

Tribune

**Willekeurige
besparingen in
openbare diensten
dé oplossing voor
begrotingstekorten?
Het zal ons zuur
opbreken!**



Inhoud

Inhoud en colofon	2
Wedstrijd	2
Algemeen	3
Spoor	10
Tram Bus Metro	15
De Post	18
Gazelco	20
Brabo	21
Telecom	22
Federale Overheidsdiensten	25
Vlaamse Overheidsdiensten	29
Lokale en regionale besturen	32
Onderwijs	33
Cultuur	39
Agenda	40

colofon

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

Redactiesecretariaat:
Chris Camps - chris.camps@acod.be



Redactie:
Rita Coeck, Hugo Deckers,
Jef De Doncker, Jan Vanwesemael, Jean
Pierre Goossens, Mil Luyten, Laurette
Muylaert, Guido Rasschaert, André
Vandekerkhove, Jan Van Wijngaerden

Eindredactie:
Robin Productions, Aalst

Vormgeving:
Robin Productions, Els De Waele

Drukkerij:
Roto Smeets, Brussel

Wedstrijd iTunes Gift Card

Winnaars verrassingsprijs

Pascal Hubeau (Zottegem), Lut Conings (De Pinte), Bertin Sanders (Menen), Denise Dauchy (Oostende) en Bernard De Groot (Diest) winnen een verrassingsprijs. Zij wisten dat Maggie De Block (Open Vld) staatssecretaris voor Asiel en Migratie is en Hendrik Bogaert (CD&V) staatssecretaris voor Ambtenarenzaken, dat MDK staat voor Agentschap Maritieme Dienstverlening en Kust, dat Inter.mezzo het project loopbaanbegeleiding voor uitvoerende kunstenaars is.

Nieuwe prijs: iTunes Gift Card

Interess in nieuwe muziek, een boek, een spelletje, een app op je iPod, iPhone of iPad of Mac? Dan komt deze kaart handig van pas!

Vragen

- Welk toestel zullen de postbodes in de toekomst tijdens hun ronde gebruiken om de streepjescodes van aangetekende zendingen, pakjes of pensioenen te scannen bij aflevering?
- Hoe luidt de nieuwe benaming van de Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening?
- Waar vindt op 23 april de 14'de editie plaats van het succesvolle Rood Seniorenfeest?

Antwoorden mailen naar

chris.camps@acod.be
of sturen naar Chris Camps,
Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel.



www.acodonline.be



www.facebook.com/acod.abvv



[@ACOD_ABVV](https://twitter.com/ACOD_ABVV)

Als je het mij vraagt Tijd voor duidelijkheid

In een aantal recente toespraken stelde je onomwonden dat er van sociaal overleg in de openbare sector momenteel geen sprake is. Wat leidt je tot die conclusie?

Karel Stessens: "Het probleem stelt zich zowel op Vlaams als federaal niveau. Laat me een voorbeeld geven. In oktober roept de Vlaamse regering de vakbonden van de openbare sector in alle spoed samen want er dreigt een begrotingstekort en er moet daarom dringend nog 100 miljoen euro gevonden worden. Dankzij de creatieve inzet van onze sectoren slagen we erin dat bedrag bij elkaar te sprokkelen. Enkele maanden verder, nu alle boeken afgesloten zijn, blijkt dat de Vlaamse regering in 2012 een overschot van 241 miljoen euro heeft geboekt. Waarom waren die besparingen dan nodig? Ofwel neemt men de vakbonden niet au serieux ofwel is de minister van Begroting onbekwaam en kan die niet tellen. Ik vermoed dat het het laatste is. Hoe dan ook, voor wat betreft 2013 is de ACOD alvast niet van plan om nog te spreken over besparingen in de openbare diensten."

Stelt zich hetzelfde probleem op federaal niveau?

Karel Stessens: "Ik denk dat de betoging van de federale ambtenaren op 7 februari als perfect bewijs kan dienen. Ondanks de barre weersomstandigheden kwam er massaal veel volk op straat. Ik zag veel van onze leden die de blinde en ondoelmatige besparingen zonder overleg meer dan beu zijn. De petitieactie met de kaartjes van het gemeenschappelijk vakbondsfront was dan ook een enorm succes. Dat alles moet de staatssecretaris voor Ambtenarenzaken toch tot nadenken stemmen? In plaats van naar de onderhandelingsstafel af te zakken en na een kwartier weer te vertrekken zou hij beter eens blijven zitten en echt de dialoog met ons aangaan. In plaats van voortdurend plannen te lanceren in slogans, zou hij beter er eens een concrete, inhoudelijke invulling aan geven. Ik hoor hem orakelen over het gelijkstellen van de arbeidsvoorwaarden van contractuele ambtenaren met die van de statutaire. Maar over welke aspecten heeft hij het dan? En wat is zijn timing? Als vakbond hebben we er het raden naar..."

Enkel van onze sectoren vallen ook onder het interprofessioneel akkoord. Het overleg daarover ligt momenteel stil in het licht van de betoging van 21 februari. Welke uitkomst verwacht je daar?

Karel Stessens: "Het is alleszins afwachten tot na de betoging om te weten hoe het overleg verder zal evolueren. Wat wel vaststaat is dat door de invoering van de loonnorm in de cao's van enkele van onze sectoren nauwelijks of geen ruimte voor loonsverhogingen zal zijn. Ik moet dus geen tekeningetje maken bij de gevolgen voor de koopkracht voor de betrokken personeelsleden."



Karel Stessens - Voorzitter ACOD

Intussen roert zich in de media het debat over de uitwerking van de zesde staatshervorming. Tevreden met wat je daar hoort?

Karel Stessens: "Ik hoor meningen, maar over de concrete invulling ervan blijft de politiek angstvallig stil. Uiteindelijk zijn het zijn de contractuele en statutaire ambtenaren die de staatshervorming praktisch zullen uitvoeren door hun verplichte overstap van de federale overheid naar de gemeenschappen en gewesten. Voorlopig is nog geen woord gerept over wie, wat, waar, wanneer, onder welke omstandigheden en aan welke verloning. Hoog tijd dat de politiek daar eens werk van maakt, anders kunnen ze een goed functionerende staatshervorming wel op hun buik schrijven."

Op de nieuwjaarsreceptie einde januari haalde je ook hard uit naar het cliché van het teveel aan ambtenaren.

Karel Stessens: "Dat is toch een lachertje? Ik heb vergelijking eens gemaakt. Nederland, een land met 16 miljoen inwoners, telt 20 ministers en staatssecretarissen en 225 parlementsleden. België, een land met 11 miljoen inwoners, telt 56 ministers en staatssecretarissen en 628 parlementsleden. Dus ruim het dubbele voor een derde minder inwoners! Wanneer de politiek over een teveel aan ambtenaren spreekt, vind ik dat ze eerst maar eens voor eigen deur moeten vegen of is dat populisme?"

Op 21 februari 2013 organiseert het ABVV een manifestatie voor het behoud en de verhoging van de koopkracht van de werknemers. Afspraak om 10u30 op de Koning Albert II-laan in Brussel (Brussel-Noord)!

Interview Yves Desmet

“Moest ik de oplossing hebben, dan solliciteerde ik voor de job van Rudy De Leeuw!”

Onlangs kwam De Morgen-hoofdredacteur Yves Desmet zelf in het nieuws door zijn veroordeling in een zaak aangespannen door de echtgenote van de Antwerpse procureur-generaal Yves Liégeois. In een opiniestuk stelde Desmet zich vragen bij bepaalde keuzes die de procureur-generaal had gemaakt in de zogenaamde 'Diamantoorlog'. De echtgenote vond dat Desmet haar door zijn uitlatingen onherstelbare schade had berokkend. Desmet tekende intussen beroep aan tegen het vonnis. Tijd voor een babbel over persvrijheid, media, maatschappij en vakbonden...

Daags na het vonnis kwam er flink wat reactie op de beslissing van de Mechelse rechtbank. Vervolgens ging de storm van verontwaardiging liggen. Heb je het gevoel dat je collega's journalisten voldoende voor je opkwamen?

Yves Desmet: “De journalistenbond, professoren mediarecht, collega's en zelfs concurrenten hebben de uitspraak veroordeeld. Ik wacht nog altijd op de eerste met de materie vertrouwde expert die zegt dat die rechter gelijk had met zijn uitspraak. De storm is volgens mij vrij snel gaan liggen omdat velen het vonnis gewoon zo merkwaardig vonden.”

Het was ook een vreemde zaak, aangezien je de echtgenote in kwestie nergens in je opiniestuk vermeldde.

Yves Desmet: “Ik zou haar schade toegebracht hebben, terwijl die nooit bewezen is. Bovendien was mijn artikel nog vrij vriendelijk, vergeleken met andere artikels die over procureur-generaal Liégeois geschreven zijn. In mijn tekst schreef ik over ‘een vermoeden van klassenjustitie’ en dat ‘de indruk zou kunnen ontstaan’. Alles stond dus in de voorwaardelijke wijs, terwijl de rechter in zijn vonnis vermeldt dat ik Liégeois zou beschuldigd hebben van corruptie. Dat woord staat zelfs niet in mijn tekst. De veroordeling lijkt op een corporatistische reflex van een justitie die zegt dat je in het kader van persvrij-



foto: De Morgen

heid alles mag zeggen, maar ‘van ons moet je afblijven’.”

Het ging om een opiniestuk. Mag je daarin dan eender wat beweren?

Yves Desmet: “Journalisten staan niet boven de wet. Als wij de pretentie hebben om feitelijke informatie te brengen

en vervolgens blijkt dat die verkeerd is, dan mag men ons daarop pakken. Maar nu ging het om een opiniestuk. Dat kan onmogelijk de toets van de waarheidsvinding doorstaan, anders zou het geen opinie meer zijn. Een opinie is per definitie subjectief en afwijkend van de waarheid. Het vonnis van de rechtbank maakte dat onderscheid niet.”

Waarin bestaat dan juist het verschil tussen feitelijke berichtgeving en opiniestukken?

Yves Desmet: “Feitelijk berichtgeving wordt beoordeeld op basis van de werkwijze van de journalist: is die te werk gegaan zoals een zorgvuldig journalist dat zou moeten doen? Was er check en dubbelcheck? Zijn de bronnen gecontroleerd? Was de journalist in de overtuiging dat hij of zij op het moment van het schrijven de best mogelijke versie van de waarheid had? Zelfs dan stelt men niet de vraag of de feiten wel allemaal waar zijn, zolang de gevolgde werkwijze maar correct was. Een opiniestuk moet en kan aan al die voorwaarden onmogelijk voldoen. Dat is ook niet de bedoeling.”

Verrassend waren je uitspraken niet. Liégeois is al langer een controversieel figuur.

Yves Desmet: “De feiten zijn dat hij verkondigde – een opinie dus – dat uitkeringsfraude op termijn tot het einde van onze democratie zou leiden. Toch wel een forse stelling. Maar hij liet ook in het kader van de strijd tegen de fiscale fraude (diamantfraude, nvdr) bij goede medewerkers – waartegen nooit klachten waren geweest – huiszoekingen organiseren. Een ander feit is dat advocaten van de diamantlobby bij hem kwamen om te kijken wat in der minne zou kunnen worden geregeld – overigens perfect wettelijk. Mag ik dan opmerken dat op z’n minst de schijn is gewekt dat de visie van Liégeois op sociale fraude anders is dan op fiscale fraude?”

Je editoriaalen lijken de ene dag progressief, de andere veeleer conservatief. Vanwaar de variatie?

Yves Desmet: “Het hangt af van de lezer wat conservatief en wat progressief is. Ik kan me indenken dat wat vakbonden als progressief beschouwen, wij conservatief vinden en omgekeerd.”

Bij stakingen worden vakbonden vaak afgekraakt, terwijl ze nadien ook in de krant vaak gelijk krijgen in de feiten. Hoe rijm je dat?

Yves Desmet: “Het kan perfect zijn dat een vakbond gelijk heeft met zijn kritiek, maar dat we niet akkoord gaan

met het gekozen actiemiddel. Als je treingebruikers gijzelt op het perron, dan blijft de boutade van wijlen Karel Van Miert overeind dat je op die manier mensen laat verrechtsen op het perron. Ik besef ook wel dat alternatieve actievormen moeilijk zijn. Maar de reiziger heeft weinig boodschap aan de al dan niet terechte kritiek van de vakbond. Voor hem rijdt de trein eenvoudigweg niet. Dat is een vaststelling die niet links of rechts is. Treinen rijden voor de reizigers, niet voor het spoorwegpersoneel.”

“Het kan perfect zijn dat een vakbond gelijk heeft met zijn kritiek, maar dat we niet akkoord gaan met het gekozen actiemiddel.”

De Morgen is historisch een socialistische krant, al vinden velen dat er niet langer in terug. Wat is de plaats van De Morgen in het medialandschap? Is het nog een progressieve krant?

Yves Desmet: “Ik denk niet dat je in Vlaanderen een progressievere krant vindt, beslist niet op ethisch gebied. Kijk maar naar onze standpunten over bijvoorbeeld abortus, euthanasie of het homohuwelijk. Daar waren we steeds voorstander van. Wat het sociaaleconomische betreft, ga ik akkoord dat De Morgen niet langer de standpunten van in haar beginjaren verdedigt. Toen werd intern wel eens geopperd dat alleen de nationalisatie van het economische weefsel de toekomst voor België kan betekenen. Dat zeggen we niet meer – ook de vakbond niet, geloof ik (lacht). De meningen van iedereen zijn wat opgeschoven. Op sociaaleconomisch gebied bestaat er volgens mij een vrij brede consensus dat we gediend zijn met de verzorgingsstaat. De vraag is: hoe groot moet ons overheidsbeslag zijn? Is het betaalbaar met 42 procent belastingen of is meer nodig? En wie moet dat betalen? Dat is de grote links-rechts-discussie die overblijft. De Mor-

gen mag daarin misschien niet zo links staan als de vakbonden, maar toch linkser dan bijvoorbeeld De Standaard of De Tijd.”

Vanwaar de soms scherpe kritiek op de vakbonden?

Yves Desmet: “We zien een aantal evoluties, waaruit we menen af te leiden dat de vakbond niet meer mee is. Neem de pensioendiscussie. De pensioenleeftijd van 65 werd ingevoerd op het moment dat de gemiddelde levensverwachting 64 jaar en 9 maand bedroeg. Vier actieven droegen toen bij voor één gepensioneerd. Nu is de levensverwachting gemiddeld 80 jaar, waarvan ongeveer 20 jaar wordt uitbetaald als pensioen, met een verhouding van twee actieven per gepensioneerd. Mathematisch moet er dus wel een probleem van financierbaarheid zijn. Er is dus nood aan een breed loopbaan-debat, met loopbaantrajecten, flexibilisering, gelijkschakeling van statuten en diversiteit. Je kan uiteraard niet van iedereen verwachten dat ze tot hun 65ste aan de slag blijven. Maar sommigen zien een verplichte pensionering niet zitten. Er bestaan individuele loopbanen en behoeftes. De samenleving verandert en de vakbond wil dezelfde regels voor iedereen. Een cao waaraan iedereen moet voldoen, is niet de oplossing. Als men mij rechts of conservatief vindt omdat ik daarop kritiek heb, dan is dat maar zo.”

Klopt het dat vakbondsstandpunten in De Morgen minder aan bod komen dan werkgeversstandpunten?

Yves Desmet: “Volgens mij niet, want ik hoor van UNIZO net het omgekeerde. Zij vinden dat de vakbond altijd het laatste woord heeft. We beschikken over professionele journalisten die contacten hebben bij alle sociale partners en naar een evenwicht zoeken in hun berichtgeving. Natuurlijk is het wel belangrijk dat je als vakbond je nieuws kan aanbieden in een mediaformaat dat lezers kan boeien. Dat vakbonden tegen sociale afbraak zijn, is evident en kan ik alle dagen schrijven. Maar daar boei ik niemand mee. De criteria zijn: wat is relevant, wat is nieuws en wat is een goed verhaal? We proberen clichés te vermijden. Voor ons tellen onze lezers. In de beginjaren was de redactie

van De Morgen misschien nog de redactie van de vakbonden, maar dat is niet langer het geval. De stem van de vakbonden is een van de vele stemmen die in De Morgen aan bod komen, maar niet langer de dominante.”

Moeten de vakbonden een nieuwe rol opnemen in de samenleving?

Yves Desmet: “Dat is een moeilijk dilemma. (denkt na) Ik verwijst naar ‘The Culture of Contentment’ van John Kenneth Galbraith. Galbraith zei dat iedere historische, sociaaldemocratische beweging eigenlijk gedoemd is om mensen voort te brengen die zodanig geëmancipeerd zijn dat ze bang zijn te verliezen wat ze hebben en dus conservatief worden. Ook vakbonden zijn slachtoffer van dat fenomeen. Ze maakten steeds deel uit van een emancipatorische stroming in de samenleving. Syndicalisten waren mensen die durfden dromen van utopieën zoals de achturige werkdag, algemeen stemrecht voor iedereen en betaald verlof. In onze huidige samenleving zijn dat sociale verworvenheden. De historische erfenis en verdienste van de vakbonden staat buiten kijf. Maar de samenleving evolueert en over de toekomst hoor ik de vakbonden weinig spreken. Ze willen enkel de verworven rechten behouden. Volledig begrijpelijk, maar in die zin tegelijk ook ‘conservatief’. Het is een fenomeen dat je in heel de samenleving terugvindt. Er is geen enkele reden waarom de Vlamingen – die leven in de top vijf van de beste regio’s ter wereld – zich ook maar enigszins ongerust, ongelukkig of ambetant zouden moeten voelen. En toch stemmen ze uit angst en ongenoegen voor populistische en ‘tegen’ van alles en nog wat.”

Wat kunnen vakbonden daaraan doen?

Yves Desmet: “(zucht) Moest ik de oplossing hebben, dan solliciteerde ik voor de job van Rudy De Leeuw! Het ontbreekt de vakbond aan verhaal. Je blijven barricaderen in ideologische loopgraven helpt niet, evenmin als een onderscheid maken tussen ‘goede’ en ‘slechte’ progressieven. De vakbond als instituut, als collectieve vertegenwoordiging van de belangen van mensen die als individu nooit de kracht zouden hebben om dat te doen tegen



foto: De Morgen

“Ik verkies de polemiek, want dan is er bewijs dat De Wevers eenheidsdenken niet bestaat.”

de krachten van het kapitaal en de onderneming, is levensbelangrijk. Dat vertalen op een eigentijdse manier is de uitdaging.”

Iemand die minder problemen heeft om zijn verhaal in de media te krijgen, is Bart De Wever. Hoe komt het dat alles wat hij zegt meteen zoveel aandacht krijgt?

Yves Desmet: “De Wever is een meester in wat ik ‘fantoomprovocatie’ noem. Hij doet een heel sterke uitspraak over een probleem dat niet bestaat. Vervolgens is hij enorm verbaasd wanneer er protest volgt en dan verklaart hij dat zijn leven een hel wordt omdat iedereen over zijn uitspraken valt. Onlangs was het de regenboog-T-shirt achter het loket als ‘onaanvaardbare uiting van homoseksualiteit’. Is er al ergens een ambtenaar met zo’n T-shirt gesignaleerd? De systematiek is steeds dezelfde: mensen jennen en provoceren. Nu eens allochtone bezitters van dure auto’s, dan weer mensen die rondrij-

den op bakfietsen in Zurenborg of de linkse culturele elite. Kortom, iedere Antwerpenaar die er niet uitziet als Bart De Wever en de zijnen is stilaan door hem al gestigmatiseerd of geprovoceerd. Er zijn mensen die liever niet meer reageren op zijn uitspraken. Maar als hij niet langer wordt tegengesproken, dan wordt zijn discours wel het leidende discours. Dan verkies ik de polemiek, want dan is er bewijs dat zijn eenheidsdenken niet bestaat.”

Een verbod op hoofddoeken en regenboog-T-shirts: hoe ver moet de neutraliteit van de ambtenaar gaan?

Yves Desmet: “Enkel een uniform realiseert neutraliteit, en dan nog kan je daarin ruimte laten voor individuele expressie. Zonder uniform moet je uiteraard vestimentaire diversiteit toelaten. Wat is dan nog een aanvaardbare hoofddoek? Is de uiting van levensbeschouwing het criterium? En wat is dan een uiting van levensbeschouwing? Is een trouwring dat ook? Wanneer stoor je daar iemand mee? Persoonlijk maakt het mij allemaal niet veel uit. Als de persoon aan het loket me maar correct en respectvol behandelt, ben ik tevreden. Een uniform op zich zal dat niet oplossen. Uiteindelijk gaat het om de kwaliteitsvolle dienstverlening van de openbare dienst. Dat is de prioriteit!”

Waarom worstelen progressieven zo met die hoofddoek?

Yves Desmet: “Eén van de grote problemen van de progressiviteit is dat op een bepaald moment je waarden beginnen te conflicteren. Als je alles wat naar religie ruikt afwijst, vallen hoofddoeken als uiting van manifeste islam daar strikt genomen ook onder. Maar dan raak je tegelijk een sociaal achtergestelde groep die je volgens een andere waarde moet beschermen en helpen. De hoofddoek wordt dan plots cultureel in plaats van religieus. Kies maar eens tussen die conflicterende waarden!”



Brusselse Intergewestelijke Verslag studiedag pensioenhervorming

De pensioenhervorming die eind 2011 door de regering werd ingevoerd, leidt tot opeenvolgende, soms onverwachte, veranderingen in de toegangs- en berekeningsregels. In die mate zelfs dat het steeds moeilijker is om er wijs uit te worden. Om die reden organiseert de BIG een opleidingscyclus over dit onderwerp, opdat haar militanten zo goed mogelijk kunnen antwoorden op vragen van de leden.

De studiedag van 15 januari vond plaats in het auditorium van het Europees Verbond van Vakverenigingen (EVV) en bracht meer dan 150 militanten samen van de sectoren LRB, AMiO en Parastatalen die een gelijkaardig pensioenstelsel kennen. Een tweede bijeenkomst wordt georganiseerd in de maand maart waartoe de kameralen van de andere sectoren worden uitgenodigd.

Naar aanleiding van het ongelukkig geformuleerde Generatiepact van 2005 dat de tewerkstellingsgraad van 55-64-jarigen moest optrekken, werd eind 2011 een nieuwe hervorming opgestart door minister Van Quickenborne (Open VLD). Deze hervorming kan samengevat worden tot een verstrenging van de theoretische toegangsvoorwaarden tot het rustpensioen: rechtstreeks door optrekking van de pensioen- of brugpensioenleeftijd en op een meer geniepgige manier door een aanval op de corrigerende maatregelen die gunstig waren voor de rechthebbers maar die, omwille van de opheffing ervan, geleidelijk aan sociale onrechtvaardigheid installeren.

Johann Poulain van de Pensioendienst voor de Overheidssector (PDOS) en Bernard Cuvelier, ere-raadsheer van de Rijksdienst voor Pensioenen (RVP) herhaalden de algemene principes van de pensioenstelsels in de openbare en privésector en legden uit welke veranderingen er vanaf dit jaar worden doorgevoerd.

Langer werken

In de openbare sector bestaat het rustpensioen – dat een uitgesteld loon is – uit een individuele maandelijkse uitkering die na de pensionering aan een vastbenoemd of gelijkgesteld personeelslid van een openbare dienst betaald wordt. Voor de hervorming bestond de algemene regel uit een recht op pensioen op 60 jaar met 5 aanspraak verlenende dienstjaren. Tal van bijzondere bepalingen maakten de toegang tot het vervroegd pensioen mogelijk.

Vanaf 2013 voorziet de hervorming in een progressieve verlenging van de loopbaan en in 2016 zal men 62 jaar moeten zijn en over 40 jaren dienst moeten beschikken om recht te hebben op het pensioen.

In afwachting van de uitvoeringsbepalingen en de aanpassingen van de reglementering zullen er overgangsmaatregelen, bijzondere regels en tal van uitzonderingen van toepassing zijn voor verschillende personeelscategorieën. In een technische materie als deze verloopt zoiets nooit probleemloos, waardoor onze syndicale waakzaamheid meer dan ooit vereist is.

Nefaste gevolgen gegarandeerd

Naast de algemene principes heeft de hervorming vanzelfsprekend ook betrekking op de berekeningswijze van de loopbaan en het pensioenbedrag. Het is in deze nieuwe, meer technische bepalingen dat er perverse mechanismen schuilgaan die op termijn zichtbaar worden. Een voorbeeld: voor de berekening van de loopbaan van bedienden werd er rekening gehouden met het loon van een met werkloosheid gelijkgestelde periode, maar de nieuwe regels staan haaks op dit principe waardoor mensen die onstabiele periodes gekend hebben in hun loopbaan, nogmaals gestraft worden op het moment dat ze met pensioen gaan.

Onder het mom van een rationalisering vormt deze hervorming op verschillende manieren een aanslag op het pensioen van het personeel van de openbare diensten die aan de vooravond van hun pensionering een lager pensioen zullen genieten. De Brusselse Intergewestelijke van de ACOD onderstreept hoe gehecht zij is aan het repartitiestelsel, namelijk de eerste pensioenpijl. Dit is immers het enige systeem dat gebaseerd is op solidariteit en dat werkt volgens het mechanisme van eerlijke verdeling van de rijkdom.

Jean-Pierre Knaepenbergh
www.cgsp-acod-bru.be





Europa in essentie

Teleurstelling over stemming rond concessies

Binnen de EU liggen momenteel de richtlijnen voor openbare aanbestedingen en die rond concessies ter discussie. De bedoeling is de procedures te vereenvoudigen, te moderniseren en meer toegankelijk te maken voor allerhande private spelers op de markt. Voor het Europees parlement was de parlementaire commissie IMCO (interne markt en concurrentie) bevoegd om de voorstellen van de commissie onder de loep te nemen. Eind januari stemde IMCO over de vele amendementen die voorlagen. De uitkomst is niet erg hoopvol.

Het huidige ontwerp bevordert de concurrentie binnen de openbare diensten en stimuleert de uitwerking van PPS-constructies. Slechts enkele diensten werden van de richtlijn uitgesloten: bepaalde gokactiviteiten, civiele bescherming, preventie, luchttransport en mediadiensten. Vanaf een bedrag van 8 miljoen euro – een zeer lage drempel, gezien de langetermijncontracten – worden lokale besturen ertoe aangezet ook concessies voor o.a. water, afval en sociale diensten voor een brede concurrentie open te stellen. Dit ondanks een overaanbod aan studies die wijzen op de gevolgen van een dergelijke trend zoals o.a. afbouw van kwaliteit, toenemende kosten, achteruitgang van arbeidsomstandigheden, meer werknemers in een precair statuut.

De openbare aanbesteding van concessies moet volgens bepaalde regels gebeuren. Vanuit EPSU werd gepleit om sociale en ecologische criteria in te stellen, zodat overheidsbudgetten zouden bijdragen aan een sociale en ecologisch duurzame toekomst. Lokale besturen moeten bovendien de mogelijkheid hebben de naleving van cao's te eisen. De voorstellen die hier rond in de richtlijn werden opgenomen, zijn echter zeer zwak.

De laatste kans op bijsturing ligt bij het voltallige Europese parlement, dat in maart nog zijn zeg mag doen over de richtlijn. De ACOD doet een beroep op haar europarlementsleden om de richtlijn nog zodanig te amenderen dat de openbare diensten niet in gevaar komen. Ook EPSU nam alvast een initiatief om toegang tot water als mensenrecht te laten erkennen en dus aan liberalisering te onttrekken. Ondersteun het burgerinitiatief op www.right2water.eu.

Welkom financiële transactietaks

De realisatie van een Europese financiële transactietaks kwam vorige maand weer een stapje dichterbij. Nadat in december het Europees Parlement met een overweldigende meerderheid de taks goedkeurde, gingen op 22 januari ook de ministers van Financiën van de EU overstag.

Weliswaar gaat het niet om de invoering van de Tobintaks in heel Europa, maar om een 'versterkte samenwerking' tussen elf landen uit de Eurozone: Spanje, Slowakije, Italië, Estland, Frankrijk, Duitsland, België, Oostenrijk, Griekenland, Portugal en Slovenië. Europees commissaris Algirdas Semeta zal over enkele weken een concreet voorstel doen, dat alle EU-lidstaten dan mogen bespreken, maar waarover enkel de elf deelnemende landen mogen stemmen.

EPSU voerde in het verleden reeds actie voor een 'Robin Hoodtaks' en is tevreden met de evolutie. Het verwacht dat de taks de kosten van de crisis zal spreiden over diegenen die effectief aan de basis ervan lagen en de nodige openbare middelen zal genereren voor sociale doeleinden. Helaas bestaat ook het risico dat de opbrengst van de taks enkel gebruikt wordt om de Europese en nationale begrotingen aan te vullen.

Reeds jaren strijden tal van sociale organisaties, vakbonden en Noord-Zuid-organisaties voor de invoering van een Tobintaks, Spahntaks of Robin Hoodtaks. Die zou niet alleen de koersschommelingen op de financiële markten een halt toeroepen, maar ook rijken belasten. Zo komt er geld vrij voor enkele hoognodige sociale correcties: de ontwikkeling van armere landen en van een sociaal Europa, de bestrijding van de klimaatverandering, de herverdeling van mondiale publieke goederen, zoals bijvoorbeeld water en lucht maar ook mensenrechten, duurzame ontwikkeling enz.

Meer info rond de instelling van de FTT vind je op de site van ATTAC Vlaanderen <http://vl.attac.be/article1940.html> en EPSU <http://www.epsu.org/a/9232>.

In zijn streven naar meer fiscale rechtvaardigheid is het ABVV lid van FAN. Dit Financieel Actie Netwerk verenigt vakbonden, ngo's en sociale actiegroepen die strijden tegen de verwoestende gevolgen van de financiële globalisering en liberalisering. Ook op deze site vind je meer info: www.hetgrotegeld.be.

Uitbetaling syndicale premie 2012

Zoals ieder jaar dient u het aanvraagformulier voor de uitbetaling van de vakbondspremie in te vullen en op te sturen. We overlopen de juiste werkwijze.

Wie statutair of contractueel werkt voor een openbare dienst, ontvangt in januari, februari of maart 2013 het formulier syndicale premie 2012. Het aanvraagformulier bestaat uit twee delen. Controleer op het deel 'in te vullen door de administratie' of de gegevens juist zijn. Op het deel 'in te vullen door het personeelslid' moeten de naam, het adres, de geboortedatum en het IBAN-rekeningnummer (te vinden in rubriek B op het aanvraagformulier) verplicht worden ingevuld. Vergeet niet het formulier te ondertekenen! Stuur het formulier op of geef het af aan de ACOD-militant op uw dienst, het secretariaat van de sector of het secretariaat van het intersectoraal gewest. Doe dit zeker vóór 1 juli 2013! Hoe sneller het formulier in ons bezit is, hoe sneller de premie 2012 wordt uitbetaald.

De syndicale premie 2012 wordt uitbetaald vóór 30 september 2013 en

bedraagt maximaal 90 euro. Voor eenzelfde referentiejaar mag men slechts één aanvraagformulier indienen, ook al ontvangt men meerdere formulieren. De syndicale premie wordt slechts eenmaal uitbetaald. Sinds 1 januari 2007 zijn vakbondsleden verplicht hun lidmaatschapsbijdrage te storten op een bankrekening om te kunnen genieten van een vakbondspremie. Betalingen aan het loket van de vakbond of aan een afgevaardigde op het werk, kunnen dus niet meer.

Einde van de duplicaten

Vanaf 2012 kan de personeelsdienst waarvan u afhangt, u geen duplicaat meer bezorgen, zelfs niet wanneer uw formulier is zoekgeraakt, u het nooit heeft ontvangen of het structurele vergissingen inhoudt. Als u zich in die situatie bevindt, zijn er twee mogelijkheden indien u wel degelijk recht heeft op uw vakbondspremie:

- ofwel neemt u via mail of telefoon contact op met uw gewest, afgevaardigde, sector of gaat u snel ter plaatse om de ACOD op de hoogte te brengen

van het probleem.

- ofwel stuurt u een mail naar de vzw Vakbondspremie met mailadres sec.asbl-vzw@cgspacod.be. U vermeldt daarin uw naam, voornaam, geboortedatum, lidnummer ACOD als u dit kent, de referentie van uw werkgever(s) in 2012 en de eventuele data van in- en uitdiensttreding voor het referentiejaar.

U ontvangt dan van ons een vervangingsformulier dat u ons moet terugsturen, indien nodig verbeterd en/of vervolledigd. Zodra we dit vervangingsformulier ontvangen hebben, zetten we de nodige administratieve stappen bij het secretariaat van de Commissie Vakbondspremies, zodat u wordt betaald.

Opgelet: enkel aanvragen vervangingsformulieren 2012! Ingevolge de wettelijke bepalingen i.v.m. de uitbetaling vakbondspremies worden vervangingsformulieren 2011 niet langer aanvaard door de Commissie Vakbondspremies.

1000 km voor Kom Op Tegen Kanker 2013 Oproep aan alle fietsliefhebbers



Dit jaar neemt de ACOD voor de derde maal deel aan de 1000 km voor Kom Op Tegen Kanker (KOTK). Dit jaar starten we zelfs met drie ploegen! Omdat we vastgesteld hebben dat er in onze rangen heel wat fietsliefhebbers zijn, doen we daarom dit jaar een speciaal aanbod.

We bieden de fietsuitrusting van onze ploeg aan tegen een speciale prijs, zodat elke fietsliefhebber in de kleuren van ACOD kan rondrijden. De uitrusting bestaat uit een fietsbroek (mannen/vrouwen) en een fietsshirt (mannen/vrouwen). Gezien het kadert in de actie van de 1000 km voor KOTK bevat de prijs 10 euro extra als sponsering voor onze ploegen. Broek en shirt samen kosten zo 80 euro (of 35 euro voor enkel het shirtje en 45 euro voor enkel de broek). Dit aanbod is geldig tot 5

april (opdat de outfits klaar zouden zijn tegen de 1000km van 9 tot 12 mei 2013 – Hemelvaartweekend).

Je kan je fietsuitrusting bestellen via patrick.de_la_bruyere@acod.be of 0476/62.25.97, met vermelding van je maat van broek en shirt en of je een mannen- of vrouwenoutfit wenst. De bestelling wordt pas doorgegeven na betaling van het correcte bedrag op rekeningnummer van de ACOD-CGSP: BE78 8776 5887 0186 (BIC = BNAG-BEBB). Als code/mededeling vermeld je KOTK/748017/6.000.000VLIG.

Indien je niet over goede fietsbenen beschikt, kan je ook onze ploeg steunen door op het volgende nummer uw bijdrage te storten: BE14 7331 9999 9983 met identificatienummer 170-031-496 op naam van ACOD. Giften vanaf 40

euro zijn fiscaal aftrekbaar.

Steun onze ploegen én ook Kom Op Tegen Kanker en stort vandaag nog je bijdrage!





De nieuwe NMBS-structuur Het plan Magnette

In dit artikel geeft ACOD Spoor een overzicht van de totstandkoming van de nieuwe NMBS-structuur en beantwoordt ook enkele fundamentele vragen over de hervorming van de NMBS-groep, zoals goedgekeurd door de regering op 9 en 11 januari 2013. We willen vooral aantonen dat deze hervorming het statuut in het gedrang brengt en de werkgelegenheid van het spoorwegpersoneel helemaal niet waarborgt. Bovendien biedt ze helemaal geen betere dienstverlening aan de reizigers. Integendeel zelfs, ze opent de deur voor de liberalisering en de privatisering van onder andere de stations, zoals de Europese Commissie dit wenst.

Eerste voorstel Magnette

Op 15 juni 2012 legt minister Magnette een eerste nota voor aan het kernkabinet. We geven hiervan de grote lijnen weer.

De NMBS-groep wordt opgesplitst in twee delen: Infrabel en NMBS. Elke maatschappij is verantwoordelijk voor het beheer van haar personeel. Een derde entiteit RSS neemt de rol van sociaal secretariaat waar, met o.a. berekening van de lonen en bepaalde sociale prestaties. Het statuut wordt gewaarborgd, maar in de tekst is alleen sprake van de verworven rechten van het personeel (grandfathering) op het moment dat de hervorming wordt doorgevoerd. Iedereen vraagt zich dan ook af wat zal gebeuren met de nieuwe personeelsleden en wie de werkgever van het spoorwegpersoneel wordt. Tijdens een gesprek in juli geven de minister en zijn raadgevers slechts een verwarrend antwoord.

Een volledig hoofdstuk is gewijd aan de schuld die tussen drie en vier miljard euro schommelt en hoofdzakelijk is toe te schrijven aan de activiteiten van het goederenvervoer met Cargo

en ABX. Deze twee activiteiten hebben nog amper of niet langer voldoende activa om tegemoet te komen aan de eisen van de banken.

Paul Magnette bepleit dat de twee entiteiten de schuld moeten stabiliseren en zelfs verminderen. Maar hoe kan deze doelstelling verwezenlijkt worden terwijl de door de staat toegekende subsidies van jaar tot jaar verminderen? De begroting 2013 voorziet immers een vermindering van 221 miljoen euro. Volgens de nota mag de schuld in geen geval worden overgenomen door de staat, maar moet ze worden verdeeld in functie van de tussen NMBS en Infrabel te herverdelen activiteiten en activa.

Alternatief voorstel ACOD

Tijdens de vakantieperiode maakte ACOD Spoor een brochure. Dit document bewijst dat de opsplitsing niets oplevert op het vlak van de kwaliteit

van de dienstverlening en de beheersing van de kosten. We stellen een alternatief voor de tweehoofdige structuur van Magnette voor: een geïntegreerde structuur waarbij alle activiteiten worden ondergebracht in een maatschappij met één enkele CEO en één enkele raad van bestuur. Om de Europese richtlijnen te respecteren worden de vier hoofdfuncties (toekenning en tarifiering van de rijpaden, e.d.) uit de structuur gelicht. Onder andere in Zwitserland zijn de spoorwegen georganiseerd op basis van een dergelijk geïntegreerd model.

Het verdere verloop

In september 2012 voeren de vakbonden van het gemeenschappelijke vakbondsfront een reeks acties zonder het spoorverkeer te treffen: een bezoek aan de voorzitters van de regeringspartijen, actie op het PS-congres in Namen, actie op de markt van Charleroi, verspreiding van vlugschriften in de stations, publicatie van artikels in Metro, actie met de reizigers voor het kabinet van Paul Magnette.

Iedereen – zowel de gebruikers en Naveteurs.be, als het platform reizigers/werknemers, Inter-environnement (BBL in Vlaanderen) en de slachtoffers van Buizingen – verwerpt de tweehoofdige structuur van minister Magnette en pleit voor een geïntegreerde structuur.

Op 3 oktober 2012 legt het spoorwegpersoneel het werk neer. Een 24-urenstaking legt het volledige spoorwegnet lam. De actie is een groot succes.

Na deze actie nodigt de minister de leden van het gemeenschappelijke vakbondsfront uit om hun model op papier te zetten. Op 19 november 2012 overhandigt het gemeenschappelijke front zijn nota aan de minister. In de tekst wordt verwezen naar wetenschappelijke studies en de ervaringen van andere spoorwegnetten. De conclusie is dat: “gelet op de wetenschappelijke studies en de aangehaalde argumenten, die de politieke wereld niet kan negeren, het spoorwegpersoneel ervan overtuigd is dat een geïntegreerde structuur de beste garanties biedt voor een betere organisatie van het spoorwegverkeer in België.” Minister Magnette legt deze

nota naast zich neer.

Op 20 december 2012 worden we uiteindelijk uitgenodigd en nemen we kennis van een nieuwe versie van zijn plan. Hij houdt duidelijk vast aan een tweehoofdige structuur (NMBS - Infrabel) met als derde entiteit HR-Rail, dat de enige werkgever van het personeel wordt. Hij bevestigt dat dit betrekking heeft op iedereen, zowel op de statutaire, als op de tijdelijke en contractuele personeelsleden. Infrabel zou de stations beheren.

Op 9 januari 2013 legt Magnette een nog verder aangepast plan voor aan het kernkabinet. Fundamenteel wijzigt niets aan de structuur, maar deze keer gaat niet Infrabel de stations beheren, maar wel de NMBS.

Vragen en antwoorden

ACOD Spoor geeft haar kritische visie op het ontwerp van hervorming van de NMBS-groep, zoals goedgekeurd door de regering op 9 en 11 januari 2013.

- Welke structuur stelt Magnette voor?

De NMBS-groep wordt opgesplitst in twee delen: NMBS en Infrabel worden autonome overheidsbedrijven.

NMBS

De NMBS is het spoorwegbedrijf. Het verzekert het binnenlandse en internationale treinvervoer, de verkoop van biljetten en het onderhoud van het rollende materieel. Het beheert ook de stations en de stopplaatsen, waarvan het opnieuw de eigenaar wordt. De NMBS herneemt ook de activiteiten in verband met de veiligheid in de stations en de stopplaatsen (B-Security). De onderchefs perron blijven bij de NMBS. Er komt geen fusie van de twee dispatchings NMBS (RDV) en Infrabel (Traffic Control). Met betrekking tot het vrachtvervoer behoudt de NMBS zowel het filiaal B-Logistics, als de onderhoudsactiviteiten van de wagens en de rangeerstations (Rail Freight Services).

Infrabel

Infrabel is de infrastructuurbeheerder en behoudt de essentiële functies. Infrabel beheert, bouwt en onderhoudt de spoorweginfrastructuur. Het beheert Traffic Control en de seinposten.

NMBS en Infrabel

NMBS en Infrabel behouden “de activiteiten die nodig zijn voor de normale werking van een bedrijf, zijnde – onvolledig: het beheer van de aankopen, de administratie, de uitvoering van het HR-beleid voor het statutaire personeel en het statutaire en niet-statutaire HR-beheer, het financiële beheer, het beheer van de administratieve gebouwen, het beheer van de logistiek en de voorraden, de communicatie, de juridische aangelegenheden, de interne audit, de bedrijfsstrategie, enz.” Ieder zal zijn informaticadienst hebben (ICT). De telecommunicatieactiviteiten en de ICT-infrastructuren worden overgenomen door Infrabel.

Verder zijn er nog enkele bijkomende bepalingen wat betreft de samenwerking. Een regulator, die afhangt van de Belgische staat, moet de problemen in verband met de punctualiteit beheren. In geval van zware geschillen tussen de twee onafhankelijke entiteiten moet de regulator tussenbeide komen.

Om de samenwerking tussen NMBS en Infrabel te 'vereenvoudigen en te verduidelijken' moeten overeenkomsten worden gesloten. Het gaat hier om overeenkomsten tussen deze twee entiteiten, die bijvoorbeeld de rol van elkeen moeten bepalen in geval van storingen en dergelijke.

HR-Rail

Een derde entiteit wordt in het leven geroepen: HR Rail. Dit wordt een filiaal van de NMBS (49 procent) en de staat (2 procent), met het statuut van naamloze vennootschap van publiek recht. Daarentegen krijgt de staat 60 procent van de stemrechten in handen en NMBS en Infrabel elk 20 procent.

HR-Rail wordt de enige werkgever van het personeel van Infrabel, NMBS en HR-Rail. Het beheert de human resources (aanwerving, betaling, opleiding,...), de sociale sector (de kinderbijslag, de kas gezondheidszorgen, CPS, de pensioenen,...) en bereidt het werk van de nationale paritaire commissie voor.

HR-Rail heeft een raad van bestuur, die vier leden telt: een lid aangewezen door NMBS, een lid aangewezen door Infrabel, een voorzitter aangewezen door de regering en een directeur-generaal, in onderlinge overeenstemming aangewezen door Infrabel en NMBS.

Een beheerscomité wordt samengesteld uit de HR-verantwoordelijke van de NMBS, van Infrabel en de directeur-generaal van HR-Rail. De leidinggevende van het filiaal HR-Rail waakt over het financiële evenwicht van zijn entiteit. De beslissingen op het gebied van bevordering en benoeming worden goedgekeurd door de respectieve raden van bestuur van NMBS, Infrabel en HR-Rail, elkeen voor hun eigen medewerkers.

Nationale Paritaire Commissie

De NPC is vandaag de belangrijkste sociale overleginstantie, de hoeksteen, tussen de directie en de vakbonden. Momenteel telt deze commissie 20 leden (10 leden van de directie en 10 van de vakbonden, waarvan 6 leden van ACOD Spoor en 4 leden van ACV-Transcom). Ze behoudt, aldus de minister, dezelfde bevoegdheden als vandaag en in het bijzonder het principe van de stemming met een 2/3-meerderheid om de statuten en bundel 548 (syndicale betrekkingen) te wijzigen. Op 9 en 11 januari 2013 verandert minister Magnette echter eenzijdig de samenstelling van de NPC van 10 naar 12 en uiteindelijk 13 leden. Het zou gaan om 13 leden van de directie en 13 leden langs vakbondszijde: 10 verdeeld in functie van het aantal bijdragen betalende leden van elke in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigde vakorganisatie (ACV-Transcom, ACOD Spoor en VSOA). Zo doet de liberale vakbond zijn intrede in de nationale paritaire commissie, zonder te moeten bewijzen dat minstens 10 procent van het spoorwegpersoneel is aangesloten bij het VSOA. Deze regeringsbeslissing moet geïnterpreteerd worden als een aanval tegen het statuut, want deze beslissing moet door de NPC met een 2/3-meerderheid worden goedgekeurd. Hetzelfde geldt voor het sociaal akkoord 2008 betreffende de werkonderbrekingen.

In verband met de filialen hekelte de nota het feit dat er te veel filialen zijn. Hier roept de tekst op om een deel van het filiaal Syntigo (dat zich onder andere bezighoudt met de commercialisering van de optische vezel) te verkopen aan de privésector (met behoud van een meerderheid in handen van Infrabel). Dit doet ons vrezen dat het aantal filialen wordt verminderd door



foto: Marc Ryckaert

activiteiten te verkopen ten gunste van de privésector, veeleer dan ze te integreren in de NMBS-groep. Dit zou er dus op neerkomen dat deze activiteiten – het resultaat van het werk van het spoorwegpersoneel – worden geprivatiseerd.

- Wat stelt de tekst voor met betrekking tot de schuld?

De schuld vormt een heel groot probleem. Als ze wordt verdeeld tussen Infrabel en NMBS, in functie van de oorsprong ervan, dan dreigt NMBS voor bijna de volledige schuld te moeten opdraaien, aangezien die hoofdzakelijk verbonden is met ABX en Cargo. Het spreekt voor zich dat in dit geval de rating van NMBS, die al deficitaire sectoren zoals het vrachtvervoer insluit, heel snel zal dalen bij de ratingbureaus. Met als gevolg dat geld lenen duurder wordt, waardoor de NMBS enorme moeilijkheden zal ondervinden om te investeren in nieuw materiaal, in de stations en om personeel aan te werven. Deze toestand dreigt de NMBS in moeilijkheden te brengen ten overstaan van de liberalisering, die de Europese Commissie in het raam van het vierde spoorpakket aankondigt.

Hier gaat het ontwerp Magnette uit van het principe dat de schuld niet door de staat kan worden overgenomen. De minister hakt de knoop niet door. Een werkgroep gaat zich over de verdeling van de schuld buigen en de vakbon-

den worden hierbij niet betrokken. Alleen vertegenwoordigers van Infrabel, NMBS en van de Holding, een advocatenkantoor en het kabinet Magnette zullen in de werkgroep zetelen.

- Welke gevaren liggen op de loer voor het statuut en de werkgelegenheid van het spoorwegpersoneel?

Het regeerakkoord waarborgt alleen het feit dat het statuut de bevoegdheid van de nationale paritaire commissie blijft. Feitelijk garandeert dit helemaal niet dat dit statuut niet in het gedrang komt. Dit blijkt uit het feit dat sinds deze regering aan de macht is, het statuut van het spoorwegpersoneel al twee keer is aangevallen. Met de pensioenhervorming van minister Van Quickenborne is ons statuut een eerste keer in vraag gesteld (hoofdstuk XVI art. 5). En met de hervorming van Magnette wordt ons statuut een tweede keer herzien: door de samenstelling van de nationale paritaire commissie te veranderen, wordt hoofdstuk XIII art. 6 en 7 in vraag gesteld. Maar ook de herstructurering op zich stelt de overeenkomsten van ons statuut in vraag, vooral in verband met het ter beschikking stellen van personeel door de NMBS-Holding aan Infrabel en NMBS. Dit alles is beslist zonder het akkoord van de vakbonden. Hoe kunnen we op deze manier vertrouwen hebben in de beloften van de regering?

In de door de minister voorgestelde structuur krijgt al het spoorwegpersoneel HR-Rail als enige werkgever en vallen alle personeelsleden onder dezelfde nationale paritaire commissie. Volgens de minister zou dit ons statuut moeten waarborgen, evenals het unieke karakter ervan. We vrezen dat in een niet zo verre toekomst van HR-Rail zal worden afgezien ten bate van de politieke wereld. Dit betekent dan het einde van het unieke statuut van het spoorwegpersoneel!

In de hervorming staat te lezen dat Infrabel en NMBS over HR-diensten moeten beschikken. Nu al horen we bepaalde regeringsleden zeggen dat Infrabel en NMBS over alle HR-bevoegdheden moeten beschikken. HR-Rail wordt dus een heel kwetsbare entiteit en blijft een filiaal onder de voogdij van NMBS en Infrabel, waar dan ook het centrum van de beslissingen ligt. HR-Rail wordt gewoonweg een sociaal secretariaat, dat ietwat wordt opgewaardeerd met de wervingsbevoegdheden. Op het terrein zien we nu al dat meer en meer contractuele personeelsleden worden aangeworven, zelfs in de lagere graden. Het valt te vrezen dat met de nieuwe structuur Infrabel en NMBS niet langer via HR-Rail gaan handelen, maar rechtstreeks contractuele personeelsleden, zelfs interimaire werknemers, zullen aanwerven.

Meermaals heeft de directie in de paritaire instanties met veel machtsvertoon antisociale maatregelen opgelegd. We vermelden als voorbeeld de afschaffing van de verkeersvoordelen voor de Beneluxtreinen (Fyra).

Bovendien bepaalt de tekst van de hervorming dat "de beslissingen op het gebied van bevordering en benoeming worden goedgekeurd door de respectievelijke raad van bestuur van de NMBS, Infrabel en van HR-Rail, elk voor hun eigen medewerkers".

De verdeling van de schuld ten laste van de twee entiteiten legt ook een tijdbom onder het statuut en de werkgelegenheid van het spoorwegpersoneel. NMBS krijgt het leeuwendeel van de schuld naar zich toegeschoven. Bepaalde activiteiten van NMBS zijn verlieslatend, waaronder het vrachtvervoer. Op termijn moet het binnenlandse vervoer misschien ook het hoofd bieden aan de

concurrentie. Het valt te vrezen dat de werkgelegenheid bij het spoor en de arbeidsvoorwaarden de eerste tekenen van een afbouw zullen vertonen.

De twee andere entiteiten zijn niet bepaald een beter lot beschoren. Infrabel en NMBS zullen de schuldenlast "onder controle moeten krijgen" terwijl de subsidies om de goede werking van de openbare dienst doeltreffend te verzekeren en de investeringen waarmee een goedwerkend spoorwegbedrijf kan worden gegarandeerd, afnemen. HR-Rail zal financieel in evenwicht moeten zijn. Vergeet niet dat aangezien HR-Rail een filiaal van NMBS en Infrabel is, de gezonde financiële toestand daarvan ook afhangt van de gezondheid van de twee andere entiteiten. De werkgelegenheid van het spoorwegpersoneel is trouwens nu al bedreigd aangezien elke maand 100 arbeidsplaatsen verloren gaan omdat de personeelsleden die op natuurlijke wijze afvloeien, niet worden vervangen.

Vandaag is 95 procent van het spoorwegpersoneel statutair. We slagen erin de statutaire tewerkstelling te vrijwaren, dankzij onze tussenkomsten in de paritaire instanties en omdat de erkende vakorganisaties van het spoorwegpersoneel zich hebben gemobiliseerd om het hoofd te bieden aan de patronale aanvallen tegen het statuut. Deze mobilisatiekracht vloeit voort uit de solidariteit van de 35.000 Belgische spoorwegmannen en -vrouwen. Deze

eenheid onder het personeel is een eerste keer ondermijnd in 2005, met de oprichting van de groep. Vandaag wil de hervorming van Magnette een stap verder gaan, met de welgekende formule van verdelen om te heersen.

- De reizigers vormen de kern van de nieuwe structuur, beweert Magnette. Hoe zit dit nu echt?

In de pers wordt deze nota voorgesteld als een document dat is afgestemd op de passagiers. Dit is echter gewoon zand in de ogen strooien.

Uit een recente studie van Test Aankoop blijkt dat één reiziger op drie met meer dan vijf minuten vertraging op de eindbestemming aankomt. De gebruikers klagen ook over informatieproblemen en het gebrek aan zitplaatsen. Sinds 2005 gaan de stiptheid en de betrouwbaarheid van het net erop achteruit. We vermelden onder andere de communicatieproblemen tussen NMBS en Infrabel. Een eenvoudigere beslissingsprocedure in geval van storingen bijvoorbeeld is van essentieel belang voor een betere dienstverlening. Vandaag zijn er op dit vlak twee spelers: Infrabel (Traffic Control, seinposten,...) en NMBS (RDV, ROR, Peron,...). Met de nieuwe structuur blijven er twee spelers. De fusie van RDV en Traffic Control is bedrieglijke schijn. Het gaat gewoon om een zoveelste verhuizing van RDV, die in dezelfde zaal



foto: LHOON

als Traffic Control terechtkomt. De verantwoordelijkheden van elkeen blijven identiek.

De tekst is aangevuld met meerdere schema's en pijlen om aan te tonen dat met de nieuwe structuur de NMBS de enige gesprekspartner van de reizigers wordt. Wanneer we de nieuwe structuur van naderbij bekijken, moeten we echter vaststellen dat dit niet veel zal veranderen voor de reizigers.

Wat het aanbod betreft, maakt vandaag B-MO het vervoersplan op en kent Infrabel de rijpaden toe. Morgen zal NMBS nog altijd het vervoerplan opstellen.

Voor het onthaal zal NMBS de stations beheren. De verschuiving naar NMBS is een manoeuvre om inkomsten te verwerven, ter compensatie van de schuld, die NMBS zal moeten torsen. We kunnen ons inbeelden dat NMBS niet anders zal kunnen dan de stations te verkopen aan de privésector, om zo het hoofd te bieden aan de financiële moeilijkheden als gevolg van de schuldenlast en de te geringe financiering door de staat. Zo was B-Logistics bijvoorbeeld verplicht om locomotieven en terminals te verkopen om financieel

het hoofd boven water te houden. In Engeland worden de stations beheerd door privébedrijven. BIAC, de beheerder van de luchthaven van Zaventem, is voor 75 procent in handen van een privéconsortium.

Vandaag al worden de loketten steeds vaker vervangen door automaten en dat zal in de toekomst nog meer het geval zijn. De kans zit erin dat de reizigers er niet echt wijs uit worden en dat NMBS als openbare dienst volledig verdwijnt. Algemeen beschouwd valt dus te vrezen dat NMBS – met de schuld die boven haar hoofd hangt – niet langer zal kunnen investeren in nieuw rollend materiaal en dat de dienstverlening aan de reizigers nog slechter wordt.

Voor de stiptheid blijven RDV en Traffic Control alle twee bestaan.

Nu zijn er twee kanalen voor de rechtstreekse communicatie en informatieverstrekking aan de reizigers: in de treinen en in de stations. Op dat vlak ligt er niets nieuws in het verschiep.

Een van de oplossingen, die in de tekst van Magnette wordt voorgesteld, omhelst de oprichting van een regulator en het afsluiten van een overeenkomst tussen NMBS en Infrabel. Het valt sterk

te betwijfelen dat dergelijke maatregelen doeltreffend zijn. Hoe gaat een externe regulator er voor zorgen dat Infrabel en NMBS beter samenwerken, in het belang van de reizigers? Bovendien bestaan er vandaag al wel degelijk overeenkomsten tussen de groepen. We moeten echter vaststellen dat deze niet gerespecteerd worden omdat de CEO's hun beloften op dit vlak niet nakomen.

En de toekomst?

Zoals uitgebreid in de kranten stond, heeft minister Magnette op 14 januari 2013 'de trein genomen' naar Charleroi. Een paar dagen later werden we uitgenodigd bij zijn opvolger: minister Jean-Pascal Labille. Op 28 januari werd de delegatie van ACOD Spoor ontvangen bij de nieuwe minister. De pijnpunten werden besproken en we lieten niet na ook de werkwijze verre van conform te beschouwen: dit is een politiek akkoord en een gemiste kans om de reizigers écht centraal te stellen.

Jean Pierre Goossens

Contactpersoon spoor: Secretariaat: 02/508.59.18 - e-mail: rudy.verleysen@acod-spoor.be





Federaal statutair congres ACOD TBM

Op 24 januari 2013 hield de ACOD TBM haar federaal statutair congres. Op het programma stonden de verkiezing van de nieuwe mandaten, een blik op de toekomst en een hulde aan ontslagnemend federaal secretaris Yves Depas.

Verkiezing mandaten

Rita Coeck, sinds 1 januari 2008 werkzaam als Vlaams intergewestelijk secretaris ACOD TBM, werd als enige kandidaat met handgeklap bevestigd als opvolger van Yves Depas in haar nieuwe functie van federaal secretaris. Dario Coppens, enige kandidaat voor de functie van voorzitter ACOD/CGSP TBM werd eveneens met handgeklap aanvaard. Voor de functie van adjunct federaal secretaris, werd het principe goedgekeurd dat deze automatisch wordt toegekend aan de Waalse secretaris, die op het ogenblik van het congres nog niet bekend was omdat de aanstellingsprocedure nog niet is afgerond. De vicevoorzitters Willy Claes en Claudy Vikevorst werden herbevestigd in hun mandaat.

Toekomstperspectieven

In de toekomstperspectieven op korte en lange termijn, die werden uiteengezet door Rita Coeck als kersvers federaal secretaris, kwamen de sociale programmatie 2013-2014 aan bod, de be-

sparingsmaatregelen in het openbaar vervoer, de druk vanuit Europa tot liberalisering van het openbaar vervoer en de noodzakelijkheid tot permanente aanpassing van de veiligheidsplannen die bij de TEC, De Lijn en de MIVB onder permanente druk van de vakbonden in het verleden tot stand kwamen. Er werd teruggeblikt op het agressiegeval met dodelijke afloop tegen een controleur van de MIVB, waardoor de binnenlandse politiek nogmaals werd wakker geschud en de Belgische wetgeving en mogelijkheden tot sanctioneren, onder zware druk van de vakbonden, werden verstrengd. Wat de interne syndicale perspectieven betreft, deed Rita Coeck een sterke oproep tot behoud en indien mogelijk versterking van de eenheid in onze sector. Op dat vlak mag de TBM zich echter al tijdenlang als schoolvoorbeeld profileren. Zij benadrukte de macht die wij kunnen uitoefenen, ingeval van een dracht binnen de 20.000 personeelsleden van onze drie vervoersmaatschappijen, en de noodzaak om klaar te staan als één blok in het snel wisselend politiek landschap van vandaag.

Afscheid Yves Depas

Yves Depas werd officieel gehuldigd voor zijn werk van de afgelopen jaren en voor wat hij betekende binnen onze organisatie. De aandacht werd getrokken op zijn bescheidenheid maar

vooral op zijn ijver en onbaatzuchtige inzet. Na een zeer succesvolle carrière van 11 jaar in onze sector, besloot Yves zich in de toekomst te wijden aan een politieke carrière. Door een uitzonderlijk persoonlijk resultaat bij de gemeenteraadsverkiezingen van oktober 2012 aanvaardde hij ondertussen een schepenambt in zijn gemeente, wat volgens onze statuten niet te combineren valt met het syndicaal werk op zijn niveau. In zijn afscheidsrede blikte hij met dank en fierheid terug op de jaren van professionele en intense samenwerking zowel binnen als buiten de sector. Ook ACOD-voorzitter Karel Stessens benadrukte in zijn toespraak dat de ACOD met spijt afscheid neemt van Yves, maar dat het ook meer dan noodzakelijk is om mensen zoals hij – mensen vanuit de basis, met jarenlange binding in de vakbond – in de politiek terug te vinden.

Via dit artikel wensen wij Yves opnieuw veel politieke successen en danken hem voor zijn jaren van trouw en succesvol engagement. Wij doen dit in naam van het Vlaams, Waals en Brussels uitvoerend bureau en hun militanten, en al het personeel van de TEC dat op het congres uiteraard niet aanwezig kon zijn, maar dat zeer goed verdedigd is geweest tijdens zijn dienstjaren.

Rita Coeck

Geert Bourgeois-regel is boerenbedrog

Op 1 februari 2013 verspreidde het persagentschap Belga een rapport van het Rekenhof over het personeelsbeleid bij De Lijn. Het Rekenhof laat geen spaander heel van de politiek die bij De Lijn gevoerd wordt en stelt zich pertinente vragen over het gelijkheidsbeginsel, de inzet van interimkrachten, de selectieve wervingsstop en de duurzame besparingen. ACOD TBM wil ook haar zegje hebben in deze discussie.

Rekenkracht

ACOD TBM vraagt zich af wie er niet kan rekenen: het Rekenhof, de Vlaamse regering, de bevoegde minister of minister van Ambtenarenzaken Geert Bourgeois? Wegens de 6 procent-regel van minister Bourgeois, die er een persoonlijke erezaak van maakt om het aantal ambtenaren en overheidspersoneel te doen inkrimpen tegen 2014, wordt er een boekhoudkundige truc uitgevoerd om de personeelskosten in de jaarbalans van De Lijn te bevriezen of te doen dalen. De Lijn maakt immers gretig (en/of noodgedwongen) gebruik van de inzet van interims of extern personeel waarvan de kosten kunnen worden geboekt op de post 'goederen en diensten', omdat de facturen daarvan toekomen vanuit de toeleveringsbedrijven. Dat laat de overheid echter steenkoud.

Externe krachten kosten meer

Wij herhaalden het al tot vervelens toe dat de inzet van extern personeel leidt naar buitensporige uitgaven. De dag-

kosten per persoon kunnen al snel oplopen tot 1000 euro of meer. Tot voor kort bleven wij ons laten wijsmaken dat deze werkwijze een pure noodzaak was omdat het over zeer uitzonderlijke functies gaat, voornamelijk vanuit de ICT-wereld, die maar niet konden ingevuld worden door het eigen personeelskader.

Wij stellen vandaag echter vast dat er ondertussen bij De Lijn al een legertje externen aan het werk is. Zelfs voor de meest eenvoudige functies binnen alle beroepscategorieën bij De Lijn, behalve rollend personeel, wordt nu systematisch een beroep gedaan op toeleveringsbedrijven. Dit valt veel duurder uit dan het aanwerven van eigen personeel met een vast contract.

Intern en extern personeel werkt nu schouder en schouder naast elkaar, maar met een onaanvaardbare loonkloof. Ook voor het extern personeel moet het geen pretje zijn te beseffen dat zij in feite als makkelijk wegwerpartikel ingeschakeld worden.

Elke eenvoudige huisvader of huismoeder die weet hoe een huishoudbudget te beheren, weet dat de Bourgeois-regel bedrog is en geen besparing meebrengt, maar wel een zware meeruitgave betekent.

Kind van de rekening

Het is niet dat de Vlaamse regering hier niet van op de hoogte is. Tot vervelens toe klaagden wij dit fenomeen al aan, dat niet alleen bij De Lijn maar bij al de overheidsdiensten praktijk is geworden. Tijdens de begrotingson-

derhandelingen van de Vlaamse regering met de overheidsvakbonden in de periode november-december 2012, eisten zowat alle ACOD-sectoren dat een einde komt aan deze perverse situatie, en de overheidsdiensten terug toe te laten aan insourcing te doen. Hierop volgde echter een duidelijk 'njet'.

Dat iedere burger in dit land dag in dag uit te horen krijgt dat er bespaard moet worden en dat ieder zijn steentje moet bijdragen, is in de gegeven omstandigheden een slag in het gezicht van het personeel van De Lijn. Het is tijd dat iedereen beseft dat de verantwoordelijken voor het opgelegde personeelsbeleid bij De Lijn het geld over de balk gooien. Wij betalen met z'n allen een zware prijs om Geert Bourgeois in 2014 een politiek succes te gunnen en hem op papier te laten bewijzen dat hij het aantal ambtenaren en personeel in de overheidssector heeft doen dalen. De kostprijs voor de openbare dienstverlening zal, indien dit zo blijft doorgaan, echter niet gedaald zijn. Moesten wij zo onzinnig werken bij De Lijn, dan was dit de snelste weg naar uw C4. En dat had in het rapport van het Rekenhof moeten staan!

Rita Coeck





foto: Fabian 318

ACOD TBM Brussel Een nieuwe ploeg

Op 15 januari 2013 kwam het Brussels Comité van ACOD TBM samen als Buitengewoon Congres. Belangrijkste agendapunten waren de verkiezing van een nieuwe bestendig afgevaardigde voor de bedienden en een voor de exploitatie. Na een geheime stemronde kwamen Jean-Luc Closset en Jean-Pierre Sapart als verkozenen uit de bus. Voortaan zullen de agenten van de BUB dus terecht kunnen bij hun nieuwe bestendig afgevaardigde Jean-Luc Closset. Jean-Pierre Sapart blijft, zoals in het verleden, de belangen van de bedienden verdedigen.

Op het Buitengewoon Congres wees gastspreker Karel Stessens op het belang van de onderhandelingen voor het interprofessioneel akkoord. De regering wil immers een loonstop invoeren voor 2013-2014. Belangrijke pijnpunten vormen ook de index en het dossier fiscaliteit. Wat de index betreft, belichtte hij de invoering van de invloed van de solden op de consumptieprijzenindex. Het effect van de solden

wordt zo telkens over een periode van zes maanden gespreid, zodat de index beter aansluit bij het werkelijk koopgedrag. Voortaan stijgt de index dus minder snel en zullen de loonkosten minder snel toenemen in vergelijking met de ons omringende landen.

Op fiscaal vlak blijft Karel Stessens vaststellen dat het steeds dezelfde zijn die de gebroken potten moeten betalen. De samenleving bestaat uit twee grote groepen: zij die werken en hun brood verdienen en zij die hun inkomsten uit hun kapitaal halen en niet werken. Dit brengt een grote onrechtvaardigheid mee voor al diegenen die hun belastingen betalen. Dit moet veranderen voor het ABVV. Een actieplan moet worden opgesteld om iedereen ervan te overtuigen dat wij in dit land een andere politieke koers willen varen. De koopkracht moet omhoog en er moet meer geïnvesteerd worden in de openbare en de sociale sector. Ook stelt hij vast dat de volksbanken die door de staat beheerd worden en die in het ver-

leden fouten hebben gemaakt, terug in hetzelfde stramien dreigen te vallen.

Het ABVV is steeds de eerste geweest om te reageren en dan voornamelijk de sectoren TBM en Spoor. Wij staan klaar om mee actie te voeren met de andere openbare sectoren en indien nodig te staken, zodra de tijd rijp is. Eerst moeten wij echter een informatie- en sensibiliseringscampagne op touw zetten, zodat iedereen zich met kennis van zaken in de strijd kan werpen.

Karel Stessens besloot dat het inderdaad niet goed gaat met deze wereld. Wij als ACOD TBM hebben de taak op te treden als ambassadeur van het ABVV bij de MIVB en zo de werkomstandigheden van de werknemers te behartigen.

Dario Coppens

Cao 2012-2013

Verlof voorafgaand aan de pensionering

Het verlof voorafgaand aan de pensionering (VVP) in het kader van de cao 2012-2013 is een plan van vervroegd vertrek dat, onder bepaalde voorwaarden, een vervroegde pensionering vanaf de leeftijd van 58 en een half jaar mogelijk maakt als alternatief voor reconversie.

Voorwaarden

Om gebruik te maken van het verlof voorafgaand aan de pensionering cao 2012-2013, moet je:

- statutair zijn.
- ten laatste op 31 december 2013 58 en een half jaar worden.
- **een van de betrokken functies uitoefenen in een entiteit met een structureel overschot en niet vervangen worden.**
- als je geboren bent na 31 december 1952 ten minste 35 dienstjaren tellen die in aanmerking komen voor de opening van het recht op pensioen (bij bpost of daar buiten) op het ogenblik van het vertrek met VVP dat ten laatste op 1 januari 2014 moet plaatsvinden.

- niet in aanmerking komen voor wettelijk vervroegd pensioen op het ogenblik waarop het VVP zou aanvangen.
- je ertoe verbinden je wettelijk vervroegd pensioen te nemen zodra je aan de voorwaarden voor het vervroegd pensioen voldoet.

Rechten en plichten

Als je met verlof voorafgaand aan de pensionering vertrekt, heb je recht op gewaarborgd wachtgeld dat:

- 75 procent bedraagt van je laatste brutoactiviteitswedde voor voltijdse prestaties als je gedurende maximaal 24 maanden met VVP bent.
- 70 procent van je laatste brutoactiviteitswedde voor voltijdse prestaties als je voor een periode van meer dan 24 maanden en minder dan of gelijk aan 36 maanden met VVP bent.
- 65 procent van je laatste brutoactiviteitswedde voor voltijdse prestaties als je voor een periode van meer dan 36 maanden en minder dan of gelijk aan 48 maanden met VVP bent.
- 60 procent van je laatste brutoactiviteitswedde voor voltijdse prestaties als je gedurende meer dan 48 maanden met VVP bent.

teitswedde voor voltijdse prestaties als je gedurende meer dan 48 maanden met VVP bent.

Tijdens het verlof voorafgaand aan de pensionering behoud je je rechten op bevordering in de weddeschaal die je genoot vóór het begin van het verlof. Als je aan de voorwaarden voldoet om een verlof voorafgaand aan de pensionering te vragen, zal je op je thuisadres een persoonlijke brief van het HRCC ontvangen. Zodra je je aanvraag voor verlof voorafgaand aan de pensionering hebt ingediend, kan de aanvraag niet meer worden geannuleerd en de pensioendatum niet meer worden gewijzigd.

Het verlof voorafgaand aan de pensionering start ten vroegste de eerste van de maand die volgt op de dag waarop je 58 en een half jaar wordt en eindigt de eerste van de maand die volgt op de datum waarop je aan de voorwaarden voor het vervroegd pensioen voldoet.

De periode van het verlof voorafgaand aan de pensionering wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

Inschrijvingen jobstudenten bpost al van start

Zoals elk jaar kunnen bij bpost jobstudenten aan de slag gaan. Inschrijven kan tot 25 maart. Ook deze keer verlopen deze inschrijvingen enkel elektronisch en hebben de kinderen van bpost-medewerkers die vóór 25 maart 2013 ingeschreven hebben, voorrang.

bpost zoekt kandidaten om de volgende functies in te vullen:

- algemene dienst postman-uitreiker
- algemene dienst postman sorteercentrum
- postman logistiek – afdeling Transport
- algemene dienst loketbediende
- sorteerder internationale zendingen BPI – Brucargo Zaventem
- bediende contact center
- magazijnier depot Jemelle.

Je vindt de belangrijkste informatie voor de inschrijving samen met het elektronische inschrijvingsformulier op de volgende plaatsen:

- op bpost intranet: HR & Organisation -> Aanwerving -> Tijdelijke werkrachten -> Jobstudenten.
- op www.bpost.be: Particulier -> bpost groep -> Werken bij bpost -> Jobstudenten.

Je vindt er eveneens een kort overzicht met de inschrijvingsmodaliteiten.

Indien je geen toegang tot intranet hebt, gelieve je dan tot je onmiddellijke chef te wenden. Hij zal het aanvraagformulier voor je invullen en je een versie op papier bezorgen.

We wensen alle studenten alvast een leerrijke ervaring toe!



Mobile Device

Een mobiel toestel voor de postbode

Stilstaan is achteruitgaan, dat is blijkbaar het motto van MSO. Sinds oktober 2011 wordt daarom een nieuw werkmiddel uitgetest waarmee onze uitreikers binnenkort worden uitgerust: de Mobile Device. Wij vroegen aan het Mobile Device Projectteam meer uitleg over dit nieuwe systeem.

Waarom Mobile Device en hoe werkt het?

De kwaliteit van de uitreiking optimaliseren was de eerste aanzet voor het project waarbij de gebruiker, dus de postbode, centraal staat.

Sinds geruime tijd lopen er in vijf Mail-kantoren (Wetteren, Zaventem, Mechelen, Beaumont en Marche-en-Famenne) testen waarbij een 200-tal uitreikers dagelijks alle producten met een streepjescode uitreiken door middel van de Mobile Device. Naast de aangetekende zendingen en de pakjes worden ook de pensioenen bij uitreiking gescand en afgeleverd tegen handtekening van de klant op de Mobile Device. Ook de buslichtingen en afhalingen ten huize kunnen met de Mobile Device worden gescand.

Het systeem verwerkt de ingebrachte gegevens onmiddellijk en er dient bij terugkomst op kantoor geen bijkomstig administratief werk meer geleverd te worden. Nog een bijkomstig voordeel is dat met het Track & Trace-systeem de klant meteen weet wanneer en aan wie zijn zending werd afgeleverd.

Wat als het systeem uitvalt tijdens de uitreikingsronde?

Wij streven naar een optimale bedrijfszekerheid. Daarom de langdurige testperiode waarin de software voortdurend werd aangepast in samenspraak met de leverancier van de toestellen. Wij stellen met tevredenheid vast dat de technische mankementen die er in de beginfase waren, steeds zeldzamer worden. Zo is ook de gebruikssnelheid van het toestel verbeterd. Kortrijk Mail wordt binnenkort als ultieme testkantoor opgestart. Bij de nationale uitrol zouden de problemen zo tot een absoluut minimum moeten herleid zijn.

Indien het systeem uitzonderlijk toch zou uitvallen, dan hebben alle collega's nog blanco documenten 224 en 227 bij zich waarop de klanten kunnen aftekenen. Bij terugkomst op kantoor kunnen de handtekeningen en barcodes dan als nog gefotografeerd of gescand worden.

Een nieuw werkmiddel vraagt opnieuw aanpassingen voor de uitreiker.

De opdracht van MSO was om het toestel in de eerste plaats gebruiksvriendelijk te maken voor onze postmannen. Ook moet het toestel tegen een stootje kunnen en bruikbaar zijn in weer en wind. Dankzij de opmerkingen van onze uitreikers in de testkantoren passen wij de werkschermen op het toestel voortdurend aan. Bij de uitreiking van elk product met streepjescode gidst het toestel de gebruiker door de verschillende bewerkingen die hij of zij moet doen. Zo ver-



schijnt op het scherm of voor het uit te reiken pakje moet afgetekend worden, of het pakje tegen betaling moet afgegeven worden en welk bedrag door de klant moet worden betaald. Voor zowel onze jonge, als voor onze meer ervaren collega's is dit een niet te onderschatten hulpmiddel dat fouten voorkomt. Wij voorzien voor iedereen een praktische opleiding waarbij het gebruik van het toestel in werkelijke omstandigheden wordt aangeleerd.

Voor wanneer is de nationale uitrol?

Vanaf april 2013 worden alle autorondes stelselmatig met een Mobile Device uitgerust.

Wat is de mening van Jef De Doncker, nationaal secretaris, over dit nieuwe project?

"Als ACOD steunen wij de initiatieven die bpost neemt om ons bedrijf te laten overleven in deze crisistijden. Het project Mobile Device kan er niet enkel voor zorgen dat het imago van het bedrijf versterkt wordt, maar ook dat nieuwe diensten kunnen worden aangeboden aan onze klanten. Ik denk hierbij o.a. aan het Shop & Deliver-project.

Het Mobile Device toestel kan op termijn nog een grotere impact hebben op de uitreikings-, kranten-, collect & transportrondes, dan bij de uitrol het geval zal zijn. Daarom volgt ACOD dit op de voet op en dringen we er bij bpost op aan om het project stap voor stap te implementeren. Hierbij moet steeds vooropstaan dat de Mobile Device een hulpmiddel moet zijn voor onze postman en dat hij de nodige tijd krijgt om zijn taken op een kwaliteitsvolle manier uit te voeren. Ook moeten we als vakbond enorm waakzaam zijn dat het toestel op termijn niet gebruikt wordt als een soort 'Big Brother' die voortdurend controleert."

Contactpersoon De Post: Jef De Doncker
e-mail: jozef.de_doncker@acod.be

In memoriam Filip Baeckelandt

Met groot verdriet in ons syndicaal hart melden wij het overlijden van onze kameraad Filip Baeckelandt, voormalig federaal secretaris van Gazelco. Na een zeer lang aanslepende ziekte heeft hij zijn moedige, maar helaas ongelijke strijd hiertegen verloren op 30 januari 2013, op 53-jarige leeftijd.

Nadat hij zichzelf gevormd had tot strijdvaardig woordvoerder van de collega's in de elektriciteitscentrale van Ruien en ver daarbuiten, heeft hij als mede-eindverantwoordelijke van Gazelco gedurende ongeveer 13 jaar zijn stempel kunnen drukken op het sociaal overleg van de ganse energiesector. Hij heeft dit op alle niveaus en via een lange lijst van mandaten (binnen onze organisaties Gazelco, de ACOD en het ABVV) op zijn eigen unieke en vurige manier gedaan, dikwijls in zeer moeilijke omstandigheden en altijd vanuit een dieproud streven naar sociale vooruitgang voor iedereen. Sociale, syndicale en politieke netwerken uitbouwen was geen doel op zich voor hem, maar een middel om gewenste resultaten te verkrijgen voor onze leden. Een persoon-

lijk gesprek primeerde altijd boven een afstandelijk geschreven bericht. Hij zorgde ervoor dat alle afgevaardigden van Gazelco zich degelijk beschermd voelden tegen patronale aanvallen. Ook individuele dossiers van leden liet hij niet los vooraleer het best mogelijke resultaat gerealiseerd werd.

Intern binnen Gazelco was hij jarenlang misschien wel de belangrijkste promotor om de slogan 'samen sterk' in praktijk om te zetten. Steeds was zijn streefdoel om samen met de Franstalige kameraden een harde syndicale vuist te maken indien nodig. Onderscheid werd nooit gemaakt, in de overtuiging dat vooruitgang best met z'n allen samen kon worden gerealiseerd. Het was voor hem een moeilijke periode, wanneer hij door toedoen van een dergelijke vreselijke ziekte zoveel moest loslaten, zowel op persoonlijk als op syndicaal vlak. Velen onder ons hebben zijn levensvreugde en strijd voor het leven van nabij kunnen ervaren, hetgeen hopelijk voor allen een levensles zal blijven.

Vanuit onze organisaties en samen met onze leden betuigen wij ons diepste



medeleven in het verlies dat zijn familie en vrienden geleden hebben. Wij zullen erkentelijk blijven voor zijn syndicaal werk en voor de persoon die hij voor ons allen geweest is.

Het federaal secretariaat van Gazelco

Sectoroverleg nodig, ook zonder IPA

Het is ondertussen gekend dat er geen tweejaarlijks Interprofessioneel Akkoord (IPA) tot stand kwam. Normaal gezien moet dit de basis zijn voor de daarop volgende tweejaarlijkse besprekingen op sectorvlak om te komen tot een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst sociale programmatie. Dit sluit echter niet uit dat Gazelco wel degelijk een eisenbundel zal indienen via het paritair comité 326 om voor de periode 2013-2014 een sociale programmatie te verwezenlijken.

Indien bij wet of koninklijk besluit zou vastgelegd worden dat de loonnorm voor deze jaren herleid wordt tot 0 pro-

cent, vermoeden wij dat de werkgevers zullen verklaren dat voor hen een algemene stijging van de lonen in onze sector onbespreekbaar is. Hopelijk wordt in voorkomend geval goed beschreven wat precies een dergelijke 0 procent behelst en wat niet, want anders worden ook dat nog moeilijke debatten. Wat met individuele loonsverhogingen bijvoorbeeld? We spreken immers ook in dit kader uit ervaring.

Daarnaast belet normaal gezien niets ons om voor alle werknemers van de sector gas en elektriciteit een sociale vooruitgang na te streven via diverse andere mogelijke maatregelen die we

op de onderhandelingstafel zullen leggen. In hoeverre we dit dan kunnen realiseren, zal ook van alle betrokken werknemers afhangen. Ons streefdoel blijft immers om altijd bedrijfs- en sectorresultaten ook gedeeltelijk te laten terugvloeien naar hen die die resultaten mee tot stand brachten, namelijk alle werknemers van de sector.

Jan Van Wijngaerden



Brabo

Start onderhandelingen cao bootmannen 2013-2014

Op 11 januari gaf de algemene vergadering van de vakbonden in gemeenschappelijk front een duidelijk mandaat aan de syndicale delegatie over de cao 2013-2014.

Dit mandaat omvatte:

- aanvatten van de besprekingen tot afronding van de cao voor 2013
- geen besparingen op de lonen, dus geen inlevering van P.O., S.P.O. en motorgeld, geen nieuwe loonstaffel voor het bestaande bootmancontingent
- geen verplichte stand-by's
- het huidige bootmancontingent van 160 fulltime equivalenten blijft behouden
- en dit bij de huidige werkdruk en ar-

beidsysteem. Het derde voorgestelde arbeidsysteem is bespreekbaar.

We hebben op de eerste vergadering van 2013 het mandaat van de algemene vergadering toegelicht aan de directie. De directie wenst geen engagement op te nemen rond de besprekingen voor de cao van 2013. Zij wil eerst een nieuw arbeidsysteem en een algemeen verplicht stand-by systeem verzilveren vóór ze de cao 2013 wil goedkeuren. De directie opteert voor het eerste nieuwe arbeidsysteem. Ze eist dat dit nieuwe arbeidsysteem gekoppeld wordt aan een algemeen verplicht stand-by systeem. Daarnaast blijft de directie vasthouden aan de bovenvermelde besparingen. Na een eerste onderhande-

lingsgesprek is het enige lichtpunt dat de directie wel wil ingaan op een bespreking van het derde arbeidsysteem.

Op 13 februari startte een nieuw onderhandelingsgesprek, maar momenteel liggen de standpunten ver uit elkaar. Er zullen dus nog harde noten moeten gekraakt worden om de sociale vrede te garanderen, maar we blijven geloven in dialoog.

Contactpersoon Brabo:

Nadine Marechal

Tel.: 03/213.69.21 - e-mail:

nadine.marechal@acod.be



Belgacom Terbeschikkingstelling op de helling

Het paritair comité van 30 januari 2013 heeft met 2/3de meerderheid (het gemeenschappelijk front van ACOD-VSOA en de afvaardiging van de directie) een overeenkomst ondertekend met betrekking tot de overgangsmaatregelen aangaande de terbeschikkingstelling en de terbeschikkingstelling wegens medische redenen.

Toelichting

Het statutair personeelslid in terbeschikkingstelling of in terbeschikkingstelling wegens medische redenen heeft recht op een wachtgeld ten laste van Belgacom tot de leeftijd van 60 jaar. Op die leeftijd wordt het personeelslid ambtshalve gepensioneerd in toepassing van de collectieve overeenkomst van 22 maart 2007, respectievelijk de collectieve overeenkomst van 28 november 2008.

De overheid heeft met ingang van 1 januari 2013 de voorwaarden herzien waaraan voldaan moet zijn om een vervroegd pensioen te kunnen genieten. De overheid heeft de regimes van terbeschikkingstelling van Belgacom niet erkend als zijnde regimes van 'disponibiliteit voorafgaand aan het pensioen'

die de ambtshalve pensionering op de leeftijd van 60 jaar toelaten.

Dit brengt voor Belgacom de onmogelijkheid met zich mee om zekere bepalingen van de voornoemde collectieve overeenkomsten uit te voeren. Belgacom kan bepaalde personeelsleden die in terbeschikkingstelling of terbeschikkingstelling wegens medische redenen zijn niet meer ambtshalve pensioneren op de leeftijd van 60 jaar.

Herziening

Op 24 januari 2013 hebben Belgacom en haar representatieve vakorganisaties de onderhandelingen opgestart die moeten leiden tot een herziening van bovengenoemde collectieve overeenkomsten en tot een oplossing voor het voormeld probleem.

Daar deze herziening slechts in werking kan treden na de onderhandeling van de nieuwe regels en hun goedkeuring door de raad van bestuur van Belgacom, dringen zich uit bezorgdheid voor de continuïteit overgangsmatregelen op. Dit aangezien bepaalde personeelsleden die in terbeschikkingstelling of in terbeschikkingstelling wegens medische redenen zijn de leeftijd

van 60 jaar zullen bereiken vóór de inwerkingtreding van de nieuwe regels en zij anders het risico lopen het recht op een wachtgeld te verliezen.

Overgangsmatregelen

Tijdens de geldigheidsduur van onderhavige overeenkomst blijft Belgacom, vanaf de eerste maand die volgt op de zestigste verjaardag van het personeelslid, het wachtgeld bedoeld in artikel 15 van de collectieve overeenkomst van 22 maart 2007 verder toekennen volgens de degressieve formule bedoeld in artikel 17 §1 van dezelfde collectieve overeenkomst.

Deze overeenkomst treedt in werking op 1 februari 2013 en neemt een einde op de eerste dag van de maand die volgt op de goedkeuring door de raad van bestuur van Belgacom van de aanpassing van de collectieve overeenkomsten van 22 maart 2007 en 28 november 2008, en ten laatste op 31 mei 2013.

In ieder geval hebben wij, zoals steeds, ook in dit dossier onze verantwoordelijkheid genomen.

Belgacom Informatievergaderingen over cao 2013-2014

Alle leden ontvangen eerstdaags een uitnodiging en een documentatiepakket om de algemene informatievergaderingen over de cao 2013-2014 bij te wonen.

Dit is het overzicht van de vergaderingen in Vlaanderen en Brussel:

Dendermonde	25 februari	19 uur	ABVV-gebouw
Mechelen	26 februari	18 uur	ACOD-gebouw
Leuven	4 maart	19 uur	ACOD-gebouw
Limburg	5 maart	18.30 uur	ACOD-gebouw
Antwerpen	11 maart	17.30 uur	ACOD-gebouw
West-Vlaanderen	12 maart	18 uur	ACOD-gebouw
Oost-Vlaanderen	18 maart	19.30 uur	ACOD-gebouw
Brussel	19 maart	17.30 uur	ACOD-gebouw

Tot binnenkort!

Belgacom Brief aan Jean-Pascal Labille

Op 31 januari richtte ACOD Telecom een schrijven aan de kersverse minister van Overheidsbedrijven Jean-Pascal Labille. We feliciteerden hem met zijn aanstelling. Na de nodige schriftelijke plichtplegingen hebben we een onderhoud gevraagd om afspraken te maken en het te hebben over enkele dossiers die de personeelsleden aangaan. De minister beloofde om de sectorverantwoordelijken te ontmoeten, nadat hij het prioritaire NMBS-dossier heeft afgerond.

Rechtzettingen en toelichtingen

In de Tribune van februari 2013 liepen er enkele zaken fout. Alvast onze verontschuldiging hiervoor. We verduidelijken een en ander.

Van het artikel over het voorakkoord cao 2013-2014 van Belgacom, herneamen we de volledige paragraaf over het absentisme (Tribune februari, pagina 20).

"Doel is om een modern ziektebeleid te voeren, in lijn met de marktsituatie en dat niet langer een competitief nadeel vormt. Hiervoor zal gewerkt worden op vijf terreinen:

1. Binnen de 2 jaar zullen alle teamleiders door een trainingsmodule gaan die hen onder andere hiermee leert omgaan, inclusief specifieke situaties als alcohol- en drugsmisbruik.
2. Preventie zal een belangrijke peiler worden (vitaliteit en samenwerking CPP en WLU zorgen voor een betere ondersteuning).
3. Het aangifteproces wordt geherdefinieerd. De N moet persoonlijk zijn ziekte melden en zijn ziekteattest binnen de 48 uren na consultatie arts opsturen. De

opvolgprocedures hier rond worden geherdefinieerd.

4. Wanneer iemand op 'verhoogd toezicht' komt, zal de betrokkene een brief krijgen met de informatie dat hij/zij een hoger ziekteverzuim heeft qua frequentie en duur dan het gemiddelde binnen Belgacom en dat HR vanaf dan steeds medische controle zal sturen. Men komt op 'verhoogd toezicht' in twee gevallen:
 - a) vanaf een ziektefrequentie van 4 of meer in hetzelfde kalenderjaar, waarvan minimum 2 dagen ziek zonder dokter
 - b) vanaf een ziektefrequentie van 4 of meer in hetzelfde kalenderjaar en bovendien reeds meer dan 16 werkdagen ziekte.
5. Er zal verder met de vakbonden worden onderzocht of er een onderscheid kan gemaakt worden qua evaluatie, controle en behoud/stopzetten voordelen tussen personeelsleden met een ernstige ziekte en personeelsleden met een ziekte die niet als dusdanig wordt erkend."

In hetzelfde artikel over het voorakkoord cao 2013-2014 van Belgacom,

is er een aanvulling en een wijziging in de paragraaf over het jubilarisfeest (Tribune februari, pagina 19):

"Er wordt telkens 1 feest georganiseerd in Vlaanderen, 1 in Wallonië en 1 in Brussel. Het feest van de jubilarissen ten gunste van de personeelsleden met 15 jaar dienst wordt niet weerhouden."

In het artikel 'Het laatste woord' (Tribune februari, pagina 22) komt de mededeling uiteraard van The Brussels Airport Company en niet van Belgacom.

Belgacom Dat heet dan lik op stuk krijgen

Tijdens het paritair comité van 20 december 2012 stelde de voorzitter a.i. dat tegen de volgende vergadering de regering waarschijnlijk de nieuwe voorzitter van de raad van bestuur zal hebben benoemd en dus meteen ook de nieuwe voorzitter van het paritair comité. Hij dankte de representatieve vakorganisaties voor de samenwerking gedurende de periode van tien maanden dat hij het interim voorzitterschap opnam.

De voorzitter a.i. verwees naar het voorakkoord betreffende de cao 2013-2014, dat getekend werd door twee van de drie representatieve vakorganisaties en drukte zijn hoop uit dat ook de derde vakorganisatie in staat zal zijn dit voorakkoord te ondertekenen. Hij stelt dat het bedrijf belangrijke uitdagingen kent en dat het belangrijk is om met vereende krachten de concurrentiestrijd aan te gaan.

Verder zei de voorzitter a.i. dat hij verbaasd en ontsteld was met betrekking tot de communicatie die van een van de representatieve vakorganisaties uitging over de collectieve bonus. De voorzitter a.i. volgde dit dossier van zeer nabij op. De bedoeling is altijd geweest om de definitie van de collectieve bonus te herzien en aan te passen aan de nieuwe werkelijkheid van de Belgacom Group. Er is echter nooit sprake van geweest om dit voordeel af te schaffen, iets waarvan de representatieve vakorganisaties zich maar al te goed bewust zijn. Hij stelt dat Belgacom in de eerste plaats een beursgenoteerd bedrijf is en dat de tegenstand vooral komt van buitenaf. Alle leden van het paritair comité zouden moeten begrijpen dat de Belgacom-werknemers in een voordelige toestand zitten ten overstaan van de andere sectoren en andere bedrijven. Pamfletten zoals dat over de collectieve bonus zijn dan ook contraproductief. En ja, iedereen applaudisseerde... Moet er nog zand zijn?

The Brussels Airport Company Het laatste woord is nog niet gevallen

In de Tribune van februari publiceerden we een mededeling van The Brussels Airport Company en de reactie daarop van ACOD Telecom over de bepaling van het budget voor uitvoering van de cao Marktconform Loonbeleid. CEO Arnaud Feist heeft geantwoord op onze tussenkomst met de volgende tekst:

"Ik verwijs naar onderstaand schrijven betreffende de budgetbepaling in het kader van de cao Marktconform Loonbeleid en neem nota van uw opmerkingen.

Terecht vermeldt u dat de driejaarlijkse budgetbepaling dient te gebeuren na een globale benchmark studie. De resultaten van de drie opeenvolgende jaarlijkse evaluaties van de referentiemarkt door Hay (art. 1.1. cao) hebben reeds tot de nodige bijstellingen van de midpunten geleid. Overleg met Hay wees uit dat een nieuwe studie geen bijkomende informatie zou opleveren. Niettegenstaande werd aan Hay gevraagd om deze conclusie formeel te bevestigen. Terzijde merken wij op dat de gemiddelde relatieve salarispositie van onze werknemers boven het midpunt ligt, hetgeen aan toont dat wij ons engagement om de mediaanpositie aan te houden nakomen.

Eveneens verwijst u naar art. 1.3. van de cao-tekst waar deze stelt dat in uitzonderlijke omstandigheden (marktevolutie en/of bedrijfsresultaten) een bijstelling van het budget kan nodig zijn, waarvan de grootte in overleg met de vakorganisaties wordt bepaald.

Wij hebben als bedrijf overeenkomstig de cao Marktconform Loonbeleid in december 2012 het budget voor de volgende budgetronde vastgelegd. Een bijstelling tijdens de budgetperiode kan, in overleg met de vakorganisaties, inderdaad nodig zijn. Vandaar dat wij er ons in onze mededeling van 18 december 2012 hebben toe verbonden om de budgetbepaling voor 2013-2014 te herevalueren bij gunstigere economische context en bedrijfsresultaten.

Gelet op het bovenstaande menen wij dan ook dat de nodige stappen voor een correcte toepassing van de cao Marktconform Loonbeleid in dit kader reeds zijn gezet.

Verder verwijst u naar een eerdere eis om de onderhandelingen over de opgelegde loonnorm voor 2011-2012 verder te zetten, met het oog op een retroactieve invulling. Zoals reeds gesteld werd de invulling van de 0,3 procent norm voor 2012 (Wet 26 juli 1996, KB 28 maart 2011) door TBAC reeds overschreden. Niettemin hebben wij ons bij onze samenkomst met de drie vakbondssecretarissen in oktober 2012 niet onwillend getoond om de door ACOD en ACLVB voor 2011-2012 neergelegde eisenbundels in hun totaliteit te bespreken.

Behoudens vergissing mochten wij echter van u nog niet de beloofde schriftelijke verduidelijking bij de zeven punten van het eisencahier ontvangen. Wij nodigen u uit om ons deze te bezorgen. Ik hield er aan u bovenstaand standpunt mee te delen en blijf ter beschikking voor verdere vragen."

Ondertussen voerden wij tijdens de ondernemingsraad van 22 januari een discussie met de CEO waarin we stelden dat het bedrijf voor zijn beurt heeft gesproken. Geen enkele onderneming is in kennis gesteld over de wettelijke bepalingen inzake de toepassing van de loonmatiging. De discussie leverde alleen wat gemor op van op de banken van het patronaat.

We hopen eerstdaags meer info hierover te verkrijgen en dan zullen we samen met de andere vakbonden een standpunt innemen. Tijdens de eerstvolgende ondernemingsraad wensen we een datum te krijgen over de start van de onderhandelingen over de cao 2011-2012. Het laatste woord is hierover zeker nog niet gevallen...





Protestmanifestatie ambtenaren Straffe Hendrik is al bij al maar zuur bier

Op 7 februari trokken de ambtenaren van de federale overheidsdiensten massaal in Brussel de straat op uit protest tegen het beleid van staatssecretaris van Ambtenarenzaken Hendrik Bogaert (CD&V).

Wat is de aanleiding van dit protest?

Die is complex. Er zijn meerdere oorzaken, maar het is ook een opeenstapeling van frustraties. Elke keer dat men spreekt van besparingen, gaat men gemakshalve geld zoeken bij de federale overheidsdiensten door blind te sparen op mensen en middelen. De gevolgen zijn altijd voor later. Niet alleen het personeel draagt die gevolgen, maar ook de burgers die hulp zoeken. Kantoren worden gesloten en wachttijden zullen toenemen.

De afschaffing van promoties op basis van opleidingen was echter de spreekwoordelijke druppel. Staatssecretaris Hendrik Bogaert zit in de zakken van het personeel. We weten wat we kwijt zijn, maar niet wat we in de plaats krijgen en dat neemt geen enkele werknemer, niet in de industrie en niet bij de overheid.

Het gebrek aan overleg heeft onze basis aangespoord om acties te ondernemen. Als de onderhandelaars voor voldongen feiten staan, hebben we geen antwoorden, laat staan een boodschap als we voor een zaal vol werknemers staan. In een bedrijf van tienduizenden werknemers waar het al zo moeilijk communiceren is, moet dat slecht aflopen.

Overleg is een ernstige zaak. Elke politieke die denkt dat hij onderhandelingen kan minimaliseren tot eenrichtingsverkeer, zal ons als spookrijders tegenkomen. Aangezien wij met veel meer zijn, zullen de gevolgen voor de regering zeer slecht uitvallen.

Staatssecretaris Bogaert zegt dat hij een nieuwe loopbaan in de plaats zal stellen, dus wat is het probleem?

Vandaag heeft elke ambtenaar gelijke kansen om promotie te maken en men verwacht van hem dat hij ook elke burger op gelijke basis behandelt. Iedereen komt werken omdat hij het loon nodig heeft om een waardig leven te leiden en het is dan ook niet meer dan normaal dat dit loon een stijgende evolutie kent. Als iemand slecht presteert, zijn er voldoende mogelijkheden om bij te sturen en twee onvoldoendes leiden zelfs tot ontslag. Zij die klagen dat dit niet werkbaar is, hebben als chef de moed niet om zelf op te treden. Als iedereen doet wat hij moet doen, zullen we dit debat eindelijk eens kunnen stoppen.

Ambtenaren voelen zich vandaag niet bedreigd in hun werk ten aanzien van de burger. Als een chef of een staatssecretaris echter de macht krijgt om hun loon aan te passen in functie van hun persoonlijke jaarlijkse evaluatie, dan vrezen wij dat ze in hun werk manipuleerbaar worden. Op termijn is dat slecht voor iedereen: voor de ambtenaar, voor de burger maar ook voor de politiek.

Staatssecretaris Bogaert wil de loopbaan koppelen aan de evaluatie: versnellen, vertragen, blokkeren, enz. Wat houdt dat in?

Staatssecretaris Bogaert wil het personeel verdelen in groepen van haat en nijd. Hij is een volgeling van de orde van Sinterklaas: wie braaf is krijgt lekkers en wie stout is de roe. Maar de geschiedenis en de ervaring leren ons dat de herhaling van idiote plannen die op een ander mislukken, geen recept is voor succes. Bpost en de Vlaamse Gemeenschap – toch twee bijzonder respectabele overheidsdiensten – hebben dit plan laten vallen, omdat ze geen experimenten wil-

len riskeren in hun belangrijke opdrachten. Staatssecretaris Bogaert weet dat zeer goed maar hij vervalt in de historische fout van de federale overheid: hij wil medicamenten die niet werken van hen overnemen. Vraag hem waarom en we zijn zeker dat hij absoluut niet weet waarom het recept wel zou werken in de federale overheid.

Bovendien kan hij nog steeds niet uitleggen aan welke criteria iemand moet voldoen om 'excellent' of 'te verbeteren' als eindevaluatie te krijgen. Iedereen zal dus moeten in beroep gaan, want het resultaat zal wel bepalend zijn voor het loon op het einde van de maand. Het risico dat de onafhankelijke ambtenaar onder druk gezet wordt om bepaalde dossiers tot een goed einde te brengen, kan dus schrikwekkend toenemen want het maandloon verandert op basis van een evaluatie volgens de macht van de chef.

Maar staatssecretaris Bogaert wil toch moderne loopbanen, die vooruitgaan op basis van inzet en niet op basis van dienstjaren?

Hij spreekt over high potentials, fast tracks, talent enz. maar wat gaan we kopen voor die dure woorden? In essentie gaat het altijd over hetzelfde: iedereen doet wat hij kan, maar niemand is zeker altijd aan hetzelfde tempo en met dezelfde inzet en goesting aan de slag te kunnen blijven. Ziekte, tegenslag thuis, financiële problemen,... dat is allemaal zeer bepalend op je arbeid.

Staatssecretaris Bogaert wil discriminatie tussen contractuelen en ambtenaren wegwerken. Dat is toch een goede zaak?

Op zich geen probleem, maar als het zijn bedoeling is om de beste regeling naar beneden toe om te buigen, dan doen wij niet mee. Eigenlijk is het eenvoudig: voor permanente taken heb je ambtenaren nodig en voor tijdelijke taken is een ander statuut tijdelijk aanvaardbaar, echter zonder dat deze mensen in een regeling van miserie terecht komen. Op dit moment is het niet duidelijk waar Bogaert naartoe wil, maar wij vrezen dat het zijn strategie is om bij wijze van spreken alle bedienden een arbeiderstatuut door de strot te duwen.

Wat is de finale boodschap van de ACOD aan staatssecretaris Bogaert?

De federale overheid heeft een massa regels voor haar personeel. Zorg dus dat iedereen van hoog tot laag exact weet wat de rechten en plichten zijn, stop met het bedenken van nieuwe regeltjes maar voer precies uit wat er al bestaat. Als staatssecretaris Bogaert echt vernieuwend wil overkomen, moet hij niet in oude zonden vervallen en dus niet elke tien jaar plannen herhalen zonder dat er iets verandert. Hij moet enkel zeer vastberaden zorgen dat de bestaande regels toegepast worden. 'Straffe Hendrik' moet stoppen met zijn eigen nest te bevuilden. Het past niet dat de vader van de ambtenarij zijn eigen kinderen constant publiekelijk vernedert en jongeren tegen ouderen opzet, Nederlandstaligen tegen Franstaligen, contractuelen tegen statutairen, hogeropgeleiden tegen kortgeschoolden enz. De werknemers zijn goed, maar ze zijn geen speelgoed en dat zal hij moeten leren of desnoods moeten voelen.

Guido Rasschaert



FOD Financiën

Hypotheeken weer vergeten?

De bedienden van de Hypotheekbewaringen – een onderdeel van de FOD Financiën – worden al jarenlang geconfronteerd met zeer vele, heel grote en vooral ook aanhoudende problemen. Niet alleen zijn er de steeds weer terugkerende moeilijkheden met laattijdige of foutieve betalingen van lonen, eindejaarspremie en dergelijke meer. Ook specifieke dossiers, die voor de overige ambtenaren van de FOD Financiën al lang geregeld zijn, blijven maar aanslepen.

De dienst Hypotheekbewaringen staat in voor de rechtszekerheid van burgers en bedrijven, en vervult dus een sleutelrol van de overheid. Desondanks kunnen de bedienden van deze essentiële dienst niet rekenen op een benoeming als statutair of vastbenoemd ambtenaar. Hoewel dit al jarenlang beloofd wordt, blijft men hen behandelen als tweederangsfiguren.

Loopbanen en praktische problemen

Zo is er bij de FOD Financiën al enige tijd een inhaalbeweging aan de gang voor ambtenaren van niveau B. Collega's van niveau B onder de bedienden van de Hypotheekbewaringen wachten echter vruchteloos op hun gelijke behandeling. Bij de uitbetaling van wedden en premies doen zich ook tal van problemen voor. De overheid is vandaag blijkbaar niet in staat de juistheid van haar eigen betalingen na te kijken, waardoor het personeel zelf moet signaleren dat er een probleem is. Herberekeningen van eindejaarspremie en vakantiegeld – ten gevolge van slagen in een gecertificeerde opleiding – lopen nogal eens verkeerd en moeten dan met vertraging worden rechtgezet. Ook doen zich tal van vertragingen voor, omdat zij die de dossiers van het personeel van de hypotheekbewaarder behandelen, ook wel eens vakantie durven opnemen. Fiscale fiches worden ieder jaar laattijdig verzonden, terwijl de lijsten voor de hypotheekbewaarder bijzonder onduidelijk zijn en niet opgesteld per burgerlijk jaar. Op die manier kan de hypotheekbewaarder maandelijks slechts met de grootste moeite het juiste bedrag aan bedrijfsvoorheffing overmaken, met alle onaangename gevolgen van dien.

Examen

Om de pil nog bitterder te maken, bleek onlangs ook dat het recente examen voor fiscaal deskundige slechts zes à zeven procent geslaagden opleverde. Volgens de overheid kennen de kandidaten misschien wel het antwoord, maar gebruiken ze niet de juiste terminologie. Aangezien het hier over juridische termen gaat, is het vocabularium volgens de overheid 'van het grootste belang'. Pikant detail: aan Franstalige kant kwamen alle geslaagden uit één (!) kantoor waarvan de hypotheekbewaarder ook lesgever was. Aan Nederlandstalige kant kwam de helft van de zes geslaagden uit Turnhout, waar ook een bureauchef aanwezig was die lesgever was. De overheid blijft echter blind voor deze feiten.



Gecertificeerde opleidingen

De invoering van de gecertificeerde opleidingen liep sowieso al niet van een leien dakje. Ondertussen werd echter overeengekomen de geldigheidsduur van de gecertificeerde opleidingen te verlengen van zes naar acht jaar. Ook daar talmt de overheid echter alweer met de gelijke behandeling van de bedienden der Hypotheekbewaringen. Bovendien besliste de staatssecretaris van Ambtenarenzaken ondertussen om het hele systeem van de gecertificeerde opleidingen op de helling te zetten, ondanks luid protest van de vakbonden. Eens te meer zijn de bedienden van de hypotheekbewaringen hiervan het grootste slachtoffer. Feitelijk worden deze bewaarders van de rechtszekerheid ondertussen zelf veroordeeld tot de grootste rechtsonzekerheid!

Verambtelijking

Als klap op de vuurpijl geraakte onlangs ook bekend dat het dossier van de verambtelijking van de bedienden der Hypotheekbewaringen nog maar eens op de lange baan wordt geschoven. De daarvoor oorspronkelijk voorziene begrotingsmiddelen – die eerder reeds 'bevoren' werden – werden uiteindelijk 'verschoven' naar 2014. Aangezien er voor 2014 echter enorme besparingsinspanningen aangekondigd worden, doet dit het ergste vermoeden voor deze kredieten. Het blijft overigens volstrekt onduidelijk wat er nu precies zal gebeuren met de bedienden uit het zogenaamd 'tijdelijk' kader, waar de inspecteur van Financiën van mening is dat deze uitgesloten zouden moeten worden van de (uiteindelijk) mogelijkheid tot verambtelijking.

Van meeting tot betoging

Op 4 juni 2012 riep het gemeenschappelijk vakbondsfront de bedienden van de Hypotheekbewaringen dan ook bijeen voor een nationale protestmeeting. Het succes van deze meeting noopte het management van de FOD Financiën er toe om snel veel beterschap te beloven. Daarvan kwam echter niet veel in huis. Een grote delegatie van deze bedienden nam dan ook deel aan de betoging, die het gemeenschappelijk vakbonds-

front bij de FOD Financiën op 9 oktober 2012 organiseerde. Het mag dan ook duidelijk zijn: de bedienden van de Hypotheekbewaringen eisen met klem hun rechten op.

Beloften

De vakbonden blijven uiteraard ook niet bij de pakken zitten. Op diverse bijeenkomsten herhaalden wij luid en duidelijk dat we niet lijdzaam blijven toezien. Uiteindelijk nodigde de overheid de vakbonden uit voor een vergadering van de Raad voor Syndicaal Advies, dit is het ietwat archaische overlegorgaan voor de Hypotheekbewaringen.

Op 4 februari 2013 deed de overheid dan nog maar eens allerlei beloften. Zo zou er, in samenwerking met het Expertisecentrum van Financiën, een intern sociaal secretariaat worden georganiseerd. Dat men daar niet eerder aan gedacht heeft! Inzake de gelijkschakeling van de loopbanen met die van Financiën, zegt de overheid dat er een ontwerp KB bij P&O bestaat, waar echter nog wijzigingen moeten in aangebracht worden, gelet op recente aanpassingen aan de loopbanen. Ambtenarenzaken heeft er zich naar het schijnt toe geëngageerd – in een mail – een 'niet-discriminerende oplossing' te zullen aanbieden. Een timing werd eens te meer niet gegeven.

Weer geen verambtelijking?

Eigenlijk is het zo dat de meeste problemen bij de Hypotheekbewaringen eenvoudigweg verholpen kunnen worden door het ontwarren van de knoop der verambtelijking. De Inspectie van Financiën lijkt echter onvermurwbaar. Daarom heeft de overheid van Financiën naar verluidt een nieuwe piste uitgewerkt, die op 19 februari zou gefinaliseerd worden en op 26 februari zou besproken worden met de Inspecteur van Financiën. Naar we konden vernemen, zouden de benodigde begrotingskredieten 'uiteindelijk' wel weer worden vrijgegeven. Alleen, de bedienden uit het zogenaamde tijdelijk kader zouden uitgesloten blijven van de mogelijkheid tot verambtelijking. Het gaat hier om een zeer groot aantal medewerkers, die bovendien alle eerder voorziene voorwaarden al jarenlang vervullen.

Actie?

De ACOD waarschuwt de overheid dat het personeel van de Hypotheekbewaringen niet bereid is om eeuwig te blijven verkeren in deze tweederangspositie. De ACOD wijst er op dat sinds mei 2012 een actieaanzegging van onbepaalde duur van kracht is bij het geheel van de FOD Financiën en dus ook bij de Hypotheekbewaringen. De ACOD zal dan ook iedere wettelijk geoorloofde actie van de bedienden der Hypotheekbewaringen onmiddellijk erkennen en ondersteunen. Laat één ding nu al zeer duidelijk zijn: het is de overheid die met haar getalm de sociale vrede in het gedrang brengt.

Peter Veltmans

Contactpersoon Federale Overheid: Guido Rasschaert - Tel.: 02/508.58.63 - 02/508.58.64
e-mail: guido.rasschaert@acod.be

Gevangenissen Nieuw mutatiesysteem penitentiair bewakingsassistent

Op het sectorcomité III van 31 januari 2013 werd een akkoord gevonden betreffende het mutatiesysteem. Nu stelt iedereen zich de vraag waarom het akkoord 375 van vorig jaar in mei en dat van kracht moest worden op 1 december 2012, niet werd toegepast.

Tijdens het regeringsoverleg is beslist dat er ook binnen de sector justitie moest worden bespaard. Aangezien iedereen het eens was dat dit niet ten koste mocht gaan van het personeelskader, moest dit geld van ergens anders komen. Daarom werd beslist, en dit zonder overleg met de vakbonden, dat de opleidingsperiode van 1 jaar werd teruggebracht naar 9 maanden. Tot op de datum van 31 januari 2013 werden wij nog niet op de hoogte gesteld van deze maatregel, een zoveelste beslissing dus die genomen werd zonder overleg. Door het feit dat de termijnen werden aangepast, was het onmogelijk om het akkoord rond de mutaties uit te voeren.

Voor de ACOD was het snel duidelijk: wij zouden niet opnieuw onderhandelen over de modaliteiten, enkel de aanpassing van de periode van 13 naar 9 maanden was voor ons bespreekbaar. Het was ook belangrijk om snel een akkoord te vinden, gelet op de opening van de nieuwe gevangenis te Beveren. De overheid ging volledig akkoord met het voorstel van de ACOD en ook de andere vakbonden sloten zich aan.

Het komt erop neer dat er twee keuzes kunnen worden gemaakt en dat ook de stagiairs direct hun mutatie kunnen aanvragen. Er is echter één uitzondering: gelet op het grote aantal aanvragen voor de nieuwe gevangenis in Beveren, zal men eenmalig voor deze maar één keuze kunnen doen. Dit is echter geen probleem omdat wij ervan uitgaan dat de persoon die naar Beveren wenst te gaan, ook maar één keuze zal maken. Voor alle andere aanvragen gelden de gewone regels.

Gino Hoppe



Besparingen of bedrog?

Deze week kreeg ik mijn twee buurjongens op bezoek. Ze weten dat ik als vakbondsman soms rare zaken help oplossen en rekenden ook op mij voor een oplossing voor hun probleem.

Ze deden hun verhaal:

"Mijn broer en ik krijgen wekelijks zakgeld. Daar zetten we iets tegenover: we rijden het gras af, helpen bij de afwas en zorgen er voor dat onze kamer netjes blijft.

Ergens in juni 2009 hebben mijn ouders, door wat zij noemen de bankencrisis, een plan opgemaakt. Ze voorzagen geen grote investeringen maar vreesden dat in een periode van vijf jaar naast de gewone kosten voor eten, kleding, verwarming, school en andere courante kosten, ook de auto eens zou kunnen moeten worden vervangen. Toch dachten ze eraan om als het eventueel wat beter zou gaan zonnepanelen te plaatsen en als het zou kunnen de keukens te vervangen.

Ook besloten ze dat ons zakgeld tegen januari 2013 zou omhoog gaan met 10 euro per week en tegen juni 2014 nog eens met 5 euro. Wel koppelden ze daaraan vast dat we tegen juni 2015 er dan enkele taken zouden bij krijgen. De mijnheer die maandelijks de ruiten komt kuisen met dienstencheques zouden ze opzeggen en tegen juni 2014 zouden we ook het werk van de mijnheer die de hagen komt snoeien, moeten overnemen. Ook zeiden mijn ouders dat, gelet op de bankencrisis en de eventuele onvoorziene kosten, het zou kunnen dat ze de 5 euro opslag misschien niet zouden kunnen geven. Maar ze beloofden ook dat als die grote kosten er niet zouden komen en ze een financiële meevaller zouden kennen, er zelfs iets meer inzat dan die 5 euro.

In september kwamen onze ouders met het slechte nieuws. Het ging zéér slecht. Ze beklagden zich de beloofde 10 euro opslag en vroegen om er terug 2 in te leveren. Ze hadden echter niet gerekend op nonkel Karel en tante Chris die vonden dat dit te ver ging. De in 2009 beloofde opslag kregen we, maar de resterende 5 gingen de mist in. Broer en ik trachtten dit te begrijpen, want onze ouders zijn doodeerlijk.

Echter vorige week hoorde ik vader zeggen tegen moeder dat hij dolgelukkig was. Hij had zich misrekend: in plaats van bij de belastingsafrekening 1000 euro te moeten betalen, zal hij 2410 euro terugtrekken. We hoorden hen echter ook zeggen dat ze dit aan ons anders zouden uitleggen om ons toch geen extra zakgeld te moeten geven. Met een deel van dat geld zullen ze de vijver vernieuwen want de school vissen zit – en dat is terecht – wat bekrompen. Ook komt er de nieuwe keuken en met de rest zullen ze het huis wat vlugger afbetalen. De auto is nog zeer OK, pa en ma nemen meestal de trein en zonnepanelen blijken niet meer interessant, ze gaan gewoon wat beter isoleren. Maar van de afspraak met ons over het zakgeld blijft niets over. Wel is de mijnheer van de ramen al lang weg en de tuinman heeft ook al vaarwel gezegd. Wat moeten we hiermee doen? We werken harder en we kunnen best wat meer zakgeld gebruiken."

Dit verhaal klinkt iedereen wellicht in de oren als een déjà vu. Het is identiek aan het verhaal van het Raamakkoord dat de Vlaamse regering met ons afsloot. In september verklaarde de minister-president dat er een tekort was en dat de middelen voorzien voor het sectoraal akkoord 2013-2014

dienden om een begroting in evenwicht te hebben. In januari dit jaar maakt minister Muylers een begrotingsoverschot bekend van 241 miljoen. Toch zegt de Vlaamse regering dat het geld van het sectoraal akkoord niet terugkeert naar het personeel. De vraag die het comité Vlaamse gemeenschap zal krijgen, is: wat moeten we hiermee doen?

Het gaat hier niet meer over besparingen, maar over bedrog. Als we dit aanvaarden, aanvaarden we dat de Vlaamse regering ons met leugens blijft bestoken. Dan aanvaarden we dat ze hakken in onze beurs. Aanvaarden wij dat sectorale akkoorden slechts vodies papier zijn waarop loze woorden staan? Dan is niet alleen de geloofwaardigheid van de Vlaamse regering een zero, maar ook die van ons...

Jan Van Wesemael



Contactpersoon Vlaamse Overheid:

Chris Moortgat - Tel.: 02/508.58.64

e-mail: chris.moortgat@acod.be

Werkgroep actiepunten vakbondshappening

Welke vakbond willen wij?

Na onze succesvolle vakbondshappening rond het thema 'Welke vakbond willen wij?' zijn we niet bij de pakken blijven zitten.

De keuze voor een linkse, moderne, strijd bare overheids vakbond werd ingevuld vanuit vijf thema's: welke soort ledenwerving en naar welke doelgroepen, een stevige aanpak voor militanten/afgevaardigdenwerving, welke speerpunten zijn er nodig voor een dienstverlenende vakbond, welke actievormen voor de toekomst en een gerichte communicatie en vorming. Er werd op de happening door de afgevaardigden en militanten een hele waslijst aan actiepunten besproken rond deze thema's.

Het was dus duidelijk dat er prioritaire keuzes dienden te worden gemaakt.

Momenteel is een werkgroep aan de slag die deze prioritaire doe- en actiepunten aan het uitwerken is. De werkgroep bestaat uit afgevaardigden/militanten uit de Algemene/Technische Comités. Zij werken vanuit een expertise of interesse concreet aan de invulling van scenario's en modellen rond de prioritair aan te pakken actiepunten.

Dit zijn o.a. sjabloon ledenwervingsfolder en VAC-folder, sjabloon afgevaardigden/militantenfolder, uitwerken peter/meterschap voor afgevaardigden, planning en jaaroverzicht ledenvergaderingen per departement/agentschap/entiteit. Voor wat betreft de nieuwe media een plan van aanpak voor werken met facebook en/of twitter en re-styling website naar meer bruikbaarheid. Als gadgets een stripverhaal vakbondswerking, clipje en ontwerp

cartoons. Ten slotte ook opstellen van een getrapte en gegradeerde actievormenplan, oprichting spektakelactiegroep, overzichts kalender en brochure (2x per jaar) met vorming, studiedagen (gewesten en nationaal), communicatieplan, vormingsdagen uitwerken (voorkeur modulaire vorming, menukaart), studiedagen uitwerken en sjabloon Snel/Kort Verslag na EOC voor de leden. De verschillende actiepunten worden uitgewerkt en worden operationeel de komende drie jaren. Per jaar gaan we enkele actiepunten realiseren.

Zoals jullie merken, het bruist van de dynamische werkkraft in deze werkgroep. Het resultaat zullen we de komende weken, maanden en jaren zien!

Chris Moortgat



VMW wordt De Watergroep

De Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening heeft ter gelegenheid van haar 100-jarig bestaan haar naam veranderd in De Watergroep met een nieuw logo. Het bedrijf is geëvolueerd van een klassieke drinkwaterleverancier tot een integraal waterbedrijf dat diensten levert in de totale waterketen.

Naast de productie en de levering van drinkwater heeft de Watergroep een uitgebreid dienstenaanbod op het vlak van gemeentelijk afvalwaterbeheer. De business unit Industrie & Services werd ondertussen een gevestigde waarde op de Vlaamse markt voor de productie van industriewater op maat van bedrijven. De nieuwe naam De Watergroep bundelt al deze bedrijfsactiviteiten en verwijst bovendien naar de verschillende lokale afdelingen.



Jongerenwelzijn

Oneigenlijke plaatsingen brengen personeel in gevaar

In de gemeenschapsinstellingen voor Bijzondere Jeugdbijstand te Mol, Beernem en Ruiselede wordt al jaren geregeld gewezen op de ernstige problemen als gevolg van de oneigenlijke plaatsingen. Oneigenlijke plaatsingen is een term die door het personeel is uitgevonden en gaat over jongeren met psychische problemen die veeleer in de psychiatrie thuishoren dan in een jeugdinstelling.

Het probleem van de oneigenlijke plaatsingen is niet nieuw en wordt door het personeel en de vakbonden van de gemeenschapsinstellingen steeds opnieuw aangekaart. De problematiek bereikte door de jaren heen meerdere keren een triest hoogtepunt, wat resulteerde in werkonderbrekingen in 2002, 2003, 2004, 2006, 2008 en 2010.

We erkennen dat de overheid de voorbije jaren inspanningen leverde om oplossingen te zoeken voor individuele knelpuntdossiers en tevens getracht heeft meer structurele maatregelen na te streven die er toe zouden leiden om de instroom van MPI-jongeren en jongeren uit de kinderpsychiatrie te beperken en de uitstroom van dergelijke jongeren uit de gemeenschapsinstellingen naar meer gespecialiseerde hulpverleningsinstanties te bevorderen.

Ondanks alle genomen initiatieven stelden we echter vast dat de situatie op de werkvloer opnieuw zo prangend werd, dat de veiligheid van zowel de geplaatste minderjarigen, als van het personeel in het gedrang komt.

De laatste maanden deed zich weer een lange rij van incidenten voor met jongeren met een psychiatrische problematiek. De opeenstapeling van incidenten, de uitzichtloosheid van de situatie gekoppeld aan de machteloosheid van het personeel, zorgden ervoor dat de draagkracht van het personeel overschreden werd. De situatie was des te schrijnender wanneer men bedenkt dat deze jongeren ondertussen maandenlang verstoken blijven van

adequate hulpverlening. Soms is een tijdelijke crisisopvang in een psychiatrische instelling haalbaar, maar doorgaans wordt de betrokken minderjarige amper twee weken later opnieuw toevertrouwd aan de gemeenschapsinstelling.

Veel te lang al werden de personeelsleden met de problematiek van deze oneigenlijke plaatsingen geconfronteerd. Te lang al werden er telkens opnieuw jongeren aan de gemeenschapsinstellingen toevertrouwd die gespecialiseerde therapeutische hulpverlening nodig hebben, die de gemeenschapsinstellingen niet of onvoldoende kunnen bieden. De bereikte resultaten bleken ruimschoots onvoldoende. De problematiek bleef aanslepen en de situatie werd zelfs nijpend.

De vakorganisaties van de gemeenschapsinstellingen, en dit vooral onder impuls van ACOD, hadden daarom een stakingsaanzegging ingediend, met de bedoeling om op 24 januari gedurende 3 uur het werk neer te leggen. Dit is onze boodschap: jongeren verblijvend in de gemeenschapsinstellingen met een overwegend psychiatrische problematiek en jongeren met een duidelijk MPI-profiel moeten op een redelijke termijn kunnen doorstromen naar meer aangepaste voorzieningen die hulp op maat aanbieden. Daartoe formuleerden we de volgende eisen:

- een snelle oplossing zoeken voor een aantal prangende knelpuntdossiers, de instroom van jongeren met een uitgesproken psychiatrische problematiek moet geweerd worden.
- een uitbreiding van het aantal GES+ plaatsen in MPI's (VAPH) verspreid over de vijf Vlaamse provincies waarvan minstens de helft prioritair gereserveerd wordt voor de gemeenschapsinstellingen.
- samenwerkingsakkoorden afsluiten tussen het Agentschap Jongerenwelzijn (Vlaamse overheid) en de (kinder) psychiatrische voorzieningen (federale overheid).

- protocol FOR-K bedden afsluiten waarbij een aantal FOR-K bedden prioritair opengesteld wordt voor jongeren uit de gemeenschapsinstellingen.
- maximale verblijfsstermijn van drie maanden in de gemeenschapsinstellingen voor jongeren welke erkend zijn als knelpunt dossier.
- maximale verblijfsstermijn van drie maanden in de gemeenschapsinstellingen voor jongeren met het GES+ statuut.
- vereenvoudiging van de administratieve procedure tot erkenning als knelpunt dossier.
- verhoogde, intensieve, intersectorale aanpak van de knelpuntdossiers, zodat de betrokken jongeren op korte termijn kunnen uitstromen naar een andere voorziening waar gepaste hulpverlening verzekerd is.

Op 23 januari hadden we een verhelderend gesprek met de directie. Tijdens het gesprek hebben we begrepen dat, zoals we vermoedden, zeer grote inspanningen worden gedaan vanuit de administratie. We hebben echter uitleg gegeven en gevraagd over zeer specifieke dossiers die zowel het personeel, alsook de wat er werd benoemd als 'klanten', vooral fysiek zouden kunnen in gevaar brengen.

Rekening houdende met de beloften gedaan door de administratie om deze gevaren te trachten uit de weg te helpen, maar toch in het achterhoofd houdend dat dit enkel over goed gemeentevoornemens gaat, hebben wij het voornemen om in actie te gaan op 24 januari omgebogen tot een aanzegging tot alle syndicale acties die kunnen ingaan vanaf dezelfde datum voor onbepaalde tijd. Indien zou blijken dat één van de op de bemiddelingsvergadering genoemde probleempersonen zou terugkeren naar de instelling van oorsprong, zullen we tot actie overgaan. Voorzichtigheid is de boodschap.

Jan Van Wesemael

Optimalisatie federale politie

Op 18 januari 2013 stelde de werkgroep 'optimalisatie federale politie' haar rapport voor aan de minister van Binnenlandse Zaken Joëlle Milquet. Dit rapport werd ook toegelicht aan de vakbonden. Er wordt naar gestreefd om de inrichting van de federale politie te verbeteren om zo een betere dienstverlening aan de burger te verstrekken. De uiteindelijke bedoeling is te komen tot een masterplan hervorming federale politie uitgaande van de minister van Binnenlandse Zaken. De ACOD is er zich van bewust dat veranderingen noodzakelijk zijn, maar deze dienen rekening te houden met het personeel. Dit betekent dat overgangsmaatregelen noodzakelijk zullen zijn.



Op initiatief van de minister van Binnenlandse Zaken werd een werkgroep belast met de voorbereidende studie over een reorganisatie van de federale politie om op een efficiëntere wijze haar taken te kunnen vervullen. De werkgroep werd voorgezeten door professor Willy Bruggeman, tevens voorzitter van de Federale Politieraad. Deze laatste gaf samen met commissaris-generaal Catherine De Bolle op 18 januari 2013 een samenvatting van het rapport aan de vakbonden. Het rapport is te raadplegen op de website www.acod-lrb.be. Hieronder geven we een korte uiteenzetting.

Uitgangspunten

Bij haar werkzaamheden heeft de werkgroep rekening gehouden met de beleidsnota van de minister van Binnenlandse Zaken, het regeerakkoord, het rapport 10 jaar politiehervorming en met diverse rapporten uitgaande van het comité P en de AIG. Hierbij werd niet gestreefd naar een revolutie, maar wel naar een evolutie. Enkele belangrijke uitgangspunten zijn:

- vereenvoudiging van de politieorganisatie
- betere samenwerking tussen lokale en federale politie
- versterken van de operationele inzetbaarheid
- verbeteren van de informatiehuishouding
- versterken van de specialisering
- werken via processen
- vaste commissie van de lokale politie meer betrekken bij besluitvorming
- inspelen op de hervorming van justitie
- beleid in handen van CG en directiecomité

- onderscheid tussen bestuurlijke en gerechtelijke politie.

Om de optimalisatie te realiseren zijn zes voorwaarden van belang:

- eenheid van beleid;
- maximale deconcentratie van diensten en producten;
- resultaatgerichte evaluatie van alle personeelsleden;
- voeren van een veranderingsmanagement;
- beschikken over de nodige middelen
- twee niveaus, namelijk federaal en arrondissementeel.

Arrondissementen

Qua organisatie zal de federale politie zich omvormen van de huidige 27 bestuurlijke coördinatie- en steundirecties (CSD) en de 27 gerechtelijke directies (FGP) naar 12 arrondissementele directies. Hierbij is rekening gehouden met de op til zijnde gerechtelijke hervorming. Aan het hoofd van elke directie komt een arrondissementeel directeur. Hij is verantwoordelijk voor de luiken beheer, informatie, bestuurlijk en gerechtelijk. Een aantal diensten die nu op federaal niveau (niveau DG) werken, zullen hierdoor worden gedeconcentreerd.

Mandaten

Dit alles zal voor gevolg hebben dat het aantal mandaathouders in de federale politie met 65 procent zal verminderen. Vandaag telt de federale politie 84 mandaathouders. Wanneer het voorstel tot hervorming wordt aanvaard door de politieke overheid, wordt dit aantal gereduceerd tot 29 mandaathouders: de commissaris-generaal, de directeurs-generaal, 12 arrondissementele directeurs, een directeur personeel en organisatie, een directeur logistiek, een directeur ICT, een directeur budget en beheerscontrole, een directeur operaties bestuurlijke politie, een directeur operaties gerechtelijke politie en een directeur informatiehuishouding. Daarnaast behouden de diensten SPC, SPN, LPA, CGSU en DJT ook een directeur met mandaat.

Algemene leiding

De algemene leiding van de federale politie is in handen van



de commissaris-generaal. Met de directeurs-generaal vormt de commissaris-generaal het directiecomité. Dit directiecomité is bevoegd voor het uitvoeren, opvolgen en evalueren van het nationaal veiligheidsplan. Om haar taak naar behoren te kunnen volbrengen, wordt het directiecomité aangevuld met de directeurs personeel en organisatie, logistiek, ICT en budget en beheerscontrole. Het betreft hier de directeurs die we actueel terugvinden in DGA.

Samenwerking

Om de samenwerking met de lokale politie te optimaliseren wordt ook een directiecomité+ ingericht. Dit comité zal bestaan uit de leden van het directiecomité, aangevuld met het bureau van de vaste commissie van de lokale politie. Dit comité zal op regelmatige basis contacten onderhouden met het college van procureurs-generaal en de adviesraad van burgemeesters. Bij de realisatie dient men ook rekening te houden met de kerntaken van de politie. Dit debat is nog steeds niet beëindigd.

Onduidelijkheden

Het spreekt voor zich dat dit alles niet van vandaag op morgen wordt gerealiseerd. De regelgeving (wetten, koninklijke en ministeriële besluiten) moet worden aangepast. In dit proces dient men de vakbonden te betrekken. De overheid gaf nu reeds te kennen dat in alle verdere fases zij zal onderhandelen en overleggen met ons.

In dit artikel kunnen we enkel een ruwe schets geven. Meer uitleg komt nog in de diverse technische commissies politie.



Standpunt ACOD LRB

Algemeen kunnen we als ACOD – net zoals de andere vakbonden – nu al stellen dat we de voorstellen van de werkgroep optimalisatie federale politie niet ongenegen zijn. We zullen echter in het bijzonder er over waken dat:

- het principe van een geïntegreerde politie, gestructureerd op twee niveaus overeind blijft;
 - er voldoende gecommuniceerd wordt naar het personeel.
 - er wel degelijk een versterking komt van de speciale eenheden (SPC, SPN, LPA, FGP en algemene reserve);
 - de arbeidsvoorwaarden gelijk blijven en zelfs verbeterd worden;
 - alle functies van het calog-personeel behouden blijven;
 - de huidige plaatsen van tewerkstelling behouden blijven.
- Overgangsmaatregelen zullen dus zeker nodig zijn.

Eric Picqueur

Oproep kandidaturen ACOD LRB Oost-Vlaanderen

In het Gewest Oost-Vlaanderen komt het mandaat van vicevoorzitter van ACOD LRB Oost-Vlaanderen vrij en de sector wenst dit mandaat zo snel als mogelijk in te vullen. De kandidaturen dienen schriftelijk binnen te komen ter attentie van Franky De Munck, voorzitter, Bagattenstraat 158, 9000 Gent. De kandidaturen moeten uiterlijk op 20 maart 2013 worden ingediend.

Afscheid oud-voorzitter Marc Lambrecht



Op 21 november hield ACOD LRB een buitengewoon congres. Op het einde van het congres werd oud-voorzitter Marc Lambrecht gevierd naar aanleiding van zijn afscheid. In zijn afscheidsrede dankte de herverkozen federaal secretaris Mil Luyten Marc voor zijn jarenlange inzet in onze organisatie in zijn hoedanigheid van militant, voorzitter van het gewest

Oost-Vlaanderen en tot slot voorzitter van de regio Vlaanderen. Marc dankte op zijn beurt iedereen voor de prettige en constructieve samenwerking. Met een daverend applaus werd Marc uitgewuifd. De hele sector wenst Marc een welverdiend pensioen toe.



Interview Marina Jonckers

Marina Jonckers is al jarenlang militant van ACOD. Eerst was ze schoolafgevaardigde, sinds een paar jaar is ze bestuurslid van ACOD Onderwijs Vlaams-Brabant en deze congresperiode is ze voorzitter van de commissie secundair onderwijs.

Is dat syndicaal engagement verenigbaar met je ambt van directeur?

Marina Jonckers: "Ik draai al jarenlang mee bij ACOD. In juni 1979 studeerde ik af en de maand erop kleefde ik al een eerste zegeltje in mijn ACOD-lidboekje. Het duurde niet lang of ik werd syndicaal afgevaardigde, waarschijnlijk door het rechtvaardigheidsgevoel dat me met de paplepel is ingegeven en door mijn natuurlijke neiging om op te komen voor mensen die onrechtmatig behandeld worden. Sinds september 2005 ben ik directeur van een middenschool en wordt mij inderdaad nogal eens de vraag gesteld of het opzetten van beide petjes – directeur én actief lid bij de vakbond – wel kan. Ik vind van wel en vind het zelfs een grote meerwaarde. Moesten directeurs en vakbondsmensen een tijdje in

elkaars schoenen staan, dan zou er een positieve kruisbestuiving plaatsvinden. Ik ben dus absoluut tevreden over het feit dat ik beide kan combineren; mijn personeelsleden kunnen daar ook alleen maar tevreden over zijn en er de vruchten van plukken."

Is er nog een toekomst voor (autonome) middenscholen? Is het haalbaar en/of wenselijk ze in stand te houden? Welke rol spelen ze in de oriëntatie van leerlingen?

Marina Jonckers: "Echt autonome middenscholen zijn schaars en het toeval wil dat ik directeur ben van zo'n school. Ik wil er met hart en ziel voor gaan om de autonome middenscholen te behouden en te versterken in hun positie. Middenscholen vormen, zoals men zegt, de brug tussen de basisschool en het atheneum, maar die tussenstap zouden we veel meer moeten kunnen benutten en versterken. Destijds werd gedacht om de 2 x 6-structuur om te vormen naar een 3 x 4-structuur, maar het nam toen niet zo'n vaart en dat idee werd afgevoerd. En nu liggen er weer controversiële

voorstellen op tafel voor de hervorming van het secundair onderwijs. Ik ben de idee van een 'brede middenschool' (eventueel een vierjarige) zeker niet ongenegen. Als je bedenkt dat onderwijs een 'kansenverdeler' is en dat de kansen in het huidige systeem niet altijd gelijk verdeeld worden, dan voel ik de nood om de middenscholen breder te maken, zowel in studietoelaat als in aantal studiejaren. Op die manier krijgen jongeren meer tijd, kunnen ze van meerdere belangstellingsdomeinen proeven, beter begeleid worden in het studiekeuzeproces en dus ten slotte een bewuste en meer gerichte studiekeuze maken."

Waarom werd je voorzitter van de commissie secundair onderwijs?

Marina Jonckers: "Nadat ik jarenlang schoolafgevaardigde was en mij op het plaatselijke niveau had ingezet, werd ik enkele jaren geleden categoriaal afgevaardigde en nadien ook lid van het provinciaal uitvoerend bestuur van ACOD Onderwijs Vlaams-Brabant. Op die manier verbreedde ik mijn syndicaal werkveld en leek het mij een evi-

dentie om mij vorig jaar kandidaat te stellen voor het voorzitterschap van de commissie secundair onderwijs.

Het feit dat ik al een vrij gevarieerde onderwijsloopbaan achter de rug heb – opvoeder-internaat, leerkracht, opvoeder, directiesecretaris, verslaggever van allerlei raden, pedagogisch medewerker, directeur – leverde mij heel wat knowhow op over de verschillende onderwijsniveaus en leerde mij de gevoeligheden en de geplogenheden van de verschillende personeelscategorieën kennen. Dit is een absolute meerwaarde voor een syndicaal afgevaardigde. Een pluspunt dus ook voor een voorzitter van een commissie op Vlaams niveau. Ik hoop vanuit deze positie mijn steentje bij te dragen aan de syndicale werkzaamheden op het Vlaams niveau."

Welke rol speelt de commissie secundair onderwijs binnen ACOD Onderwijs?

Marina Jonckers: "Voorheen was de commissie secundair onderwijs een ad hoc commissie. Ondertussen werd het een bestendige commissie. Onze taak bestaat erin de actuele thema's die gerelateerd zijn aan het secundair onderwijs op te volgen, alsook het secretariaat en het uitvoerend bestuur hierover te informeren en te adviseren. De leden van de commissie secundair onderwijs komen uit de verschillende regio's en provincies en uit de verschillende onderwijsvormen. Dit betekent dat we steeds een gefundeerd advies kunnen geven."

Wat is je mening over het loopbaan debat?

Marina Jonckers: "Als je weet dat 25 procent van de jonge leerkrachten binnen de eerste vijf jaren van hun loopbaan uit het onderwijs stapt, dan schort er wat. We mogen het loopbaan debat niet uit de weg gaan. Toch is het de vraag of er iets zal van komen. Zolang we niet weten waar we op het vlak van de hervorming van het secundair onderwijs zullen landen, kan ook het loopbaan debat niet echt op gang komen. Het ene hangt samen met het andere. Zodra we weten welke richting we uitgaan, kan er hopelijk ook een antwoord worden gezocht op heel wat vragen. Welke opleiding moet de leraar hebben genoten om aan een bepaalde doelgroep les te geven? Moet de leraar

renopleiding dan hervormd worden? Is de leraar meer dan alleen maar lesgever? Hoe moet het ambt van leraar aantrekkelijker gemaakt worden?"

Wat verwacht je van de hervorming van het secundair onderwijs?

Marina Jonckers: "Zoals ik al eerder zei, weten we op dit moment absoluut nog niet waar we zullen landen. De hervorming van het secundair onderwijs is nog steeds een vraagteken. De brede eerste graad vind ik zeker en vast een pluspunt. De jongeren worden veelzijdig gestimuleerd en maken kennis met allerlei belangstellingsgebieden.

In het huidige systeem wordt de studiekeuze bij de overgang van het basisonderwijs naar het secundair onderwijs sterk bepaald door de maatschappelijke waardering van de verschillende onderwijsvormen en studierichtingen. Vandaar dat velen hoog mikken en nadien afzakken in het zogenaamde watervalstelsel.

Daarom is het wegwerken van de schotten tussen ASO, TSO en BSO een nobele doelstelling. Dit zou de negatieve effecten van het huidige onderwijsstelsel kunnen verminderen, zoals de schoolse vertraging, het watervalstelsel, de schoolmoeheid en de ongekwalificeerde uitstroom.

Het oprichten of uitbouwen van scholen met een tweede en derde graad die binnen een bepaald domein zowel arbeidsmarkt- als doorstromingsgerichte studierichtingen dienen aan te bieden, brengt echter naar alle waarschijnlijkheid infrastructurele problemen met zich mee. De meeste scholen op dat gebied zijn nu immers ofwel ASO-gericht ofwel TSO/BSO-gericht. Een dergelijke hervorming zal bijgevolg serieuze kosten met zich meebrengen en ook niet van vandaag op morgen kunnen worden verwezenlijkt."

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

Marina Jonckers: "Onze leerlingen zijn inderdaad mondiger dan vroeger. Maar is dit niet een van de pijlers van het gemeenschapsonderwijs, een van de waarden die wij nastreven, namelijk leerlingen mondiger en zelfredzamer maken? Daar kan ik dus alleen maar blij om zijn. Mijn tevredenheid is echter enkel groot indien ook die andere

waarde, namelijk respect, niet op de achtergrond verdwijnt. Op een respectvolle, positief assertieve manier je mening uiten, daar is niks mis mee.

Wanneer we het echter hebben over de mondigheid en de kansen die de ouders grijpen door de juridisering van het onderwijs, daar zijn de scholen – en de leerkrachten in het bijzonder – niet zo gelukkig mee. Niet zozeer de juridisering op zich, want die maakt mensen (en scholen) bewust van hun rechtspositie, wel de planlast en de stress die gepaard gaan met de enorme formalisering. Stilzwijgende afspraken en ongeschreven regels zijn niet langer van toepassing en dat is jammer. Aan de andere kant vind ik het niet slecht dat ouders en leerlingen durven vragen naar een motivering van een beslissing. Als wij ons werk ter harte nemen en gefundeerde beslissingen nemen in het belang van de leerling, dan kan dit geen probleem vormen."

In januari was veel te doen omtrent het lage peil van de algemene kennis van studenten in de lerarenopleiding. Heb jij de indruk dat dat peil inderdaad laag is?

Marina Jonckers: "Het is inderdaad zo dat het peil van de algemene kennis van de studenten achteruit is gegaan en misschien nog verder achteruit gaat. Maar heeft het huidige onderwijsstelsel daar niet een beetje toe bijgedragen? Kennisoverdracht blijkt de laatste jaren meer en meer plaats te moeten ruimen voor vaardigheden en attitudes.

Je hoort mij niet zeggen dat vaardigheden niet belangrijk zijn, integendeel, leerlingen en studenten moeten in de huidige maatschappij over een aantal vaardigheden beschikken willen ze erens geraken. Naar mijn gevoel is de balans echter te fel doorgeslagen naar één kant. Onze leerlingen en studenten beschikken de dag van vandaag veel minder over parate kennis en hebben het bijvoorbeeld moeilijk met vervoeingen, tafels van vermenigvuldiging enz.

Maar betekent dit allemaal dat onze jeugd 'dommer' zou zijn dan die van pakweg vijftien jaar geleden? Absoluut niet! Zij kent en kan gewoon andere zaken. Een beetje terugkeren naar het 'geheugenwerk' zou volgens mij al een stap kunnen zijn naar een meer evenwichtige situatie."



Cao 2012-2014 als laatste kans voor de Vlaamse regering

Op 1 maart 2013 wordt er eindelijk gestart met de onderhandelingen over een cao 2012-2014 niet-tertiair onderwijs. Deze onderhandelingen zijn de laatste kans voor de Vlaamse regering om een echte blijk van waardering te tonen voor het onderwijspersoneel.

Als we deze legislatuur overschouwen, kunnen we niet anders dan vaststellen dat weinig of niets aanleiding geeft tot tevredenheid. We zijn gestart met een besparingsronde, waarbij we enkel konden bereiken dat de kern van het onderwijs gevrijwaard werd. De vorige cao die we afsloten, omvatte interessante maatregelen, maar kostte de overheid geen euro. Vervolgens vergde het keiharde onderhandelingen om redelijke overgangsmaatregelen te verkrijgen bij de afschaffing van de TBS58+. Alsof dit alles nog niet genoeg was, mochten we recentelijk nog een besparing van 82 miljoen euro ondergaan. Deze werd weliswaar afgewend met betrekking tot onze koopkracht, maar nam wel een flinke hap uit ons cao-budget.

De Vlaamse regering heeft het onderwijs in zijn geheel en het personeel in het bijzonder op deze manier weinig positief benaderd. De onderwijssector is een last binnen de begroting omwille van het grote aandeel dat het inneemt en de minster van begroting bekijkt iedere mogelijke meerkost als een louter budgettair probleem. Zelfs de meeruitgaven die

het gevolg zijn van een toename van het aantal leerlingen in het leerplichtonderwijs, wordt als een probleem aanzien! Laat ons daarover vandaag al duidelijk zijn: in de toekomst raken aan de directe link tussen leerlingen en omkadering is onbespreekbaar en zal met gepaste acties worden beantwoord.

Vanuit deze situatie is het moeilijk om op een positieve en vertrouwensvolle manier de onderhandelingen over de cao aan te vatten. Toch hebben de vakbonden besloten om de Vlaamse regering een laatste kans te geven. Er zijn middelen beschikbaar en het zou onverantwoord zijn geen poging te ondernemen om tot een vergelijk te komen. Naar aanleiding van het opstarten van de onderhandelingen hebben wij het eisencahier opgefrist en de belangrijkste punten geaccentueerd.

Na de vorige cao is het onontbeerlijk dat de koopkracht van de personeelsleden toeneemt. Dit moet ons inziens nog steeds gebeuren via een verhoging van de eindejaarstoelage, bovenop de verhoging die het verlies aan vakantiegeld moet compenseren. Daarnaast wensen wij ook in te zetten op de afschaffing van de baremieke leeftijd, een systeem dat inhoudt dat sommige collega's hun salarisanciënniteit niet onmiddellijk start, maar slechts vanaf een bepaalde leeftijd. Als we de loopbaan van een personeelslid aantrekkelijker

willen maken, is dit een minimale voorwaarde.

Een volgend belangrijk element in het eisencahier is dat de toegekende omkaderingsmiddelen zoals bijvoorbeeld leraarsuren en punten beleids- en ondersteunend personeel, gescheiden moeten worden toegekend en dat de aanwending gescheiden moet blijven. Uren-leraar of lestijden moeten aangewend worden om opdrachten te genereren die klas-leerlinggebonden zijn. Opdrachten die gericht zijn op de ondersteuning van de leerkrachten moeten uit een apart pakket worden geput. Het bestaande systeem van BPT-uren, coördinatie-uren, peco-uren,... moet worden afgeschaft. Door deze opdrachten steeds uit het lessenpakket te putten, worden de opdrachten van de leerkrachten systematisch verzwakt. Hieraan moet dus paal en perk worden gesteld. De nuttige opdrachten die vandaag uitgeoefend worden in deze leraarsuren, moeten via andere omkaderingsmiddelen mogelijk worden gemaakt, zodat ze niet verdwijnen uit de scholen, instellingen of centra.

Om de werkdruk beheersbaar en meetbaar te maken, pleiten wij voor een invoering van een instrument dat toelaat de werkdrukgerelateerde stress te meten en te vergelijken. De resultaten van deze meting moeten verzameld worden op Vlaams niveau en toelaten dat een school, instelling of centrum zich vergelijkt ten aanzien van het Vlaams gemiddelde.

Deze eisen moeten toelaten dat de Vlaamse regering eindelijk kan tonen dat ze niet enkel met woorden, maar ook met daden de inspanningen van het onderwijspersoneel waardeert. Op 1 maart starten wij met de minster van Onderwijs Pascal Smet de onderhandelingen. Wij rekenen erop dat de minster voldoende gemandateerd is om met de vakbonden te onderhandelen en er zich geen vaudeville moet voordoen zoals met de hervorming secundair onderwijs of het loopbaandebat. Als de personeelsleden aan één zaak geen boodschap hebben, zijn het politieke spelletjes binnen de meerderheid die enkel de anti-politiek voeden.

raf.deweerd@acod.be



Loopbaandebat Nog heel wat vraagtekens

Begin juli 2012 werd de nota loopbaanpact aan een parlementaire werkgroep aangekondigd. Men wou vermijden dat losse onderdelen oorzaak zouden worden van publieke incidenten. Denken we maar aan de discussie over het B-atteest. Na een goed half jaar werd de bewuste nota voor de parlementairen via de pers publiek goed.

Waar staan we nu?

In de loop van januari en februari vonden in de schoot van het Vlaams parlement enkele hoorzittingen plaats rond deze nota. Ook de onderwijsvakbonden werden gevraagd hun visie over de nota te geven. We hebben dit gedaan onder de voorwaarde dat voor ons de nota nog geen afgerond werkstuk was waarover men ondubbelzinnig een mening kan geven.

Waarover gaat het?

We behandelen hier enkele opvallende elementen en verwijzen voor meer info naar onze website. De nota telt zestien pagina's en bestaat uit drie grote onderdelen: maatregelen op personeelsvlak, op bestuurlijk vlak en op organisatorisch vlak.

Wat de maatregelen op bestuurlijk en organisatorisch vlak betreft, vallen ons de volgende punten op. Het model van de scholenassociatie wil een werkbare

schaalgrootte creëren zonder de lokale school af te schaffen. Om de tijdelijke collega's meer werkzekerheid te verschaffen lijkt ons dit model een stap in de goede richting. Ook kan men op dit niveau een professioneel personeelsbeleid voeren met voldoende en sterke syndicale tegenmacht. Wel wijzen we erop dat er geen brede tussenlaag mag ontstaan die te veel middelen en personeel wegzuigen. De leraar in de klas is en blijft de belangrijkste factor in ons onderwijs. Voor ons is het model van de scholenassociatie de kern van het loopbaanpact. De belangrijkste randvoorwaarde hiervoor is de regionale afbakening ervan.

Wat het luik personeelsvlak betreft, springt de zogenaamde loopbaanladder onmiddellijk in het oog. Men spreekt van juniorleraar, leraar en expertleraar. Voor ons lijkt het begrip juniorleraar een positieve ontwikkeling op voorwaarde dat het inderdaad gaat om meer werkzekerheid voor de beginners en een snellere vaste benoeming. Het spreekt voor zich dat het startsalaris voor deze leraar identiek is aan het huidige startsalaris.

We stellen ons wel wat vragen bij de expertleraar. Wie komt hiervoor in aanmerking? Wie zal beslissen over de bevordering? Welke relatie heeft de expertleraar met lesgebonden activiteiten? Over de leraar die tussen beide

categorieën valt, lezen we helemaal niets. Over bekwaamheidsbewijzen en competenties zegt de nota dat men de kwaliteit van ons onderwijs nog wil verbeteren en met andere woorden de leraar wil belasten met een opdracht waarvoor hij de juiste competenties bezit.

We stellen vast dat men nog steeds blijft uitgaan van vakken. We gaan ervan uit dat vakken en vakinhouden nog steeds centraal bepaald worden.

Voor ons blijft de lerarenopleiding het referentiepunt om toegang tot het onderwijs te verwerven. De uitbreiding van het begrip competenties laat meer flexibiliteit toe in verband met de inzetbaarheid. Hier stellen we uitdrukkelijk de vraag of er voldoende garanties kunnen worden gegeven betreffende de kwaliteit van de lesgever. Een garantie kan erin bestaan dat een externe publieke instantie uitspraken doet over de competenties van de toekomstige lesgever.

In relatie tot het vorige spreekt de nota over de vernieuwde lerarenopleiding. Er staat evenwel te weinig in de nota om reeds een definitief standpunt in te nemen. Een grondige evaluatie van de huidige opleidingen blijft een eerste voorwaarde vooraleer men andere wegen wenst te bewandelen. Over de mogelijkheid om in het onderwijs meer en meer een beroep te doen op zogenaamde zij-instromers, zijn we niet negatief. Maar ook hier kan dit maar als er aan een aantal randvoorwaarden wordt voldaan. Tevens mag men niet de indruk laten ontstaan dat dit een grote bijdrage zal zijn voor het nakend lerarentekort. De professionalisering van directiefuncties is voor ons een goede zaak, maar ook hier zal er enige verduidelijking nodig zijn.

Over de toewijzing van middelen waarschuwen we nu al dat deze niet vrij besteedbaar zijn vanuit de scholenassociatie. Leerlingen genereren lesuren, dus moeten ze daar ook weer terecht komen. Alle andere elementen uit de nota komen verder aan bod op onze website.

Welke conclusies zijn nu al te trekken?

De nota snijdt zowat alle thema's aan van het personeelsstatuut. Het voordeel hiervan is dat men een totaalvisie kan ontwikkelen. Dit vergt evenwel veel tijd en werk. Gezien de korte periode die de minister nog rest, pleiten we er voor enkele onderwerpen naar voren te halen en ze te operationaliseren. Jobzekerheid van de beginnende leraar is voor ons van groot belang. Even belangrijk is het toekennen van uren-leraar, namelijk in de school zelf. Het spreekt voor zich dat het laatste woord over het loopbaandebat nog niet is gezegd; wij zijn nog maar net gestart.

hugo.deckers@acod.be

Internationale dag bestrijding racisme en discriminatie

Uitnodiging studiedag

Naar aanleiding van de Internationale dag ter bestrijding van racisme en discriminatie organiseert de Commissie Diversiteit van ACOD Onderwijs een studiedag voor de LOP-afgevaardigden, de schoolafgevaardigden en militanten van Limburg en Vlaams-Brabant. Deze studiedag vindt plaats op 21 maart 2013 in Hasselt in het ACOD-gebouw, Koningin Astridlaan 45. Meer informatie vindt u op www.acodonderwijs.be. Wie wil deelnemen, is verplicht zijn aanwezigheid te bevestigen vóór 14 maart 2013. Inschrijven kan per mail: onderwijs@acod.be.

In memoriam Fernand De Backer

Fernand De Backer was een onderwijsmens en ACOD-militant in hart en nieren. Hij was leraar en nadien directeur van de rijksmiddelbare school in Sint-Niklaas. Van maart 1983 tot september 1989 was hij voorzitter van ACOD Onderwijs. Fernand was principevast, geëngageerd, een echte doordrijver. Toch was hij bekommerd om 'zijn' personeel en om het onderwijspersoneel in het algemeen. Toen men hem vroeg of hij interesse had in een mandaat van vakbondssecretaris, meldde hij dat hij liever bij zijn personeel bleef, als gewoon militant. Zo was Fernand De Backer, zeker geen carrièrejager, maar een rasecht socialistisch militant. Zo zal hij blijven voortleven in de harten van zijn kameraden en vrienden met wie hij gewerkt heeft.



Contactpersoon Onderwijs:
de auteur van het artikel

Tel.: 02/508.58.80 - e-mail: hugo.deckers@acod.be

Workers Run Mediawerkers VRT solidair met Griekenland

Reeds vier jaar organiseren de VRT-collega's op initiatief van ACOD VRT een sportieve en solidaire sponsortocht in het kader van de Stubru-actie Music for Life. Telkens werd gelopen in estafette en gefietst van de VRT naar het Glazen Huis in Gent en Antwerpen. Stubru en VRT beslisten dat in 2012 Music for Life niet meer met een Glazen Huis en massale geldomhalingen zou plaatsvinden. De vakbonden blijven echter hun slogan Solidarity Forever trouw en komen nu met een alternatief.

Omdat ook in de vorige edities er al steun was vanuit andere mediabedrijven, wordt nu gekozen om een loop- en fietstocht te organiseren die het gros van de Vlaamse mediabedrijven in de Groot-Brusselse regio aandoet. Er wordt vertrokken aan de VRT om dan langs Belga, Knack, Sanoma, VIER/VIJF, Woestijnvis, VTM, Persgroep en Corelio te gaan om te eindigen bij De Morgen. Voor de lopers een tocht van 44 km (uiteraard loopt iedereen het

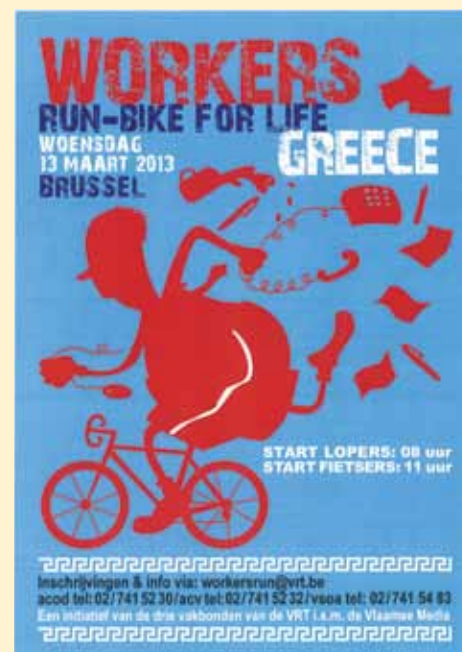
deel dat overeenkomt met zijn eigen sportieve capaciteiten), voor de fietsers 75 km.

De lopers starten om 8 uur, de fietsers om 11 uur, telkens aan de VRT.

De steun die we via sponsoring ophalen bij vrienden en collega's gaat naar een project van onze zustervakbond uit Griekenland, de mediavakbond POSPERT. Met deze keuze willen we ook het gebrek aan solidariteit in het officiële Europa aanklagen en daartegenover de solidariteit van de vakbonden en de werkende mensen stellen. 's Avonds vindt er een solidariteitsmaaltijd plaats voor deelnemers en sympathisanten met Grieks eten in de lokalen van het ACV, Pletinckxstraat in Brussel. Hiervoor ook graag op voorhand inschrijven a.u.b.

Dit evenement vindt plaats op woensdag 13 maart, de dag voor de Europese lentetop. Alle info en het inschrijvingsformulier is te verkrijgen via workers-run@vrt.be of tel. 02/741.52.30 naar

ACOD VRT. Financiële steun kan gegeven worden op rekeningnummer BE74 0011 1933 2207 met vermelding 'workers run greece'.



De geschiedenis van radio-orkesten Het orkest

Het boek 'Het orkest. Van radio-orkest tot Brussels Philharmonic in Flagey' van Kristin Van den Buys (Cemeso-VUB en docent Koninklijk Conservatorium van Brussel) en prof. dr. Katia Segers (directeur Cemeso-VUB) kwam tot stand dankzij de steun van ACOD Cultuur. Het kadert in het 75-jarig bestaan van Flagey en maakt ook deel uit van de thema's op het Congres van het FIM (Fédération Internationale des Musiciens) op 15 en 16 maart in Brussel.

Boeiend naslagwerk

Ontdek de rijke geschiedenis van de omroeporkesten en het Brussels Phil-

harmonic. Verschillende orkesten groeiden in de schoot van de Belgische omroep, waarvan het groot orkest van het NIR en het BRTN Filharmonisch Orkest de paradepaardjes waren. Deze orkesten werkten nauw samen met de grote componisten van hun tijd en huisden in de legendarische studio4 in Flagey, een orkestzaal met wereldfaam. Via interviews met musici, dirigenten, omroepmedewerkers maar ook via nooit eerder uitgegeven archiefmateriaal krijgt iedere muziekliefhebber een totaalbeeld van de rijke historie van de radio-orkesten.

Laurette Muylaert



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

Rood Seniorenfeest

Op dinsdag 23 april organiseren De Voorzorg, ABVV Mechelen-Kempen, Linx+, S-plus en de sp.a de 14'de editie van het Rood Seniorenfeest in Sporthal Provinciaal Sport- en Recreatiecentrum De Nekker (Nekkerspoel-Borcht 19, 2800 Mechelen). Vanaf 12.30 uur kan je er terecht voor optredens van Freddy Birset, Matthias Lens, Bandit en Willy Sommers & The Golden Bis Band.

Vanuit Oost-Vlaanderen

Het gewest Oost-Vlaanderen organiseert gratis busvervoer aan de Park en Ride te Gentbrugge om 10.45 uur. Het vervoer is gratis, maar inschrijving voor het feest bedraagt 10 euro per persoon. Schrijf je in via tel. 09/269.93.33 of via mail naar oost_vlaanderen@acod.be. De betaling dient te gebeuren via storting op het nummer BE24 8771 4073 0138 met vermelding van naam en aantal personen.

Vanuit Vlaams-Brabant

De senioren van ACOD Vlaams-Brabant komen om 10 uur samen in het ACOD-gebouw in Leuven en vertrekken om 10u30 met een autobus naar Mechelen voor een warme lunch. Deelname kost 25 euro per persoon. Inschrijving is verplicht en kan tot uiterlijk 10 april via overschrijving op het rekeningnummer van ACOD Leuven 877-7992801-14 met vermelding 'Mechelen 23/04'.

Oost-Vlaanderen

afdeling Weteren
Gourmet

Op zaterdag 23 maart om 19 uur nodigt de afdeling Weteren haar leden en hun familie uit op haar jaarlijkse gourmet in de feestzaal van café 't Weteraarken, Markt te Weteren (naast de kerk). Je kan inschrijven tot uiterlijk 17 maart bij de secretaris Marc Van Hauwermeiren, tel. 09/369.43.21, via mail naar marc.vanhauwermeiren@skynet.be of bij de bestuursleden.

Antwerpen

Antwerpen-Kempen-Mechelen
Busreis naar de Westhoek

De senioren van ACOD Antwerpen-Kempen-Mechelen organiseren op donderdag 25 april 2013 een uitstap in touringcar naar de Westhoek. Op het programma staan een ochtendstop met koffie/thee en 2 boterkoeken; bezoek aan museum Passendale en Tyne Cot Cemetery (rondleiding op beide historische sites met gids), middagmaal, bezoek aan Ieper gevolgd door ofwel een wandeling tot de Menenpoort of vrij kuieren in de binnenstad en een avondmaaltijd. Vertrek om 7.30 uur aan het Kon. Atheneum Antwerpen, Van Straelenstraat. Indien voldoende inschrij-

vingen wordt ook een opstapplaats voorzien in Mechelen om 7 uur aan het ACOD-gebouw, Stationstraat 50, Mechelen. Terugkomst is verwacht om 20.30 uur. Deelname bedraagt 55 euro voor ACOD-leden, 60 euro voor ABVV-leden en 65 euro voor niet-leden. In dit bedrag is alles inbegrepen, inclusief 2 drankjes bij het middagmaal. Inschrijving uiterlijk op 15 april via het ACOD-secretariaat telefonisch 03/213.69.20 of per mail naar maurice.hauspie@acod.be. De inschrijving is pas effectief na storting van de deelnamesom op rekening BE14 8778 0015 0383 van ACOD-gewest Antwerpen met vermelding S13WE.

Vlaams-Brabant

Infonamiddag
Uw pensioen – onze zorg!

Alle leden en militanten aan de vooravond van hun pensioen zijn van harte welkom op de infonamiddag op donderdag 14 maart 2013 om 14 uur stipt in het ACOD-gebouw (grote feestzaal, gelijkvloers), Maria-Theresiastraat 121 te Leuven. Patrick De La Bruyere, stafmedewerker ACOD, en Chris Reniers, algemeen secretaris ACOD, geven deskundige uitleg.

West-Vlaanderen

afdeling Oostende
Familiedag in Plopsaland

Op 28 april 2013 organiseert de afdeling Oostende haar eerste Familiedag in Plopsaland De Panne. Een dag voor jong en oud, voor de hele familie met een gevarieerd aanbod. Vanaf 9 uur kan je je aanmelden aan het meet- en greetingpoint. Daar krijg je tickets en een plannetje, zodat je kan beginnen aan een gratis zoektocht waaraan enkele leuke prijzen verbonden zijn. Leden die een abonnement van het park bezitten zijn eveneens welkom mits een seintje aan het afdelingsbestuur. Zij nemen automatisch gratis deel aan de zoektocht. Het park heeft een gevarieerd aanbod afgestemd op alle leeftijden. Plopsaland De Panne is vlot bereikbaar met de trein, de tram en via de autosnelweg. Toegangsprijzen voor die dag: kinderen kleiner dan 85 cm gratis, kinderen tussen 85 cm en 1 meter 9,99 euro, kinderen groter dan 1 meter en volwassenen 22 euro en 70-plussers 9,99 euro. Inschrijven kan enkel via overschrijving op het rek. nr. BE88 001610475741 met vermelding van Plopsaland, uw naam en het aantal personen (bijv. 2 vol. en 2 kind.) waarvoor men betaalt. Bijkomende inlichtingen: tel. naar G. Baeckelandt 0494/64.47.94.