

Tribune



inhoud

inhoud en colofon	2
wedstrijd	2
algemeen	3
spoor	9
tram bus metro	13
de post	15
gazelco	16
brabo	17
telecom	19
federale overheidsdiensten	23
vlaamse overheidsdiensten	27
lokale en regionale besturen	30
onderwijs	32
cultuur	37
agenda	39

colofon

Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

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

Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be



Redactie:

Rita Coeck, Hugo Deckers, Jef De Doncker,
Jan Vanwesemael, Jean Pierre Goossens, Mil
Luyten, Laurette Muylaert, Guido Rasschaert,
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

Rouge Ardent

Winnaars Rundskop

Frank Ilsbroux (Hasselt), Martin Hardeman (Reningelst), Peter Nielsen (Wilrijk), Robin Van de Berckt (Schilde), Vicky Steyaert (Lochristi) winnen de film 'Rundskop'. Zij wisten dat je op www.getindexed.be de petitiecampagne gestart door de ACOD Jongeren kan ondertekenen om de index te beschermen, dat ongeveer 40.000 werknemers op 21 februari in Brussel betoogden om de regering een duidelijk signaal te geven en dat door de justitiehervorming de 27 gerechtelijke arrondissementen teruggebracht worden tot 12, namelijk de 10 provincies, Brussel en Eupen.

Nieuwe prijs:

Axelle Red – “Rouge Ardent”

Na een Engelstalig intermezzo keert de Limburgse Axelle Red terug naar haar Franse “roots” ...

Vragen

- In welke stad is Yasmine Kherbache verkozen tot fractieleidster van de sp.a in de gemeenteraad en voorzitter van de sp.a-afdeling?
- Welke gezinnen hebben volgens een studie van Itinera Institute het meest te lijden onder de inflatie of de levensduurte: de jonge gezinnen of de rijke gezinnen?
- Hoeveel arbeidsplaatsen zijn er volgens de Europese Transportfederatie sinds de liberalisering verloren gegaan in de spoorweggector van de Europese Unie?

Antwoorden mailen naar

chris.camps@acod.be

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

Als je het mij vraagt Maak het verschil!

De ACOD klaagt al geruime tijd de problematiek van fiscale fraude aan, waardoor de overheid flink wat belastinginkomsten misloopt. Het recente schandaal rond de 'offshore leaks' lijkt nu eindelijk schot in die zaak te brengen...

Karel Stessens: "Fiscale fraude is al enkele tientallen jaren een groot probleem, niet enkel in België. De ACOD vraagt al langer om strengere regels en om een krachtiger optreden van de overheid. Ik ben dan ook zeer tevreden over de stappen die John Crombez onderneemt. Tot enkele maanden stond hij nog te prediken in de woestijn wanneer het over fiscale fraude ging, maar nu krijgt hij eindelijk gehoor. Niet enkel de 'offshore leaks' wijzen op het doorsluizen van enorme bedragen naar belastingparadijzen. Er zijn ook de uitspraken van Europees president Herman Van Rompuy. Die verkondigde dat als gevolg van fiscale fraude per Europeaan 2000 euro aan belastinginkomsten verloren gaan. Wie zijn belastingen correct betaalt, betaalt eigenlijk teveel omdat een groep erin slaagt belastingen te ontwijken of te ontduiken. Het is dus dringend tijd om op Europees niveau werk te maken van een sluitend vangnet. Helaas wordt dat tegengehouden door de christendemocraten en de liberalen van de Duitse regering. Hetzelfde verhaal overigens voor wat betreft een mechanisme om banken in moeilijkheden te redden en zo de spaarcenten van de burgers veilig te stellen: het wordt door dezelfde partijen tegengehouden."

Fiscale fraude is één luik, sociale fraude een ander. Moet wat dat betreft ook geen einde gemaakt worden aan misbruiken?

Karel Stessens: "Zeker, want als je luistert naar ondernemers, dan hoor je vaak verhalen over oneerlijke concurrentie via allerlei structuren die Oost-Europeanen als interimarbeiders bij ons tewerkstellen. Dat soort cowboypraktijken prijst binnenlandse bonafide ondernemingen uit de markt. Om dat te voorkomen heb je een sterke overheid nodig, niet alleen in België, maar ook in Europa. Er is immers nood aan Europese regelgeving en coördinatie. Momenteel doen nog teveel landen hun eigen zin; ze weigeren samen te werken. Het Europees vakverbond heeft al de nodige stappen ondernomen, maar eigenlijk moet ook de burger zwaarder op dit dossier doorwegen. De veranderende houding van de politiek inzake fiscale fraude bewijst dat druk vanuit de bevolking werkt!"

Een heet hangijzer in de binnenlandse politiek is momenteel de gelijkschakeling tussen de statuten van arbeiders en bedienden. Ook bij de openbare diensten zijn er arbeiders actief. Wat is het standpunt van de ACOD hierover?

Karel Stessens: "Bij de overheid zijn zowel statutairen als contractuelen actief. Laat me duidelijk zijn: de ACOD pleit nog steeds voor statutaire werkgelegenheid. Toch kunnen we het groeiende aantal contractuelen niet negeren. Een deel van hen is bediende, een deel arbeider. Voor beide groepen doen we alles om hen werkvoorwaarden te bieden die zo nauw mogelijk aansluiten aan die van hun statutaire collega's. Specifiek voor wat betreft de



Karel Stessens - Voorzitter ACOD

arbeiders in openbare diensten pleiten we in het Comité A voor een gelijkschakeling naar boven, zodat ze van dezelfde rechten en werkvoorwaarden zouden kunnen genieten als de bedienden."

Ook in het Comité A ligt nog steeds het dossier van de loopbaanonderbreking nieuwe vorm voor de openbare sector op tafel. Is daar al meer duidelijkheid over?

Karel Stessens: "Helemaal niet! De regering besliste om de loopbaanonderbreking (LBO) in de openbare diensten te veranderen – wat feitelijk op een vermindering neerkomt. Het plan is dat je voortaan maximum 12 maanden LBO voltijds of deeltijds zou kunnen nemen zonder motivering en 48 maanden LBO voltijds of deeltijds met motivering. Daardoor lijkt het systeem meer op de van de privé, maar zonder de hogere vergoedingen die ze daar kennen. Ook ontbreekt de flexibiliteit om te kiezen onder wel regime van deeltijdse arbeid je je LBO opneemt. Een akkoord is er momenteel nog niet, waardoor alle aanvragen voor LBO stil liggen. Voor sommige sectoren kan dit enorme problemen opleveren. Denk maar aan het onderwijs, waar men volop bezig is met het voorbereiden van de dienstroosters voor het komend schooljaar. Men moet daar nu al weten welke leerkrachten van plan zijn in LBO te gaan. Die onzekerheid zal beslist chaos veroorzaken. Het is een schandalig voorbeeld van wanbeheer door de overheid."

De ACOD wenst al haar leden en hun familie een sociale, solidaire, strijdbare en sterke 1 mei toe!



foto: Reporters

Interview Yasmine Kherbache

"We moeten de straat opnieuw veroveren"

Na de gemeenteraadsverkiezingen in 2012 werd Yasmine Kherbache verkozen tot fractieleidster van de sp.a binnen de Antwerpse gemeenteraad en onlangs ook tot voorzitter van sp.a Antwerpen. Ze combineert beide jobs ook nog met de zware taak van kabinetschef van premier Di Rupo. Tribune sprak met het nieuwe sp.a-gezicht en peilde naar haar engagement, naar de plannen van de sp.a in Antwerpen en op nationaal vlak.

Antwerpen kent sinds vier maanden een nieuw bestuur en dit voor het eerst sinds 70 jaar zonder socialisten. Wat is het project van de sp.a nu ze in de oppositie zit?

Yasmine Kherbache: "Uiteindelijk houden we vast aan ons verkiezingsprogramma, dat voortbouwt op het project van het vorige stadsbestuur. Het was en blijft de bedoeling van de sp.a dat iedereen zich in Antwerpen thuis voelt en op een positieve manier naar de stad kijkt. Er liggen bovendien grote uitdagingen voor ons op het vlak van wonen, werkloosheid

en leefbaarheid. Daarover hebben we concrete werkpunten ontwikkeld die we willen realiseren. En de bedoeling is ook om opnieuw een stap vooruit te zetten op het vlak van stadsontwikkeling. Tijdens de voorbije bestuursperiode was het voor iedereen duidelijk dat de stad een flinke facelift heeft ondergaan en aantrekkelijker is geworden. Dat is een erfenis die we niet verloren willen laten gaan."

Dat zal dan wel vanuit de oppositie moeten gebeuren – een hele andere dynamiek.

Yasmine Kherbache: "Inderdaad, onze rol is ontegensprekelijk anders. Vanuit de oppositie breng je je verhaal heel anders dan vanuit het schepencollege. De partij zal terug centraal staan als motor van de politieke actie. Dat is misschien ook het positieve punt aan de recente gebeurtenissen. Soms moet je van een tegenslag weer een kans maken. Het is bovendien een interessante uitdaging. We moeten nu de rol van de partij opnieuw uitvinden en

onze partijwerking herwaarderen en dynamiseren. De sp.a heeft in Antwerpen aan zelfreflectie gedaan na de verkiezingen – enerzijds om het verlies te verwerken en anderzijds om vooruit te kijken. We kiezen resoluut voor de ontwikkeling van een duurzame, warme en solidaire stad. Het is een robuust verhaal dat we zullen blijven vertellen, zowel in de gemeenteraad als op straat. De sp.a heeft nog steeds de sterkste kaarten om dat te realiseren."

Is het de bedoeling de band met de basis opnieuw te versterken?

Yasmine Kherbache: "Zeker en vast! We moeten terug naar de buurten, omdat je daar echt ziet wat er leeft in de stad. Het is het ideale vertrekpunt om onze doelstellingen van betaalbaar wonen, kwalitatief onderwijs en werkbare jobs te ontwikkelen. We moeten de straat opnieuw veroveren door van onderuit te werken. Je leert er luisteren en je verhaal beter vertalen naar je publiek. Dat levert misschien niet meteen meer stemmen op, maar je krijgt

wel een veel beter zicht op water leeft en welke oplossingen echt werken. Het zal onze partij dynamiseren, daar geloof ik zeer sterk in."

Is dat het verschil met de N-VA: een inclusiever en warmer project?

Yasmine Kherbache: "Absoluut. Wij houden vast aan de ondertussen geschrapte slogan "'t Stad is van iedereen". We willen elke Antwerpenaar aanspreken op zijn of haar verantwoordelijkheden, maar hen tegelijk ook uitnodigen om mee te bouwen aan onze stad. Het stadsbestuur en zeker de N-VA vinden dat je eerst je ticket moet verdienen om deel te mogen uitmaken van de stad. Ze vertrekken van de idee dat er groepen zijn die er niet thuishoren. Het zijn geen groepen, maar onaanvaardbare gedragingen en houdingen die moeten aangepakt worden – maar dan wel binnen een inclusief verhaal. Hoe je het ook draait of keert, wie hier woont maakt deel uit van onze gemeenschap. Je hebt niet het recht om jezelf daarbuiten te plaatsen, net zo min als de maatschappij het recht heeft om jou buiten te sluiten. We moeten en zullen er samen op vooruitgaan, goedschiks of kwaadschiks. Ik geloof niet in het verhaal 'je bent met ons of je bent tegen ons'. Dat soort polarisering heerst er momenteel in Antwerpen en dat wordt vaak ook uitgelokt door het stadsbestuur zelf. Denk maar aan de discussie over de 'pat-sers', de vreemdelingentaks of het regenboog-t-shirt. Het zijn populistische, polariserende oplossingen voor problemen die ook op een andere manier kunnen worden aangepakt. Zo speelt de N-VA in op de rechtse onderstroom die ze vanuit het Vlaams Belang hebben aangezogen."

Is die polarisatie een kenmerk van de nieuwe bestuursstijl?

Yasmine Kherbache: "Het heeft alleszins een effect op de bestuursstijl en het samenleven in de stad. Kritische vragen worden meteen als een aanval gezien. Het lijkt soms dat de burgemeester meer oppositie voert tegen de oppositie, dan dat hij een positief project voor zijn stad lanceert. Antwerpen wordt een speelbal van een politiek spel in het kader van de verkiezingen in 2014. Het opwarmen van de rechtse kiezers is daar een duidelijk voorbeeld van, met alle gevolgen van dien voor de samenhang van de stad. Die samenhang is een essentieel maar fragiel

evenwicht en een werk van lange adem. Dat nu onderuithalen betekent dat je bijna een volledige bestuursperiode verliest om dat achteraf opnieuw te moeten herstellen."

Wordt Antwerpen terecht voorgesteld als een 'klein Vlaanderen'?

Yasmine Kherbache: "Antwerpen is een laboratorium voor politieke en socioculturele bewegingen en bovendien de economische motor van Vlaanderen. Dat in combinatie met de hyperdiversiteit maakt dat alle maatschappelijke uitdagingen zich eerst en in een hoge concentratie in Antwerpen presenteren. Kijk maar naar de uitdagingen inzake onderwijs en jeugdwerkloosheid. In Antwerpen kan je als sociaal bewogen beleidsmaker dus wel veel leren."

Vanuit de oppositie breng je je verhaal heel anders dan vanuit het schepencollege

In de lokale en nationale politiek ben je een relatief nieuw gezicht. Heb je nog niet veel te bewijzen?

Yasmine Kherbache: "Tijdens mijn 'maïdenspeech' als Antwerps partijvoorzitter zei ik dat ik daar de mandataris was met het minst aantal dagen op mijn teller. Toch ben ik door de partij en de kiezer erg warm onthaald. In de campagne en nu in de oppositie heb ik gemerkt dat ik enkel mezelf kan zijn en mijn eigen taal spreken. Ik ben erg oplossingsgericht en gewoon te onderhandelen door mijn jarenlang politiek werk achter de schermen. Die aanpak wordt blijkbaar wel geapprecieerd. Het is nu aan mij om dat vertrouwen verder waar te maken. Door de politieke hoogtes en laagtes die ik de voorbije jaren heb meegemaakt, leerde ik dat je op hoogtepunten moet delen en tijdens dieptepunten niet mag verdelen."

Wat drijft je als socialistische politica?

Yasmine Kherbache: "Ik vind het funda-

menteel oneerlijk dat er in onze samenleving, met onze sterk uitgebouwde sociale zekerheid nog altijd mensen uit de boot vallen en slachtoffer worden van het systeem. Dat heeft me altijd geïnteresseerd en tegelijk ook aangezet om actie te ondernemen. Voor ik in de politiek stapte was ik advocaat. Ik was actief bij de Wetswinkel, maar ook bij onder andere de huurdersbond en in de culturele sector. Ik ben een 'social engineer' die graag de samenleving wil verbeteren, maar tegelijk ook concrete dossiers wil aanpakken. Kennis op zich geeft me geen voldoening. Als advocate kon ik mensen individueel helpen, maar door het uitspitten van hun problemen ontdekte ik grote problemen die ik wilde aanpakken. En zo beland je dan in de politiek."

Je houdt ook sterk vast aan de sociale zekerheid.

Yasmine Kherbache: "Die is fundamenteel, want een overheid moet sociale risico's verzekeren en verzorgen, moet investeren in mensen en economische activiteit. Een sociale zekerheid met gaten ondermijnt je samenleving. Wanneer de onrechtvaardigheid groeit zet je de deur open voor allerlei vormen van fraude, waardoor je ten slotte de legitimiteit van het hele systeem onderuit haalt."

Recent publiceerde de sp.a een nieuwe beginselverklaring om zich te herlanceren en het kiespubliek opnieuw te bekoren. Hoe ga je om met onder andere de vakbondskritiek dat de sp.a zich onvoldoende verzet tegen de besparingen van de regering Di Rupo?

Yasmine Kherbache: "Zowel sp.a als PS krijgen die kritiek – ten onrechte volgens mij, maar ik ben misschien geen onafhankelijke bron (lacht). We mogen blij zijn dat in deze crisistijden linkse partijen in de regering zitten. Maar aangezien we niet de absolute meerderheid hebben, moeten we compromissen sluiten bij het nemen van moeilijke maatregelen. En dat is altijd makkelijker wanneer er geld te verdelen valt, dan wanneer je moet besparen. Volgens mij zijn de besparingen hier evenwichtiger dan in andere landen. Daar wordt zonder pardon gesneden in uitkeringen en lonen. Er zijn duidelijk rode grenzen terug te vinden in de gesprekken rond de besparingen. Denk maar bijvoorbeeld aan het behoud van de index."

Wat door sommigen als een verlies wordt bekeken, bekijkt de sp.a dus als winst ten opzichte van een nog veel groter verlies?

Yasmine Kherbache: “Toch wel, ja. Voor wie niet aan de onderhandelingstafel zat, is het vaak zeer moeilijk uit te leggen hoe enorm de uitdaging wel was en is. Dat is natuurlijk onze taak. En tegelijk moeten we dan ingaan tegen een erg populistisch discours dat zelfs de notie ‘staat’ en ‘belastingen’ in vraag stelt. Daarom is het goed dat onze partij nu duidelijke standpunten inneemt in de nieuwe beginselverklaring. We pleiten bijvoorbeeld zeer hard voor een rechtvaardige fiscaliteit, met een betere verdeling tussen lasten op inkomen uit arbeid en op andere inkomsten, zoals vermogen, beleggingen en dergelijke. Het moeten weer de sterkste schouders worden die de zwaarste lasten dragen, niet de schouders van wie het het hardst werkt.”

Is het verhaal van de sp.a te genuanceerd om verkocht te worden op een populistische, sloganeske manier?

Yasmine Kherbache: “Dat denk ik niet. Wij zijn sociaal en tolerant, daar moeten we klaar en duidelijk in zijn. Sociaal zijn wordt tegenwoordig bijna automatisch beschouwd als een ingewikkeld verhaal. Dat is nochtans niet zo. Wij geloven dat dwe er samen op moeten vooruitgaan of dat we anders met z’n allen achteruit zullen gaan. Een populistisch verhaal dat zegt dat je vooral voor jezelf moet zorgen mag dan misschien wel even duidelijk zijn, maar het werkt gewoon niet.”

Riskeert de sp.a in Vlaanderen niet geprand te geraken tussen CD&V en N-VA?

Yasmine Kherbache: “De sp.a is de enige partij in de Vlaamse regering met een heel sociaal project. Wanneer iedereen meer naar rechts opschuift, zullen we des te sterker sociaal uit de verf komen. Bovendien ligt onze nadruk niet op het tegen elkaar opzetten van mensen, maar wel op samenwerking.”

In de media was veel aandacht voor de passage in de beginselverklaring over de hoofddoek. Is het niet belangrijker te focussen op de onderdrukking van vrouwen, wat zich kan uiten in het dragen van een hoofddoek, dan op het al dan niet dragen van een hoofddoek in openbare diensten?



Een populistisch verhaal mag dan misschien wel duidelijk zijn, maar het werkt gewoon niet

Yasmine Kherbache: “Uiteraard! De aandacht kwam er vooral om dat de partij voor het eerst een duidelijke lijn uitzet. De focus moet meer dan ooit liggen op respect voor gedeelde waarden, bijvoorbeeld de gelijke behandeling van man en vrouw. Maar neutraliteit verkrijgt je niet door verschillen te verstoppen. Wat je doet – in dit geval dienstverlening aan de burger – moet neutraal zijn. Natuurlijk moet je ook klantvriendelijk zijn en waarden als gelijkwaardigheid uitstralen, maar het is een illusie te denken dat zo iets beter gaat als je uiterlijke verschillen probeert te verdoezelen. De diversiteit in onze samenleving is nu eenmaal onomkeerbaar.”

Een dialoog daarover tussen de verschillende gemeenschappen lijkt cruciaal.

Yasmine Kherbache: “Diversiteit moet een aanzet vormen om samen de onze waarden – vrijheid, gelijkheid en verbondenheid – te delen en te respecteren. Belangrijk blijft wel dat je duidelijk en streng bent. Personen die zich niet schikken naar de regels moet je daarop aanspreken, maar zonder te polariseren. Zo moet islamofobie evenzeer aangepakt worden als homofobie.”

Is er nood aan meer personeel bij de overheid?

Yasmine Kherbache: “In bepaalde sectoren zoals het onderwijs of de zorgsector, zeker en vast. Het valt me steeds op dat bij een debat over de ‘efficiënte overheid’ zelden gesproken wordt over de taken die je een overheid wil laten vervullen. Begint alles niet met de keuze van de dienstverlening die je wil bieden? Breng dat eerst eens in kaart en zorg voor kwaliteit en efficiëntie in plaats van de overheid te demoniseren als ‘een geldverslindend monster’. De sp.a pleit voor meer solidariteit. Goed presterende openbare diensten en goede dienstverlening vragen om voldoende en goed opgeleid personeel.”

Wat kan de overheid doen om de combinatie werk-gezin te verbeteren, vooral dan voor alleenstaande ouders?

Yasmine Kherbache: “Er is nood aan kwalitatieve en flexibele kinderopvang, en betaalbare en goed oplossingen voor het woon-werkverkeer. De overheid speelt daarin een actieve rol. In vergelijking met Nederland scoort Vlaanderen daar beter in, maar ook bij ons – en zeker in de steden – is nog veel werk aan de winkel. Alleenstaande ouders hebben het veel moeilijker werk en gezin te combineren en riskeren veel vaker in armoede te vervallen. Vrouwen zijn daarvan de grootste slachtoffers, omdat zij meestal de zorg voor de kinderen behouden. Meer middelen en personeel zijn dus nodig tijdens de komende jaren. De ‘sense of urgency’ bij de sp.a is er, maar dan mag de politiek wel niet opnieuw tijd verliezen aan institutioneel gehakketaak.”

De socialistische hoogdag 1 mei komt eraan. Wat betekent die voor jou?

Yasmine Kherbache: “Het moet een feest van de solidariteit zijn, waarbij alle progressieve krachten zich verenigen. In Antwerpen zal ons kernthema ‘armoede’ zijn. Het is meer dan ooit belangrijk om in een stad met een toenemende ongelijkheid te tonen dat ‘t Stad van iedereen is. Kortom: iedereen naar de 1 mei-stoet dit jaar!”

EU in Essentie

Europese syndicale actielijnen voor lokaal openbaar transport

ACOD TBM is lid van de Europese transportfederatie (ETF) – de Europese vakbondskoepel voor de transportsector – en neemt zo deel aan de vergaderingen van het Lokaal Openbaar Transport Comité. Dit comité zette onlangs zijn nieuwe werkprogramma voor de komende 5 jaar (2013-2017) op poten.

Momenteel bestaat er een grote tweespalt in Europa: enerzijds wil men de opwarming van de aarde aanpakken, anderzijds dringt men aan op de afbouw van openbare diensten in het kader van de besparingsmaatregelen. Beide zijn moeilijk te verenigen, maar het is logisch dat inzetten op meer openbaar transport cruciaal is in de strijd tegen 'global warming'. Het nieuw werkprogramma wil kwaliteitsvol openbaar transport promoten. Voornaamste aandachtspunten zijn: gelijke arbeidsomstandigheden binnen het openbaar bedrijf, bij onderaannemers en leveranciers; beroepsziekten bij andere werknemers dan chauffeurs (bv. onderhoud); en de gezondheidsimpact van lange workshifts en intervallen. Behalve onderaanneming zal ook privatisering aangeklaagd worden. Het ETF zal blijven hameren op het feit dat de éénheidsmarkt op zich een goed of dienst niet goedkoper maakt. Integendeel, privatisering maakt openbare diensten net duurder! Voorts wil het ETF de Europese sociale dialoog dynamischer maken. Daarom zal een gemeenschappelijk programma uitgewerkt worden met het UITP, de werkgeversorganisatie van de openbare transportsector. Binnen het Lokaal Openbaar Transport Comité krijgt het vierde spoorwegpakket speciale aandacht. Het omvat namelijk het voorstel om de 'Openbare Dienst Verplichting' (Public Service Obligation, PSO) te amenderen. Dit zou dan niet enkel een impact hebben op de spoorwegen, maar ook op het lokaal transport, dus tram, bus en metro. De geplande aanpassing van de PSO is allesbehalve een aanmoediging voor de organisatie van openbaar vervoer. De organiserende overheid zou immers niet langer kunnen kiezen een openbare dienst zelf te organiseren of deze rechtstreeks toe te wijzen, ofwel dit via een uitbestedingsprocedure op concurrentiële wijze aan de privé over te laten. De meerwaarde van een openbare dienstcontract zou bovendien moeten aangetoond worden. Het Lokaal Openbaar Transport Comité zal daarom de campagne van het ETF steunen die momenteel gevoerd wordt tegen het volledige spoorpakket. De campagne is een initiatief van EPSU (de Europese vakbond voor openbare diensten) en een aantal milieuorganisaties. Ook de Vakbondsgids zal aangepast worden volgens de meest recente ontwikkelingen.



Waar is het geld naar toe?

Een groep onderzoeksjournalisten onthulde recent hoe duizenden rijke individuen belastingsparadijzen gebruiken om hun eerlijke bijdrage aan het overheidsbudget te ontlopen. Het weggestopte bedrag loopt op tot zo'n 32 biljoen euro.

Deze bevinding maakt nog maar eens duidelijk dat indien multinationals, investeringsfondsen en rijke individuen hun belastingen (correct) zouden betalen, er genoeg geld beschikbaar zou zijn voor de financiering van sociale bijstand, gezondheidszorg, onderwijs, onderzoek en armoedebestrijding. Het feit dat onder deze rijke individuen ook verkozen politici en regeringsvertegenwoordigers zitten, maakt de zaak des te schrijnender. Ons democratisch systeem wordt zo voor schut gezet. EPSU lanceerde in november 2012 reeds de campagne "The missing € 1 trillion in Europe: we want it back". In reactie op de onderzoeksresultaten riep het nogmaals op tot de uitwerking van een veel daadkrachtiger EU-actieplan rond belastingsfraude dan wat nu op de tafel ligt. Zo zouden bedrijven die advocaten of consultants aanwenden om belastingen te ontduiken, verplicht moeten worden hun constructies te ontmantelen of uitgesloten worden van staatshulp en overheidscontracten. De criteria op basis waarvan de Europese openbare zwarte lijst van belastingontduikers opgesteld wordt, moeten duidelijk verbeterd worden want ze voldoen totaal niet.

Meer info

<http://www.icij.org/offshore>

<http://www.epsu.org/r/640>

<http://www.guardian.co.uk/uk/2013/apr/03/offshore-secrets-offshore-tax-haven>

Getindexed.be

De index beroert de gemoederen

Onze petitie-actie Getindexed.be kende alvast een succesvolle start. In een mum van tijd verzamelden we ruim 2000 handtekeningen. Uiteraard is dat onvoldoende en roepen we je op om onze petitie verder te verspreiden bij collega's, vrienden en familie. De index was de voorbije weken in het nieuws, onder andere met een reactie op onze actie door vicepremier Johan Vande Lanotte en door een interessante studie van Itinera Institute.

Vande Lanotte preciseert

In onze vorige editie van Tribune schreven wij dat de recente daling van de inflatie vooral te wijten is aan een nieuwe berekeningswijze van de index, waarbij de koopjes nu worden meegerekend. Vicepremier en minister van Economie Johan Vande Lanotte vond dat we met die stelling te kort door de bocht gingen. In een schrijven stelde hij dat een correcte opname van de koopjes inderdaad een invloed heeft, maar dat vooral het feit dat hij de stijging van de energieprijzen aan



banden legde, de inflatie onder controle houdt. Die laatste aanpak deed de inflatie sinds november 2011 dalen van 3,85 naar 1,11 procent nu. Volgens Vande Lanotte geeft de index nu op een correcter manier de stijging van de levensduurte weer. De volledige analyse van de vicepremier kan je vinden op de opiniepagina van www.getindexed.be onder de titel 'Forse daling inflatie door duidelijk prijzenbeleid'.

De index werkt!

Uit een studie van Itinera Institute blijkt dat tussen 2001 en 2011 de inflatie hoger is voor jonge en gepensioneerde gezinnen

en voor gezinnen met een laag inkomen. De arme en gepensioneerde gezinnen kenden in die periode een inflatie van 32 procent; jonge gezinnen kwamen uit op 28 procent. Rijke gezinnen zagen de levensduurte met 26 procent toenemen. Ondertussen steeg de index met 24 procent, waardoor arme en gepensioneerde gezinnen dus een potentieel koopkrachtverlies van 8 procent kenden, tegen slechts 2 procent voor rijke gezinnen. De index beschermt de hogere inkomens dus beter dan de meeste kwetsbare. Voornaamste redenen zijn grote stijgingen in huisvestingskosten, stijgende voedselprijzen en vooral de toegenomen energieprijzen. Bovendien zijn rijke gezinnen ook beter in staat flexibel in te spelen op wijzigende omstandigheden door hun grotere financiële reserves (bijvoorbeeld energiezuinig wonen). Itinera Institute besluit dat de index wel nuttig is, want anders zouden de meest kwetsbare groepen hun inkomen met ruim een derde zien terugvallen. Lees meer op www.itinerainstitute.org.

Vier 100 jaar Vooruit!

Op 26 mei 2013 organiseert Linx+ haar jaarlijkse trefdag in Gent, dit jaar gekoppeld aan de viering van 100 jaar Vooruit. De socialistische beweging trok in 1913, het jaar van de Wereldtentoonstelling in Gent, het bekende feestlokaal op als een 'opera voor de werkmens', om arbeiders een café, restaurant, verstrooiing en ontplooiing te bieden.

We bieden een uniek cultuuraanbod, met keuze uit een mix van verschillende dagprogramma's met telkens een voormiddag- en een namiddagactiviteit:

- A: Rode Boottocht (met gids) + bezoek Vooruit
- B: Rode Boottocht (met gids) + bezoek STAM
- C: stadswandeling + Rode Boottocht (beide met gids)
- D: bezoek brouwerij Gruut + stadswandeling (beide met gids)
- E: bezoek Vooruit + bezoek brouwerij Gruut (met gids)

- F: bezoek STAM + bezoek brouwerij Gruut (met gids)
- G: bezoek Vooruit + bezoek STAM
- H: fietstocht (met gids en eigen fiets) + bezoek Vooruit
- I: fietstocht (met gids en eigen fiets) + bezoek STAM

's Middag kan je tussen 12u en 13u genieten van soep met brood en vanaf 15u kan je je dag afsluiten bij een optreden van Nigel Williams. Inschrijven kan tot 10 mei 2013 via mail naar 'info@linxplus.be', met duidelijke vermelding van namen van de deelnemers, de programmakeuze per deelnemer en het aantal maaltijden. ACOD-leden genieten van een ACOD-korting en betalen 10 euro p.p. in plaats van 15 euro. De maaltijd kost 4,5 euro p.p. Inschrijving is definitief na betaling van het correcte bedrag op het rekeningnummer van Linx+ BE 79 8777 9643 0233. Vermeld in de mededeling: 'Trefdag Gent + ACOD + namen deelnemers'. De inschrijvingen zijn

beperkt: op is op! Ten laatste een week vooraf ontvang je een herinneringsbrief met de nodige praktische informatie.

Voor een uitgebreider programma, zie: www.acodonline.be of www.facebook.com/acod.abvv





NMBS Hoe is het zover kunnen komen?

Tijden veranderen, mensen veranderen, de mentaliteit verandert, handelingen veranderen en het concept wordt aangepast. Is het verbetering? Is het modernisering? Is het welzijn van de mens erop vooruitgegaan? Allemaal vragen die ACOD Spoor zich steeds stelt in het belang van haar leden.

Blijf bij uw leest

De NMBS heeft meer dan haar deel aan studies al zien passeren – zonder al te veel nieuwe vondsten overigens. De resultaten van de studies naar het rendement van een taak, naar de boekhoudkundige cijfers op het einde van de maand, naar de jaarresultaten zijn bekend: meestal resulteren ze in minder tewerkstelling bij de NMBS-Groep. Tot zowat 2005 werden de vele beroepen nog naar waarde geschat en omkaderd met kennis van zaken. Sindsdien passeerden bundels studies, theoretische modellen, herstructureringen en audits – allen bedoeld om de Belgische spoorwegen eens aan te pakken en de competenties van de werknemers te bepalen. De vraag blijft met welke competenties en ervaringen deze studiediensten en auditbureaus werken.

ACOD Spoor verwijst dikwijls naar werkmethoden die hun deugdelijkheid al bewezen hebben. We zijn behoeftig met nieuwe maatregelen en nog behoedzamer met beloften en de vooropgestelde doelstellingen, wanneer we geen aantoonbaar bewijs zien van het nut van de theoretische wijzigingen. ACOD Spoor stelt vast dat de herstructureringen in verschillende diensten niet gebaseerd zijn op echte ervaringen. Sommige zijn zelfs wereldvreemd. Als

voorbeeld nemen we de situatie waarin de treinbegeleiders tegenwoordig verkeren.

Treinbegeleiders in het nauw

Je zal er maar alleen voorstaan als treinbegeleider. Je zal maar op de trein zitten als betalende treinreiziger, wanneer een individu vindt dat hij niet moet betalen en dat even hardhandig duidelijk maakt. Hij betaalt immers belastinggeld, dus 'de trein is ook zijn bezit'. Een kwestie van interpretaties? Waarom ook rekening houden met andere treinreizigers? Het zal je toch worst wezen dat medereizigers op een andere trein moeten overstappen?

Maar wat dan te denken van de beslissing van de directie dat de treinbegeleiders net de niet-betalende treinreizigers onmiddellijk moeten verbaliseren, nota's schrijven en maakloon aanrekenen? Vroeger was de treinbegeleider de ambassadeur van de NMBS, het contact tussen NMBS en de klant, het visitekaartje ten aanzien van de reiziger. In geval van conflicten kon de treinbegeleider een misnoegde of opstandige reiziger doorverwijzen naar de bevoegde diensten, die het probleem dan juridisch afhandelden. In elk geval, het welzijn op het werk van deze categorie werknemers wordt hier duidelijk niet gerespecteerd.

En wat te denken van de schitterende vondst van de directie om de dienst dispatching te centraliseren? Tijdens de meest recente sneeuwvallende was niemand bereikbaar met 10.000 onbeantwoorde interne 'calls' als resultaat. De treinbegeleiders konden niet anders dan wachten zonder oplossing en de dispatching lokaal herorganiseren om toch een minimum

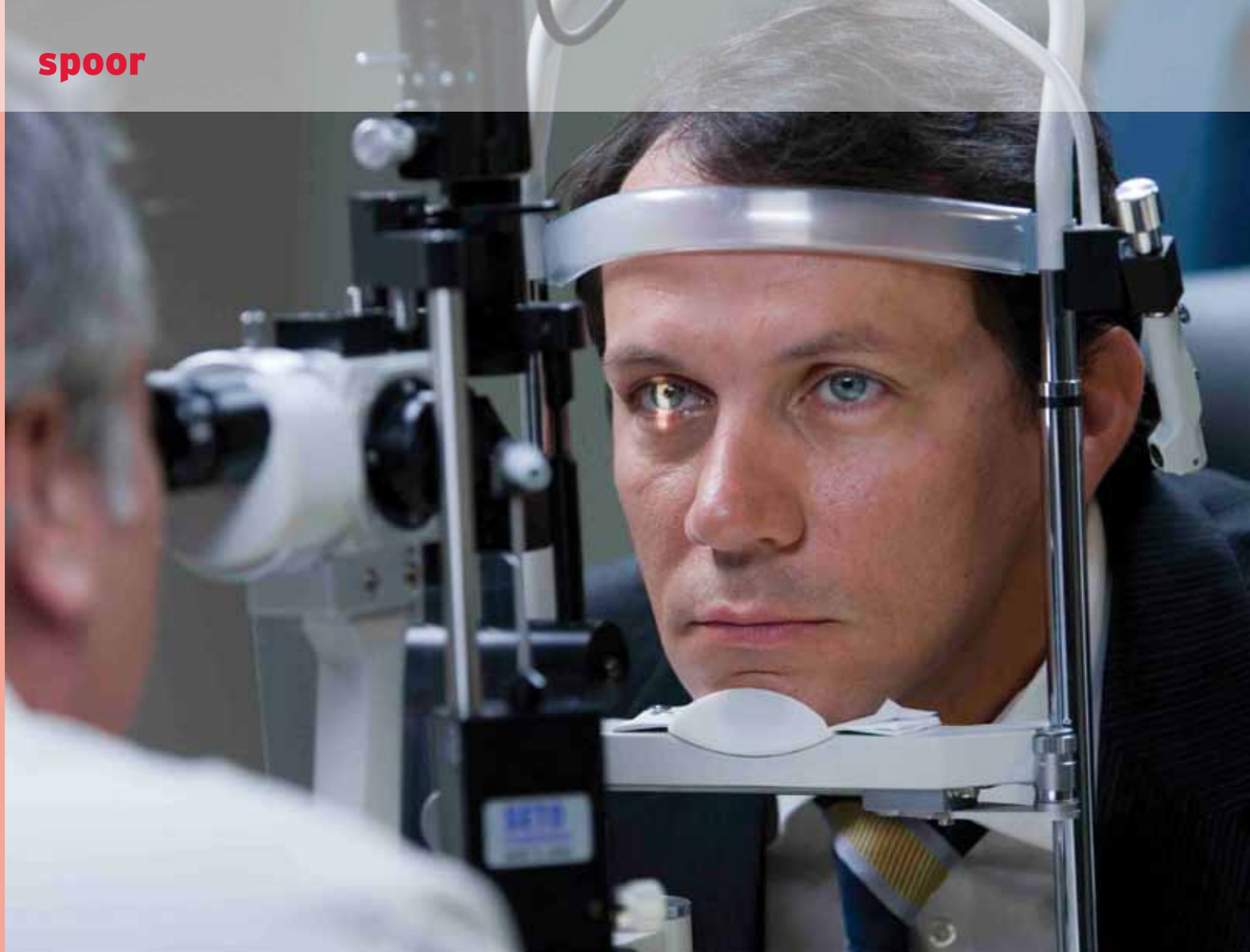
van dienstverlening te kunnen bieden aan de reizigers. Zo konden ze tenminste nog enkele treinen laten rijden om de reizigers thuis te brengen. Moet dit een vroege test van de minimale dienstverlening voorstellen?

Welke openbare dienstverlening willen we?

In de psychologie weet men al langer dat wanneer iemand zich een mening vormt over een situatie, die voor de persoon in kwestie de juiste is. Je kan hem dan niet in twee woorden overtuigen van het tegendeel: daar zijn een uitgebreide argumentatie en de nodige tijd voor nodig. Alleen dan is het mogelijk de persoon te laten inzien dat zijn denkwijze niet de juiste is. Een treinbegeleider heeft daar de tijd niet voor. Die kan enkel vriendelijk doorverwijzen en zich verder bekommeren over het welzijn van de andere treinreizigers.

Een gesprek tussen NMBS-psychologen, directie en ACOD Spoor zou misschien wonderen doen om ook de directie dat inzicht bij te brengen. Het zou alleszins helpen overhaaste en ondoelmatige nieuwe werkwijzen te voorkomen. De NMBS-Groep moet haar werknemers inzetten waar ze nuttig zijn. De knowhow is aanwezig en het is zeker niet nodig om honderdduizenden euro's uit te geven om die kennis elders te halen. Enkel de ogen openen, goed luisteren, analyseren en handelen volstaan. Tenzij de directie een andere visie heeft op openbare dienstverlening.

Jean Pierre Goossens



Tussenkomst bij oogchirurgie

Al geruime tijd pleit ACOD voor een tegemoetkoming bij oogchirurgie door de Kas van de Sociale Solidariteit.

Ongeveer een kwart van de bevolking heeft last van de gezichtsstoornis bijziendheid. Bijziendheid is een gezichtsstoornis waarbij een persoon verafgelegen voorwerpen niet scherp kan zien (hoe verder, hoe waziger). De ingrepen in het kader van oogchirurgie zijn duur en worden niet terugbetaald door de verplichte ziekteverzekering (of slechts heel beperkt in bepaalde gevallen). Daarom ook dat ACOD in de paritaire overlegorganen van de comités sociale werken de vraag om een tegemoetkoming bleef herhalen. Steeds meer rechthebbenden van de Kas van de Sociale Solidariteit doen een beroep op oogchirurgie om hun zicht te corrigeren.

Daarom wordt voorgesteld dat de Kas van de Sociale Solidariteit deze kosten gedeeltelijk op zich neemt.

De rechthebbende moet bij zijn gewestelijk geneeskundig centrum een attest indienen opgesteld door zijn arts, waarop de soort ontvangen behandeling wordt vermeld (laser PKR, lasek, implantaat,...) en het betaalde bedrag. Het gewestelijk geneeskundig centrum stuurt het dossier door naar de centrale medische dienst (HR.41) die het dossier als volgt behandelt:

- plaatsen van een lensimplantaat

De aanvraag tot tussenkomst wordt behandeld in het kader van de dure uitgaven. Ter herinnering: de tussenkomst van de Kas van de Sociale Solidariteit bedraagt in het kader van de dure uitgaven 60

procent van de kosten voor een gewone rechthebbende en 70 procent van de kosten voor een RVV.

- oogchirurgie nodig als gevolg van een zware aandoening

De aanvraag wordt behandeld in het kader van de dure uitgaven (zelfde opmerking over tussenkomst zoals hierboven).

- oogchirurgie voor correctie van het zicht

De vaste, eenmalige tussenkomst van de Kas van de Sociale Solidariteit is vastgelegd op 300 euro per oog, ongeacht de gebruikte techniek.

Bureau HR.361 brengt het gewestelijk geneeskundig centrum op de hoogte van de genomen beslissing en bepaalt het bedrag van de tussenkomst. De maatregel treedt in werking op 1 mei 2013.

Bijeenkomst ETF sectie Spoorwegen

De Europese Transportfederatie (ETF) sectie Spoorwegen hield de eerste van zijn twee jaarlijks voorziene bijeenkomsten van 19 tot 20 maart te Brussel. Naast de gewone werkzaamheden, zoals de verslagen van de verschillende werkgroepen in het kader van de Europese sociale dialoog, werd vooral aandacht besteed aan de voorstellen van eurocommissaris Siim Kallas over het vierde spoorwegpakket.



Sinds de liberalisering zijn er 800.000 arbeidsplaatsen verloren gegaan in de spoorwagsector van de Europese Unie. Tot op heden heeft de liberalisering van het goederenverkeer geen positieve evolutie opgeleverd: er is een daling waar te nemen van het vervoerde volume aan goederen.

De voorstellen voor een vierde spoorwegpakket omvatten twee delen. Het politieke deel dat de liberalisering van het binnenverkeer, de structuur van de spoorwegonderneming en het beheer van de infrastructuur omvat. Het tweede deel gaat over de rol van het Europees Spoorwegagentschap en de bijkomende taken die het wordt toegekend, de herziening van de richtlijn betreffende de veiligheid en de richtlijn over interoperabiliteit.

Een ander heikel punt is de intentie van de Europese Commissie om verordening 1370/2007 te amenderen, die handelt over de toekenning van de openbare dien-

stencontracten. Tot op vandaag kan de overheid beslissen een openbaar dienstencontract toe te wijzen aan bijvoorbeeld de historische operator. Voor ons spoorwegnet is dit de NMBS. Met haar nieuwe voorstellen wil de Commissie nu dat deze contracten publiek worden aanbesteed. Met andere woorden, ook andere operatoren (publieke én private) kunnen dus meedingen om het contract van openbare dienstverlening binnen te halen. De Commissie bepaalt in haar voorstellen ook de omvang van deze contracten. Rekening houdend met deze voorstellen zou dit betekenen dat het Belgische net moet worden opgedeeld in drie delen, hetzij in geografische of hetzij in tijdsblokken. Deze drie delen zouden dan eventueel aan evenveel operatoren kunnen worden toegekend.

De ETF verzet zich tegen de liberalisering van het binnenlandse reizigersverkeer en de fragmentering van de spoorwagsector en roept het Europees Parlement en de Raad van Transportministers op deze voorstellen van de Commissie te verwerpen. De ETF eist een kwaliteitsvol openbaar vervoer door geïntegreerde spoorwegondernemingen en werkt aan een strategisch actieplan tegen de voorstellen van de Commissie.

Het Hof verwerpt de beroepen van de Commissie tegen Oostenrijk en Duitsland op alle onderdelen. De Europese Commis-

sie heeft aangevoerd dat de lidstaten op grond van de richtlijnen de onafhankelijke beheerder niet mochten opnemen in een holding die mede spoorwegondernemingen omvatte, behalve indien de onafhankelijkheid van het beheer met aanvullende maatregelen werd gewaarborgd. Volgens de Commissie hebben Oostenrijk en Duitsland verzuimd die maatregelen te treffen toen deze twee staten hun infrastructuurbeheerder – ÖBB - Infrastruktur en Deutsche Bahn Netz – in een holding hebben opgenomen.

De richtlijn 91/440 verplicht de lidstaten niet een institutionele scheiding in te voeren tussen de onafhankelijke beheerder en de historische operator. Integendeel, deze richtlijn laat de lidstaten toe ze te integreren in dezelfde holdingmaatschappij. De advocaat-generaal van het Hof van Justitie van de Europese Unie Niilo Jääskinen heeft zich in een advies daarover uitgesproken. Rekening houdend met deze voorwaarden is advocaat-generaal Jääskinen van mening dat de beroepen van de Commissie tegen Oostenrijk en Duitsland moeten worden verworpen. Het Hof volgde dit advies en verwierp deze beroepen in een arrest. Dit heeft het Hof van Justitie van de Europese Unie alvast bekendgemaakt in een perscommuniqué gepubliceerd te Luxemburg op 28 februari 2013.

Rudy Verleysen

Wijziging verbod om deel te nemen aan de proeven

Op de paritaire subcommissie werd een aangepaste reglementering goedgekeurd over het verbod om deel te nemen aan de proeven.

Bij de federale overheidsdiensten hebben de kandidaten (statutairen, contractuelen, internen, externen), ongeacht hun niveau en het niveau van de gesolliciteerde functie, die aan proeven wensen deel te nemen niet meer de goedkeuring nodig van

hun hiërarchische verantwoordelijke. De huidige regelgeving binnen de NMBS-Groep voorziet echter nog altijd: "Een verbod om deel te nemen aan proeven wordt opgelegd aan kandidaten die het voorwerp uitmaken van een door hun onmiddellijke chef behoorlijk gemotiveerd ongunstig advies, de beslissing tot uitsluiting wordt in deze gevallen genomen door de directie Human Resources van de NMBS-Holding".

Tijdens de paritaire subcommissie van 27 maart 2013 werd een document voorgelegd en goedgekeurd dat de reglementering van de NMBS-Groep in overeenstemming brengt met deze van de federale overheidsdiensten. Een verbod om deel te nemen aan de proeven kan voortaan enkel opgelegd worden aan de personeelsleden van de NMBS-Groep met de aanschrijving 'onvoldoende' of 'slecht'.

Filière Sporen Staking op 21 maart nipt vermeden

In december vorig jaar hadden we een ontmoeting met de leiding van Infrabel in verband met de problematiek bij de 'baan'. Tevens kwamen we op elke vergadering van de paritaire subcommissie tussen over de zogenaamde 'Filière Sporen' en telkens werd ons geantwoord 'geen nieuws'. Daarom beslisten onze instanties om onze eisen kracht bij te zetten en werd een stakingsaanzegging ingediend voor 21 maart 2013.

Naar aanleiding van die stakingsaanzegging van ACOD-CGSP werd een verzoeningsvergadering georganiseerd door de Holding. De vergadering werd geopend door de voorzitter van de paritaire subcommissie, die het woord gaf aan onze vertegenwoordigers om toelichting te geven over de reden van de stakingsaanzegging. Er werd aangehaald dat de aanleiding voor deze aanzegging het systematisch vooruitschuiven van de problemen bij de werknemers van de 'baan' was.

Na een vrij hevige discussie tussen de vertegenwoordigers van Infrabel en onze delegatie werd door de voorzitter het voorstel gedaan om een werkgroep in de schoot van de paritaire subcommissie op te richten om een dossier op te stellen. Deze werkgroep moet voorstellen uitwerken in verband met de verloning, de prestaties en de werkomstandigheden.

De vertegenwoordigers van Infrabel konden zich hiermee akkoord verklaren. Voor ons als ACOD-CGSP was dit een goed voorstel, maar we wilden zeker niet in de val lopen om de discussie op de lange baan te schuiven. Daarom stelden we een aantal voorwaarden:

- de werkgroep diende beperkt te zijn in tijd en conclusies te trekken vóór 1 juli 2013.
- de CEO van Infrabel moest zich akkoord verklaren om de conclusies van de werkgroep te aanvaarden.

Omdat de vertegenwoordigers van Infrabel niet in naam konden spreken van hun CEO, werd overeengekomen dat zij na de vergadering van het directiecomité van Infrabel op 19 maart, ons de bevestiging van dat laatste punt zouden overmaken. Nadat het directiecomité van Infrabel ons inderdaad dat positief antwoord gaf, hebben we onmiddellijk de aanzegging voor 21 maart ingetrokken.

Dit kan een eerste stap zijn om tot een aangepaste 'Filière Sporen' te komen. Waakzaamheid blijft echter geboden en er is nog heel veel werk te verzetten.

Ludo Sempels



Herklassering van personeelsleden

Op de paritaire subcommissie werd een aangepaste reglementering goedgekeurd over de herklassering van personeelsleden.

Het bericht 114 H-HR/2006 voorziet dat de personeelsleden die volledig en definitief ongeschikt zijn voor de uitoefening van hun normale functies, met het oog op de toekenning van een post, worden gerangschikt onder de kandidaten die een P 10 Bis hebben ingediend voor dezelfde geografische omschrijving als deze die de werkzetel omvat van het ongeschikte personeelslid.

Om dit soort van voorrang te behouden en

om de herklassering van de ongeschikte personeelsleden te bevorderen in hun werkzetel waar ze benuttigd worden binnen de betrokken directie, werd tijdens de paritaire subcommissie van 27 maart 2013 een document voorgelegd om de voornoemde bepalingen te vervangen.

Voortaan zullen de personeelsleden die volledig en definitief ongeschikt zijn voor de uitoefening van hun normale functies, met het oog op de toekenning van een post, worden gerangschikt:

- onder de kandidaten die een P 10 hebben ingediend voor de werkzetel waar het ongeschikt personeelslid sinds ten minste

1 jaar wordt benuttigd. Daarvoor moeten zij een aanvraag in die zin indienen en een gunstig advies krijgen van hun onmiddellijke chef.

- onder de kandidaten die een P 10 Bis (bericht 56 H-HR/2004) hebben ingediend voor dezelfde geografische omschrijving als deze die de werkzetel omvat van het ongeschikte personeelslid, maar enkel voor de werkzetels van de directie waarvan deze laatste afkomstig is.

Het document werd goedgekeurd. Hierdoor zal er een opportuniteit zijn om de herklasseringen vlotter te laten verlopen.

De Lijn

Besprekingen sociale programmatie van start

Tijdens een paritair comité op 28 maart werden de eerste verkennende gesprekken met de directie over de sociale programmatie 2013-2014 opgestart.

We spreken over 'verkennende' gesprekken omdat het kader, waarbinnen onderhandeld dient te worden, overschaduwd wordt door de beslissing van de federale regering om de lonen te bevriezen voor de jaren 2013 en 2014. We stellen echter ook vast dat de Vlaamse regering toegezegd heeft om financiële middelen te voorzien voor een sociale programmatie bij De Lijn vanaf het jaar 2014.

Gelet op deze bijzondere omstandigheden

heeft het gemeenschappelijk vakbondsfront de eisenbundel geclusterd in enkele algemene thema's zoals werkzekerheid, behoud statuten en verworven rechten, koopkracht, kwaliteit van arbeid, sociale voordelen, opleiding,... zonder daarover op 28 maart al volledig in detail te treden. Wij benadrukten dat het hoe dan ook ons vast voornemen is om – zelfs in budgettair moeilijke omstandigheden – een kwaliteitsvolle cao met zeer duidelijke accenten af te sluiten voor de jaren 2013 en 2014.

De directie nam kennis van de eisen van de vakbonden en heeft zich principieel

geëngageerd om hieraan constructief mee te werken. Zij gaf echter te kennen dat zij het resultaat van de budgetcontrole, die eind maart door de Vlaamse regering volop het voorwerp van bespreking was, dient af te wachten vooraleer over de eisenbundel concreet verder onderhandeld kan worden op bedrijfsniveau. Bij het ter perse gaan van dit artikel zal een tweede paritair comité hierover meer duidelijkheid bieden.

Rita Coeck





Bezoek Vlaams Parlement Alweer een goed initiatief van Jong TBM

De Jongerenwerking van ACOD TBM organiseerde op 27 februari voor de ACOD-leden een bezoek aan het Vlaams Parlement, het hart van onze Vlaamse democratie.

Dit was niet de eerste keer dat zij met een origineel initiatief op de proppen kwamen. Zoals steeds gebeurt de organisatie wel dóór jongeren, maar is de deelname aan de activiteit nooit beperkend voor ACOD-jongeren alleen. Opvallend was dan ook dat zich voor deze activiteit voornamelijk ietwat oudere inschrijvers aandienden. Het was bijgevolg een gevarieerde leeftijdsgroep van ACOD TBM-leden die bijeenkwamen in het eetcafé van de 'loketten', gelegen in het huis van de Vlaamse volksvertegenwoordigers naast het Vlaams Parlement. Ze werden opgewacht door hun gids Jan Roegiers, Vlaams parlements lid en lid van de commissie Openbare werken en Mobiliteit voor de sp.a.

Jan Roegiers volgt het reilen en zeilen bij De Lijn op de voet en mag zich ondertussen een ware 'kenner' noemen. Hij is diegene die op regelmatige basis de afspraken gemaakt binnen het regeerakkoord en de beheersovereenkomst van De Lijn,

duchtig in herinnering moet brengen in de hoogste kringen. Hij is tevens een van de weinigen die het openbaar vervoer in Vlaanderen écht een warm hart toedraagt en niet enkel uitspraken doet om in de media te scoren en verder niets, zoals dit bij andere politici wel vaak het geval is. Zijn rondleiding doorheen het gebouw startte met een uitleg over de beschermde lokettenzaal: het voormalige modernistische postchequegebouw dat nu dienst doet als informatiecentrum van het Vlaams Parlement en als tentoonstellingsruimte. Tijdens de rondgang in het Vlaams Parlement werd er regelmatig stilgestaan bij enkele van de meer dan 300 hedendaagse kunstwerken die in het gebouw zijn geïntegreerd. In één van de vele commissiezalen werd een zeer interessante uiteenzetting gegeven over de samenstelling en de werking van het Vlaams parlement en hoe een decreet of een Vlaamse wet eigenlijk tot stand komt.

Daarna ging het richting de plenaire vergadering. De prachtige glazen koepel, die de doorzichtigheid van de Vlaamse besluitvorming symboliseert, maakte indruk. Het was moeilijk om voor te stellen dat deze zaal 90 jaar geleden een binnenplein was, waarop postkoetsen werden gepar-

keerd. Via de wandelgangen waar zich de bureaus van de verschillende Vlaamse volksvertegenwoordigers en het politiek personeel bevinden, werd er teruggekeerd naar het eetcafé waar onze TBM'ers een drankje werd aangeboden door het Vlaams parlement. In de namiddag was er mogelijkheid tot het bijwonen van de plenaire vergadering van op de bezoekerstribune, wat ronduit een schitterende afsluiter van de dag betekende.

ACOD TBM dankt daarom via deze weg nogmaals Jan Roegiers voor zijn gewaardeerde samenwerking.

Rita Coeck

Interview Jean-Pierre Nijns

"Veilige werknemers zijn gemotiveerder"

Als nationaal preventieadviseur ziet Jean-Pierre Nijns erop toe dat de werknemers van bpost op een veilige en gezonde manier hun job kunnen uitoefenen. Op papier lijkt het een eenvoudige opgave, maar een gesprek leert dat preventie een vlag is die een brede lading dekt.

Preventie en veiligheid op het werk lijken tegenwoordig heel evident, maar ooit was het anders, ook bij bpost?

Jean-Pierre: "Het heeft een aantal jaren geduurd vooraleer preventie echt op het voorplan kwam bij bpost. Net zoals andere bedrijven kreeg bpost 'preventie' opgedrongen door de wetgever en waren ze er niet echt gelukkig mee. Preventie werd lange tijd aanzien als een kostenpost die niets opbrengt. Aanvankelijk probeerde men dus maar de wet te volgen met zo weinig mogelijk mensen en middelen daaraan te besteden. De laatste 20 jaar kende het preventiebeleid bij bpost echter een enorme evolutie, waardoor het nu zeer prominent aanwezig is. Kwaliteit en preventie zijn nu hoofdobjectieven bij MSO (uitreiking, nvdr), dat toch 80 procent van het personeel uitmaakt."

Vanwaar die ommekeer?

Jean-Pierre: "Er zijn twee redenen. Studies toonden aan dat iedere euro die je investeert in preventie 2,5 euro opbrengt. Financieel vallen er dus wel vruchten te plukken. En het staat ook vast dat werknemers die op een veilige manier kunnen werken, hun werk beter doen en gemotiveerder zijn. In dat kader maken uiteraard ook arbeidsmiddelen en ergonomie een belangrijk deel uit van preventie."

Wat zijn belangrijke realisaties in het preventiewerk bij bpost?

Jean-Pierre: "Het meest opvallende is dat we nu een geïntegreerde overlegstructuur rond preventie hebben van het laagste tot het hoogste niveau. Ik verwijs daarbij naar de vele Comités voor Preventie en Bescherming op het Werk in de verschillende werketels van bpost. En ook op het allerhoogste overlegniveau, in het paritair comité, is preventie prominent aanwezig: het staat er als eerste punt geagendeerd."

Dat is de formele aanwezigheid van preventie, maar hoe gaat het er praktisch aan toe?

Jean-Pierre: "We mogen trots zijn op onze preventieprocedure, die we voor bezoeken aan werketels ontwikkeld hebben. Het is een uit de kluiten gewassen checklist waarin alle onderdelen van veiligheid op het werk vervat zitten. Daarmee kunnen we niet enkel gebouwen, machines en werksituaties controleren, maar via gesprekken met werknemers ook aan psychosociale preventie doen. Dat alles resulteert in een digitaal verslag ter ondersteuning van het veiligheidsregister. Dit laatste is voor bpost eigenlijk een verzekeringspolis. Het is een bewijs van het preventiewerk van het bedrijf en heeft zo een grote invloed op de verzekeringskosten van bpost, maar ook op het nagaan en



Een preventieadviseur pluk je niet gewoon van de schoolbanken

bepalen van verantwoordelijkheden indien er toch iets zou fout lopen. In 95 procent van de gevallen volstaat onze checklist om een onderdeel van bpost te controleren en er een rapport over uit te brengen. Met een dergelijk uitgebreide en toepasbare digitale procedure staat bpost verder dan eender welk bedrijf in België."

Gaat het steeds om algemene controles op vaste tijdstippen?

Jean-Pierre: "Nee, we maken ook technische en organisatorische risicoanalyses, soms op vraag van de vakbonden of personeelsleden. Stel, een postuitreiker merkt dat door de post op een vroeger of later uur uit te reiken dat veiliger kan gebeuren omdat er dan minder verkeer is, dan kan die zelf of via de vakbond een vraag tot analyse indienen. Blijkt daaruit dat dit correct is, dan kunnen we bpost adviseren de route aan te passen. We kunnen dus zeer individueel advies uitbrengen indien nodig en bpost neemt onze adviezen ernstig."

Bpost is van plan de uitreikingsperiode van poststukken flink te verlengen, met heel wat gevolgen voor de werkomstandigheden van het personeel. Dat zal jullie flink wat analysewerk hebben opgeleverd.

Jean-Pierre: "De impact voor de uitreiker is enorm, omdat de werkwijze volledig wordt omgekeerd. Voordien sorteerde de



uitreiker zelf de post en schatte hij of zij de eigen werklust in. Voortaan zullen volledig gesorteerde postbundels aangeboden worden ter verspreiding. Dat op zich is al een cultuurschok binnen bpost, maar vooral de verlengde werkduur tot 7u36 maakte dat we zeer intensief werkten aan de opstelling van een risicoprofiel. Daarmee inventariseren we alle mogelijke risico's van de nieuwe werkstructuur. We hielden ook rekening met de resultaten van de fameuze VUB-studie die de fysieke haalbaarheid van zo'n verlengde uitreiking onderzocht."

Wat is het resultaat van dat alles?

Jean-Pierre Nijns: "De VUB-onderzoekers stellen dat de verlengde uitreiking mogelijk is onder bepaalde voorwaarden. Die namen wij uiteraard op in ons risico-profiel, samen met nog een hele rist aan andere voorwaarden. Op basis daarvan besluiten we dat zo'n verlengde uitreiking kan, maar om het veiligheidsrisico het minimum te herleiden, moet wel aan een heel aantal zaken voldaan worden. Ook staat vast dat niet iedereen geschikt zal zijn voor zo'n voltijdse job."

Wat moet er dan gebeuren met wie 'niet mee kan'?

Jean-Pierre: "Iemand van 55 is wellicht niet steeds in staat om gedurende 7u36 post uit te reiken. Voor hen zal bpost

dus moeten zoeken naar hulpmiddelen om die job alsnog uit te voeren of naar alternatieve functies binnen bpost. De personeelsleden zullen in elk geval tests ondergaan om een beeld te krijgen van hun medische gesteldheid, wat voor bpost nuttige informatie zal zijn om hun jobinvulling te helpen bepalen. Ook voor de werknemer zelf zal de test een schat van informatie opleveren, mogelijk zelfs levensreddend voor sommigen. Ik kijk in elk geval uit naar de resultaten van de 11 leerplatformen (lokale proefprojecten) waar de nieuwe organisatie getest wordt, getoetst aan onze preventiemaatregelen. Dat is de beste leerschool die we hebben."

Op welk vlak kan de preventie bij bpost nog verbeteren?

Jean-Pierre: "Momenteel wordt de veiligheidsattitude nog opgedrongen aan het personeel. Dat moet veranderen in spontaan veiligheidsgedrag. Uiteindelijk is iedere werknemer zelf de hoofdverantwoordelijke voor zijn of haar eigen veiligheid. We moeten mensen dus aanleren dat ze zelf de reflex maken om hun werk op een veilige en verantwoordelijke manier aan te pakken. Voorts is het belangrijk dat we ons hoog niveau van veiligheid blijven behouden door consequent onze eigen regels te blijven toepassen. Een recente doorlichting van bpost op het vlak van preventie kon

ons eigenlijk weinig nieuws leren, omdat we al zo'n ontwikkelde preventiestructuur hebben. Het is zaak van onze bestaande procedures te blijven toepassen bij de introductie van nieuwe werkmethodes en infrastructuur."

Verkeer je als preventieadviseur niet in een moeilijke positie tussen personeel, vakbonden en directie?

Jean-Pierre: "We werken in onafhankelijkheid, zodat we ons werk kunnen doen zonder enige druk of toezicht. Je kan als preventieadviseur niet tegelijk rechter en partij zijn. Daarom ook hebben we een vlakke loopbaan: geen mogelijkheden tot promotie en geen gevaar voor belangenvermenging. Preventie groeit aan belang binnen bedrijven en daardoor zijn adviseurs steeds schaarser. Ook binnen bpost bestaat dat probleem. Oudere adviseurs gaan met pensioen en ze vervangen is niet altijd evident. Het vraagt om zeer specifieke vaardigheden."

Welke zijn dat?

Jean-Pierre: "Technische vaardigheden volstaan niet, zeker niet in een complex bedrijf als bpost. Ervaring en terreinkennis zijn erg belangrijk, maar vragen de nodige tijd. Ontbreekt dat, dan zal je in je analyses te kort door de bocht gaan. Voorts moet je ook de nodige competentie hebben, diplomatie, objectiviteit en last but not least: voldoende weerbaarheid voor je contacten met directie en vakbonden. Zelf kan ik gelukkig terugvallen op een rijk parcours bij bpost, van opsteller tot bureauchef tot postmeester. Dat gaf me de nodige terreinkennis. En mijn lokaal politiek engagement en voorzitterschap van het OCMW van Geetbets helpt me in mijn onderhandelingen en het inschatten van moeilijke situaties. Een preventieadviseur pluk je niet gewoon van de schoolbanken. Scholen en bijscholen blijven de boodschap."



EDF Luminus opnieuw in reorganisatie

In mei 2011 heeft Gazelco een bedrijfscao met EDF Luminus ondertekend met maatregelen die oplossingen moesten bieden voor het personeel dat betrokken was bij het toenmalige reorganisatieplan 'To become one company'. De toepassing hiervan zorgde regelmatig voor interne discussies. In maart 2013 werd via een Bijzondere Ondernemingsraad een nieuw reorganisatieplan aangekondigd, dat als doel zou hebben de kosten met ongeveer 20 procent te doen dalen tegen 2015. Ongeveer gelijktijdig werden vijf overeenkomsten volledig of gedeeltelijk opgezegd door de werkgever. Zo werd onder andere het reorganisatieplan van 2011 'To become one company' opgezegd. Voor Gazelco is een dergelijke werkwijze een vertrouwensbreuk en een hypotheek op het volgende overleg.

De directie van EDF Luminus heeft uitgelegd hoe ze tot een dergelijke besparing wenst te komen: via een vervroegde uitstapregeling, heroriëntering van het betrokken personeel, stopzetting van contracten bepaalde duur en interimarbeid, niet-vervanging van zij die de firma verlaten, vermindering van het aantal externe consultants, centralisatie van meerdere afdelingen (boekhouding, personeelsdiensten, aankoopdienst,...), mogelijke insourcing van een aantal activiteiten, procesvereenvoudigingen en automatiseringen, afbouw van de productiecapaciteit, enz.

Dit betekent dus dat alle afdelingen en diensten (opnieuw) hiervan het effect zullen ondervinden. Voor wat de vermindering van productiecapaciteit aangaat, beperkt de directie zich momenteel tot de aankondiging hiervan. De wetgeving voorziet immers dat minstens 15 maanden op voorhand een sluiting of vermindering van capaciteit moet worden aangekondigd. Voornamelijk de centrales van Seraing en Angleur zijn momenteel gevisieerd. Een voorzichtige schatting leert ons dat in een dergelijk scenario in totaliteit waarschijnlijk minstens 100 jobs kunnen verloren gaan. Gazelco zal in deze context streven naar afspraken van bepaalde duur die niet opzegbaar zijn. Gemaakte overeenkomsten moeten voor wat ons betreft immers uitgevoerd en nageleefd worden. Onbetrouwbare gesprekspartners ondermijnen enkel het sociaal overleg. En sociaal overleg is in dergelijke omstandigheden absoluut nodig, om te kunnen komen tot afgesproken maatregelen die een oplossing bieden voor alle betrokkenen. De vraag blijft of het personeel, zowel zij die een kans krijgen om te vertrekken als zij die in een gewijzigde omgeving blijven werken, dergelijke opeenvolgende reorganisaties blijven slikken. De sociale vrede wordt immers keer op keer op de proef gesteld, zeker wanneer er zogenaamde 'sociale' partners hun beloften niet nakomen.

Jan Van Wijngaerden

Brabo

Kroniek prikactie en herstart cao-onderhandelingen

Op 13 februari legde de directie een nieuw en ondeelbaar voorstel op tafel. De inhoud van cao 2013-2014 werd gekoppeld aan een nieuw werksysteem met ingang van 2014. Daarnaast bleven alle besparingen van de vorige voorstellen behouden, op lonen en op het bootmancontingent.

Op de syndicale vergadering van 18 februari werd in gemeenschappelijk front beslist om het voorliggende voorstel van de directie van tafel te vegen. De houding van de directie bleek nogmaals hardleers: er werd op geen enkel ogenblik rekening gehouden met de verzuchtingen van de bootmannen. De syndicale delegatie besliste om over te gaan tot actie in de vorm van het niet meer vervullen van de vrijetijdstaken.

Op 25 februari om 18 uur startte de prikactie: de vrijetijdsjobben werden niet meer uitgevoerd. De syndicale delegatie wenste enkel nog onderhandelingen verder te voeren in aanwezigheid van een sociaal bemiddelaar. De prikactie werd door alle bootmannen opgevolgd en gesteund.

Wie heeft in de periode van 25 februari tot 6 maart de vrijetijdsjobben dan wel uitgevoerd? De directie! Zij hebben de werkhandschoenen opgenomen en de bootmantaken in de vrije tijd

uitgevoerd. De prikacties werden opgeschort, maar niet afgeblazen bij het aanstellen van de sociaal bemiddelaar. De nieuwe start van de onderhandelingsgesprekken werd vastgelegd op 11 maart.

Op 15 maart kwam er een signaal over de werkzekerheid en op 8 april zijn de onderhandelingen terug gestart. Momenteel heeft de sociaal bemiddelaar een communicatiestop ingevoerd, om de directie de mogelijkheid te geven een nieuw voorstel op tafel te leggen waarin alle partijen zich kunnen vinden en dat rekening houdt met de verzuchtingen van de bootmannen.

Wij zijn erg benieuwd naar het ultiem directievoorstel dat op 15 april op tafel wordt gelegd. ACOD kent de verzuchtingen van de bootmannen en wenst geen blinde inlevering op lonen en op het aantal bootmannen. Wij blijven waakzaam: wij hebben de actie opgeschort maar niet opgeblazen. Het definitieve voorstel van de directie zullen we voorleggen op een algemene vergadering waarbij alle leden hun stem kunnen uitbrengen. Wij houden jullie van alle verdere evoluties op de hoogte via Tribune, affiches en mail.

Nadine Marechal





Belgacom Een kaakslag voor het sociaal model, een overwinning van het gezond verstand

We houden het niet voor mogelijk dat een representatieve vakorganisatie niet tot rede te brengen is. Het moet gezegd worden dat het BMC paniekvoetbal speelde, toen ze de verantwoordelijke voor GHR op 14 maart liet meedelen dat de directie de kwantitatieve maatregelen opgenomen in de collectieve overeenkomst 2013-2014 niet wenste uit te voeren. De vergadering over de collectieve bonus, de individuele bonus, de verkoopbonus en de Merit 2013 werd onmiddellijk geschorst. Het gemeenschappelijk vakbondsfront van ACOD-VSOA bij Belgacom nodigde daarop de collega's van ACV-Transcom uit om samen een stakingsaanzegging in te dienen. We overlopen de historie.

14 maart: stakingsaanzegging

Stakingsaanzegging van 14 maart gericht aan CEO Didier Bellens:

"De heer Georgis heeft zopas medegedeeld dat het BMC beslist heeft om de kwantitatieve onderdelen van de collectieve overeenkomst niet toe te passen en

dit niettegenstaande het voorakkoord. De representatieve vakorganisaties ACOD-ACV-VSOA beschouwen dit als een oorlogsverklaring. Deze beslissing brengt het zo geloopte sociaal model in gevaar. Meer nog, de vakbonden kunnen in deze omstandigheden geen vertrouwen meer hebben in het BMC. De heer Labille, minister van Overheidsbedrijven, zal hiervan worden in kennis gesteld. Deze mail dient beschouwd te worden als een stakingsaanzegging. Op 22 maart gaat een 24-uren staking door in alle diensten."

Deze boodschap was duidelijk en niet mis te verstaan.

15 maart: antwoord BMC

Dit is het antwoord van het BMC op 15 maart 's avonds:

"Het BMC heeft kennis genomen van de stakingsaanzegging ingediend door de representatieve vakorganisaties naar aanleiding van de intentieverklaring van het BMC om de collectieve overeenkomst in zijn huidige vorm niet te ondertekenen. Het BMC wenst te benadrukken dat de

maatregelen met betrekking tot de 'loon-norm' die momenteel uitgewerkt worden voor de privésector verder zullen geanalyseerd en met de vakorganisaties overlegd worden.

Het BMC heeft zich bereid verklaard om alsnog de collectieve overeenkomst in zijn huidige vorm op de agenda te zetten van het paritair comité van 28 maart 2013. Evenwel benadrukt het BMC nogmaals dat zij er in het sociaal overleg wenst over te waken dat de loonmassa gestabiliseerd wordt en dat de langetermijnrentabiliteit van de onderneming niet in gevaar komt. Wij gaan ervan uit dat hiermee de stakingsaanzegging vervalt en wij vanaf begin volgende week terug kunnen onderhandelen over de lopende en momenteel geblokeerde dossiers (inclusief het protocolakkoord voor de collectieve overeenkomst)."

18 maart: uitgebreid federaal bureau

Op 18 maart werd het uitgebreid federaal bureau van de sector in vergadering bijeengeroepen. De situatie werd besproken

en geanalyseerd met de volgende conclusies:

- de stakingsaanzegging van 14 maart kan worden ingetrokken.
- er moet meer informatie ingewonnen worden over de stabilisering van de loonmassa of zoals het directiecomité het verwoordt 'HR expenses flat'.
- er moet onderhandeld worden over de Merit 2013, zij het op gedifferentieerde basis. Daarmee bedoelen we dat bijvoorbeeld de personeelsleden van de functiebanden M3/V3, V4, V5 en V6 als één groep moeten worden beschouwd en de personeelsleden van de functiebanden M2/V2 en M1/V1 als twee andere (afzonderlijke) groepen. We kwamen hierover een onderhandelingsmandaat, zeker wat de groep M3/V3, V4, V5 en V6 betreft.

Na de vergadering namen we uiteraard contact op met het VSOA, onze partner in het gemeenschappelijk vakbondsfront, en met de leiding van het ACV.

Volharden in de boosheid

ACV-Transcom ging akkoord om de stakingsaanzegging voor 22 maart in te trekken, maar groot was onze verwondering dat ze onmiddellijk een nieuwe stakingsaanzegging wensten in te dienen over de Merit 2013 voor een 24-uren staking op 28 maart. Onze collega's van ACV drongen aan om alsnog en rekening houdend met feit dat Belgacom nog steeds geen voorstel over het Meritbudget had voorgesteld, een nieuwe stakingsaanzegging in te dienen en aldus een verzoening op 25 maart te forceren en een 24-urenstaking op 28 maart te organiseren.

Wij hebben de verantwoordelijken van ACV onmiddellijk uitgenodigd om deze problematiek op een andere wijze aan te pakken en om in toepassing van het sociaal model dat bestaat bij Belgacom direct te escaleren naar het niveau van de CEO. Bij mogelijke weigering waren wij bereid om met kennis van zaken een passende stakingsaanzegging in te dienen. Wij waren absoluut geen voorstander om de mogelijke stakingsdag te laten samenvallen met het paritair comité waarop de collectieve overeenkomst 2013-2014 zou worden ondertekend.

ACV-Transcom wimpelde dit voorstel af met het argument 'we kunnen de collectieve overeenkomst toch tekenen wanneer we willen'. Een theorie die we niet onderschreven. Na intern overleg bij ACV

deelden zij mee dat zij in dit scenario niet wensten in te stappen. Vandaag kunnen wij zeggen met alle gevolgen van dien, want nu blijkt dat we gelijk hadden. In de dagen die volgden heeft het gemeenschappelijk vakbondsfront tot de dag vóór het paritair comité gesleuteld aan de teksten. Pas omstreeks 17 uur was er een akkoord over alle teksten. Het paritair comité kon dus plaatsvinden zonder dat de collectieve overeenkomst 2013-2014 in het gedrang zou komen.

19 maart: info gemeenschappelijk vakbondsfront ACOD-VSOA

Het spreekt voor zich dat wij het personeel op onze beurt dienden te informeren. Wij beschouwen vertrouwen als een van de sociale constructies van de samenleving en als iets wat elke samenleving nodig heeft. Correcte informatie is voor ons de absolute noodzaak. Niet naar de mond praten, maar verantwoordelijkheden opnemen in het belang van de samenleving, lees: het personeel van Belgacom.

"Collectieve overeenkomst 2013-2014

De collectieve overeenkomst zal naar aanleiding van het paritair comité op 28 maart worden ondertekend door het gemeenschappelijk vakbondsfront.

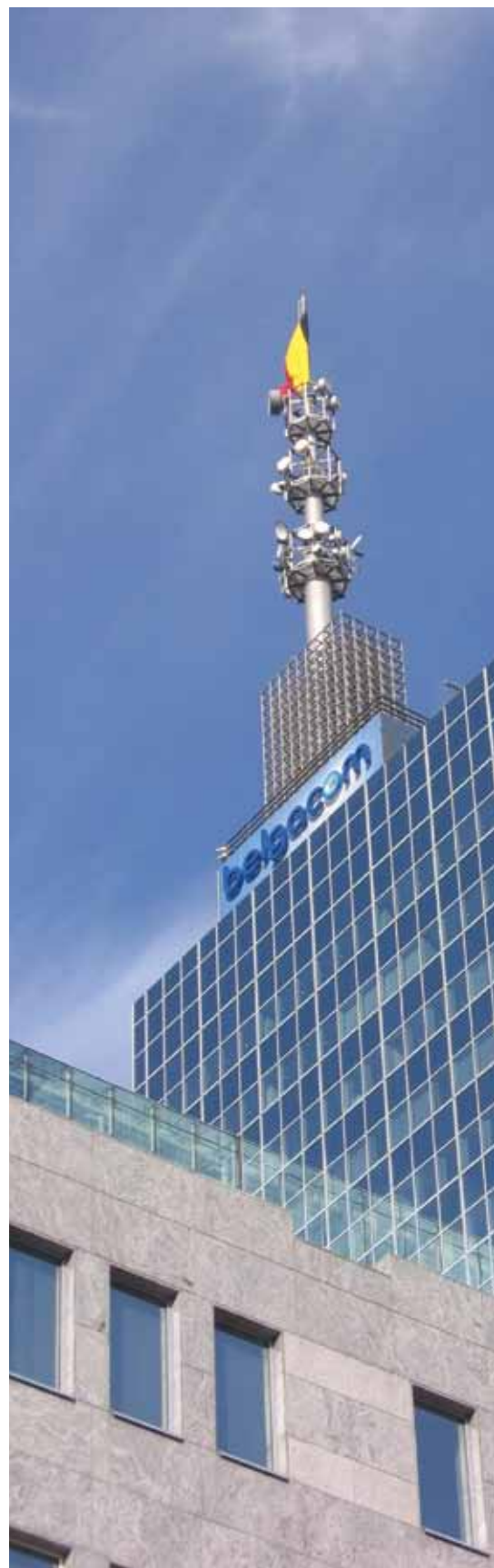
• KPI's

De resultaten van de KPI's voor 2012 zijn voor elke Business Unit bekendgemaakt op 1 maart 2013. Het gemiddelde KPI resultaat 2012 = 82 procent. Dit heeft een impact op alle uit te betalen bonussen. De individuele bonus niveau 1 bedraagt 82 procent van 6 procent van het RJL.

• De verkoopbonus 2012

Voor CBU, SDE en S&S: enveloppe is (60 procent van de som van de target bonussen) + (40 procent van de som van de target bonussen x KPI resultaat). Variatie: het KPI resultaat kan variëren tussen 80 en 120 procent.

Voor EBU: enveloppe is 100 procent van de som van de target bonussen x KPI resultaat. Variatie: het KPI resultaat kan variëren tussen 85 en 115 procent. Het focusdomein van de verkoopbonus voor EBU-SME en EBU-COR was voor Q3 respectievelijk 1 en 1,6 procent. De jaarlijkse correctiefactoren zijn nog niet gekend, omdat niet alle individuele verkoopresultaten beschikbaar zijn.



• **Collectieve bonus (aandeel in de winst)**
Het gedeelte van de winstverdeling dat als niet-recurrent voordeel wordt toegekend is, rekening houdend met het KPI resultaat 2012, gelijk aan 85 procent. Er geldt een pro rata volgens de tewerkstelling in



De programmawet van 27 december 2012 wijzigt het maximumbedrag dat als niet-recurrent voordeel kan worden uitbetaald (RSZ) en bedraagt 3100 euro, waarop een solidariteitsbijdrage van 13,07 procent verschuldigd is. Het maximumbedrag dat voor 2013 vrij van belastingen kan worden uitgekeerd, is 2488 euro. Bijvoorbeeld: een personeelslid (V6) met een RJJ van 26.595 euro, heeft recht op een winstaandeel van 1543 euro (5,8 procent van het RJJ). Basis van het niet-recurrent voordeel: 85 procent van 1543 euro = 1311 euro. Op dit bedrag is een solidariteitsbijdrage van 171 euro verschuldigd. Het netto niet-recurrent voordeel bedraagt 1140 euro. Er rest nog een bruto winstaandeel van 231 euro, dat na aftrek van belastingen en bijdragen gelijk is aan 90 euro netto. Het afsluiten van een overeenkomst over de toekenning van een niet-recurrent voordeel, biedt een gemiddeld netto voordeel van 175 procent ten overstaan van een bruto winstaandeel. Voor een personeelslid (V6) bedraagt het netto voordeel zelfs 205 procent.

• Merit 2013

Hierover dient nog overlegd te worden met de directie."

Halve waarheden en halve leugens

Al is de leugen nog zo snel, de waarheid achterhaalt haar wel. Onze collega's zijn in hun eerste leugen niet gestikt. Tot en met 28 maart verschenen er een reeks pamfletten en persartikelen die opnieuw bolstonden van halve waarheden en halve leugens. ACV bespeelt ook telkenmale de pers, want waar bloed is vind je zeker de pers. En toch, het liep eens te meer de spuigaten uit.

21 maart: reactie Belgacom

Op 21 maart volgde een reactie van Belgacom:

"Beste collega's, Gisteren publiceerde *Le Soir* een artikel omtrent een zogenaamde weigering van de directie om de bonussen voor het jaar 2012 uit te betalen aan de kaderleden en de verkoopsmedewerkers. Belgacom betreurt en verbaast zich over deze berichten. Er is over dit onderwerp nooit sprake geweest binnen het bedrijf. Ik wil jullie dan ook graag verzekeren dat je bonussen voor 2012 wel degelijk zullen uitbetaald worden

met het loon van maart. Bovendien wil ik eveneens bevestigen dat er niets gewijzigd is aan de berekeningswijze. Meer informatie over je collectieve, individuele of verkoopbonus mag je dan ook op 26 maart verwachten.

2013 belooft opnieuw een jaar vol uitdagingen te worden. Gezien de moeilijke economische context, de impact van de telecomwetgeving en de toenemende concurrentie moet het directiecomité van Belgacom de kosten onder controle houden om het voortbestaan van ons bedrijf op lange termijn te garanderen.

Belgacom heeft daarom een voorstel geformuleerd naar de representatieve vakorganisaties om geen merit te voorzien in 2013, volledig in lijn met de besprekingen die momenteel door de regering gevoerd worden aangaande de loonnorm. Er wordt op dit moment nog onderhandeld met de representatieve vakorganisaties."

25 en 26 maart: duidelijkheid vanwege Belgacom

Op 25 maart

Toch wel ongeëvenaard! We betreuren ten eerste dat een representatieve vakorganisatie vasthoudt aan het organiseren van een 24-uren staking als er door de directie een opening gemaakt wordt tot onderhandelen.

Op 26 maart

"Belgacom en de drie representatieve vakorganisaties zijn gisteren bijeengekomen in het kader van een verzoeningsprocedure. We vinden het belangrijk jullie allen de conclusie hiervan mee te delen.

• Merit niveau 1 en Sales

Belgacom heeft meegedeeld dat ze zich heeft voorgenomen overleg te plegen met de sociale partners met betrekking tot de meritoefening. Zo toont ons bedrijf aan dat het streeft naar een constructieve oplossing voor de geblokkeerde situatie en het engagement van zijn personeel wil versterken. Voordat we deze discussies echter kunnen aanvatten, dienen we het resultaat van de regeringsonderhandelingen betreffende de loonnorm af te wachten. Ons bedrijf wil immers eerst zeker zijn dat zijn concurrentiepositie ten opzichte van de privésector hierdoor niet verzwakt. Hoe dan ook zal Belgacom een meritvoorstel aan de vakorganisaties voorleggen in de loop van de derde week van april, aangezien de merituitbetaling eind april plaatsvindt.

2012. Het winstaandeel dat uitbetaald wordt, bedraagt 44,8 miljoen euro. Dit komt neer op 5,8 procent van het RJJ van 31 december 2012. De uitbetaling van de collectieve bonus gebeurt samen met de uitbetaling van het loon van maart 2013.

• Sociale dialoog met gemeenschappelijk front ACOD-VSOA

Ondanks deze stap voorwaarts vanwege Belgacom valt het te betreuren dat ACV-Transcom zijn stakingsaanzegging voor 28 maart niet opzegt en zich uit het hele sociale overleg terugtrekt. Belgacom stelt vast dat ze niet op ACV-Transcom kan rekenen als partner in de strijd tegen moeilijke situaties en de zoektocht naar oplossingen. De sociale dialoog wordt voortgezet met het gemeenschappelijk front van ACOD-VSOA; meer bepaald vanaf donderdag aanstaande in het paritair comité, waar onder andere de ondertekening van de collectieve overeenkomst 2013-2014 op de agenda staat.

We danken jullie voor jullie vertrouwen in ons bedrijf en jullie inzet om elke dag onze klanten een uitstekende ervaring te bezorgen.

Didier Bellens, gedelegeerd bestuurder."

26 maart: informatie gemeenschappelijk front

Op 26 maart verstrekten wij de nodige informatie aan onze leden en aan alle personeelsleden:

"Belangrijke info over de Merit 2013

In een vorig bericht aan alle personeelsleden hebben we informatie verstrekt over de bonussen. Toen hebben we medegedeeld dat er nog overleg moest plaatsvinden met de directie over de Merit. Het eerste voorstel van de directie bestond erin om geen Merit 2013 toe te kennen. Vandaag kunnen we u met genoegen mededelen dat na overleg met de CEO op 21 maart en naar aanleiding van de verzoeningsvergadering van 25 maart, er een voorakkoord is met het gemeenschappelijk vakbondsfront van ACOD-VSOA om een Merit 2013 toe te kennen. Belgacom zal bij het formuleren van een voorstel zeker rekening houden met het resultaat van het IPA 2013-2014 (interprofessioneel akkoord) en de impact dat dit zal hebben op de concurrentiepositie van Belgacom. Ten laatste op 15 of 16 april zal Belgacom concrete voorstellen over de Merit voorleggen aan de vakorganisaties. Wellicht zal de waarde van de Merit gedifferentieerd worden (dat wil zeggen gelinkt met/aan de functiebanden).

En wat te zeggen van zij die volharden in

de boosheid (populisme). Het gemeenschappelijk vakbondsfront van ACOD-VSOA daarentegen zorgt voor oplossingen. Eerst overleg en dan pas actie!"

28 maart: collectieve overeenkomst 2013-2014

We zouden de collectieve overeenkomst 2013-2014 het 'Witte Donderdag'-akkoord kunnen noemen, maar dat zou te tragisch zijn. Dit is de info van Belgacom over de ondertekening van de collectieve overeenkomst 2013-2014:

"Beste collega,
De collectieve overeenkomst 2013-2014 werd zopas goedgekeurd in het paritair comité. We verheugen ons over dit akkoord dat door de directie en het gemeenschappelijk vakbondsfront ACOD-VSOA werd afgesloten. Hoewel de bijzonder lastige economische context zich laat voelen, maakt de overeenkomst het mogelijk nieuwe stappen vooruit te zetten in essentiële domeinen als loopbaanontwikkeling, kwaliteit van de werkomgeving en thuiswerken.

• Een site om je te informeren

De overeenkomst bestaat uit verschillende luiken. De uitvoering ervan wordt over meerdere maanden gespreid. Voor een globaal overzicht kun je terecht op de site van de collectieve overeenkomst 2013-2014 op de HR Corner.

Bij elke stap in de implementatie van de overeenkomst zal te gepasten tijde worden gecommuniceerd zodat je altijd over alle nodige informatie beschikt die voor jou van toepassing is."

Epiloog

In de kranten had men het over een premiëre, namelijk 6000 personeelsleden met een specifieke functie bij Belgacom en die mogelijks zouden getroffen worden door het niet toekennen van een Merit, werden opgeroepen om te staken. Maar uiteraard ook alle sympathisanten (lees militanten). Niet blindelings te werk gaan is een van de kwaliteiten die geëist wordt van een verantwoordelijk vakbondsleider. Zolang je deze kwaliteit (nog) niet hebt, is voorzichtigheid geboden en kunnen we maar één raad geven: bezin alvorens te beginnen. Volgens de gegevens beschikbaar op 29



maart waren er in totaal 178 stakers die konden (kunnen) getroffen worden door de Merit of 2,96 procent van het doelpubliek...

Conclusie

Wij, dit wil zeggen het gemeenschappelijk vakbondsfront van ACOD-VSOA, verkopen de huid van de beer niet voor hij geschooten is. We willen daar alleen mee zeggen dat er nog onderhandelingen moeten gevoerd worden met Belgacom en dat dit niet evident zal zijn. Eén zaak is zeker: de eerste en belangrijkste stap werd gezet, namelijk het principeakkoord over de toekenning van een gedifferentieerde Merit 2013.

Wat zich afspeelde sedert 14 maart tot aan het paritair comité van 28 maart is een kaakslag voor het sociaal model, maar door onze vastberaden houding uiteindelijk een overwinning van het gezond verstand. 'Adde parvum parvo magnus acervus erit' of 'Voeg een beetje bij een beetje en de stapel zal groot zijn' (Ovidius).



De nieuwe geldelijke loopbanen volgens Hendrik Bogaert

Na de betoging in februari en de massale collecte van petities van personeelsleden die het beleid van deze regering niet zien zitten, is de ACOD aan de informele tafel blijven zitten. Je kan ergens tegen zijn, maar we hebben wel altijd de verantwoordelijkheid gehad om alle elementen te blijven doorgronden van gelijk welk voorstel. Zolang niet alle vragen zijn beantwoord, blijven we onderhandelen. Nu weten we wat de regering Di Rupo in het algemeen en Hendrik Bogaert in het bijzonder in onze maag wil splitsen.

Wat zijn de grote principes van het voorstel Bogaert?

De basis is duidelijk: Bogaert blijft halsstarrig bij zijn standpunt over de nieuwe loopbanen zonder gecertificeerde opleidingen. Geen enkele politieke partij wil terug naar het oude systeem, dus vergeet de premie in september 2014 en later.

De nieuwe geldelijke loopbaan omvat geen variabele bezoldiging (bonus, rendementspremie, enz.). De wedde blijft verworven, men raakt niet aan toelagen en vergoedingen en premies.

De nieuwe geldelijke loopbaan wordt op identieke wijze toegepast op de statutaire en op de contractuele personeelsleden van de parastatalen en ministeries. Wanneer een contractueel perso-

neelslid statutair wordt in dezelfde graad of dezelfde klasse, dan behoudt hij/zij de weddeschaal en neemt hij/zij de schaalanciënniteit mee.

Elke klasse of graad telt meer weddeschalen, dan momenteel het geval is. Het minimum en het maximum van een graad of een klasse worden bepaald door het minimum van de eerste schaal van een huidige graad of klasse en het maximum van de laatste schaal van een huidige graad of klasse. Het verschil tussen het minimum en het maximum van een graad of klasse is verdeeld tussen anciënniteit en schaalvooruitgang, waarbij de anciënniteit minder belangrijk wordt dan vandaag het geval is. De weerslag van de anciënniteit wordt afgezwakt in de hoge klassen.

De vooruitgang tussen de eerste en de tweede schaal is groter dan tussen de volgende schalen. De overgang tussen de schalen gebeurt vlugger met een vermelding 'uitstekend', dan met de vermelding 'beantwoordt aan de verwachtingen'. De evaluatie met de vermelding 'te ontwikkelen' leidt niet tot een hogere weddeschaal voor het beschouwde jaar. De toename van de geldelijke anciënniteit wordt met de helft verminderd. De evaluatie met vermelding 'onvoldoende' leidt niet tot een hogere weddeschaal voor het beschouwde jaar en blokkeert de geldelijke anciënniteit voor het beschouwde jaar. Naast de prestaties worden

federale overheid

de opleidingen in aanmerking genomen voor de evaluatie van het werken in groep en de beschikbaarheid ten aanzien van de gebruikers.

Buiten de nieuwe schalen worden alle andere schalen uitgedoofd, behoudens de specifieke schalen voor de penitentiaire bewakingsassistenten, die geen premies voor competentieontwikkeling genoten.

Schema's nieuwe loopbanen

Als het personeelslid bij de evaluatie een 'uitstekend' of een 'beantwoordt aan de verwachtingen' behaalt, zonder een 'te verbeteren' of een 'onvoldoende' te krijgen, zal de loopbaan als volgt verlopen, naargelang de loopbaan van de graad of de klasse vijf of zes weddeschalen telt.

De loopbaan telt vijf schalen:

- schaal 1 - na drie jaar als evaluatie = 'uitstekend' of 'beantwoordt aan de verwachtingen'
- schaal 2 - na zes jaar als evaluatie = 'uitstekend' of 'beantwoordt aan de verwachtingen'
- schaal 3 - na zes jaar als evaluatie = 'uitstekend' of 'beantwoordt aan de verwachtingen'
- schaal 4 - na zes jaar als evaluatie = 'uitstekend' of 'beantwoordt aan de verwachtingen'
- schaal 5.

De loopbaan telt zes schalen

- schaal 1 - na drie jaar als evaluatie = 'uitstekend' of 'beantwoordt aan de verwachtingen'
- schaal 2 - na zes jaar als evaluatie = 'uitstekend' of 'beantwoordt aan de verwachtingen'
- schaal 3 - na zes jaar als evaluatie = 'uitstekend' of 'beantwoordt aan de verwachtingen'
- schaal 4 - na zes jaar als evaluatie = 'uitstekend' of 'beantwoordt aan de verwachtingen'
- schaal 5 - na drie jaar als evaluatie = 'uitstekend' of 'beantwoordt aan de verwachtingen'
- schaal 6.

Eerste grote kritiek van ACOD

Nergens in de internationale administraties is bewezen dat het systeem van geldelijke vooruitgang op basis van het resultaat van de evaluatie, een meer-

waarde betekent. Wel integendeel: meer bureaucratie, jaloezie, slechte sfeer in de dienst, kruideniersmentaliteit, minder creativiteit, meer stress en ziekte,... werden op termijn de kenmerken van deze administraties. Voor die wereld past de ACOD. Daar doen wij niet aan mee! De overheid liegt zeer subtiel als ze verklaart: bij de integratie verliest niemand een eurocent. Inderdaad, maar dat is de waarheid van slechts één dag: op 1 januari 2014 verliest men niets, maar vanaf de maand nadien tot jaren nadien zit men in jullie zakken. Het loopbaanpad dat je kon verwachten, wordt uitgesteld of gewoon diepgevroren voor de rest van je loopbaan. De verliezen kunnen pijnlijk hoog oplopen.

Bevordering door toetreding tot hogere niveau

Algemeen gesproken wordt het personeel in het hogere niveau bevorderd in de eerste weddeschaal van zijn graad of klasse. Evenwel zijn afwijkingen voorzien om te waarborgen dat elke toetreding tot het hogere niveau een geldelijk belang insluit. De hiernavolgende tabel herneemt – rekening houdend met de nieuwe schalen – de vertrekschaal van het lagere niveau en de aankomstschaal in het hogere niveau.

Weddeschaal vertrekniveau	Weddeschaal bevorderingsniveau
B3	A12
B4	A12
B5	A12
B6	A12/A22
BI3	A12
BI4	A13/A22
BI5	A12/A22
BI6	A13/A22
C3	B2/BI2
C4	B2/BI2
C5	B3/BI3
DT3	C2
DT4	C2
DT5	C3
DT6	C4
DA4	C2
DA5	C2

Bevordering door toetreding tot hogere klasse

Algemeen gesproken verkrijgt het in de hogere klasse bevorderde personeelslid de eerste weddeschaal van zijn klasse. Evenwel zijn ook hier afwijkingen voorzien om te waarborgen dat elke bevordering via toetreding tot de hogere klasse een geldelijk belang inhoudt. De tabel hieronder herneemt – rekening houdend met de nieuwe schalen - de vertrekschaal van de lagere klasse en de aankomstschaal in de hogere klasse.

Weddeschaal vertrekklassse	Aankomstschaal hogere klasse
A13	A23
A14	A24
A15	A25
A16	A25
A23	A32
A24	A32
A25	A33
A33	A42
A34	A43
A43	A52
A44	A53

De weddeschalen

Hoewel de nieuwe schalen wel op de huidige schalen lijken, zijn ze toch heel verschillend.

Op www.acodonline.be vind je een volledig overzicht van de nieuwe weddeschalen en kan je ze ook downloaden in pdf-formaat. We merken wel op dat het minimum van een graad of klasse onveranderd blijft, maar het maximum van een graad of klasse is gelijk aan het maximum van de huidige laatste schaal van de graad of klasse, zonder dat rekening wordt gehouden met het feit dat eventueel bijzondere schalen kunnen bestaan. Bijvoorbeeld: het maximum van de nieuwe schaal B6 (niet ICT) is vastgelegd op 33.124, wat overeenstemt met het maximum van de huidige schaal BA3-BT3-BF3, terwijl de huidige BF4 eindigt op 35.624.

Verandering van graad

In geval van verandering van graad behoudt het personeelslid het genot van de eerste, tweede, derde, vierde, vijfde of zesde weddenschaal van zijn nieuwe graad, naargelang hij de eerste, tweede, derde, vierde, vijfde of zesde weddenschaal van zijn oude graad genoot. Hij neemt zijn schaalanciënniteit mee, behalve in het niveau D, waar de overgang van administratief medewerker naar technisch medewerker gebeurt van DA4 naar DT3 en van DA5 naar DT4 en de overgang van technisch medewerker naar administratief medewerker van DA5 naar DT6.

Integratie in nieuwe loopbaan

In deze magere (maar niet voor iedereen!) jaren zijn de integratie en de ontwikkeling van de nieuwe loopbanen onmiskenbaar vooral een begrotingsoefening geweest. In de meeste gevallen behouden de (statutaire en contractuele) personeelsleden de wedde, die ze hebben op het moment van de integratie, en wordt elke barema-verhoging opgeschort voor een periode van drie tot zes jaar. De enige loonevoluatie, waarop het personeelslid aanspraak kan maken, is de verhoging binnen zijn huidige weddenschaal, behalve uiteraard als hij reeds het maximum van die schaal geniet. De ongeveer 56 artikels die de integratie van de huidige personeelsleden in de nieuwe loopbanen regelen, kunnen on-

mogelijk in Tribune worden opgenomen. We kunnen echter nu al meedelen dat niets voorzien is om de personeelsleden die bezoldigd worden in de laatste schaal van een graad of klasse en die een premie voor competentieontwikkeling genieten, te integreren in de nieuwe loopbanen. Wat gebeurt met deze premie? Blijft het personeelslid die premie genieten gedurende de volledige geldigheid van de met vrucht gevolgde gecertificeerde opleiding? Niets is minder zeker!

Standpunt ACOD-CGSP

Op het Uitgebreid Comité van de Federale ondersectoren (ad hoc Intersectoraal AMiO, Parastatalen Brussel en ADMI) hebben de afgevaardigden het door de staatssecretaris op informele wijze voorgelegde ontwerp verworpen.

De belangrijkste motieven voor deze verworping zijn:

- een geldelijke loopbaan, die uitsluitend afhangt van de evaluatie, die in de huidige stand van zaken op het vlak van de wetgeving toelaat dat een contractueel personeelslid een statutair personeelslid evalueert, is voor onze afgevaardigden onaanvaardbaar, te meer daar dit met de afschaffing van de gecertificeerde opleidingen duidelijk een vertraging van de geldelijke loopbaan inhoudt.

- te Spartaanse (sobere) integratieregels die ervoor zorgen dat weinig personeelsleden op korte of halflange termijn voordeel halen uit de nieuwe loopbanen.

Zoals beloofd hebben we de staatssecretaris hiervan vlak voor Pasen op de hoogte gebracht. Hij was niet verbaasd en vroeg enkele weken uitstel om te reageren. Op het moment van het opstellen van dit artikel was de houding van de regering nog onbekend. Men was nog druk aan het zoeken naar geld (nieuwe besparingen op onze kap!) terwijl duizenden miljarden euro's verdwijnen naar belastingsparadijzen. Het geld van de maatschappijdieven ligt voor het oprapen maar niemand wil, kan of mag zich blijkbaar bukken. Er komt duidelijk een moment dat we zelf de straat zullen moeten opgaan om ons gestolen geld terug te halen.

Bogaert heeft verklaard dat hij minder, maar beter betaald personeel wil. Zijn oud recept zal niet werken. Hij moet dringend zijn huiswerk overdoen! Voldoende handen om de 'grootste diefstal' ooit de arm om te draaien, de arbeid aanpassen aan de arbeider en niet omgekeerd, de werkmans loon geven vooraleer zijn zweet is opgedroogd,... dat is de echte uitdaging, want openbare besturen zijn niet de oorzaak van de crisis maar wel de oplossing. Het is niet gedaan, we gaan door met de strijd.

Op www.acodonline.be vind je een volledige versie van dit artikel, met weddenschaaltabellen inbegrepen.

Guido Rasschaert, Roland Vansainge



Justitie

Wie betaalt de crisis?

Op het moment van de redactie van dit artikel is de regering haar conclaaf gestart voor de begrotingscontrole 2013. Deze begroting werd pas enkele maanden geleden opgemaakt en toch zijn de vooruitzichten niet goed. Er zal nog 2 à 3 miljard euro nodig zijn om de begroting te laten voldoen aan de Europese normen. Het spreekt voor zich dat deze normen aanvankelijk goedgekeurd werden door de verschillende regeringen, zodat België een goede leerling is en wil blijven.

De constructie 'België' is er slecht aan toe. Alle verdiepingen vertonen barsten en de burgers worden gewurgd door besparingen en bezuinigingen. Welke woorden hiervoor ook gebruikt worden, het zijn de burgers die het gelag betalen. Hoewel de centrumlinkse regeringspartijen de voorkeur geven aan een vertraging van de te leveren inspanningen, zodat het evenwicht niet in 2015 maar iets later bereikt wordt en de gezinnen iets meer zuurstof krijgen, zijn de liberalen (de rijksten) van mening dat hiervan geen sprake kan zijn. Voor hen moet het evenwicht in 2015 bereikt worden. Ook is centrumlinks voorstander van een inkomensbelasting – inkomen dat voortvloeit uit iets anders dan werk – terwijl de rechterzijde de overheidsuitgaven wil beperken, m.a.w. de middelen en het aantal ambtenaren van het Openbaar Ambt.

Wat Justitie betreft, hebben we nog steeds geen personeelsplannen 2013 ontvallen. Dit toont misschien aan hoe veelvuldig onze bazen zijn met de maatregelen die ze moeten nemen om tegemoet te komen aan de wensen van de regering. Hoe kan Justitie een efficiënte dienstverlening bieden, als we het personeelsbestand in de verschillende departementen van onze openbare dienst moeten terugschroeven? Laten we even de situatie per departement bekijken:

- de centrale administratie

Hoewel haar taken veelvoudig en gevarieerd zijn en haar steun onmisbaar is voor de buitendiensten stellen we vast dat, omwille van een personeelstekort en ondanks de inspanningen van het personeel,

zij niet langer in staat zijn alle opdrachten uit te voeren.

- de Justitiehuzen

Herinner u medio 2012: dankzij de hevige reactie van het personeel konden de aangekondigde afvloeiingen vermeden worden. Maar stel dat de cijfers van het personeelsplan 2013 lager zijn dan die van 2012, hoe kunnen de Justitiehuzen al hun taken en nieuwe opdrachten dan blijven uitvoeren? Binnen de Justitiehuzen is er ook het Nationaal Centrum voor Elektronisch Toezicht dat de gedetineerden met een enkelband beheert. Ook daar is er een personeelstekort. Deze interne moeilijkheden hebben gevolgen voor de Penitentiaire Inrichtingen.

- de rechterlijke orde

Bij de hervorming van de gerechtelijke arrondissementen wordt het aantal arrondissementen teruggebracht van 27 naar 12. Hierachter schuilt een verhoogde mobiliteit voor alle personeelsleden. Zelfs al wordt deze mobiliteit verplicht, dan nog zal de ACOD er niet mee instemmen. De rechterlijke inrichting beschikt niet over het nodige kader om al haar taken uit te voeren. Het beste bewijs daarvan is de gerechtelijke achterstand.

- de penitentiaire inrichtingen

Het kernkabinet heeft verzekerd dat het kader van 7055 bewakers gewaarborgd is voor 2013, terwijl er reeds overeenkomsten waren om dit cijfer op te trekken.

Deze garantie is er niet voor alle andere diensten en daar vrezen wij voor verdere afvloeiing. De staatssecretaris heeft het cijfer van 7055 voor 2014 niet willen bevestigen, hoewel de inrichtingen van Marche, Leuze-en-Hainaut en Beveren dan hun deuren openen.

En hoe zullen de kaders voor het Nationaal Instituut voor Criminalistiek en Criminologie en de Kansspelcommissie eruit zien?

Laat het duidelijk zijn: voor ons is het 'mission impossible' om meer te doen met minder personeel. Aangezien we momenteel al aan de limiet zitten, zal een personeelsinkrimping leiden tot een hardnekkige en definitieve blokkering. Maar misschien is het gewoon een strategie van de regering om het departement op de knieën te krijgen, haar te verhinderen al haar verplichtingen na te komen zodat dit kan voorgelegd worden aan de publieke opinie? Zo kan ze rechtvaardigen dat de meest rendabele taken toevertrouwd worden aan de hebzuchtige privésector, terwijl onze ambtenaren voorstander zijn en blijven van een openbare sector ten dienste van iedereen. Zo, dames en heren politici, blijf uw paardenmiddelen maar toepassen op de openbare sector. Pas wanneer deze dood is, zal u tevreden zijn.

Gino Hoppe



Sectoraal akkoord Gemeenschappelijke eisenbundel ingediend

Op 18 maart 2013 dienden de representatieve vakorganisaties binnen de Vlaamse overheid hun gemeenschappelijke eisenbundel 2013-2014 in bij de Vlaamse regering. Het is de bedoeling om deze onderhandelingen nog vóór het verlot op te starten, maar wanneer we zullen landen zal andere koek zijn... Het voorstel bestaat uit eisen waar elkeen als vakbond zijn inbreng mocht doen. Uiteraard hadden we als ACOD secretarissen punten verzameld via het Algemeen Comité Vlaamse Gemeenschap, dat echt een volwaardige inbreng deed qua voorstellen.

Dat dit sectoraal akkoord maar twee jaar zal omvatten, komt omdat we voor deze legislatuur hadden geopteerd voor twee cao's, dus 2010-2012 en in 2013-2014 waarbij het financieel zwaartepunt vooral te zoeken was bij de verhoging van de eindejaarstoelage met 9 procent, de verhoging van de maaltijdcheques met 2 euro per dag en de functionele loopbaan voor het contractuele personeel van de DAB's Catering en Schoonmaak. Er was echter nog een restant van 11,7 miljoen euro waarover onderhandeld zou worden onder voorwaarde dat de economische toestand dit toelaat.

Een overschot of een tekort?

De Vlaamse regering maakt nogal rare sprongen als het gaat over centen. In september 2012 verklaarde de minister-president dat er een tekort was van circa 500 miljoen euro met als gevolg het Raamakkoord, zijnde een grote hold-up waarbij van het personeel (Onderwijs, VRT, De Lijn en de agentschappen en departementen) samen 100 miljoen werd ingepikt, waarvan 11,7 van de departementen en agentschappen. Enkele maanden later, in februari 2013, meldt de Vlaamse minister van Financiën en Begroting (die ooit zei "ik kan tellen") dat er een overschot was van 241 miljoen euro, om in maart te komen verkondigen dat er een tekort is van 319 miljoen euro. In die context kunnen we moeilijk geloven dat er ooit een tekort was en eisen we het geld terug dat via het Raamakkoord werd afgenomen. Met andere woorden, de inhoud van dit Raamakkoord kunnen we niet accepteren gezien dit akkoord is opgebouwd op een berg leugens.

Modern HR-beleid

Het sleutelproject Modern HR-beleid, het stokpaardje van de minister van Ambte-

narenzaken Geert Bourgeois en verder uitgewerkt door het College van ambtenaren-generaal (CAG) dient met ons onderhandeld te worden in zijn geheel. We weten dat er goede voorstellen in staan, maar dat er ook hete hangijzers zijn. Door dit binnen het sectoraal akkoord te onderhandelen, zijn alle partijen verplicht het eens te zijn over één geheel en kunnen de thema's niet in deeltjes via het sectorcomité 18 worden geserveerd.

Outsourcing

Tijdens de onderhandelingen rond het Raamakkoord hebben de vakbonden erop gewezen dat de Vlaamse overheid te veel zaken uitbestedt zonder kosten-batenanalyse. In het sectoraal akkoord 1999-2000 werd bepaald dat: "... de Vlaamse overheid elk initiatief tot uitbesteding stapsgewijs zal onderzoeken op kosten en baten. Hierbij zullen ook de personeelskosten in rekening gebracht moeten worden. Alleen als uit een redelijke en meetbare afweging op basis van vergelijkbare criteria i.v.m. prijs, kwaliteit, arbeidsvoorwaarden en tijd, blijkt dat het minder voordelig is de opdrachten in eigen beheer uit te voeren, kan de Vlaamse overheid de opdrachten uitbesteden." Deze bepalingen



worden nu aangevuld met: "Voor iedere geoutsourceerde taak moet de Vlaamse overheid te allen tijde garanderen een alternatief te kunnen (laten) ontwikkelen." **Anders Werken**

Sommige mensen kunnen thuiswerken, andere niet. We vragen dat de personeelsleden die uitgesloten zijn van 'anders werken' en onderhevig zijn aan tijdsregistratie, een teveel aan gepresteerde tijd kunnen recupereren in halve of hele dagdelen. We vragen ook inspraak bij de inrichting van de nieuwe Vlaamse Administratieve Gebouwen (VAC's) via betrokkenheid met de stuurgroepen.

Economische en Financiële Informatie

Er bestaan nu al afspraken rond het verstrekken van Economisch Financiële Informatie via het overleg. Dit is echter niet bij elke entiteit even transparant. We vragen een systematische, structurele en automatische rapportering. Ook willen we automatisch inzicht in de adviezen van de Inspectie van Financiën.

Ploeg en Raad van Beroep

Momenteel dient de ambtenaar die verschijnt voor de Raad van Beroep wegens tuchtstraf, negatieve evaluatie of bij weigering van sommige verlopen een volstreekte meerderheid van de jury te verkrijgen om zijn gelijk te halen. Dit vergt 7 stemmen op 7, wat niet steeds evident is. Om de rechtszekerheid en het rechtvaardigheidsgevoel te verhogen, vragen wij dat het advies van de Raad van Beroep uitgebracht met gewone meerderheid een bindend karakter krijgt.

Leeftijdsbewust en duurzaam personeelsbeleid

Recentelijk zijn door de federale regering een heel aantal maatregelen uitgebracht aangaande verhoging van de pensioenleeftijd en hervorming van sommige verlopen. Deze maatregelen matchen niet met het beleid rond leeftijdsbewust en duurzaam personeelsbeleid, waarvan de aanzet werd gegeven in het sectoraal akkoord 2005-2007. Daarom vragen wij dat er voor de Vlaamse overheid maatregelen ontwikkeld worden die o.a. de negatieve aspecten van de federale maatregelen ondervangen. De afspraken uit het sectoraal akkoord 2005-2007 over het leeftijdsbewust personeelsbeleid die nog geen uitvoering kregen, moeten - daar waar nuttig en mogelijk - opnieuw worden geactiveerd, aangevuld en verbeterd.

Personeelsplannen

We vragen de stopzetting van de absurde besparingen op personeel in koppen en VTE's (voltijdse equivalenten) die de Vlaamse regering al meer hebben gekost dat opgebracht. Ook vragen wij bijzonde-

re aandacht voor vrijwaring van jobs voor de niveaus D en C.

Eindejaarstoelage

De eindejaarstoelage dient progressief verhoogd te worden tot een volwaardige 13'de maand. Dit kan worden gefinancierd door het updaten en actualiseren van de BBB-structuur en het herbekijken van de Strategische Adviesraden.

Extra vrijgestelde

Door de zesde staatshervorming verwachten we dat er voor de Vlaamse overheid een 5000-tal personeelsleden zullen overkomen van de federale overheid. In het begin vraagt dit ontzettend grote inspanningen om iedereen juist in te schalen en te kijken dat hij er financieel niet op achteruitgaat. Tevens verwachten we nog uitbreiding van het aantal agentschappen en departementen, met dus nog meer vergaderlast. We vragen daarom de logische uitbreiding met één vrijgestelde per vakorganisatie.

Bij de vorige onderhandelingen voor het sectoraal akkoord waren er ook voorstellen vanuit de overheid. Dat die er niet steeds zijn 'ter verbetering van de arbeidsvoorwaarden van het personeel' zult u zeker wel doorhebben. Tot op heden waren er nog geen voorstellen van die kant. Er staan echter in de 27 bladzijden tekst over Modern HR-beleid genoeg hangijzers om nu al te voorspellen dat het wel eens harde tijden kunnen worden en dat we altijd strijdensklaar moeten staan om tot actie over te gaan.

Jan Van Wesemael

ACOD Vlaamse Overheidsdiensten Oost-Vlaanderen Oproep kandidaturen gewestelijk secretaris

Naar aanleiding van de oppensioenstelling van huidige gewestelijk secretaris Peter De Keyzer komt zijn mandaat van gewestelijk secretaris ACOD Overheidsdiensten Oost-Vlaanderen Vlaams traject vanaf 1 september 2013 vrij. Kandidaturen met syndicaal CV dienen schriftelijk gericht te worden aan Yves Derycke, voorzitter, Bagattenstraat 158, 9000 Gent vóór 1 juni 2013.

VDAB-ledenvergaderingen signaleren ongenoegen

Naar aanleiding van ons definitief negatief ACOD-advies voor het VDAB-personeelsplan en de ontoereikende reactie van het management en directie hierop, beslisten we om in elke regio provinciale ledenvergaderingen te organiseren.

We wilden de leden informeren over de ingenomen standpunten, ons advies en de reactie van de directie. In elke provincie was de deelname en opkomst zeer goed. De directie kwam met te weinig echte bijstellingen, zoals door ACOD en de andere vakbonden werd gevraagd tijdens de besprekingen. De leden kregen op onze succesvolle ledenvergaderingen (zie foto) hierover grondige informatie en konden zich uitspreken over de verdere aanpak.

Werkdruk en stress stijgen

In de vorige Tribune gaven we al ruime info over de ACOD-bemerkingen en de directie-standpunten. Op de ledenvergaderingen was het ongeloof groot toen men vernam dat het VDAB-management te weinig tegemoet kwam aan onze eisen. De besparingen op personeelsaantallen en op de werkings- en personeelsgerelateerde budgetten leggen een enorme werkdruk op het nog overblijvende

personeel met als gevolg dat de stress toeneemt. In deze economisch moeilijke tijden met veel werkloosheid, slinkt men het personeel en de dienstverlening af. Terwijl er nu juist meer personeel zou moeten zijn om de duizenden werkzoekenden op een goede manier te kunnen opleiden en begeleiden.

Gaten opvullen met andere tekorten

De personeelsleden doen hun uiterste best om de kwalitatieve dienstverlening op peil te houden, want men is zeer bezig met het werk. De boog kan echter niet altijd gespannen blijven als de besparingen verder inhakken op personeel en diensten. De gevraagde wendbaarheid en flexibiliteit kent grenzen. Overal in de regio's kregen we tientallen verhalen en cases van hoe het misloopt. Er ontstaan gaten die dan opgevuld worden door personeel elders weg te trekken, met als gevolg dat er daar nadien weer een tekort is en zo blijft de carrousel draaien.

Psychosociaal welzijn

De druk om extra te presteren legt een last op het psychosociaal welzijn van het

personeel. Als ACOD zullen we dit nauwlettend in de gaten houden. Het domein van de preventie rond het psychosociaal welzijn is een belangrijk onderdeel van de welzijnswet. We zullen hiervan op het sociaal overleg in het EOC en de regionale SEOC's een vast agendapunt maken. We willen niet dat het personeel eronder doorgaat en er moeten de nodige ondersteuningsmaatregelen komen. De verschillende besparingen, optimalisaties en transities putten de mensen uit. Daarnaast is het minder soepel omgaan met het toekennen van loopbaanonderbreking en een last voor sommige personeelsleden. Ook de druk van de uitbestedingen heeft zijn grenzen meer dan bereikt.

ACOD laat de (personeels)leden niet in de kou staan. We starten met het verzamelen van alle concrete situaties te velde en maken een getuigenissenlijst op een grote rol. Die zullen we te gepasten tijde met de 'bellemans' aan de grote klok hangen. We willen concrete tegemoetkomingen afdwingen voor het personeel. ACOD neemt zijn syndicale verantwoordelijkheid en laat de personeelsleden niet in de steek.

Chris Moortgat, Tilly Troost



Besparingen in de lokale besturen Strijdbaar Oost-Vlaanderen

Besparen, besparen en nog eens besparen is het credo van menige gemeente of stad in Oost-Vlaanderen. Dat deze besparingen eenzijdig op de kap van de personeelsleden bij de lokale en regionale besturen gebeuren, is een fait divers in de marge.

In Zelzate heeft het OCMW-bestuur een lijst laten circuleren met daarop 26 namen van personeelsleden die onmiddellijk dienden te vertrekken. Voor deze operatie heeft de raad zo'n 550.000 euro veil om de personeelsleden een gouden wortel voor te houden en om hun ontslagvergoeding uit te betalen. Eerst veel geld uitgeven om ook nog eens de dienstverlening in de zorg af te bouwen is in deze tijden onbegrijpelijk, tenzij er andere plannen op tafel liggen waar we geen weet van hebben.

In Sint-Niklaas verschijnt het witboek van de bestuursploeg. Resultaat: op de termijn van de legislatuur verdwijnen er 185 jobs. Onmiddellijk zet men het mes in een elementaire dienstverlening naar de bevolking: het mes, of liever de hakbijl wordt gebruikt om de huisvuilophaling in Sint-Niklaas te liquideren, een kranige honderdjarige dienst die zijn nut al bewezen heeft. Trouwens op het afgelopen federale congres van onze ACOD LRB werd huisvuilophaling, en de daarbij horende verwerking van ons afval, als een kerntaak bestempeld, die in handen moet blijven van de overheid. We dienen de lezer niet te herinneren aan de toestanden in en rond Napels in Italië. Gaan we in Vlaanderen dezelfde weg op als we dit overlaten aan de privé?

Weinig creativiteit

Het lijkt erop dat men vandaag maar twee oplossingen kent: besparen op de kap van het personeel en privatiseren. Dat besparen ook vanuit andere standpunten kan worden bekeken, daaraan denkt men niet of dat vindt men geen optie. Hier en daar wordt zelfs een schepenambt bijgemaakt. Als we dan al een goede raad mogen geven aan deze besturen: een iets sobere



levensstijl mag ook van ons. Besparen op de kap van het personeel mag dan al een kortetermijnoplossing zijn, maar op de middellange en lange termijn bewijzen studies dat deze operaties uiterst contraproductief zijn. In sommige besturen beschouwt men arbeiders en bedienden als een vodge dat je samenknijpt en in de vuilmand gooit. De besturen vergeten vaak dat deze mensen zich jarenlang ingezet hebben voor het goed functioneren van hun stad of gemeente. De besturen staan er niet bij stil dat er bij de afbouw van de tewerkstelling, binnen de lokale besturen, grote drama's op sociaal vlak kunnen gebeuren. Arm Vlaanderen! Zijn er dan echt geen andere middelen om te besparen?

Personeelsprotest

De afgelopen weken zijn spannend geweest in Zelzate en Sint-Niklaas. De personeelsleden kwamen massaal op straat om hun ongenoegen te laten blijken. In Sint-Niklaas rukte gans de technische dienst naar de Grote Markt met alle beschikbare voertuigen. Een indrukwekkende show van het voertuigenpark van Sint-Niklaas. Nadien zat de Stadsschouwburg van Sint-

Niklaas afgeladen vol met 650 ontevreden werknemers voor een personeelsvergadering. De werknemers hebben unaniem hun goedkeuring gegeven aan de vakbondsdelegatie voor de verdere onderhandelingen.

In Zelzate kwamen de personeelsleden van OCMW en gemeente in samenwerking met de vakbonden op straat om hun ongenoegen te uiten tijdens de OCMW-raad. Behalve het feit dat het bestuur zijn beloftes die het met de vakbonden had gemaakt, niet heeft nagekomen, werd er op een personeelsvergadering afgesproken om de eerste onderhandeling van 18 april af te wachten. Verdere acties in Zelzate zijn niet uit te sluiten met een dergelijk chaotisch bestuur. In beide gemeenten zijn stakingsaanzeggingen lopende.

Dirk van Himste

Politie

Occasioneel telethuiswerk bij de federale politie mogelijk

Het sectoraal akkoord 2009-2010 bevat een bepaling die telethuiswerk bij de politie zou invoeren. Op die manier zou het Koninklijk Besluit van 22 november 2006 betreffende het telewerk in het federaal administratief openbaar ambt binnen de politie uitvoering krijgen. In het hoog overlegcomité werd een nota aanvaard door de vakbonden. Deze nota is te raadplegen op de website van DGS.

In de nota wordt gesteld dat telewerk een moderne vorm van werken is die flexibiliteit, vertrouwen in de personeelsleden en een beter evenwicht tussen privé en beroepsleven combineert. De federale politie wil dan ook het telethuiswerk stimuleren, zodat het wezenlijk deel uitmaakt van de werkmogelijkheden die haar personeelsleden worden aangeboden. In een eerste fase wordt het concept 'occasioneel telethuiswerk' aangeboden. In een later stadium wordt het kader uitgebreid om zowel het regelmatig telewerk, als het werken in de satellietkantoren mogelijk te maken.

Het occasioneel telethuiswerk wordt gedefinieerd als een vorm van telewerk die de personeelsleden toelaat een of meerdere afgelijnde taken van hun functie uit te voeren buiten de lokalen van de werkgever, mogelijkerwijs met beperkte gebruikmaking van informatie- en communicatietechnologie (gsm, ter beschikking gesteld of eigen informaticamateriaal, internet,...).



Elk personeelslid van de federale politie kan in principe in aanmerking komen om een deel van zijn werk thuis te verrichten. Men moet er echter rekening mee houden dat de aard van het werk deze vorm moet toelaten. Vooraf is dus altijd overleg nodig tussen personeelslid en overheid. Dit zal steeds resulteren in een schriftelijke overeenkomst voor een wel omschreven taak. Tevens is het thuiswerk beperkt tot maximum twee dagen per week. Het kan worden aangevraagd voor een volledige dag of voor een halve dag. Daarnaast moet men ook bereikbaar zijn.

De aanvraagprocedure dient de volgende items te bevatten:

- datum van het telethuiswerk
- adres waarop het werk wordt verricht
- telefoonnummer en/of e-mailadres
- de tijdstippen waarop het personeelslid bereikbaar moet zijn
- een beschrijving van de taken die gedurende de dag worden uitgevoerd
- de vermelding dat het personeelslid kennis heeft genomen van de dienstnota en de geldende regels inzake beveiliging en gebruik van de gegevens van de federale politie.

Voor elke taak moet dus steeds een nieuwe aanvraag worden ingediend.

Welke regeling is van toepassing voor de lokale politie? De dienstnota is enkel van toepassing binnen de federale politie. Elke zone (lokale politie) heeft de mogelijkheid om zelf een regeling uit te werken. Het BOC is in deze bevoegd. De ACOD kan hiertoe initiatieven nemen. De nota van de federale politie kan gebruikt worden als voorbeeld. Het valt te betreuren dat de vaste commissie voor de lokale politie hiervoor nog geen initiatieven heeft genomen.

Eric Picqueur

Vlaams-Brabant

Nieuwe gewestelijk secretaris

Op 19 maart 2013 werd tijdens een buitengewoon congres voor de LRB-leden van Vlaams-Brabant Willy Van Den Berge als nieuwe gewestelijk secretaris-propagandist verkozen. Willy volgt Paul Scherens op, die op 8 december 2012 overleed. Met de aanstelling van Willy is de continuïteit

van de syndicale werking en dienstverlening in het gewest Vlaams-Brabant verzekerd. Als gewestelijk secretaris wordt Willy opgenomen in het regiosecretariaat van LRB-Vlaanderen. Het regiosecretariaat van LRB-Vlaanderen wenst Willy veel succes in zijn nieuwe functie.



Interview Roel Fierens

"Gedifferentieerde verloning kan naijver in de hand werken"

Roel Fierens werkt nu zijn tweede jaar als leraar Latijn, Grieks en klassieke culturele vorming in het Develsteincollege in Zwijndrecht, Zuid-Holland. Voordien gaf hij twaalf jaar les in Koninklijk Atheneum 2 Ring in Leuven.

Waarom heb je de stap naar een Nederlandse school gezet?

Roel: "Ik heb een Nederlandse vriendin. Voor mij was het gemakkelijker om werk te zoeken in Nederland. Er is nogal veel vraag naar classici door de populariteit van de gymnasia (nvdr: scholen waar men Latijn en eventueel ook Grieks volgt)."

Hoe schat je het peil van het Nederlandse onderwijs in?

Roel: "Dat peil lijkt me heel behoorlijk. Nederland scoort goed bij internationale onderzoeken. Voor mijn vakken, Grieks en Latijn, zie ik weinig verschil met mijn vorige school, als je tenminste rekening houdt met het beperktere aantal lessen hier voor deze vakken."

In Vlaanderen leeft de idee dat op Nederlandse scholen weinig tucht heerst. Klopt dat?

Roel: "Dat is een voorbijgestreefd denkbeeld. De tijd van de permissiviteit is in Nederland echt wel voorbij. In onze school heersen er beleefde omgangsvormen, de leerlingen spreken mij aan met u en meneer. Wie de les stoort, wordt zonder pardon uit de klas gestuurd en moet nablijven."

Heerst in Nederland ook concurrentie tussen netten of tussen scholen onderling?

Roel: "Ja, je hebt ook openbaar onderwijs en confessioneel onderwijs. Mijn school is christelijk-protestants. Veel van onze leerlingen zijn van huis uit niet meer gelovig, maar hun ouders hebben voor deze school gekozen omwille van de nabijheid of de kwaliteit."

Hebben jullie ook zoveel planlast als wij in Vlaanderen?

Roel: "Ja hoor: studieplanners, sectiedossier, plan van toetsing en afsluiting, plan van vooruitgang en toetsing, RTTI-schema,... Ik vergeet er wellicht nog een paar."

Julie hebben een systeem van gedifferentieerde verloning. Kan je dat even toelichten? Vind je dat het rechtvaardig werkt?

Roel: "Er zijn voor leraars drie loonschalen: B, C, D. Binnen elke schaal zijn er veertien trappen. Jaarlijks klim je een trapje hoger. Het grote verschil met Vlaanderen is dat de schalen niet diploma-gebonden zijn. Een bachelor kan dus in de hoogste D-schaal zitten en een master in B. Jonge collega's beginnen meestal in schaal B. In de loop van hun carrière kunnen ze dan opgeschaald



worden als ze zich professioneel vervolmaken en onderscheiden. Ook kan je een aantal trappen overslaan. Over deze financiële promotie wordt beslist door je directie, die op dat vlak een grote autonomie bezit. Dat is meteen ook het zwakke punt: door een gebrek aan objectivering krijg je in een school mensen die ongeveer hetzelfde doen, maar niet hetzelfde verdienen. Welke leraar is beter en zet zich meer in? Dit kan naijver in de hand werken."

Hoe zit het met de werkzekerheid? Kennen jullie ook een systeem van TADD en vaste benoeming?

Roel: "Geen TADD, maar wel een vaste aanstelling. Die heb ik persoonlijk erg snel en zonder veel poespas gekregen. Dat is een aangename kant van de grote vrijheid die de schoolleiding heeft. En eens je bent aangesteld, heb je een flinke wettelijke bescherming."

In Nederland is de omvang van de inrichtende machten veel groter dan in Vlaanderen. Leidt dat niet tot problemen of biedt dat ook voordelen?

Roel: "In theorie zouden grote scholengemeenschappen tot schaalvoordelen moeten leiden; dat is meestal wel het geval. In goed geleide scholen, zoals de mijne, genieten we van goede schoolgebouwen en een ruime omkadering van conciërges, kopiepersoneel, mentoren enz., die ons flink wat werk uit handen nemen. De laatste jaren waren er echter enkele schandalen bij hogescholen: directies die zichzelf vorstelijke salarissen uitkeerden, torenhoge onkostenvergoedingen, auto's met chauffeur. Ook was er een schoolleiding die een skybox, zeg maar een

vergaderloge, had gehuurd bij een voetbalclub in de eredivisie. En dat alles met geld van de gemeenschap, bestemd voor onderwijs."

Een dubbele vraag. Stel dat je één aspect van het Nederlandse onderwijssysteem zou mogen invoeren in Vlaanderen, wat zou je dan kiezen? En omgekeerd: indien je één aspect van ons Vlaams systeem zou mogen importeren in het Nederlandse systeem, wat zou dat dan zijn?

Roel: "Centrale, landelijke eindexamens: van Groningen tot Maastricht en van de Waddeneilanden tot de Achterhoek, overal leggen de laatstejaars dezelfde eindexamens af over hun algemene en hun profielvakken. Dat levert een schat op aan statistische gegevens en laat elke docent en elke school toe te bepalen waar ze staan. Alle leerlingen hebben een gelijk diploma, want ze hebben zich aan dezelfde examens onderworpen. Omgekeerd zou ik wel de Vlaamse vakanties willen. Als de Nederlanders ergens zuinig mee zijn, dan is het wel met vrije tijd voor hun onderwijzend personeel. Een voltijdse baan kan hier tot 28 lesuren bedragen en de grote vakantie telt maar zeven weken, althans tot volgend jaar. Dan wordt ze zelfs teruggebracht tot zes weken!"

In België ligt de index, die er voor zorgt dat de lonen min of meer gelijke tred houden met de levensduurte en voorkomt dat de mensen (te zeer) verarmen, onder vuur. In Nederland kennen jullie zoiets niet, integendeel, jullie hebben in het onderwijs al jaren de zogenaamde nullijn. Wat kan je daarover zeggen?

Roel: "De economie in Nederland floreert niet bepaald. Vele groepen in de samenleving worden gekort. Ook de leraars gaan er flink op achteruit doordat hun loon al vijf jaar nominaal gelijk blijft en in de praktijk dus uitgehold wordt door de inflatie. Wie in de laagste loonschalen zit, verdient flink beneden gemiddeld. Leraar is geen beroep meer met aanzien. Er zijn momenteel duizenden leraren te kort en er staan veel onbevoegden voor de klas."

onderwijs van de
Vlaamse Gemeenschap



Statutaire wervingsambten GO! schooljaar 2013-2014 Oproep kandidaten tijdelijke aanstelling

Wie een tijdelijke aanstelling beoogt voor het schooljaar 2013-2014 in een instelling van het GO!, moet vóór 15 juni 2013 een aanvraag indienen. Ook laatstejaarsstudenten kunnen zich kandidaat stellen. Zij moeten uiterlijk op 15 oktober 2013 de scholengroep(en) waarvoor zij kandideren, een kopie bezorgen van hun intussen behaald diploma of van het voorlopig attest. Vastbenoemde personeelsleden, die een tijdelijke aanstelling ambiëren in een ander wervingsambt dan het ambt van vaste benoeming of in een andere instelling dan die van hun affectatie (tijdelijk andere opdracht of TAO), kunnen best ook een aanvraag voor een tijdelijke aanstelling indienen.

Hoe zich kandidaat stellen?

Kandidaten voor een tijdelijke aanstelling moeten hun aanvraag via het internet doen. De toepassing hiervoor is te bereiken via de website van het GO! Onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap: www.go-jobs.be. Na aanmelding krijgt men als nieuwe kandidaat een paswoord toegekend. Kandideren kan tot en met 14 juni 2013.

Wie geen toegang heeft tot het internet, kan terecht in iedere GO!-instelling of in

de provinciale of regiosecretariaten van ACOD Onderwijs waar men voor het kandideren kan gebruikmaken van een computer met internetaansluiting. Wie al voor het schooljaar 2012-2013 kandideerde, krijgt een mail met de vraag zijn kandidatuur elektronisch te hernieuwen voor het schooljaar 2013-2014. Wie tegen 15 mei 2013 geen mailbericht heeft ontvangen, kan best zelf het initiatief nemen om zijn kandidatuur elektronisch te vernieuwen. Kandidaten die hun paswoord vergeten zijn, kunnen hiervoor steeds terecht bij de helpdesk van de internettoepassing: telefonisch op 02/790.97.77 of via mail op helpdesk@g-o.be.

Geldigheid kandidatuur

Een kandidatuur is slechts geldig als zij wordt ingediend binnen de vastgelegde termijn. Zij geldt voor alle geselecteerde wervingsambten van alle scholen van de scholengroepen waarvoor men zijn aanvraag doet.

georges.achten@acod.be

Tijdelijke aanstelling van doorlopende duur Tijdig aanvragen!

TADD

Wanneer heb je recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur of TADD, hoe en wanneer moet je een aanvraag doen en hoe kan je aanspraak maken op je recht op een TADD? We zetten de regels, die voor alle onderwijsnetten gelden, op een rijtje.

Aanvragen voor een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur of TADD moeten gebeuren met een aangetekend schrijven vóór 15 juni 2013.

Kandidaten die in het GO! Onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap voldoen aan de voorwaarden tot het verkrijgen van het recht op een TADD en dit voorrangrecht willen aanvragen, moeten hiervoor gebruikmaken van het standaardformulier 'Aanvraag tot het verkrijgen van het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur'. Je kan dit formulier aanvragen in de instelling of op het regio- of provinciaal secretariaat van ACOD Onderwijs.

In de andere netten zijn er geen standaard aanvraagformulieren. Kandidaten die in deze netten hun voorrangrecht willen laten gelden, moeten dit doen met de formulieren van de inrichtende macht of via een zelf opgestelde brief. Zij kunnen best vooraf vragen of er bepaalde voorwaarden zijn.

Wanneer heb je recht op een TADD?

Je hebt recht op een TADD als je in instellingen die tot dezelfde inrichtende macht (scholengroep, gemeente,...) of scholengemeenschap (basis- of secundair onderwijs) behoren:

- 720 dagen ambtsanciënniteit hebt verworven, gespreid over ten minste drie schooljaren en waarvan minstens 600 dagen effectief gepresteerd.
- vóór 15 juni 2013 het recht op een TADD hebt laten gelden met een aangetekend schrijven of eerder al als TADD'er bent aangesteld.
- in de laatste vijf schooljaren prestaties hebt geleverd in instellingen van de betrokken inrichtende macht of scholengemeenschap.

De anciënniteit moet opgebouwd zijn

in het ambt waarin je je voorrang wil bewijzen. Je mag het aantal dagen in de aanstellingsperiode niet vermenigvuldigen met 1,2. Een aanstellingsperiode telt volledig mee als je minstens halftijds presteerde; ze telt maar voor de helft mee als je minder dan halftijds presteerde.

Binnen het ambt van leraar verwerf je het recht op een TADD voor alle vakken of specialiteiten waarvoor je het vereiste bekwaamheidsbewijs bezit. Voor de vakken of specialiteiten waarvoor je het voldoende geacht bekwaamheidsbewijs bezit, verwerf je het recht op een TADD als je de ambtsanciënniteit specifiek voor deze vakken of specialiteiten opgebouwd hebt. Op onze website www.acodonderwijs.be vind je enkele voorbeelden.

Wanneer je ontslagen bent of een definitieve evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' gekregen hebt, mag je bepaalde diensten niet meetellen. Personeelsleden in deze specifieke situatie nemen best contact op met hun regio- of provinciaal secretaris.

Wie heeft voorrang bij een tijdelijke aanstelling?

De inrichtende machten moeten bij de tijdelijke aanstellingen een bepaalde volgorde respecteren:

1. eerst de deeltijds vastbenoemden met recht op een TADD.
2. vervolgens de tijdelijke personeelsleden met recht op een TADD die hiervoor een aanvraag hebben ingediend.
3. ten slotte de tijdelijke personeelsleden die nog geen recht op een TADD hebben verworven.

In het GO! hebben personeelsleden die een aanvraag voor een (gewone) tijdelijke aanstelling hebben ingediend, voorrang op wie geen kandidatuur indiende.

Hoe aanspraak maken op je recht op een TADD?

- Je was al aangesteld als TADD'er. De aanvraag voor TADD loopt over de schooljaren heen. Als je bijkomende rechten op een TADD verwerft (bijvoorbeeld: je wordt TADD-gerechtigd als leraar SO voor vakken waarvoor je het voldoende geacht

bekwaamheidsbewijs bezit), moet je wel een aanvraag indienen.

- Je bent werkzaam in het gesubsidieerd onderwijs en was de vorige schooljaren niet aangesteld als TADD'er. Je moet via een aangetekend schrijven aan de inrichtende macht laten weten dat je gebruik wil maken van je decretaal recht op een TADD. Vraag op het schoolsecretariaat of er voor deze aanvraag standaardformulieren beschikbaar zijn.

- Je bent werkzaam in het GO! en was de vorige schooljaren niet aangesteld als TADD'er. Gebruik de standaardformulieren die beschikbaar zijn in iedere instelling van het GO! en in onze provinciale- of regiosecretariaten. Op deze formulieren moet je ook je afwezigheden vermelden. Onder afwezigheden wordt verstaan: iedere werkdag die men niet voor de school presteerde zoals ziekteverlof, omstandigheidsverlof of periodes van terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aangelegenheden. Bevallingsverlof en verlof wegens moederschapsbescherming mogen wel worden meegeteld met een maximum van 210 dagen en moeten niet in mindering gebracht worden om de effectief gepresteerde dagen te bepalen.

Het is zeer belangrijk het aanvraagformulier correct in te vullen! Aarzel niet om je aanvraagformulier door de regio- of provinciaal secretaris te laten controleren.

georges.achten@acod.be



Hoger beroepsonderwijs Een goed akkoord voor HBO5

In de vorige legislatuur werd een eerste aanzet gegeven om een niveau te installeren tussen het secundair en het hoger onderwijs. Waar het secundair onderwijs opleidt tot niveau 3 of 4 uit de Vlaamse Kwalificatiestructuur (VKS), is dit niveau 6 voor de bacheloropleidingen. De ontbrekende sport in de onderwijsladder wordt ingevuld door het hoger beroepsonderwijs, dat overeenstemt met niveau 5, vandaar de naam HBO5.

Een belangrijke vraag die heel wat voeten in de aarde heeft gehad, is wie dit niveau onderwijs zal aanbieden. Deze vraag kan natuurlijk niet beantwoord worden zonder de actuele situatie in ogenschouw te nemen. Voor de vierde graad verpleegkunde is dit het secundair onderwijs. Voor de opleidingen van het HOKTsp – het hoger onderwijs van het korte type van de sociale promotie – is dit het volwassenenonderwijs. Daarnaast zijn er nog de specialisatiejaren in het secundair onderwijs voor leerlingen die al een diploma secundair onderwijs hebben behaald, de Se-n-Se-opleidingen (secundair na secundair). Zij vallen evenwel buiten de scope van HBO5.

Resolutie Vlaams parlement

Het Vlaams parlement heeft middels een resolutie aangegeven dat zij de HBO5-

opleidingen finaal in het hoger onderwijs situeert. Deze visie op middellange of lange termijn onttrekt het HBO5 aan het volwassenenonderwijs. Dat deze insteek door het Vlaams parlement genomen is in het kader van de discussie over de inkantering van de 2-cycli opleidingen in de universiteiten, zegt genoeg. De hogescholen moesten immers gecompenseerd worden voor de studenten die doorschuiven naar een andere instelling en moeten dus een nieuwe bron van studenten of cursisten kunnen aanboren. Dat de sector van het Volwassenenonderwijs niet gehoord werd in deze procedure en dat de argumenten om een laagdrempelig aanbod van het volwassenenonderwijs op zijn waarde te taxeren niet in rekening werden gebracht, deerde de parlementairen niet. Dat de Vlaamse regering meer zin voor nuance aan de dag heeft gelegd, siert haar.

Case study: CVO

Er wordt in het wijzigingsdecreet immers voor geopteerd om HBO5 te organiseren via een samenwerkingsverband waarin zowel de hogeschool, als één of meerdere centra voor volwassenenonderwijs vertegenwoordigd zijn. Wat de opleiding verpleegkunde betreft, kan ook een school van het secundair onderwijs betrokken zijn, maar omwille van de leesbaarheid van de tekst beperken wij ons tot de CVO.

Binnen dit samenwerkingsverband moeten over tal van domeinen afspraken worden gemaakt. Wel is het zo dat de middelen zullen worden toegekend aan de CVO en dat ook de inschrijvingen en andere administratieve stappen via de CVO verlopen. Eens de middelen aan het CVO toegekend zijn, kunnen ze worden omgezet in kredieten die men vervolgens in de hogeschool kan aanwenden. Deze samenwerkingsverbanden moeten gevormd zijn tegen uiterlijk 1 september 2014.

De norm om als CVO toe te treden tot een samenwerkingsverband is 60.000 LUC in de referteperiode die voorafgaat aan de opstart van dat samenwerkingsverband. Deze norm moet enkel behaald worden bij de toetreding tot het samenwerkingsverband. Eens toegetreden, wordt er geen norm meer voorzien. Deze norm heeft tot gevolg dat er op het niveau van HBO5 fusies zullen moeten gebeuren. In het decreet zijn maatregelen opgenomen om het personeel in deze fusies voldoende rechten toe te kennen. Eens het samenwerkingsverband van start is gegaan, kunnen er nieuwe opleidingen starten en/of bestaande opleidingen omgevormd worden. Vooral bij het omvormen van bestaande opleidingen is met betrekking tot het personeel voor een nieuwe benadering geopteerd.

De overheid heeft gedurende de onderhandelingen geluisterd naar de opmerkingen van de vakbonden en op vele terreinen op een constructieve manier oplossingen gezocht. ACOD Onderwijs heeft een protocol van akkoord getekend, niettegenstaande de overheid een bewaerende maatregel heeft opgenomen met betrekking tot de benoemingen in de HBO5-opleidingen. Zolang een bestaande opleiding niet omgevormd is, mag er niet in benoemd worden. De enige uitzondering die voorzien werd, is dat personeelsleden die zich kunnen beroepen op de leeftijd van 55 jaar en in de betrekking aangesteld zijn, alsnog benoemd kunnen worden (artikel 40ter §2 DRP GO! en artikel 35bis §2 DRP GesO). Met betrekking tot het personeel zijn er twee belangrijke aspecten geregeld: wat bij overheveling van mijn opleiding HBO5 en wat gebeurt er bij omvorming van mijn opleiding HBO5?

Wat bij overheveling van mijn opleiding HBO5?

De overheid heeft ingeschreven dat bij overheveling van een opleiding HBO5 de middelen die gegenereerd worden, mee overgeheveld moeten worden. Daarnaast blijft de onderwijsbevoegdheid ook behouden op de vestigingsplaats van het centrum dat overhevelt. Dit heeft tot gevolg dat ook de personeelsleden mee overgeheveld kunnen worden met behoud van al hun rechten: een vastbe-

noemd personeelslid gaat over als vastbenoemde enz.

Er zijn hierop twee uitzonderingen voorzien: een personeelslid kan weigeren over te gaan indien de overheveling naar een ander net gebeurt of een personeelslid kan weigeren als hij in zijn oorspronkelijke CVO onmiddellijk voor een volledig schooljaar kan gereffecteerd of wedertewerkgesteld worden in een vacante betrekking.

Een voorbeeld: een collega is aangesteld als lector in de opleiding Rechtsleer en geeft er de module Juridisch Frans (3/20 op jaarbasis); de rest van de uren geeft de collega in het talenonderwijs van het secundair VWO (17/20 op jaarbasis). Als de opleiding Rechtsleer wordt overgeheveld naar een ander centrum, wordt de collega ook voor 3/20 overgeheveld. Indien de collega bijkomend 3/20 Frans kan opnemen in het SVWO bij wijze van wedertewerkstelling, kan hij afzien van zijn hoedanigheid als personeelslid van de overnemende instelling. Deze wedertewerkstelling houdt in dat de betrokkene zijn salarisschaal behoudt.

Wat bij omvorming van mijn opleiding HBO5?

Aangezien de kans bestaat dat er bij een omvorming van een opleiding andere competenties vereist zijn voor de lesgever, wordt er voorzien dat een personeelslid gedurende maximaal twee jaar een professionaliseringstraject kan

volgen. Het personeelslid wordt daartoe in de stand TBS/OB geplaatst ofwel boventallig gemaakt. Tijdens dit traject behoudt het personeelslid al zijn rechten met betrekking tot zijn salaris. Na het professionaliseringstraject wordt het personeelslid ingeschakeld in de opleiding en is er geen sprake meer van boventalligheid. Indien het personeelslid het professionaliseringstraject niet succesvol aflegt, wordt hij effectief boventallig geplaatst en wordt er een re-affectatie of wedertewerkstelling uitgesproken. Deze groep personeelsleden wordt uitgesloten van de mogelijkheid om te worden toegewezen als administratieve ondersteuning.

In dit artikel belichten we slechts een deel van het decreet. Vanzelfsprekend zijn er nog tal van andere bepalingen (programmatieprocedure) en zelfs de aangehaalde thema's zijn enigszins vereenvoudigd weergegeven. Wij raden iedereen aan die aangesteld is in HBO5 en die vragen heeft, zich te richten tot de provinciale of regio-secretariaten om zijn specifieke situatie te bekijken.

raf.deweerd@acod.be

Interview Themis Kotsifakis En intussen in Griekenland...

In november 2011 ontmoetten we voor de eerste keer Themis Kotsifakis, algemeen secretaris van OLME, de Griekse vakbond die het personeel van het secundair onderwijs verenigt. De neerslag van die ontmoeting vindt u in Tribune van januari 2012 en op onze website. Begin februari van dit jaar bezochten wij onze Griekse kameraad opnieuw.

Ons vorig interview dateert van november 2011. Wat is er sindsdien veranderd?

Themis Kotsifakis: "De situatie is nog slechter geworden, want de bezuinigingspolitiek blijft duren. De regering en de trojka (nvdr: de Europese Unie, het Inter-

nationaal Monetair Fonds en de Europese Centrale Bank) hebben nieuwe maatregelen genomen. In het parlement is een nieuwe wet gestemd die door de vakbonden Memorandum III wordt genoemd. Deze wet bevat een heleboel maatregelen om de salarissen en pensioenen te verlagen en om ambtenaren te laten afvloeien. Ook de budgetten van de sociale zekerheid en het onderwijs worden kleiner. Ten slotte komen er ook nieuwe belastingen op salarissen en op huizen. Dit alles maakt het leven van de mensen zeer zwaar."

Lees het volledige interview met Themis op www.acodonline.be of op www.acodonderwijs.be



VRT ACOD-Jong: een succesverhaal

Joke Kerkhofs en Wies Descheemaeker zijn twee van de drijvende krachten achter ACOD-Jong bij de VRT. Joke Kerkhofs werkt als productieassistente voor alle VRT-netten en Wies Descheemaeker is actief als IT-systeembeheerder.

Waarom werden jullie militant bij ACOD VRT?

Joke: "Ik koos er bewust voor, omdat naast het nut van een vakbond, het me de kans geeft iets bij te dragen aan de werking ervan. Het is bovendien een ideale manier om kennis te vergaren en zaken als 'gelijk loon voor gelijk werk' aan te kaarten."

Wies: "Voor mij is het evident, want ik ben als sinds jongs af lid van de vakbond. Ik wil jongeren warm maken voor vakbondswerk en het nut van vakbonden aantonen. Als jongere merkte ik de impact van een vakbond op de werking van een bedrijf en op nationaal en internationaal vlak."

Vanwaar het idee van ACOD-Jong en wat zijn jullie verwezenlijkingen?

Joke: "Algemeen secretaris van ACOD VRT Luk Vandenhoeck zette me in 2009 aan om samen met de andere jonge militanten iets te organiseren voor de jongeren."

Wies: "Een enquête leidde zo tot de oprichting van ACOD-Jong en sinds 2011 geven we infosessies aan jonge werknemers."

Joke: "Ons eerste orgelpunt was de medeorganisatie van het ACOD VRT-congres in 2012. Onze focus lag aanvankelijk op de werkvoorwaarden van jonge VRT-werknemers, maar verschoof uiteindelijk naar het 'imago van de vakbond'."

Wies: "De 'speed dates' tussen jongere en oudere militanten tijdens een workshop leverden fantastische gedachtewisselingen op over ons imago. Veel mensen beschouwen vakbondsmilitanten helaas nog als lui-lakkende betogers en stakers. Pas als insider kan je zien welke sociale impact een vakbond kan hebben!"

Joke: "Verder organiseerden we ook infosessies over de wirwar aan contracten waaronder jongeren bij de VRT werken. We ontvingen vooral veel jonge interim-werknemers die een beter beeld wilden krijgen van de werking van de VRT."

Wies: "Onze grootste realisatie blijft evenwel onze petitie rond ouderschapsverlof. Net zoals in de meeste bedrijven was de wettelijke periode wel opgetrokken van drie naar vier maanden maar bij de VRT moest je die in één keer opgebruiken, zonder mogelijkheid tot spreading. Ondanks aanvankelijke argwaan, tekenden op twee weken 600 VRT-collega's de petitie. Na afgifte aan de directie werd redelijk snel beslist om de spreading van ouderschapsverlof in de tijd toch toe te staan – een fantastische realisatie! Bovendien zien we de relatie en samenwerking tussen vakbonden en directie ook verbeteren."

Joke: "Sinds de petitie is er ook meer interesse in de inhoud van het comité dat we maandelijks organiseren. Vroeger beschouwde men dat veeleer als tijdverspilling."

Wies: "We kunnen nu ook meer collega's overtuigen lid te worden, al blijft het moeilijk om jongeren warm te maken. Gelukkig hebben we daarvoor de welkomdag van nieuwe werknemers. ACOD-Jong legt daar de vakbondswerking uit aan de nieuwkomers. Het is een eerste stap, maar de opvolging van de contacten is niet evident."

Joke: "Ik begrijp wel dat jongeren schrik hebben van vakbondsenagement zolang ze geen vast contract hebben."

Wat willen jullie met ACOD-Jong bereiken in de toekomst?

Joke: "Momenteel focussen we op een project rond diversiteit op de werkvloer. Dat kan zeer breed gaan: van verschillende nationaliteiten tot beperkte mobiliteit. Denk maar aan voor rolstoelgebruikers onaanpaste tapijten tot de bereikbaarheid van toiletten."



Wies: "Voorts verdienen ook onze interimcollega's extra aandacht. Start maar eens een gezin of koop maar eens een huis indien je niet zeker bent volgende week nog werk te hebben. Zonder sociale voorzieningen kan je als jonge interimkracht weinig opbouwen. We willen de directie vragen interimarbeid af te bouwen, want dat is ook voor de vaste VRT-werknemers nadelig."

Klopt het dat jongeren negatief staan ten opzichte van vakbonden?

Joke: "Absoluut! Ook de media beïnvloeden die beeldvorming, omdat vakbonden vooral door betogingen en stakingen in het nieuws komen. De focus ligt dan vooral op de overlast die ze veroorzaken, terwijl de inhoud van de actie vaak verloren gaat. Jongeren denken dan al snel dat een vakbond een verzameling is van ambetante mensen die liever staken en betogen dan te werken."

Wies: "Jongeren zijn vrij volgzaam en laten graag hun mening bepalen door een bekend persoon die zich via Twitter of Facebook negatief uitlaat over een vakbondsactie. Dat bedrijfsleiders negatief reageren is misschien begrijpelijk, maar



Wies Descheemaecker

Wies: "Het cynisme en de apathie mogen plaatsmaken voor een beeld van een vakbond die veeleer 'voor' iets is dan 'tegen' iets. Het is als jongere fascinerend om over verschillende aspecten van het werk te kunnen overleggen met de werkgever en zo de juiste beslissingen te kunnen treffen voor de werknemers. De vakbond is dan het wakend oog dat de veiligheid van de werknemers garandeert."

Hoe willen jullie jongeren overtuigen om mee te werken aan dit positief verhaal van ACOD-Jong?

Joke: "We moeten de jongeren concrete en tastbare voorbeelden aanreiken en hen in persoonlijke gesprekken overtuigen van het nut van vakbondswerk. Op die manier kan je ook vertrouwelijk problemen bespreken die zich op de werkvloer afspelen."

de media geven aan dergelijke meningen vaak meer gewicht dan aan de eisen van de actievoerende vakbondsleden! Vakbonden zouden ook meer in de media moeten komen bij positief nieuws. Een goed sociaal akkoord mag ook aandacht krijgen."

Joke: "Persoonlijke contacten met vakbondsleden kunnen dat beeld echter bijstellen. Bijvoorbeeld onze vakbondssecretaris Luk Vandenhoeck ontvangt jongeren met een open geest. Zo verandert het beeld van militanten die er de kantjes van aflopen en vaak ruziemaken als snel in een van geëngageerde militanten die openlijk debatteren over een beter sociaal milieu op de werkvloer."

Wies: "Sinds ik militant ben van ACOD is de sfeer met de collega's optimaal. Via informele contacten is er een goede uitwisseling van bezorgdheden die vaak vrijwel alle VRT-medewerkers aanbelangen. Het beeld van de vakbond is sindsdien ook bijzonder positief geworden. Uiteraard is het eenvoudiger en beter om het vakbondsverhaal in een persoonlijk gesprek uit de doeken te doen dan via een mooie Facebookpagina. Door mijn vakbondswerk via ACOD-Jong draag ik meer bij aan het sociaal aspect van de VRT. En ik ga graag naar het werk. Kortom, durf open te staan voor de vakbond!"

Joke: "... en draag bij aan je werk en aan de maatschappij door mensen te helpen!"



1000 km voor Kom Op Tegen Kanker 2013 Fiets met ons mee in de kleuren van de ACOD!

Wil je meerijden met de fietsploegen van de ACOD in de 1000 km voor Kom Op Tegen Kanker (www.1000km.be), dan hebben we een speciaal aanbod voor jou. Bestel een ACOD-fietsuitrusting en steun zo het kankeronderzoek! Broek en shirt samen kosten zo 80 euro (of 35 euro voor enkel het shirtje en 45 euro voor enkel de broek). Een deel van dat bedrag gaat sowieso naar KOTK. Dit aanbod is beperkt geldig, aarzel dus niet! Je kan je fietsuitrusting bestellen via patrick.de_la_bruyere@acod.be of 0476/62.25.97, met vermelding van je maat van broek en shirt en of je een mannen- of vrouwenoutfit wenst. De bestelling wordt pas doorgegeven na betaling van het correcte bedrag op rekeningnummer van de ACOD-CGSP: BE78 8776 5887 0186 (BIC = BNAG-BEBB). Als code/mededeling vermeld je KOTK/748017/6.000.000VLIG. Indien je niet over goede fietsbenen beschikt, kan je ook onze ploeg steunen door op het volgende nummer jouw bijdrage te storten: BE14 7331 9999 9983 met identificatienummer 170-031-496 op naam van ACOD. Giften vanaf 40 euro zijn fiscaal aftrekbaar.

ACOD West-Vlaanderen afdeling Oostende

1 mei aan zee

Vzw de Rode Vloot, een initiatief van Bond Moyson, ABVV en sp.a organiseert een tweedaagse in het kader van de Dag van de Arbeid. De start van het feestprogramma wordt gegeven op 30 april. Om 15 uur begint de achtste seniorrendansnamiddag op het Zeeheldenplein. De senioren worden verwend met een gratis koffietafel en dansnamiddag op de muziektonen van Patrick Dupon. Graag vooraf inschrijven bij Bond Moyson, ABVV, sp.a, ACOD (0494/64.47.94) of de site www.1meiaanzee.be. Inschrijven kan tot 27 april 2013.

Op woensdag 1 mei vindt naar jaarlijkse gewoonte de 1 mei-optocht plaats. Deze start ook dit jaar aan het Prinses Stefanieplein (Bond Moyson) om 10.45 uur. De betoging eindigt op het Zeeheldenplein, waar de toespraken plaatsvinden. Vanaf 12.15 uur is de muziek aan de macht met gratis optredens van CU2play, Benson Bleus Trail en als afsluiter discogroep Smooth Flavour. Wij hopen je te mogen begroeten op onze activiteiten!



1 Mei in Brussel Iedereen welkom!

Militantenmeeting ACOD Fontainasplein 13.30 uur

Jean-Pierre Knaepenbergh, algemeen secretaris van de BIG, zit de 1 mei-militantenmeeting voor. Sprekers: Freddy Thielemans (burgemeester van Brussel), Jef Baeck (voorzitter van de Socialistische Mutualiteiten van Brabant) en Philippe Van Muylder (algemeen secretaris ABVV Brussel), belichten de politieke en sociale actualiteit. Na afloop van de meeting trekken we in optocht en met een fanfare richting Rouppeplein.

Animatie en optredens Rouppeplein vanaf 13 uur

Vive La Fête!

Vive La Fête! brengt een cocktail van elektro-rock, pop en new wave met een vleugje belgitude. De groep bracht al zowat overal ter wereld iedereen aan het dansen en zal ook het Rouppeplein in vuur en vlam zetten. Allen in dansmodus voor dit 'Produit de Belgique'!

Seun kuti & Egypt 80

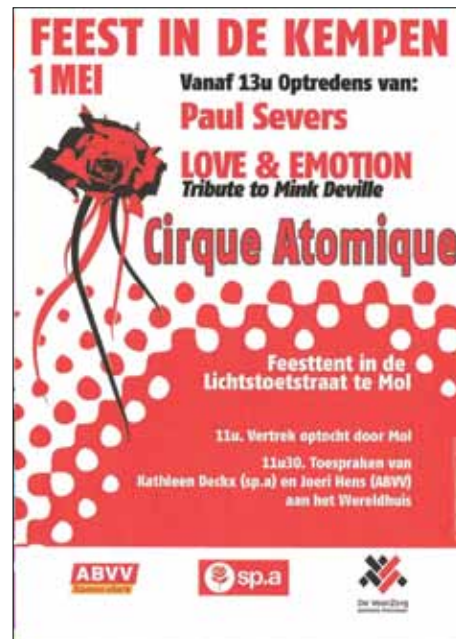
Goed voor een adembenemend optreden! Militante Afrobeat opgebouwd uit een explosieve mix van funk, jazz en Afrikaanse muziek. Strijdbaar, vurig en geweldige dans.

Winnaar van de Working Class Live-contest

Voor deze 20'ste editie van het 1 Mei-feest van ABVV-Brussel en de FSMB: iets nieuws! De winnaar van de eerste muzikwedstrijd Working Class Live geeft de aftrap van de concerten op het Rouppeplein. Kom jong, nieuw Brussels talent ontdekken.

Straatanimatie

Er is natuurlijk ook heel wat straatanimatie.



Info: 02 552 03 57 en op www.abvvbrussel.be.

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

België - Belgique

P.B. - P.P.

9099 Gent X

BC 10105

Oost-Vlaanderen

afdeling Wetteren **Tweede (G)ROOD(T) Familiefeest**

Op zondag 28 april 2013 organiseert de afdeling Wetteren mee het tweede (G)ROOD(T) Familiefeest in en aan het Praatcafé op Massemendorp. Van 13.30 uur tot 19 uur kan je er met heel het gezin terecht voor: een springkasteel, een schminkstand, volksspelen, de vertelfee, dansen met Wendy, workshop origami, een valkenier met zijn vogels, zelfgemaakte taarten, hotdogs en à volonté frietjes, een democratisch biertje en wijntje en een toespraak van Chris Van de Wijngaert, gewestelijk secretaris ABVV Oost-Vlaanderen. Voor inlichtingen: marc.vanhauwermeiren@skynet.be of tel. 09/369.43.21.

Limburg

Senioren naar Namen

Op maandag 10 juni 2013 bezoeken de senioren van ACOD Limburg Namen. Op het programma staan een bezoek aan de Citadel van Namen, een treinritje in de omgeving van de Citadel, een bezoek aan de unieke parfumerie Delforge (parfums die rijpen in de Citadel) en een degustatie van slakken met drie warme bereidingen en appelwijn in een slakkenwekerij. Vertrek met de bus is gepland aan het station van Hasselt om 7.30 uur, gevolgd door koffie met croissant. 's Middags is een driegangenmenu voorzien. Terugkeer naar Hasselt is gepland om 17.30 uur. Deelnemers betalen 45 euro per persoon (bus, koffie met croissants, bezoek Citadel, parfumerie, slakkenwekerij en driegangenmenu inbegrepen). Inschrijven kan door storting van het volledige bedrag op rekening van ACOD gepensioneerden BE31 8783 0220 0155 met vermelding 'Daguitstap Namen' of via een telefoontje naar Theunis Jean 0486/126.320 en dit vóór 31 mei 2013

Antwerpen

Senioren naar Lier

Op dinsdag 28 mei 2013 organiseert de seniorencommissie een rondleiding met gids in Lier. Samenkomst en start van de rondleiding zijn gepland om 9.45 uur op de Grote Markt van Lier, met om 10 uur een bezoek aan het stadhuis, gevolgd door een bezoek aan de St.-Gummaruskerk. Lunch is voorzien om 12.30 uur (dagsoep, boeket van zalm en kabeljauw of geroosterde steak, dessert). Na de lunch volgt een bezoek aan de Zimmertoren. En vanaf 15 uur kan je vrij shoppen, een terrasje doen of terugkeren naar huis. Gids, inkomgelden en lunch samen kosten 35 euro per persoon. De verplaatsing naar en van Lier doe je op eigen houtje. Inschrijvingen via het ACOD-secretariaat telefonisch 03/213.69.20 of 015/41.34.25 of per mail naar maurice.hauspie@acod.be tot uiterlijk 18 mei 2013. De inschrijvingen worden afgesloten bij 25 deelnemers. De inschrijving is pas effectief na storting van de deelnamesom op rekening BE14 8778 0015 0383 van ACOD gewest Antwerpen met vermelding S13LI. Geef ook mee of je voorkeur uitgaat naar vis of vlees.

Infonamiddag Yasmine Kherbache

Op vrijdag 3 mei spreekt Yasmine Kherbache (kersvers sp.a-voorzitter van Antwerpen en kabinetschef van premier Di Rupo) voor de senioren van Antwerpen-Kempen-Mechelen over 'Wat na de gemeenteraadsverkiezingen in Antwerpen en welke gevolgen heeft dit onder meer voor het seniorenbeleid?'. Iedereen is vanaf 14 uur van harte welkom in het Bondsgebouw te Antwerpen, Senaat, Ommeganckstraat 47, 2018 Antwerpen. Graag je aanwezigheid melden vóór 30 april bij het ACOD-secretariaat telefonisch 03/213.69.20 of per mail maurice.hauspie@acod.be.

West-Vlaanderen

afdeling Oostende **Uitnodiging bruggepensioneerden**

Ben je lid van de afdeling Oostende en geniet je van een brugpensioen of een systeem van terbeschikkingstelling voorafgaand aan de feitelijke pensionering en wil je deelnemen aan onze activiteiten? Schrijf je dan in via het ACOD-kantoor te Oostende, Nieuwpoortsesteenweg 9 (op maandagavond of op vrijdagvoormiddag), via 0494/64.47.94 of via [graziella.baeckelandt@acod.be](mailto:baeckelandt@acod.be). Bezorg ons nu al je gegevens!

afdeling Oostende **Openbare diensten in de toekomst**

Op 14 mei organiseert in de afdeling Oostende een debatavond tussen John Crombez, staatssecretaris van fraudebestrijding, Chris Reniers, algemeen secretaris ACOD en ACOD-afgevaardigden over de problematiek rond tewerkstelling en uitbouw van openbare diensten in de toekomst. Vanaf 20u kan je terecht in Nieuwpoortsesteenweg 11, Oostende voor je kritische bijdrage aan dit gesprek. Bijkomende inlichtingen via 0494 64 47 94.