

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

november 2008 - 64.10

# Tribune

iedereen telt mee

**acod**  
**ABVV**

## Inhoud

|                                     |           |
|-------------------------------------|-----------|
| <b>Inhoud en colofon</b>            | <b>2</b>  |
| <b>Wedstrijd</b>                    | <b>2</b>  |
| <b>Algemeen</b>                     | <b>3</b>  |
| <b>Spoor</b>                        | <b>11</b> |
| <b>Tram Bus Metro</b>               | <b>15</b> |
| <b>De Post</b>                      | <b>18</b> |
| <b>Gazelco</b>                      | <b>21</b> |
| <b>Telecom</b>                      | <b>22</b> |
| <b>Federale Overheidsdiensten</b>   | <b>25</b> |
| <b>Vlaamse Overheidsdiensten</b>    | <b>28</b> |
| <b>Lokale en regionale besturen</b> | <b>32</b> |
| <b>Onderwijs</b>                    | <b>33</b> |
| <b>Cultuur</b>                      | <b>37</b> |
| <b>Agenda</b>                       | <b>39</b> |

foto cover: Marius Largu

## colofon

*Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:*

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

*Redactiesecretariaat:*

Chris Camps - chris.camps@acod.be



*Redactie:*

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

*Eindredactie:*

Robin Productions, Aalst

*Vormgeving:*

Robin Productions, Els De Waele

*Drukkerij:*

Roto Smeets, Brussel

## Wedstrijd

### Verder dan morgen

**Winnaars Hotel California**

Alain De Roose (Oosterzele), Marijke Moulaert (Sint Andries), Dimitri Vandekerckhove (Duffel), Carlo Ballet (Stekene) en Noël Derez (Kuurne) zijn de gelukkige winnaars van een exemplaar van 'Hotel California' van The Eagles. Ze wisten dat nu ook kleuters en leerlingen van het lager onderwijs een studiebeurs kunnen krijgen, dat 50 à 70 cm de aanbevolen kijkafstand is wanneer je werkt met een 14 inch-computerscherm en dat de VDAB 4300 voltijdsequivalenten telde op het einde van 2007.

**Nieuwe prijs:**

Verder dan morgen

Vlaams minister van Mobiliteit, Gelijke Kansen en Sociale Economie Kathleen Van Brempt publiceerde pas haar boek 'Verder dan morgen'. Via enkele interessante interviews met opinie-makers uit binnen- en buitenland gaat Van Brempt dieper in op enkele belangrijke maatschappelijke uitdagingen, zoals duurzaamheid, diversiteit en een progressief gezinsbeleid. Ze laat ook haar licht schijnen op de toekomst van de sociaaldemocratie in Europa en België.



**Vragen**

- Voor welke aandoening staat de afkorting RSI?
- Wat was de leeftijd van de in september overleden legendarische vakbondsleider Georges Debunne?
- Wat is de grootste bron van ergernis bij het personeel van De Lijn volgens de tevredenheidsmeting die ACOD TBM dit jaar organiseerde?

**Antwoorden mailen naar**

[chris.camps@acod.be](mailto:chris.camps@acod.be)

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



## Als je het mij vraagt Geen regulering zonder sterke overheid

*Terwijl je vorige maand fulmineerde tegen de hypocrisie van de Amerikaanse bank- en verzekeringswereld, kon je onmogelijk vermoeden dat die crisis ook de Belgische financiële wereld zo zou ontwrichten. Zo werd op minder dan een week Fortis zowat genationaliseerd, uitgekled en verkocht aan BNP Paribas.*

Karel Stessens: "De voorbije anderhalve maand waren op z'n minst hallucinant. De regering die om de haverklap banken en verzekeraars moest bijspringen om een ineenstorting van ons financieel systeem en het verlies van de zuurverdiende centen van miljoenen spaarders te voorkomen. Maar wie draait er uiteindelijk op voor het potje dat de financiële "bobo's" ervan gemaakt hebben? Jij en ik, de gewone belastingbetaler! Via de voordeur pompt de regering overheidsgeld in de financiële instellingen, maar ondertussen laat ze via de achterdeur nog steeds geld wegstromen. Kijk maar naar één van de ontslagen ceo's van Fortis, Gilbert Mittler. Die kreeg zijn 4 miljoen euro ontslagvergoeding en blijft bovendien doorbetaald als financieel adviseur! Of wat te denken van het feestje dat de bank organiseerde voor haar verzekeraars in het duurste hotel van Monaco? Als je het water van de kraan laat lopen en tegelijk de stop uit het bad trekt, heb ik daar een woord voor: verspilling. En dat is wat deze regering nu doet met ons belastingsgeld door haar tweeslachtig optreden."

*Velen spreken al van het einde van de vrije markteconomie, waarbij een onzichtbare hand het economisch systeem regelt en reguleert. Ben je het daarmee eens?*

Karel Stessens: "Het zijn niet de minsten die dat beweren. De pasverkozen nobelprijswinnaar Economie Paul Krug stelt klaar en duidelijk dat de huidige vrije markteconomie onvoldoende gereguleerd is en dat een meer actieve rol van de overheid op dat vlak noodzakelijk is. Ik sluit me daarbij aan. De uitwassen van het huidige neoliberalisme tonen de grenzen van de vrije

markt aan. Als je als overheid niet optreedt regeert op economische vlak de wet van de sterkste. En dat laat zich doorheen heel de maatschappij voelen. Neoliberalen willen de markt vrij laten omdat ze geloven dat consumenten zo meer keuze zullen hebben aan lagere prijzen. Het tegendeel is waar. Er ontstaan nieuwe, private monopolies en de consument betaalt zelfs meer dan ervoor. Als overheid moet je daar tegen optreden om de consumenten te beschermen. Hetzelfde is waar in de financiële wereld. Je kan niet toestaan dat mensen hun geld stoppen in allerlei ingewikkelde, risicovolle fondsen waarvan zelfs de ceo's van financiële instellingen toegeven dat ze ze niet helemaal begrijpen. Ik zou wel graag terug een staatsbank zien voor spaarders die enkel zekerheid willen en geen zin hebben om te speculeren met hun geld."

*Denk je dat de roep op meer regulering in de praktijk zal kunnen omgezet worden? Zelfs liberalen in eigen land pleiten ervoor.*

Karel Stessens: "De liberalen smekten de regering om tussen te komen in de financiële crisis en stellen als tegenprestatie meer regulering vooruitzicht. Ik ben daar nogal pessimistisch – of liever – realistisch in. Als puntje bij paaltje komt zal de regulering toch vrij beperkt blijven. Hoe kan je meer reguleren als je je overheidsapparaat aan het ontmantelen bent? Er zijn geen middelen, want de voorliggende begroting is virtueel. De liberalen willen geen belastingsverhoging doorvoeren. Leterme spreekt van besparingen, o.a. door het aantal ambtenaren te laten dalen. Tja, dan krijg je toestanden zoals in regio Aalst, waar er geen belastingscontroleur meer rondloopt. Is dat dan een voorbeeld van meer regulering en controle? Voor je het weet kom je in een vicieuze cirkel terecht. Want eens je de overheid begint uit te kleden, krijg je een slechter werkende overheid. De oplossing daarvoor kan toch onmogelijk zijn dat je de overheid nog verder gaat uitkleden omdat ze gezegd teveel kost voor wat ze doet? Je



Karel Stessens (voorzitter ACOD)

moet juist het tegenovergestelde doen. De overheid versterken, ook financieel, zodat ze haar rol ten volle kan vervullen!"

*Ondertussen kreeg de regering op 6 oktober de wacht aangezegd door de vakbonden. Er was een duidelijke eis om meer koopkracht.*

Karel Stessens: "Helaas heeft de regering volgens mij het nog altijd niet begrepen. Een groot deel van de bevolking blijft geconfronteerd met een koopkrachtprobleem. De energie- en voedselprijzen blijven hoog. De regering moet dringend maatregelen nemen, anders zullen er snel weer actie gevoerd worden!"



## Pensioenen onder vuur

# Is het pensioenstelsel aan revisie toe?

*In de media en op de politieke tribune klinken steeds vaker en steeds luider stemmen om in te grijpen in ons pensioenstelsel. De ACOD vindt dat niet normaal. Wanneer mensen zich jarenlang hebben ingezet voor de maatschappij, is het niet meer dan logisch dat die maatschappij hen ook beloond met een fatsoenlijk pensioen. De ACOD wil in de bres springen voor hen en verzet zich tegen zware ingrepen in het pensioenstelsel.*

### Solide financiering

De zogenaamde hoge ambtenarenpensioenen zijn een fabeltje dat voornamelijk vanuit liberale hoek wordt verspreid. De kritiek komt er omdat er een verschil is met de private sector. Maar cijfers bewijzen dat de pensioenen in de openbare diensten helemaal niet te hoog zijn; het zijn juist de pensioenen in de private sector die te laag zijn. Kijk maar naar de pensioenen in onze buurlanden.

Natuurlijk moet hier en daar aan het pensioenstelsel worden gesleuteld. Zo zijn de minimumpensioenen nog steeds veel te laag en kan er over de pensioenplafonds gesproken worden. Toch is het niet de vorm van ons pensioenstelsel dat zichzelf in de problemen brengt,

maar wel de liberale maatschappijvisie waarmee we geconfronteerd worden. Die propageert een minimale overheid en wentelt de verantwoordelijkheid voor de oude dag volledig af op het individu. Dat gaat dus compleet in tegen onze visie waarbij solidariteit tussen individuen zorgt voor een collectieve spreiding van de verantwoordelijkheid, bijvoorbeeld op het vlak van de pensioenen.

Net als het ABVV pleit de ACOD voor alternatieve vormen van financiering van onze sociale zekerheid – en dus onze pensioenen. Niet enkel belasting op arbeid, maar ook een vermogensbelasting zou zorgen voor een verantwoordte en performante financiering van onze pensioenen. Door deze spreiding van financiering kan men de vergrijzing van de bevolking opvangen, tegelijkertijd hogere pensioenen uitkeren en op die manier de groep gepensioneerden van de armoede weghouden. Wat op zijn beurt er voor zal zorgen dat de inbreng in het economische leven vanuit deze groep zal stijgen.

### Babyboomers

Het feit dat alle lasten van ons sociale zekerheidsstelsel enkel op de schouders van de actieve arbeidende bevol-

king rusten – en dat dat aantal schouders in verhouding met het aantal gepensioneerden steeds afneemt – doet sommigen concluderen dat een verhoging van de feitelijke pensioenleeftijd een oplossing is. Dat zou immers de werkzaamheidsgraad optrekken en dus de financieringsbasis van de sociale zekerheid versterken.

Dit is volgens de ACOD slechts een tijdelijk lapmiddel. Studies hebben uitgewezen dat ook de vergrijzing haar maximumgrens kent. De huidige maximum leeftijdsgrens is nog stijgende, maar de babyboomgeneratie zal de eerste zijn waarbij deze maximumgrens zal stagneren. Daarbij komt nog de veranderende arbeidskwaliteit (opduiken van nieuwe arbeidsziekten) die er voor zorgt dat heel wat babyboomers deze maximumgrens niet meer halen. Als gevolg hiervan zal de druk op de pensioenstelsels automatisch dalen. Kortom, de huidige pensioenpiek is tijdelijk en mag geen excuus zijn om werknemers ten eeuwigden dage verplicht langer aan het werk te houden.

### Vooral vrouwen benadeeld

In een tijd dat onze economie onder druk kwam te staan door een overaanbod van werknemers en een onderaan-

bod aan jobs, trof de overheid – deels onder het mom van een betere levenskwaliteit – een aantal sociale maatregelen. De invoering van de stelsels van loopbaanonderbreking en tijdscrediet waren de opvallendste.

Voor de vrouwelijke bevolking tekende hier massaal op in, zonder te beseffen wat dat voor hun pensioen zou betekenen. Bepaalde 'pauzes' in de loopbaan (zoals bevallingsverlof, ziekteverlof, enz.) zijn 'gelijkgestelde periodes'. Dit betekent dat ze ten volle meegerekend worden bij het bepalen van het pensioen. Voor loopbaanonderbrekingen is dat bijvoorbeeld niet het geval. Die worden slechts beperkt gevalideerd. Daardoor komen loopbaanonderbrekers vaak tot de vaststelling dat ze geen volledig loopbaan hebben en dus een stuk minder pensioen ontvangen.

De ACOD wil de gelijkgestelde periodes bekijken in het kader van een verantwoordelijke maatschappij. Mensen – voornamelijk vrouwen – die vroeger op vrijwillige basis een stap terugzetten om anderen een kans te geven, mogen hun pensioenrechten niet gehypothekeerd zien.

### Overlevingspensioenen garanderen

Gepensioneerden met een overlevingspensioen hebben vaak nauwelijks genoeg om rond te komen. Vaak proberen ze dat te compenseren door extra inkomsten uit arbeid te halen. Helaas verliezen ze daardoor hun overlevingspensioen. De ACOD begrijpt de problemen van deze precare categorie van gepensioneerden en wil dat het recht op overlevingspensioen behouden en gegarandeerd blijft. In die zin moet de ongelijkheid die bestaat tussen de verschillende pensioenstelsels weggerukt worden.

### Eerste pensioenpijler primordiaal

Voor de ACOD blijft een eerste pensioenpijler primordiaal. We moeten echter ook realistisch zijn en vaststellen dat contractuelen in openbare diensten een pensioen ontvangen zoals in de private sector – lager dan statutaire ambtenaren dus. Daarom is de ACOD voorstander van een tweede pensioenpijler voor contractuelen, zij het gekoppeld aan strikte voorwaarden. Die tweede pijler moet op collectieve basis inge-

voerd worden voor iedereen in de organisatie of sector, ongeacht niveau of graad. Aan het principe van uitgesteld loon mag niet geraakt worden en ook statutarisatie moet mogelijk blijven.

Wat betreft de pensioenfondsen waarvan die tweede pijler is gekoppeld, is het cruciaal dat de overheid duidelijke regels invoert en toeziet op de navolging daarvan. Een performant controlesysteem is onontbeerlijk. Alleen zo kunnen we garanderen dat mensen die hun pensioen via die tweede pijler opbouwen, uiteindelijk ook hun geld te zien krijgen. Regulering inzake financiële en bancaire zaken kan momenteel zeker geen taboe zijn.

De nadruk blijft echter liggen op de hervorming en versterking van de eerste pensioenpijler. De ACOD kan niet tolereren dat sommigen nu voor hetzelfde werk een andere verloning en een lager pensioen krijgen.

*Chris Reniers  
algemeen secretaris*

## Aanpassingen pensioenen

Op 1 juli werden enkele nieuwe maatregelen van kracht. We zetten ze even op een rijtje:

- het gewaarborgde minimumpensioen voor werknemers werd met 2% verhoogd.

- de Inkomensgarantie voor Ouderen (IGO) werd eveneens met 2% verhoogd.

- de drempelbedragen voor de solidariteitsbijdrage werden verhoogd (hierover elders in deze Tribune meer).

- de grensbedragen voor de toegelaten activiteit van de gepensioneerden wordt verhoogd. Let op, dit gebeurt maar pas vanaf 1 september 2008.

## Eisencahier 2007-2008 Zo goed als gerealiseerd

Om de twee jaar wordt er door ACOD een eisencahier neergelegd. Dit gebeurde ook voor de periode 2007-2008. In dit eisencahier is telkens een hoofdstuk voor de pensioenen gereserveerd. In het eisencahier van 2007-2008 werden een achttal knelpunten weerhouden. We sommen even op: tweede pijler voor contractuelen, optrekken

vakantiegeld, herbekijken regeling cumulaties overlevingspensioenen, wegwerken discriminatie nevenactiviteiten gepensioneerden privéstelsel/publiek stelsel in het aanvangsjaar pensioen, verhogen van het absoluut maximumplafond, bekijken van gelijkgestelde periodes, herbekijken solidariteitsbijdrage gepensioneerden.

We stellen vast dat op een aantal knelpunten een positief antwoord werd verkregen. Waar er echter onvoldoende vooruitgang geboekt is, blijven we vast en zeker onze eisen stellen.

*Chris Reniers  
algemeen secretaris*



## Gepensioneerdencommissie wordt seniorencommissie Jean Van Mechelen eerste seniorencoördinator

*Het ACOD-congres van 2 en 3 juni besliste om de gepensioneerdencommissie om te vormen tot een seniorencommissie en een seniorencoördinator aan te stellen die de nieuwe structuur mee vorm geeft en ondersteunt.*

ACOD wil met haar seniorencommissie veel beter de grote groep jonggepensioneerden, gepensioneerden en oudgepensioneerden bereiken. Die drie groepen hebben immers hun eigen verwachtingspatroon en leefwereld, waarmee we in onze seniorenwerking rekening moeten houden. Ze zal educatieve en recreatieve activiteiten aanbieden om onze senioren optimaal te laten participeren aan de besluitvorming van onze organisatie en zo extra impact te geven op onze maatschappij.

Jean Van Mechelen is de eerste seniorencoördinator van ACOD. Als mobiele jonggepensioneerde met veel ervaring in de werking en structuren van ACOD en bovendien met een grondige pensioen kennis van de twee grote statuten, is hij de geknipte man voor de job. In



Jean Van Mechelen en Roger Van Steenberghe

opdracht van ACOD zal zijn taak erin bestaan de verschillende seniorencommissies te stroomlijnen en die te ondersteunen op sectoraal en gewestelijk niveau. Samen met de verschillende actoren ontwikkelt hij een basispakket van educatieve en recreatieve activiteiten. Uiteraard zal hij ook het pensioendossier van nabij volgen. Samen met algemeen secretaris Chris Reniers en de voorzitter van de seniorencommissie Roger Van Steenberghe zal hij standpunten van de seniorencommissie helpen uitvoeren. Zijn uiteindelijke doel is een performante en vlot werkende seniorencoördinatie realiseren die alle gepensioneerden van onze organisatie kan bereiken.

## Solidariteitsbijdrage gepensioneerden wijzigt

*Op 1 juli werd verkeerdelijk de boodschap de wereld in gestuurd dat de solidariteitsbijdrage voor gepensioneerden werd afgeschaft. Niets is echter minder waar. De drempelbedragen worden immers verhoogd, zodat alleen de hogere pensioenen nog een solidariteitsbijdrage dienen te betalen.*

In de volgende tabel ziet men de nieuwe drempelbedragen, waarbij P = bruto geïndexeerd maandbedrag.

| Plafond 'zonder gezinslast' (alleenstaande) |                   |                                     |
|---------------------------------------------|-------------------|-------------------------------------|
| Euro bruto per maand                        | Formule inhouding |                                     |
| van                                         | tot               |                                     |
| 0,01                                        | 2012,75           | geen inhouding                      |
| 2012,76                                     | 2075,00           | $(P - 2012,75) \times 50\%$         |
| 2075,01                                     | 2244,75           | $P \times 1,5\%$                    |
| 2244,76                                     | 2268,09           | $33,67 + (P - 2244,75) \times 50\%$ |
| 2268,10                                     | en hoger          | $P \times 2\%$                      |
| Plafond 'met gezinslast' (gezinspensioenen) |                   |                                     |
| Euro bruto per maand                        | Formule inhouding |                                     |
| van                                         | tot               |                                     |
| 0,01                                        | 2326,99           | geen inhouding                      |
| 2327,00                                     | 2398,96           | $(P - 2326,99) \times 50\%$         |
| 2398,97                                     | 2565,43           | $P \times 1,5\%$                    |
| 2565,44                                     | 2592,10           | $38,48 + (P - 2565,43) \times 50\%$ |
| 2592,11                                     | en hoger          | $P \times 2\%$                      |

Opgelet, de bijdrage solidariteit vermindert het belastbaar bedrag. Indien deze bijdrage geheel of gedeeltelijk wegvalt, heeft dit tot gevolg dat het belastbaar bedrag verhoogt. Op het nieuwe belastbaar bedrag wordt de inhouding bedrijfsvoorheffing berekend.

# Wat te doen bij pensioenvragen?

*Iedereen stelt zich op een bepaald moment wel eens vragen over haar of zijn pensioen. Indien men snel een correct antwoord wil krijgen, is het handig om een raming van de pensioenrechten op te vragen.*

## Voordelen van ramingen

De ramingen worden opgesteld door 'specialisten' en op basis van officiële documenten. Het geeft de kans om niet alleen de gevolgde werkwijze te controleren, maar ook of er geen belangrijke informatie (documenten) ontbreekt. Op die manier kunnen we een betere service verlenen aan onze leden. Merk wel op dat een pensioenraming pas kan aangevraagd worden vanaf de maand volgend op de 55<sup>ste</sup> verjaardag en enkel door de persoon zelf. Uiteraard kunnen wij hierin onze leden bijstaan.

Wanneer je nog geen 55 jaar bent, kan je gebruikmaken van het programma pensioensimulatie ([www.kenuwpensioen.be](http://www.kenuwpensioen.be)). In dat programma dienen de door jou ingevoerde gegevens als basis voor de berekening (en niet de officiële gegevens, die nog onvolledig zijn). Je kan er anoniem een onbepaald aantal simulaties mee uitvoeren. Helaas ligt hier ook het zwakke punt van het systeem. Om de juiste gegevens op de juiste plaats in te vullen, moet je wel van een aantal basisregels op de hoogte te zijn. De meeste aanvragers kennen deze regels niet en verkrijgen onjuiste resultaten. Al te vaak creëert deze pensioensimulator verkeerde verwachtingen, met alle gevolgen van dien.

## De verschillende stelsels

### Contractueel - private sector - Rijksdienst voor Pensioenen (RVP)

Indien de aanvrager in België woont, krijgt hij of zij de maand na de 55<sup>ste</sup> verjaardag twee belangrijke documenten thuis opgestuurd:

- een samenvatting van de werknemersloopbaan, zoals ze is geregistreerd bij de RVP. Het is op die basis dat het wettelijk pensioen zal worden berekend.
- een raming van uw wettelijk werknemerspensioen, op basis van de in de samenvatting vervatte officiële gegevens.

Na je 55<sup>ste</sup> kan je opnieuw gebruikmaken van het programma waarmee men een pen-

sioen simulatie - [www.kenuwpensioen.be](http://www.kenuwpensioen.be) - kan uitvoeren. Telkens wanneer de aanvrager dit wenst, kan hij of zij een raming opvragen. Je kan ook een raming aanvragen voor een toekomstig rustpensioen als uit de echt gescheiden echtgenoot, maar enkel op voorwaarde dat de echtscheiding in het bevolkingsregister is ingeschreven. De aanvraagformulieren voor een raming kan je verkrijgen bij alle gemeentebesturen, bij de kantoren van de Rijksdienst voor Pensioenen en op de website [www.rvponp.fgov.be](http://www.rvponp.fgov.be).



### Statutair - openbare sector - Pensioen Dienst Openbare Sector (PDOS)

Vastbenoemde ambtenaren kunnen vanaf 5 jaar vóór hun pensioenleeftijd (voor de meeste is dit vanaf de leeftijd van 55 jaar) een aanvraag tot raming doen. Je kan een raming van het rustpensioen verkrijgen via: de inlichtingsbureaus PDOS, het formulier 'pensioenraming' (zie hierboven) en de website [www.kenuwpensioen.be](http://www.kenuwpensioen.be).

Voor een raming van het bedrag van het rustpensioen kan je je wenden tot een van de inlichtingsbureaus (lijst zie [www.pdos.fgov.be](http://www.pdos.fgov.be)).

Om een raming op te stellen zijn de volgende documenten noodzakelijk:

- een loopbaanoverzicht (of dienststaat) met vermelding van alle periodes van loopbaanonderbreking en/of van onvolledige prestaties
- een overzicht van de wedden-/salarisbedragen (jaarbedragen aan 100% - spilindex 138,01) van de laatste vijf dienstjaren (nodig voor de berekening van de referentiewedde).

De bovenstaande informatie kan men verkrijgen bij jouw personeelsdienst, via het formulier 'pensioenraming'. Dat kan men verkrijgen bij de PDOS

- via het nummer 02/558.63.74
- online [www.pdos.fgov.be](http://www.pdos.fgov.be) > rubriek 'formulieren' > subitem 'formulieren rustpensioen'
- via mail naar [info@pdos.fgov.be](mailto:info@pdos.fgov.be)

## Reserves pensioenfondsen

# Waarvoor mag het geld gebruikt worden?

*Op 18 augustus bracht de Commissie voor Aanvullende Pensioenen (CAP) een advies uit over de draagwijdte van het begrip 'andere sociale bestemming'. Concreet gaat het hier over de voorwaarden waaronder het extra rendement dat een pensioenfonds heeft opgebracht, kan gebruikt worden voor andere doeleinden.*

Het Koninklijk Besluit stelt dat het om een sociale bestemming moet gaan en dat de toewijzing bij cao moet gebeuren of, wanneer er geen overlegorganen zijn, via de procedure tot wijziging van het arbeidsreglement. De CAP geeft

aan dat gelden pas mogen worden verdeeld wanneer de begunstigden gekregen hebben waarop ze volgens het pensioenplan recht hebben. De gelden mogen niet worden gebruikt om tekorten in de financiering van een plan aan te vullen. Ook niet-aangeslotenen van het plan moeten van de nieuwe bestemming van de gelden kunnen genieten. Drie bestemmingen worden in elk geval als sociaal bestempeld. Het gaat om de overdracht naar een fonds voor bestaanszekerheid, het gebruik voor de financiering van maatschappelijke werken of het solidariteitsfonds. Het geven van een andere sociale bestem-

ming gebeurt in principe bij cao. In ondernemingen zonder overlegorganen kan het ook via de procedure tot wijziging van het arbeidsreglement, maar enkel als het gaat om één van de drie vermelde sociale bestemmingen. Andere bestemmingen blijven mogelijk, maar deze moeten gebeuren via cao. Bovendien bestaat er steeds een risico dat de overdracht wordt belast. Op het punt van de fiscaliteit vraagt de CAP trouwens snel duidelijkheid. Zij benadrukt tevens het belang van het verkrijgen van een fiscale ruling.

*Bron: Echo ABVV, september 2008.*

## Fortis

# Wanneer de bel barst...



*De voorbij maand zijn we getuige geweest van een pijnlijke soap in de financiële wereld. Een na een kwamen banken in de Verenigde Staten en Europa in zware financiële problemen. In België sprong vooral Fortis in het oog, dat op een weekend verpatst werd aan het Franse BNP Parisbas. Hoogmoed komt voor de val? Of is er meer aan de hand?*

Het verhaal van Fortis is het failliet van het neoliberal avontuur. Je neemt een goed draaiende overheidsorganisatie (ASLK), gooit die op de markt, laat haar uitmelken door gewetenloze bankiers en verplicht tot slot de overheid om in te grijpen om de opgelopen averij te herstellen. Van een redding is nauwelijks

sprake, van een uitverkoop des te meer. De bevolking draait ondertussen tweemaal op voor het mismanagement van de top van Fortis. De privatisering bracht de meestal voor de hardwerkende spaarder ongunstig werkende marktregels binnen bij het bedrijf. En nu zijn het diezelfde spaarders die via hun belastingen het gat, gecreëerd door de bankiers, mogen dichtrijden.

Het debacle bij Fortis leert ons vooral dat overheidscontrole meer dan broodnodig is – en veel uitgebreider dan dat de huidige Commissie voor het Bank-, Financie- en Assurantiewezen op dit ogenblik kan doen. Enkel de overheid kan de nodige garanties geven dat avonturen

worden vermeden en dat de bevolking de dupe wordt van enkele gewetenloze avonturiers-bankiers.

ACOD eist dat de verantwoordelijken voor het drama hun straf niet ontlopen en zeker niet met een gouden handdruk vertrekken, om vervolgens elders in herhaling te vallen. Iedereen gelijk voor de wet: een 'gewone' werknemer die zulke fouten maakt, komt ook niet ongestraft weg. Verder eist ACOD dat de kleine hardwerkende spaarders 100% garanties krijgen dat ze hun spaargeld terugzien.

Voor ACOD is er maar één optie: een goedwerkende overheid die duidelijk financiële krijtlijnen uitzet en rigoureuze controles uitvoert. Daarvoor moeten voldoende middelen (financieel als qua personeel) vrijgemaakt worden. De financiering van de openbare diensten, en het kostenplaatje dat daaraan hangt, is maar een kleine prijs die moet betaald worden.

Dit verhaal kan niet stoppen bij enkele landen, maar dient voort verteld te worden op Europees niveau. Europa heeft hier de zware verantwoordelijkheid om de nodige regels op te stellen, niet in het belang van de grote bankiers, maar voor alle kleine werknemers die nog altijd de ruggengraat vormen van onze economie en maatschappij.



## Europees Sociaal Forum ABVV-Jongeren naar Malmö

Tussen 16 en 21 september vertrok een grote groep jonge ABVV-afgevaardigden naar Malmö in Zweden om er het Europees Sociaal Forum (ESF) bij te wonen. Opmerkelijk was ook de actieve aanwezigheid van enkele jongeren-afgevaardigden van ACOD. Volgens hen kweekte de vermoeiende nachtrit als snel banden tussen het gezelschap... Dat bleek nodig te zijn, aangezien de verblijfplaats verrassend genoeg een camping bleek te zijn! Dit kon het enthousiasme van de jongeren echter niet drukken.

Op het ESF ontmoetten onze ABVV-Jongeren tal van delegaties en kwam het tot een boeiende uitwisseling van ideeën met Animo (de sp.a-jongeren) over de verhouding tussen vakbond en politiek. Ook op het programma stond een workshop over flexicurity (flexibel werk met veel minder werkzekerheid) en een seminarie van het ABVV over het aansporen van jongeren om lid of

afgevaardigde te worden. De dagen waren zwaar en de nachten mogelijk nog zwaarder, maar toch vonden de duizenden jongeren uit heel Europa nog de energie om het ESF af te sluiten

met een kleurrijke slotbetoging voor een betere sociale wereld.

*Met dank aan Els Meeuwissen, afgevaardigde ACOD LRB Antwerpen.*



## Goedkope snowtrips via ABVV Jongeren

ABVV Jongeren organiseert veruit de goedkoopste snowtrips: tijdens de krokusvakantie (20 februari - 1 maart) naar La Jolie Du Loup en de paasvakantie (3 april - 12 april) naar Val Thorens in Frankrijk. Prijs: 390 euro. De meerderheid van de deelnemers schrijft in november in, dus wacht niet te lang. Info en inschrijven: [www.screw.be](http://www.screw.be) of tel. 02/513.07.74.

**REBELS ON BOARDS**  
SCREW.be  
SNOWTRIPS 09  
**KROKUS + PASEN** 390 €  
BELGIAN DJS /// ALLROUND /// TURNTABLE DUBBERS ///  
MIKEGUYVER - ACHIEF - TIMAXX - WOUTER - TOBY  
DRUMNBASS: VIZOR - DREZZ /// DANCEHALL-REGGAE: JRBREAD  
DJ PASQUALE, MIKEY G MC'S: MC FRAGGA - MC CHARLIE BONG - MCL

## Working Class Heroes Startweekend voor militante studenten en scholieren

*Op 28, 29 en 30 november komen scholieren en studenten die actief willen zijn voor het ABVV, voor het eerst bijeen in Gent. Met de nodige brainstormings en informatie bepalen we daar welke acties of campagnes we zullen opzetten en waarom.*

Studenten en scholieren werken zelf ook soms als jobstudent, als deeltijds lerende of als stagiair. Die eerste stappen van jongeren op de arbeidsmarkt lopen niet altijd van een leien dakje. Er zijn echter al veel wetten en reglementen om dit allemaal eerlijk te laten verlopen. Een van de eerste opdrachten van

een vakbond naar jongeren is dan ook informatie over hun rechten en plichten. Wanneer je je rechten en plichten kent, is het alleszins al makkelijker om ze af te dwingen, om ernaar te vragen, om op je strepen te staan. De ABVV-Jongeren helpen je daarbij.

Meer info over de activiteiten en inschrijving via [www.workingclassheroes.be](http://www.workingclassheroes.be)





## In memoriam Georges Debunne

*Op 22 september overleed Georges Debunne (90), een begrip binnen de Belgische vakbondsgeschiedenis. Bij deze wenst de ACOD nogmaals een laatste groet te brengen aan een legendarisch vakbondsleider.*

Georges Debunne gaf ruim 38 jaar lang het beste van zichzelf aan de socialistische vakbond. Eerst binnen de ACOD, actief binnen de sector Ministeries en later als ACOD-voorzitter, en later ook bij het ABVV, als de gevreesde, maar gerespecteerde voorzitter. Zijn onverzettelijkheid leverde hem al snel de bijnaam 'Mijnheer Njet' op. "De rijken worden rijker, de armen armer" was ongetwijfeld een van zijn bekendste uitspraken. Debunne bleef tot op het einde actief, vooral dan op internationaal en Europees vlak. Op zijn begrafenis gaf Karel Stessens, huidig ACOD-voorzitter, een treffende beschrijving van 'de syndicalist Debunne'. Enkele passages:

Van niets of niemand hebben regeringen en werkgevers meer schrik dan van een vakbondsleider die minstens even intelligent én even goed of beter geïnformeerd is als zichzelf; die zich weet te omringen met een heel sterk en betrouwbaar team, zowel in het kader als aan de basis; die een enor-

me mobilisatiekracht kan ontwikkelen en die ten slotte altijd bereid is de voornoemde sterktes in de weegschaal van de machtsverhoudingen te gooien, waar en wanneer dat ook nodig is. Enige onrust bekreep dus wel degelijk zijn 'gesprekspartners' en tegenstanders tijdens sociale onderhandelingen, telkens wanneer Georges Debunne op het toneel verscheen. Decennia lang was hij trouwens met geen stokken weg te slaan uit het centrum van het sociaaleconomische debat en dito conflict.

Onmiddellijk na de Tweede Wereldoorlog moesten zowel de openbare sector als de vakbond weer opgebouwd worden. Dit schiep kansen voor jongeren zoals Georges Debunne, die voor de oorlog onderwijzer was en tijdens de bezetting ambtenaar en clandestien syndicalist.

In 1945 ging hij aan de slag bij de sector Ministeries van de pas opgerichte ACOD, de vakbond van de openbare diensten en bedrijven die vanuit het verzet was ontstaan uit een fusie van de socialistische en communistische overheidsvakbonden. De vakbond had geen rode duit, geen meubelen, geen huisgerief. Maar wel een massa leden en militanten, waarvan zeer velen met een sterke overtuiging. Dat leidde in de beginjaren tot interne conflicten, maar zou uiteindelijk de groei en de bloei van de organisatie niet belemmeren, integendeel.

Al heel snel werd de jonge Debunne – hij was pas 28 toen – nationaal secretaris van de ACOD Ministeries. Hij zou dat tien jaar blijven, tot hij in 1956 het roer van de overkoepelende ACOD in handen nam als voorzitter. Debunne was in zijn tijd meer dan 'een beloftevolle jonge kracht': hij was nog geen 40 toen hij een van de grootste en machtigste organisaties van het land ging leiden. Bij de ACOD plukken we nog steeds de vruchten van wat toen gezaaid werd en bouwen we doelbewust verder op wat Debunne ons aangereikt heeft.

Dit is zijn boodschap: "Samen staan we sterker. De bevrijding en de vooruitgang van het individu zijn het best - of zelfs alleen maar - gediend met collectief en solidair optreden. Samen staan we sterk, in verdeeldheid gaan we ten onder."





## De acties van 6 oktober Ondanks alles een succes

*ACOD Spoor bewees tijdens de acties van 6 oktober eens te meer hoe het moet, waarvoor dank en gelukwensen aan al onze militanten. En dat ondanks een nogal verwarrende opbouw van de interprofessionele acties bij de spoorwegen.*

Het was aanvankelijk niet duidelijk of ACV Transcom opriep tot actie of niet. Het standpunt van VSOA was onbekend en de mensen van OVS verspreiden zelfs misleidende pamfletten. Ze beweerden dat de traditionele vakbonden de werknemers bij de spoorwegen misbruikten om eisen uit de private sector kracht bij te zetten. ACOD Spoor vindt dat schandalig. Dit bewijst enkel dat het begrip 'onderlinge solidariteit' bij OVS onbekend is. We geven toe, de acties van 6 oktober waren geen specifieke spoorwegacties. Zonder interprofessioneel ordewoord zouden we ook niet gestaakt hebben. Maar aangezien ACOD Spoor als deel van ACOD ook

deel uitmaakt van het ABVV, tonen we vanzelfsprekend onze solidariteit.

Het thema koopkracht is voor de spoormannen en -vrouwen trouwens niet onbestaande. Bij de NMBS is een protocolakkoord afgesloten waarin binnen een tijdsbestek van twee jaar sprake is van een bruto loonsverhoging van minstens 100 euro per maand voor iedereen. OVS heeft het in haar pamfletten enkel over de eerste stap van 30 euro per maand. Concreet betekent die voor de laagste inkomens, los van de index, een loonsverhoging van 7 à 8%.

Juist die index is de voornaamste reden waarom ACOD Spoor mee actievoerde met het ABVV. In de huidige financiële crisissituatie wordt de vraag gesteld of men de loonsonderhandelingen loslaat zonder indexkoppeling. Of blijft de indexkoppeling behouden, maar dan wel in ruil voor zeer gematigde looneisen. Net als de rest van de werknemers

wordt ook het spoorwegpersoneel geraakt door de prijsstijgingen van basisproducten en energie. Veel werknemers van de NMBS moeten zich door hun onregelmatige werkuren trouwens verplaatsen met de wagen. Hoge olieprijs laten zich dus voelen. Een vermindering van de btw-tarieven zou daarin soelaas kunnen brengen.

Eens te meer is het moment aangeboden voor de spoormannen en -vrouwen om zij aan zij te staan met de andere werknemers en hun solidariteit te tonen. Samen moeten we eisen waarop we recht hebben. De musical 'Daens' blijkt plots brandend actueel. Hij was wel geen socialist, maar voerde wel samen met hen dezelfde strijd tegen de 'Woeste' van zijn tijd. Laat ons nu hetzelfde doen.

*Jos Digneffe*

## Actie voor behoud bedrijfsrestaurants

*Op de paritaire subcommissie van 3 september werd een informatiedocument voorgelegd in verband met de situatie van onze bedrijfsrestaurants. Sinds 15 oktober 2007 is daar de koude lijn van toepassing. Dit betekent dat naast warme maaltijden, ook belegde broodjes kunnen besteld worden. Om het behoud van de restaurants te verzekeren, wordt de norm gehandhaafd van 45 maaltijden per dag, de belegde broodjes inbegrepen. Restaurants die deze norm niet halen, worden met sluiting bedreigd.*

Tijdens het directiecomité van 14 juli werd de toestand van de bedrijfsrestaurants geëvalueerd. Een gemiddelde dagelijkse verkoop van meer dan 2500 maaltijden van oktober 2007 tot juni 2008 betekent een stijging van 6% in vergelijking met de periode van oktober 2006 tot juni 2007. Zes restaurants voldoen echter niet aan de vooropgestelde verkoopnorm om de activiteit te vrijwaren: Merelbeke en Gent-Zeehaven in Vlaanderen en Bascoup, Cuesmes, Namen en Ronet in het Franstalige landsgedeelte.



We voerden stevige oppositie tegen de sluiting van de bedrijfsrestaurants tijdens de paritaire subcommissie. Uit onze informatie bleek namelijk dat onder meer een slechte lokale organisatie en personeelsgebrek aan de basis liggen van het dalende restaurantbezoek in de met sluiting bedreigde kantines. Protest loont. We hebben een uitstel van sluiting kunnen afdwingen voor de volgende maanden. Begin 2009 wordt een nieuwe evaluatie gemaakt door de directie.

Wij voegden ook de daad bij het woord. Op 18 september trokken we met een

ruime delegatie naar de kantine van Merelbeke en voerden daar actie voor het behoud van de bedrijfsrestaurants.



## Sportcheques Werkelijkheid of mythe?

*Sportbeoefening draagt actief bij tot het behoud van de gezondheid. Heel wat nieuwe en jonge bedienden worden aangeworven; andere personeelsleden blijven hun leven lang in beweging of worden aangeraden dat te doen. Redenen genoeg dus, om op deze trend in te spelen.*

Wij krijgen regelmatig de vraag om sportcheques te verkrijgen via de Kas van de Sociale Solidariteit (Kas 3). Ook andere mutualiteiten namen al dergelijke initiatieven. Wij hebben dan ook deze vraag verdedigd binnen de Maatschappij. Dit is een toekomstgerichte visie op welzijn: het is beter preventief te werken dan daarna te moeten genezen.

Tijdens het nationaal subcomité van de Sociale Werken op 15 september werd door de Maatschappij een document voorgelegd dat onze vraag beantwoordt.



Vanaf de leeftijd van minimum 5 jaar wil men aan de rechthebbende Kas 3 een sportcheque uitreiken van 20 euro per

jaar. Men moet wel aangesloten zijn bij een erkende sportclub en een omnisportkaart kopen bij de gemeente of stad. De criteria moeten nog wel definitief worden bepaald.

Hierover werd echter nog geen akkoord bereikt, want niet iedereen rond de tafel leek op dezelfde golflengte te zitten. Een volgende bijeenkomst is voorzien op 27 oktober. ACOD blijft een grote pleitbezorger in dit dossier. Het is aan de anderen om zich aan onze zijde te scharen.

Tijdens hetzelfde comité werd op onze vraag het dossier tegemoetkoming voor osteopathie voorgelegd. Ook in dit dossier werd geen vooruitgang geboekt.



# Young Transport Workers Conference



Van links naar rechts: Kris Eykens (ACOD Spoor), François Bosquillon, Line Hebehouw (CGSP Cheminots) en Brecht Vandermeiren (ACOD Spoor)

*Op 7 en 8 oktober organiseerde de Internationale Transport Workers Federation een historische bijeenkomst te Brussel. Voor de eerste maal werden een 70-tal jongeren van 23 landen samengebracht om te bekijken hoe wij kunnen samenwerken onder de ITF-structuren. Er waren jongeren aanwezig van Australië, India, Brazilië, Canada enz. Een verslag van onze deelnemers ter plaatse.*

Op 6 oktober namen we met de al gearriveerde jongeren deel aan de World Day for Decent Work. Een manifestatie die over gans de wereld georganiseerd werd. In Brussel was het verzamelen geblazen aan het Europees parlement. De volgende twee dagen was het vooral kennismaken met de structuren en de jongerenwerkingen in de verschillende

landen. Ook allerhande problemen zoals privatiseringen, organisatie van vakbonden, stakingsrecht e.d. werden besproken.

Het belangrijkste van deze conferentie was: hoe organiseren wij ons als jongeren in de grote organisatie van het ITF? Hoe kunnen we meer inspraak krijgen in deze Union? Over vier onderwerpen werd in werkgroepen gediscussieerd: organisatiestructuur, 'statement/constitution', kernthema's en communicatie. Op het einde is er zelfs een 'Brussels declaration' geschreven en goedgekeurd.

Eigenlijk verschillen onze problemen niet veel van deze van anderen. In de steeds meer globaliserende wereld is het belangrijk dat sterke vakbonden zich overal ter wereld verenigen. Samen sterk! Opmerkelijk was dat in ver-

schillende landen het zelfs verboden of illegaal is om te staken, om inspraak te hebben in de bedrijven, om zich te organiseren als vakbond.

Over de privatisering van de spoorwegen kunnen we kort zijn: in sommige landen doet men net het omgekeerde, men nationaliseert terug in plaats van te privatiseren. De meesten onder ons houden hun hart vast in Europa over de verdere privatisering van de spoorwegen. Zouden we misschien niet onze blik eens moeten verruimen door te kijken naar andere continenten op dat vlak? Misschien moeten onze Europese parlementsleden ook zo eens een internationale conferentie organiseren over dit onderwerp.

Meer info op:  
[www.itfglobal.org/youngworkers](http://www.itfglobal.org/youngworkers).

## Jaarpremie 2009

*Hoe gebeurt de berekening en de uitbetaling van de jaarpremie voor 2009, voor zowel statutaire als niet-statutaire bedienden?*

Het voorschot bedraagt minstens 700 euro bij volledige prestaties. Het forfaitair gedeelte bedraagt 385,14 euro. Dit laatste cijfer is nog onder voorbehoud, omdat het gezondheidsindexcijfer voor november nog niet gekend was.

Het variabel gedeelte van een voorschot is een variabel gedeelte van 20% van 2,5% van de jaarwedde van de maand oktober (code x406).

De formule van het variabel deel jaarpremie is  $S \times T / 1496 \times Ca(m) / 1,1 (xCE)$ . Daarbij is:

- S = 2,5% van de jaarbedragen
- T = aantal uren prestaties tussen 1 januari 2008 en 31 december 2008.
- CA(m) = gemiddelde van de individuele CA periode 1 januari 2008 en 31 december 2008
- CE = evolutie bruto-exploitatieoverschot van de NMBS is opgeheven.

De afwezigheden wegens zwangerschapsverlof en naar aanleiding van een arbeidsongeval worden gelijkgesteld met werkende dagen.

De afhoudingen:

- voor het statutaire personeel - 0,47% Fonds Sociale Werken (FSW)
- voor het niet-statutaire personeel - 13,07%
- bedrijfsvoorheffing volgens de schalen opgenomen in de bedrijfsvoorheffing.

De uitbetaling van het voorschot van minstens 700 euro bij volledige prestaties gebeurt met de wedde van november 2008. De uitbetaling van het resterende bedrag van de jaarpremie vindt plaats met de wedde van februari 2009.

## Nieuwe graden (eerste) assistent klanten

# Hulp aan personen met beperkte mobiliteit

*De directie B-Reizigers Nationaal heeft hulp aan personen met beperkte mobiliteit toegevoegd aan de prioritaire doelstellingen, die kaderen in het beheerscontract 2008-2012. Daarom verbindt de NMBS er zich toe om in 103 stations van het net een complete service aan te bieden, van de eerste tot de laatste trein, aan personen met beperkte mobiliteit door voorafgaande reservering bij het Call Center. Deze reservering moet wel minstens 24 uur op voorhand gebeuren. In de toekomst wordt een uitbreiding voorzien van het aantal stations waar deze service wordt aangeboden.*

Tijdens de paritaire subcommissie van 1 oktober werd een aangepast document voorgelegd en goedgekeurd. De directie B-Reizigers Nationaal stelt voor om vanaf 1 november over te gaan tot de samenstelling van mobiele brigades in de twaalf reizigersregio's. Het zou gaan om één à twee brigades per regio. Deze brigades zijn samengesteld uit eerste assistent klanten en assistent klanten.

Naast onthaal en de hulp aan personen met een beperkte mobiliteit en kleine herstellingen in de stations en de gebouwen, zullen deze mobiele brigades eveneens tussenkomen in verschillende taken. Het gaat hier onder meer over het onderhoud van de installaties en het materieel, de informatie en kanalisatie van de reizigers, het besturen van een voertuig, de verdeling van de werkkledij en de rangeerdienst.

De personeelsleden die geschikt zijn voor de samenstelling van de mobiele brigades bezitten momenteel diverse graden. Daarom wordt door de directie B-Reizigers Nationaal voorgesteld om voor deze groepen de specifieke graden eerste assistent klanten en assistent klanten op te richten. De bijzondere bepalingen over de eerste aanvulling van de betrokken posten, graadbevordering, overgangsmaatregelen en dergelijke worden gepubliceerd in een bericht H-HR.



## Protocol sociaal akkoord 2008-2010

# Recht op gedeeltelijke loopbaanonderbreking

*In het protocol van sociaal akkoord 2008-2010 werd opgenomen dat er maatregelen komen voor de eindeloopbaan. Tijdens de raadplegingen van onze leden in de gewesten kwam de eindeloopbaanproblematiek regelmatig aan bod. Het is pas onder onze aanhoudende druk dat de Maatschappij zich akkoord verklaarde met het principe van een eindeloopbaanmaatregel.*

Met het bericht 22 HR/2004 beschikt de NMBS-Groep over een regeling die analoog is met het tijdskrediet voor de oudere werknemers van de privésector. De partijen die het akkoord ondertekenden, engageerden zich om via deeltijdse arbeid op het einde van de loopbaan, het personeel de kans te bieden een duurzame overgang te realiseren tussen de actieve loopbaan en het pensioen. Tijdens de paritaire subcommissie van 1 oktober werd door de

Maatschappij een document voorgelegd met de bepalingen opgenomen in het protocol van sociaal akkoord.

Het recht op een gewone gedeeltelijke loopbaanonderbreking van 32 uur per week wordt ingevoerd vanaf de leeftijd van 55 jaar:

- voor de personeelsleden van rang 7, 8 en 9
- en voor de personeelsleden van de lagere rang 4 en van de rangen 5 en 6 die in opeenvolgende ploegen werken.

De aanvraag tot het recht op de gewone gedeeltelijke loopbaanonderbreking 32 uren per week (55+) dient 6 maanden vooraf te worden ingediend.

In geval van dwingende operationele noodwendigheden kan de betrokken directie een gemotiveerd uitstel van maximum 6 maanden opleggen. Heel

uitzonderlijk kan een tweede en laatste uitstel worden opgelegd van maximum 6 maanden, na advies van de bevoegde gewestelijke paritaire commissie. De aanvragen die door de personeelsleden van het rijdende personeel ingediend worden in het kader van de eindeloopbaan, zijn aan geen uitstel onderhevig.

We hebben o.a. ook gevraagd wat er gebeurt met personeelsleden (55+) die al een aanvraag hebben ingediend en de mogelijkheid tot regularisatie van deze dossiers in het kader van de nieuwe reglementering. De Maatschappij belooft ons een antwoord op korte termijn.

Mits goedkeuring van het document in de nationale paritaire commissie van 22 oktober gaat deze maatregel in voege vanaf 1 november 2008.



## MIVB

# Een voluntaristisch ondernemingsplan, ja sociale achteruitgang, neen

*Het ondernemingsplan voor de periode 2008-2012, dat mee moet instaan voor de verwezenlijking van het vorig jaar afgesloten beheerscontract tussen de MIVB en het Brussels Gewest, wordt in principe rond deze tijd door de Gewestregering goedgekeurd. Zoals wettelijk voorzien werd het eerst voorgelegd aan de vakbonden voor overleg met de algemene directie.*

Dit ondernemingsplan met als slagzin 'Goed op weg in Brussel', bevat vele projecten. We kunnen ons niet van de indruk ontdoen, er een déjà vu-gevoel aan over te houden. Als men de strategische doelstellingen voor de komende periode vergelijkt met deze van het vorige plan, valt meteen op dat een aantal daarvan enkel met een nieuwe saus werden overgoten. Dat dit niet noodzakelijk negatief hoeft te zijn, staat buiten kijf. Niemand kan immers ontkennen dat een voluntaristisch plan dat een performant overheidsbedrijf nastreeft, legitiem is. Om een meer kwaliteitsvolle dienstverlening aan de reizigers te bieden, kan de werking van de MIVB op vele vlakken nog een stuk beter. Verliezen we echter niet uit het oog dat de overheid in dit proces een niet onbelangrijke rol speelt. Het nakomen van de aangegane beloften in investeringspolitiek en een aangepast mobiliteitsbeleid zijn belangrijke elementen om deze doelstellingen te bereiken. Daarnaast herinneren we er graag aan dat de spanningen door het personeel geleverd in de voorbije acht jaar, ruimschoots bij het behalen van puike bedrijfsresultaten hebben bijgedragen.

### Garantie tot sociaal overleg

De belangstelling van ACOD gaat natuurlijk vooral uit naar de projecten en reorganisaties met rechtstreekse of onrechtstreekse gevolgen voor het personeel, zoals Drivers III (bovengrond), Move (metro), oprichting van BU's, uitvoering van het plan FIT 2012 (RM) en het human resources beheer in het algemeen. Bij het doornemen van het plan viel meteen de vaagheid van de meeste projecten op en dit in schril contrast met de soms duidelijk beschreven beoogde doelstellingen.

Een van die doelstellingen is de in het beheerscontract voorziene jaarlijkse productiviteitsverhoging van 1%. En precies daar kan het mislopen, mocht men overgaan tot maatregelen die een sociale achteruitgang tot gevolg hebben. Tijdens de bespreking van het plan in onze algemene vergadering, was het duidelijk wat de bezorgdheid is van de basis en welke in het ontwerp opgenomen objectieven voor ernstige problemen kunnen zorgen indien ze uitgevoerd worden zonder rekening te houden met de belangen van het personeel. Daarom werd aan de algemene directie duidelijk gemaakt, dat men best niet raakt aan bepaalde afgesloten akkoorden, noch overgaat tot on-



bezonnen maatregelen die ingaan tegen maatschappelijke gegevens eigen aan een overheidsbedrijf zoals de MIVB. Om te vermijden dat bepaalde directies niet aan de verleiding zouden weerstaan om 'explosieve' beslissingen te nemen, eisten we dat in de teksten de garantie wordt opgenomen om bij de concretisering van elk project waarbij sociaal overleg wettelijk of conventioneel van toepassing is, dit ook daadwerkelijk te voeren.

### Twintig aandachtspunten

Daarnaast werd door het gemeenschappelijk front een twintigtal punten overgemaakt aan de algemene directie met opmerkingen en overwegingen die meer dan gewone aandacht vereisen in het personeelsbeleid. De belangrijkste daarvan werden in het beheerscomité van 2 september overgebracht door de vakbondsvertegenwoordigers. We vatten samen:

- het opstellen van een termijn en prioriteiten voor elk project is noodzakelijk

- loopbaantrajecten van het personeel worden onderhandeld binnen het kader van cao's en getekend in het paritair (sub)comité
- syndicale betrokkenheid is vereist bij de reorganisatie van de dienst Vervoersboeket
- bij de uitvoering van het FIT-plan bij het RM moeten bij overwegingen tot uitbesteding de voorziene overleg- en informatieprocedures met de syndicale vertegenwoordigers steeds strikt worden toegepast. Voldongen feiten zijn onaanvaardbaar
- wij zullen ons verzetten tegen een ongezonde concurrentie tussen de werknemers op basis van een variabel loon
- het absentisme wegens ziekte of arbeidsongeval trachten te verminderen, kan positief zijn als dit gebeurt door het welzijn op het werk, de arbeidsomstandigheden en de voldoening van het personeel te verbeteren. Een vergelijking is aangewezen met de afwezigheden in activiteitssectoren gelijk aan die van de MIVB, zoals TEC, De Lijn en NMBS. We herinneren eraan dat de compensatiedagen voor de arbeidsduurvermindering conventioneel zijn vastgelegd
- we wijzen er eveneens op dat het niet-rijdend (meestal technisch) arbeiderspersoneel al een belangrijke productiviteitsinspanning heeft geleverd
- de leeftijd en voorwaarden waarop vervroegd vertrek mogelijk is, maken het voorwerp uit van verscheidene cao's. Het Generatiepact voorziet trouwens een uitzondering voor het personeel van het stads- en streekvervoer. Het terug in vraag stellen van deze akkoorden is syndicaal onverdedigbaar

Deze opmerkingen zijn een duidelijke waarschuwing dat er grenzen zijn die niet overschreden mogen worden bij de uitvoering van de projecten van het ondernemingsplan waarbij het personeel van de MIVB betrokken is. We zullen er over waken dat de MIVB-werknemers niet het slachtoffer worden bij het nemen van zogenaamde productiviteitsverhogende en kostenbesparende maatregelen.

Alex Vonck

## De Lijn Opmerkelijke resultaat

*Al lang leeft bij de werknemers van De Lijn de behoefte om een grootscheepse tevredenheidsmeting te houden bij alle personeelscategorieën. ACOD TBM organiseerde een dergelijke meting van april tot en met juni van dit jaar. Hoe gebeurde dit en wat zijn de resultaten?*

De Lijn houdt permanent klanttevredenheidsmetingen en laat tweejaarlijks een meting uitvoeren door een extern onderzoeksbureau. De resultaten daarvan vormen voor de directie de basis om de strategische verbeteringspunten voor de klant te bepalen. Reeds jaren zijn wij vragende partij om op dezelfde wijze het personeel te bevragen over gelijklopende onderwerpen of over specifieke thema's voor werknemers. De directie gaf echter geen gevolg aan deze oproep. ACOD TBM besloot dit dan maar zelf aan te pakken. Wij opteerden om vooral niet in zee te gaan met een extern bureau, omdat onze afgevaardigden het best geplaatst zijn om hun collega's in deze studie te betrekken.

### Hoe gebeurde de meting?

Het onderzoek spitste zich in de eerste plaats toe op het berekenen van de 'algemene mate' van tevredenheid van de werknemers. Tevens werd gepeild naar tien deelaspecten zoals bijvoorbeeld veiligheid, netheid van de werkplaats, het inkomen, de communicatie, het beschikbare werkmateriaal, de sanitaire voorzieningen en de vakantieregelingen. Het doel was om na te gaan in hoeverre de tevredenheidsfactor van het personeel afwijkt van het klanttevredenheidspercentage. Dat schommelt rond de 90% en de directie van De Lijn grijpt dan ook elke gelegenheid aan om daarmee te pronken.

Ongeveer 35% van het benaderde personeel nam de tijd om zijn medewerking aan de studie te verlenen en 2300 geldige formulieren werden verzameld. Het door De Lijn aangestelde extern bureau Significant trekt zijn conclusies na ongeveer 3600 bevragingen op miljoenen reizigers. Het medewerkingspercentage bij het onderzoek van ACOD TBM ligt dus veel hoger, zodat de resultaten ervan te beschouwen zijn als uiterst representatief. De duizenden antwoorden werden in overzichtelijke grafieken gegoten, zodat alle resultaten per provincie kunnen worden afgelezen en vergeleken met het gemiddelde voor heel Vlaanderen.

### Top 5 ontevredenheid

In één oogopslag tonen de grafieken dat het hoge klanttevredenheidspercentage in geen enkel geval door de personeelstevredenheid kan worden geëvenaard.

De allergrootste bron van ergernis bij het personeel is het gebrek aan goede communicatie: slechts 16% van de bevroegden sprak zich hierover als tevreden uit en dat is bitter weinig. Voor ons is dit opmerkelijk resul-



## en personeelstevredenheid

taat geen verrassing, maar wellicht zal dit de directie sterk verbazen. Zij gaan er immers vanuit dat het bedrijf veel aandacht schenkt aan communicatie. Toeval of niet, maar het studiebureau Significant bracht aan het licht dat ook bij de reizigers de communicatie het belangrijkste punt van ontevredenheid vormt. De grootste doorn in het oog bij het personeel is de informatie die De Lijn systematisch verspreidt via de media, waardoor het personeel te vaak beslissingen of nieuwe werkwijzen voor het eerst verneemt uit de krant. Het tweede punt van mistevredenheid heeft, zoals verwacht, te maken met de beschikbare sanitaire voorzieningen. Slechts 36% van al het personeel (inclusief kantoorbedienden) was hierover tevreden. Onze afgevaardigden hebben dit probleem aanhoudend aangeklaagd tijdens de CPBW's, maar nu wordt de werkgever nog eens door zijn personeel verweten niet te voldoen aan hun vraag naar betere voorzieningen.

De top 5 van mistevredenheid situeert zich voort op het vlak van het inkomen, de netheid op de werkplaats en het beschikbare werkmateriaal. Slechts gemiddeld 30% van het personeel sprak zich tevreden uit over zijn inkomen; 30% van de bevroagden voelt zich zonder meer onderbetaald. De personeelscategorie van de technische diensten overschreed het algemene gemiddelde wat ontevredenheid op bezoldigingsvlak betreft.

### Onvoldoende op het rapport

Alle tien deelaspecten in acht genomen, komt het er op neer dat slechts in drie van de tien gevallen het tevredenheidspercentage iets boven de 50% uitstijgt. Het gemiddelde tevredenheidspercentage over de hele lijn haalt maar net 35%. Dit wil zeggen dat De Lijn een onvoldoende haalt op het rapport dat door het personeel werd uitgereikt.

Toch lieten de medewerkers zich niet uitgesproken negatief uit over De Lijn als werkgever in het algemeen. Dit bewijst in de eerste plaats dat de werknemers die besloten mee te werken aan de enquête, zeker niet tot doel hadden hun werkgever af te kraken. Het was hen duidelijk te doen om de pijnpunten in het vizier te brengen, in de hoop dat de directie daarvan dringend werk zou maken. Het grote personeelsverloop en de moeilijkheid om openstaande functies ingevuld te krijgen, bevestigen dat er nog moet gewerkt worden aan de aantrekkelijkheid van de job.

De volledige enquête, met de cijfergegevens per thema en per provincie, en voorzien van de samenvatting van de commentaren van de medewerkers, ligt ter inzage bij de ACOD-vakbondsafgevaardigden van De Lijn en de gewestelijk secretarissen.

Rita Coeck



# Vakbonden waarschuwen voor ongebreidelde liberalisering

*"Het is nog niet te laat maar..." begon de brief die iedereen eind september in de bus kreeg. Daarin stelden we dat men wellicht na de liberalisering van de postmarkt in 2011 niet op dezelfde dienstverlening van De Post mag rekenen. Het is noodzakelijk dat het publiek weet welke gevolgen de liberalisering kan teweegbrengen en dat men de rol van de politieke vertegenwoordigers daarin kent.*

Normaal gezien zouden we al een hele tijd moeten weten hoe de Belgische postmarkt zal vrijgemaakt worden voor eventuele andere operatoren. Door de huidige politieke impasse weten noch wij, noch onze klanten wat ons te wachten



staat. Ook het huidige postmanagement kan zich daardoor moeilijk voorbereiden. We stellen enkel vast dat ze strategische plannen maken gebaseerd op veronderstellingen en mogelijke gevolgen van de toegelaten werkwijzen van nieuwkomers op de postmarkt.

## Lessen uit Europa

Van de landen die de liberalisering als een dringend wel-doende zaak invoerden, leren we dat er heel wat gevaren schuilen in een geopende vrije postmarkt en dit zowel voor de bevolking, als voor de werknemers. Enkele voorbeelden:

### *- de liberalisering biedt geen betere dienstverlening*

Op tal van plaatsen wordt niet meer dagelijks bedeed, omdat er ofwel niet voldoende volumes zijn of omdat de bestemming niet in een dichtbevolkte streek woont. Spanje is hier een sprekend voorbeeld van: daar worden wel de kustlijnen en de grootsteden dagelijks bedeed, maar het binnenland krijgt deze dienstverlening niet.

### *- de liberalisering zorgt voor een gevoelige prijsverhoging voor de gewone burger*

Hoe on sociaal het verenigd Europa is, wordt met de liberalisering duidelijk onderlijnd: de grootste klanten, voornamelijk

banken en grootindustrie, krijgen een dienstverlening op maat tegen een betere prijs dan voorheen. De kleinere klant, burger of kmo, moet meer betalen voor een beduidend mindere dienstverlening. In Zweden hebben de grootklanten hun prijskaartje voor postbedeling zien zakken met 30%, terwijl de gewone man zijn postzegel met 90% duurder zag worden.

### *- de liberalisering is slecht voor de arbeidsmarkt*

Het is duidelijk dat in een geliberaliseerde markt de arbeidsplaatsen verdwijnen als sneeuw voor de zon en dat de kwaliteit van de overblijvende arbeidsplaatsen ons terugbrengt naar het begin van de vorige eeuw. Hoe kan men anders uitleggen dat men op de postmarkt huisvrouwen, studenten, gepensioneerden en kinderen ziet verschijnen? Nog niet zo lang geleden, namelijk begin 2007, werden er in Duitsland door de Nederlandse post advertenties geplaatst om kinderen vanaf 12 jaar te werven voor uitreiking.

### *Eerst goed nadenken*

We stellen vast dat in alle landen waar reeds geliberaliseerd werd, naar beschermende maatregelen gezocht wordt. Zo



heeft in Duitsland bondskanselier Merkel getracht de arbeidsmarkt te beschermen door minimumlonen vast te leggen. In Engeland gaf de overheid opdracht aan de regelgever om te onderzoeken waar men faalde. Dit omdat de traditionele post in moeilijkheden zit en de overheid vreest dat de universele dienstverlening hierdoor wel eens in gevaar zou komen. En het voorbeeld voor een vrije postmarkt bij uitstek, de Verenigde Staten van Amerika, heeft na lang onderzoek en discussie al jaren terug beslist om de bedeling niet vrij te maken maar voor te behouden aan de nationale postoperator.

Deze en nog tal van andere voorbeelden zijn voor ons reden genoeg om zowel de bevolking, als de regering te waarschuwen en te verzoeken goed na te denken alvorens beslissingen te nemen.



## De Post en haar strategisch plan

Wij vinden het normaal dat het management van De Post zich moet voorbereiden op de komende vrije markt. We kunnen ook begrip opbrengen voor de onzekere situatie waarin zij zich vandaag bevinden. Maar we vinden het wel onze plicht om de burger te waarschuwen over de negatieve gevolgen van hun oplossingen voor de toekomst.

Hun strategisch plan is quasi totaal gebaseerd op personeel-sinkrimping, lagere verloning en minder dienstverlening aan de burger. We vinden er heel wat zaken in terug die we zien in onze buurlanden of bij bedrijven die al op onze markt werken als bedelers van niet-geadresseerde zendingen.

### - de postbezorgers

Het meest in het oogspringend is de invoering van postbezorgers: een nieuw soort bedelingsfunctie voor eenvoudige post, ingevuld door huisvrouwen, studenten, gepensioneerden en dergelijke. Dit is een devaluatie van het beroep van



postbode en meteen het einde van de vele voordelen van de sociale rol van uw vertrouwde postman of -vrouw.

De postbezorger zal werken tijdens een bepaalde duur van de dag: 2, 3 of 4 uur? Dit tegen een loon dat lager zal zijn dan dit van de huidige postbode. Het loon van uw factuur is al niet zo hoog, want beginnend rond de 1000 euro. Al wat lager is en niet voltijds, is voor ons een hongerloon en brengt ons terug naar vroegere tijden van uitbuiting. Kort geleden nam men de minder mobiele burger zijn postkantoor af; morgen neemt men hem ook nog zijn postbode af.

### - zelfstandigen

Naast de postbezorger zal De Post ook gebruikmaken van zelfstandigen. We hebben niets tegen zelfstandigen, maar hier gaat het om gewone arbeiders die men onder het mom van zelfstandigen uitbuit. Men laat ze uren kloppen tegen een vergoeding die heel pover is en werk van goede kwaliteit niet toelaat.

### - minder uitreikingskantoren

Vandaag heeft elke gemeente in België nog een uitreikingskantoor, maar hun aantal wordt gereduceerd tot 128 kantoren over heel het land.

### - twee snelheden

Het is duidelijk dat het management naar een post wil met twee snelheden: één post die een goede dienstverlening verleent tegen een concurrentiële prijs aan de grootklanten en één post die er nu eenmaal moet zijn voor de gewone man. Die dienstverlening mag wat minder zijn, maar de burger zal er wel gevoeliger meer voor moeten betalen.

## De houding van de politiek

De politiek speelt een belangrijke rol in de vrijmaking van de markt. Hun richtlijnen worden door het BIPT als regulator uitgeschreven en het is dus de politiek die zal bepalen hoe de dienstverlening van de post aan de bevolking geleverd wordt. De politici moeten dus vlug duidelijkheid brengen over:

- de uitreikingfrequentie van de bedrijven die in België post willen bezorgen
- het minimale grondgebied waarop ze werken
- welke arbeidsvoorwaarden en sociale bescherming de uitreikers krijgen.

Deze beslissingen waarop we al maanden wachten, heeft De Post en haar personeel nodig om te weten hoe we ons moeten voorbereiden om de concurrentie aan te kunnen. Wij zijn het slachtoffer van een politieke meerderheid die bezig is met onderling gemak en spanningen over stukjes grond en de taal die men op die grond moet spreken. Politiekers die de mond vol hebben over minimale dienstverlening, maar ondertussen weigeren om deftig te regeren en zelf totaal geen dienstverlening aanbieden.

Door onze brief aan de hele bevolking willen we alle lagen van politici bereiken. Sommigen van hen nemen namelijk beslissingen zonder dat hun partijgenoten op andere niveaus op de hoogte zijn. Hoe anders is het te verklaren dat plaatselijke politici over het ganse land op de barricade staan om hun postkantoor te behouden, terwijl juist hun kopmannen via het beheersplan De Post verplicht hebben om hun niet rendabel kantorennetwerk te vervangen door postpunten? Toen hebben we ook de burgermeesters aangeschreven, maar blijkbaar was dit probleem te ver van hun bed. Nu worden ook hun kiezers hiervan inlicht.



## Waarom een brief?

Als overheidsvakbond krijgen we vaak, maar volledig ten onrechte, het verwijt dat we enkel en alleen reageren via staking en zodoende de klant gijzelen. Niets is minder waar. Als we bij De Post overgaan tot actie is dit uitsluitend omdat we alle middelen uitgeput hebben en het management via onderhandeling niet wil luisteren en reageren.

Als we oproepen tot staking is de postman zelf het grootste slachtoffer: hij verliest een dag wedde, maar moet ook nog eens de volgende dag een dubbel volume uitreiken. Elke actie zal dan ook steeds weloverwogen zijn.

Toch is het soms noodzakelijk om het publiek wakker te schudden. We willen iedereen immers duidelijk wijzen op de grote gevaren die de komende liberalisering kan inhouden, voor zowel kwantiteit, kwaliteit als continuïteit van hun huidige goede postservice. Bovendien moet de bevolking zich ervan bewust zijn dat de politici die zij zelf aanduiden, de macht hebben om te bepalen hoe zij in de toekomst bediend worden. En ten slotte willen we vermijden dat lokale mandatarissen morgen protesteren over maatregelen genomen door hun collega's, soms zelfs partijgenoten, op een hoger echelon.

## Andere acties?

De werknemers bij De Post hebben geen schrik van de concurrentie als die gevoerd wordt op basis van dienstverlening. Zij bewezen en bewijzen nog steeds elke dag dat ze alle werkomstandigheden aankunnen. In het verleden heeft het bedrijf al zonder leiding geweest en toch bleef alles ver-

der normaal verlopen. Ook al krijgen we ten onrechte kritiek over ons absentiepercentage, dan nog staat er quasi bij elke afwezigheid een vervanger klaar. De continuïteit bij onze Belgische Post is nog nooit in het gedrang geweest. Maar zal dat ook zo zijn bij concurrenten als er geen winst gemaakt wordt? Als er moet geconcurrereerd worden op de kostprijs van het personeel en op de dienstverlening in het algemeen, dan zullen we als vakbond hevig reageren.

De zachte maar dure actie die we voerden, volstaat hopelijk om de bevolking wakker te schudden. Weet dat we ons voorloven om andere acties te plannen indien we vaststellen dat economische belangen blijven primeren op sociale, dat de liberalisering misbruikt wordt om vroegere afspraken over werkomstandigheden en -voorwaarden te negeren en ons zo terug te brengen naar werktoestanden van de vorige eeuw.



## ‘Het is nog niet te laat maar...’

*Enkele citaten uit de vele reacties die we van ‘Jan met de pet’ mochten ontvangen op onze huis-aan-huis verspreide brief:*

- “Ik zou u als syndicale organisatie, willen aanraden iets te ondernemen om de naam van De Post weer wat positiever te maken voor iedereen, want de woorden kwaliteit en dienstverlening smaken tegenwoordig erg bitter. De meer dan een commerciële relatie is ondertussen al danig uitgehold door allerlei maatregelen zoals o.a. die fameuze georoute waardoor er geen tijd meer is voor sociaal contact.”

- “Ik had net een gesprek met mijn postbode over de komende ‘liberalisering’ van de postdiensten en ik vind

dat de sociale gevolgen voor de bevolking én voor de werknemers tot een minimum moeten beperkt blijven. De mening van het publiek, de klant, is hierin niet onbelangrijk.”

- “De concurrentie komt er hoe dan ook. Het is uw taak als vakbond ervoor te zorgen dat De Post de concurrentie aankan, en niet om de regering te vragen de concurrentie stokken in de wielen te steken.”

- “Ik ben al jaren klant bij De Post en Taxipost, en ben uiterst tevreden over de mensen in het veld. Postbodes en loketbedienden doen hun uiterste best en kunnen probleemloos de concurrentie aan met collega's bij DHL, UPS en dergelijke.”

- “Ik ben zelf bedrijfsleider en heb dus dagelijks te maken met De Post. De Post in België werkt goed. Wanneer er geprivatiseerd wordt, zal dit een ramp worden, cfr. de Britse spoorwegen. Alleen vrees ik dat een flyer niet veel zal helpen. U moet keihard actievoeren. Argumenten interesseren de politiekers niet. Ze zijn immers niet geïnteresseerd in de postsector omdat dit niet populair in de media overkomt.”

- “Wees ervan overtuigd, ik draag het personeel een warm hart toe, maar De Post is voor mij een lucratieve, onmenselijke instelling aan het worden, en dit niet wegens enige concurrentie.”





## Donkere wolken boven openbare netbedrijven

# De lotgevallen van Infrac

*In 2006 werd een verregaande operationele samenwerking tussen de zuivere intercommunales Interelectra, Iveg en WVEM in leven geroepen. Enkel steden, gemeenten en provinciebesturen zijn aandeelhouder. Samen staan ze in voor de distributie van ongeveer 18% van alle elektriciteit en gas in Vlaanderen. De bedoeling was dat door de bundeling van krachten dit ten goede zou komen aan de klanten, werknemers en aandeelhouders. Niets is echter minder waar.*

De dienstverlening naar de klanten en openbare besturen is er zeker niet op vooruitgegaan: verschillende klantenkantoren en sites werden gesloten met grotere afstanden voor de technici en langere wachttijden voor de klant als gevolg. Het afstemmen van de verschillende processen binnen het bedrijf

brenkt veel groeipijnen, frustraties en stress mee voor het personeel.

Daarnaast is er nog de invoering van een bis-statuuut voor nieuw aan te werven personeel en een functieclassificatiesysteem dat ook voor de oud-statutairen zijn gevolgen heeft. Wij hadden daar nochtans al voor gewaarschuwd. Gazelco weet trouwens waar het management zijn mosterd haalt: bij de patroonsvereniging van de bedrijven van paritair comité 326.

Dit alles kan enkel de bedoeling hebben om binnen een paar jaar over te gaan tot een fusie tussen Infrac en Eandis, als natte droom van Creg en de politiek om zo tot één netbeheerder in Vlaanderen te komen en dan nog liefst beursgenoteerd. Dat de prijs van het distributietarief daardoor zou dalen, is een fabeltje.

### Ook actief in riolering

Vanaf 1 januari 2009 start Infrac ook met de uitbating van de riolering in West-Vlaanderen en dit in 18 gemeenten. In Limburg is men al langer bezig met deze nieuwe tak en dat in 33 gemeenten. Een mooie manier voor de gemeenten om de op ons afkomende belasting op afvalwater - die de gescheiden rioolstelsels en IBA's moet financieren - te laten innen, en dit niet door de gemeenten maar door de beheerder van hun rioolnetten. De gemeenten-aandeelhouders passeerden dan al eens aan de kassa met de verkoop aan Infrac van hun rioleringsnet met een eenmalig dividend. Veel tewerkstelling zal dat trouwens binnen de sector niet meebrengen, daar het grootste deel door aannemers wordt uitgevoerd.

## Wat Telenet doet en de gevolgen daarvan

De verkoop van het commerciële luik van de kabelmaatschappijen van de groep Interkabel (Infrac, Integan en PBE) is rond. Interkabel zal nog enkel als netbeheerder fungeren. De aanleg en het onderhoud gebeurt nog door de

kabelmaatschappijen, maar wordt aangestuurd door Telenet. Telenet zal de abonnementsgelden innen en zijn digitaal platform commercialiseren binnen de groep Interkabel. Dit zal zeker gevolgen hebben voor het huidige per-

soneel. Het abonnementsgeld voor de klant wordt duurder. Er lopen nog wel enkele rechtzaken aangespannen door Belgacom in verband met de overname. Ook hier passeerden de gemeenten-aandeelhouders al aan de kassa.

## Ander paritair comité voor Aspiravi

Aspiravi is een bedrijf gegroeid uit de openbare sector, en actief in de wereld van groene energie en windmolens. Door Gazelco werd in juli een onderzoek naar vaststelling van paritair co-

mité aangevraagd bij de arbeidsinspectie. We wachten nog op het resultaat daarvan. Voor het ogenblik vallen de werknemers nog onder paritair comité 218, maar het is de bedoeling van Ga-

zelco om ze onder te brengen in paritair comité 326 waar ze thuishoren. Electrawinds, ook een groene speler op de markt, heeft dit begrepen en daar zijn de onderhandelingen gestart.

## Belgocontrol Solidariteit loont



*Eind augustus werd een aanpassing aan het FIC-rooster van de verkeersleiders voorgesteld. Het document dat aan de vakbonden werd voorgelegd, stemde niet overeen met het uurrooster dat op de werkvloer werd verspreid. Tezelfdertijd ging het gerucht de ronde dat met ingang van 1 oktober de vierde nachtprestatie voor de verkeersleiders APP wordt afgeschaft. ACOD eiste onmiddellijk een vergadering van de werkgroep Statuut, de instantie waar dergelijke aanpassingen dienen besproken te worden.*

Midden september reageert Belgocontrol als volgt:

- het dossier is nog in de maak. Onder andere de safety case dient nog gefinaliseerd te worden.
- het dossier zal vervolgens naar de werkgroep Statuut worden gebracht voor toelichting.
- de implementatie is gepland voor ten vroegste 1 november.

Verdere initiatieven van Belgocontrol blijven uit. Op 7 oktober eiste ACOD een dringende vergadering met de gedelegeerd bestuurder. Die vergadering vond nog diezelfde dag plaats. De lang beloofde werkgroep Statuut startte op 9 oktober. Niettegenstaande het bedrijf over voldoende tijd beschikte, is er nog maar eens geen documentatie beschikbaar.

Een chaotische vergadering leverde een beperkt resultaat:

- geen invoering voor 1 december, dus voor november nog een rooster gebaseerd op vier personeelsleden in de nacht.
- voor december het tijdig afficheren van het uurrooster met vier personeelsleden in de nacht, voor zover de resultaten van de safety case niet gekend zijn.
- indien de safety case negatief wordt geadviseerd, zal het management van de dienst hier terdege rekening mee houden.

Dit resultaat was niet aanvaardbaar voor de werkvloer.

In een mail aan de gedelegeerd bestuurder maakt ACOD haar ongenoe-

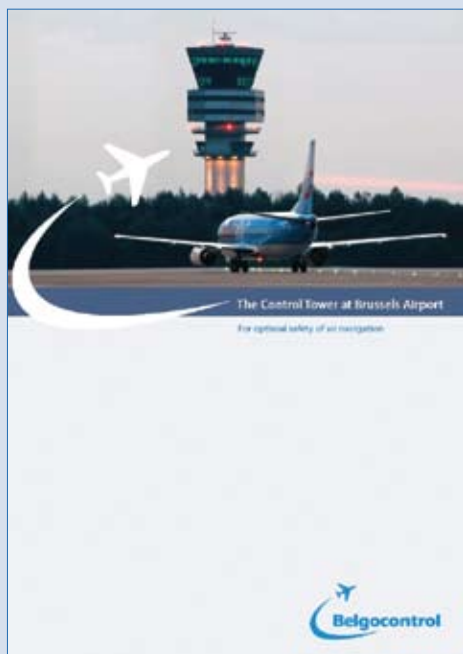
gen kenbaar. We dringen erop aan dat de discussie over de eventuele vermindering van de nachtbezetting wordt uitgesteld tot op het moment dat CANAC II een feit is. Dit is voorzien voor 25 april 2009. Een beslissing in deze zin zou er zeker toe bijdragen dat de rust op de werkvloer weerkeert.

Na enige discussie neemt uiteindelijk de ceo de beslissing het dossier over de vierde nachtpositie ACC APP volledig terug te trekken. Voor het FIC rooster werkt het management samen met de personeelsleden een oplossing uit, die rekening houdt met het aantal bewegingen.

### Cao 2009-2010: het schoentje knelt

Op 2 september startten de besprekingen rond de ingediende eisenbundels. Voor een aantal punten werd reeds een principeakkoord bereikt, zoals:

- de vakbondspremie voor de niet actieve personeelsleden.
- voor het promotiereglement houdt het bedrijf niet vast aan zijn eis van de 'best fit' voor de selecties.
- het uitzonderlijk verlof wegens overmacht zal ook worden toegestaan bij ziekte of ongeval van de ouder die niet onder hetzelfde dak woont.
- de toegang tot de gebouwen voor de syndicale afgevaardigden wordt geregeld.
- de structuur van het departement DGE en de loopbanen worden besproken na de beëindiging van CANAC II.
- de krachtlijnen voor de externe mobiliteit naar andere besturen zullen tegen uiterlijk 1 januari 2009 worden vastgesteld.
- voor het woon-werkverkeer wordt de tussenkomst in de kostprijs voor het stads- en streekvervoer (anders dan de NMBS) verhoogd tot 100%.
- het occasioneel thuiswerk wordt geofficialiseerd.
- de jaren als kandidaat ambtenaar verkeersleider zullen in aanmerking worden genomen voor de berekening van het wachtgeld bij disponibiliteit.
- voor de sociale dienst wordt het bud-





## The Brussels Airport Company Een nieuw elan

get naar 0,32% van de loonmassa gebracht.

- de leeftijd voor het verkrijgen van bijkomend vakantieverlof wordt naar 55 jaar gebracht.
- de volledige kostprijs voor reizen met de Thalys en de Eurostar naar het buitenland kan met vorderingen worden betaald.
- voor de personeelsleden tewerkgesteld in een 35-urenweek wordt het bedrag van het uurloon zondagpremie vastgesteld op basis van de breuk 1/1820'ste.
- voor ATSEP wordt een werkgroep samengesteld.
- wat de projectleiders betreft wordt, indien aan bepaalde voorwaarden is voldaan, aan de betrokkenen een opdracht in de zin van artikel 58 tot en met 61 van het administratief statuut verleend.

Blijvende knelpunten zijn:

- na een eenmalige aanpassing wordt geen verdere indexering van de premies voorzien.
  - wat de verhoging van de koopkracht betreft wordt 3% gespreid over 2 jaar voorzien. Het debat over de pe-requatie moet nog worden gevoerd.
- Bij het bedrijf bestaat momenteel geen enkele wil om een meer substantiële verhoging van de koopkracht toe te kennen. De neerwaartse trend in het aantal bewegingen is hier zeker niet vreemd aan. Spelen hierbij ook een belangrijke rol: het feit dat in het kader van FAB tegen 2012 een gezamenlijk unit rate moet worden bepaald en dat op 18 november de zes deelnemende landen een intentieverklaring tekenen waarin wordt voorzien dat in de komende 10 jaar de kosten per vlucht met 20% moeten worden teruggedrongen.
- Eerstdaags worden de onderhandelingen opnieuw aangevat.



*De Ondernemingsraad en het CPBW werden officieel geïnstalleerd en onze afgevaardigden stopten reeds heel wat tijd en energie in het voorbereiden en amenderen van het huishoudelijk reglement. De werking van deze organen komt nu op kruissnelheid.*

Wie vragen of problemen besproken wenst te zien, contacteert gerust onze afgevaardigden. Zij zullen iedereen steeds met raad en daad bijstaan. De gedelegeerd bestuurder engageerde zich tot een totale openheid en de opbouw van een echte vertrouwensrelatie, waarbinnen alle problemen kunnen worden besproken.

Naast de vergaderingen van deze beide instanties blijft ook de technische vergadering op het niveau van HR bestaan. Deze werkgroep kan worden beschouwd als een presyndicale delegatie. Tijdens die vergaderingen worden de dossiers voorbereid. Ook dringende problemen kunnen hier worden aangekaart.

### Funcieclassificatie, evaluatie en loonpolitiek

Eind oktober worden de gesprekken rond deze drie thema's opnieuw herwat. Het is de vaste bedoeling van het bedrijf om snel tot een akkoord te komen, zodat de nieuwe loonpolitiek met ingang van 1 januari 2010 kan worden ingevoerd.

De onderhoudscommissie functieclassificatie zet ondertussen haar werkzaamheden voort. Alle functiebeschrijvingen worden systematisch aan een onderzoek onderworpen. De functies die sedert de laatste oefening ruim twee jaar geleden werden gewijzigd, worden herwogen.

De implementatie van de evaluatie is een belangrijke voorwaarde voor de in-

voering van de loonpolitiek. Heel wat besprekingen zullen noodzakelijk zijn alvorens een globaal akkoord kan worden afgesloten.

### Niet recurrente voordelen

Nog vóór eind december 2008 moet voor het jaar 2009 een nieuwe cao worden afgesloten.

### OPS

De problematiek van de kleine diensten en ploegen wordt onderzocht.

### Personeelsenquête

De resultaten van de personeelsenquête zijn gekend. In de ondernemingsraad van november zal het bedrijf zijn voorstellen en actiepunten toelichten om tegemoet te komen aan de grootste knelpunten. Wij waken er over dat rekening wordt gehouden met de verzoeken van het personeel.

### Security

Nadat zich recent twee ernstige incidenten voordeden met gewelddadige passagiers, rijzen opnieuw heel wat vragen rond de bevoegdheden van de inspecteurs en de mogelijkheden die zij hebben om op te treden. Ook de vraag naar voldoende beschermingsmiddelen steekt weer de kop op. ACOD nam het initiatief om de oprichting van een werkgroep SEC te vragen, waarbinnen deze problematiek en ook deze van de scheidingslijn federale politie versus security van de luchthaven opnieuw wordt besproken.

#### Contactpersoon Telecom:

André Vandekerckhove - Tel.:

02/508.59.19 - e-mail: [andre.vandekerckhove@acod.be](mailto:andre.vandekerckhove@acod.be)

## Belgacom

# Cao-onderhandelingen in het slop?

*Goede afspraken moeten in principe leiden tot goede resultaten, maar niet bij Belgacom. Na verschillende voorbereidende vergaderingen zouden we eindelijk starten met de onderhandelingen. Iedereen was bijzonder enthousiast en de verwachtingen waren hoog gespannen. Maar dat was alleen het geval aan vakbondszijde.*

Het werd al snel duidelijk dat onze vakbondseisen tot heel wat wrevel hebben geleid bij de directie. Dat is natuurlijk hun probleem. De drie vakbonden blijven geloven in een koopkrachtverhoging voor de personeelsleden in actieve dienst en de gepensioneerden. Daarom werd er een vergadering gevraagd met de gedelegeerd bestuurder. Een bondig verslag.



### Standpunten

De vakbonden hebben nog maar eens hun voornaamste kwantitatieve eisen uitgelegd en geargumenteed. We benadrukten dat een loonsverhoging voor de personeelsleden in actieve dienst de enig mogelijke optie is. Bovendien moeten er analyses worden gemaakt van de wet van 25 april 2007 op de pensioenen van de openbare dienst (BS 11 mei 2007). Deze analyses moeten leiden tot conclusies over de verhoging van de koopkracht voor de gepensioneerden, en zelfs een perequatie.

### Conclusies

#### - kwalitatieve eisen en punctuele dossiers

Vanaf 14 oktober worden de onderhandelingen voortgezet en wordt over een aantal prioritaire eisen onderhandeld.

#### - technische werkgroep wet 25 april 2007

Vanaf 14 oktober wordt een technische werkgroep van wijzen opgestart (Belgacom GCB en specialisten van de vakbonden). Er zullen analyses gemaakt worden. De resultaten ervan worden op een transparante en begrijpbare wijze kenbaar gemaakt aan de leiding van de vakbonden.

#### - tussentijdse evaluatie

Op 20 oktober is er een evaluatievergadering op het niveau van de gedelegeerd bestuurder. Er wordt een stand van zaken gemaakt en eventuele knopen worden doorgehakt. Mogelijks worden nog enkele onderhandelingsdagen gepland om het kwalitatief luik volledig af te werken.

#### - kwantitatieve eisen

Na de afhandeling van het kwalitatieve luik wordt een termijn vastgelegd om zeer snel tot een akkoord te komen over het kwantitatieve luik.

### Standpunt van de sector in verband met mandaat van het federaal comité

Het gaat hier over het vastleggen van de krachtlijnen van de cao 2009-2010. Sommige punctuele dossiers worden meer dan andere in detail uitgewerkt. Indien er tegen half november geen uitzicht is op het afronden van de onderhandelingen, dan voeren wij acties samen met VSOA Groep Belgacom en ACV Transcom Belangengroep Telecom.

De begroting 2009 vergroot de onzekerheid. De regering Letermé doet waar ze best in is: ruziemaken en uiteindelijk geen beleid voeren. De economie dreigt stil te vallen. Het gemiddelde gezin ziet zijn netto-inkomen dalen. De bevolking verwacht nu concrete antwoorden op haar problemen - het gaat immers over job- of pensioenzekerheid - maar niets daarvan, dus!

Mocht blijken dat er geen akkoord mogelijk is, dan zullen we eens te meer op u, onze leden, moeten rekenen om acties te voeren. Wees waakzaam en volg de ordewoorden op!





## Militairen

# Besprekingen sectoraal akkoord gestart

*Minister De Crem vermeldde in zijn oriëntatienota zijn voornemen om met de vakbonden een sectoraal akkoord af te sluiten. Eind augustus nodigde hij de vier vakbonden afzonderlijk uit om hun syndicale grieven kenbaar te maken. Op basis van die gesprekken overhandigde hij ons op 24 september een ontwerptekst. In het bijzijn van de CHOD en een delegatie van DGHR gaf hij toelichting bij zijn ontwerp.*

Het sectoraal akkoord 2008-2011 bevat zeventien hoofdpunten, waarvan er elf

op korte of middellange termijn en zes op lange termijn moeten worden uitgevoerd. Met de vakbonden werd afgesproken om iedere week op woensdag samen te komen om dit ontwerp verdere invulling te geven. Ondertussen hebben de afgevaardigden zich kunnen uitspreken over de basisontwerptekst. Bij de publicatie van dit artikel werd al een drietal maal bijeengekomen met de afgevaardigden van de minister en DGHR.

In onze Info ACOD Defensie en via



nieuwsbrieven houden we onze leden verder op de hoogte over de evolutie van die gesprekken.

Dirk Deboodt

## Welzijn op het werk

# Pijnklachten: wat is RSI?

*De term RSI is de afkorting van 'repetitive strain injury'. Letterlijk betekent dit: lichamelijke aandoening door herhaalde overbelasting. Het is een verzamelterm voor diverse pijnklachten in de nek, schouders, armen, polsen en handen door een chronische overbelasting.*

Enkel pijn als gevolg van overbelasting door herhaalde bewegingen of door statische houdingen wordt RSI genoemd. De overbelasting veroorzaakt door een eenmalige hoge belasting valt niet onder die terminologie. De pijn wordt ook alleen RSI genoemd als deze min of meer chronisch is. Het is evenwel niet noodzakelijk dat de pijn voortdurend aanwezig is.

## Fases in het ziektebeeld

### Fase 1: minder ernstig

In deze fase is er sprake van pijn en vermoeidheid aan de vingers, handen, polsen, armen, schouders of nek tijdens het werk of na een lange werkperiode. De klachten zijn plaatselijk en kunnen gepaard gaan met kramp of een dof gevoel. Ze verminderen snel als u stopt met werken. Meestal kunt u uw taken normaal blijven uitvoeren.

### Fase 2: ernstig

In de tweede fase blijven de klachten ook na de werktijd duren en kunnen ze

zelfs de nachtrust verstoren. Er is geen duidelijke relatie tussen de klachten en de werkzaamheden. De pijn treedt op bij allerlei taken. Ook de meest normale taken kunnen niet altijd meer zonder pijn worden uitgevoerd. De klachten breiden zich stelselmatig uit tot tintelingen, irritaties en krachtverlies. De pijn straalt ook uit naar andere delen van het lichaam.

### Fase 3: zeer ernstig

In deze fase is de pijn altijd aanwezig, ook in rusttoestand. Er ontstaan soms zwellingen in de armen of er treden veranderingen op in de huidskleur. De pijnlijke plekken kunnen koud aanvoelen. Er is sprake van een verlamd gevoel met duidelijke tintelingen. In deze fase kunt u zelfs geen licht werk meer verrichten. In ongeveer 10% van de gevallen kan een arts een specifieke diagnose stellen, zoals het carpal tunnel syndroom, een tenniselleboog of golfarm, maar meestal kan geen specifiek letsel worden vastgesteld.

## Hoe ontstaat RSI?

Veel mensen denken dat RSI iets is voor beeldschermwerkers. Men spreekt in deze gevallen van een muisarm. Maar ook in andere beroepen komt RSI voor, bijvoorbeeld in de bouw, de textielsector, bij schoonmakers, bij kassapersoneel, schilders, enz. Het gemeenschap-



pelijk kenmerk van de risicogroepen is het regelmatig verrichten van werkzaamheden waarbij dikwijls dezelfde hand- en armbeweging wordt gemaakt en waarbij vaak in dezelfde ongunstige houding wordt gewerkt.

Bekende risicofactoren voor het ontstaan van RSI zijn: de werkorganisatie (werkdruk, overwerk, stress), de werkplek (een foute werkhouding, uitvoeren van te veel kracht) en de individuele factor (o.a. slechte conditie). Naast de inrichting van de werkplek en een juist gebruik ervan, spelen andere factoren zoals de aard van het werk, het gedrag en de werkstress een belangrijke rol bij het ontstaan van RSI.

Richard De Winter





## Na een maand actievoeren, eindelijk de eerste vruchten



Op het nationaal comité Gevangenen van 16 september beslisten de afgevaardigden om op 19 en 26 september een 24-uren staking te houden. De verschillende instellingen kregen de opdracht om vanaf 20 september andere acties te organiseren. Dit resulteerde in werkonderbrekingen, staking op zaterdag en zondag, en de staking van bijna drie weken in Hasselt.

Op de vergadering van de Vlaamse afgevaardigden van 7 oktober te Gent werd beslist om vanaf 10 oktober alle vrijdagen een 24-uren staking te houden.

Op 13 oktober manifesteerden we in Brussel. Een duizendtal beampten - enkel rood - betoogden voor een verbetering van de koopkracht en het finaliseren van het arbeidsreglement. Na de manifestatie was er een onderhoud met de kabinetschef van de minister van Justitie. Dit onderhoud nam een verrassende wending: de kabinetschef besliste om het arbeidsreglement op 3 november aan ons voor te leggen en daarover tot de finish op die dag te onderhandelen. Onze eis om het debat rond de koopkrachtverbetering dringend te starten, kreeg een goed gevolg: op 15 november beginnen die onderhandelingen.

*Gino Hoppe, Ivan Vandecasteele*

**Contactpersoon Federale Overheid:** Guido Rasschaert - Tel.: 02/508.58.63 - 02/508.58.64 - e-mail: [guido.rasschaert@acod.be](mailto:guido.rasschaert@acod.be)



## Strafinrichtingen Waarom het arbeidsreglement een aparte eis is

Reeds vijf jaar zijn we bezig in een werkgroep een arbeidsreglement te ontwerpen, zodat er in iedere gevangenis op dezelfde manier gewerkt kan worden. Het kan voor ACOD niet langer dat er volgens de willekeur van de plaatselijke directeurs eigen regeltjes worden uitgevoerd. Bestaande akkoorden en protocols zoals de verlofregeling, verloning, terugroeping en dergelijke meer, moeten in alle inrichtingen correct worden toegepast.

Nu gaat het ACV akkoord om dit reglement opnieuw te bespreken in een werkgroep. Dit kan niet voor ons. Op het overleg van 13 oktober hebben wij onze slag thuisgehaald. Op 3 november is het ontwerp klaar en beginnen wij met de onderhandelingen tot de finish.

*Gino Hoppe, Ivan Vandecasteele*

## Upgrading penitentiair beambten Waarom de ACOD tegen de eis van het ACV is

*Voor de ACOD moet de mogelijkheid blijven bestaan dat personen met een lager of geen diploma toch een job vinden binnen de overheidsdiensten.*

De visie van het ACV dat er binnenkort geen diploma meer vereist zal zijn, werd door P&O verantwoordelijke de heer Dedobbeleer volledig tegengesproken op het overleg van 13 oktober. Voor aanwervingen in niveau C moet men over een diploma hoger secundair onderwijs beschikken.

Het ACV zegt ook dat al het personeel dat vandaag in niveau D zit, zonder bekwaamheidsproef of examen zal kunnen overstappen naar niveau C. Ook dat werd op het hetzelfde overleg volledig tegengesproken.

In 1991 zijn we overgestapt van niveau 4 naar niveau D met bekwaamheidsproef. Vandaag, 17 jaar later, zijn er nog altijd 74 collega's die werken in niveau 4. Van deze mensen zegt het ACV dat ze dom zijn, want je moest enkel kunnen lezen en schrijven. ACOD wil deze toestand in de toekomst vermijden. Het kan voor ons niet dat er penitentiair beambten zijn in niveau C, en anderen in niveau D die hetzelfde werk doen maar met een verschillend loon.

Wij vragen een upgrading van alle jobs bij de strafinrichtingen door een aanpassing van de loonbarema's: 10% voor niveau D, 8% voor niveau C en B, 6% voor niveau A.

*Gino Hoppe, Ivan Vandecasteele*





## Agentschap voor Facilitair Management Directie negeert regelgeving, maar maakt ommekeer

*Tijdens het entiteitsoverlegcomité van 16 september van het Agentschap voor Facilitair Management (AFM) was de directie de pedalen kwijt: het Vlaams personeelsstatuut werd genegeerd, de omzendbrief over staking bij het openbaar vervoer werd met de voeten getreden en in de rapte legde men ook nog het syndicaal statuut naast zich neer.*

### De feiten

- Het AFM weigerde om de personeelsleden van de DAB's Catering en Schoonmaak te laten deelnemen aan opleidingen als deze geen rechtstreeks verband hebben met de huidige taak. Een keukenhulp, geslaagd in de generieke proef niveau C met een geldig diploma, mocht geen cursus Word of Excel volgen.
- Op 12 juni staakten de spoorwegen. Drie personeelsleden kregen hun verloren dag niet terug ondanks verklaring op erewoord. Zij konden niet tewerken of thuiswerken. Desondanks hun verklaring, conform de omzendbrief, wou men hen een dag verlof én een maaltijdcheque ontnemen.
- Wat betreft de dienstvrijstelling voor vakbondsactiviteiten was het voorstel van AFM als volgt: de (vakbonds) secretaris overlegt eerst met het afdelingshoofd voordat de dienstvrijstelling wordt aangevraagd, het aantal personen uit eenzelfde keuken wordt beperkt per overleg en de overlegmomenten worden in de namiddag en niet meer op woensdag gepland.
- 'Boterhammen in het park' is een

jaarlijks terugkerend evenement dat plaatsvindt in de laatste week van augustus, tussen 12 en 14 uur van maandag tot vrijdag. Dit werd niet opgenomen in het arbeidsreglement van AFM. Omdat het keukenpersoneel tijdens de middag op de werkplek moet zijn, werden ook andere collega's uitgesloten. Ons voorstel was om de andere personeelsleden te laten deelnemen aan 'Boterhammen in het park' en het keukenpersoneel een halve dag per jaar vrij te geven om aan een ander cultureel evenement (bioscoop- of museumbezoek) te kunnen deelnemen.

- Voor het Anna Bijnsgebouw in Antwerpen vond men geen nieuwe kandidaten voor de schoonmaak. Dit heeft deels te maken met de 25-urencontracten die men aanbiedt. AFM meldde liever te opteren voor een privéfirma in de plaats van arbeidsovereenkomsten van bijvoorbeeld 32 uur af te sluiten
- Men wilde eveneens een regel invoeren om contractuele personeelsleden na zes maanden afwezigheid wegens ziekte te ontslaan.

### ACOD dwingt nieuw overleg af

Uiteraard legde ACOD zich niet neer bij deze bokkensprongen. De gevolmachtigd onderhandelaar werd hiervan in kennis gesteld met de vraag voor agendering in het sectorcomité 18. Tegelijk werden pamfletten verspreid. Blijkbaar had de directie van AFM begrepen dat ze in de fout was gegaan en er een conflict in de maak was. De bijkomende

opleidingen, 'Boterhammen in het park' en compensatie voor de DAB's Schoonmaak en Catering werden opnieuw bespreekbaar. Er werd eerst informeel en dan formeel overlegd op 10 oktober.

### De resultaten

- Vers geld voor een bedrag van 10.000 euro wordt vrijgemaakt voor opleidingen voor geslaagden in de generieke testen.
- De personeelsleden die hun dag niet terugkregen wegens staking openbaar vervoer op 12 juni, krijgen deze nu wél terug.
- Het voorstel om over syndicaal verlof eerst te overleggen met het afdelingshoofd wordt ingetrokken. Uiteraard hebben wij begrip voor de specifieke situatie in de Catering en de Schoonmaak. Wij vragen onze militanten om de syndicale attesten zo vlug mogelijk aan de leiding voor te leggen.
- Dienstvrijstelling voor 'Boterhammen in het park' is weer mogelijk voor het administratief personeel in Brussel. De personeelsleden van de DAB's Catering en Schoonmaak, alsook de personeelsleden van AFM buiten Brussel tewerkgesteld, krijgen een extra halve dag cultuurverlof pro rata hun werkregime, zonder een attest te moeten voorleggen.
- Men ontkent dat er problemen zijn om de vacatures voor het Anna Bijnsgebouw in te vullen. Indien 25-urencontracten niet ingevuld geraken, worden andere mogelijkheden gezocht. Er wordt niet uitbesteed.



- Alvorens over te gaan tot ontslag wegens ziekte van zes maanden voor contractuelen, wordt gepolst naar de situatie van het personeelslid. Indien enigszins de kans bestaat dat de persoon nog kan functioneren, wordt niet overgegaan tot ontslag.

Vergelijkt men de standpunten van 16 september met de resultaten van 10 oktober, dan is dit een bijzonder opmerkelijke en gunstige ommekeer. Zowaar een bocht van 180° in de goede richting, dus.

Jan Van Wesemael, Hilaire Berckmans

## GPS-navigatiesystemen en controle van werknemers

*De personeelsleden die met dienstvoertuigen opdrachten of interventies uitvoeren, stellen nu vast dat hun werkgever een tachograaf, een GPS-navigatiesysteem of een fleetlogger in het voertuig installeerde. Komt hierdoor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer of de privacywetgeving niet in het gedrang?*

Deze toestellen dienen om de werkelijk afgelegde kilometers te berekenen, maar zij kunnen ook dienen om na te gaan of de werknemers hun opdrachten uitvoeren en hoe ze dat doen. Dit is bijvoorbeeld al het geval bij de rattenbestrijders van de Vlaamse Milieumaatschappij en bij de indexopnemers van de Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening. Vermits er geen wettelijke regeling bestaat voor het controleren van werknemers via een geolokalisatiesysteem, kunnen wij ons enkel baseren op een advies van de Commissie voor de bescherming van het privéleven.

### Doeleinden

De werknemer die aan de hand van een geolokalisatiesysteem kan worden opgespoord, moet hiervoor zijn schriftelijke en uitdrukkelijke toestemming geven.

Daarnaast geldt het finaliteitsbeginsel, met andere woorden voor welke gerechtvaardigde objectieven kan een dergelijk systeem worden gebruikt? De Commissie onderscheidt een viertal mogelijke doeleinden:

- de veiligheid van de werknemer
- de bescherming van het dienstvoertuig

### Voorwaarden

Volgens de Commissie mag de controle op de arbeid enkel gebeuren tijdens de diensturen. Indien de werknemer het voertuig ook voor privédoeleinden mag gebruiken, moet men het systeem kunnen desactiveren. Vooraleer tot controle via geolokalisatiesysteem over te gaan, moeten alle andere middelen worden uitgeput die geen of een geringere schending van de persoonlijke levenssfeer inhouden. De werknemers die kunnen gecontroleerd worden, moeten hierover voorafgaandelijk en uitgebreid in kennis worden gesteld. Wanneer de werkgever overgaat tot de installatie van een geolokalisatiesysteem in de bedrijfsvoertuigen, moet hij hiervan aangifte doen bij de Commissie voor de bescherming van het privéleven.

Big Brother is dan toch weeral een stapje dicht-



- welomschreven professionele behoeften inzake transport en logistiek, o.a. het beheer van het wagenpark
- de eigenlijke controle op de arbeid van de werknemer.

terbij...

Richard De Winter

## Generieke proef niveau D

# Wat mag je verwachten?



*Volgens de laatste informatie vindt de generieke test voor niveau D plaats op 22, 23, 24 en 25 november. Er is nog onzekerheid over 26 november. Wie inschreef, krijgt een uitnodiging van Selor. Wat mag je op dit examen verwachten en hoe dien je te reageren?*

### De juiste reactie

De deelnemer krijgt een twintigtal situationele testen te zien, d.w.z. filmpjes over een bepaalde situatie op de werkvloer. Elke situatie wordt gevolgd door vier mogelijke reacties die je elk afzonderlijk moet beoordelen. Voor die beoordeling heb je volgende keuzes:

- zeer gepaste reactie is ++
- gepaste reactie is +

- noch gepast, noch ongepast of geen mening is +/-
- ongepaste reactie is -
- zeer ongepaste reactie is --.

Let op: in tegenstelling tot wat je in de vorige Tribune kon lezen, moet je geen volgorde geven aan de reactie. Het kan dus bijvoorbeeld zijn dat je twee ++ of twee -- beoordelingen geeft. Je beoordeelt dus elke situatie los van de andere situaties. Bij het beoordelen van de situaties hou je alleen rekening met wat je hoort en ziet. Vermijd het maken van veronderstellingen en fantaseren. Laat je eigen werksituatie en je eigen ervaringen los. De situaties dien je te benaderen vanuit jouw kennis van de competenties die vereist zijn om binnen de Vlaamse overheid te werken op niveau D. De gepaste reactie is gewenst gedrag dat omschreven staat in de gedragsindicatoren van de competenties. In één situatie kunnen meerder competenties aan bod komen die je tegen elkaar moet afwegen. Probeer je vooral goed te concentreren, want je kan niet terugkeren naar vorige vragen.

### Voorbeelden

Wie over een goed uitgeruste computer beschikt, verwijst het Agentschap voor Overheidspersoneel naar de volgende website <http://www.psychecommerce.nl/sjtvo/d>. Je meldt je aan door de volgende gegevens in te vullen:

- login: sjtvo
- wachtwoord: brkw2021

Je krijgt dan voorbeelden die je een idee geven van wat je op de generieke proef mag verwachten. We blijven ech-

ter benadrukken dat je aandachtig luistert naar de richtlijnen op het examen. Die kunnen immers enigszins afwijken van de voorbeelden die je op de website zag.

### En nu oefenen!

We weten dat veel leden zich zorgen maken over de computergestuurde afname van de testen. Het belangrijkste dat je daarvoor moet beheersen, is het werken met de muis. Op de volgende site kan je hiervoor alvast oefenen: <http://www.rekenwonder.com/mouse-trainer.htm>.

Er zijn ook heel wat spelletjes op het internet beschikbaar die oefenen mogelijk maken. Vraag gerust hulp aan collega's, vrienden en (klein)kinderen om deze uitdaging aan te gaan. Je kan eveneens een beroep doen op de P&O-dienst van je agentschap. De ACOD-militanten op de werkvloer kunnen je eveneens met raad en daad bijstaan. Aarzel dus niet hen te contacteren.

Competenties kan je oefenen en het bestuderen van de gedragsindicatoren is zeker een aanrader. De website die je daarbij helpt, is: <http://www.ikgroeimijnjob.be>

Wie bij ACOD de vorming heeft gevolgd, wordt uitgenodigd op de opfringsessie van 4 november. We wensen iedereen veel moed en succes toe!

*Liliane Jans, Hilaire Berckmans*

## Rechtzetting

# Alternatieve koopkrachtverhoging VMSW

In de Tribune van oktober stond dat bij de Vlaamse Maatschappij voor Sociaal Wonen een tussenkomst zou worden verleend in de internetaansluiting. Nu blijkt dat dit voor problemen zorgt op fiscaal en sociaalrechtelijk vlak. In af-

wachting van een definitieve regeling onderschrijft de VMSW het voorstel tot toekenning van een compenserende maandelijkse toelage. Deze bedraagt voor de periode van 1 september 2008 tot 30 april 2009 voor de statutairen

30,50 euro en voor de contractuelen 33,50 euro. Hierover wordt op 3 november onderhandeld in het sectorcomité XVIII.



## Departement Economie, Wetenschap en Innovatie

# Personeelsplan krijgt fiat

*De operatie Beter Bestuurlijk Beleid had een nooit geziene celdeling tot gevolg. De opdeling van het ene ministerie van de Vlaamse Gemeenschap in 13 (kleinere) ministeries en departementen, die hoofdzakelijk belast zijn met beleidsvoorbereiding en beleidsevaluatie, heeft ontegensprekelijk gevolgen voor de personeelsomkadering.*

Voor het departement Economie, Wetenschap en Innovatie (EWI) voltrok zich op 1 juli 2006 een fusie tussen delen van de vroegere departementen Economie, Werkgelegenheid, Binnenlandse Aangelegenheden en Landbouw (EWBL) en Wetenschap, Innovatie en Media (WIM). Het departement telt een 70-tal betrekkingen. Over de kritische massa van zo'n minidepartement kan men zich dus vragen stellen.

### Structuur en bezetting

In het departement worden vier beleidsafdelingen opgericht: Ondernemen en Innoveren, Onderzoek, Kennisbeheer, Strategie en Coördinatie. Men had perfect enkele afdelingen kunnen reduceren tot een tweetal, maar ook de personeelsleden van het niveau A hebben een verwachtingspatroon en vragen gerechtvaardigd een objectief loopbaanperspectief. Het personeelsplan ziet er qua bezetting als volgt uit:

| Niveau | nu | toekomst |
|--------|----|----------|
| A      | 51 | 49       |
| B      | 4  | 4        |
| C      | 12 | 12       |
| D      | 5  | 2        |
| Totaal | 72 | 67       |

Op basis van de door Arch International doorgevoerde procesanalyse van het kerndepartement zou een ideale personeelsinvulling nochtans 94 voltijdsequivalenten moeten tellen. In het uiteindelijk voorstel neemt het effectief af met vijf uitdovende functies. Dit zegt natuurlijk niets over de loopbaanmogelijkheden.



### Perspectieven

Vakbonden en directie kwamen overeen om maximaal de huidige contractuele functies (permanente taken) om te zetten naar statutaire functies. Zo worden de contractuele functies van navorsers (niveau A) statutaire functies. Er worden ook vier bevorderingsbetrekkingen voorzien in rang A2. In niveau B wordt één bevorderingsbetrekking in rang B2 voorzien en wordt één contractuele functie omgezet in een statutaire functie. In niveau C worden alle contractuele functies omgezet in statutaire functies. Er worden ook drie bevorderingsbetrekkingen voorzien in rang C2. Niveau D wordt ook hier stelselmatig afgebouwd. Van de oorspronkelijke vijf betrekkingen blijven er twee betrekkingen over. Bij het departement EWI is dit evenwel het gevolg van de niet-ervanging van drie langdurig afwezige personeelsleden.

Alle vakbonden gaven uiteindelijk een gunstig advies, omdat er – hoe kleinschalig ook – dan toch perspectieven zijn. Vanaf november starten de selecties en bevorderingen. Het is de bedoeling om deze af te ronden in oktober 2009.

Richard De Winter

## Vlaams Comité verwacht acties

*Op 14 oktober organiseerde ACOD LRB Gent een Vlaams Comité om de sectorale besprekingen te evalueren en een nieuwe vicevoorzitter aan te duiden.*

Rik Capelle (ACOD West-Vlaanderen) werd bij meerderheid verkozen door de vele aanwezige afgevaardigden. De sector wenst hem alle succes toe in het Regionaal Secretariaat.

Het Comité besprak eveneens uitvoerig de stand van zaken in de Vlaamse onderhandelingen. Die zien er niet zo best uit. Na maanden stilte deden de

werkgevers onlangs een nieuw voorstel. Dit komt echter niet tegemoet aan ons eisenmemorandum dat we vorig jaar indienden. Een verbetering van de koopkracht moet volgens ons gerealiseerd worden via een degelijke loonsverhoging. De werkgevers willen echter sommige personeelsleden een minimale verhoging van de eindejaarstoelage geven van 250 euro bruto. Ruim onvoldoende, dus. Ook het opdoeken van de gemeenschappelijke sociale dienst en de creatie van een Vlaamse tegenhanger onder toezicht van de werkgeversfederatie, kan niet

voor ons.

De werkgeversfederaties (VVSG en VVP) hebben hun houding duidelijk verstrakt. Ook wij kunnen echter onze tanden laten zien. Onze acties tot nu toe waren blijkbaar onvoldoende om onze eisen kracht bij te zetten. Het Regionaal Comité stelde dat nieuwe en hardere syndicale acties onvermijdelijk zijn indien er geen bijkomende elementen inzake koopkracht op tafel komen. Het Uitvoerend Bureau van de sector werd nu belast met het opstellen van een actieplan.

## Oproep kandidaturen West-Vlaanderen Gewestelijk Secretaris Propagandist

*In de loop van volgend jaar stelt Regionaal Wyffels zijn mandaat van bestendig secretaris ter beschikking. Daarom deze oproep tot kandidaturen voor de functie van gewestelijk secretaris propagandist.*

De voorwaarden zijn:

- vastbenoemd zijn bij een bestuur van de sector
- minstens vijf jaar ACOD LRB militant zijn in het betrokken gewest
- de ordewoorden hebben opgevolgd
- syndicale vorming gevolgd hebben is

een pluspunt

- beschikken over rijbewijs B
- takenpakket gewestelijk secretaris propagandist aanvaarden.

Geïnteresseerden moeten beschikken over politieke en syndicale inzichten, de strategie ACOD-ABVV kunnen toepassen, een visie hebben op maatschappij en vakbond, ledengericht kunnen handelen en denken, kennis hebben van public relations en nieuwe communicatietechnieken, stressbestendig zijn, beschikken over sociale vaardigheden, in staat zijn te delegeren, communicatief en taalvaardig zijn, gezag uitstralen, diplomatisch kunnen denken en zin voor discretie hebben.

Meer informatie over dit mandaat bij het Gewestelijk Secretariaat van ACOD LRB West-Vlaanderen, St.-Amandsstraat 112 te 8800 Roeselare, tel. 051/25.20.24. De kandidaturen moeten uiterlijk binnen zijn op 30 november 2008 op dat adres, via aangetekend schrijven of tegen ontvangstbewijs.

## Septemberactie Regio Brussel groot succes

Op 25 september kwam het personeel van de lokale en regionale besturen van de Regio Brussel op straat om een beter statuut en verloning te eisen. Zo moest er onder andere werk gemaakt worden van een benoeming van de ambtenaren die voldoen aan de vereisten, een integratie van de tweetaligheidspremie in de loonbarema's, een verhoging van het barema voor niveau C en een correcte financiering vanuit het federaal niveau ten voordele van de werknemers van de Regio Brussel. De eerste gesprekken waren constructief, maar hardere acties zijn niet uitgesloten als er geen resultaten komen.

Rudy Janssens





## Interview Joke Dejaeghere

# Basiseducatie komt bij Onderwijs

*Sinds 1 september maakt de Basiseducatie deel uit van de sector Onderwijs. Ter kennismaking interviewden wij Joke Dejaeghere. Zij is syndicaal afgevaardigde voor het ABVV in het Centrum voor Basiseducatie in Antwerpen, het grootste in Vlaanderen.*

*Wat zijn de voornaamste taken van de Basiseducatie? Wie is het doelpubliek?*

Joke Dejaeghere: "De Basiseducatie wil laaggeschoolde volwassenen de nodige basisvaardigheden bijbrengen om volwaardig te kunnen meedraaien in de maatschappij, thuis en op het werk. We bieden opleidingen Nederlands (moedertaal of tweede taal), rekenen/wiskunde, algemene vorming en ICT. Cursisten volgen les uit interesse, om hun kinderen te helpen met huiswerk, in functie van werk of om zich voor te bereiden op een examen. Sommigen worden verplicht om een opleiding te volgen, bijvoorbeeld in het kader van integratiecontracten."

*De sector Basiseducatie maakte op 1 september de overstap vanuit de socioculturele sector naar de onderwijssector. Schets je even de voorgeschiedenis?*

Joke Dejaeghere: "De Centra Basiseducatie zijn gegroeid uit het alfabetiseringswerk. Die projecten hadden emancipatorische doeleinden, zowel maatschappelijk als individueel. Het alfabetiseringswerk was een aanklacht tegen een maatschappij die niet in staat was om degelijk onderwijs te verschaffen voor iedereen. In 1990 keurde de Vlaamse overheid het decreet op de basiseducatie goed. Dit gebeurde na een driejarig experiment op verschillende plaatsen in Vlaanderen. Vanaf het schooljaar '90-'91 werd het decreet geïmplementeerd. De oprichting en erkenning van de centra begon. Het personeelskader werd geprofessionaliseerd en het educatieve aanbod werd geleidelijk volgens de decretale voorschriften geprogrammeerd. Ondertussen is het decreet al verscheidene keren bijgestuurd met onder meer wijzigingen in het scholingsniveau, de enveloppenfinanciering en de functieomschrijvingen van het personeel.

Via onderwijsdecreet XIV werd in 2003 de modulaire structuur van de basiseducatie geregeld. In 2008 is de Basiseducatie dan opgenomen in het grotere kader van het Vlaamse volwassenenonderwijs, met daardoor een wijziging van personeelsstatuut. Voor het behoud van alle voorwaarden uit het vroegere paritair comité hebben zowel personeel, als vakbonden serieus moeite moeten doen. Een pluim trouwens voor de onderhandelaars die voor extra vakantiedagen zorgden."

*Ook voor de personeelsleden is 1 september 2008 een historische datum: zij worden nu betaald door het departement Onderwijs en de volledige regelgeving wordt uitgewerkt op het niveau van de Vlaamse Gemeenschap. Hoe is deze overgang verlopen?*

Joke Dejaeghere: "Vanaf 1 september is het merendeel van de personeelsleden CODO geworden, wat staat voor contractuelen departement Onderwijs. Helaas wordt een groot aantal medewerkers, die vooral werken via contractonderwijs, niet overgenomen door dat departement. Hun arbeidsvoorwaarden zullen zoveel mogelijk deze van de CODO's benaderen, maar niet altijd exact dezelfde zijn. Er ontstaat dus een verschil in personeelsstatuten en daarnaast verminderde de flexibiliteit om gespecialiseerd personeel in te zetten op kortlopende contractuele projecten. Er is al wel een principiële akkoord over de mogelijkheid om in bruggpensioen en tijdskrediet te gaan, maar de praktische uitwerking is er nog niet. Wie in deze overgangperiode in een van die systemen stapt, wacht momenteel bang af hoe de premies praktisch geregeld worden. Ook het verlies van betaald educatief verlof is een spijtige zaak voor de werknemers in de Basiseducatie. Ten slotte waren er nog praktische besommeringen, die de personeelsleden extra tijd en geld gekost hebben. Om uitbetaald te worden door het departement Onderwijs moesten alle CODO's een uittreksel uit het strafregister voorleggen en langs de dokter gaan voor een attest van medische geschiktheid."

*Recent werd de eerste cao voor de Basiseducatie afgesloten. Op welke domeinen leggen we in de volgende cao de nadruk?*

Joke Dejaeghere: "Op dit moment verzeilen we vaak tussen twee stoelen. We vallen buiten de regeling van onze vorige cao, maar hebben geen recht op alle regelingen van het onderwijs. Ambtenaren krijgen het abonnement op het openbaar vervoer terugbetaald, wij niet. Ook de regelingen rond sociaal verlof en bruggpensioen kunnen beter."



*Er komt eveneens een syndicale vertegenwoordiging in de centra. Wat is de belangrijkste taak van die lokale militanten?*

Joke Dejaeghere: "Dat er in alle centra een syndicale vertegenwoordiging komt, juichen we natuurlijk toe. Tot nu hadden alleen grotere centra een officiële delegatie. In de kleinere centra waren wel militanten actief, maar nooit binnen een vastgelegd syndicaal kader. Dat verandert dus: elk centrum moet beschikken over een lokaal onderhandelingscomité, waarin afgevaardigden van werknemers én werkgevers paritair beslissen over zaken die het personeel en het centrum aangaan. De concrete uitwerking moet nog wel in een decreet worden gegoten. De belangrijkste taak van de lokale militanten is hun oren en ogen goed openhouden en de verzuchtingen van het personeel op het lokaal comité brengen. Het is ook belangrijk dat de lokale militanten nationaal contact blijven houden. We kunnen immers veel van elkaar leren."



## Pensionering: wat je zeker moet weten

*Over de pensioenwetgeving in het onderwijs zijn er heel wat vragen en onduidelijkheden. De volgende maanden behandelen we de belangrijkste in Tribune. In deze aflevering komen de verschillende vormen van pensionering aan bod en hoe de aanvraag dient te gebeuren.*

### Wanneer met rustpensioen?

Elk vastbenoemd personeelslid in het onderwijs dat de leeftijd van 60 jaar bereikt, kan aanspraak maken op een rustpensioen, op voorwaarde dat men minstens vijf dienstjaren telt. De leeftijdsvoorwaarde betekent niet dat men dan verplicht met rustpensioen moet gaan. Men kan in dienst blijven tot het einde van het schooljaar waarin men 65 wordt. Dit geldt echter niet voor personeelsleden van de Centra voor Leerlingenbegeleiding en voor het meesters-, vak-, en dienstpersoneel. Zij kunnen actief blijven tot uiterlijk de laatste dag van de maand waarin zij 65 jaar worden.

Ook vastbenoemde personeelsleden die hun loopbaan in het onderwijs beëindigden om over te stappen naar de privésector of een zelfstandige activiteit uit te oefenen, kunnen aanspraak maken op een rustpensioen ten laste van de openbare schatkist. Uiteraard moeten ze de leeftijd van 60 jaar bereikt hebben, diensten gepresteerd hebben na 31 december 1976 en minstens vijf

dienstjaren tellen.

Een personeelslid dat nog tijdelijk is, kan slechts op zijn 65'ste met pensioen. Hij heeft geen recht op een rustpensioen ten laste van de schatkist, maar wel op een rustpensioen volgens de regeling van de privésector.

### Voortijdig pensioen wegens ziekte

Een vastbenoemd personeelslid, jonger dan 60 jaar, van wie het ziekteverlof is uitgeput, wordt door de Cel Pensioenen van Medex opgeroepen voor een medisch onderzoek. Wanneer die persoon definitief ongeschikt wordt verklaard, gaat het pensioen in op de eerste dag van de maand volgend op de datum vermeld op de aangetekende zending waarin de beslissing wordt meegedeeld.

Wanneer het personeelslid door Medex definitief ongeschikt wordt verklaard om zijn ambt uit te oefenen, maar wel geschikt wordt bevonden voor een ander ambt, kan het personeelslid aan zijn inrichtende macht vragen om ter beschikking gesteld te worden wegens ontstentenis van betrekking. In dit geval zal de inrichtende macht de betrokkene via de reffectatiecommissie een andere functie toewijzen. Indien het personeelslid van deze mogelijkheid geen gebruik maakt, blijft hij ter beschikking gesteld wegens ziekte en krijgt hij na 12 maanden ambtshalve een definitief pensioen wegens licha-

melijke ongeschiktheid.

### Ambtshalve pensionering

Een vastbenoemd personeelslid kan ook na de leeftijd van 60 jaar ambtshalve worden gepensioneerd wanneer het na zijn 60'ste, 365 dagen ziekteverlof heeft genomen en 30 dienstjaren heeft gepresteerd die tellen voor de berekening van het pensioen ten laste van de schatkist.

### Hoe en wanneer het pensioen aanvragen?

Een pensioen kan men pas verkrijgen nadat men het schriftelijk aanvraagt. Dit principe geldt ook wanneer het personeelslid voortijdig wordt gepensioneerd wegens ziekte of wanneer men ambtshalve wordt gepensioneerd. De documenten zijn op de schoolsecretariaten te verkrijgen. De aanvraag kan ten vroegste 12 maanden vóór de gewenste pensioendatum worden ingediend. Er wordt aangeraden om de aanvraag minstens 9 maanden vooraf in te dienen. De aanvraag moet alleszins uiterlijk binnen het jaar na de normale pensioendatum worden ingediend. Iedere latere aanvraag heeft tot gevolg dat het pensioen pas uitgekeerd wordt vanaf de eerste van de maand volgend op de aanvraag.

*georges.achten @acod.be.*



## Even kennismaken Nieuwe stafmedewerkster Katrien Van den Bosch

*Door interne verschuivingen diende Dany Bollens, die andere taken op zich neemt, te worden vervangen. Na een oproep in Tribune viel de keuze op Katrien Van den Bosch. Zij staat in voor de begeleiding van allerlei onderhandelingscomités aan de hogescholen en universiteiten in West- en Oost-Vlaanderen. In Antwerpen verzorgt ze de ondersteuning van de instellingen die behoren tot de Associatie Universiteit Antwerpen.*

*Je bent lector aan de Gentse Arteveldehogeschool. Welke opleiding genoot je?*

Katrien Van den Bosch: "Ik studeerde af als licentiate (master) in de sociale wetenschappen aan de Universiteit Gent. Een multidisciplinaire studie met luik sociaal recht en gespecialiseerde inhoud die allemaal arbeidsgericht zijn. Nadien behaalde ik nog een advanced master: het European Master Programme in Social Security."

*Je stapte dus niet onmiddellijk in het onderwijs?*

Katrien Van den Bosch: "Neen, ik was negen jaar vakbondssecretaris voor

BBTK Waasland. Als verantwoordelijke voor de juridische dienst stond ik onder meer in voor eerstelijns juridisch dienstbetoon, bemiddeling bij werkgevers en pleiten voor de Arbeidsrechtbank. Als secretaris onderhandelde ik in de sectoren, bijvoorbeeld bij cao's en ondernemingsraden. Ook syndicale vormingen geven of organiseren hoorden erbij."

*Hoe ziet je huidige opdracht aan de hogeschool er uit?*

Katrien Van den Bosch: "In de reguliere opleiding geef ik onder meer arbeidsrecht, sociaal zekerheidsrecht en sociaal beleid. De werkcolleges gaan over casestudies sociaal recht in Maatschappelijke advisering en Personeelswerk. Daarnaast zijn er de stagebegeleiding en de internationale projecten."

*Heb je nog tijd voor iets anders?*

Katrien Van den Bosch: "Ik volg met belangstelling de activiteiten en congressen van het Europees Instituut voor Sociale Zekerheid om bij te blijven. In de ontspannende sfeer reis ik graag, is een goed boek nooit te versmaden en



naast watersporten volg ik intensief mijn twee kinderen in het circuit van sabelschermen."

We wensen Katrien veel succes!

## In Memoriam Alain Debroye

Op 12 oktober 2008 vernamen we het plotse overlijden van een topmilitant, Alain Debroye (62). Alain was jarenlang leraar hoger secundair onderwijs aan het Gemeentelijk Instituut Charles Dejaegher, later PISO Tienen. Hij liet zich voornamelijk opmerken door zijn onophoudelijke inzet voor de ACOD en haar leden. Hij bekleedde verschillende functies binnen ACOD Onderwijs, zowel in het provinciaal als het nationaal bestuur. Ook binnen

het intersectorale en interprofessionele kader van ACOD-ABVV was Alain erg actief. In september 2005 besloot Alain om met pensioen te gaan om eindelijk te genieten van zijn vele hobby's. Enkele jaren later stelde hij zijn mandaat als ondervoorzitter van het provinciaal bestuur van ACOD Onderwijs ter beschikking van een jongere collega. ACOD Onderwijs zal je missen, Alain, bedankt voor alles!



## Leerzorg

# Nog niet uit de zorgen

*De afgelopen weken werd de stand van zaken in het dossier leezorg besproken in provinciale ledenvergaderingen. Wat daarbij opviel, waren de complexiteit van het dossier en de vele vragen die het onderwerp blijft oproepen.*

Het uitgangspunt inclusief onderwijs stond op zich niet ter discussie, wel de realiseerbaarheid, de nodige middelen en de praktische modaliteiten. Dit dossier is zo ingrijpend voor zowel het gewoon als het buitengewoon onderwijs, dat het voor ons niet volstaat het uitgangspunt goed te keuren zonder de uiteindelijke afloop ervan te kunnen inschatten.

### De eisen

Na de provinciale ledenvergaderingen kwamen we tot de eisen die zeker aan bod moeten komen tijdens de eventuele onderhandelingen:

- ACOD eist een grondige discussie over de arbeidsomstandigheden van de personeelsleden, waarbij het uitgangspunt moet zijn dat reistijd gelijk wordt gesteld met arbeidstijd. Deze discussie moet resulteren in een ernstige verbetering van de arbeidsomstandigheden van de personeelsleden en aanvaardbare omstan-

digheden voor de personeelsleden voor LZN III

- er moet bijkomende omkadering komen voor 'de leraar in de klas' in het gewoon onderwijs om zo kleinere klasgroepen te realiseren. Hierdoor kan de leerkracht voldoende aandacht blijven geven aan de leerlingen uit leezorgniveau I en leezorgniveau II die ook recht hebben op het beste onderwijs.
- leerlingen uit leezorgniveau III moeten meetellen in het gewoon onderwijs en bovendien meer dan leerlingen uit leezorgniveau I of II.
- er moeten waarborgen komen dat de vrijheid van de aanwending van de leezorgeenheden in het buitengewoon onderwijs beperkt wordt.
- een ruime periode van nascholing is aangewezen alvorens de implementatie van leezorg start.

### De voorwaarden

Als algemene conclusie en dus als voorwaarden om te onderhandelen, kwamen enkele belangrijke punten naar voren. Er moet een substantiële verhoging van de beschikbare middelen in het vooruitzicht worden gesteld, die onder meer kunnen worden aangewend om:

- in het gewoon onderwijs de klasgrootte te beperken indien een leerling van leezorgniveau III zich aanbiedt.
- de arbeidsomstandigheden van de personeelsleden die uitgezonden worden naar het gewoon onderwijs te verbeteren.
- de verbreding en verdieping waar te maken van het buitengewoon onderwijs.
- om bijkomend CLB-personeel aan te werven.

Er dient duidelijkheid te zijn over de finaliteit van de uitvoeringsbesluiten aan de hand van fiches, zodat we niet geconfronteerd worden met verrassingen op het einde van de rit.

Het algemeen secretariaat had dus een duidelijk omschreven mandaat meegekregen dat we tijdens een informele ontmoeting met de minister hebben neergelegd. De minister had naar eigen zeggen veel begrip voor deze voorwaarden en heeft zich voorgenomen concrete antwoorden te geven. Het moge duidelijk zijn: de minister is nu aan zet en het zal van de concrete voorstellen afhangen of we al dan niet zullen onderhandelen.

*hugo.deckers@acod.be*

## Oproep kandidaten Oost-Vlaanderen

# Adjunct provinciaal secretaris

Volgens art. 15 van het provinciaal huishoudelijk reglement dient de kandidaat in regel te zijn met de maandelijkse bijdragen en minimum vier jaar lid zijn van het provinciaal bestuur ACOD Onderwijs Oost-Vlaanderen. De kandidatuur wordt gericht vóór 13 november aan Tony Van den Heurck,

voorzitter, Bagattenstraat 158, 9000 Gent.

Tussen 13 en 27 november vindt de verkiezing plaats in ledenvergaderingen in de regio's Aalst, Gent, Vlaamse Ardennen en Dendermonde. Op 27 november wordt de invulling van het mandaat in Gent bekrachtigd door een

buitengewoon congres.

De adjunct provinciaal secretaris komt in dienst vanaf 1 januari 2009 via een verlof wegens opdracht. Alleen personeelsleden die vastbenoemd zijn voor een voltijdse opdracht komen dus in aanmerking.





## Tewerkstelling acteurs en actrices precair **Antje De Boeck is geen uitzondering**

*In september vond de internationale conferentie van de FIA (Fédération Internationale des Acteurs) plaats in Londen. In het kader van het jaar van de gelijke kansen was de genderagenda aan de orde met als thema: 'Vrouwen, mannen, leeftijd en tewerkstelling van de podiumkunstenaars'.*

ACOD Cultuur was de Belgische vertegenwoordiger op de conferentie. Camilia Blereau, actrice, Luc De Koninck acteur en casting director, en Caroline Van Gastel, actrice en filmmaker, hebben de situatie in België toegelicht. Zij vroegen steun voor het manifest van de Vlaamse acteurs voor meer en betere tewerkstelling. De FIA betuigde haar volledige steun aan het project en zal de minister hierover aanspreken. Op het moment dat deze problematiek in Londen op Eu-

ropees niveau werd besproken, ontstond er in Vlaanderen commotie over de houding van de VDAB in de zaak Antje De Boeck. De actrice verloor haar recht op steun omdat ze een job als vestiairedame weigerde bij de musical 'Daens'. Begrijpelijk, want juist zij kreeg voor haar rol in de gelijknamige film de prijs voor de beste Belgische actrice.

De situatie in Europa is vergelijkbaar met die in België: veel werkloosheid en problemen om in het beroep te overleven. De situatie van de actrices is bovendien slechter dan die van de acteurs als het gaat over leeftijd en werkgelegenheid. Allichtonen hebben het nog moeilijker.

### De situatie in België

Sinds 2003 is er in België een wet die bepaalt dat kunstenaars in principe 'werknemers' zijn voor de sociale zekerheid. Daardoor hebben zij de mogelijkheid om een sociale zekerheid op te bouwen met meer bescherming dan in het zelfstandige statuut. Kunstenaars die vinden dat zij toch beter af zijn met dat statuut kunnen een zelfstandigheidsverklaring aanvragen aan de commissie Kunstenaars of een vennootschap oprichten. Er is dus geen apart artiestenstatuut in België: men is werknemer of zelfstandige of ambtenaar, ook als kunstenaar.

De laatste jaren verzeilen acteurs hoe langer hoe meer in de werkloosheid voor langere of kortere periodes doordat ze freelance moeten werken en de werkgelegenheid in de gesubsidieerde sector moeilijk of onmogelijk werd.

De vakbonden eisten steeds aparte regels voor de kunstenaars die werken met korte contracten. Een kunstenaar kan in de hoogste uitkering blijven, als hij aantoonde dat hij enkel met korte contracten kan werken. Gaat zijn uitkering door omstandigheden toch naar beneden, dan moet hij opnieuw minstens 12 maanden werk hebben op 15 maanden tijd.





Onbegonnen werk dus voor de meeste van hen vandaag de dag.

### Onduidelijke regels

Sinds een paar jaar is er het activeringsbeleid van de regering en moeten de RVA en de VDAB alle werklozen dus 'activeren'. Dit geldt ook voor kunstenaars. Men moet kunnen bewijzen 156 dagen te hebben gewerkt in 18 maanden tijd, anders wordt men verzocht een niet-artistieke job aan te nemen. Men kan ook aan de minimumvereiste komen door met 'cachetten' te werken en minstens 6000 euro bruto per jaar te verdienen.

Deze regels zijn onvoldoende gekend door de kunstenaars en ze worden dan nog eens anders geïnterpreteerd in de verschillende regio's. De RVA wil deze regels wel duidelijker maken. Wij zijn daarin zeker vragende partij als de situatie voor de kunstenaars hierdoor helderder en hanteerbaarder wordt.

De vakbond onderhandelt met het kabinet Milquet over de problemen wanneer kunstenaars naburige rechten uitbetaald krijgen op een moment dat ze werkloos zijn. Deze inkomsten worden door de RVA beschouwd als 'commer-

ciële' inkomsten en brengen de kunstenaar in het nauw omdat hij daardoor als zelfstandige wordt beschouwd. Deze situatie doet zich acuut voor bij enkele popartiesten die eind 2007 grote sommen ontvingen van Uradox die hen in één keer voor de afgelopen tien jaar tegelijk uitbetaalde.

### Schril contrast

De vakbonden onderhandelen al twee jaar over minimumlonen in het paritair comité 227 audiovisueel en meer dan tien jaar in het paritair comité 303 filmproductie. We hopen dat er dit najaar eindelijk een doorbraak komt. Dat de RVA controle uitoefent op de werklozen is één ding, maar bijna geen enkele acteur heeft nog een jaarcontract of een contract van onbepaalde duur. In de gesubsidieerde kunstensector staat dat in schril contrast met de contracten van onbepaalde duur voor de directies, de administratie en (iets minder) de techniek. En dan hebben we het nog niet over de hoge lonen die uitbetaald worden aan de directies.

Ondertussen bevinden de kunstenaars-acteurs, nochtans de kern van het artistiek gebeuren, zich in een zeer precaire

situatie. Minister van Cultuur, Bert Anciaux, is zich hiervan bewust. Hij gaf meer middelen aan het kunstenloket om info te laten doorstromen. Er werden criteria opgenomen in het kunsten-decreet om meer middelen naar acteurs te doen vloeien en de minister wil ook enkele sociale maatregelen afkondigen voor oudere kunstenaars. Is dat de oplossing? In Zweden is er een 'pool' opgericht van professionele acteurs: zij krijgen een maandloon, met een extra als ze aan een productie deelnemen.

### Wat nu?

In de eerste plaats moeten er meer middelen naar de kunstenaars-acteurs en -actrices gaan in plaats van naar de overhead van de instellingen. Daarnaast moet er een verhelderende discussie komen over wie kunstenaar is. Dat is niet - zoals de instellingen dat zien - iedereen die artistiek aan het proces meewerkt zoals theatermakers, dramaturgen, ontwerpers e.d. meer, maar in eerste instantie de kunstenaar-acteur/actrice.

We hopen dat de verschillende studies op Europees en op Vlaams niveau de ogen zal openen en dat oplossingen voor de situatie van de acteurs de komende jaren centraal staan. De resultaten van de FIA-studie worden alvast op de website van FIA gepubliceerd: [www.fia-actors.com](http://www.fia-actors.com).

*Laurette Muylaert*



## Seintjes

### West-Vlaanderen

#### Algemene ledenvergadering afdeling Torhout

De intersectorale afdeling van ACOD in Torhout organiseert op 30 november om 10 uur haar algemene ledenvergadering in de Germinal, Oostendestraat in Torhout. Op de agenda staan de voorstelling van het bestuur, de toelichting van de actuele toestand door de gewestelijk intersectoraal bestendig secretaris West-Vlaanderen, Marleen Creton, en tot slot een vragenronde.

#### Computerlessen voor senioren

In samenwerking met het ABVV organiseert ACOD in Brugge computerlessen voor senioren. Die beginnen op 15 januari 2009 en zullen tienmaal op donderdagnamiddag van 13.30 tot 16.30 uur georganiseerd worden: 15, 22 en 29 januari - 5, 12 en 19 februari - 5, 12, 19 en 26 maart. De lessen worden gegeven door Kathy Cauwlier van het ABVV. Inschrijving liefst vóór 20 december 2008. Voor meer inlichtingen contacteer Jan Samson: 050/67.59.20, 0473/86.17.22 of samson.jan@pandora.be).

#### Herfstwandeloctocht afdeling Veurne

Op 23 november organiseert de afdeling Veurne en het Linx+ Wandelteam Aktivia hun herfstwandeloctocht. De wandeling start aan Café Central, Zuidburgweg 124 in Veurne, op 100 m van het station en de bushalte van De Lijn. Vanaf 8 tot 15 uur kan men kiezen voor afstanden van 5, 11, 14, 20, 25 of 32 km langs Steenkerke, Avekapelle en Zoutenaie. Inschrijven kan voor 1,50 euro (ledenkorting voor leden van wandelteam Aktivia is 0,40 euro) bij Joël Hullaert, tel. 058/31.26.40 of jp.hullaert@skynet.be.

#### Senioren naar de kerstmarkt

Voor het einde van het jaar 2008 gaan de senioren van ACOD Brugge samen op stap. Ze bezoeken op 18 december

Brussel (per trein), met speciale aandacht voor de kerstmarkt en de activiteiten daar rond. Vertrek is gepland om 14.30 uur in Brugge, kosten zijn voor eigen rekening. Inschrijven gewenst vóór 10 december.

#### Dirk Van Duppen spreekt

Op 27 november organiseren de senioren van Brugge een vergadering. Gastspreker is Dirk Van Duppen, van Geneeskunde voor het Volk. Hij maakt ons wegwijs in het kluwen van de geneesmiddelenproblematiek en de gezondheidszorg. Van Duppen zal tips geven om goedkoop en efficiënt onze geneesmiddelen aan te schaffen. Plaats van het gebeuren is café Samario (voormalig café De Nieuwesteenweg), Moerkerksesteenweg 8 in Brugge. De vergadering begint om 14.30 uur. Inschrijven gewenst vóór 5 november.

### Oost-Vlaanderen

#### Van Provo tot nu

De gewestelijke commissie Gepensioneerden van ACOD Telecom Oost-Vlaanderen bezoekt op 13 november de tentoonstelling Van Provo tot nu – kunst in een sociaal-politieke context. De voorzitter van de gewestelijke technische commissie Gepensioneerden, Roger D'Hondt, gidst ons doorheen de tentoonstelling. Afspraak om 13.45 uur aan het portaal van 't Gasthuys, Stedelijk Museum Aalst, Oude Vismarkt 13 in Aalst (700 m van het station). Inschrijven kan via het gewestelijke secretariaat: johan.deweirdt@acod.be, 0476/31.85.61.

**REBELS ON BOARDS**  
**SCREW.be**  
 - SURF - SKATE - SNOWBOARD  
**SNOWTRIPS 09**  
**KROKUS + PASEN** 390€  
 BELGIAN DJS /// ALLROUND /// TURNTABLE DUBBERS ///  
 MIKEGUYVER - ACHIE - TIMAXX - WOUTER - TOBY  
 DRUMBASS: VIZOR - DREZZ /// DANCEHALL-REGGAE: JR DREAD  
 DJ PASQUALE, MIKEY G MC'S: MC FRAGGA - MC CHARLIE BONG - MC L

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

## Nieuw!

Lees Linx(e) boeken, nu met 15% korting in bij Colibro  
aangesloten boekwinkels



**Straffe Madammen**  
door Hilde Pauwels en Eric De Mildt  
Dertien bekende en minder bekende zonen schilderen het portret van een generatie vrouwen voor wie het niet vanzelfsprekend was om te studeren of om een loopbaan uit te bouwen. Linx+ werkte mee aan de productie van dit boek.  
Boekhandelprijs: 14,95 euro.  
Linx+prijs: 12,70 euro.



**Herinneringen aan mijn kindertijd**  
door Sofja Kovalevskaja  
In dit boek zien we leven, familie en geschiedenis voorbijtrekken aan Sofja, een uiterst gevoelig en begaafd meisje uit adellijke kringen, woonachtig aan de grens van het grote Russische rijk.  
Boekhandelprijs: 19,95 euro.  
Linx+prijs: 16,95 euro.

**colibro.be**

**Onafhankelijke Boekhandels**

Lever de bon in bij één van deze boekwinkels en u krijgt de twee boeken met 15% korting. De bon is geldig tot 31 december 2008.

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

Naam:.....  
Voornaam: .....  
Adres: .....  
Postcode: .....  
Plaats: .....  
Telefoon: .....  
E-mailadres: .....  
BTW-nr:.....  
Handtekening: .....

Ik bestel volgende boeken:

| Titel | Prijs | Aantal | Totale prijs |
|-------|-------|--------|--------------|
|       |       |        |              |
|       |       |        |              |
|       |       |        |              |

Ik betaal:

- ☐ per overschrijving na ontvangst van uw betaalformulier
- ☐ met kredietkaart Visa/Eurokaart/American Express

Nr:

Vervaldatum:

/