

Tribune

**Sociaal overleg openbare sector
ACOD vraagt regeringen om
een ernstige sociale dialoog**
pagina 3

**Integratie OCMW's in gemeentebesturen
Onafhankelijk sociaal beleid
ten dode opgeschreven?**
pagina 4-6

**Zesde staatshervorming
Overstap van federaal naar Vlaams?
Bezorg ons je gegevens!**
pagina 3

inhoud

inhoud en colofon	2
wedstrijd	2
algemeen	3
spoor	8
tram bus metro	12
de post	15
gazelco	18
telecom	19
federale overheidsdiensten	25
vlaamse overheidsdiensten	29
lokale en regionale besturen	33
onderwijs	35
cultuur	39
agenda	40

colofon

Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

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

Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be



Redactie:

Rita Coeck, Raf De Weerd, Jean-Pierre Nyns,
Chris Moortgat, Jean Pierre Goossens, Mil
Luyten, Laurette Muylaert, Gino Hoppe,
André Vandekerckhove, Jan Van Wijngaerden

Eindredactie:

Robin Productions, Aalst

Vormgeving:

Robin Productions, Els De Waele

Drukkerij:

Roto Smeets, Brussel

online



www.acodonline.be



www.facebook.com/acod.abvv



@ACOD_ABVV

wedstrijd

Mediamarkt-geschenkbond

Winnaars

Günther Mattheussens (Sinaai), Francine Vandrhaeghen (Gentbrugge), Sofie Hamakers (Tessenderlo), Marina Bombeeck (Bierbeek) en Eddy Schoolmeesters (Leuven) winnen een prachtige FNAC-geschenkbond. Zij wisten dat het Centrum voor Onderlinge Dienstverlening en Assistentie de volledige naam is van de vzw Coda, dat Frie Leysen de Erasmusprijs ontvangen heeft in Nederland en dat minister Jan Jambon zijn beleidsnota inzake veiligheid, politie en Binnenlandse Zaken op 24 november 2014 voorgesteld heeft in de Kamer van volksvertegenwoordigers.

Nieuwe prijs:

Mediamarkt-geschenkbond

Weet je de antwoorden op de onderstaande vragen? Dan maak jij misschien wel kans op een Mediamarkt-geschenkbond.

Vragen

- In welke stad vond het laatste congres van de UNI Global Union plaats?
- Aan wie geeft Eddy Cools, gedurende jaren het aanspreekpunt voor de Antwerpse ACOD-leden actief in de (openbare) telecomsector, de fakkel door?
- Hoeveel personeelsleden maken de overstap van het federale naar het Vlaamse niveau als gevolg van de zesde staatshervorming?

Antwoorden mailen naar

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

Gelieve je adres te vermelden
bij je antwoorden.

Als je het mij vraagt Nog meer besparingen op openbare diensten? No passeran!

Na de voorbije syndicale actiemaanden is het nieuwe jaar begonnen met aftastend sociaal overleg tussen de vertegenwoordigers van de werkgevers en de vakbonden. Is er in dat overleg ook plaats voor de openbare sector?

Chris Reniers: “Een terechte vraag, want de voorbije maanden – en ook nu tijdens de eerste gesprekken – was er vooral veel media-aandacht voor de algemene maatregelen die alle werknemers treffen. De regeringen van dit land vergissen zich echter als ze menen dat de sociale vrede in dit land enkel afhangt van de akkoorden die ze sluiten met de vakbonden en de werkgevers van de privésector. Ze zijn immers ook zelf werkgever: voor het personeel van haar openbare diensten. Het is dus niet meer dan normaal dat ze zich ook inzetten voor een ernstige sociale dialoog met de vakbondsvertegenwoordigers van hun eigen personeel. Er zijn immers een aantal cruciale punten die van belang zijn voor de openbare sector en waarrond dringend overleg nodig is.”

Kan je daar een voorbeeld van geven?

Chris Reniers: “Het is duidelijk dat de nieuwe pensioenhervorming van de regering Michel ons een doorn in het oog is. Zoals de plannen nu voorliggen, zal de impact daarvan op het personeel van de openbare sector enorm zijn. Aanpassingen zijn dus hoognodig. Zo aanvaarden we niet dat de afschaffing van de diplomabonificatie in de openbare sector met onmiddellijke ingang wordt uitgevoerd. Mensen die nu op de drempel van hun pensioen staan zouden plots 3 tot 4 jaar langer moeten werken om hetzelfde pensioenbedrag te behouden dat ze voor ogen hadden. Een overgangperiode is dus onontbeerlijk. Een eerste gesprek met minister van Pensioenen Bacquellaine leerde ons gelukkig dat daarrond wel onderhandelingsruimte is. Wie in de eerstvolgende jaren met pensioen gaat, zou wellicht gespaard blijven. Ik spreek in de voorwaardelijke wijs, want we moeten de resultaten van de gesprekken in het Comité A volgende week nog afwachten. Ook voor andere dossiers is het hoog tijd dat de regeringen met ons aan de onderhandelingstafel gaan zitten voor een constructieve dialoog. Noteer alvast: wij zijn allergisch aan dovemansgesprekken!”

Wat wil de ACOD verder nog op tafel leggen?

Chris Reniers: “Er zijn genoeg dossiers om uit te kiezen. Wat is de federale regering van plan met de vervroegde uittreding in de openbare sector, de lijst met zware beroepen, de voorwaarden voor de loopbaanonderbreking en de pensioenbedragen? De federale regering lost er geen woord over, dus voorlopig hebben we daar het raden naar. En hoe zit het met de lonen in de openbare sector? Indien de federale regering een marge voorziet voor een loonsverhoging voor werknemers in de privésector, dat moet ze die ook voorzien voor haar eigen personeel. Dat heeft immers de voorbije jaren geen cao meer gekregen. Ze hebben dus ook recht op hun deel van de koek. Overigens blijft de ACOD zich ver-



Chris Reniers - Voorzitter ACOD

zetten tegen een indexsprong. Loonsverhogingen in de openbare sector worden immers grotendeels via de indexering toegepast. Daaraan voorbijgaan betekent dat het personeel van de openbare diensten nogmaals op z'n honger zal blijven zitten en dat ook uitkeringsgerechtigden in de kou blijven staan.”

Ook de plannen op vrijwel alle bestuursniveau om te snoeien in het personeelsbestand en de werkingsmiddelen van de openbare diensten zal wellicht geen genade vinden in je ogen?

Chris Reniers: “Daar bestaat geen twijfel over. Van verder besparingen op onze openbare diensten kan geen sprake zijn. In vele diensten staat het water het personeel nu al aan de lippen en krijgen de burgers niet de dienstverlening waar ze recht op hebben. Nu nog meer besparen? Daar zeg ik dus op: no passeran! Openbare diensten zijn de pijlers van een warme, open en democratische samenleving. Wanneer je bespaart op zaken als onderwijs, justitie, gemeentelijke diensten of OCMW's, dan raak je aan het weefsel van de samenleving. Het zijn stuk voor stuk diensten die alle burgers van dit land een kans geven om deel uit te maken van dezelfde samenleving. Snij je in de openbare diensten, dan verbreek je ook de banden tussen de burgers onderling en vergroot je de kans dat onze vrijheid op een gruwelijke en onaanvaardbare manier wordt aangetast, zoals we in Frankrijk zagen. Wij zijn allemaal Charlie!”

Interview met Kurt De Loor "Sterk en sociaal beleid voeren doe je niet met een rekenmachine!"

Sinds 2004 is Kurt De Loor Vlaams parlements lid voor sp.a en OCMW-voorzitter in Zottegem, waar hij ook schepen is voor onder andere Sociale Zaken en Huisvesting. Die verschillende petjes geven hem een breed zicht op de situatie van de lokale en regionale besturen in het huidige Vlaamse besparingsland-schap. De Loor kan zich niet vinden in de Vlaamse en federale struisvogelpolitiek die de gemeenten, OCMW's en provincies aan hun lot overlaat.

Je bent al tien jaar een vast lid van de Commissie Binnenlands Bestuur van het Vlaams parlement en kreeg zo een goed beeld van de situatie van de lokale en regionale besturen in Vlaanderen. Hoe schat je die momenteel in?

Kurt De Loor: "De voorbije vijf tot zes jaar zijn de lokale en regionale besturen – en dan vooral de gemeenten – flink onder druk komen te staan. Ze krijgen steeds meer taken toegewezen, maar daar zijn niet de nodige financiële middelen aan gekoppeld. In een bevraging van de Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten gaven vele gemeenten ook aan dat ze delen van hun dienstverlening zouden moeten afbouwen. Uit een analyse van de meerjarenbudgetten van de gemeenten door de krant De Tijd bleek dat de investeringen van de gemeenten in hun dienstverlening steeds verder afnemen. 70% van de gemeenten gaf aan dat hun financiële situatie precar is."

Allemaal het gevolg van de besparingspolitiek van de voorbije jaren?

Kurt De Loor: "Meer en meer hebben bestuurders – op zowat alle niveaus – de neiging om eerst naar de cijfers te kijken en dan naar de noden van de bevolking. Eerst zeggen hoeveel je wil besparen en dan kijken wat je wil doen in je openbare dienstverlening, is volgens mij geen goede manier van besturen. Je moet vertrekken vanuit je maatschappelijke noden en vervolgens kijken hoe je die kan realiseren. Let wel, volgens mij is er niets mis mee om je eigen werking in vraag te stellen en te kijken waar je beter kan doen. Maar zomaar blind besparen en delen van je dienstverlening afschaffen of in de etalage zetten, is volgens mij niet de juiste manier."

Wat doen de Vlaamse of federale regering hieraan?

Kurt De Loor: "Niets! Ze zeggen: 'Trek uw plan.' Ze steken gewoon hun kop in het zand en weigeren hun verantwoordelijkheid te nemen om de lokale besturen bij te springen. Ook niet wat betreft de pensioenen van de statutairen trouwens, waarvoor de lokale besturen – als enige bestuursniveau in dit land – volledig zelf moeten opdraaien. De druk op de budgetten wordt daardoor



Gemeenten krijgen steeds meer taken toegewezen, maar daar staan niet de nodige financiële middelen tegenover.

enorm. Voormalig minister van Binnenlands Bestuur Geert Bourgeois en ook huidig minister Liesbeth Homans mogen dan wel orakelen dat efficiëntiewinsten moeten volstaan om de financiële situatie van de gemeenten te redden. Maar in de praktijk klopt dat helemaal niet. En de gevolgen zijn zonneklaar: minder eigen dienstverlening van de gemeenten aan de burgers, een stijgende werkdruk voor het personeel – dat meer moet doen met minder – en OCMW's die door verminderde dotaties moeten beknipt worden op hun zorgtaken."

Je bent OCMW-voorzitter en voelt zo wellicht wel de druk op een dienstverlening waarvan de economische opbrengst kleiner is dan de maatschappelijke?

Kurt De Loor: "Sociaal beleid voeren kost nu eenmaal geld en je mag dat niet door een economische bril bekijken. Anders kom je automatisch uit bij blinde besparingen. Het probleem is wel dat sinds de economische crisis in 2008 het aantal hulpvragen bij het

OCMW is blijven toenemen. Tegelijk staan daar minder middelen tegenover. Dat is een spagaat dat op termijn niet langer houdbaar is. Gevolg is dat in Vlaanderen, in alle stilte een afbouw bezig is van de openbare woonzorgcentra – één van de OCMW-taken. Dat heeft zijn invloed op de toegankelijkheid, de betaalbaarheid en de kwaliteit van die centra. Ik vind het dan ook zeer verontrustend dat zowel de Vlaamse als federale regering daar blind voor blijft. En erger nog, dat Vlaams minister van Welzijn Jo Vandeurzen aangeeft dat hij niet meteen graten ziet in een verzelfstandiging van die taken. Toch een opmerkelijke uitspraak van een CD&V-minister van ACW-signatuur.”

Wat vind je van de plannen om de OCMW's te integreren in de gemeentebesturen?

Kurt De Loor: “Ik heb minister-president Bourgeois en minister Homans herhaaldelijk gevraagd waarin de grote besparing daarvan zit. Een antwoord heb ik nooit gekregen. Volgens mij hebben ze een andere agenda: privatisering, verzuiling en de ontmanteling van het lokaal sociaal beleid. Ik ben ervan overtuigd dat het OCMW als een juridisch aparte entiteit veel sterker staat dan wanneer het deel uitmaakt van de gemeente. Je staat dan niet alleen onafhankelijker van de politiek, maar je kan ook beter je budget verdeiden. Het is eenvoudiger om je sociale bril op te houden en niet alles vanuit een economische, kostenefficiënte invalshoek te beoordelen.”

Bovendien is sociaal beleid niet meteen een grote stemmentrekker.

Kurt De Loor: “Het kost geld en de economische opbrengst is kleiner dan de maatschappelijke. Als je vraagt aan een gemeentebestuur om dergelijke taken op zich te nemen, is de kans groot dat men de budgetten en activiteiten daarvan beperkt uit electorale overwegingen. Voor het weet, wordt artikel 1 van de OCMW-wet ‘Iedereen een menswaardig bestaan geven’ op dezelfde hoogte geplaatst als een beslissing over de aanleg van een wandelpad. Je merkt dat nu al, bij burge-meesters die zich op de borst kloppen bij de stopzetting of privatisering van bepaalde diensten, bijvoorbeeld strijkwinkels, woonzorgcentra, poetsdiensten aan huis met dienstencheques, maaltijdbedeling



Een OCMW staat sterker als een juridisch aparte entiteit dan wanneer het deel uitmaakt van een gemeente.

aan huis. Ze zijn trots op hun ‘besparingen’, maar vertellen er wel niet bij wat er aan dienstverlening is verloren gegaan. En wie betaalt de rekening? De sociaal behoevenden, niet toevallig de politiek minst mondige burgers.”

Een ander voornemen van de Vlaamse regering is de afschaffing van de provincies. Wat zullen daar de gevolgen van zijn?

Kurt De Loor: “In een eerste fase verhuizen de persoonsgebonden materies van de provincies naar de Vlaamse overheid en naar de gemeenten. De gebiedsgebonden materies blijven voorlopig nog bij de provincies. Maar hoe het financiële plaatje eruit ziet, is allerm minst duidelijk. Het provinciefonds, dat onder andere instaat voor de financiering van de provincies, verdwijnt. Een deel van het geld zou naar Vlaanderen gaan en een deel naar het gemeentefonds. Maar wanneer we vragen om precieze cijfers, kan minister Homans geen antwoord geven. Alleen maar dat er een besparing zal voorafgaan aan de verschoven middelen. En wat overblijft in de provincies zal het moeten stellen met een dotatie, waarop ook vooraf een besparing gebeurt. Kortom, er bestaat veel onduidelijkheid over de toekomst van activiteiten en initiatieven die nu nog gekoppeld zijn aan materies die toebehoren aan de provincies.”

De federale regering is van plan een indexsprong door te voeren, iets waar jij je sterk tegen verzet. Je pleitte zelfs voor de indexering van de lonen van het Zottegms OCMW-personeel. Waarom dit initiatief?

Kurt De Loor: “Het ging me niet alleen om het OCMW-personeel, ook voor het andere gemeentepersoneel. Meer nog, wat mij betreft moet die loonindexering er voor elke Belg komen. De indexering was gepland in ons meerjarenbudget en dus financieel haalbaar. De medewerkers hebben er recht op. Als de levensduurte stijgt, moet ook je inkomen die stijging volgen. Ik verzet me dan ook tegen een beslissing van de regering die zorgt voor een verarming. Helaas kreeg ik tegenkanting. Van Open VLD en N-VA had ik dat wel verwacht, maar toch niet van coalitiepartner CD&V. Wellicht is er flink wat druk geweest van bovenaf. Open VLD en N-VA zeiden dat ze de indexsprong willen omdat die jobs zou creëren, maar ik ben benieuwd wat het uiteindelijk zal opbrengen. Opmerkelijk was dan ook dat ze voorstelden het geld van de indexsprong te investeren om een voorziene prijsverhoging in het woonzorgcentrum teniet te doen. Allemaal goed en wel, maar is dat dan jobcreatie? Ik kan alleen maar vaststellen dat iedereen steeds de mond vol heeft van ‘lokale autonomie’, tot er zo’n lokaal initiatief genomen wordt...”

Interview met Mil Luyten

"Integratie OCMW's koppelt sociaal beleid rechtstreeks aan budgettaire ruimte van de gemeenten"

Naar aanleiding van het interview met Kurt De Loor over de situatie van de Vlaamse lokale en regionale besturen, leggen we voor de syndicale invalshoek ons oor ook te luisteren bij Mil Luyten, algemeen secretaris van ACOD LRB.

De lokale en regionale besturen moeten sinds 2013 veel strikter toezien op hun budgetten. Voor velen betekent dit in de praktijk dat er bespaard moet worden. Hoe komt dit?

Mil Luyten: "Uiteindelijk is de oorzaak van heel deze beweging het Europese Stabilisatiepact in de nasleep van de economische crisis. Europa vraagt dat natiestaten begrotingen in evenwicht indienen – en dit tot in de kleinste geledingen. Dus ook in de laatste lokale en regionale besturen moet de rekening nu kloppen. Vroeger kon er nog meer geschoven worden met budgetten en dat is nu niet langer het geval. Elke uitgave moet kunnen worden aangetoond. En aangezien er gestreefd wordt naar budgetten in evenwicht, betekent het vaak dat er moet bespaard worden."

Hoe probeert de Vlaamse overheid die evenwichten te bereiken bij haar lokale en regionale besturen?

Mil Luyten: "Daarvoor heeft ze Beheer- en Beleidscyclussen opgericht. Sinds 2014 zijn die van toepassing voor alle lokale en regionale besturen, dus voor de provincies, gemeenten, OCMW's en autonome bedrijven. Praktisch gezien toetst men daarmee het beleid onmiddellijk aan de financiële mogelijkheden van het bestuur op langere termijn. Het is de bedoeling dat er tussen 2012 en 2019 een balans in evenwicht is. Omdat de besturen voortdurend verplicht zijn hun begroting vooraf te vergelijken met de afrekeningen nadien, wordt het beleid jaar na jaar bijgesteld. Momenteel zijn die afrekeningen overwegend negatief."

Wat is het gevolg daarvan?

Mil Luyten: "Er zijn vele gevolgen. Zo heb-

ben we al een flinke afvloeiingsgolf achter de rug bij de lokale en regionale besturen. In sommige gemeenten worden de gemeentebelastingen ook opnieuw verhoogd na de verkiezingen van 2012. Heel vaak worden diensten afgestoten. In vele gemeenten worden bijvoorbeeld zwembaden gesloten omdat de onderhoudskosten te hoog zijn. Daardoor kunnen inwoners niet langer lokaal gaan zwemmen en krijgen schoolkinderen geen zwemlessen meer. Het personeel verliest vaak zijn job. En in andere gevallen worden diensten gepri-vatiseerd, zoals poetsdiensten aan huis. Vaak wordt dan slechts een deel van het personeel mee overgenomen. Uiteindelijk draait het altijd op hetzelfde uit: minder dienstverlening aan de burger voor een hogere prijs en personeel dat zijn job verliest of niet wordt vervangen, waardoor de werkdruk voor wie overblijft toeneemt. De fase van de naakte ontslagen is momenteel voorbij, maar wellicht volgt een nieuwe golf tegen 2016, omdat er tekorten zijn op de rekeningen."

De Vlaamse regering wil ook de provincies afschaffen. Wat weet je daarvan?

Mil Luyten: "Helaas niet erg veel, aangezien minister Homans niet reageert op onze vragen. Informeel zijn we wel te weten gekomen dat de persoonsgebonden materies van de provincies in de eerste plaats bij de vakministers zullen terechtkomen, die dan beslissen of ze op Vlaams niveau blijven of verhuizen naar de gemeenten. Maar het financiële plaatje blijft bijzonder onduidelijk. Wij vrezen dat als we op deze weg voortgaan, de provincies over tien jaar niet meer zullen bestaan."

Wat vind je van het andere plan van de Vlaamse regering: de integratie van de OCMW's in de gemeentebesturen?

Mil Luyten: "Momenteel kunnen de OCMW's de dotatie die ze van de gemeenten krijgen vrij gebruiken voor hun sociaal beleid. Een integratie zou dat sociaal beleid rechtstreeks koppelen aan de budgettaire



De fase van de naakte ontslagen is momenteel voorbij, maar wellicht volgt een nieuwe golf tegen 2016, omdat er tekorten zijn op de rekeningen.

situatie van de gemeente. Dat zet de deur open voor politieke discussies binnen de gemeente over het sociaal beleid, omdat elke dienstverlening een plaats op de gemeentebegroting zou krijgen. Dat zou grote gevolgen hebben. Denk maar aan de uitbetaling van het leefloon, dat nu voor een deel betaald wordt door het OCMW. Een gemeente zou kunnen beslissen dat te schrappen, met alle gevolgen vandien voor de sociaal behoevenden. De autonomie van de OCMW's is belangrijk en moet los staan van politieke willekeur. 'Vereenvoudiging' is dus maar een flauw excuus."

Brusselse Intergewestelijke Brussel eist meer dan sociale vrede

**Spijt over uitsluiting
werkloosheidsuitkering
komt te laat**

Vorige maand las je hier al dat door de inschakelingsuitkeringen te beperken tot drie jaar – een maatregel die de ACOD aanklaagde en bestreed – duizenden uitkeringsgerechtigde werklozen naar het OCMW worden gestuurd. Het gaat voornamelijk om jonge vrouwen die zo in een kwetsbare positie terechtkomen. Op 2 januari waren er in het OCMW van Brussel 899 nieuwe aanvragen voor bijstand. In het OCMW van Molenbeek kwamen er 749 dossiers bij. Die voorbeelden zeggen al genoeg over de gevolgen van de uitsluiting.

Volgens de vorige eerste minister moest de maatregel jonge werklozen aan het werk te krijgen. Een argument dat geen steek houdt... Hoe kan je geloof hechten aan een dergelijk argument als er in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest in het beste geval amper één werkaanbieding voor dertien werkzoekenden is (of zelfs slechts één voor 37 werkzoekenden, als je alleen de werkaanbiedingen binnen het Gewest in aanmerking neemt!). Als je rekening houdt met het te lage scholingsniveau van de Brusselse werkzoekenden, is het overduidelijk dat het beperken van de inschakelingsuitkering niets meer is dan een manier om mensen massaal uit te sluiten. Deze maatregel had nooit de steun mogen krijgen van socialisten, ook niet onder het voorwendsel dat het in het programma van de voorgaande regering stond. Want

de werking en de gevolgen van deze maatregel waren voorspelbaar. Monica De Coninck, die de maatregel invoerde, zegt dat ze niets betreurt. De spijt van Elio Di Rupo en zijn oproep om deze maatregel af te schaffen, komen op het verkeerde moment. En op deze rechtse regering van MR-N-VA-CD&V-Open VLD hoeven we wellicht niet te rekenen. Dit past immers in haar ideologische plaatje. Ze is absoluut niet van plan de maatregel af te voeren.

Sociaal overleg overbodig?

De regering-Michel heeft het sociaal overleg weggeveegd. Er valt niets te onderhandelen, zo klonk het. Erger nog, telkens wanneer een minister opperde dat het misschien nog mogelijk was een maatregel wat bij te stellen, wees N-VA vanuit Antwerpen erop dat men zich strikt aan het regeerakkoord zou houden. Meteen werd nog maar eens duidelijk gemaakt wie het land eigenlijk bestuurt.

Zo legt men de sociale dialoog in ons land lam: als de regering stelt dat er niets te onderhandelen valt, dan blokkeert ze dit toch wel verdienstelijke mechanisme dat sociale vrede mogelijk maakt. Naast onze afwijzing van een indexsprong en een aantal pensioenmaatregelen, was de blokkering van het sociaal overleg precies één van de redenen waarom we eind 2014 acties voerden. Een lichtpuntje toch: ons gesprek met de gewestregering op de algemene stakingsdag van 15 december was het startschot voor het hervatten van het Brussels sociaal overleg.

Ondertussen putte de federale regering zich uit in schijnheilige communicatie. Ze riep de vakbonden op om aan de onderhandelingsstafel te komen en probeerde hen zo de verantwoordelijkheid voor het sociale gemor in de schoenen te schuiven. Die communicatie-oorlog woedt voort in de media, die al te vaak een platform bieden aan de regering om haar ideeën en antisyndicaal discours te verspreiden. Halverwege de maand januari vergaderde de Groep van Tien (vakbonden en vertegenwoordigers van de werkgevers) in de Nationale Arbeidsraad (NAR), onder meer over de loonhandicap waaronder ons land te lijden zou hebben. Deze onderhandelingen moeten volgens de ACOD meer opleveren dan gewoon een interprofessioneel akkoord dat tussen werkgevers en vakbonden wordt gesloten.

Met de verschillende regeringen moet onderhandeld worden over de openbare diensten, die nu geleidelijk aan verzwakt en afgebroken worden doordat gepensioneerde ambtenaren niet meer vervangen worden. Onze openbare diensten moeten opnieuw de plaats krijgen die hen toekomt in een democratische en solidaire samenleving én er hun belangrijke rol kunnen vervullen!

*Jean-Pierre Knaepenbergh
algemeen secretaris BIG-ACOD
www.cgsp-acod-bru.be*





foto: Marc Ryckaert

NMBS Goede voornemens

Velen maken bij de start van een nieuw jaar tal van goede voornemens. Men wil het beter doen, men zal het beter doen. Plannen maken is goed, maar plannen uitvoeren blijkt een ander gegeven. Goede plannen zijn doordacht, uitvoerbaar en vereisen de nodige daadkracht en middelen. Dit is net zo goed waar voor de Belgische spoorwegen. Wat merken we daarvan bij de NMBS?

Om haar plannen te realiseren, heeft de NMBS geld, personeel en kennis nodig. Helaas vergeet men blijkbaar dat deze drie ingrediënten onontbeerlijk zijn voor elke dienstverlening – en zeker een openbare. Wanneer het aan één daarvan ontbreekt, loopt het spaak. Sprekend voorbeeld daarvan is het nieuwe transportplan dat sinds 14 december in voege is.

Nieuw vervoersplan faalt door besparingen

Het regent klachten van misnoegde treinreizigers. Helaas beseffen ze niet dat de opgelegde besparingen er de oorzaak van zijn dat de NMBS moeite heeft om haar schaarse middelen op een doeltreffende wijze in te zetten. Dat geldt evengoed voor het nieuwe vervoersplan.

Nog maar eens komt de NMBS zo negatief in het nieuws. Al te vaak wordt onze spoorwegmaatschappij voorgesteld als een geldverslindend monster, gegijzeld door de macht van de vakbonden. We zouden te gehecht zijn aan een verouderd statuut en beschermen onze 'luzeleven-

tjes' met al te veel regels. Inderdaad, de erkende vakbonden zijn een struikelblok voor wie louter en alleen volgzame werknemers wil, die willoos de grappen en grillen van het beleid moeten ondergaan.

Eigen mutualiteit niet voorbijgestreefd

Ook het feit dat het personeel van de NMBS een eigen mutualiteit heeft, is velen een doorn in het oog. Nochtans draait die break-even en levert de werking ervan dus geen extra kosten op. Bovendien staat de dienst onder controle van de werkgever, de werknemer én het RIZIV. En de middelen worden enkel aangewend waarvoor ze bedoeld zijn. Is dat dan niet meer van deze tijd?

Net deze mutualiteit ondersteunt de werknemer wanneer die medische problemen heeft en geeft hem de kans via een aangepaste job zijn carrière voort uit te bouwen binnen het bedrijf waarvoor hij zich engageerde, waarvoor hij al regelmatig sociaal inleverde en dat bovendien zijn passie is. Is dat dan voorbijgestreefd?

Blijkbaar ziet men aan de rechterzijde van de politiek en economie liever euro's verloren aan privé-initiatieven, waar de werknemers extra kosten moeten maken voor tal van bijkomende verzekeringen. En wie medische problemen heeft, is een blok aan het been van het bedrijf, onbruikbaar. Liefst van al zou men ervan af zijn. Solidariteit tussen sterke en zwakke werknemers bestaat niet in die wereld.

De voornemens van ACOD Spoor

Dat zijn alvast niet de voornemens van ACOD Spoor voor 2015. Wij gaan resoluut voor een solidaire maatschappij die stoelt op gelijkheid: wanneer anderen erop vooruitgaan, ga ik er ook op vooruit. Oog voor elkaar hebben, is onontbeerlijk bij de NMBS. Iedereen moet de kans krijgen zich te ontwikkelen en te bekwamen.

Praktisch willen we dit jaar uit de impasse geraken wat betreft de tweeledige structuur van de NMBS. Voorts willen we garanties voor het personeel van B-Logistics, we willen het dossier van de seinhuizen afronden en we gaan voor de beloofde financiële invulling, structuur en erkenning van de sterk geëvalueerde jobs.

Het loopbaanplan voor de mensen van infrastructuur moet afgerond worden, want zij hebben al belangrijke inspanningen geleverd wat betreft kennis en vaardigheden om de splitsing van het bedrijf te verteren. We zijn tevens van plan de aanvulling van de kaders onder de loep te nemen en daar waar nodig druk uit te oefenen om de vooropgestelde contingenten in vraag te stellen. En in het algemeen streven we in 2015 naar een gezonde sociale dialoog, één die rond de tafel wordt gevoerd en niet in de pers. We wensen een open discussie, maar ook duidelijke en toekomstgerichte beslissingen in het belang van de reizigers en alle personeelsleden.

Jean Pierre Goossens

Voor ACOD Spoor Oost-Vlaanderen is solidariteit geen loos begrip

Op het Sinterklaasfeest van 6 december 2014 overhandigde ACOD Spoor Oost-Vlaanderen een cheque ter waarde van 500 euro aan Tom en Lindsey Van Den Bossche. Die moet de hoge medische kosten voor hun zoontje Mathias een beetje verzachten.

Mathias werd samen met zijn broertjes Thomas en Lucas geboren op 5 oktober 2011. Al vroeg stelden de dokters problemen vast bij Mathias. Hij wordt gevoed met sondevoeding en volgt wekelijks kinesithérapie, logopedie en ergotherapie. Onnodig te stellen dat de kosten hoog oplopen.

Café De Vliegende Schotel in Sint-Maria-Oudenhove organiseerde met succes al een motorenbenefiet ten voordele van Mathias. ACOD Spoor Oost-Vlaanderen wilde niet achterblijven en stimuleerde zijn militanten om ook hun steentje bij te dragen. We willen iedereen die een bijdrage leverde ten voordele van Mathias nogmaals bedanken.



Lugil Verschaete

Militantenvorming in Nieuwpoort

Van 19 tot 21 november 2014 vonden in de Floreal in Nieuwpoort vormingsdagen plaats. Een veertigtal militanten volgden er de driedaagse sessie rond besluitvorming, het slotstuk van een algemene vorming tot militant. Proficiat aan alle afgestudeerden!

Lugil Verschaete





B-Logistics en B-Local Freight Services Welke toekomst is er nog in België?

Op 8 januari 2015 organiseerde ACOD Spoor – CGSP Cheminots een informele bijeenkomst met militanten en ambtenaren van de dochteronderneming B-Logistics over het netelige dossier Cargo. Het was de bedoeling een balans op te maken over de toekomst van het goederenvervoer bij de Belgische spoorwegen.

Voorzitter Michel Abdissi overliep de huidige toestand aan de hand van de meest recente gegevens van een speciale bijeenkomst op 12 december 2014 met de CEO van de NMBS, Jo Cornu. Er zijn vragen en bedenkingen rond bepaalde elementen in de verschillende pistes die onderzocht werden door de NMBS voor de toekomst en de verzekering van het goederenvervoer in België:

- De eventuele overname door DB Schenker, de samenwerking met Belgische externe investeerders of de interesse van de Oostenrijkse Spoorwegen (Rail Cargo Austria AG) zijn opties die werden onderzocht.
- De eisen van de DB Schenker zijn bijzonder, namelijk de betaling van een zeer hoge financiële compensatie om het bedrijf over te nemen...
- De meest geavanceerde optie is nu om het bedrijf zelfstandig voort te laten werken met de steun van externe partners (havens, geïnteresseerde bedrijven,...), genaamd de 'stand alone'-piste.

Stand van zaken bij NMBS Logistics

Geert Pauwels (CEO van B-Logistics) en Rik Vos (COO B-Logistics) presenteerden de stand van zaken van NMBS Logistics Groep. Hieronder volgt een samenvatting. Indien de 'stand alone'-piste de keuze is van de NMBS, dan is er nog steeds geen definitief besluit over de aandeelhoudersstructuur, moet de toekomst van de B-FS nog worden bepaald en is het lot van het personeel binnen de goederen onduidelijk. De cruciale voorwaarden voor het welslagen van de operatie bij B-Logistics:

- Een verdere herstructurering van NMBS Logistics.
- Het kwijtschelden van de openstaande schuld aan de NMBS.
- Het aantrekken van externe investeerders (aanbreng van kapitaal en cash geld).
- Marktconforme arbeidsvoorwaarden en een herziening van het sociaal akkoord.

De financiële resultaten zijn aanzienlijk verbeterd. In 2009 spraken we nog van een verlies van 115 miljoen euro. In 2013 was er een evolutie naar een positieve EBITDA van 3 miljoen euro en voor 2014 wordt een positieve EBITDA van 9 miljoen euro verwacht, globaal over de begroting. De kwaliteit van de dienstverlening aan de klanten is erop vooruitgegaan. De twee prestatie-indicatoren (KPI's) evolueren positief, zowel voor de regelmaat als voor het aantal gereserveerde en effectief gebruikte rijpaden.

Volgens B-Logistics zijn de belangrijkste operationele problemen gerelateerd aan de huidige structuur met twee operatio-

nele leidingen (B-LFS en B-Logistics). Meerdere technologische verbeteringen werden geïntroduceerd, onder andere de computerprogramma's RITA voor de bestuurders van goederentreinen en MIA voor het rangeerpersonnel. Overheadkosten worden zoveel mogelijk beperkt, onder andere door de invoering van een aangepast energiebeleid. Op veiligheidsgebied werden eveneens inspanningen geleverd. De testprocedures van de rem worden herzien en er is sprake van de introductie van een 'sleepness'-sensor voor bestuurders. Daarbovenop is er ook een e-learning-programma voor bestuurders lopende en een nieuw DML voor RITA en locomotieven uitgerust met beveiligingssystemen. Ook op commercieel gebied worden nieuwigheden ingevoerd. Er worden nieuwe ploegen gepland om een betere samenwerking tussen de verschillende diensten te bewerkstelligen en om persoonlijke klantenservice te verwezenlijken. Nieuwe technologische ontwikkelingen voor het reserveringssysteem voor het verspreid verkeer en real-time monitoring voor de klant zullen ontwikkeld worden. Nieuwe trajecten maken hun opwachting, onder andere Swiss Xpress, Gant-Mortara en zwaar kolenverkeer. Tevens zal men in de nabije toekomst streven naar meer handel in 'open access' met de buurlanden. Er wordt ook werk gemaakt van een uitbreiding van het verspreid verkeer met als operationele verbetering één bestuurder per relatie en geen onderbreking van de lading. Tot slot wordt er gestreefd naar

vaste opbrengsten via langlopende contracten.

Conclusies van de CEO

- De financiële positie van de B-Logistics is verbeterd.
- Er is een project voor de toekomst B-Logistics, maar de vraag over het aandeelhouderschap blijft.
- Het is noodzakelijk om een geïntegreerd bedrijf te creëren om de operationele conflicten binnen de huidige structuur op te lossen (BFS + B-Logistics).
- B-Logistics wil blijven werken met het huidige statutaire personeel.
- Een nieuw sociaal akkoord is essentieel.

Vragen van de aanwezigen

- Hoe zit het met de financiële positie en

de staatsschuld van B-Logistics?

- Kunnen de onderhoudsactiviteiten in onze werkplaatsen behouden blijven?
- Zijn de drie voorgestelde opties beschouwd als de enige mogelijke?
- Hoe zit het met plaatselijke spoorondernemers?
- Is een sociaal akkoord mogelijk, in welke context en met welke partners?
- Hoe ziet de toekomst van het administratief personeel eruit?

Standpunt ACOD Spoor

ACOD Spoor – CGSP Cheminots blijft uiteraard zeer waakzaam, maar door de ervaringen uit het verleden behandelen we dit dossier met de grootste terughoudendheid. We zullen zoals steeds de verdediging opnemen van de spoorwegmensen, ongeacht het verdere verloop van de



nieuwe ontwikkelingen of de veranderingen die gebeuren in de goederenactiviteit in België.

Een mogelijk nieuwe sociaal akkoord kan alleen worden afgesloten indien er voor het statutair personeel een toekomst is en er goede arbeidsomstandigheden gegarandeerd worden, waarop ook de controle op de naleving ervan gewaarborgd wordt.

Rudi Dils

Algemene staking 15 december 2014 ACOD Spoor massaal aanwezig op de piketten



Middenveld zegt minister Weyts de wacht aan Basismobiliteit of basisbereikbaarheid?

De afgelopen weken heeft zich een breed maatschappelijk platform ontwikkeld dat zeer ontevreden is over het huidige mobiliteitsbeleid van Vlaams minister Ben Weyts. Dit platform is samengesteld uit de drie huisvakbonden van De Lijn, de BTB en verschillende belangengroepen.

Samen voeren deze organisaties actie onder de naam 'Supporters van het openbaar vervoer'. Na een constructieve bespreking van het probleem met al deze supporters, werd er beslist om op 8 januari 2015 samen een bezoek te brengen aan de minister.

Eis om inspraak

Bij het begin van het onderhoud deed elke aanwezige organisatie zijn zeg over het voornemen om nog verder te schrappen in het vervoersaanbod. Vooral de afbraak van de dienstverlening in de meer landelijke gebieden en de zondagdiensten is ons een doorn in het oog. Er bestaat geen twijfel over dat vele werknemers en gebruikers van De Lijn hier het slachtoffer van zullen worden.

Bovendien kan het schrappen in het vervoersaanbod voorkomen worden indien de Vlaamse regering aan De Lijn de exploitatiemiddelen ter beschikking zou stellen waar die volgens de beheersovereenkomst recht op heeft.

Volgens ACOD TBM heeft De Lijn een sociale functie. Openbaar vervoer is meer dan

enkel de organisatie van het woon-werkverkeer. Net als de andere organisaties, vragen wij niet minder, maar juist méér openbaar vervoer. Het recht op mobiliteit is voor ons een basisprincipe, één dat net zo goed geldt voor de – in de ogen van de minister – 'inwoners van minder rendabele gebieden' in Vlaanderen.

De supporters eisten tijdens het bezoek aan de minister hun sociale rechten en inspraak op. We verzetten ons tegen het opzetten van de stedelijke gebieden tegen de landelijke en omgekeerd. Er moet een eind komen aan de legendarische, populistische slogans over 'lege bussen' bij De Lijn. Ze verdoezen immers dat door de besparingen er verkeersarmoede optreedt voor mensen die om allerlei redenen aangewezen zijn op openbaar vervoer.

Wat is 'basisbereikbaarheid'?

Tot slot vroegen de supporters aan de minister of hij eindelijk tekst en uitleg kon geven over 'basisbereikbaarheid', een term uitgevonden door de huidige generatie van beleidsmakers. De minister keek grijnzend, maar vooral zeer stilzwijgend toe. Zijn antwoord bleef uit.

Hoe kan de directie van De Lijn het vervoersaanbod aanpassen aan het principe van basisbereikbaarheid, indien niemand kan zeggen wat die term inhoudt? ACOD TBM bracht slogans mee naar de vergadering waarop stond 'slecht beleid bij mobiliteit'. Maar de realiteit is ernstiger dan dat:

er is gewoon geen beleid!

Het ontbreken van visie, inspraak en overleg is één van de grootste bezwaren van de supporters van het openbaar vervoer. Wij willen gehoord worden alvorens ingrepen in het vervoersaanbod gedaan worden.

Van het kastje naar de muur

De hoofdvraag van de supporters aan de minister was klaar en duidelijk: stop de plannen om in te grijpen op het vervoersaanbod tot er fatsoenlijk overleg is gevoerd met het middenveld.

Ondanks ons aandringen wou de minister ons daar geen ja of nee op zeggen. Hij verwees ons prompt door naar de directie van De Lijn, die daar volgens hem "als enige de operationele bevoegdheid voor heeft." Een zeer ironische uitspraak, aangezien het net die directie is, die op onze vragen aan hen steeds naar de minister wijst. We worden dus van het kastje naar de muur gestuurd (en terug).

De minister wil geen enkele verantwoordelijkheid opnemen voor het uitgestippelde beleid. Het ziet er dus naar uit dat de discussie zal moeten voortgezet worden met de directie.

Een breed platform

De samenwerking die spontaan groeide bij de 'supporters' wordt na dit ene bezoek aan de minister niet opgeheven, integendeel. Afspraken over een volgende overlegbijeenkomst op 17 februari 2015 zijn al gemaakt.

Tot de 'supporters' voor meer en beter openbaar vervoer' behoren TreinTramBus, de Vlaamse Ouderenraad, Okra, ABVV senioren, Hart boven hard, Netwerk Duurzame Mobiliteit, Welzijnszorg, De Verenigde Verenigingen, Netwerk tegen armoede, de Vlaamse jeugdraad, Beweging.net, Links Ecologisch Forum, Vlaams ABVV, ACOD, BTB, ACLVB, ACV en ACV Openbare diensten. We verwachten dat die lijst de komende weken nog zal aangroeien.

Rita Coeck, Jean Van Mechelen (ACOD Senioren), Caroline Cocquyt (Vlaams ABVV Senoiren), Steven Steyaert (BTB)



De Lijn Schrap niet langer in het openbaar vervoer!

Op 17 december trokken de vakbonden van De Lijn met een delegatie militanten naar de raad van bestuur bij de Centrale Diensten in Mechelen. De raadsleden zouden die dag immers de vraag krijgen hun goedkeuring te verlenen aan de begroting 2015 en de bijkomende besparingen.

Samen met haar militanten, die niet mis te verstane slogans hadden meegebracht, protesteerde ACOD TBM hevig tegen de uitgezette besparingskoers. Een afbouw van het aanbod is voor ons uit den boze. Wij zijn er niet van overtuigd dat de directie alles op alles heeft gezet om dit maxi-

maal te ontzien.

Bovendien neemt ACOD TBM het niet dat de besparingen op de rug van het personeel verdiend zullen worden. Er zijn alternatieven om het personeel te sparen. Tot dan toe bleef de directie er echter doof voor. Nooit eerder zagen we zo'n vastberadenheid om het personeel het gelag te laten betalen. Is het niet door verlies van zondagvergoedingen, dan is het wel door nog andere plannen die voor alle andere personeelscategorieën ook inkomensverlies betekenen, maar dan op latere datum in 2015.

Ondanks deze actie besloot een meerderheid van leden van de raad van bestuur,

op één stem na, het door De Lijn voorgestelde besparingsplan toch goed te keuren. De actie-aanzegging die verliep op 15 december 2014, werd dan ook prompt verlengd, waardoor ACOD TBM zich met de achterban kon buigen over de volgende vakbondsactie.

Wij verwijten de directie uitzonderlijk slechte wil en beschouwen de houding van onverschilligheid voor de portefeuille van de chauffeurs als een regelrechte kaakslag aan het personeel.

Rita Coeck



MIVB Elektronische maaltijdcheques in aantocht

Terwijl bij het begin van dit nieuwe jaar op federaal niveau de eerste voorzichtige stapjes gezet werden om het sociaal overleg te hernemen, startten ook bij de MIVB de onderhandelingen over een aantal cao's.

Op tafel ligt onder andere de invoering van de elektronische maaltijdcheques. Zoals bepaald in de wetgeving ter zake, zullen de papieren maaltijdscheques vanaf 1 januari 2016 verdwijnen en wordt resoluut de kaart getrokken van elektronische

maaltijdcheques (formaat bankkaart). Meer informatie over de praktische modaliteiten en overgangsregels volgen nog.

Dario Coppens



MIVB

Meer reizigers = nieuwe stelplaatsen

Om aan de vraag van het almaar stijgend aantal reizigers tegemoet te komen, ziet de MIVB zich genooddaakt haar tram- en busnet uit te breiden. Om dit nieuwe wagenpark een onderdak te geven, zullen twee nieuwe stelplaatsen hun deuren openen: het Klein Eiland voor de bussen en Marconi voor de trams.

Klein Eiland

De stelplaats Klein Eiland, waar de nieuwe bussen zullen worden ondergebracht, is ingericht in de vroegere hangars van een logistiek bedrijf. Het volume, de inplanting en de geringe inrichtingskosten om deze operationeel te maken, waren doorslaggevend bij de keuze ervan.

De indienststelling zal in twee stappen verlopen: een eerste fase gaat in op 23 februari 2015 met in eerste instantie een beperkt buspark, dat naarmate de leveringen door de leverancier volgen, zal worden uitgebreid.

Voorlopig voorziet men een exploitatie met 172 agenten en zal het beschouwd worden als een entiteit die onder de stelplaats Jacques Brel ressorteert om in een latere fase als zelfstandige entiteit te func-

tioneren met een eerstelijnsworkplaats mechanica (dagelijks onderhoud van de voertuigen).

ACOD TBM heeft erop aangedrongen om de communicatiemiddelen naar deze nieuwe stelplaats te verbeteren. Dat is onontbeerlijk voor het welzijn van de collega's die er werken. Het ontbreken ervan zou het toppunt van ironie geweest zijn voor een openbare vervoersmaatschappij.

Tijdens deze periode zullen ook de diensten mechanica en koetswerk van Haren 3 en 5 in deze stelplaats een onderkomen vinden, in afwachting dat de Halls daar een volledige facelift krijgen.

In de finale fase zal het district Klein Eiland ongeveer 400 bestuurders tellen, samen met een (nog nader te bepalen) aantal agenten voor de dienst rollend materiaal, allemaal nieuw gecreëerde arbeidsplaatsen bij de MIVB die nu al de grootste tewerkstelling binnen het Brusselse gewest heeft.

Marconi

De stelplaats Marconi opent eveneens de deuren op maandag 23 februari 2015. Deze nieuwe entiteit zou niet kunnen

functioneren zonder de menselijke inbreng, zowel wat het rollend materieel, de besturing als de omkadering betreft. Er werd een oproep gedaan naar alle tewerkstellingsplaatsen om dit nieuwe depot te bemannen. Zo zullen 10% van de bestuurders van werkplaats veranderen, deels voor de keuze van de lijnen, deels voor de bereikbaarheid ten opzichte van hun woonplaats.

Dankzij deze nieuwe stelplaats zal het aantal 'dode' kilometers sterk teruggedrongen kunnen worden ten voordele van een verhoging van het immer stijgend vervoersaanbod. Door de opgelopen vertragingen zal spijtig genoeg niet alles volledig klaar zijn op de geplande datum. Van de garage-sporen tot de kantoren zal alles in een voorlopige toestand werken, deze laatste zullen zelfs tijdelijk in containers onderbracht moeten worden.

Ook het tramdepot Woluwe zal een operationele verandering ondergaan. Dit depot zal voortaan 7 dagen op 7 de klok rond operationeel zijn.

Dario Coppens

bpost

bpost

Open nieuwjaarsbrief aan het directiecomité

Voorafgaand wil ik graag dit zeggen: weet dat ACOD voor alle sectoren, en dat sinds de nationale staking van 15 december 2014, een nieuwe stakingsaanzegging heeft ingediend voor onbepaalde duur. Deze stakingsaanzegging bekrachtig ik nu specifiek voor de sector post. Op deze basis en aangevuld met NMS 3, de reorganisatie bij MRS en het project Alpha.

Beste bpost,

Ik heb er de leeftijd niet meer voor, maar aangezien het vandaag onze eerste meeting van het jaar is, heb ik op basis van onze recente besprekingen, een nieuwjaarsbrief geschreven. Daarmee wil ik terugkomen op het laatste paritair comité van vorig jaar (van 18 december). Daarin is de verklaring aan bod gekomen over het heropstarten van de sociale dialoog. Een verklaring waarvan op aangeven van de vakbonden, volgens jullie, inhoudelijk weinig weerhouden werd. Twee maanden werk, die alweer volgens jullie, voor niets geweest zijn. Jullie wilden ons jullie verklaring, en dan heb ik het specifiek over MSO, door de keel rammen. Niemand van de vakbonden zag daarin ook maar enig nuttig element voor het personeel.

Respectievelijk gaat het over:

- 100 interimairs die een DA-contract zouden krijgen. Ja, graag. Broodnodig ook. Maar tegelijkertijd blijven er nog een aantal onbeantwoorde vragen. Waar worden ze ingezet? Als we weten dat er in oktober 63 statutairen en 75 contractuelen (gepensioneerd, einde contract, ontslag,...) het bedrijf verlaten hebben én in november 42 statutairen en 53 contractuelen – hoeveel aanwervingen hadden we in deze periode om deze 233 vertrekkers te vervangen? Is er dan nog sprake van BIJKOMENDE zuurstof?

- Fiche A-B: daarop zal de nodige tijd voor uitreiking van pakjes op zaterdag geformaliseerd worden. Daarbij heb ik een aantal vragen gesteld. In de kantlijn heb ik deze fiche een 'foefelfiche' genoemd en dat herhaal ik nu formeel. De uren die op deze fiche terecht-

men, kunnen immers leiden tot een integrale besparing. Wanneer ze zouden ingezet kunnen worden (bijvoorbeeld eindejaarsperiode, pakjespieken), is er meestal onvoldoende personeel. Ik daag jullie uit om mij voorbeelden te geven en mij van het tegendeel te overtuigen.

- 180 kantoren reorganiseren in 2015. Zogenaamd 1 op 2. Eerst was er sprake van 150 kantoren, daarna waren het er 20% meer, meer bepaald 180. Sinds oktober verwacht ik een verzamellijst van de te reorganiseren kantoren.

Jullie verklaren trouwens officieel dat het project met 11 leerplatformen afgesloten is. Ik geef graag toe dat het overleg en informatieparcours in dit dossier voorbeeldig is verlopen. Anderzijds is er een verschil tussen wat zou moeten zijn en de dagelijkse praktijk. Ik daag jullie uit om mij te bewijzen dat de organisaties in de leerplatformen effectief op punt staan. Mijn advies is om eerst de leerplatformen geolied laten te draaien alvorens 180 andere kantoren te reorganiseren.

Daarenboven willen jullie deze kantoren reorganiseren op basis van de prognose 2017. We hebben het immers over 24 maanden van stabiliteit. Ik daag jullie andermaal uit om mij aan te tonen waar de 'zuurstof' te vinden is als onze postmannen in 2015 moeten gaan werken op basis van de vooruitzichten voor 2017.

Jullie weten even goed als de vakbonden dat heel wat postmannen dagelijks méér dan 8 uur – tot zelfs 11 uur onderweg zijn om hun ronde af te werken. Ik heb het hier niet over enkele geïsoleerde gevallen, of refereer niet specifiek naar de eindejaarsperiode. Ik verneem dat fietsen en bromfietsen buiten het kantoor blijven staan omdat er niemand meer aanwezig is bij terugkeer. Men meldt me dat mensen alsmáar eerder hun dagtaak aanvaarden. Lees: uren vroeger beginnen om toch min of meer op tijd gedaan te hebben. Bijvoorbeeld om de kinderen van school te kunnen afhalen. Dat steeds meer overlastzakken ongeopend terugkomen, is ook een teken aan de wand. Enzovoort. Mijn herhaald voorstel om bij iedere

reorganisatie een buffer van ten minste 3 maanden in te lassen, vooraleer de uren effectief uit de organisatie getrokken zouden worden, bleef onbeantwoord.

Wat mij aanvaardbaar lijkt, is dat jullie die 180 kantoren reorganiseren op basis van de realiteit in 2015. Met inbegrip van de bufferzone.

Ik wil ook terugkomen op de conclusie in de verklaring over de sociale dialoog. Deze is doorheen de besprekingen ongewijzigd gebleven. Daarin staat dat we ambitieus moeten zijn om de uitdagingen van vandaag en morgen te kunnen aangaan. Daar ben ik het 100% mee eens en daar wil ik als vertegenwoordiger van ACOD Post op een constructieve manier gesprekken over voeren. Wij wensen immers niet enkel te verzeilen in een protest- en antibeweging... Maar ik wil niet het gevoel hebben dat ik op een markt in Marrakech sta. Waarbij bpost als tegenpartij uit is op maximale winst. Dat terwijl

onze werknemers continu met het water tot aan de lippen moeten werken. Alsof productiviteit omhoog krikken en geld verdienen voor de aandeelhouders, het menselijk aspect van de werknemers zomaar kunnen wegdrukken... De werkelijkheid ligt anders!

Tot slot wil ik het hebben over de intentie om respectvol met elkaar om te gaan. Sommige verklaringen van bpost tijdens het paritair comité ervaar ik als een kaakslag aan het adres van de vakbonden. Wat mij betreft, is dit niet respectvol met elkaar omgaan.

Elke nieuwjaarsbrief wordt traditiegetrouw afgesloten met een boodschap van hoop. Wel, ik hoop echt dat we tot een evenwichtige overeenkomst kunnen komen. Een overeenkomst die kan gedragen worden door alle werknemers en het management van dit schitterende bedrijf bpost.

Jean-Pierre Nyns

bpost

Geen groei zonder kwaliteitsvol werk

In 2014 deed bpost het zeer goed op de beurs. De aandelen stegen 46,3% en daarmee is bpost de beste leerling van de klas, ook op Europees niveau. Hopelijk zet dezelfde trend zich voort in 2015, zij het niet met dezelfde voorwaarden. De werkdruk is immers op alle domeinen enorm toegenomen.

Dagelijks bezorgen de Belgische postmannen en -vrouwen 10 miljoen brieven en

105.000 pakjes. Dat zorgt voor de hoofdmoot van de inkomsten van bpost. De kwaliteit van de dienstverlening is van immens belang. De burger verdient het om op tijd zijn krant of pakje te ontvangen. Toch worden we onophoudelijk rond de oren geslagen met termen als 'effectiever worden', 'wendbaar zijn', 'kosten drukken', 'functies en diensten optimaliseren'.

Dat alles combineren zal de uitdaging voor

2015 worden. Als vakbond zullen we daarbij specifiek waken over de arbeidskwaliteit van de postmannen en -vrouwen, want wat dat betreft is de balans uit evenwicht. Goede werkomstandigheden tegen een correcte verloning, daar zal ACOD Post in 2015 voor strijden. Samen sterk voor meer rechtvaardigheid!

Jean-Pierre Nyns

bpost en ACOD laten hun hart zien

Eind november werd het gezin van onze collega Bruno Derveaux, sectorafgevaardigde ACOD Post in West-Vlaanderen, getroffen door een dramatisch ongeval. Zijn schoonmoeder en dochtertje hadden een zwaar auto-ongeluk. Beide waren zeer ernstig gewond. Bruno's dochtertje, Madieke Derveaux (9 jaar), is verlamd vanaf de nek. Bovenop het onbeschrijflijke leed

komen er nog heel wat zware kosten om hun dochtertje zo goed mogelijk op te vangen. Uiteraard kunnen Bruno en zijn gezin rekenen op onze morele steun en hulp, maar we willen meer doen. Daarom doen bpost en ACOD Post een beroep op de vrijgevigheid van alle medewerkers. Naast lokale initiatieven van collega's en vrienden, hebben bpost en ACOD besloten

om een solidariteitsactie op te starten. Elke gift, hoe klein ook, kan deze familie helpen. Storten kan op rekeningnummer BE78 8776 5887 0186 met de mededeling 'Solidariteit Post Madieke'.

Jean-Pierre Nyns

Rechtzetting

In de vorige editie van Tribune vermeldde het artikel over de Welzijnswet dat er "in het geval van pesterijen, geweld en ongewenst seksueel gedrag op het werk géén ontslagbescherming is." Het is natuurlijk net omgekeerd.

bpost Doe je voordeel met Actisoc

De vzw Actisoc biedt de actieve medewerkers van bpost heel wat voordelen en (financiële) hulp. Ontdek hoe Actisoc ook jou kan helpen.

Renteloze hulp gelden

Heb je een noodzakelijke of onvermijdelijke uitgave voor basisbehoeften die je niet met een kunt betalen en die ook niet kan uitgesteld worden (bijvoorbeeld de betaling van je belastingen op basis van je aanslagbiljet)? Doe dan een aanvraag voor een renteloos hulp geld. Het gaat om een renteloze lening, terugbetaalbaar binnen 24 maanden. Renteloze hulp gelden worden ook toegerekend aan personeelsleden die zich in een acute nood situatie bevinden, zoals na een zwaar ongeval, schade door natuurrampen of scheiding.

Medische kosten

Veel personeelsleden worden geconfronteerd met kosten voor medicatie, dokters, ziekenhuis, enzovoort. Om de lasten van die medische uitgaven op het gezinsbudget enigszins te beperken, voorziet Actisoc in

een gedeeltelijke tussenkomst in medische uitgaven op basis van het remgeld.

Geboortepremie

Bij een geboorte of een adoptie kunnen de medewerkers van bpost een toelage van 150 euro aanvragen. De kinderen van alle begunstigde personeelsleden van bpost die deelnemen aan een kindervakantie met minstens 5 overnachtingen, georganiseerd door een erkende organisatie tijdens een wettelijke schoolvakantie, krijgen een tegemoetkoming van 75 euro.

'Child Future'

De kinderen van wie één van beide of beide ouders overleden zijn, krijgen jaarlijks een storting van 750 euro op een spaarrekening tot de leeftijd van 18 jaar. Actisoc organiseert ook jaarlijks een familiefeest en een Paasevenement voor de medewerkers en hun familie.

Voordelen bij allerhande winkels

Actisoc publiceert jaarlijks een voordelen-

gids met talrijke aanbiedingen in heel wat winkels. Bovendien kan je tickets voor bioscopen, culturele evenementen en pretparken kopen tegen gunstige tarieven.

Sport en cultuur

Actisoc steunt al meer dan 60 erkende sport- en cultuurkringen. Ook jouw kring kan van Actisoc een budget krijgen voor de organisatie van een activiteit of kampioenschap.

Daarnaast zorgt Actisoc voor de inschrijvingen (betaling inschrijving en organisatie ter plaatse) van de 20 km van Brussel en Ekiden.

Meer informatie

Wens je meer informatie? Neem dan contact op met ACTISOC via actisoc@bpost.be of per brief via ACTISOC, Admin AF-HG, 1105 Brussel.

Jean-Pierre Nyns

Ledentelling ACOD Post blijft de grootste vakbond

Om de zes jaar organiseert de regering op nationaal vlak voor alle sectoren een telling van het aantal leden. Op basis van het resultaat hiervan worden het aantal zetels in het paritair comité bepaald. In december werd bekendgemaakt dat ACOD-CGSP bij bpost samen 4 van de 9 zetels behalen. Net zoals in het verleden,

blijft onze familie onbetwist en met voor-sprong de grootste vakbond.

Momenteel is ongeveer 70% van alle bpost-werknemers aangesloten bij één van de drie erkende vakbonden. Het is onze ambitie dat alle werknemers zich zouden aansluiten bij een vakbond. Enkel

op die manier gaan we maximaal slagkracht hebben om iedereen ten volle te verdedigen. Laat ACOD Post de vakbond zijn waarbij alle potentiële leden zich willen aansluiten. Samen sterk!

Jean-Pierre Nyns

Sectoraal overleg, een stand van zaken

Op het vlak van interprofessioneel overleg kan de voorbije periode ongetwijfeld als zeer turbulent omschreven worden. In feite was er zo goed als helemaal geen overleg, alleen sociale strijd tegen de grootschalige onrechtvaardigheid van de rechtse antisociale regeringen en werkgeversfederaties.

Normaal gezien zouden rond deze periode nieuwe sectorale besprekingen opgestart worden over een sociale programmatie voor de periode 2015-2016. Helaas is er nog geen interprofessioneel akkoord (IPA), de basis waarop eventuele besprekingen op sectorvlak gevoerd kunnen worden. Momenteel is het zelfs nog zeer de vraag of er zo'n akkoord komt, wanneer het komt en of

er vrije onderhandelingen mogelijk zullen zijn over onder andere een loonvorming en sociale maatregelen die ook een financiële impact kunnen hebben op globale personeelskosten.

In de voorbije periode is ACOD Gazelco er toch in geslaagd om een aantal verwezenlijkingen te laten optekenen, zelfs binnen een opgelegd beperkt kader. Door onze vastberaden houding, soms met de nodige acties, kunnen we een positieve balans voorleggen. We sloten sectorakkoorden over bijvoorbeeld de verbetering van jubilarisprijzen, extralegale pensioenen, gezondheidszorgen, personeelstarieven en aandachtsgroepen. Ook op bedrijfsniveau onderhandelden we

vele akkoorden die bijgedragen hebben tot sociale vooruitgang. Soms verklaarden we ons ook niet akkoord met bepaalde voorstellen. Onze leden rekenen er immers terecht op dat we alleen zo veel mogelijk goede overeenkomsten afsluiten.

Met de steun van onze leden zullen we er ook in de toekomst in slagen om voor iedereen in onze sector, en ook ruimer in onze maatschappij, zo veel mogelijk sociale vooruitgang te realiseren. Via sociaal overleg waar mogelijk, door sociale strijd waar de grenzen van dit overleg overschreden worden!

Jan Van Wijngaerden

Syndicale premie 2014 Vertraagde uitbetaling

Zoals de meeste rechthebbenden gemerkt hebben, heeft de uitbetaling van de syndicale premie met betrekking tot 2014 vertraging opgelopen. Normaal gezien zouden betalingen moeten gebeurd zijn vanaf 6 december 2014. Voor dit jaar worden echter pas uitbetalingen gedaan rond het einde van januari 2015.

Blokkering

Andere syndicale organisaties hebben de voorgaande jaren op een flagrante manier de gekende toekenningsmodaliteiten van syndicale premies naast zich neergelegd, waardoor ook aan honderden niet-rechthebbenden premies uitbetaald werden (schriftelijke bewijzen hiervan zijn beschikbaar). Hierdoor konden voor de voorgaande jaren geen afrekeningen gemaakt worden en dit was voor de werkgevers voldoende reden om de financiering tijdelijk te blokkeren.

Recentelijk werd dan toch een aantal afspraken overeengekomen tussen de betrokken syndicale organisaties en de werkgeversfederaties, waardoor de procedure voor de syndicale premies gestart kon worden. De komende maanden zullen deze afspraken voort uitgewerkt worden, zodat hopelijk kan vermeden worden dat premies nog zouden uitbetaald worden aan niet-rechthebbenden. Helaas zijn dus tijdelijk de rechthebbenden slachtoffer geworden van het wangedrag van sommigen in deze materie.

Procedure

Zoals elk jaar, hebben alle rechthebbenden recht op de uitbetaling van een syndicale premie, voor dit jaar nog steeds vastgelegd op 135 euro. Om hierop aanspraak te maken, moet uiteraard voldaan worden aan een aantal voorwaarden. De voornaamste, waaraan moet voldaan zijn in de referentieperiode 1 juli 2013 tot 30 juni 2014, zijn:

- Voldoen aan de minimale bijdragevoorwaarde (180 euro).
- Minimaal 3 maanden gewerkt hebben (uitzonderlijke gelijkstellingen zijn ook van toepassing) in een bedrijf van de sector (PC 326).
- Als betalend lid (binnen de referentieperiode) het syndicaal attest terugbezorgen aan de betrokken syndicale organisatie.

Voor meer uitleg kan u steeds terecht bij de syndicale afvaardiging in uw onderneming of bij het federaal secretariaat van Gazelco (op telefoonnummer 02 508 58 68). Aan rechthebbenden die momenteel hun attest nog niet ingeleverd hebben, vragen we om dit zo snel mogelijk te doen en zeker voor 31 maart 2015, zodat Gazelco ook zo snel mogelijk kan overgaan tot de uitbetaling van de premie, indien voldaan werd aan de voorwaarden.

Jan Van Wijngaerden

Proximus

Verklaring van ACOD Telecom

Naar aanleiding van de sociaaleconomische context en het federaal regeerakkoord heeft ACOD Telecom zich aangesloten bij de interprofessionele en gemeenschappelijke eisen en actiekalender van de drie vakbonden. Daarover legden we op het paritair comité van 17 december een verklaring af.

Met onze eisen over een rechtvaardigere fiscaliteit, een herverdeling van de inspanning, de zorg voor 'werkbaar werk'/eindelooppaas en het respecteren van de sociale dialoog heeft ACOD Telecom de afgelopen weken vreedzaam actie gevoerd in diverse regio's. Onze leden en afgevaardigden namen eveneens deel aan de nationale staking van 15 december. We betreuren ten eerste dat er volgens onze informatie met medewerking van het management in Gent op 15 december georganiseerd geweld gebruikt is tegen onze afgevaardigden die een gewelddoos piket bemanden, net zoals zij dat deden op 1 december.

Bovendien hebben we op de aangekondigde stakingsdagen vastgesteld dat de reglementering rond thuiswerk door verschillende leidinggevendenden herhaaldelijk en veelvuldig met de voeten werd getreden. De e-mail van de personeelsdienst daterend van 16 december kwam te laat en is te vrijblijvend om verder misbruik

tegen te gaan.

Omdat de sociale dialoog in België en binnen Proximus onder druk staat en omdat het gebruik van geweld tegen alle gemaakte afspraken en communicatie ingaat die vanuit de onderneming werd gegeven, eist de delegatie van ACOD Telecom een duidelijk signaal van de raad van bestuur, de gedelegeerd bestuurder en het voltallige directiecomité over de volgende punten:

- Welke acties zal men ondernemen met betrekking tot het incident in Gent op 15 december? ACOD Telecom neemt geen genoegen met de verklaringen die er tot op heden werden gegeven door het betrokken management of HR.
- Welk beleid wenst Belgacom nv te voeren met betrekking tot thuiswerk?
- ACOD Telecom heeft eveneens moeten vaststellen dat Proximus als structurele partner van de werkgeversorganisatie VOKA ook politieke congressen subsidieert. ACOD is ten eerste verbaasd dat Proximus als overheidsbedrijf massaal aanwezig is op dergelijke politieke congressen.
- Welk standpunt neemt de raad van bestuur, de CEO en het directiecomité in met betrekking tot het regeerakkoord en de uitspraken van de bevoegde minister, meer bepaald de elementen die betrekking hebben op Belgacom nv? (Denk maar aan de indexsprong, loonnorm, wet van 1991,

aandeelhoudersschap, 'Luxleaks', pensioenmaatregelen, loonplafond CEO,...). ACOD Telecom eist een duidelijk toekomstperspectief voor alle werknemers van Belgacom nv, in een stabiel kader, met een correcte toepassing van de huidige reglementering, met loon- en arbeidsvoorwaarden die 'werkbaar werk' mogelijk maken voor iedereen. ACOD Telecom heeft bij de goedkeuring van het dossier HR Cost Flat in dit paritair comité duidelijk gesteld dat hiermee de inspanningen aan de zijde van de werknemers met betrekking tot de loonkosten geleverd zijn voor de komende jaren. We vragen over de HR Cost Flat de resultaten voor 2014 en vooruitzichten voor 2015.

Omdat er de afgelopen maanden geen duidelijk signaal kwam van het directiecomité, de gedelegeerd-bestuurder of de raad van bestuur dat de werknemers het belangrijkste kapitaal van de onderneming zijn en dat de werknemers en het sociaal overleg serieus genomen worden, zal ACOD Telecom als eerste signaal blijven deelnemen aan het sociaal overleg, dat wij ten eerste wensen te ondersteunen, maar keuren wij sinds 17 december 2014 geen enkel HPO-dossier goed tot er een afdoende antwoord komt op onze vragen.

Bart Neyens



Proximus Nieuws van het paritair comité van 17 december 2014

We geven een korte samenvatting van de belangrijkste dossiers die goedgekeurd werden door het paritair comité. Zie ook het artikel over de interpellatie bij orde-motie en het protocol van niet-akkoord neergelegd door het gemeenschappelijk front van ACOD-VSOA.

S&S/GST/HPO: Transfer van activiteiten van SOHO/SE

Het grootste deel van de huidige SOHO/SE-klienten wordt ondersteund door de CBU-organisatie, zowel voor de ontwikkeling van producten en diensten, de marketingactiviteiten, als de verkoopkanalen. Met dit dossier gaat Proximus over tot een tweede HPO-mapping om op 1 januari 2015 de transfert van de SOHO/SE-klienten van EBU naar CBU te implementeren. 49 medewerkers van niveau 1 & Sales zijn betrokken. Conform de mapping-regels zijn er geen veranderingen van functie-

code, noch van standplaats. Geen enkele werknemer komt in reconversie als gevolg van dit dossier.

CUO/CHC/MST: Outsourcing quota's - Jobcreatie bij CHC

Het werkvolume bij CUO/CHC daalt minder snel dan verwacht. Het blijft evenwel de ambitie van Proximus om het 'vermijdbare' werkvolume verder te verminderen met als doel de klantentevredenheid te verbeteren en het outsourcingvolume te beperken. Het risico bestaat dat door die kleinere daling de gemiddelde jaarlijkse outsourcingratio van maximaal 50% in beperkte mate wordt overschreden. De gemiddelde ratio tot einde mei bedroeg immers 50,3%. Om dit te voorkomen, wordt in dit dossier voorzien in de opening van 10 gaps van operator rang 2a met een speciale focus op medewerkers in reconversie. Een

opleiding van 20 weken wordt gepland.

CUO/CFF/ASA: vernieuwende aanpak van de Klachtenbehandeling

Met de herpositionering van het merk Proximus is het belangrijk om te beschikken over een heel performante klachtenbehandeling. Met de opstart van 'Proof', een vernieuwende aanpak in klachtenbehandeling, zal één back-office-medewerker fungeren als contactpersoon voor een welbepaalde klacht en de volledige oplossing coördineren, waardoor een meer persoonlijk contact met de klant ontstaat. Gezien de positieve resultaten van de piloot, zal deze methodologie gefaseerd uitgerold worden naar alle klachtenbehandelaars, en dit ondersteund door een uitgebreid communicatie- en trainingsplan. De eerste roll-out wordt opgestart met 55 rang 2a en niveau 3 medewerkers in de

locaties Brussel, Luik en Hasselt. Inzake functiecode, uurroosters en PTV's verandert er niets voor de betrokken medewerkers.

CUO/E2E/MST: Click-evaluatie

Op 6 januari komt een technische werkgroep samen om het Click-dossier en de signaleerde mankementen van het nieuwe WFM-systeem te analyseren.

TEC/SPC/MST: mogelijke stroomonderbrekingen - specifieke maatregelen

In het kader van eventuele stroomonderbrekingen zullen er specifieke regels gelden voor de volcontinu-diensten. Het 'Network Services Center' (NSC) staat in voor de monitoring van het netwerk en de servicecomponenten van Proximus. In geval van stroomuitval zal de werklust (onder meer door een stijging van het aantal alarmen) sterk toenemen. De impact van een eventuele stroomuitval loopt over twee shiften heen. Dit dossier introduceert een nieuwe en speciale shift van 17 uur tot 1.30 uur, die enkel gebruikt zal worden wanneer we geconfronteerd worden met stroomonderbrekingen.

CUO/E2E/MST: werken op 26 december 2014

Omdat 26 december 2014 dit jaar een vrijdag is, wordt Proximus geconfronteerd met 4 opeenvolgende dagen zonder (of zeer beperkte) interventies op het terrein. Indien de klant een repair-interventie nodig heeft tussen woensdag 24 december en maandag 29 december, is het waarschijnlijk dat deze minimaal 5 dagen langer dient te wachten dan normaal. Deze situatie is in conflict met het nieuw imago van nabijheid en ons engagement aangaande repair op dezelfde dag voor onze SME-klanten. CUO wenst met dit dossier een oproep te doen aan vrijwilligers. De modaliteiten zijn identiek aan degene die vroeger werden goedgekeurd in het dossier S&S_GHR_LBR/SOC130910/CP131017/120. Dit dossier werd destijds ingediend voor de volgende diensten: CUO Field (MM, CAB, PM), CUO ASA (CDC Dispatching, PCD). Het huidige dossier bevat een bijkomende aanvraag voor de dienst CUO CHC.

CUO/CFF/ASA: evolutie van After Sales

Met dit dossier wil CUO extra investeren in een verdere professionalisering en de After Sales medewerkers wapenen om de uitdagingen van de toekomst aan te kunnen. Dit gebeurt met het nemen van de volgende initiatieven:

Verhoogde investeringen in training:

- De ontwikkeling van een geautomatiseerde procedure voor het gebruik van een begeleidingstool.
- De creatie van lokale 2B experts (M&P).
- De implementatie van een nieuw werkverdelingssysteem PRISMA, weliswaar in piloot. Na 6 maanden zal een evaluatie van PRISMA worden voorgelegd aan de SOC-werkgroep ter goedkeuring voor verdere roll-out.

De klantenservice zal hierdoor sterk verbeteren. Dit zal volgens Proximus ook leiden tot een billijkere verdeling van de activiteiten

tussen de back-end-medewerkers.

Promotiemogelijkheden: er wordt een specifiek initiatief gelanceerd voor alle niveau 3 medewerkers om 2a03 te worden. Zes maanden later wordt tevens een klassieke jobinfo (voor 14 betrekkingen 2a03) voor alle Belgacom-medewerkers geopend met mutatiemogelijkheden en prioriteit voor medewerkers in reconversie. Ten slotte worden er voor 7 GAPS geopend voor 2b's.

Het gemeenschappelijk vakbondsfront van ACOD-VSOA keurt dit dossier niet goed en legt een protocol van niet-akkoord neer.

S&S/GHR/SHS: reglement tot wijziging van de reglementen over de verkeersvoordelen op het spoorwegnet toegekend door Belgacom aan de actieve en niet-actieve personeelsleden en hun gezinsleden

De bestaande reglementen worden gecoördineerd en aangepast conform de tijdelijke maatregelen goedgekeurd in het dossier over het constant houden van de personeelsgebonden kosten zoals goedgekeurd op het paritair comité van 5 mei 2014. Deze tijdelijke maatregelen hebben betrekking op:

- De vervanging van eerste klasse door tweede klasse (gratis treintickets en abonnement woon-werkverkeer M3/V3) voor de actieve personeelsleden.
- De verlenging van het toekennen van tweede klasse vorderingen (gratis treintickets) voor de niet-actieve personeelsleden.

Er werden ook enkele wijzigingen van technische en redactionele aard aangebracht in dezelfde teksten.

Bart Neyens



Proximus

Protocol van niet-akkoord tijdens het paritair comité van 17 december 2014

In het verslag over het paritair comité hebben we bij het dossier 'CUO/CFF/ASA: evolutie van After Sales' al vermeld dat het gemeenschappelijk front van ACOD-VSOA het dossier niet heeft goedgekeurd. We gaan ervan uit dat Proximus zo snel mogelijk een aantal breekpunten wil lichten.

Belangrijk te vermelden: dit dossier lag sinds oktober 2013 op de onderhandelings-tafel en is uiteindelijk door het ACV goedgekeurd. Hierna de integrale tekst van ons protocol van niet-akkoord.

Dossier 'Het constant houden van de (interne en externe) personeelsgebonden kosten S&S_GHR_MST/SOC140114/inf-PC140505/001-1 (HR Cost Flat)'

Op bladzijde 23 wordt vermeld dat het dossier 'Evolutie after-sales' (dossier 145) een impact heeft van 1 miljoen euro. We moeten echter vaststellen dat deze 'besparing' in het dossier dat voorligt, niet wordt gespecificeerd. Wij eisen een schriftelijke verduidelijking.

Productiviteitsverhoging

Het dossier 145 zet in op een productiviteitsverhoging. Ze wordt gemeten en in normen gegoten. Wij eisen de schraping van deze meting.

Skills

Er bestaat de grootste onduidelijkheid over 'wie' 'wat' moet kennen. Hoewel men bij herhaling stelt dat het niet de bedoeling is dat elke medewerker 'polyvalent' wordt, is er geen enkele transparantie hieromtrent. De skills zijn volgens de bevoegde directie toegewezen met akkoord van de personeelsleden. Dat blijkt niet het geval te zijn. De eerste stap zou de vastlegging moeten zijn van de skills en dit volgens een afgesproken methodologie. Wij eisen dat de skills officieel worden

vastgelegd volgens een af te spreken methodologie.

De opleiding

In het voorliggend dossier is functie 2b expert vervangen door 2b05*019 (Coördinator Methodes en Procedures). Maar men blijft de term expert gebruiken in het dossier 145, zelfs in het dossier CUO_CFF_ASA/111-7 spreekt men van een netwerk van lokale experts in plaats van trainers. Er mag en kan daar geen misverstand over bestaan: een combinatie van trainer en expert is niet te doen. Wij eisen dat het dossier in die zin wordt aangepast en dat de garantie op opleiding verstrekt wordt.

De evaluatie

Sinds 1992 is het de eerste keer dat een dossier richtlijnen bevat inzake de evaluatie en het gebruik van de rapid feedback. Het reglement bestaat en elke coach dient het toe te passen. Waarom wordt in dit reorganisatiedossier vermeld wat de opdracht is van de coach? Waarom wordt in dit reorganisatiedossier vermeld hoe het logboek gebruikt moet worden? Dit is in strijd met de vroegere afspraken. Hoe kunnen de CEO en de verantwoordelijke van GHR hiermee akkoord gaan? Waarom worden er instructies gegeven over de productiviteitscijfers? Wij eisen dat deze passages geschrapt worden.

Prisma

We hebben van bij de start gevraagd om Prisma los te koppelen van het dossier 145. Het is niet correct om te stellen dat deze piloot gestart wordt met de mogelijkheid om niet te implementeren. Genesys levert een totaalpakket af, maar enkel een onderdeel wordt gebruikt, namelijk iWD (intelligent Workload Distribution). iWD zal functioneren op BCI. BCI is vandaag niet performant. Er zijn veel

black-outs. BCI is traag en de upgrade is er nog niet. Het gaat over een kopie van het huidige BCI op een nieuw platform. Dus blijft het afwachten hoe dit in de praktijk zal functioneren.

Wat de vier pijlers betreft: hoe men alle taken in één werkstroom gaat integreren, is niet duidelijk, omdat er vandaag nog een zeer hoog percentage toegewezen wordt zonder een beroep te doen op BCI.

Er is nog veel papierwerk dat niet wordt gescaand. Bijvoorbeeld in Gent/Kortrijk werken veel personeelsleden op orderpools. Dat zijn lijsten die afgewerkt worden en niet gemeten kunnen worden. Het zijn orders die niet doorstromen, dus geblokkeerd zitten in OMS.

Dan zijn er nog dagelijkse mails van CAR-NP, Sales en COP. De lijsten van COP met aanvragen waar de uiterste datum bereikt is, maar LOA niet in orde of verworpen om andere reden, manuele behandeling BPM vanuit de order pool OMS, orders die over tijd zijn, lijsten van CPS, ALAP-lijnen en SOFT lijnen, PIT-tickets in IT-Tool van Partners,... – hoe wordt dit gemeten?

De vergelijking met de fichebakken gaat echter niet op, we werken niet meer vanuit in-bakjes, orders en enveloppen. De reden waarom niet alles gedigitaliseerd en meetbaar is, komt ook door de interne complexiteit, waar terecht in het dossier staat dat onze medewerkers onvoldoende ondersteund worden om hierin hun weg te vinden. Er wordt tevens met veel verschillende programma's gewerkt die niet gelinkt zijn met BCI.

Wat betreft de routing op basis van de getrainde kennis van de medewerkers (skills) en de toegekende prioriteiten: dat heeft het management vroeger nog geprobeerd. Personeelsleden moesten 'multi-skilled' zijn en beschikken na verloop van tijd alleen nog over een basiskennis, zoals vandaag aanwezig in de front-end. Nochtans wordt er in het dossier gesteld dat het aandeel van de niet-standaardacti-

viteiten en exception handling steeds verder zal stijgen.

De coach zal meer werk hebben met de werkverdeling, want men gaat meer cases moeten herrouteren wegens nood aan meer expertise of naar aanleiding van een escalatie waar de automatische routing van PRISMA geen rekening mee houdt. Hoe gaat men het aantal providergroepen verminderen in BCI, terwijl men er zelf zoveel bijgemaakt heeft? De noodzaak aan meer providergroepen is ontstaan doordat er te veel cases bij personeelsleden terechtkwamen die het werk niet kenden. Nu zijn de providergroepen er voor de specialisten. We vragen ons ook af wie gaat bepalen wie welke skills heeft en op basis van welke opleidingen. Wordt er rekening gehouden met hoelang het geleden is dat men een bepaalde opleiding gekregen heeft en hoelang men het werk al niet meer doet?

Conclusie: het is niet de software die complex is, maar wel de voorbereidingen die getroffen moeten worden om de software goed te laten functioneren. We hebben te dikwijls meegemaakt in het verleden en zelfs nu nog dat daar te weinig aandacht aan besteed wordt. Men koopt dure programma's en die moeten zo snel mogelijk geïmplementeerd worden. De combinatie van slecht werkende programma's en de druk die verhoogd wordt door productiviteitsmetingen is onaanvaardbaar voor ons. Wij eisen de loskoppeling van Prisma met het dossier 145.

After Sales Evolutie

Veel loze beloften, zoals het vermijden van niet-standaardactiviteiten en dalende volumes door simplificatieprojecten. Dit komt niet meer geloofwaardig over.

De dalende volumes die we nu hebben bij de back-end zijn enkel te wijten aan de goedkeuring van de dossiers 061 en 055. Het pingpong van cases is trouwens nog

altijd niet opgelost. Het dossier is ook niet coherent, er staan verschillende zaken in die elkaar tegenspreken. Enerzijds spreekt men over de specialiteiten en anderzijds moeten orderverwerkers ook klachtenbehandelaars worden. Dus een verschuiving van expertise naar 'multi-skilled'. Terwijl men toch beweert dat het aandeel van de niet-standaardactiviteiten en 'exception handling' zal blijven stijgen.

De mix van inkomende kanalen en interactie-types zal verder wijzigen, zijn daar cijfers over beschikbaar?

Het DARE project is nog niet gerealiseerd en lijkt ons ook overbodig. Nu kan men automatisch een case aanmaken via BOL. Men blijft de term 'lokale 2b experts' behouden, terwijl men beslist heeft de functie 2b05*019 (coördinator Methodes & Procedures) in te voeren. In de prioriteitenfiche van deze functie is geen sprake van 'expert'. Het dossier gaat al uit van de veronderstelling dat PRISMA geïmplementeerd zal worden.

Wij eisen dat dit onderdeel van het dossier rekening houdt met de mogelijke niet-implementatie van Prisma.

'Ondersteunend coachen' – richtlijnen voor BO

Er bestaat een reglementering bij Proximus voor alle personeelsleden. Er is hier duidelijk een link tussen productiviteit en evaluatie, want men kan cijfers vermelden in Rapid Feedback. Hoe kan men deze cijfers objectief interpreteren? Hoe wordt alles gemeten en gewogen? Men gaat hier dus wel productiviteitscijfers per persoon hanteren. Performance management en Rapid Feedback is een problematiek van het hele bedrijf en kan niet gelinkt worden aan dit dossier.

Zoals al gevraagd in het punt 'evaluatie', eisen we de schrapping van alle punten over de evaluatie of de verwijzing ernaar!

Zetduiveltje

In ons verslag over het paritair comité van september gepubliceerd in de Tribune van december 2014, ontbrak een titel. Op bladzijde 21 bij het verslag over de ondersteuning van DIS-medewerkers aan CHC dient '... voor de CHC-callcenters van Antwerpen en Luik' gevolgd te worden door:

CUO/CFF: Special Media Events – Toevoeging van evenementen aan het dossier

Twee speciale evenementen werden toegevoegd aan het initiële dossier:

- Les Ardentes in Luik, begin juli.
- De beurs van Libramont, eind juli.



Eddy Cools



Patrick Averens

Interview met Eddy Cools en Patrick Averens

Wissel van de wacht bij ACOD Telecom Antwerpen

Het secretariaat van ACOD Telecom Antwerpen verjongt. Eddy Cools, gedurende jaren het aanspreekpunt voor de Antwerpse ACOD-leden actief in de (openbare) telecom-sector, geeft de fakkel door aan Patrick Averens. Hij blijft evenwel ook zelf nog actief voor ACOD Telecom.

Eddy, je laat je mandaat van secretaris en penningmeester over aan Patrick Averens. Vertrek je nu met pensioen?

Eddy: "Neen, zover is het nog niet. Deze maand word ik 58 jaar, dus normaal gezien zal ik pas binnen twee jaar stoppen met werken. Ik behoud mijn mandaat als hoofdafgevaardigde en blijf dus zoals in het verleden te allen tijde beschikbaar voor onze leden."

Vanwaar de beslissing om een stapje terug te zetten?

Eddy: "Ik kreeg de mogelijkheid om mijn mandaat over te laten aan Patrick Averens, een jonge, gemotiveerde kameraad. De toekomst van onze vakbond is aan onze jonge afgevaardigden en ik zal de laatste zijn die onze jonge mensen hun kansen zal ontnemen. Wie mij kent, weet dat ik er alles aan zal doen om onze jonge afgevaardigden zoveel mogelijk bij te staan en te ondersteunen waar ik kan."

Welke raad zou je aan Patrick willen meegeven?

Eddy: "Streef een goede teamgeest na! Het is belangrijk dat je als secretaris je afgevaardigden zoveel mogelijk ondersteunt en motiveert. Een goed gemotiveerd team haalt de beste resultaten. Voorts raad ik hem ook aan om in onze gewestelijke comités op regelmatige basis vorming te voorzien. Het is nodig dat er voldoende middelen uitgetrokken worden opdat je je werk optimaal zou kunnen uitvoeren. Daarvoor heb ik het volste vertrouwen in onze nieuwe algemene secretaris, Bart Neyens. Ik wens Patrick alvast veel succes toe."

Patrick, je bent nieuw. Waarom dit engagement en wat zijn je plannen?

Patrick: "Dit is een volledig nieuwe uitdaging voor mij, maar ik heb wel al enkele jaren ervaring als hoofdafgevaardigde bij Belgacom en voordien bij Belgacom Mobile. Ik help en ondersteun graag collega's in onze talrijke dossiers. Het is ook belangrijk dat iedereen weet wat zijn of haar rechten zijn. Via dit mandaat heb ik hierop een grotere impact. Voorts wil ik ook meer transparantie brengen in onze werking en onze communicatie met de leden optimaliseren."

Transparantie, optimalisatie... Wat betekent dat voor jou?

Patrick: "We zijn opnieuw gestart met zitdagen bij Belgacom in de Lange Nieuwstraat. Op die manier kan iedereen ons in alle discretie vragen stellen. Via de sociale media zoek ik – samen met de sector – een weg om ook daar aanwezig te zijn. Verder wil ik graag vanuit ons gewest ook communicatie per mail opstarten. Indien er informatie is over bijvoorbeeld dossiers en acties, vind ik het belangrijk dat alle leden er via die weg snel over beschikken. Bij deze doe ik een oproep aan onze leden om me hun e-mailadres te bezorgen. Stuur daarvoor een mailtje naar patrick.verens@acod.be, met als onderwerp 'inschrijving mailinglijst ACOD Telecom & Vliegwezen. Hiervoor gebruik je best niet het e-mailadres van je werk. Vermeld bovendien je naam, gewest van aansluiting en het departement waar je werkt. Door je e-mailadres door te sturen, geef je toestemming aan ons om je informatie vanuit de sector en gewest te versturen."

Dat is alvast een mooi initiatief. Veel succes ermee!

Contactgegevens Patrick Averens:
0478 33 33 32 of patrick.verens@acod.be.



Het CODA kreunt onder besparingsdruk Opnieuw op zijn minst 7 naakte ontslagen

Bij het Centrum voor Onderzoek in de Diergeneeskunde en Agrochemie (CODA) werden eind 2014 zeven personeelsleden op staande voet ontslagen. Daarnaast worden heel wat contracten van bepaalde duur niet verlengd. Wat is er aan de hand?

De directie van de federale wetenschappelijke instelling CODA neemt zware maatregelen nadat de financiering in het kader van de overeenkomst met het Voedselagentschap (FAVV) voor 2015 met 20% werd teruggeschroefd – goed voor onder andere het loon van 52 medewerkers.

Het CODA staat vooral bekend als (inter)nationaal referentielaboratorium voor heel wat diergeneeskundige analyses, zoals mond- en klauwzeer, Q-fever, varkenspest en blauwtong. Telkens als er uitbraken van ziektes zijn, zoals de nieuwe dreiging van vogelgriep H5N8, staan we klaar om advies te geven en zeer dringende analyses uit te voeren ter ondersteuning van het FAVV.

Financiering zwaar onder druk

Het budget van het CODA bestaat uit een basistoelage van de staat van ongeveer 42%, aangevuld met geld vanuit de rechtspersoonlijkheid dat het budget voor ongeveer 58% dekt.

Nadat er bij de rechtspersoonlijkheid van het CODA – die naast verschillende projecten voor 60% gefinancierd wordt door het FAVV – al een besparing werd uitgevoerd van 42% tussen 2012 en 2014, met een afslanking van 33% van het personeelsbudget (lees: ontslagen/einde contracten), is deze bijkomende besparing een extra zware klap.

De vorige besparingen leidden al tot een zeer hoge werkdruk. Samen met een besparing van 50% op grondstoffen, onderhoud en herstellingen, komt de kwaliteit van de dienstverlening in het gedrang. Dat zal dan ook als een boemerang terugkomen, een situatie die niet vol te houden is.

Daarnaast moet ook het staatsbudget, bovenop de eerdere besparingen, tegen 2019 opnieuw met 30% naar beneden en moet ook de personeelsomvang dalen met 12% tegen 2019 (4% in 2015). Betekent dat geen risico voor minder kwalitatieve analyses, die op termijn



niet alleen de landbouw- en veeteeltsector, maar ook de volksgezondheid in gevaar kunnen brengen? De federale regering heeft blijkbaar niet de tijd genomen om na te gaan wat de gevolgen kunnen zijn van zulke blinde besparingen.

Waar is het fatsoen?

Sommige collega's werden als het ware als schurken aan de deur gezet. Totaal onverwacht werden ze van hun werkpost gehaald en bij de directie gebracht. Daar kregen ze te horen dat ze onmiddellijk het instituut moesten verlaten. In het beste geval mag je alleen terug naar je werkpost om je pakken te maken, maar veelal gebeurt dat onder begeleiding alsof je een zware fout zou hebben begaan. Afscheid nemen van collega's hoort er niet bij.

Wil men voortaan het personeel bij bosjes samen met de vuilnisbakken buitensetten? Valt er vandaag nog wel iets te vieren binnen het CODA? Wie kan er in dergelijke omstandigheden nog klinken op een nieuw jaar en daarbij vergeten wat naaste collega's is of nog zal overkomen? Of erger nog, heeft men geklonken op zijn eigen nakend ontslag? Wie zal het vertellen?

Deze directie is duidelijk de pedalen kwijt en heeft elk greintje menselijk fatsoen verloren.

Jean-Pierre Van Austrève



FOD WASO

De besparingsmaatregelen gaan vóór het collectieve welzijn

Door de besparingsmaatregelen van de regering besliste het directiecomité van de FOD WASO niet langer een actieve wachtdienst te organiseren voor het gewestelijke toezicht op het welzijn tussen 25 december 2014 en 4 januari 2015.

Gevolg: geen rechtstreekse vaststellingen meer van (dodelijke) werkongevallen tijdens die periode. Een spijtige zaak voor de

familie van het slachtoffer en de werknemers die worden blootgesteld aan veiligheidsrisico's.

Het is onaanvaardbaar dat de werknemers in dit land, door regeringsbesparingen, moeten inboeten op het vlak van welzijn en veiligheid op het werk. De overheidsdiensten, die toezien op de wetgeving, mogen niet afgebouwd worden zoals dat nu wel gebeurt. Uiteraard is het dan ge-

makkelijk om te zeggen dat de openbare diensten niet functioneren.

Het is duidelijk dat deze regering vooral oog heeft voor de belangen van de werkgevers. Minder controle op het werk speelt in de kaarten van malafide werkgevers die de sociale fraude in hun vaandel dragen.

Jean-Pierre Van Austrève

Besparingen van de nieuwe federale regering Daar zijn de eerste ontslagen

Via allerlei budgettaire maatregelen hebben de vorige federale regeringen systematisch bespaard op de organisatie van de federale overheidsdiensten. Dit had uiteraard ook zijn weerslag op de personeelsbudgetten. Het aantal aanwervingen bleef daardoor beperkt. Tot dusver leidde het nog niet tot effectieve afvloeiingen, maar de regering-Michel brengt daar nu verandering in: de eerste naakte ontslagen zijn gevallen.

Het asielcentrum van Virton sluit zijn deuren, waardoor 34 personeelsleden hun baan verliezen. Bij Defensie sluit de Club Prince Albert, waardoor 15 personeelsleden moeten kiezen tussen effectief ontslag of een herplaatsing met een verloning die aanzienlijk lager zal zijn. Bij de RVA komt een eind aan de arbeidsovereenkomsten van een aantal personeelsleden die de voorbije jaren langdurig gewettigd afwezig waren wegens ziekte.

Deze regering verkondigt in de media nochtans dat zij alles in het werk stelt om tewerkstelling te bevorderen. Onder dat mom tracht men ons allerhande maatregelen te doen slikken. De reali-

teit, zo blijkt uit deze voorbeelden, is toch enigszins anders. Of is men gewoon van plan de openbare dienstverlening af te bouwen om nadien de taken uit te besteden aan de vrienden van de privé?

Eddy Plaisier



Fedorest Personeel kookt over

Fedorest is een Administratieve Dienst met Boekhoudkundige Autonomie, opgericht binnen de FOD Financiën. Hij ontstond toen de vroegere sociale dienst van Financiën de keukens sloot. Bedoeling was om alle keukens van de federale overheid onder te brengen in deze dienst. Tot voor kort is daar echter niets van in huis gekomen.

Nu er met de integratie van het personeel van de vzw's Sociale Zekerheid en Volksgezondheid toch werk gemaakt wordt van dit plan, wordt op een pijnlijke manier duidelijk hoe bedroevend het gesteld is met de arbeidsvoorwaarden bij Fedorest. Wie werkt voor deze vzw's, wordt voor de verscheurende keuze geplaatst: inleveren of ontslag.

Op het einde van vorig jaar, ter gelegenheid van de kerstmenu's, werd in verschillende restaurants van Fedorest actie gevoerd onder de vorm van het uitdelen van pamfletten. De eisen van het personeel dateren al van jaren geleden en nog steeds is het resultaat ver te zoeken. De moeilijkheid voor ons is dat we bij het overleg de belofte krijgen dat de toestand zal worden aangepakt. Op het terrein verandert er echter niets.

Aangepaste weddeschalen voor de koks

Het personeel van Fedorest wordt betaald in de weddeschaal DT1, de allerlaagste die bestaat bij de federale overheid. Ook de koks kregen deze wedde uitbetaald, zelfs degenen met een diploma. De overheid heeft toegezegd om de gediplomeerde koks te bezoldigen in de weddeschaal DT2 en om functies van kok open te stellen in niveau C. Indien hun diploma voldoet, zullen de koks die al in dienst zijn aan de selectie voor niveau C kunnen deelnemen.

Sommige koks kregen intussen de weddeschaal DT2 toegekend, maar voor een aantal onder hen gebeurde dat niet. De reden daarvan is ons onbekend, want er zijn ook anderen die aan de voorwaarden voldoen. Bijkomend probleem is dat toekenning van de weddeschaal DT2 niet meer mogelijk is sinds 1 januari 2014. Een oplossing die door de overheid wordt aangeboden is de toekenning van de weddeschaal NDT1. Op korte termijn is die iets minder interessant, maar door de gegarandeerde verhoging na 6 jaar naar NDT2 is het een aanvaardbaar compromis. Alleen... moet er dan ook werk gemaakt worden van deze belofte.

Volwaardige voltijdse contracten

Een ander oud zeer is het feit dat verschillende leden van het personeel geen contract heeft van 38 uur per week. In sommige gevallen gaat het over al dan niet gewild deeltijds werk (4 of 5 uur per dag), maar de contracten van 35 uur per week (7 uur per dag) zijn legio. Vooral die contracten zijn een doorn in het oog. In feite gaat dit om voltijds werk, maar omdat het geen voltijdse contracten zijn, kan het personeel geen gebruik maken van een aantal sociale voordelen.

Al meer dan 5 jaar wordt beloofd om de betrokken contracten om te vormen. In de praktijk zien we echter dat zelfs nieuwe aanwervingen gebeuren met een deeltijdse tewerkstelling.



Vlotte organisatie Gecertificeerde Opleidingen

Eigenlijk gaat dit dossier het petje van Fedorest te boven, maar wij zijn wel de overtuiging toegedaan dat de toestand niet zo erg zou zijn, mocht de overheid sneller maatregelen genomen hebben. Veel personeelsleden wachten immers nog op de organisatie van hun opleiding. Voor een aantal onder hen werd de opleiding 'zaalbediening' georganiseerd. Deze opleiding is echter geschrapt uit het programma van OFO en het ziet er momenteel naar uit dat ze ook niet opnieuw zal worden voorzien.

Welke gepaste opleiding dan in de plaats kan komen, met een behoorlijke kans op slagen voor de betrokken personeelsleden, is helemaal niet duidelijk. Laat staan dat er al data gekend zijn. Wij vragen dan ook van de overheid om niet passief toe te kijken op de impasse bij OFO en om eventueel zelf in een alternatief te voorzien.

Overige eisen

Tot slot zijn er nog een aantal eisen die iets minder om het lijf hebben, maar daarom niet minder belangrijk zijn voor de werkomstandigheden. Tot 2013 werden er tijdens de vakantieperiodes jobstudenten ingeschakeld. Dit was vorig jaar niet meer het geval en valt in de toekomst ook niet meer te verwachten. Voor ons moet de overheid dit oplossen met korte vervangingscontracten tijdens de vakantieperiodes.

Ook werd in het verleden beloofd om een aantal personeelsleden van contractueel naar statutair te laten overgaan. Alweer: er gebeurt gewoonweg niets.

Een laatste probleem dat tijdens de actie aangekaart werd, is de werkdruk. Hoewel men in de keukens in principe nog altijd 1 op 1 mag vervangen, zien we dat daar in de praktijk niets van in huis komt. Door het verminderen van het aantal gebouwen bij Financiën, worden een aantal kleinere restaurants of cafetaria gesloten. Vaak wacht men daarmee tot de betrokken personeelsleden met pensioen gaan. Hoewel we deze manier van werken kunnen appreciëren, stellen we vast dat daardoor een toename van het werk in de overblijvende vestigingen ontstaat. Deze wordt niet opgevangen met aanwervingen, met een toename van de werkdruk tot gevolg.

Aimé Truyens

Gevangenis **Tijd voor constructieve gesprekken**

De besparingspolitiek van de federale regering treft ook het gevangeniswezen. Dit bleek eveneens bij de voorstelling van het beleidsplan bij het eerste gesprek met minister van Justitie Koen Geens.

Groot was dan ook onze verwondering toen we in de nieuwsbrief van het ACV lazen dat het gesprek met de minister positief en constructief was verlopen. Die verwondering nam enkel nog toe we vernamen dat het ACV beslist had om vanaf 16 december 2014 te staken "tot de finish", omdat de directeur-generaal van het gevangeniswezen op een vergadering had verklaard dat er bespaard moest worden op het personeel.

Overleg, maar zonder blanco cheque

ACOD AMiO besliste deze rare kronkels van het ACV niet te steunen. We hadden immers afgesproken om samen met alle andere sectoren en centrales in groep

actie te voeren tegen de regeringsmaatregelen. Bovendien wilden we de onderhandelingen in het gevangeniswezen nog een kans geven, met name op de vergadering van 16 december met de minister.

We hadden trouwens een akkoord om alle contracten van bepaalde duur te verlengen met 3 maanden. Een staking tot de finish leek ons daarom weinig zin te hebben. De ACOD stelde evenwel haar eisen:

- Indien er bespaard moet worden, kan dit enkel als de overheid bereid is om over een totaalpakket te spreken.
- Geen enkel gedwongen ontslag.
- Contracten van bepaalde duur die geen vervangingscontracten zijn, moeten van onbepaalde duur worden.
- De jarenlange interim-contracten van verpleegkundigen moeten worden omgezet naar contracten onbepaalde duur bij Justitie.
- Een verlenging van het systeem verlof voorafgaand aan het pensioen.

- Geen gegarandeerde dienstverlening, maar een evaluatie van protocol 351.
- Geen financieel verlies aan prestaties.
- Een arbeidsregeling waar iedereen beter van word, met:
 - Recht op rust en verlofdagen.
 - Recht op veilig en correct werken.

Op het overleg kregen we een positief antwoord van minister Geens. Sinds 7 januari wordt er dan ook onderhandeld over een totaalpakket.

De malaise waarin het gevangeniswezen verkeert, is algemeen bekend. De ACOD wil echter haar verantwoordelijkheid nemen om te werken aan een oplossing. Uiteraard zal dit om een inspanning vragen van zowel het personeel, de directie, de beleidsverantwoordelijken als de gedetineerden. Wij zullen alvast onze duit in het zakje doen en hopen dat de anderen ons zullen volgen.

Gino Hoppe

Sociale Zekerheidsinstellingen **Noodkreet van leidende ambtenaren**

In het regeerakkoord staan enkele maatregelen die rechtstreeks te maken hebben met de instellingen voor Sociale Zekerheid en flink wat werk met zich meebrengen.

De Sociale Zekerheidsinstellingen zullen de broeksriem moeten aanhalen en dit zal zeker ook gevolgen hebben voor de personeelsbezetting. Op enkele jaren tijd verminderde die al met 10%. De regering-Michel trekt deze lijn door, maar voegt tegelijk extra taken toe. Enkele procedures worden ook een stuk ingewikkelder. De combinatie van nieuwe taken, ingewikkelder procedures en een verminderde personeelsbezetting leidt ertoe dat deze

diensten niet langer in staat te zijn om de door de regering opgelegde taken allemaal uit te voeren. De leidende ambtenaren vrezen dat ze niet langer de doelstellingen van de afgesloten beheerscontracten kunnen halen. Bewijs daarvan is een noodkreet van de leidende ambtenaren van de groep van instellingen voor Sociale Zekerheid. Via een open brief aan de federale regering hebben ze de vraag gesteld om verduidelijking te krijgen over de taken die ze voortaan nog wel of niet langer moeten uitvoeren.

De ACOD steunt dit initiatief. Onze leden gaven ons immers als meermaals signalen dat de toestand onhoudbaar is geworden. Stress en burn-out leiden tot arbeidsonge-

schiktheid.

Ook de dienstverlening komt in het gedrang.

Het lijkt er steeds meer op dat deze regering haar eigen overheidsdiensten incompetent wil laten verklaren om nadien de taken te kunnen uitbesteden aan de privé. Voor de ACOD is dit onaanvaardbaar. Een goed werkende overheid moet immers beschikken over voldoende middelen en personeel. Enkel op die wijze kan er een goede en vooral neutrale dienstverlening aan de maatschappij worden verzekerd.

Eddy Plaisier



Zesde staatshervorming Overstap van personeel verloopt niet van een leien dakje

De overgang van alle personeelsleden van de vijfde staatshervorming is nog niet afgerond en men wil kost wat kost starten met de uitvoering van de zesde staatshervorming. Ongeveer 2700 personeelsleden maken de overstap van het federale naar het Vlaamse niveau. Dat lijkt echter niet zo vlot te verlopen en de arbeidsvoorwaarden gaan er niet bepaald op vooruit...

Ooit kende Vlaanderen betere arbeidsvoorwaarden toe aan het overheidspersoneel dan de federale overheid, onder andere wat betreft verlofregeling, verlofdagen, ziektebepaling, vakantiegeld en eindejaarsuitkering. Bij de recente personeels-overdrachten van het federale niveau naar het Vlaamse, zoals bij de regionalisering van de verkeersbelasting en de Plantentuin van Meise, bleek echter dat op er dat eerste niveau een flinke inhaalbeweging was gebeurd. Op sommige vlakken is het federaal personeel er soms beter aan toe dan het Vlaamse. Dit blijft echter eerder uitzondering dan regel.

Maaltijdcheques kunnen loonverlies veroorzaken

De Vlaamse ambtenaren krijgen al enkele jaren maaltijdcheques, een resultaat van eerdere sociale akkoorden. Op het federale niveau bestaat dit niet. Personeel dat de overstap maakt, ontvangt dus voortaan maaltijdcheques, maar het brutobedrag van die maaltijdcheques – berekend op 210 werkdagen per jaar – wordt in mindering gebracht van het brutoloon. Netto blijft hun

loon behouden als ze een hele maand werken en voor elke gewerkte dag een maaltijdcheque krijgen, maar bruto zullen ze tot 200 euro minder verdienen dan voordien op het federale niveau.

Dit heeft gevolgen indien men langdurig ziek wordt of een arbeidsongeval heeft. Dan loopt het loonverlies met de dag op. Bovendien wordt de maaltijdcheque afgetrokken van de eventuele maaltijdvergoeding. Wie regelmatig op zending is, zal dus eveneens aanzienlijk minder verdienen.

Bevorderingen in gevaar

Mensen die federaal slaagden voor competentietesten blijven de premie behouden zolang ze er federaal recht op zouden gehad hebben. De bevordering die er op het einde aan vasthangt, verliezen ze evenwel. De Vlaamse regering meent dat ze dan kunnen mee bevorderen met de nu al aanwezige Vlaamse ambtenaren. Wat ze er wel niet bij vertelt, is dat door de blijvende besparingen er nauwelijks middelen zijn om te bevorderen.

Wat met chronisch zieken?

Een schrijnend voorbeeld van Vlaams asociaal wanbeleid is de behandeling van een klein aantal mensen met een erkende chronische ziekte. In tegenstelling tot het federale, bestaat er bij de Vlaamse overheid geen regime van verminderde prestaties zonder veel loonverlies bij chronische ziekte.

Toch stelt de Vlaamse regering een streefcijfer voorop van 3% personeelsleden met

een chronische aandoening. Deze personen worden bij hun nieuwe werkgever recht de armoede ingestuurd. Pure schande!

Loononzekerheid

Het gros van het personeel moest de overstap maken zonder precies te weten hoeveel ze zouden verdienen in Vlaanderen, en wat de exacte voorwaarden en hun rechten en plichten zijn. Er was tussen overheid en vakorganisaties afgesproken dat er een aantal werkgroepen opgericht zouden worden om dit tijdig uit te klaren, maar om duistere redenen kan de overheid tot op heden (laatste sectorcomité van 12 januari 2015) nog geen exacte gegevens van iedereen voorleggen.

We hopen nog altijd dat er licht komt aan het einde van de tunnel en dat we toch nog tot een akkoord kunnen komen. Maar zoals het nu gaat bij deze Vlaamse regering zonder geld, zonder haast en zonder gêne, zal dit niet zonder slag of stoot gebeuren.

Jan Van Wesemael

Maak je de overstap van een federale naar een Vlaamse overheidsdienst door de 6e staatshervorming?

Mail ons dan jouw

- naam
- adres
- dienst van herkomst
- nieuwe dienst

naar: 6destaatshervorming@acod.be

Vlaamse overheid

Rationalisering, fusies en transitie krijgen vorm

De rationalisering van de MOD's wordt nog strakker en komt bovenop de beslissingen van de Vlaamse regering om te knippen in de structuren en beleidsdomeinen. En bovenop verdere fusies van diensten. Een overzicht.

De vorige Vlaamse regering had al besloten om de Management Ondersteunende Diensten (MOD's, zoals boekhouding, personeelsdienst, facility, ICT,...) van de departementen en agentschappen te rationaliseren. Er mochten maximaal 10 MOD's overblijven, wat er niet lang nadien nog maar 8 bleven. Nu beslist de huidige Vlaamse regering om te gaan naar drie aparte poten en dienstverleningscentra.

Welke MOD-rationalisering is het nu?

Deze rationalisering blijft het etiket dragen van een pure besparingsoperatie die los staat van enige efficiëntie. Ook de piste van voorbereiding op outsourcing en privatisering blijft in de geesten spelen. Het kan niet zijn dat de werkgelegenheid en de loopbaanontwikkeling van de niveaus C en D in het gedrang komt.

De ACOD blijft de betrokken personeelsleden verdedigen.

De overgang van personeel moet gebeuren in

alle transparantie en op een gefaseerde manier, waarbij alle verworvenheden behouden

blijven. Níemand mag erop achteruitgaan.

Na de verschillende beslissingen van fusie en rationalisering van alle bestaande MOD's, van de departementen, agentschappen/entiteiten naar eerst 10 grote MOD's en daarna nog 8 grote MOD's is er later de nieuwe beslissing gekomen van het opdoeken van deze fusies. Men zet ze on-hold. De nieuwe regering heeft gekozen om op termijn naar 3 aparte poten te gaan, drie centrale dienstverleningscentra:

- boekhoudkantoor
- sociaal secretariaat
- facilitair bedrijf

Er zijn verschillende vragen en opmerkingen te maken bij deze nieuwe piste. Gaan er verbindingen komen tussen de drie poten of blijven die onafhankelijk van elkaar werken? Wat met

de bestaande gefuseerde of juist bezig zijnde fusies: blijven die voorlopig bestaan totdat er naar de 3 aparte poten gegaan kan worden? Worden die terug opgesplitst naar verschillende eigen MOD's? Hoe gaat men de overdracht regelen van de VTE's naar die drie aparte dienstverleningscentra? Gaat het betrokken personeel hier weer niet de speelbal worden? Wij eisen respect voor het personeel en willen hier geen volgende vaudeville.

Fusies van departementen en agentschappen

De regeringsverklaring kondigde al de fusies van agentschappen, departe-

menten en beleidsdomeinen aan. De verdere uitrol is er nu gekomen met een (principiële of definitieve) goedkeuring door de Vlaamse regering op haar vergaderingen van eind december.

Fusie DAR en BZ tot beleidsdomein Kanselarij en Bestuur

Bij de fusies is het vooral de eerste grote fusie tussen de Diensten Algemeen Regeringsbeleid (DAR) en Bestuurszaken (BZ) die in het oog springt. De Vlaamse regering gaf principiële goedkeuring aan het ontwerpbesluit. Men wil maximale synergiewinsten nastreven. De overheid wil de volgende wijzigingen doorvoeren:

- De fusie van de beleidsdomeinen DAR en BZ, maar ook van de departementen DAR en BZ. Behalve GDPB (dat wordt overgeheveld naar het departement Kanselarij en Bestuur)

worden alle andere taken van het departement Bestuurszaken op vlak van P&O (ook bijvoorbeeld het diversiteitsbeleid) geïntegreerd in het agentschap AGO. Dat zal later ook de taken op het gebied van rekrutering en selectie van Jobpunt overnemen.

- De cellen Brussel en Vlaamse Rand van het departement DAR worden geïntegreerd bij het agentschap ABB.
- De afdeling Overheidsopdrachten wordt geïntegreerd bij het agentschap Facilitair Bedrijf.
- De onderdelen van de beleidsdomeinen BZ en DAR die samen met AGIV het agentschap Informatie Vlaanderen zullen vormen (bijvoorbeeld de Vlaamse Infolijn en CORVE), worden voorlopig ondergebracht in een tijdelijk departement Informatie Vlaanderen, dit in afwachting van de oprichting van het agentschap Informatie Vlaanderen.
- De andere taken van het departement BZ en van het departement DAR vormen samen met de Studiedienst van de Vlaamse Regering het departement Kanselarij en Bestuur. Vermoedelijk zal 1 februari de datum van inwerkingtreding worden.

Fusie departement WVG en agentschap Zorginspectie

Er is ook een voorontwerp van decreet tot wijziging van sectorale decreten naar aanleiding van de fusie van het departement WVG en het intern verzelfstandigd agentschap Zorginspectie. Het IVA Zorginspectie heeft geen rechtspersoonlijkheid, maar kreeg in een aantal decreten bepaalde taken toegekend. Deze decreten moeten nu worden gewijzigd in die zin dat voortaan het departement WVG zal worden belast met deze taken. Er dienen adviezen opgevraagd.

Er komt een overdracht van de personeelsleden van het agentschap Zorginspectie naar het departement WVG. Het gaat om 102 ambtenaren en 4 contractuele personeelsleden.

Fusie AHOVOS en AKOV

Om meer synergiewinsten te garanderen, is er een conceptnota die een samenvoeging beoogt tussen het agentschap voor Hoger Onderwijs, Volwassenenonderwijs en Studietoelagen (AHOVOS) en het agentschap voor Kwaliteitszorg in het Onderwijs (AKOV). Dit is in tegenstelling tot het regeerakkoord, waar men er nog van uitging dat het agentschap voor Kwaliteitszorg in het Onderwijs zou worden geïntegreerd in het departement Onderwijs en Vorming.

Fusies bij het beleidsdomein EWI

De conceptnota met betrekking tot de transitie van het IWT, het agentschap Ondernemen, de Herculesstichting en het FWO naar het agentschap Innoveren en Ondernemen en het vernieuwde FWO is goedgekeurd.

Het agentschap Innoveren en Ondernemen wil men omvormen door de samenvoeging van het huidige agentschap Ondernemen en de bedrijfsgerichte diensten van het IWT. Dit zal fungeren als het uniek ondernemingsloket. Het vernieuwde FWO (of FWO+) zal bestaan uit het huidige FWO, de Herculesstichting en de meer op lange termijn gerichte IWT-programma's.

Door beide fusies zullen de opdrachten en instrumenten worden gebundeld tot een nieuw slagkrachtig geheel. Men wil inzetten op meer oog voor initiatief aan de vraagzijde, de aanbodzijde en de combinatie van vraag- en aanbodzijde. Zo wil men komen tot transparantere overheidsinstrumenten en klantgerichtere instellingen. Bovendien zal de samenwerking tussen de twee agentschappen worden bevorderd, en worden het aanbodgedreven en vraaggedreven innovatiebeleid beter op elkaar afgestemd en, waar nuttig, geïntegreerd.

Fusie departement Landbouw en Visserij en agentschap Landbouw en Visserij

Er is een definitieve goedkeuring van het ontwerpbesluit over de aanpassing van de sectorale regelgeving naar aanleiding van de fusie van het departement Landbouw en Visserij en het agentschap Landbouw en Visserij.

De ACOD zal deze fusies en rationalisering strikt opvolgen in het sociaal overleg van de EntiteitOverlegComités (EOC's). Het personeel mag er niet op achteruit gaan.

Transitie van het beleidsdomein CJSM

Er is een principiële goedkeuring van het ontwerpbesluit tot wijziging van diverse bepalingen naar aanleiding van de opheffing van het agentschap Kunsten en Erfgoed en het agentschap Sociaal-Cultureel Werk voor Jeugd en Volwassenen. Beide agentschappen zullen nu worden geïntegreerd in het departement CJSM, nadat in de vorige regeerperiode al het KMSKA werd geïntegreerd in het departement CJSM.

Chris Moortgat

De Watergroep Hobbelig parcours voor functieclassificatie

De vakbonden waren het geknoei van de directie met de herindeling van sommige personeelscategorieën grondig beu. Hoe is dat onheil opgelost? Of liep het alweer mis?

Aanvankelijk wilde de personeelsdirectrice met een zelf uitgekende methodiek (systeem-Becu) de herindeling doorvoeren. Toen dat niet van een leien dakje liep, werd afgesproken om over te gaan tot functieweging en functieclassificatie onder begeleiding en volgens de methodiek van een gekende en aanvaardbare firma (in dit geval Berenschot). Intussen heeft het gros van de personeelsleden zijn nieuwe functiebeschrijving gekregen. Normaal start vanaf dan de beroepstermijn, zijnde één maand. Eén en ander is echter misgelopen...

Gebrekkige rapportering

Bij De Watergroep werden 198 verschillende functies gedetecteerd. Voor elke functie moet worden gesproken met een functiewoordvoerder, die zijn collega's met eenzelfde functie raadpleegt en samen met hen alle activiteiten binnen de functie verzamelt en verwoordt. Het gevolg hiervan is een geschreven functiebeschrijving die wordt gevalideerd door de leidinggevende.

Nu blijkt echter dat de functiewoordvoerder ofwel zijn collega's niet heeft geraadpleegd, ofwel geen rekening heeft gehouden met hun aanvullingen en opmerkingen. In vele gevallen heeft ook de leidinggevende zijn werk niet of onvoldoende gedaan en heeft deze ondoordacht een functiebeschrijving goedgekeurd.

Grote gevolgen

Waar deze functiewoordvoerders en leidinggevendens te licht zijn overgegaan, is dat na de functiebeschrijving de functieweging plaatsvindt. Dit gaat via de methode-Berenschot en brengt de functie onder in een rang en een klasse. Dit is een eerlijke methode, via een commissie waarin zowel de directie, Berenschot en de vakorganisaties zetelen. Er zijn evenwel bij de weging ernstige fouten gebeurd. Zo staat bijvoorbeeld een lasser in de provincie X in klasse 1 en die van provincie Y in klasse 3, terwijl zij zowat gelijk gestaan zouden moeten hebben. Ook oefenen sommige mensen een totaal andere functie uit dan wat er staat beschreven in de functiebeschrijving. Dit is onaanvaardbaar en moet worden rechtgezet. Men kan in beroep gaan tegen zijn functietoewijzing ofwel tegen de functiebeschrijving, individueel of in groep. Als alles blijft zoals het is, stevenen we af op

honderden beroepen, wat niet haalbaar is en te gek zou zijn.

Crisisoverleg

Daarom heeft op vraag van ACOD en ACV de directie beslist om een crisisvergadering te organiseren, samen met ons en Berenschot. Onze vraag was om de beroepstermijn op zijn minst met een maand te verlengen, maar ook om de functiebeschrijvingen eerst nog eens ernstig te herbekijken en te herschrijven waar nodig. Dit zou in eerste instantie tijd vergen, maar deze tijd zal zijn nut bewijzen en resulteren in iets aanvaardbaars.

De vrees van de personeelsleden dat hun classificatie zal leiden tot minder loon is nog niet aan de orde. Eens de classificatie rond is, moet er nog heel wat water naar de zee stromen. Verloning moet worden onderhandeld tot op het sectorcomité 18. Er zal rekening gehouden moeten worden met het statuut, met premies, met verlofstelsels, zeg maar met alles. Van bij het begin hebben we duidelijk gesteld dat niemand er mag op achteruitgaan. Hier moeten we blijven achterstaan en niet wijken!

Jan Van Wesemael



Volksgezondheid

Weinig antwoorden van minister De Block

Eind december hadden we een gesprek met federaal minister van Volksgezondheid Maggie De Block over de personeelsproblematiek (lees: tekorten) in de openbare ziekenhuizen. We vroegen haar ook wanneer en hoe er een nieuw sectoraal akkoord afgesloten zou worden en wat ze van plan is met de analyse van het kenniscentrum over de nieuwe financiering van de ziekenhuizen.

Helaas kregen we weinig of geen antwoor-

den. De minister is alleen van plan om om de drie maanden met de vakbonden samen te zitten rond een aantal thematische dossiers. Onze instanties zullen zich over deze thema's in de komende weken uitspreken. Wij hadden het met de minister ook over de situatie van de ambulanciers en verpleegkundigen bij de brandweer. Wat zijn haar plannen met deze personeelscategorieën? Zal ze de onderfinanciering van de ambulancediensten aanpakken? Alweer

heel wat vragen en alweer bitter weinig antwoorden...



Provincies

Het blijft koffiedik kijken

De in het regeerakkoord aangekondigde hervorming van de provinciebesturen leidt tot heel wat commotie bij het personeel. In een eerste fase zullen alle persoonsgebonden materies aan de provincies worden ontnomen. Ook het provinciefonds, het belangrijkste financieringskanaal,

verdwijnt. Geen wonder dat het personeel ongerust is over de toekomst.

Minister Liesbeth Homans ligt hier blijkbaar niet wakker van. Ondanks ons aandringen, weigert ze stevast dit punt voor te leggen aan de vakbonden. Informeel vernemen we dat men bezig is met het

inventariseren van de verschillende persoonsgebonden bezigheden. Na de afronding daarvan zouden de verschillende vakministers initiatieven ondernemen. Het blijft dus afwachten.

OCMW's

Integratie in gemeentebesturen tegen elke prijs?

Ondanks onze eisende brieven aan Vlaams minister Liesbeth Homans voor meer uitleg over het dossier van de integratie van de OCMW's in de gemeentebesturen, ontvingen we geen enkel antwoord. Op 7 januari 2015 organiseerde het Vlaams Parlement op vraag van de sp.a hierrond nochtans een actualiteitsdebat. Eén zaak is duidelijk CD&V, N-VA en Open VLD willen de OCMW's opdoeken voor het einde

van de legislatuur. Het enige argument dat ze daarvoor aanhalen is "de vereenvoudiging van de werking."

ACOD LRB blijft bij haar standpunt dat de integratie van de OCMW's in de gemeentebesturen alleen maar tot gevolg zal hebben dat de maatschappelijke dienstverlening direct afhankelijk wordt van de budgettaire mogelijkheden van steden en gemeenten. De meerderheids-

partijen hebben blijkbaar nooit het nut en de noodzaak begrepen van de organieke wet voor maatschappelijk welzijn van 1976. Blijkbaar bestaat artikel 1 van deze wet, dat bepaalt dat elk persoon recht heeft op maatschappelijke dienstverlening die hem de mogelijkheid biedt om een menswaardig leven te leiden, niet voor deze partijen. En minister Homans? Die geeft tot op heden nog steeds niet thuis...

ACOD LRB Oost-Vlaanderen

Rudy Slabbaert met pensioen

Rudy Slabbaert, medewerker van ACOD LRB Oost-Vlaanderen, geniet sinds 1 januari van een welverdiend pensioen. Op 1 december 1979 maakte hij de overstap van het dagblad Vooruit naar de ACOD,

waar hij de vaste medewerker was van verschillende gewestelijke secretarissen van ACOD LRB. Wij bedanken Rudy voor zijn inbreng en inzet, en wensen hem nog vele fijne jaren toe.



Brandweer

Maatregelen gevraagd tegen vroege overlijdens

Eind december kaartten we een dossier over de verhoogde sterftcijfers bij het beroeps-brandweerpersoneel aan bij de minister van Binnenlandse Zaken. Oorzaak van deze verhoogde cijfers is vooral de ontwikkeling van bepaalde kankers. Brandweerlieden worden immers voortdurend blootgesteld

aan gevaarlijke stoffen, die via hun kledij het lichaam binnendringen. Uit de statistieken blijkt dat daardoor brandweerlieden gemiddeld 7 jaar vroeger sterven dan andere werknemers.

Het is zonneklaar dat er een reëel probleem is en toch wensen tot op heden noch de

brandweeroversten, noch de minister dringende maatregelen te nemen. ACOD LRB is niet van plan dit dossier te laten vallen en geeft momenteel binnen onze verschillende instanties toelichting over deze problematiek.

Gesco-statuu

Wie betaalt de prijs van de regularisaties?

De omzendbrief van Vlaams minister Philippe Muyters is duidelijk: vanaf 1 april 2015 worden de gesco's (gesubsidieerde contractuelen) die door een provinciaal of plaatselijk bestuur in dienst werden genomen op basis van een contingentovereenkomst met het Vlaams Gewest, afgeschaft. Ze moeten een volwaardig contract aangeboden krijgen. Op het eerste gezicht lijkt dit een positieve evolutie.

ACOD LRB stelt evenwel vast dat het Vlaams Gewest voor slechts 95% van de bestaande subsidies tussenbeide komt. Op dit moment is het dus onduidelijk wie de sociale-zekerheidsbijdrage op de salarissen zal betalen. DIBISS, de vroegere RSZPPO, stelt dat de lokale en provinciale besturen een netto-werkgeversbijdrage verschuldigd zijn van 5,73%. De Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten (VVSG) stelt dat de

tussenkost van 95% eveneens slaat op de bijdragevermindering.

ACOD LRB twijfelt er niet aan dat ongeacht wat het resultaat uiteindelijk zal zijn, dit andermaal zal leiden tot ontslagen. Zowat 29.000 gesco's in Vlaanderen zullen hiervan de gevolgen dragen. Wat waren de drie V's weer waar de N-VA voor staat?

Politie

Stakingsaanzegging loopt tot het einde van het jaar

Net zoals voor al de andere beroepscategorieën die bij de sector zijn aangesloten, dienden we ook voor het politiepersoneel (operationeel en Calog) een stakingsaanzegging in die loopt van 22 januari tot 31 december 2015.

Daarvoor zijn er redenen genoeg. Zo zijn de onderhandelingen over het pensioendossier

bij de politie stilgevalen, op enkele verklaringen van federaal minister van Binnenlandse Zaken Jan Jambon na. Ook hangt het politiepersoneel nog besparingen in de toelagen boven het hoofd, is er een herziening van het tuchtstatuut aangekondigd en valt er nog één en ander uit te klaren rond de gecertificeerde opleidingen voor Calog-personeel



enzovoort. Kortom, voldoende dossiers die we met onze stakingsaanzegging onder de aandacht van de regering willen brengen.

Oproep tot kandidaturen

Ondervoorzitter ACOD LRB Oost-Vlaanderen

Sinds 1 januari is Annie Verdonck, tot voor kort ondervoorzitter van ACOD LRB Oost-Vlaanderen, aan de slag als vaste mede-

werker. Hierdoor komt haar mandaat vrij. De kandidaturen voor dit mandaat kunnen tot 28 februari 2015 ingediend worden bij

ACOD LRB Oost-Vlaanderen, t.a.v. Dirk Van Himste, Bagattenstraat 158, 9000 Gent.

CAOX

Langdurig verlof voor verminderde prestaties wegens medische redenen

Dankzij langdurig verlof voor verminderde prestaties wegens medische redenen kunnen kwetsbare groepen – personeelsleden met een blijvend medisch probleem – aan het werk blijven. In het vorige nummer van Tribune hebben we uitgelegd onder welke voorwaarden en met welke prestatieregeling men dit verlof kan krijgen. Nu hebben we het over het begin, de duur en het einde van het verlof én over de financiële gevolgen.

Begin

Men kan dit verlof niet zomaar op een willekeurig moment laten beginnen. Het moet aansluiten op een ononderbroken afwezigheid van minstens dertig dagen wegens ziekteverlof, terbeschikkingstelling wegens ziekte, verlof voor verminderde prestaties na een arbeidsongeval of wederaanpassing met een halve dagtaak. Er is nog een andere mogelijkheid. Personeelsleden die door een verlofstelsel (loopbaanonderbreking,...) halftijds werken, kunnen overstappen op langdurig verlof voor verminderde prestaties wegens medische redenen.

Twee voorbeelden. Een onderwijzer ondergaat na een ernstig sportongeval een operatie aan de rug. Hij geniet gedurende zes maanden ziekteverlof, maar blijft hinder ondervinden van zijn letsel. Zijn orthopedist oordeelt dat deze aandoening het functioneren van dit personeelslid blijvend zal hinderen en het niet meer voltijds zal kunnen werken. Indien de controlegeneesheer zich bij dit oordeel aansluit, dan kan de onderwijzer langdurig verlof voor verminderde prestaties wegens medische redenen nemen.

Een CLB-medewerker neemt door multiple sclerose in zijn centrum al drie jaar halftijds loopbaanonderbreking. Vanaf 1 januari 2015 kan hij overstappen op langdurig verlof voor verminderde prestaties wegens medische redenen. Uiteraard heeft hij hiervoor de steun van zijn neuroloog en de goedkeuring van de controlegeneesheer nodig.

Duur

Het verlof wordt aangevraagd voor de duur van een volledig schooljaar. Indien het verlof start na 1 september, zal het duren tot 31 augustus van het volgende schooljaar. Het verlof kan meermaals verlengd worden met een volledig schooljaar. Een voorbeeld. Een onderwijzer wordt in de zomervakantie van 2014 getroffen door een hersenbloeding. Hij herstelt, maar de specialist-geneesheer meent dat er blijvende hinder zal zijn. Na de krokusvakantie van 2015 kan de onderwijzer deeltijds hervatten. De eerste periode van zijn langdurig verlof voor verminderde prestaties wegens medische redenen loopt dus van de eerste schooldag na de krokusvakantie van 2015 tot 31 augustus 2016 en duurt dus ongeveer anderhalf schooljaar. Nadien zal hij het verlof verlengen in schijven van telkens een volledig schooljaar.

Einde

Het langdurig verlof voor verminderde prestaties wegens medische redenen eindigt in de volgende gevallen:

- Wanneer een goedgekeurde periode ten einde loopt en er geen verlenging volgt.
- Wanneer de opdracht wijzigt en niet meer voldaan kan worden aan de voorwaarde.
- Wanneer de controlegeneesheer – of, indien van toepassing, de arbitragegeneesheer – meent dat het personeelslid niet langer in aanmerking komt voor het langdurig verlof voor verminderde prestaties wegens medische redenen.

Een voorbeeld van de tweede voorwaarde. Een leraar algemene vakken presteert 13 lesuren als vastbenoemde en 7 lesuren als tijdelijke. Hij presteert in het kader van langdurig verlof voor verminderde prestaties wegens medische redenen slechts 75% (15 lesuren). Na een schooljaar moet hij zijn tijdelijke lesuren afstaan aan een collega. Hij houdt nog maar 13 lesuren over (65%) en voldoet dus niet meer aan de voorwaarde (75%).

Financiële gevolgen

Het personeelslid wordt 100% bezoldigd voor de prestaties die hij of zij blijft leveren. Voor de prestaties die wegvallen, ontvangt het personeelslid 60% van zijn salaris. Let op: prestaties boven de 100% ('cumul') worden helemaal niet bezoldigd. Twee voorbeelden. Een onderwijzer (24/24 vastbenoemd) geniet voor 50% langdurig verlof voor verminderde prestaties wegens medische redenen. Voor de 12/24 die hij blijft presteren, ontvangt hij sowieso 50% van zijn wedde. Voor de 12/24 die wegvallen, ontvangt hij slechts 60% van 50%. In totaal bedraagt zijn brutosalaris dus 80%.

Een leraar technische vakken is volledig vastbenoemd in het secundair onderwijs (20/20). Bovendien presteert hij 4/20 in cumulatie. Na een ongeval valt hij terug op langdurig verlof voor verminderde prestaties wegens medische redenen. De controlegeneesheer wijst hem een opdracht van 60% toe. Voor deze 60% (12/20) ontvangt hij een volledig salaris. Voor de 40% die wegvallen, ontvangt hij 60% van het salaris. Voor de prestaties in cumulatie is er geen compensatie. In totaal bedraagt zijn brutosalaris dus 84%.

Alleen voor specifieke problemen

Dit verlofstelsel is in het leven geroepen voor personeelsleden met zeer specifieke problemen. Een specialist-geneesheer moet oordelen dat in de huidige stand van de medische wetenschap geen herstel meer mogelijk is.

Het ministerie van onderwijs zal het gebruik van dit verlof nauwgezet opvolgen. Indien er misbruiken vastgesteld worden, komt het voortbestaan van het verlofstelsel op de helling te staan.

Dit was ons tweede artikel over langdurig verlof voor verminderde prestaties wegens medische redenen. Personeelsleden die aanspraak willen maken op dit verlof, nemen best vooraf contact op met hun regio- of provinciaal secretaris.

raf.deweerd@acod.be

Commissiedag 2015

Woensdag 14 januari is de voorbereiding van ons Statutair Congres in 2016 gestart. De leden van de zes statutaire commissies en van het uitvoerend bestuur van ACOD Onderwijs hebben samen de aanzet gegeven voor het schrijven van onze congresstekst 2016.



Oproep kandidaturen Verkiezing twee adjunct-algemeen secretarissen

Op 1 januari 2016 treden twee nieuwe adjunct-algemeen secretarissen in dienst. Om de continuïteit in de provincies te verzekeren, wordt de verkiezing nu al georganiseerd. Wie wordt kandidaat?

Kandidaten voor deze mandaten moeten aan deze voorwaarden voldoen:

- Bij het afsluiten van de kandidaturen minstens 5 jaar lid van ACOD Onderwijs zijn.
- Bij het afsluiten van de kandidaturen minstens 4 jaar effectief lid zijn of geweest zijn van het uitvoerend bestuur

van ACOD Onderwijs.

- In aanmerking komen voor vakbondsverlof.
- De leeftijd van 60 jaar niet bereikt hebben op de dag van het Buitengewoon Congres.
- Voorgedragen worden door de regio en/of ten minste één provincie.

De kandidaturen moeten ten laatste op donderdag 20 februari 2015 bij een ter post aangetekend schrijven (de poststempel geldt als bewijs) toekomen bij:

Raf De Weerd, Algemeen secretaris ACOD Onderwijs, Fontainasplein 9/11, 1000 Brussel

In de loop van de maand maart worden in de regio en de provincies ledenvergaderingen georganiseerd voor de eerste stemronde. Indien nodig wordt eind april, begin mei een tweede stemronde gehouden.

Een buitengewoon Congres zal de verkiezing afsluiten en naargelang het aantal stemrondes plaatsvinden in maart, april of mei 2015.

Voor wie, welk bedrag en hoe aanvragen? De begrafenisvergoeding

Ieder van ons wordt wel eens geconfronteerd met een overlijden in zijn naaste familie. Het verdriet om het heengaan van de dierbare gaat vaak gepaard met een hele reeks administratieve en juridische besommeringen. Soms leidt het ook tot een ernstige financiële aderlating. Als een personeelslid van het onderwijs – in actieve dienst of met pensioen – overlijdt, hebben de nabestaanden recht op een begrafenisvergoeding. Deze tegemoetkoming kan de financiële pijn een beetje verzachten.

Naargelang van de situatie wordt deze vergoeding uitgekeerd door het ministerie van Onderwijs of door de Pensioendienst van de Overheidssector.

Wie heeft recht op de begrafenisvergoeding?

De vergoeding wordt in deze volgorde toegekend aan:

1. De langstlevende echtgenoot/echtgenote (behalve bij echtscheiding of scheiding van tafel en bed).
2. De erfgenamen in rechte lijn (ouders, kinderen of kleinkinderen).
3. Elke natuurlijke persoon of rechtspersoon die aantoonbaar dat hij de begrafenis-kosten heeft gedragen.

Hoeveel bedraagt de vergoeding?

Er zijn vier scenario's mogelijk, afhankelijk van de professionele situatie van de overledene en van zijn band met de persoon die de vergoeding aanvraagt.

1. Overledene is een vastbenoemde in actieve dienst. De aanvrager is de weduwe(naar) van de overledene of een verwante in rechte lijn. De begrafenisvergoeding komt overeen met het brutomaandbedrag van het laatste salaris. Deze bezoldiging omvat eventueel ook de bijweden, vergoedingen en toelagen die bij het salaris horen. Dit alles wordt beperkt tot 3410,60 euro.
2. Overledene is een vastbenoemde in actieve dienst. De aanvrager is niet de weduwe(naar) van de overledene of een verwante in rechte lijn, maar kan wel bewijzen dat hij de begrafenis-kosten heeft gedragen. De vergoeding is

gelijk aan de werkelijk gedane kosten, maar wordt eveneens beperkt tot 3410,60 euro.

3. Overledene genoot een pensioen als ambtenaar. De aanvrager is de weduwe(naar) van de overledene of een verwante in rechte lijn. De begrafenisvergoeding komt overeen met het brutomaandbedrag van het laatste pensioen, inclusief eventuele maandelijkse vergoedingen en wordt beperkt tot 2557,95 euro.
4. Overledene genoot een pensioen als ambtenaar. De aanvrager is niet de weduwe(naar) van de overledene of een verwante in rechte lijn, maar kan wel bewijzen dat hij de begrafenis-kosten heeft gedragen. De vergoeding is gelijk aan de werkelijk gedane kosten en wordt beperkt tot 2557,95 euro, zonder dat ze het brutomaandbedrag van het laatste pensioen mag overschrijden.

Hoe verloopt de aanvraag?

Indien de overledene in actieve dienst was, wordt de aanvraag ingediend bij het werkstation (ministerie van Onderwijs). De volgende bewijsstukken worden toegevoegd:

- Een uittreksel uit de overlijdensakte.
- Voor de weduwe of weduwnaar: een verklaring dat de echtgenoten niet gescheiden waren op de datum van het overlijden (uit de echt of van tafel en bed).
- Voor de erfgenamen in rechte lijn: een verklaring met de namen van de erfgenamen in rechte lijn. Indien er diverse

erfgenamen zijn, mag er één gemandateerd worden.

- Voor natuurlijke of rechtspersonen, indien zij de begrafenis-kosten op zich hebben genomen: een verklaring dat de overledene geen erfgenamen in rechte lijn heeft en fotokopieën van de facturen van alle begrafenis-kosten (uitgezonderd kosten voor decoratie en maaltijden).

Bij het overlijden van een gepensioneerd staat de Pensioendienst van de Overheidssector in voor de uitbetaling van de begrafenisvergoeding. De relatie tussen de rechthebbende en de overledene bepaalt op welke wijze de aanvraag verloopt. De weduwe of weduwnaar (niet uit de echt of van tafel en bed gescheiden) moet zelf geen stappen ondernemen. De vergoeding wordt ambtshalve toegekend. Erfgenamen in rechte lijn doen een aanvraag door middel van het formulier 'aanvraag begrafenisvergoeding' (www.pdos.fgov.be > formulieren > formulieren overlevingspensioen). Het aanvraagformulier vermeldt in 4.2 welke bewijsstukken moeten worden toegevoegd. Andere personen die aanspraak maken op de vergoeding, gebruiken hetzelfde aanvraagformulier. Ook zij voegen de bewijsstukken toe die op het formulier in 4.3 vermeld worden. Let op: zij moeten bovendien de facturen van de begrafenis-kosten toevoegen. Deze facturen vermelden de naam van de persoon of de instelling die de aanvraag indient en zijn door de leveranciers ondertekend 'voor voldaan'.

georges.achten@acod.be



Vervangingsmogelijkheden CLB gedecimeerd

Het eerste slachtoffer van de besparingswoede van de Vlaamse regering is gekend: de CLB-sector. De regering wil nu al besparen op de loonmassa. Het gevolg: een asociale, werkdrukverhogende maatregel die de werking van de sector verder ondermijnt.

De regering stelt dat een afwezig personeelslid slechts vervangen kan worden vanaf de zeventigste dag van de afwezigheid. Alleen voor de directeur en de arts wordt een uitzondering gemaakt. De directeur kan vanaf dag één vervangen worden en de arts voor een afwezigheid van minstens 10 werkdagen. De maatregel wordt ingevoerd voor de periode van 1 januari tot 31 augustus 2015. Waarschijnlijk zal men vervolgens de omkadering verminderen door een beperking van de omkaderingsgewichten. Een voorbeeld: een zwangere collega heeft recht op 15 weken bevallingsverlof, het bevallingsverlof start op 9 februari en

duurt tot 24 mei. In deze periode van 15 weken zal de collega slechts vanaf 11 mei vervangen kunnen worden tot 24 mei. De krokusvakantie en paasvakantie tellen immers niet mee om de 70 dagen te bepalen.

ACOD Onderwijs is verbolgen dat een sector die door de overheid meer en meer bevestigd wordt (Integrale Jeugdhulp, M-decreet, radicalisering,...), het zwaarst getroffen wordt. Door de vermindering van de werkingsmiddelen komen essentiële taken onder druk te staan. Het niet vervangen van afwezige collega's zal de druk nog doen toenemen.

Kan de CLB dan nog voldoen aan alle eisen van de overheid en via de beheersovereenkomsten met de scholen? Bovendien valt niet uit te sluiten dat collega's die de taken van de afwezigen overnemen ook onder de werkdruk bezwijken.

ACOD Onderwijs begrijpt niet waarom uitsluitend voor de CLB-sector de besparingen op het personeel al starten in januari,

terwijl dit voor alle andere 'pas' in september is. Indien dit ook voor de CLB zo was, zou de regering tenminste niet verplicht zijn halsoverkop zo'n onzinnige maatregel te nemen.

Bovendien kan de maatregel de aanwervingsspolitiek van de centrumbesturen beïnvloeden. Als een vrouwelijk personeelslid amper vervangen wordt tijdens haar bevallingsverlof, is het interessanter de voorkeur te geven aan een mannelijke kandidaat...

Als deze Vlaamse regering de bedoeling heeft om ook in de CLB-sector een systeem van wachtlijsten uit te bouwen, is ze goed op weg. ACOD roept de personeelsleden op om niet langer een oplossing te zoeken voor alle problemen. Hun positieve ingesteldheid wordt toch niet gewaardeerd door de beleidsvoerders. Wij zullen ons beraden over onze reactie op deze zoveelste kaakslag.

raf.deweerd@acod.be

Lokale onderhandelingen, een formaliteit?

Vinden de besturen de lokale onderhandelingen een noodzakelijk kwaad of willen ze lokale inspraak echt naar waarde schatten? Dat laatste lijkt niet het geval als we de afhandeling van de programmatieaanvragen in de VLOR bekijken.

Wanneer een schoolbestuur een nieuwe richting wil programmeren, moet het hierover eerst onderhandelen in het lokaal comité. Vervolgens wordt de programmatieaanvraag – samen met het protocol van de onderhandeling – aan de VLOR overgemaakt, die advies geeft. Uiteindelijk beslist de Vlaamse regering.

Het protocol van de lokale onderhandelingen is een formele vereiste. Aanvragen die niet vergezeld zijn van een protocol, zijn onontvankelijk. Dit hoeft niet per se een protocol van akkoord te zijn, maar wij menen wel dat de VLOR met dit element rekening moet houden. Het toont immers aan of er in de school al dan niet een

draagvlak aanwezig is.

Blijkbaar delen de koepels en het GO! deze visie niet. In de VLOR verstrekten deze instanties immers een positief advies aan twee onontvankelijke dossiers. De onderhandelingen in het lokaal comité moesten nog gebeuren. Door over deze dossiers positief te adviseren, maken ze duidelijk dat de onderhandelingen en het resultaat geen rol spelen om tot een advies te komen. De onderhandelingen worden als een louter vormelijk gegeven afgedaan. Wij betreuren deze houding ten zeerste. Het verplicht ons bovendien om – nog meer – ervoor te pleiten om een bindend karakter te geven aan de afspraken die in de scholen die gemaakt worden.

raf.deweerd@acod.be

POWER TO THE WORKERS

Congres UNI Global Union Amandla Awethu!*

UNI Global Union, de wereldvakbond voor de dienstensector die 20 miljoen leden verenigt, hield in december het grootste syndicaal congres op Afrikaanse bodem in Kaapstad. Welke thema's kwamen er aan bod?

In het decor van één van de meest tot de verbeelding sprekende gevechten voor gelijkheid (de strijd tegen Apartheid) en onder het thema 'Including You: Ubuntu!' bogen meer dan 2000 syndicalisten uit alle hoeken van de wereld zich over drie onderwerpen: 'Union Growth', 'Taking Back our Economies' en 'In a New World of Work'. ACOD Cultuur maakte een selectie van de talloze onderwerpen die ter plaatse aan bod kwamen.

De strijd tegen het geglobaliseerde kapitaal

Overall ter wereld boksen vakbonden op tegen de groeiende agressie van het geglobaliseerde kapitaal. Multinationals organiseren een 'race to the bottom' die versterkt wordt door de gevolgen van de wereldwijde crisis en waar uiteindelijk de werknemers het slachtoffer van zijn. Het schoolvoorbeeld hoe een wereldvakbond hiertegen kan strijden, is het Bangladesh Accord.

In april 2013 vonden meer dan 1000 Bengaalse textielwerkers de dood toen een fabriek instortte. Op voorhand was duidelijk dat de veiligheid te wensen overliet, maar

de arbeiders werden verplicht het gebouw te betreden op straffe van verlies van hun maandloon, wat voor hen gelijk staat met de hongerdood.

Anderhalf jaar later verplichten UNI, IndustriAll (wereldvakbond voor de industrie), lokale vakbonden en de publieke opinie meer dan 200 kledijmerken voor het eerst in de geschiedenis verantwoording op te nemen voor hun bevoorradingslijnen en onderaannemers. Veiligheidsinspecties worden uitgevoerd en fabrieken die niet voldoen, gaan onherroepelijk dicht tot de nodige aanpassingen zijn gemaakt.

Bovendien zijn intussen in de Bengaalse textielindustrie al meer dan 200 nieuwe vakbonden opgericht. Zo nemen de textielarbeiders zelf de strijd in handen onder het motto: een fabriek met een vakbond is een veilige fabriek. Hun volgende eis is een verdubbeling van het minimumloon naar 120 dollar per maand.

Ook de overheden staan niet steeds aan onze kant. Zo is privatisering steeds meer de trend in Europa, met in de culturele sector als voorlopig trieste dieptepunt de sluiting van de Griekse openbare omroep ERT door de rechtse regering van Neo Demokratia en PASOK, onder druk van de Europese Troika. Het UNI-congres keurde een motie goed waarin het belang van openbare omroepen voor de democratie en de mediasector onderstreept werd.



De vakbond van de toekomst

Door technologische veranderingen verlegt de wereldeconomie haar focus van de industriële naar de dienstensector. Maar ook daar kunnen een toenemende informatisering jobs in gevaar brengen.

Het UNI-congres sprak zich ook uit voor radicale keuzes in het redden van onze planeet. De uitbuiting van mens en natuur gaan in het huidige systeem hand in hand. In het verleden bestond het misverstand dat vakbonden moesten kiezen tussen jobs en ecologie, maar intussen is het inzicht gerijpt dat er geen jobs zijn op een dode planeet.

Voorts roept UNI op om in elke geleding van de vakbond te streven naar meer diversiteit en vertegenwoordiging van vrouwen en jongeren, niet enkel bij de basis, maar ook bij mandatarissen en verantwoordelijke functies. De streefcijfers van 40% genderevenwicht en 20% jongerenafvaardiging werden ook bij dit congres niet gehaald. Dit is niet enkel een kwestie van evenwicht in de democratische besluitvorming. Deelname van jongeren aan een internationaal congres is immers ideaal om hen in contact te brengen met de internationale vakbeweging.

Wies Descheemaeker, Luc Van den Hoeck

(*) De macht aan ons!

Tribune is een uitgave
van ACOD-ABVV
verant. uitgever:
Guido Rasschaert
Fontainasplein 9-11
1000 Brussel

België - Belgique

P.B. - P.P.

9099 Gent X

BC 10105

West-Vlaanderen

Algemeen ledenvergadering en nieuwjaarsreceptie

Op zondag 8 februari 2015 organiseert ACOD West-Vlaanderen haar jaarlijkse algemene ledenvergadering met bijhorende nieuwjaarsreceptie. Vanaf 11 uur kan je terecht in het ACOD-gebouw, St. Amandstraat 112 in 8800 Roeselare. Inschrijven kan tot 31 januari 2015 via 0471 97 04 46 of luc.deschepper@skynet.be.

Afdeling Brugge Voordracht over beroertes

Op woensdag 25 februari organiseren de senioren van de afdeling Brugge een voordracht onder de titel 'Beroerte & Mijn leven na een niet-aangeboren hersenletsel'. Geneesheer-specialist Sofie De Blauwe geeft meer uitleg over beroertes en één van onze leden brengt een pakkende getuigenis over zijn leven voor en na een ongeval dat zijn leven voorgoed veranderde. De voordracht start om 14.30 uur in het ACOD-gebouw, Zilverstraat 43 in Brugge (Van Ackerzaal). Vanaf 14 uur kan je er al terecht voor koffie. Inschrijven is wel noodzakelijk en kan tot 23 februari via samson.jan@telenet.be

(050 67 59 20 of 0473 86 17 22) en marc.caenen@telenet.be (050 36 04 55 of 0479 86 23 88).

Afdeling Harelbeke-Waregem Oproep kandidaturen voorzitter en secretaris-penningmeester

Binnen de intersectorale afdeling Harelbeke-Waregem zijn de functies van Voorzitter en Secretaris-penningmeester vacant. Kandidaten die lid zijn van de afdeling kunnen hun kandidatuur schriftelijk ten laatste op 16 maart 2015 (mail of post) indienen bij Patrick Vervaeke, Vlamingenstraat 15, 8530 Harelbeke. Meer info via patrick.vervaeke@skynet.be of 056 71 93 71.

Antwerpen

ACOD Antwerpen-Kempen-Mechelen Nieuwjaarsreceptie senioren

Op maandag 2 februari 2015 organiseren de senioren van ACOD Antwerpen-Kempen-Mechelen om 14.30 uur hun nieuwjaarsreceptie in het Bondsgebouw, Ommeganckstraat 47 in 2018 Antwerpen. Monica De Coninck (volksvertegenwoordiger), Chris Reniers (vicevoorzitter federale ACOD) en Nadine Marechal (provinciaal algemeen secretaris ACOD AKM) komen een woordje uitleg geven bij de actualiteit.

Je kan er genieten van hapjes en drankjes. Zoals de vorige jaren, verwachten we ook en zeker nu een grote belangstelling. Daarom raden we aan zo vlug mogelijk voor deze receptie in te schrijven via 03 213 69 20, 015 41 28 44 of maurice.hauspie@acod.be.

Oost-Vlaanderen

Algemene ledenvergadering senioren ACOD Overheidsdiensten

De seniorenwerking van ACOD Overheidsdiensten Oost-Vlaanderen (voormalige Ministeries en Parastatalen) nodigt haar gepensioneerde leden uit tot het bijwonen van haar jaarlijkse algemene ledenvergadering op donderdag 19 februari 2015 om 10 uur in het ACOD-gebouw, zaal op de tweede verdieping, Bagattenstraat 158 in 9000 Gent.

Op de agenda staan een toelichting over de algemene syndicale toestand en informatie over de activiteiten voor senioren die in 2015 georganiseerd worden. Ter gelegenheid van het nieuwe jaar wordt de aanwezigen een drankje en hapje aangeboden.

Om praktische reden vragen we uw aanwezigheid te bevestigen aan Marc Van de Velde, 0479 31 58 30 of heldervelde@skynet.be.