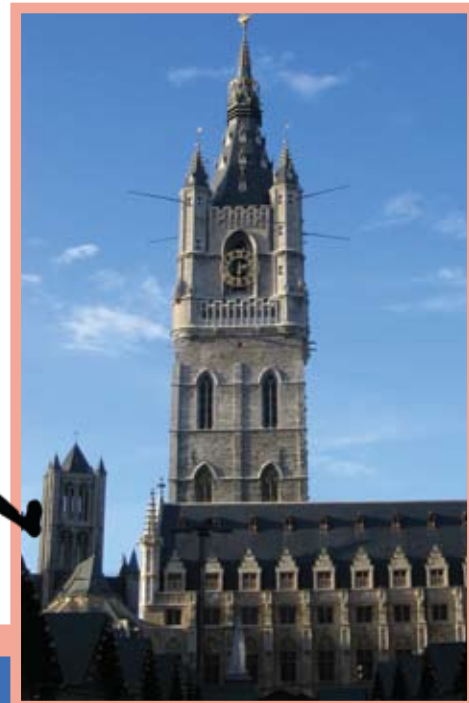
Wandelzoektocht in Gent

Op zondag 17 mei 2009 organiseert ACOD Spoor zijn eerste Familiedag in Gent.

Bij aankomst (tussen 10.30 en 12 uur) in het station van Gent Sint-Pieters ontvangt elke (volwassen) deelnemer aan de ACOD Kiosk een ACOD Spoor Big Shopper met daarin alles (een drankje, kaarten, tramtickets, enz.) om een voormiddagje Gent te overleven. Er staat immers een zoektocht op het programma langs de vele toeristische en historische bezienswaardigheden. De deelnemers worden verwacht tussen 16 en 17 uur op de eindbestemming, waar de nodige animatie voor jong en oud wordt voorzien en waar men kan aanschuiven voor een buffet met ty-

pisch Gentse gerechten.

Het geheel is gratis voor kinderen tot 15 jaar en kost 15 euro voor andere deelnemers. Inschrijven kan met het inschrijvingsstrookje dat eind maart en eind april in Tribune zal verschijnen. Men is pas ingeschreven als bij ACOD de strook en het inschrijvingsgeld werden ontvangen.



MIVB

Nieuw evaluatiesysteem ter vervanging van examenproeven bij de technische diensten

Hoe werkt het evaluatiesysteem?

Het nieuwe evaluatiesysteem vervangt in de toekomst de oude examenproeven bij de technische diensten. Het werd vorig jaar getest en door de grote meerderheid van de betrokken werknemers goed bevonden. Het systeem wordt in een cao opgenomen met de overeengekomen procedures en criteria. We overlopen deze in het kort voor het technisch arbeiderspersoneel, op wie de evaluatie van toepassing is.



Voor wie?

Werknemers die ten minste 6 maanden anciënniteit tellen op 1 januari van het jaar waarin de evaluatie plaatsgrijpt, en zijn aangeworven in barema 4.1 op het niveau van GA en 5.1 op het niveau van 1^{ste} GA, hebben de mogelijkheid om achtereenvolgens toegang te hebben tot de kwalificatie van keurarbeider (barema 6.1) en van 1^{ste} keurarbeider (barema 7.1) via een evaluatie en dus niet meer via een kwalificatieproef. Deze procedure heeft geen betrekking op werknemers in een beperkte technische loopbaan.

Deelnemers aan de evaluatie

De *evaluator* is de onderhoudschef/-onderchef, de werkplaatschef/-onderchef of de werfleider/onderwerfleider,

in samenspraak met de brigadier en de opzichter. Hij heeft een algemeen overzicht van de evaluaties van zijn team, bereidt de evaluatiegesprekken voor en leidt deze, zorgt voor een constructieve en objectieve evaluatie, neemt de vastgelegde termijnen in acht, geeft regelmatig feedback over de sterke punten van het personeelslid en de punten die kunnen worden verbeterd in het licht van zijn ontwikkeling.

De te evalueren persoon bereidt zijn evaluatiegesprek voor en neemt er ook aan deel. Het gesprek heeft tot doel de prestaties die werden geleverd in het kader van de uitoefening van de functie te evalueren. Men moet dus geen technische proef meer voorbereiden.

Het *departementshoofd* heeft een algemeen overzicht van de resultaten van de evaluaties van zijn departement en waarborgt, door zijn validatie, de kwaliteit en de samenhang ervan. Indien hij het niet eens is met de inhoud of het eindresultaat van de evaluaties die hem worden voorgelegd, bespreekt het departementshoofd dat met de evaluator en kan de evaluatie worden gewijzigd.

De *Human Resources Correspondent* (HRC) centraliseert en heeft een algemeen overzicht van de evaluaties van zijn directie, zorgt voor informatie en hulp aan de evaluatoren, zorgt voor een lokale opvolging van de verwezenlijking van de evaluaties, werkt mee aan de voorbereiding van de evaluaties met de evaluator (pre-evaluatie, verzamelen van feitelijke elementen,...) en aan het onderzoek bij een beroepsprocedure (informatieverzameling,...), en informeert de lokale afgevaardigden over het evaluatiesysteem en zijn eventuele aanpassingen.

Drie fases evaluatieproces

Het evaluatieproces verloopt in drie fases. In de *eerste* fase worden de te evalueren personen geïdentificeerd door de directie Human Resources en hun namen worden (vóór 10 januari) meegedeeld aan het hoofd van het departement of de dienst, aan de onderhouds-/werkplaatschef of -onderchef die de evaluaties op het terrein moeten organiseren.

In de *tweede* fase begint het voorbereidend contact (ten laatste in januari). De verantwoordelijke voor het evaluatiegesprek of de opzichter/brigadier informeert de te evalueren persoon duidelijk over het systeem en de doelstellingen. Hij deelt de technische competenties mee die men moet beheersen in de functie en gaat na of het personeelslid de criteria en methodes voor het nemen van beslissingen goed begrijpt. Bij de overhandiging van het voorbereidend document, ondertekent de te evalueren persoon een ontvangstbewijs. De verantwoordelijke of de opzichter moet het personeelslid informeren of het nodig is dat aspecten van werkkwaliteit of elk ander aspect met betrekking tot de evaluatiecriteria worden verbeterd. Indien tijdens de voorbereiding geen enkel te verbeteren aspect wordt vermeld, mag het eindresultaat

taat van de evaluatie niet negatief zijn. Van deze contacten moeten verslagen worden opgesteld.

De *derde* fase is het evaluatiegesprek (vóór eind april). Dit is een face-to-face gesprek tussen evaluator en geëvalueerde. De evaluator geeft zijn beoordeling van de prestaties van het personeelslid. Beiden bereiden het gesprek voor door na te denken over de positieve punten en de punten die kunnen worden verbeterd op basis van het blad van het evaluatiegesprek. Tijdens het evaluatiegesprek moet de verantwoordelijke het werk dat werd uitgevoerd in de loop van de observatieperiode (tussen het voorbereidend contact en het eigenlijke gesprek) evalueren. Hij moet een dialoog opbouwen met het personeelslid, motiverende en stimulerende gesprekken leiden om hem aan te moedigen, permanent streven naar objectiviteit en de vertrouwelijkheid van de uitwisselingen en van het resultaat van de evaluatie garanderen. De geëvalueerde moet actief meewerken aan dit gesprek. Na de evaluatie wordt een document met het resultaat door beiden ondertekend en ter validatie overgemaakt aan het departementshoofd, die ze vervolgens bezorgt aan de HRC. Een positieve evaluatie resulteert in de nodige barema-aanpassingen (op 1 mei), een negatieve in een nieuwe evaluatie na 6 maanden. Een barema-aanpassing is dan eventueel mogelijk vanaf 1 november.

De beroepsprocedure

Als de geëvalueerde het *niet eens is met de inhoud*, moet het verzoek om een beroep in te stellen binnen de 5 werkdagen na de ondertekening voor kennisname van het ingevulde formulier worden betekend via een e-mail of een gewoon papier gericht aan de HRC, die de informatie dan overmaakt aan de directie. De geëvalueerde beschikt vervolgens over 7 werkdagen om zijn beroep te motiveren (geschreven document) bij de HRC. De geëvalueerde wordt gehoord binnen de 20 werkdagen na de ontvangst van de motivering van het beroep, in aanwezigheid van de directeur (of de vertegenwoordiger van de directie, ten minste departe-

mentshoofd), de evaluator, de HRC en, op verzoek van de geëvalueerde, een erkend vakbondsafgevaardigde. De beraadslaging en de besluitvorming vinden plaats in aanwezigheid van de directeur, de evaluator en de HRC. De directie kan de evaluatie bevestigen, ze wijzigen of, na voorafgaande raadpleging van de directie Human Resources, de observatieperiode verlengen (uitstel van de evaluatie) voor een periode van 6 maanden. De beslissing moet door de HRC worden meegedeeld aan de geëvalueerde binnen de 10 werkdagen nadat hij gehoord werd.

Als de geëvalueerde het *niet eens is met de procedure*, volgt hij aanvankelijk dezelfde stappen om zijn beroep in te dienen. Bij een proceduregeschil moet een advies van de directie Human Resources worden gevraagd. De directeur Human Resources gaat dan over tot een onderzoek naar de conformiteit van de procedure en licht de betrokken directie in over zijn conclusies binnen de 15 werkdagen na het verzoek om advies. De directie Human Resources kan dan de evaluatie bevestigen of vragen aan de betrokken directie om zo snel mogelijk een nieuwe evaluatie uit te voeren. De beslissing moet door de HRC worden meegedeeld aan de geëvalueerde binnen de 10 werkdagen na het advies van de directie Human Resources.

Een beroep om zowel *inhoud als procedure* verloopt parallel, alleen organi-

seert de betrokken directie een hoorzitting met de directeur, de evaluator, de geëvalueerde, de HRC en, op verzoek van de geëvalueerde, een erkend vakbondsafgevaardigde om uitspraak te doen over de onvrede over de inhoud van de evaluatie. Beraadslaging en besluitvorming vinden plaats in aanwezigheid van de directeur, de evaluator en de HRC. Er wordt rekening gehouden met de conclusies van de directie Human Resources en het verhoor van de geëvalueerde. De directie kan dan de evaluatie bevestigen, wijzigen, eisen dat zo snel mogelijk een nieuwe evaluatie wordt uitgevoerd in geval van een procedurefout of, na voorafgaande raadpleging van de directie Human Resources, de observatieperiode verlengen (uitstel van evaluatie) voor een periode van 6 maanden. De beslissing moet ten laatste 25 werkdagen na de motivering van het beroep worden genomen. De beslissing moet door de HRC worden meegedeeld aan de geëvalueerde binnen de 10 werkdagen na het advies van de directie Human Resources en/of de hoorzitting. De eindbeslissing wordt onmiddellijk meegedeeld voor opvolging van de uitvoering aan het departement Beheer van de Effectieven en de Loopbanen en aan de HRC.

Zoals steeds staat de ACOD klaar om te helpen bij vragen of betwistingen.

Alex Vonck



Liberalisering is moord met voorbedachten rade

De postbode is het eerste slachtoffer

Het postmanagement gaf uitleg over hoe zij in de toekomst postbodes willen vervangen door postbezorgers. Johnny Thys beweerde altijd: "De Post zal het verschil met de concurrentie aangaan op drie vlakken: ten eerste de kwaliteit; ten tweede de kwaliteit; ten derde de kwaliteit". Wij weten nu beter: de concurrentie zal gevoerd worden op loon en arbeidsvoorwaarden en niet op kwaliteit van dienstverlening.

Operationele platformen en depots

We gaan van 475 kantoren nu geleidelijk tegen 2011 naar 128 operationele platformen en depots. Vandaag is het postkantoor het startpunt van de ronde: de postman neemt daar alles mee van ZZA's, tot financiële verrichtingen, pakjes, enz. In de toekomst zorgen de operationele platformen voor de volledige voorbereiding, zowel de manuele rondesortering als de rangschikking op nummer. Zij zijn het vertrekpunt van de postman naar de depots met de briefwisseling voor de bedelers, en voor zijn uitreiking van complexere producten. Dit zijn o.a. aangetekende zendingen, pakjes tegen handtekening of tegen terugbetalingen, zendingen die niet in de bus kunnen, kranten, bundels, pensioenen. De depots dienen als startpunt voor de uitreiking van eenvoudigere producten: ZZA, geadresseerde briefwisseling... kortom alles wat in de bus kan en waarvoor geen klantencontact vereist is. De postbezorgers leveren deze post met de fiets en in stedelijke gebieden te voet, maar niet met de bromfiets.

Postmannen en postbezorgers

De postman heeft een voltijdse betrekking die als hoofdberoep wordt beschouwd. Bij de postbezorger gaat het over deeltijds werk en een aanvullend inkomen. De Post zal geleidelijk de nieuwe structuur met de postbezorgers invoeren. Zij werken in een eerste fase in gebieden met een geconcentreerde bebouwing. Die worden nu vooral door voet- en fietsrondes bediend, maar ook delen van gemotoriseerde rondes komen in aanmerking. Het aantal uren dat een postbezorger per dag werkt, kan verschillen maar zal maximaal vier uur per dag zijn.

Onze bedenkingen

De goede dienstverlening die onze huidige postmensen aan de bevolking leveren, wordt onmogelijk behaald door arbeidskrachten die geput worden uit huisvrouwen, gepensioneerden of studenten. We twijfelen niet aan hun capaciteiten, maar we weten dat de postbedeling zich niet limiteert tot het vullen van de brievenbus aan de hand van het huisnummer. De postman doet veel meer; hij kent zijn ronde en de bewoners. Zijn dagelijkse contacten zijn dan ook waardevol voor andere postale activiteiten en de financiële producten van de Bank van De Post.

Elke dag door weer en wind, en toch moet de continuïteit gewaarborgd blijven. Als we aan de leiding van De Post vragen hoe ze afwezigheden van postbezorgers zal opvangen, volgt er een stilte. Bovendien is de vooropgestelde vergoeding van de postbezorgers belachelijk laag (nog onder de D1 klasse). Volgens Thys zouden wij ons moeten aanpassen aan de lage lonen van de andere postbedrijven om te overleven. Die concurrenten kunnen nu zeggen: "Zie eens wat De Post maar betaalt". Dit is de wereld op zijn kop!

Samen met de andere vakbonden zullen we acties ondernemen om, onder andere, het beroep van de postbode te verdedigen. We vragen jullie om onze ordewoorden op te volgen, want meer dan ooit staat onze toekomst op het spel. De heel beperkte middelen die het bedrijf vandaag aan het personeel wil geven, staan niet in evenredigheid met de spanningen die verwacht worden van het personeel. Wij rekenen meer dan ooit op jullie steun!

Jef De Doncker



Grote postbetoging

Kom op voor je postbode!

Kom op maandag 2 maart 2009 om 12u naar de Koning Albert II-laan in Brussel om mee te betogen voor het behoud

van een volwaardige postbedeling en om meer middelen te eisen voor een duurzame cao.



Kernenergie: stoppen of voortdoen?

In verschillende Europese landen weegt het moratorium rond het voortbestaan van elektriciteitsproductie door kernenergie zwaar op de politieke agenda. We geven nogmaals in het kort ons standpunt.

Als ACOD Gazelco willen we eerst en vooral onze bezorgdheid uiten over de politieke besluiteloosheid rond het al dan niet voortgaan met de nucleaire filière. Dit plaatst de activiteit in een palliatieve situatie die volgens ons ne-

fast is voor de continuïteit van ons productiepark en de algemene veiligheid in heel het kernfusiegebied.

We blijven erbij dat er tot op vandaag geen duurzame of andere alternatieven bestaan voor een volledige stopzetting van elektriciteitsopwekking via uranium.

Men moet ook volledig, objectief en transparant naar de burgers communiceren over de prijs kw/u uit kernenergie en andere mogelijke bronnen. Ook de CO₂-uitstoot moet men onder de

loep nemen.

Last but not least mag men de waarde van het nucleaire aandeel in de geneeskunde niet uit het oog verliezen. Veel levens zijn gered door isotopen en radiotherapie, wat men in de volksmond beter kent als bestraling.

Niemand ontkent uiteraard dat kernenergie bij een verkeerd gebruik, eveneens gevaren inhoudt. De hoogste prioriteit ligt dan ook bij een waterdichte nucleaire veiligheidspolitiek, zolang de activiteit geëxploiteerd blijft.

SPE - Luminus **Geen afbreuk aan nationaal overleg**

In 2006 nam de NV SPE officieel de vennootschappen Luminus, City Power en ALG Négoce over. Ook alle contracten werden integraal overgenomen, zodat er verschillende loon- en arbeidsvoorwaarden binnen de groep zijn.

Recentelijk tekende het ACV alleen een cao voor de nieuwe statutaire personeelsleden. Het perverse effect hiervan is dat deze cao nu door de werkgevers tegenover de betere voorwaarden van de oude Luminus-contracten geplaatst wordt.

ACOD Gazelco doet niet mee aan deze sociale dumping, maar vreest opnieuw te lokale initiatieven van het ACV rond een mogelijke harmonisering naar beneden. Dit soort besluitvorming hoort absoluut thuis op het nationale overleg en dient niet ergens lokaal te worden afgehandeld.

Interpretatieverschillen toepassing cao

Mondjesmaat komen de interpretatieverschillen over de niveauverhogingen naar boven in zowel de gereguleerde als de niet gereguleerde sector. Meer bepaald Electrabel en Fluxys hebben via personeelsvergaderingen in hun kaarten laten kijken over hun eenzijdige toepassing van een niveau 1. Zowel voor ACOD Gazelco als voor het ACV is deze invulling onbespreekbaar. Niveau 1 is een verdoken vorm van sanctioneringsbeleid, in tegenstelling tot elke vorm van beloningsbeleid. We hebben met de betrokken werkgevers een motiverend systeem uitgewerkt en ondertekend, en zeker geen demotiverend niveau bij gecreëerd.



Belgacom

Enkele wijzigingen in cao 2009-2010

In de vorige Tribune gaven we een bondige samenvatting van de cao 2009-2010. Ondertussen zijn er enkele wijzigingen in de oorspronkelijke krachtlijnen. We geven een kort overzicht.

Proratisering kosten eigen aan werkgever

Het gaat hier over de afwezigheden die slechts in mindering genomen worden vanaf de 16'de werkdag afwezigheid op jaar-basis (verlof wegens ziekte, moederschapverlof,...). Voor 2009 worden deze afwezigheden slechts in mindering genomen

vanaf de 16'de werkdag afwezig na 1 juni 2009. Dat betekent dat 15 dagen geneutraliseerd worden en dat de 16'de ziektedag in mindering wordt gebracht via het proratiseringsprincipe.

Maaltijdcheques

Personeelsleden van niveau 2 en 3, die op de eerste dag van de maand na de goedkeuring van de cao in het paritair comité een vergoeding voor verblijfskosten ontvangen en op die datum werken in een arbeidsregime van 50%, ontvangen een bijkomende toelage voor halftijdse tewerkstelling van 110 euro bruto per maand, zolang ze in dit regime werken.

Personeelsleden van niveau 2 en 3, die op de eerste dag van de maand na de goedkeuring van de cao in het paritair comité een vergoeding voor verblijfskosten ontvangen en die op die datum 50 jaar zijn of ouder maar op dat ogenblik niet werkten aan 50%, zullen, wanneer ze in de toekomst werken in een arbeidsregime van 50%, een bijkomende toelage voor halftijdse tewerkstelling ontvangen van 110 euro bruto per maand, zo-

lang ze in dit regime werken.

Personeelsleden van niveau 2, 3 en 4 die zich in 2009 in het derde jaar peterschap bevinden, verblijfskosten ontvangen en hebben geopteerd voor het werkregime '1 week werken + 4 weken vrij' kunnen op 1 juni 2009 opteren om te schakelen naar een halftijdse tewerkstelling voor de nog resterende werkdagen. Zij zullen tijdens de halftijdse tewerkstelling een bijkomende toelage van 110 euro bruto per maand ontvangen.

Het bedrag wordt gekoppeld aan de index van de publieke sector. Deze maatregel start op 1 juni 2009. De periode van loopbaanonderbreking aan 50% vóór deze datum doet geen recht ontstaan op de bijkomende toelage voor loopbaanonderbreking.

GSM

Elk personeelslid ontvangt van de werkgever elke twee jaar een GSM/PDA ter waarde van 250 euro (en btw ten koste van Belgacom). De GSM/PDA is vrij te kiezen in de Belgacom-verkooppunten. Indien de keuze het bedrag overschrijdt, is de opleg voor de werknemer.

De GSM/PDA kan na zes maanden anciënniteit besteld worden. Het personeelslid wordt eigenaar van het toestel na één jaar. Bij verlies ontvangt de werknemer een vervangtoestel conform de reglementering. Het personeelslid ontvangt het

plan EMPLO, zoals de medewerkers van Belgacom Mobile. Een nettobijdrage van 11,7 euro per maand voor GSM-verkeer wordt betaald door de werknemer.

De GSM policy voor COP/ITN is niet meer geldig voor personeelsleden die kiezen voor het plan EMPLO en de gratis GSM. Dit is geen verplichting, maar een vrije keuze. Implementatie is voorzien op 1 april 2009.

Er wordt nog gezocht naar een alternatieve regeling voor bepaalde personeelsgroepen met een dienst-GSM.

Treintickets gepensioneerde personeelsleden

Gepensioneerde personeelsleden van 65 jaar en ouder, die volgens de huidige reglementering recht hebben op treintickets, kunnen door inlevering van slechts één vordering voor een heen- en terugreis, gebruikmaken van het seniorentarief indien ze voldoen aan de criteria opgelegd door de NMBS. Gepensioneerde personeelsleden van 65 jaar en ouder hebben recht op 50% meer tickets, indien ze zich engageren om enkel te reizen op basis van het seniorentarief, zoals geïmplementeerd door de NMBS. Gepensioneerde personeelsleden van 65 jaar en ouder die volgens de huidige reglementering recht hebben op treintickets voor zichzelf en voor gezinsleden die de leeftijd van 65 jaar nog niet hebben bereikt, kunnen ervoor opteren om zich enkel voor die personen die de leeftijd van 65 jaar en ouder hebben bereikt, te engageren om

enkel te reizen op basis van het seniorentarief. Het aantal treintickets waarop deze personen recht hebben, wordt dan vermeerderd met 50%.

De toekenningsmodaliteiten voor de rechtgevend gezinsleden van gepensioneerde personeelsleden wijzigt niet, maar de verkregen tickets kunnen worden gebruikt door:

- de echtgenoot of echtgenote met wie het gepensioneerde personeelslid is gehuwd of de meerderjarige met uitsluiting van bloedverwanten in rechte lijn met wie het gepensioneerde personeelslid een gemeenschappelijke huishouding voert. Het bestaan van een dergelijke partner kan slechts erkend worden voor zover aan de hand van een gezinssamenstellingattest aangetoond wordt dat de gemeenschappelijke huishouding bestaat.

- elk kind van het gepensioneerde personeelslid dat jonger is dan 21 jaar, en dat jonger is dan 28 jaar als het geen bezoldigde beroepsbedrijvigheid uitoefent en voltijds dagonderwijs volgt.

- elk kind van de partner dat deel uitmaakt van het gezin van de deelnemer, aangetoond aan de hand van een gezinssamenstellingattest en jonger is dan 21 jaar, en dat jonger is dan 28 jaar als het geen bezoldigde beroepsbedrijvigheid uitoefent en voltijds dagonderwijs volgt.

De reizigersklasse van de treintickets waarop niet-actieve personeelsleden recht hebben, blijft onveranderd ten opzichte van de huidige reglementering. De toekenningsmodaliteiten voor weduwen, weduwnaars en wezen wijzigen niet. De implementatiedatum is 1 januari 2010.

Jubilarissen

De jubilarisgift wordt met ingang van 1 januari 2009 als volgt gewijzigd:

- het bedrag uitbetaald bij het bereiken van 25 jaar bedrijfsanciënniteit bedraagt voortaan 619,75 euro netto.
- het bedrag uitbetaald bij het bereiken van 35 jaar bedrijfsanciënniteit bedraagt voortaan 867,63 euro netto.
- de betaling van de jubilarisgift bij het

bereiken van 30 jaar bedrijfsanciënniteit wordt stopgezet.

Overgangsmaatregelen voor personeelsleden met meer dan 25 jaar bedrijfsanciënniteit in 2009:

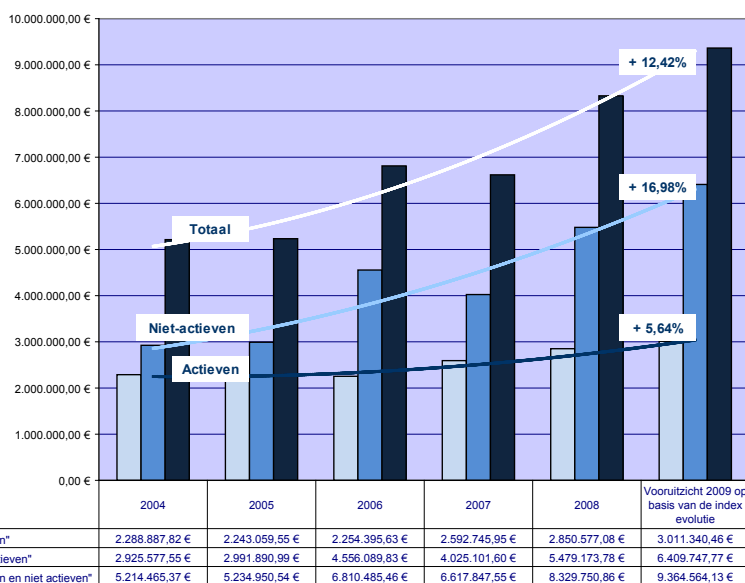
- personeelsleden die in 2009 26, 27, 28, 29 of 30 jaar bedrijfsanciënniteit tellen ontvangen in december 2009 een premie van 743,70 euro bruto.

- deze personeelsleden ontvangen bij het bereiken van 35 jaar bedrijfsanciënniteit eveneens de netto jubilarisgift van 867,63 euro.

- personeelsleden die in 2009 31, 32, 33, 34 of 35 jaar bedrijfsanciënniteit tellen, ontvangen bij het bereiken van 35 jaar bedrijfsanciënniteit eveneens een netto jubilarisgift van 867,63 euro.

Solidariteit tussen actieve en niet-actieve personeelsleden

Hospitalisatieverzekeringen



Zoals reeds vermeld in de vorige Tribune kan Belgacom dus niet garanderen dat er geen persoonlijke bijdrage moet betaald worden door de rechtgebende. Vandaag is deze verzekering gratis voor het personeelslid en voor de kinderen ten laste (volgens de reglementaire bepalingen). De sector heeft wel een duidelijke en ondubbelzinnige congresresolutie hierover: "De gezondheidszorgen moeten uit hoofde van het personeelslid gehandhaafd blijven zonder persoonlijke bijdrage."

Bedrijfswagen

Elk personeelslid kan een simulatie aanvragen. Het contractueel personeelslid behoudt zijn RAR bij promotie. We geven het

voorbeeld van een contractueel en een statutair personeelslid.

Contractueel personeelslid:

	zonder wagen	met wagen
Jaarloon	56.277,48 euro	50.877,48 euro
13'de maand	4.689,79 euro	4.239,79 euro
Vakantiegeld	4.314,61 euro	3.900,61 euro
Referentiejaarloon	65.281,88 euro	59.017,88 euro
Sociale zekerheid	8.532,34 euro	7.713,64 euro
Voordeel in natura bedrijfswagen	0 euro	2.554,56 euro
Bedrijfsvoorheffing (48%)	27.239,78 euro	25.852,22 euro
Netto	29.509,76 euro	25.452,02 euro
Netto verschil op jaarbasis: 4.057,74 euro		
Netto verschil per maand: 338,15 euro		

Statutair personeelslid:

	Zonder wagen	Met wagen
Jaarloon	56.277,48 euro	56.277,48 euro
Eindejaarstoelage	1.738,40 euro	0 euro
Vakantiegeld	2.344,90 euro	2.344,90 euro
Referentiejaarloon	60.360,78 euro	58.622,38 euro
Sociale zekerheid	6.525,14 euro	6.525,14 euro
Voordeel in natura bedrijfswagen	0 euro	0 euro
Bedrijfsvoorheffing (48%)	25.841,11 euro	25.006,68 euro
Netto inhouding		3.661,60 euro
Netto	27.994,53 euro	23.428,96 euro
Netto verschil op jaarbasis: 4.565,57 euro		
Netto verschil per maand: 380,46 euro		

Hospitalisatieverzekering

De huidige formules van hospitalisatieverzekering blijven zowel voor gepensioneerde als voor actieve personeelsleden minstens voor 2009 gewaarborgd zonder persoonlijke bijdrage.

De hieronder vermelde premies zijn de jaarbedragen voor de hospitalisatieverzekering in het Ethias-stelsel voor de aangesloten echtgenote of partner van gepensioneerden vóór 1 februari 1999 en ex PTS-ers. Deze zijn gewaarborgd voor de periode 2009-2010-2011. Personeelsleden nemen de

helft van de bedragen van deze premie voor hun rekening, Belgacom de andere helft.

De hieronder vermelde maandelijkse premies voor de hospitalisatieverzekering in het Vanbreda stelsel voor de aangesloten echtgenote of partner van andere gepensioneerden, die zijn opgenomen in de brochure Medisch Plan Belgacom, zijn gewaarborgd voor de periode 2009-2010-2011.

Leeftijd	1 januari 2006 tot 31 december 2008	1 januari 2009 tot 31 december 2011	toeslag ten laste van de aangeslotene
De echtgenote/partner tot de maand waarin hij/zij 25 jaar wordt.	53,64 euro	68,64 euro	7,50 euro
De echtgenote/partner van meer dan 25 jaar tot de maand waarin hij/zij 65 jaar wordt.	162,84 euro	208,44 euro	22,80 euro
Echtgenote/partner vanaf 65 jaar.	406,92 euro	521,04 euro	57,06 euro

Leeftijd	2008	2009	2010	2011
Echtgeno(o)t(e)/partner tot de maand waarin de leeftijd van 25 jaar bereikt wordt.	13,39 euro	7,53 euro	7,89 euro	8,27 euro
Echtgeno(o)t(e)/partner tot de maand waarin de leeftijd van 65 jaar bereikt wordt.	14,22 euro	15,06 euro	15,79 euro	16,56 euro
Echtgeno(o)t(e)/partner vanaf de leeftijd van 65 jaar.	27,89 euro	30,12 euro	31,58 euro	33,12 euro



Welkom in de Finance Tower

Tijdens de eerste regering Verhofstadt in 2001 werd de Financietoren aan de Kruidtuinlaan verkocht. De privéfirma die het gebouw inpalmde, stond voor een grondige renovatie waarbij ook al het asbest moest worden verwijderd. Zij had wel de zekerheid dat de overheid het gebouw gedurende 27 jaar terug zou leasen en dat daarbij een veelvoud van de verkoopprijs wordt terugbetaald.

Half 2008 kwam de verhuis op gang van zowat alle Brusselse buitendiensten van Financiën. Zij zullen voortaan het grootste deel van de toren bevolken, die werd omgedoopt tot Finance Tower (afgekort Finto). Intussen is deze verhuisbeweging zo goed als afgelopen. Zij die als eersten aankwamen, vonden nog een bouwwerf. De toestand is intussen verbeterd, maar er zijn nog veel problemen die moeten worden opgelost. De ACOD heeft op het laatste TOC PBW 15 verschillende punten met betrekking tot het gebouw voorgelegd.

Sommige punten zijn essentieel voor de veiligheid van het personeel en de bezoekers, andere hebben veeleer te maken met hun welzijn. Zo is er bijvoorbeeld nog werkmateriaal terug te vinden in de vluchtwegen. De toegang tot het metrostation Kruidtuin is nog niet afgewerkt en ook de kitchenettes op de verdiepingen zijn nog niet ingericht. Het lokaal voor eerste hulp is nog niet op de voorziene plaats gevestigd en is momenteel niet toegankelijk voor alle personeelsleden. Bovendien weten we niet hoeveel verplegend personeel er is en waar ze zich bevinden. Dit is slechts een kleine greep uit een hele waslijst.

Er is ook gemor over de landschapsinrichting van de bureaus. Die is niet bevorderlijk voor de concentratie of de vertrouwelijke behandeling van dossiers, maar de overheid heeft deze om budgettaire redenen opgelegd. Ook het feit dat de cafetaria nog niet op volle sterkte draait en dat het restaurant nog helemaal niet functioneert – werd beloofd tegen 1 maart – maakt het en-

thousiasme van het personeel er niet groter op.

Het gebouw huisvest niet alleen personeel van de FOD Financiën, maar ook van andere federale overheidsdiensten zoals o.a. de FOD Sociale Zekerheid en het Federaal Agentschap voor de Voedselveiligheid. De ACOD heeft dan ook gevraagd dat er een overkoepelend overlegcomité met bevoegdheden voor bescherming en welzijn in het leven zou worden geroepen. Dit is de enige manier om op een gecoördineerde manier op te treden in het belang van alle personeelsleden die in Finto werken.

Aimé Truyens

De vrijwillige legerdienst is wel heel 'vrijwillig'

Het idee van de vrijwillige legerdienst is niet nieuw. De vorige minister van Defensie André Flahaut had met de wet van 11 april 2003 al iets gelijkaardigs ingevoerd, namelijk de dienst van collectief nut. Die wet bleef echter dode letter.

In zijn toelichting voor de commissie van Defensie verklaarde minister De Crem dat de vrijwillige legerdienst zoals hij die ziet, niet alleen beantwoordt aan een sociale doelstelling maar ook een springplank moet vormen naar het beroep van militair. De belangstellenden moeten dan ook aan dezelfde voorwaarden voldoen als zij die beroepsvrijwilliger willen worden, alleen de studievoorwaarde valt weg.

Praktisch komt het hierop neer dat deze militairen dienst doen onder het stelsel van een eerste aanwerving van twaalf maanden. Gedurende de vier eerste maanden krijgen ze een soldij van 5 euro per dag. De vrijwillige legerdienst is tevens verenigbaar met de hoedanigheid van uitkeringsgerechtigde werkzoekende of van rechthebben-

de van maatschappelijke integratie. De soldij is ook verenigbaar met het recht op kinderbijslag en gewaarborgde gezinsbijslagen. Na afloop van deze vier maanden, worden de dienstplichtigen bezoldigd als soldaat en krijgen ze een bruto maandloon van ongeveer 1750 euro.

ACOD heeft drie concrete problemen met het voorstel van de minister. In de eerste plaats is het de bedoeling om die jongelui reeds na een zeer korte opleiding te gebruiken bij buitenlandse operaties. Het is ons inziens onverantwoord om jongeren die nauwelijks opleiding genoten hebben tijdens die operaties hetzelfde werk te laten doen als getrainde specialisten. Bovendien vinden wij de verloning gedurende de eerste vier maanden een lachertje. Wij hebben veeleer de indruk dat minister zich wil bedienen van goedkope werkrachten. Zeg nu zelf, wie wil er voor 5 euro per dag bovenop het stempelgeld gaan werken op pakweg 100 km van zijn woonplaats? Voor ons mag er geen onderscheid gemaakt worden tussen beroeps en dienstplich-



tigen en, ongeacht hun statuut, geldt de regel gelijk loon voor gelijk werk. Het derde probleem is dat men mikt op jongeren die weinig perspectieven hebben en een beetje een oriëntatie in het leven aan het zoeken zijn. En laat dat nu net niet de beste rekruteringsbasis zijn. Eigenlijk is het enige goede aan dit voorstel dat het 'vrijwillig' is. Dat zegt genoeg, vinden we.

Dirk Deboodt

Douane Niet alle 'klanten' zijn gelijk

De Administratie van Douane en Accijnzen wil de sluiting van bepaalde diensten enkel overleggen in de plaatselijke BOC's, terwijl het voor de ACOD vanzelfsprekend is om herstructureringen op een gecoördineerde wijze en centraal te overleggen.

Het is aan onze afgevaardigden in de BOC's om te blijven benadrukken dat over de herstructureringen op het hoogste niveau moet worden overlegd.

Op federaal niveau nodigt men dan wel de vakbonden uit voor informele bijeenkomsten over de evolutie van het dossier MOTO-Mobiel Toezicht, echter zonder echte sociale dialoog. De externe 'klanten' worden daarentegen grondig geïnformeerd over de herstructureringsplannen. Zo kreeg de Union Wallonne des Entreprises op 20 november 2008 van het management alle informatie over de BPR Douane en Accijnzen.

De ACOD wil de FOD Financiën waarschuwen dat herstructureringen zonder echt sociaal overleg gedoemd zijn te mislukken. Tot slot is het voor de ACOD zeer duidelijk dat de Douane een fiscale administratie moet blijven van de FOD Financiën aangezien de echte (!) strijd tegen de fiscale fraude betrekking heeft op alle belastingen en die zijn gecentraliseerd bij de FOD.

Roland Vansaingele, Guido Rasschaert

Gevangenissen

Onderhandelingen eisendossier eindelijk heropgestart

Na de gekende problemen op de FOD Justitie zijn de onderhandelingen rond het eisendossier gevangenis op-nieuw begonnen. Voor de ACOD was het altijd duidelijk dat over het ganse dossier moest onderhandeld worden en dit voor alle categorieën van het personeel.

Als eerst punt werd het arbeidsreglement besproken. Jammer genoeg moesten wij vaststellen dat er met onze opmerkingen weinig rekening werd gehouden. Het is dan ook logisch dat wij deze opmerkingen opnieuw aanhaalden en dat we op die manier onder geen enkele voorwaarde kunnen overgaan tot ondertekening van dit dossier.

Het grootste discussiepunt blijft de correcte uitbetaling van de prestaties. De afronding moet steeds op dagbasis gebeuren en niet op maandbasis zoals

de overheid voorstelt.

Wat de uitbetaling betreft van de prestaties bij een arbeidsongeval waarbij agressie van een gedetineerde het gevolg was, wil de overheid geen rekening meer houden met de omzendbrief Onkelinx omdat deze onwettelijk blijkt. Ook dit is voor ons onbespreekbaar. Er moet een nieuw en aangepast ministerieel besluit komen dat specifiek voor de strafinrichtingen van toepassing is en dit met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2009. De overheid gaat hiermee akkoord.

Het voorstel tot wijziging van het Koninklijk Besluit rond de premie om te blijven werken na 55 jaar, is positief. Naar rato van de prestaties zal men op 55 jaar de premie ontvangen en dit vanaf 1 januari 2009.

Een voorstelling van het befaamde masterplan komt er op 17 maart. Aan de overheid is door de ACOD de vol-

gende opmerking overgemaakt: de opening van het plan haven te Merksplas en de opening van Tongeren komen er zeker niet indien er niet voldoende personeel aanwezig is. Ook alle andere projecten komen in het gedrang indien er aan de personeelsbehoeften niet wordt voldaan.

Op 9 en 30 maart gaan de onderhandelingen voort en staat de koopkrachtverbetering voor alle personeelsleden op de agenda. Geen probleem indien dit moet met een upgradering, maar dit enkel als aan al onze voorwaarden wordt voldaan.

Gino Hoppe, Ivan Vandecasteele

Nieuwe opleiding Kennisoverdracht

In toepassing van het sectoraal akkoord 2007-2008 wil men een oplossing bieden voor de groep ambtenaren die binnenkort met pensioen gaan. Voor deze bijna-gepensioneerden wordt een specifieke opleiding Kennisoverdracht georganiseerd.

Meestal beschikken deze personeelsleden over een schat aan kennis en ervaring. Dit alles dreigt voor de dienst verloren te gaan bij het einde van de loopbaan. OFO voorziet daarom een opleiding waarbij wordt vastgesteld welke

de algemene kennis is die men wenst over te dragen. Tevens tracht men te bepalen hoe dit optimaal kan gebeuren naar wie verder in dienst blijft.

OFO zal deze opleiding maandelijks organiseren. De doelgroep bevindt zich in de leeftijdscategorie van 58 tot 64 jaar. De deelnemers van niveau A en B en de deelnemers van niveau C en D worden hierin anders benaderd. Voor niveau A en B vindt er eerst een klassikale opleidingsdag plaats, vervolgens kan men gedurende ongeveer 18 uur oefenen

via OFO-campus op pc en aansluitend volgt er nog een tweede klassikale opleidingsdag. Voor niveau C en D is er eveneens een klassikale opleidingsdag, maar daarna kan men gedurende ongeveer 12 uur aan zelfstudie doen met behulp van een syllabus, gevolgd door een tweede klassikale opleidingsdag. Wie het eerst in aanmerking komt voor pensioen krijgt prioriteit voor deze opleiding. Meer info volgt binnenkort via OFO-newsletter en E-communities.

Eddy Plaisier, Guido Rasschaert

Gecertificeerde opleidingen Stand van zaken

In het sectoraal akkoord 2007-2008 werd vastgelegd dat de achterstanden in de organisatie van de gecertificeerde opleidingen dienen weggewerkt te worden. OFO voert daarom grondige reorganisaties door.

Een 400-tal gecertificeerde opleidingen werden geschrapt en vervangen door generieke opleidingen. De norm om een opleiding al dan niet te schrappen, is een potentieel aantal deelnemers van minimum 90 personen. Een aantal opleidingen werd op basis van deze norm al onmiddellijk geschrapt. Opleidingen die momenteel nog lopende zijn maar waarvoor op termijn het potentiële aantal deelnemers minder dan 90 personen bedraagt, worden beschouwd als uitdovend. Zij worden na de beëindiging van de huidige cyclus eveneens geschrapt en vervangen door generieke proeven.

Wie al was ingeschreven voor een gecertificeerde opleiding maar nu een nieuwe keuze moet maken omdat de gekozen opleiding werd geschrapt, wordt hiervan door OFO persoonlijk verwittigd. Om ongerustheid te vermijden overweegt men om tevens een schriftelijke bevestiging te sturen naar de deelnemers waarvan de inschrijving behouden blijft. Zowel zij die tot nu toe nog niet de kans kregen om deel te nemen aan een gecertificeerde opleiding, als zij die zich nu moeten herinschrijven, behouden alle rechten op de competentietoelage uit het verleden en de uitbetalingstermijnen ervan.

De generieke proeven starten normaal in de tweede helft van 2009.

OFO gaat zo spoedig mogelijk een gecertificeerde opleiding organiseren voor informatici. Nog voor de zomer van 2009 komen er opleidingen IT, Java, Exchange Server 2007 en Windows Server 2003. Meer informatie volgt nog.

Er staan nog meer wijzigingen op stapel. Men is momenteel volop bezig met het ontwerp van een nieuw Koninklijk Besluit om de procedures voor de organisatie van gecertificeerde opleidingen te herzien. Op termijn wil men het monopolie van OFO doorbreken. OFO zal nog steeds gecertificeerde opleidingen blijven aanbieden, maar daarnaast zouden ook externe instellingen en de instantie waar de kandidaat is tewerkgesteld, die opleidingen kunnen organiseren.

Eddy Plaisier



Test de aangepaste test

In het kader van de diversiteitsweek organiseerde Selor op 22 en 23 oktober vorig jaar een testsessie voor personen met een handicap. De deelnemers kregen elk vier verschillende tests die aangepast waren aan hun handicap, en moesten hierop feedback geven. De bedoeling is om duidelijkheid te krijgen over waarop men nog meer moet letten bij dergelijke tests.

Een algemene opmerking van de deelnemers - ongeacht de handicap - was dat men te weinig tijd kreeg. Er zal dus meer rekening moeten worden gehouden met de individuele capaciteit van de deelnemers. Voor personen met een

auditieve beperking is het belangrijk dat men een visueel signaal geeft wanneer de test start en stopt. Wanneer er iemand met een visuele beperking of dyslexie deelneemt aan een test, kan het aangewezen zijn deze mondeling te ondersteunen. Op die manier kan de deelnemer zich meer richten op de inhoud van de test en niet zozeer op het lezen ervan. Wanneer er gewerkt wordt met Zoombox (een programma dat slechtzienden toelaat om met pc te werken) moet men steeds de meest recente versie van dit programma gebruiken om problemen te voorkomen. Dit zijn slechts enkele van de vele opmerkingen die uit het onderzoek voort-

kwamen. Wie het volledige rapport van de testsessie wil nalezen, kan terecht op www.acod-overheidsdiensten.be

Guido Rasschaert



Bijzondere Jeugdzorg Preventie- en Verwijzersbeleid

Militante personeelsvergadering met ministeriële beloften

Op 3 februari vond er een personeelsvergadering plaats van de afdeling Preventie- en Verwijzersbeleid van de Bijzondere Jeugdzorg. De massale opkomst toonde aan dat terecht een gevarendriehoek als symbool werd gebruikt.

Bijna 200 van de 350 personeelsleden, zowel consulenten als administratieve ondersteuners, waren aanwezig. De zaal was afgeladen vol. De onvrede bij de personeelsleden was zo groot dat werd besloten om in stoet van het Bouwdeijningebouw op te trekken naar het kabinet van Veerle Heeren (CD&V), de kersverse Vlaams minister van Welzijn, Volksgezondheid en Gezin. Tussen haakjes: we willen de Brusselse politie bedanken voor de begeleiding.

De grieven

Aan minister Veerle Heeren legden we de grieven voor die al jarenlang voor diep ongenoegen zorgen bij de personeelsleden: een veel te hoge werkdruk, te veel dossiers per consulent, een schrijnend tekort aan residentiële opvangplaatsen en aan werkingsmiddelen, en een tijdrovend registratiesysteem (Domino). Loopt er door dit alles iets mis,



dan riskeert de consulent nog juridisch te worden vervolgd wegens schuldig verzuim. Symbolisch werden dan ook een driehonderdtal aanvraagbrieven overhandigd voor het verkrijgen van

een gevarendriehoek.

Ruim een uur lang hebben we minister Veerle Heeren proberen te overtuigen van de ernst van de problematiek. De personeelsleden willen nu eindelijk een structurele oplossing met duidelijk zichtbare en voelbare resultaten. Zij willen de middelen en voorwaarden krijgen om hun maatschappelijke opdracht naar behoren te vervullen.

De beloften

Minister Veerle Heeren belofde al het mogelijke te doen om tot een structurele oplossing te komen voor de Bijzondere Jeugdzorg. Zij belofde een oplossing te zoeken voor het tekort aan jeugdconsulenten en opvangplaatsen voor jongeren met problemen. Zij wil de caseloadnorm inschrijven in een perspectiefplan in het kader van het regeringsakkoord en de meerjarenbegroting, en dit niet alleen voor de consulenten maar ook voor de administratieve personeelsleden. Tevens wil de minister het globaal plan uitvoeren en de daarin voorziene 160 bijkomende residentiële plaat-





sen creëren. Zij zal eveneens in kaart brengen welke tekorten er nog zijn en op zoek gaan naar extra middelen om deze tekorten weg te werken. Een gelijkschakeling met onze collega's uit de gemeenschapsinstellingen en deze van de Openbare Psychiatrische Zorgcentra wat betreft 'belastend beroep' wordt eindelijk bespreekbaar. Ten slotte wordt nagegaan hoe een efficiënter registratiesysteem kan worden uitgewerkt.

Op 24 februari wordt een delegatie van het gemeenschappelijk vakbondsfront verwacht op het kabinet van minister Veerle Heeren. Bij onvoldoende concrete resultaten komen er hardere acties.

Hilaire Berckmans



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

Kind en Gezin Nog meer ACOD-afgevaardigden

Sinds oudsher claimt de christelijke zuil in Vlaanderen de heerschappij over alles wat met welzijn te maken heeft, en geestelijke gezondheidszorg in het bijzonder. De samenstelling en verdeling van bevoegdheden binnen de op-eenvolgende Vlaamse regeringen bevestigt dit trouwens. En laat ons eerlijk zijn, deels is dat ook een gevolg van de onbegrijpelijke desinteresse van de socialistische zuil op dit vlak.

Het is de verdienste van de christelijke zuil een gans netwerk in de gezondheidszorg te hebben uitgebouwd. Desondanks slaagde de ACOD erin om door te breken binnen de welzijnsvoorzieningen van de openbare sector. Denken we maar bijvoorbeeld aan onze sterke syndicale aanwezigheid in bijvoorbeeld de gemeenschapsinstellingen, de afdeling Preventie- en Verwijzersbeleid en het Universitair Ziekenhuis Gent.

Een belangrijke speler in het welzijnsveld is ongetwijfeld het agentschap Kind en Gezin. Ook daar is de inzet van de ACOD-militanten bijzonder succesvol. In tegenstelling tot jaren geleden, werd het nu ondenkbaar dat met de standpunten van de ACOD geen rekening wordt gehouden. Onze afgevaardigden zorgden er voor dat de ACOD niet meer kan worden genegeerd in dossiers die gevolgen hebben voor de

personeelsleden. De ACOD is zelfs in heel wat dossiers de voortrekker. Een recente voorbeeld hiervan is het statuut van de gezinsondersteuners.

Een betere syndicale werking vertaalt zich in een groei van het ledenaantal en maar ook in hogere verwachtingen van die leden tegenover hun syndicale afgevaardigden. Om daaraan tegemoet te komen wordt de kern van ACOD-afgevaardigden binnen Kind en Gezin

uitgebreid. De ACOD-delegatie bestaat nu uit de volgende personen:

- Claudia Imbrechts, voorzitter
- Peter Decruw, secretaris
- de afgevaardigden Katar Azouaghe, Graziëlla Beuckels, Lily-Marleen Bral, Monica Brasseur, Samira Drissi, Rita Eggermont, Lief Gabriëls, Marc Gryf-froy, Martine Najman, Gerda Massenhove, Anna Pacolet, Annemie Pittevels en Patricia Van Parys.



Koninklijk Museum voor Schone Kunsten Antwerpen

Museum in de steigers

Op 19 september 2008 besliste de Vlaamse regering haar goedkeuring te geven aan het besluit tot oprichting van het intern verzelfstandigd agentschap (IVA) Koninklijk Museum voor Schone Kunsten Antwerpen. Wat zijn de gevolgen voor het personeel en het syndicaal overleg?

Voorheen maakte het Koninklijk Museum voor Schone Kunsten Antwerpen (KMSKA) deel uit van het agentschap Kunsten en Erfgoed, dat op haar beurt onder het beleidsdomein Cultuur, Jeugd, Sport en Media (CJSM) ressorteert. De overdracht van de personeelsleden naar het IVA KMSKA is materie waarover dient te worden onderhandeld op het sectorcomité XVIII. Dit punt werd geagendeerd op 19 januari 2009. Alvorens het protocol tussen overheid en vakbonden wordt ondertekend, zijn nog enkele kleine tekstwijzigingen aangebracht.

Gevolgen personeel

Het personeel werkzaam binnen het KMSKA wordt vanaf 1 januari 2009 overgedragen van het IVA Kunsten en Erfgoed naar het IVA KMSKA. Noch op het personeelsbestand, noch op het personeelsbudget heeft de overdracht enige weerslag. Concreet betekent dit dat er voor de 88 personeelsleden niets verandert. Noch hun functie, noch hun graad of verloning wijzigen. Zij blijven tevens aanspraak maken op hun toelagen, vergoedingen en sociale voordelen. De overheveling heeft geen enkele weerslag op de statutaire rechten.

Gevolgen syndicaal overleg

Tot nu vond het overleg tussen overheid en vakbonden plaats in het basisoverlegcomité (BOC). Na de operationalisering van de instelling als IVA en volgens de afspraken binnen het beleidsdomein CJSM, wordt het entiteitsoverlegcomité (EOC) 8.4 opgericht. Daar wordt overlegd over dezelfde materie als in het BOC.

Een eerste agendapunt is een reglement van orde met onder andere de afspra-

ken rond frequentie van vergaderen, indienen van agendapunten, bezorgen van notulen en vaststellen wie deel uitmaakt van de vaste delegaties.

In het EOC zal eveneens een arbeidsreglement moeten worden goedgekeurd. Binnen de ACOD hebben we al ruime ervaring opgedaan in het overleg daarover. Daaruit blijkt dat een arbeidsreglement een uiterst belangrijk werkinstrument is voor de personeelsleden. In overleg met onze leden zullen we er dan ook voor zorgen dat een degelijk arbeidsreglement wordt opgesteld.

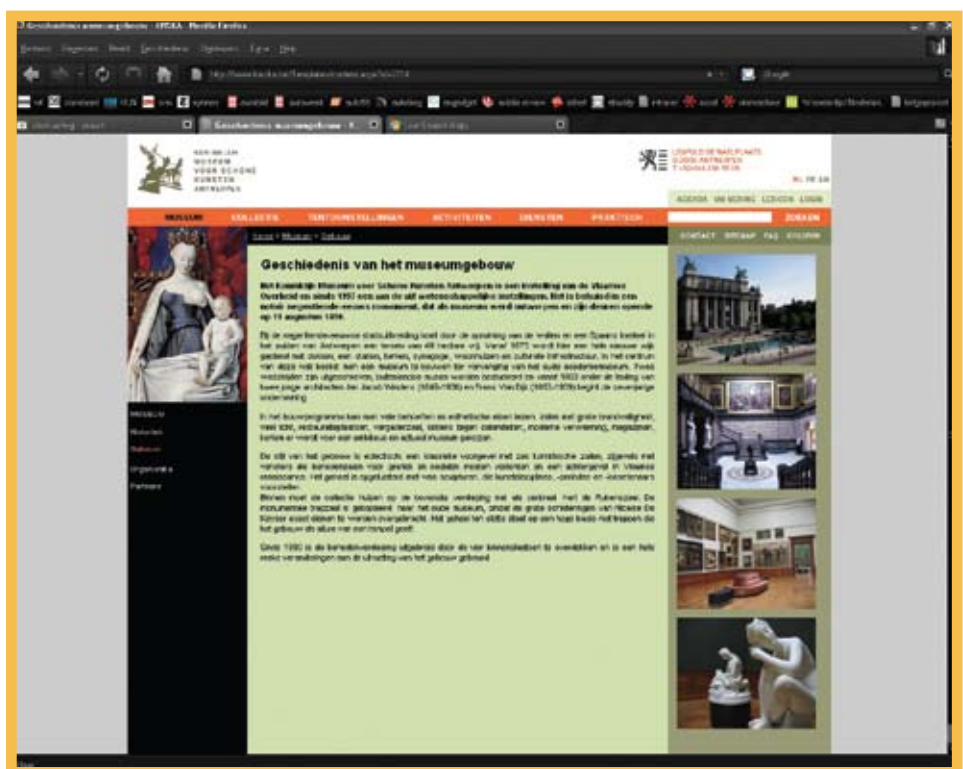
Gevolgen verbouwingen

Heel wat (vooral contractuele) personeelsleden zijn bezorgd over het feit dat de verbouwingswerken zullen leiden tot een sluiting van het KMSKA en over de weerslag daarvan op hun tewerkstelling. Wij vroegen dan ook verduidelijking hierover op het sectorcomité. De overheid bevestigde de sluiting, maar gaf aan dat een precieze datum nog onzeker is. Wellicht sluiten de zalen vanaf 1 januari 2011 en dit voor een vooropgestelde termijn van twee jaar. Het personeel wordt overgebracht

naar andere locaties, o.a. naar de Verlatstraat en het MAS (Museum aan de Stroom). Tot tweemaal toe bevestigde de overheidsdelegatie dat er voor de 65 contractuelen geen afvloeiingen zijn voorzien. De ACOD engageert zich om dit dossier van nabij te blijven volgen.

Voor vragen kan men zich wenden tot:

- Greta Van Broeckhoven, ACOD-afgevaardigde voor het KMSKA, greta.vanbroeckhoven@kmska.be, tel. 0478/51.26.24
- Patrick Marivoet, gewestelijk secretaris ACOD Overheidsdiensten gewest Antwerpen, patrick.marivoet@acod.be, tel. 0478/99.08.95
- Liliane Jans, stafmedewerker ACOD Overheidsdiensten, liliane.jans@telenet.be, tel. 0485/61.42.96
- Hilaire Berckmans, algemeen secretaris, hilaire.berckmans@acod.be, tel. 02/508.58.64.



Het plan Onkelinx

De aantrekkelijkheid van het verpleegkundig beroep

Het kabinet van minister Onkelinx stelde een plan op om iets te doen aan het tekort aan verpleegkundigen op de arbeidsmarkt. Het plan is eigenlijk de concretisering van het regeerakkoord dat voorziet in het uitwerken van 'maatregelen om de aantrekkelijkheid van het beroep van verpleegkundige te vergroten'.

Het opzet van het plan Onkelinx is om de job in de kijker te zetten en een signaal te geven naar mogelijke kandidaat-verpleegkundigen. Het omvat vier actiedomeinen:

- vermindering van de werklust en stress
- aanpassing van de kwalificatie
- verbetering van de bezoldigingsregeling
- sociale erkenning en betrokkenheid in het besluitvormingsproces.

Ons standpunt

Het is inderdaad zo dat het beroep van verpleegkundige al jaren niet echt aantrekkelijk te noemen is. Hoe dikwijls hebben we hierop als vakbond al niet gewezen? Nochtans hebben we, samen met het kabinet Volksgezondheid, in de afgelopen periode heel wat aandacht gehad en initiatieven genomen voor de aantrekkelijkheid van dit beroep. Het laatste meerjarenakkoord voor de gezondheidssector spreekt voor zich. Dat de voorziene maatregelen onvoldoende waren, spreekt eveneens voor zich.

Als syndicale organisatie zijn we echt tevreden dat ook het kabinet Onkelinx begint in te zien dat er meer nodig is dan wat in het meerjarenakkoord van 2005 voorzien wordt. Het enige verschil tussen het kabinet en onze benadering van het probleem is dat de overheid niet radicaal genoeg is. Uiteraard zullen wellicht financiële redenen hiervan aan de basis liggen.

Vermindering werklust en stress

Het kabinet voorziet een gefaseerde invulling van de verschillende actiedomeinen. Wat de vermindering van de werklust en de stress betreft is er maar één oplossing: de creatie van bijkomende tewerkstelling. Wij zijn ervan overtuigd dat de volledige invulling van het meerjarenakkoord voor

een groot stuk tegemoetkomt aan onze eisen. Alleen wordt het meerjarenakkoord niet overal op dezelfde manier ingevuld. Wij willen een sluitend systeem om de bijkomende tewerkstelling te controleren. Een voorbeeld van deze arbeidscontrole is het systeem van de Sociale Maribel. Elke bijkomende tewerkstelling dient onderworpen te worden aan het syndicaal overleg met een bindend advies van onze kant.

Heel de discussie en invulling over de ter beschikkingstelling van de uurroosters klinkt heel mooi. Pilotprojecten liggen soms mijlenver van de realiteit. Onze vraag is heel eenvoudig: wij willen constantheid binnen de uurregelingen, onmiddellijke vervanging indien nodig en een compensatie bij wijziging van de geplande uurregelingen.

Aanpassing van de kwalificaties

Nu wordt de functie van verpleegkundige uitgeoefend door personen die over verschillende kwalificaties beschikken, zonder dat er onderscheid wordt gemaakt in de uitgevoerde activiteiten. Volgens het kabinet is dit niet langer aanvaardbaar. Het bestaande systeem leidt enkel maar tot verwarring en tot een de facto verlies van de beroepswaarde. De differentiatie in de toegang tot de specialisaties (vijf beroepstitels) verbeterden deze situatie, maar leidden niet tot een profilering van de gespecialiseerden.

Wij zijn ons bewust van de drang naar medische en verpleegkundige specialisaties, maar het uitschrijven van specifieke beroepstitels vergt eveneens differentiaties in de honorering van de functie. Wij zijn ervan overtuigd dat concurrentie in de zorgverstrekking, en dus het ter beschikking stellen van verpleegkundige specialiteiten, intern leidt tot wrevel bij het personeel. Waar starten we en waar stoppen we?

Een bijkomende moeilijkheid hierbij is dat de minister hiervoor geen specifieke financiële middelen voorziet. Moet de compensatie dan echt komen van de algemene verpleegkunde?

Qua opleiding vertrekt de minister van

het Bologna-akkoord. Dit houdt in dat binnen de landen van de Europese Unie, de niveaus en opleidingen dienen geüniformeerd te worden. Het uitgangspunt is volgens de minister het feit dat heel wat internationale studies aantonen dat een hoge graad van kwalificatie een must is in de verpleegkundige zorg. Wij zijn voorstander van de beste kwalitatieve gezondheidszorg, maar stellen vast dat de minister voorbijgaat aan de realiteit. In België en in de ons omliggende landen is er een schaarste van verpleegkundigen op de arbeidsmarkt. Enkel een verpleegkundig diploma op het bachelorniveau voorzien en de opleiding tot gebrevetteerde schrappen, gaat deze situatie nog meer negatief beïnvloeden. Niet iedere student kan het bachelorniveau aan. Het idee om de vierdegraadsopleiding te schrappen, is voor ons dan ook onaanvaardbaar.

Wij verwijzen hierbij naar wat cijfermateriaal:

- tussen 2002 en 2006 studeerden 4537 studenten af in de vierdegraad. Schrapt men deze opleiding, dan gaan quasi evenveel kandidaatstellingen in de verpleging verloren.
- sinds jaren zijn wij pleitbezorgers voor de opleiding 600. Deze conversieopleiding voor verzorgenden levert vandaag tientallen verpleegkundigen af.
- 40 procent van de verpleegkundigen vandaag op de arbeidsmarkt bestaat uit vierdegraadsverpleegkundigen. Deze opleiding schrappen heeft dan ook grote gevolgen voor onze gezondheidsinstellingen.

Verbetering bezoldiging

De minister gaat er vanuit dat de eerder toegepaste maatregelen rond arbeidsduurvermindering in feite een loonsverhoging inhouden. Men werkt minder uren met behoud van hetzelfde loon. De moeilijkheid is echter dat de uurregelingen niet voor iedereen identiek zijn. De permanente aanwezigheid van verpleegkundigen gespreid over 24 uur leidt dikwijls tot discussies en misnoegdheid.

De minister stelt ook vast dat er een onderscheid dient te worden gemaakt tussen iemand die prestaties levert zoals in de

kinderdagverblijven tot 19 uur 's avonds en zij die starten om 18 uur en tot 22 uur geen enkele bijkomende vergoeding krijgen.

De toeslagen die momenteel worden betaald voor deze oncomfortabele uurroosters zijn onvoldoende om de verplichtingen en meerkosten die eruit voortvloeien te compenseren.

Uiteraard zijn wij vragende partij om een oplossing te zoeken voor dit probleem. Wat we niet willen is dat het financieel opgelost wordt op de rug van al het andere personeel. Indien de politieke wil aanwezig is om hieraan écht iets te doen, dienen er nieuwe financiële middelen en mogelijkheden ter beschikking worden gesteld.

Sociale erkenning en beslissings-deelname

Men vindt verpleegkundige een nuttig beroep, maar de eigen kinderen hiervoor laten kiezen vindt men meestal een stap te ver. Men denkt ook al te dikwijls dat het een louter uitvoerende job is of een typisch vrouwelijk beroep. Niets is minder waar. De minister wil samen met de vakbonden deze vooroordelen uit de wereld helpen. Het is echter niet de eerste keer dat men het beroep wil herwaarderen, maar vroegere initiatieven hadden weinig resultaat.

Sociale erkenning heeft te maken heeft met betrokkenheid in de job. Moesten alle directies even correct zijn en daadwerkelijk openstaan voor betrokkenheid van het personeel in het beleid, dan zou het plaatje er anders uitzien. Hiervoor is echter een mentaliteitswijziging nodig, die alvast op directieniveau dient te starten.

Er moeten dus inderdaad nog heel wat zaken gebeuren om daadwerkelijk de functie van verpleegkundige te herwaarderen. Enkel nog voorzien in verpleegkundigen met een bachelorniveau gecombineerd met beroepstitels gaat duidelijk te ver.

Als ACOD vragen we:

- een kwalitatieve verzorging aan te bieden aan een zo ruim mogelijk publiek in de beste omstandigheden
- kansen te geven aan zij die inderdaad aan deze mooie job invulling willen geven
- ervoor te zorgen dat verpleegkundigen op een degelijke manier betaald worden.

Mil Luyten

LRB West-Vlaanderen afdeling Brugge

Oproep kandidaturen

In de afdeling Brugge van ACOD LRB West-Vlaanderen komen de mandaten van voorzitter en secretaris vrij. Daarom een oproep tot kandidaatstelling voor deze mandaten. Kandidaten moeten minstens vier jaar lid zijn van de afdeling, de ordewoorden hebben opgevolgd, beschikken over syndicale inzichten en zin hebben voor discretie. Meer informatie over deze kandidaturen kan worden verkregen op het secretariaat van de ACOD LRB West-Vlaanderen, Afdeling Brugge, Zilverstraat 43 te 8000 Brugge of tel. 0495/54.22.04. De kandidaturen moeten uiterlijk op 15 maart 2009 binnen zijn op dit adres ter attentie van afdelingssecretaris Gratie Alderweireldt.

Het gewestelijk uitvoerend bureau van West-Vlaanderen besliste op 21 januari 2009 eveneens tot een oproep van vaste gemachtigden voor de entiteiten Brugge-Oostende en MZW-Vlaanderen. Hiermee wil het gewest het bestaande contingent van vaste gemachtigden aanvullen, waarbij bijstand en een adequatere dienstverlening in samenwerking met de gewestelijk secretaris worden beoogd.

De kandidaten moeten voldoen aan de volgende voorwaarden: tot een bestuur behoren van de sector in het gewest, LRB-militant zijn in het betrokken gewest, de ordewoorden hebben opgevolgd, syndicale vorming gevolgd hebben is een pluspunt, beschikken over rijbewijs B en het takenpakket aanvaarden in samenspraak met de gewestelijk secretaris.

Het profiel van de kandidaten is als volgt: beschikken over syndicale inzichten, strategie ACOD-ABVV kunnen toepassen, visie hebben op maatschappij en vakbond, ledengericht kunnen handelen en denken, stressbestendig zijn, beschikken over sociale vaardigheden, communicatief en taalvaardig zijn, diplomatisch denken en zin voor discretie hebben.

Meer informatie over deze kandidaatstelling kan worden verkregen op het Gewestelijk secretariaat van ACOD LRB West-Vlaanderen, St.-Amandsstraat 112 te 8800 Roeselare of tel. 051/25.20.24. De kandidaturen moeten uiterlijk op 15 maart 2009 binnen zijn op dit adres ter attentie van de gewestelijk bestendig secretaris Reginald Wyffels.

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



Kwaliteit van onderwijs ja, maar kwaliteit van decreet?

De onderhandelingen over het decreet 'kwaliteit van het onderwijs', die vooral personeelsleden inspectie, pedagogische begeleiding en pedagogisch adviseur aanbelangen, liepen niet van een leien dakje. Na intensieve besprekingen kwamen we tot het besluit dat er positieve wijzigingen werden verkregen, maar dat er geen oplossing was voor andere bekommernissen. We geven enkele bedenkingen zoals ze zijn neergeschreven in het protocol dat ACOD Onderwijs in gemeenschappelijk vakbondsfrent neerlegde.

Het is nog steeds niet duidelijk wat we moeten verstaan onder het begrip 'kwaliteit van onderwijs'. In de uitvoering van dit decreet lijkt het niet onbelangrijk hoe inspectie en begeleiding enerzijds en schoolpersoneel anderzijds hiermee moeten omgaan.

De ondersteuning van kwaliteit gebeurt onder meer door nascholing. Het is voor de instellingen en centra onmogelijk om vanaf 2010 nauwkeurig het toe te kennen bedrag van de nascholingsmiddelen in te schatten, wat de werking op langere termijn bemoeilijkt. De verdeling van de werkmiddelen van de pedagogische begeleidingsdiensten gebeurt op een totaal ontransparante wijze en steunt niet op objectieve criteria. Omdat een begrotingsjaar niet samenloopt met een schooljaar en er slechts een reserve van maximum 25% van de jaarlijkse middelen mag worden opgebouwd, moeten de begeleidingsdiensten de sa-

larissen zelf prefinancieren.

Een andere belangrijke financiële gelegenheid betreft de toegepaste indexformule op basis van de gezondheidsindex waarbij de 80/20-verhouding wordt toegepast, maar waarbij 20% van het te indexeren bedrag voor slechts 75% de gezondheidsindex volgt.

We verzetten ons volledig tegen de hier toegepaste enveloppenfinanciering die de overheid in dit decreet inschrijft. Dit is een bijzonder slecht middel om de diensten objectief te verzekeren.

De leden van de onderwijsinspectie en de onderwijsadviseurs worden, met het oog op de uitoefening van hun opdrachten, door de Vlaamse regering ter beschikking gesteld van het nieuwe agentschap. Een dergelijke terbeschikkingstelling is een merkwaardige en door geen enkel decreet voorziene rechtsfiguur.

Bijkomende bemerking blijft dat de opdracht van de onderwijsadviseurs aspecten zijn van beleidsvoorbereidend werk. Volgens het kaderdecreet Bestuurlijk Beleid van 18 juli 2003 kunnen deze aspecten echter niet worden toegewezen aan een IVA (Intern Verzelfstandigd Agentschap).

Voor inspecteurs en onderwijsadviseurs gebeurt de tweede selectieproef op basis van een concreet functieprofiel dat een aanduiding van de inzetbaarheid bevat. Een nadere omschrijving van de mogelijke functieprofi-

len en mogelijke inzetbaarheid ontbreekt. Daarenboven geeft de oproep aan of het om een proeftijd, een tijdelijke aanstelling van bepaalde duur of een tijdelijke aanstelling van onbepaalde duur gaat zonder dat hiervoor regels worden vastgelegd.

De overgangsbepalingen van het ontwerpdecreet bouwen een discriminatie in binnen het bestaande personeelskorps doordat een deel van de inspectieleden, navorsers en adviseurs geconcordeerd wordt naar nieuwe ambten en een ander deel van het personeel slechts wordt ... (NOG INVULLEN!!!!) van één fase van de nieuwe selectieprocedure.

De tijdsdruk om het ontwerpdecreet opnieuw aan de regering te kunnen voorleggen primeerde op de noodzakelijke grondige onderhandelingen. We benadrukken dan ook dat via amendementen in het parlement nog belangrijke wijzigingen mogelijk zijn. We willen in dit verband onze know-how ter beschikking stellen en zo alsnog komen tot een positieve evaluatie van het decreet.

hugo.deckers@acod.be

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

Mentorschap

De zwanenzang van minister Vandenbroucke?

In de vorige Tribune schreven we al over wat er misgelopen was met het besluit van de Vlaamse regering over mentorschap. Het dossier werd verder afgehandeld zoals het begon, dit wil zeggen zeer slecht. Naast de reeds geformuleerde bezwaren zoals de ingangsdatum midden in een schooljaar en de onrechtvaardige afroaming van de middelen voor de 'winnende' scholen, is er nu nog bijkomende kritiek.

Inhoudelijk is de uiteindelijke verdeling van de bijkomende middelen onrechtvaardig. Men maakte daarvoor een vergelijking tussen de middelen die men kreeg op 1 september 2008 (= de middelen van het vorige schooljaar) en de middelen die men zou moeten gekregen hebben (omwille van de verhoging van het budget). Indien het verschil nul of positief was, heeft de school recht op een deel van bijkomende middelen. Vervolgens worden deze middelen verdeeld pro rata van het aandeel dat de school zou gehad hebben in de verdeling voor het schooljaar 2008-2009.

Enkele voorbeelden laten het gebrek aan logica hiervan zien.

Ten eerste zijn er de instellingen die bijkomende middelen verwerven terwijl er geen verschil is tussen de berekening 2007-2008 en 2008-2009:

Schooljaar 2007-2008	Schooljaar 2008-2009	Vershil	Toegekend
0,2	0,2	0	0,17
0,33	0,33	0	0,29

Ten tweede zijn er instellingen die evenveel minder gekregen hebben, maar door de pro rata verdeling een verschillende surplus krijgen voor de rest van het schooljaar. Het onlogische hiervan wordt geïllustreerd aan de hand van drie scholen die 0,3 te weinig kregen:

Schooljaar 2007-2008	Schooljaar 2008-2009	Vershil	Toegekend
0,57	0,87	0,3	0,75
1,17	1,47	0,3	1,27
2,38	2,68	0,3	2,32

Die laatste school zal vanaf 1 januari 2009 4,7 uur kunnen aanwenden (binnen het samenwerkingsverband) terwijl ze volgend schooljaar 'slechts' 2,68 uur zal krijgen. Deze school gaat dus van een tekort van 0,3 uur naar een teveel van 2,02 uur.



Ten derde zijn er nog ongewenste situaties die absoluut niet de bedoeling kunnen geweest zijn, zoals:

Schooljaar 2007-2008	Schooljaar 2008-2009	Vershil	Toegekend
9,23	14,7	5,47	12,72

Deze school krijgt maar liefst meer dan 7 uur bovenop het aantal dat ze in een gelijkaardige situatie zal ontvangen het volgende schooljaar!

Naast de instellingen die teveel krijgen zijn er ook instellingen die minder uren toegekend krijgen dan waarop ze recht hadden. Een voorbeeld uit het secundair onderwijs: de eerste instelling krijgt nu meer dan wat ze volgend schooljaar zal ontvangen, de tweede instelling krijgt heel wat te weinig bij!

Schooljaar 2007-2008	Schooljaar 2008-2009	Vershil	Toegekend
3,89	4,12	0,23	0,68
4,78	11,88	7,10	1,95

Dit dossier biedt de minister de kans om zelf te laten zien dat ook hij aan levenslang leren doet. De les die de minister moet trekken uit het mentorschapdossier is dat de regelgeving voor het komende schooljaar tijdig moet worden voorbereid, dat de onderhandelingen zorgvuldig moeten gebeuren en dat de scholen ruim op voorhand geïnformeerd moeten worden. De minister doet er goed aan reeds in maart te starten met de besluiten waarover nog onderhandeld moet worden, in plaats van nog verder te bouwen aan luchtkastelen die enkel zorgen voor meer (leer)zorgen.

raf.deweerd@acod.be

Pensionering: wat je zeker moet weten

De voorbije maanden hebben we in Tribune verschillende aspecten van de pensionering toegelicht. Naar aanleiding van deze artikels ontvingen wij heel wat vragen. In deze Tribune ronden wij dit dossier af met de antwoorden op de meest opmerkelijke vragen.

Een ex-collega en ik zijn gelijktijdig met rustpensioen gegaan. Hij ontvangt jaarlijks vakantiegeld, maar ik kreeg dat nooit. Hoe is dat mogelijk?

Om als gepensioneerde aanspraak te maken op vakantiegeld moet er aan enkele voorwaarden worden voldaan. Dit zijn de voorwaarden voor wie een rustpensioen ontvangt:

- op 1 mei van het lopende jaar de volle leeftijd van 60 jaar bereikt hebben.
- effectief recht hebben op uitbetaling van het rustpensioen voor de maand mei.
- het maandelijks pensioen mag niet onderhevig zijn aan een vermindering als gevolg van de cumulatie met een inkomen uit een beroepsactiviteit.
- het geïndexeerd brutobedrag van alle aan de gepensioneerde toegekende pensioenen moet voor de maand mei kleiner zijn dan 1893,84 euro (in 2008).

De voorwaarden voor wie een overlevingspensioen ontvangt zijn:

- niet hertrouwd zijn.
- op 1 mei van het lopende jaar de volle leeftijd van 45 jaar bereikt hebben. Deze leeftijdsvoorwaarde vervalt wanneer de titularis van het overlevingspensioen een invaliditeit heeft van ten minste 66% of ten minste één kind ten laste heeft waarvoor er kinderbijslag wordt uitgekeerd.
- effectief recht hebben op de uitbetaling van het overlevingspensioen voor de maand mei.
- het maandelijks geïndexeerd brutobedrag van alle aan de titularis toegekende pensioenen moet voor de maand mei lager zijn dan 1515,07 euro (in 2008).

Het vakantiegeld wordt ambtshalve uitbetaald. Hiervoor moet dus geen afzonderlijke aanvraag worden ingediend.

Ik ga op 1 maart 2009 met rustpensioen. Kom ik nu op het einde van het kalenderjaar niet voor verrassingen te staan bij de fiscale afhandeling van mijn inkomsten?

De inhouding van de bedrijfsvoorheffing gebeurt volgens de wettelijk vastgestelde richtlijnen. Wie echter een extra bedrag bedrijfsvoorheffing op zijn pensioen wil laten inhouden, kan hiervoor een aanvraagformulier 'bijkomende inhouding bedrijfsvoorheffing' indienen. Het nadeel van dit systeem

tegenover het systeem van de voorafbetalingen van belastingen is, dat u geen belastingvermindering op uw belastingaanslag ontvangt.

Ik ben de enige erfgenaam van mijn grootvader, die op 1 januari 2009 is overleden. Heeft mijn grootvader nog recht op het pensioenbedrag voor de maand januari en aan wie wordt er een begrafenisvergoeding uitgekeerd?

Het pensioen van de openbare sector moet worden uitbetaald tot en met de maand van overlijden, dit ongeacht de datum van overlijden. Wanneer de gepensioneerde het pensioenbedrag uitgekeerd kreeg via een circulaire cheque en hij die laatste cheque niet meer heeft kunnen innen, moet deze cheque met daarbij een uittreksel uit de overlijdensakte onmiddellijk worden teruggestuurd naar de Administratie van de Thesaurie, Centrale Dienst der Vaste Uitgaven (CDVU), Kunstlaan 30, 1040 Brussel.

In geen enkel geval mag deze cheque door iemand anders worden geïnd. Wanneer de overleden gepensioneerde zijn laatste maandbedrag nog niet heeft ontvangen, dan wordt dit bedrag overgemaakt aan de langstlevende echtgenoot. Indien er geen langstlevende echtgenoot is, dan wordt dit laatste maandbedrag aan de erfenis toege-



voegd na aanvraag bij de CDVU.

De begrafenisvergoeding is een tegemoetkoming ter compensatie van de gedane begrafenis kosten, die wordt uitbetaald bij het overlijden van een persoon die een rustpensioen genoot ten laste van de staatskas. De rechthebbende is in eerste instantie de echtgenoot (weduwe, weduwnaar) die niet uit de echt, noch van tafel en bed is gescheiden. Bij ontstentenis hiervan zijn dit de erfgenamen in rechte lijn (vader, moeder, kinderen, kleinkinderen) of bij ontstentenis hiervan, elke derde persoon die bewijst dat hij de begrafenis kosten heeft gedragen. Voor de langstlevende echtgenoot of de erfgenamen in rechte lijn is de vergoeding gelijk aan het laatste bruto maandbedrag van het rustpensioen, maar beperkt tot 2193,74 euro. Voor de andere rechthebbenden is de vergoeding gelijk aan de werkelijk gedane kosten zonder het laatste bruto maandbedrag van het rustpensioen te overschrijden en steeds beperkt tot 2193,74 euro. Indien u niet de langstlevende echtgenoot bent, dient de begrafenisvergoeding te worden aangevraagd bij de PDOS, Victor Hortaplein 40 bus 30, 1060 Brussel.

Mijn echtgenote en ik genieten beiden van een onderwijspensioen. Wij zouden graag voor een langere tijd naar het buitenland verhuizen. Welke gevolgen heeft dit voor

onze pensioenen?

Alle gepensioneerden die langdurig (meer dan 1 jaar), permanent of definitief in het buitenland verblijven en van wie het pensioen op een financiële rekening in België wordt uitbetaald, dienen tweemaal per jaar (één in januari en één in juli) een zesmaandelijks levensbewijs in te dienen. Dit levensbewijs moet ingevuld en voor echt worden verklaard door een officiële overheid (bijvoorbeeld een consul, een ambassadeur, een burgemeester). Dit bewijs dient verzonden te worden aan de Federale Overheidsdienst Financiën, Administratie van de Thesaurie, CDVU Maandelijks pensioenen, Kunstlaan 30, 1040 Brussel. Gepensioneerden die in het buitenland verblijven en hun pensioen ontvangen op een buitenlandse financiële rekening, moeten vóór iedere betaling een levensbewijs indienen.

Ik ben met rustpensioen vanaf 1 september 1999. Destijds werd mij een perequatiecoëfficiënt meegedeeld. Tot nu heb ik nooit kunnen vaststellen dat mijn pensioenbedrag werd aangepast door een perequatie. Kan dit?

De perequatie is het mechanisme dat er voor zorgt dat de overheidspensioenen de evolutie blijven volgen van de

wedden van de actieve ambtenaren. De perequatie gebeurt automatisch en moet dus niet aangevraagd worden. In het verleden gebeurde dit telkens als het maximum van de salarisschaal van het laatst uitgeoefende ambt verhoogd werd. In de praktijk is dit voor iedere onderwijsgespensioneerde een laatste maal gebeurd in juli 2003 naar aanleiding van de 3% loonsverhoging voor de actieven, ingeschreven in cao VI.

Op 1 januari 2009 wordt voor het eerst het nieuwe perequatiemechanisme toegepast. Dit nieuwe mechanisme is gebaseerd op een collectieve perequatie. Alle overheidspensioenen stijgen dan met een percentage dat afhankelijk is van de korf waartoe de gepensioneerde behoort. Het perequatiepercentage voor de gepensioneerden van onderwijs bedraagt 0,0876%. Dit percentage is zeer klein omdat er tijdens de referentieperiode van 1 januari 2007 tot 31 december 2008 haast geen salarisverhogingen werden toegekend binnen het onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap. Zonder het nieuwe mechanisme zou echter de overgrote meerderheid van de onderwijsgespensioneerden helemaal geen verhoging van hun pensioen krijgen.

georges.achten @acod.be

Vaste benoeming

Opgelet: tijdig melden aan het ministerie

U werd op 1 januari 2009 vastbenoemd? Dan wensen wij u alvast veel succes. Toch raden wij u aan de administratieve afhandeling van deze operatie nauwgezet op te volgen.

De inrichtende macht moet elke vaste benoeming meedelen aan het ministerie van Onderwijs en Vorming en dit uiterlijk drie maanden na de ingangsdatum van de vaste benoeming. Concreet betekent dit dat de vaste benoemingen die uitwerking hebben vanaf 1 januari 2009, meegedeeld moeten worden vóór 1 april 2009.

Voor scholen die via Edison met het ministerie van Onderwijs en Vorming communiceren, volstaat een zending van de opdracht via een RL-1. Deze RL-1 moet het volledige nieuwe opdrachtenpakket bevatten, waarbij de

opdracht waarvoor het personeelslid vastbenoemd is met ATO 4 (administratieve toestand 4 = vastbenoemd) wordt aangeduid.

Scholen die niet elektronisch communiceren met het ministerie van Onderwijs, moeten gebruikmaken van de voorgeschreven formulieren. De inrichtende macht is verplicht om de vaste benoeming aangetekend te melden via een PERS 13 of PERS 14 met de bijhorende documenten.

De vaste benoeming die na 31 maart 2009 wordt gemeld, kan nog wel worden aanvaard door de overheid als de melding plaatsvindt vóór 15 mei 2009. In dit geval heeft de vaste benoeming slechts uitwerking voor de overheid met ingang van 1 juni 2009. Een vaste benoeming die gemeld wordt na 15 mei heeft geen uitwerking meer voor

de overheid.

Ons advies

ACOD Onderwijs raadt haar leden met een benoeming op 1 januari 2009 aan een kopie te vragen op het schoolsecretariaat van de zending (RL-1) en van de bevestiging van de zending door het ministerie van Onderwijs en Vorming. Zo weet u dat het schoolsecretariaat uw benoeming tijdig heeft doorgestuurd. Zodra het departement uw benoeming heeft goedgekeurd, merkt u dit aan uw wedde. U ontvangt netto een beetje meer, omdat de afhouding voor de sociale bijdrage (3,5% VGZ + 7,5% FOP) 11,05% bedraagt in plaats van de 13,07% RSZ als tijdelijke.

georges.achten@acod.be

Hendrik Conscience

Blauwdruk secundair onderwijs

Geen tekst, geen breed front

Enkele weken geleden ontvingen de verschillende vakbonden een uitnodiging van de heer Monard om deel te nemen aan een overleg. Hij is de voorzitter van een denkgroep, met zes leden van de overheid en acht leden uit het onderwijsveld, die een toekomstvisie uitwerkt voor het secundair onderwijs.

Dit voorjaar, dus nog tijdens deze legislatuur, verwacht de minister de conclusies van de denkgroep. De blauwdruk zal bestaan uit een coherent geheel aan voorstellen in hoofdlijnen, onderbouwde stellingen en mogelijke alternatieve pistes voor de omvorming van het secundair onderwijs. De denkgroep wenst in discussie te treden met organisaties en sleutelfiguren uit het onderwijsveld, om zo de voorstellen en denkpistes af te toetsen. Daarnaast is het de ambitie van de minister om tijdens deze legislatuur "het samen in een breed front eens te worden over de concepten van eigentijds secundair onderwijs".

Het gesprek zou gevoerd worden op basis van een leidraad met tien vragen, zoals bijvoorbeeld voldoet het traditioneel, docerend leren nog of moeten we resoluut kiezen voor competentieont-

wikkend leren; hoe moeten we kwaliteitsvolle zij-instromers aanmoedigen, hoe bevorderen we de mobiliteit van de leraren?

ACOD Onderwijs ging in op de uitnodiging van dit notoire gezelschap. Dit gezelschap acht zichzelf zo notoir dat wij verondersteld werden te weten wie de personen waren aan de overzijde van de tafel. Zich aan elkaar voorstellen behoort dus blijkbaar niet langer tot de geplogenheden. Alle vakbonden waren het eens om niet te antwoorden op de vragen die de denkgroep stelde. Wij willen wel de discussie aangaan aan de hand van een tekst, of zoals in de uitnodiging stond: een ontwerp van voorstellen en denkpistes. Groot was onze verbazing dat de denkgroep blijkbaar nog geen enkele tekst had opgesteld. Dit wil dus zeggen dat de conclusies van de denkgroep gemaakt en geformuleerd moeten worden in een tijdsspanne van ongeveer twee maanden. Hoe men dan nog een breed front moet tot stand brengen over dit concept, is voor ons een raadsel.

Gezien de grote dadendrang van de minister van Onderwijs in tal van an-

dere dossiers, vindt de ACOD Onderwijs het onaanvaardbaar dat wij op een drafje geraadpleegd worden over een zo belangrijk dossier als de hervorming van het secundair onderwijs. Wij zullen de resultaten van deze denkgroep uiterst kritisch bekijken en stellen nu al dat wij op geen enkele wijze geassocieerd willen worden met de conclusies ervan. Het streven naar een breed front door de minister is een goed uitgangspunt, maar dit kan niet worden bereikt na enkele gesprekken en met de tijdsdruk die nogmaals wordt opgelegd.

De ACOD Onderwijs wil niet - zoals bij werkzaamheden van de Koning Boudewijnstichting - de indruk wekken een rapport te steunen, laat staan te onderschrijven, waarbij onze bijdrage aan de teksten minimaal of onbestaande was. Dat de minister een denkgroep wenst op te richten, stoort ons niet. Dat deze denkgroep door middel van vrijblijvende gesprekken de indruk probeert te wekken te spreken voor een breed front in het onderwijs, is voor ons onaanvaardbaar.

raf.deweerd@acod.be



Seintjes

Oost-Vlaanderen

Afdeling Wetteren Jaarlijks Feest

Op 21 maart organiseert de ACOD-afdeling Wetteren haar jaarlijks feest voor de leden en hun familie. Het feest begint om 19 uur in de feestzaal van café 't Weteraarken, aan de Markt te Wetteren (naast de kerk). Eerst is er een aperitief, gevolgd door gourmet, koffie en zelfgebakken taart. Dansen op swingende muziek kan men vanaf 21.30 uur.

Inschrijven tot en met 15 maart 2009 bij de secretaris, tel. 09/369.43.21 of mail marc.vanhauwermeiren@skynet.be, of bij de bestuursleden.

Afdeling Wetteren Algemene ledenvergadering en verkiezing

Op maandag 27 april houdt de ACOD-afdeling Wetteren haar algemene ledenvergadering. Op het programma staat de verkiezing van de ondervoorzitter en secretaris-penningmeester. Voor de ondervoorzitter is de kandidatuur open, voor de secretaris-penningmeester is Marc Van Hauwermeiren uittredend en herverkiesbaar. Kandidaturen worden verwacht bij de secretaris marc.vanhauwermeiren@skynet.be en dit tot 12 april 2009. Nieuwe bestuursleden kunnen zich eveneens melden bij de secretaris. Na de verkiezing zal Patrick de la Bruyère een uiteenzetting geven over de perequatie van de pensioenen.

'De Socialisten'

Op dinsdag 10 maart organiseert ACOD Oost-Vlaanderen "De Socialisten", de politieke geschiedenis van het socialisme in Vlaanderen. Gastsprekers zijn Geert Van Goethem en Frank Beke. Van 19u tot 21u op de eerste verdieping in het ACOD-gebouw, Bagattenstraat 158, 9000 Gent.

Debat koopkracht

ACOD Spoor Oost-Vlaanderen organiseert op 13 maart een debatavond over 'koopkracht' in het Volkshuis te Aalst. Aanvang om 14u.

Gepensioneerden naar Maaseik

Op 12 maart trekken de gepensioneerden van ACOD Oost-Vlaanderen op daguitstap naar Maaseik voor een bezoek aan de tentoonstelling van het meer dan 2000 jaar oude Terracotta-leger. Vertrek is voorzien om 7 uur aan de P&R in Gentbrugge (Land van Rhodellaan, onder de E17). Op het programma staat een ontbijt om 9 uur, gevolgd door een wandeling in het historisch centrum van Maaseik. Om 11.30 uur is er een middagmaal (broccolisoup, varkensgebraad met groenten, ijs met vers fruit). Om 13.45 uur krijgt men een inleiding op de tentoonstelling; het bezoek is gepland om 15 uur. Einde van de dag is voorzien om 17 uur.

S-Plus-leden betalen 53 euro, niet-leden 63 euro. Inbegrepen zijn ontbijt, geleid bezoek Maaseik, middagmaal, inleiding op de tentoonstelling, busvervoer. Fooi voor de chauffeur is niet inbegrepen. De plaatsen zijn beperkt! Inschrijven via de gepensioneerden van ACOD Onderwijs Gent, tel. 09/269.93.40 en betalen ten laatste op 9 februari 2009 op het rekeningnummer 001-1173234-95.



ACOD Spoor Oost-Vlaanderen Perequatie

Op 14 april organiseert ACOD Spoor Oost-Vlaanderen een infonamiddag rond het thema "Perequatie van de

pensioenen". Rudy Verleysen, nationaal secretaris ACOD Spoor, geeft een interessante uiteenzetting over de perequatie van de pensioenen. Alle ACOD-leden zijn welkom. Deze infonamiddag vindt plaats om 14u in het ACOD-gebouw, Bagattenstraat 160 te Gent. Voor info, op het secretariaat ACOD Spoor OVL 09/269.93.46.

Limburg

Gepensioneerden naar Dendermonde

Op 19 maart bezoeken de gepensioneerden van ACOD Limburg Dendermonde. Op het programma staan een ontvangst met koeken en koffie, bezoek aan de O.L.V.-kerk en het stadhuis. Na het middagmaal is er een busronddrit met gids in het land van Dendermonde. Vertrek is gepland om 7.30 uur aan het station van Hasselt, terugkeer rond 17 uur. Prijs per deelnemer bedraagt 30 euro (all-in) en inschrijven kan door storting op rekeningnummer ACOD Gepensioneerden 878-3022001-55 of bij Jean Theunis, tel. 0486/12.63.20.

West-Vlaanderen

Bezoek OCMW Oostende

Op 23 april bezoeken de senioren van ACOD West-Vlaanderen het OCMW van Oostende, met medewerking van de voorzitter Franky De Block. Vertrek is gepland aan de voorkant van het station van Brugge, om 10.30 uur aan de parking Kiss & Ride. Eigen vervoer is nodig of met iemand meerijden kan ook. Inschrijving is wel gewenst. Een middagmaal in het OCMW kost 5,50 euro en een drankje 1,20 euro.

Optocht 1 mei

Op 1 mei volgen de senioren van ACOD Brugge met vlag en spandoek de betoging vanaf de Verlorenhoek. Vertrek is gepland om 9.30 uur. Voor de senioren die niet goed te been zijn, is er vervoer per treintje gepland. Voor inschrijving: Jan Samson, tel. 050/67.59.20, 0473/86.17.22 of samson.jan@pandora.be.

Seintjes

Uitstap Expo Algemene Centrale ABVV

Op 21 maart gaan de senioren van ACOD West-Vlaanderen naar de tentoonstelling 'Wij zijn de bouwers van een nieuwe wereld, 100 jaar Algemene Centrale ABVV' in Brussel. Vertrek met de trein vanuit het station van Brugge is gepland om 12.57 uur. Toegang is gratis voor senioren en wordt voor actieven betaald door het gewest. De treinkosten zijn voor eigen rekening. Inschrijving gewenst vóór 10 maart 2009.

Afdeling Harelbeke-Waregem Onstpanningsnamiddag senioren

ACOD afdeling Harelbeke-Waregem nodigt zijn senioren uit op een onstpanningsnamiddag op 12 maart vanaf 14.30 uur. Op het programma staat syndicaal nieuws door Marleen Creton, (GIBS) en Patrick de la Bruyère (stafmedewerker ACOD), een koffietafel, kaarting en een attentie voor de leden. Alle leden en hun partner zijn welkom in Café Bockor (vroeger Germinal) in Harelbeke. Inschrijving vóór 5 maart met vermelding van aantal personen bij Raf Dekocker tel. 056/71.27.11 of 0473/61.00.51, Walter Deschamps tel. 056/71.97.35 of Maurice Top tel. 056.71.16.30.

Afdeling Oostende Shownamiddag senioren

Op 27 maart organiseren de senioren van de afdeling Oostende hun shownamiddag. KURIO brengt een spetterende show voor jonge en minder jonge senioren. Chris Reniers, algemeen secretaris van de ACOD, zal de actualiteit toelichten. Tijdens de pauze zijn er pannenkoeken en koffie. De shownamiddag vindt plaats in zaal Ten Stuyver, Stuiverstraat 357, 8400 Oostende. Deuren gaan open om 13 uur, de show begint om 14 uur. De toegangsprijs voor leden bedraagt 7 euro en 8 euro voor niet-leden. Toegangskaarten zijn te verkrijgen in de afdeling Oostende, Sint-Niklaasstraat 8 te 8400 Oostende, en dit op 7, 12 en 19 maart, telkens van 9.30 tot 11.30 uur. Betalen kan ook via overschrijving op rekeningnummer 001-2898901-35 van Erik Knockaert met vermelding van naam en het aantal personen. Telefonisch reserveren kan via Germain Vanhoutte tel. 059/27.98.07, Jacques Proot tel. 059/26.60.70 en Erik Knockaert tel. 0474/78.72.60).

Brussel

ACOD Brussel Colloquium openbare diensten

Zoals vele andere landen lijdt ook België onder de wereldwijde financiële crisis. Ook hier wordt de hulp van de overheid en haar diensten ingeroepen om de schade te beperken. Hoe kunnen de openbare diensten aan deze crisis het hoofd bieden? In ons colloquium bekijken we specifiek de situatie in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en komen er enkele interessante sprekers aan bod: Charles Huygens (directeur-generaal van de Haven van Brussel), Philippe Close (voorzitter van de koepelvereniging van openbare ziekenhuizen Iris), Yvan Mayeur (voorzitter van het OCMW van Brussel), Julie Fiszman (PS-volksvertegenwoordiger bij het Brusselse Hoofdstedelijk Gewest), André Jacques (gedelegeerd bestuurder van het Agentschap Net Brussel), Fadila Laanan (minister van Cultuur bij de Franse Gemeenschap) en Gabriel Maissin (econoom). Het colloquium vindt plaats op 25 maart van 9 tot 17 uur in het gebouw van Ceria, zaal Jacques Brel, E. Gryzonstraat 1 te 1070 Brussel. Deelname en lunch zijn gratis, inschrijving is verplicht. Er is simultaanvertaling voorzien.



Gratis toegang - Geldig voor 2 personen

TENTOONSTELLING

van zaterdag 7 maart 2009 tot zondag 5 april 2009
alle dagen van 10 tot 20 u. - op donderrdagen tot 22 u.

Ateliers des Tanneurs

Huidevettersstraat 58 - 1000 Brussel

**WIJ
ZIJN**

Een sociale geschiedenis
van België ter gelegenheid
van honderd jaar Algemene
Centrale van het ABVV

**DE BOUWERS
VAN EEN
NIEUWE
WERELD!**

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

Lees Linx(e) boeken
Nu met 15 procent korting in alle bij
Colibro aangesloten boekwinkels



De nazi en de kapper
door Edgar Hilsenrath

De Duits-joodse schrijver Hilsenrath heeft met 'De nazi en de kapper' de Groene Watermanprijs 2008 weggesleept. Het boek, dat al in 1971 verscheen in de VS en nu pas in het Nederlands is vertaald, verhaalt over Max Schulz, die zich ontpopt tot fervent aanhanger en uitvoerder van het nazibeleid. Een boek zonder moraal dat ook vandaag nog inslaat als een bom. Boekhandelprijs: 22,95 euro. Linx+ prijs: 19,50 euro.



De welwillenden
door Jonathan Littell

Ook dit debuut van Littell vertelt het verhaal van een deelnemer aan de Holocaust. Max Aue is SS-officier en vermoordt duizenden joden, zigeuners en communisten. Al in de eerste bladzijden wordt duidelijk dat het ook hier vooral draait om een onderzoek naar daderschap: "Ik heb nergens spijt van: ik deed mijn werk, meer niet". Boekhandelprijs: 45 euro. Linx+ prijs: 38,25 euro.

colibro.be

Onafhankelijke Boekhandels

Lever de bon in bij één van deze boekwinkels en u krijgt de boeken met 15 procent korting. De bon is geldig tot en met 31 maart 2009.

Aalst - Woeste Willem
Antwerpen - De Groene Waterman,
Antwerpen-Borgerhout - De Boekuil,
Brugge - Brugse Boekhandel
Brugge - De Reyghere
Brugge-Sint-Kruis - De Reyghere,
Brussel - Passaporta Bookshop
Geel - Book & Co
Genk - Malpertuis
Gent - Walry
Gent-Ledeberg - I*Boeks
Hasselt - De Markies van Carrabas
Kortrijk - Theoria
Leuven - Plato
Lier - Van In
Mechelen - Forum
Mechelen - Salvator
Mortsel - De Boekuil
Oudenaarde - Beatrijs
Roeselare - Hernieuwen
Sint-Niklaas - 't Oneindige Verhaal
Tienen - Plato
Turnhout - De Boekuil
Zedelgem - Jeukiboek.