

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

juli 2010 - 66.07

Tribune

zó ver gaan wij
nu ook weer niet



Je toekomst... dát is ons werk !



Inhoud

Inhoud en colofon	2
Wedstrijd	2
Algemeen	3
Spoor	12
Tram Bus Metro	16
De Post	18
Gazelco	19
Telecom	20
Federale Overheidsdiensten	24
Vlaamse Overheidsdiensten	29
Onderwijs	32
Cultuur	36
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, Richard De Winter, Jos Digneffe, 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

Wedstrijd

Het Liegend Konijn

Winnaars

De ontdekking van Congo

Rudy Stevens (Geraardsbergen), Roger Vandendriessche (Harelbeke), Staf Verbaenen (Oostakker), Günther Govaerts (Lebbeke) en Lieve Noë (Gentbrugge) ontvangen een exemplaar van De ontdekking van Congo. Zij wisten dat de naam van de nieuwe website voor de ledenwervingscampagne van de ACOD 'www.deacodgaatver.be' heet, dat het motto van het Vlaams ABVV-congres 'Een sterke vakbond is broodnodig' is en dat de slogan van de actie om de openbare omroep te verdedigen tegen de onredelijke besparingen 'Hart en ziel van de VRT' luidt.

Nieuwe prijs:

Het Liegend Konijn

Vijf personen maken kans op een jaarabonnement (2 exemplaren) van 'Het Liegend Konijn', tijdschrift voor hedendaagse Nederlandstalige poëzie. Twee keer per jaar brengt het blad nieuwe, niet eerder gepubliceerde Nederlandstalige poëzie.

Vragen

- Hoeveel personen met een arbeidshandicap werken bij De Lijn?
- Wie volgt Richard De Winter op als algemeen secretaris bij ACOD Overheidsdiensten?
- Het hoeveelste onderwijsdecreet is ACOD Onderwijs mee aan het onderhandelen?

Antwoorden mailen naar

chris.camps@acod.be

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

Als je het mij vraagt Een duidelijke maar onbegrijpelijke verkiezingsuitslag

De verkiezingsuitslag liet niets aan de verbeelding over: de aangekondigde doorbraak voor de N-VA is er gekomen, terwijl de linkse partijen er niet in slaagden een vuist te maken. Kan je dat begrijpen?

Chris Reniers: “Eerlijk gezegd niet. Vlaanderen heeft conservatief een rechts gestemd. Hoe is het mogelijk dat in een tijd van internationalisme – een tijd waarin we ons focussen op de wereld – mensen zo gemakkelijk terugplooiën op Vlaanderen en ervan overtuigd lijken te zijn dat alle heil van daar zal komen? De problemen waarmee we geconfronteerd worden, vinden hun oorzaak in een internationale bancaire en financiële crisis. Dus op een niveau dat het nationale ver overstijgt! Hoe denken mensen dan dat we die problemen op eigen houtje op een regionaal, Vlaams niveau zullen kunnen oplossen? Dat houdt toch geen steek?”

Wat vind je van de plannen van de N-VA voor de openbare diensten?

Chris Reniers: “Wanneer je het sociaal-economisch programma van de N-VA bekijkt op vlak van openbare diensten, dan merk je dat het zeer conservatief en rechts is en dat het bijna niemand ten goede komt. Ze willen onder andere de openbare diensten afbouwen en privatiseren, het ambtenarenapparaat drastisch inkrimpen, statuten afschaffen en stakingsrecht beperken. Ook de vakbonden lijden onder hun programma, waardoor de strijd tegen sociaal onrecht en voor het behoud van de sociale verworvenheden nog moeilijker wordt. Neen, het is duidelijk dat de N-VA enkel rekt op de zelfredzaamheid van elk individu. De sterksten, die het al goed hebben en bij tegenslag altijd op hun pootjes terecht komen, zullen er niet veel van merken. Maar de zwakkeren? Zij worden aan hun lot overgelaten.”

De N-VA bepleitte de grote verandering, niet alleen op communautair vlak, maar ook wat betreft de sociale zekerheid. Welke gevolgen zien je daar?

Chris Reniers: “Ik kan alleen maar vaststellen dat hun programma wat betreft de sociale zekerheid met haken en ogen aan elkaar hangt en in z'n geheel nogal slogansesk overkomt. Dat werd ook duidelijk in een uitzending van het programma Phara, waarin Danny Pieters en Frank Vandenbroucke, de specialisten sociale zekerheid van respectievelijk N-VA en sp.a, in debat gingen. Daaruit bleek dat de N-VA dan wel de verandering predikt, maar geen idee heeft hoe die in de praktijk toe te passen, nog minder wat de gevolgen ervan zullen zijn. Kortom: onberedeneerd en ondoordacht. Ik moet er niet aan denken dat ze effectief beginnen morrelen aan onze sociale zekerheid!”

Wat verwacht je van de regeringsvorming?



Chris Reniers - Algemeen Secretaris ACOD

Chris Reniers: “Die zal ongetwijfeld erg moeilijk worden, aangezien het noorden en het zuiden van het land erg uiteenlopend hebben gestemd. We zullen de regeringsvorming dus met argusogen gadeslaan en we manen de partijen aan de onderhandelingstafel meteen aan om werk te maken van een regering met een grote sociale agenda en met voldoende aandacht voor en visie op de openbare diensten. Vanuit onze syndicale en sociale reflex zullen we uiteraard extra aandacht besteden aan de plannen voor de sociale zekerheid, de pensioenen en de maatregelen voor de zwaksten in de maatschappij. Maar goed, ik wil niet vooruitlopen op de zaken. We blijven waakzaam en kritisch.”

Heb je nog een boodschap voor de linkse politieke partijen in Vlaanderen?

Chris Reniers: “De partijen die zich links van het politiek epicentrum bevinden, moeten eens grondig nadenken over hoe ze hun toch wel veel aantrekkelijker progressief programma aan de mensen kunnen communiceren op een manier die veel wervender werkt en in de praktijk vruchten afwerpt. Ze moeten meer aandacht hebben voor wat hen onderling bindt, dan wat hen verdeelt. En bovendien moeten ze beseffen dat we in een federaal België leven dat actief ondersteund moet worden. Per slot van rekening zijn ideeën, plannen en verwachtingen veel sterker dan ‘een zelfstandig Vlaanderen’, wat niet meer is dan een holle slogan die het aan sociale inhoud ontbreekt.”



Interview Guido Fonteyn

“Het herstel van de Waalse economie is al begonnen”

Steevast verbonden aan zijn naam, wanneer die in de media opduikt, is de toevoeging ‘Walloniëkenner’. Bij wie beter konden we ons oor te luisteren leggen na de verkiezingen van 13 juni, dan bij Guido Fonteyn, journalist en schrijver? Tribune vroeg hem wat er zich zoal afspeelt aan de andere kant van de taalgrens, maar wilde eerst zijn visie op de verkiezingsuitslag.

Ben je verrast door de verkiezingsuitslag?

Guido Fonteyn: “De hoge score verbaasde me toch wel. We wisten op voorhand dat Vlaams Belang en Lijst Dedecker flink wat zetels zouden verliezen aan N-VA. Het was duidelijk dat Open VLD die niet zou oppikken, want het was een vergissing van Alexander De Croo om de stekker uit de regering te trekken. Open VLD is afgestraft omdat de kiezer geen goesting had in verkiezingen. Wat ik niet had zien aankomen was het gigantische verlies van CD&V. Uiteindelijk is de kiezer toch niet zo dom. De grote schuldige voor het verlies van CD&V is zonder twijfel

Yves Leterme. Hij heeft de staatshervorming onderschat. Maar zelfs die verklaringen volstaan niet om de uitslag te begrijpen.”

Wat verwacht je van Bart De Wever?

Guido Fonteyn: “Alles hangt af van wat voor kaliber hij is. Ofwel onderschatten we hem allemaal ofwel kan hij niets aanvangen met zijn hoge score. Tot nu toe gedraagt De Wever zich goed in het licht van zijn uitslag. Het was voor hem veel gemakkelijker geweest als de N-VA een middelgrote partij was gebleven. Dan had hij in het parlement zijn klassieke standpunten kunnen blijven herhalen. Maar nu is hij plots de eerste gesprekspartner voor de PS geworden. Dat had hij niet voorzien. De Wever stapt voorlopig ook mee in het klassieke systeem van de regeringsvorming, want hij is op audiëntie geweest bij de koning. Als hij de Republiek Vlaanderen had willen uitroepen, had hij dat niet gedaan. Ik denk dat hij beseft dat het gros van zijn kiezers hem daarin niet volgt. In elk geval, voorlopig ge-

draagt De Wever zich als een ‘staatsman’, al blijft zijn radicale achterban z’n zwak punt. Welke richting De Wever op sociaal-economisch vlak uit wil is ook onduidelijk. Maar zijn vroegere standpunten over de splitsing van de sociale zekerheid heb ik al niet meer gehoord.”

Opmerkelijk was ook de snelle toenadering van de PS.

Guido Fonteyn: “Dat was op voorhand allemaal doorgesproken. Naargelang de goede peilingen van de N-VA uitlekten, is de PS zich tijdens de campagne ook voorzichtiger gaan opstellen. Ik ken Di Rupo en het PS-apparaat lang genoeg om te weten dat de gesprekken die gevoerd zijn geen toeval zijn. Natuurlijk is het niet eenvoudig om de stap te zetten naar de vijand van gisteren, maar vanaf de allereerste verklaringen van Di Rupo bleek dat het voorbereid was.”

Hoe werd de verkiezingsuitslag in Wallonië ontvangen?

Guido Fonteyn: "Men aanvaardt die, omdat men nu eenmaal niet anders kan. De verzoenende houding van de PS, als grootste Waalse partij, heeft daar uiteraard bij geholpen. De Waalse socialistische partij vertrek dan ook van een erg sterke positie. Ze hebben een zeer ruim en stabiel kiezerspubliek, dat bovendien nog wat aangegroeid is. Verder kunnen ze ook terugvallen op zeer bekwame mensen en een studiedienst en daardoor zullen ze makkelijk met de N-VA kunnen omgaan. En wellicht werkt de kans op het leveren van een eerste Waalse premier sinds enkele decennia ook erg verleidelijk."

Heet punt in de verkiezingscampagne was was het communautaire. Is B-H-V volgens jou een splijtzaam of gewoon een middel voor partijen om zich te profileren?

Guido Fonteyn: "B-H-V is voor mij niet meer dan het normaal verderzetten van de communautaire discussie in dit land. Die is begonnen met de eerste taalwet in 1873 en in de loop van de geschiedenis heeft dat enkele discussiemomenten opgeleverd. B-H-V is er één van. Ik zou het zelfs geen conflict noemen, gewoon een onderdeel van het communautair gesprek dat in dit land voortdurend wordt gevoerd. Dat is niet altijd aangenaam en soms valt daar een regering over. Het positief punt is dat we die discussie steeds zonder geweld kunnen voeren, in tegenstelling tot in vele andere landen. Dat kunnen we niet genoeg benadrukken."

Is een grondige hervorming van de communautaire wetgeving aan de orde?

Guido Fonteyn: "Ik vind dat het status quo het best gerespecteerd wordt. De taalgrens moet blijven liggen waar ze ligt en de faciliteiten moeten worden gevaloriseerd. Het is een goed systeem, waar trouwens ook buitenlandse interesse voor bestaat. Ze willen het gebruiken als oplossing voor vergelijkbare taalproblemen en ze zien het als onderdeel van Volkerenrecht, omgezet in de praktijk. Soit, je moet natuurlijk wel weten wat je doet wanneer je je als Franstalige in een Vlaamse gemeente gaat vestigen. Maar los daarvan vind ik dat je de faciliteiten genereus moet interpreteren en de mensen alle rechten geven. Ik ben voorstander van een

cultureel akkoord tussen Vlaams en Franstalig België, waarin de Franstaligen in de Vlaamse rand zich cultureel volledig kunnen uiten. Je mag er alleszins geen gecrispeerde of absurde houding op na houden waarbij je alle Franstalige invloeden angstvallig buitensluit.

Volgens mij is het een gevolg van een oud Vlaams minderwaardigheidscomplex."

"Als De Wever de Republiek Vlaanderen had willen uitroepen, was hij niet op audiëntie geweest bij de koning"

In Wallonië wordt eerder links gestemd, in Vlaanderen eerder rechts. Hoe verklaar je dat?

Guido Fonteyn: "Dat hangt samen met de geschiedenis. De maatschappij in Wallonië is gebaseerd op industrie en arbeid. De aanwezigheid van delfstoffen als metaal en steenkool deed er de zware industrie tot ontwikkeling komen en bracht tegelijk een sociale beweging op gang die leidde naar algemeen stemrecht. Vandaar ook dat arbeiderspartijen zich in die regio meester maakten van de macht, in dit geval de PS. Walen zijn niet van nature links, maar het is een gevolg van hun historische ontwikkeling. Vlaanderen was bij de invoering van het algemeen stemrecht zwaar katholiek-rechts gedomineerd. De industrie was bij ons nog niet erg aanwezig. Er waren ook wat liberale krachten aanwezig, maar het socialisme was aanvankelijk eerder marginaal vertegenwoordigd."

Hoe is de PS erin geslaagd haar macht zo lang en zelfs tot op de dag van vandaag vast te houden?

Guido Fonteyn: "Omdat ze zich als een structuur ontwikkelde in grote industriesteden en zich bovendien pirami-

daal organiseerde. Aan de top van de piramide staat meestal één persoon die niet alleen dé lokale politicus is, maar ook de raden van beheer voorziet of controleert van gezondheidinstellingen, scholen, huisvestingsmaatschappijen, lokale televisies en intercommunales. Wie in Wallonië iets nodig heeft moet meestal passeren via dat systeem. Daar zit iets antipathieks in natuurlijk. Als je niet in het systeem zit, wordt je niet zo goed bediend. In zekere zin is het een maatschappij in een maatschappij, wat maakt dat zo'n systeem doet vrezen voor het democratisch gehalte. De PS zal zich dus toch meer moeten openstellen voor anderen."

Had je in Vlaanderen iets vergelijkbaars met de CVP-staat?

Guido Fonteyn: "Die kende haar hoogtepunt in de jaren '50 en was vooral in West-Vlaanderen en Limburg zeer sterk ontwikkeld. In die provincies gebeurde niets zonder dat de CVP daarin gekend was. De industrialisering van Vlaanderen heeft de politieke verhoudingen wel gewijzigd. Dat je in Limburg nu een vrij sterke socialistische partij hebt is natuurlijk een gevolg van de industrialisering die er na de jaren '50 heeft plaatsgegrepen. De socio-economische factor is volgens mij veel bepalender in het stemgedrag van mensen dan wie er precies op de lijsten staat."

Wat is de invloed van globalisering op het vertrek van de industriële en dus de economie in ons land?

Guido Fonteyn: "Er is een groot verschil tussen Vlaanderen en Wallonië. Wallonië heeft het grootste deel van de delokalisering al achter de rug. De grote staal en steenkoolindustriën vertrokken er tussen de jaren '50 en '80. In Vlaanderen verkeerde men tot voor kort in de waan dat we dat hier zouden kunnen voorkomen omdat we gezegd hardere werkers zouden zijn. Dat laatste is trouwens onzin, want het verklaart niet waarom Vlaanderen een eeuw langer dan Wallonië arm is gebleven. Aangezien Wallonië haar zware industrie veel vroeger zag vertrekken, is men daar nu al bezig met de reconversie van de economie. Vlaanderen beseft nog niet dat de industrie grotendeels verloren is en we spelen er ook nog niet op in. Een regio zoals

de Kempen is nu op vlak van bedrijfs-sluitingen en werkloosheid vergelijkbaar met de toestand in de Borinage in de jaren '50."

Welke initiatieven onderneemt Wallonië dan?

Guido Fonteyn: "Gek genoeg is Wallonië juist dankzij de staatshervormingen – waar ik trouwens een voorstander van ben – begonnen aan een compleet economisch herstel. Hun nieuwe economie bestaat uit heel veel kleine bedrijven, ondersteund door het Marshallplan. Dat bepaalt dat elk nieuw project moet worden ondersteund door een bedrijf én door een universiteit of hogeschool. Op die manier wordt er zwaar ingezet op innovatie, onderbouwd met een sterke technische know how. Vandaar ook dat men bedrijven als Google en Microsoft kan aantrekken. Geografisch is die nieuwe economie ook verplaatst naar de driehoek Brussel-Nijvel-Waver. Erg interessant, want vlakbij een wereldstad als Brussel en dus een venster op de wereld. Het belangrijkste van al: hun project lukt! Je ziet dat aan de stijgende investeringen en stabilisering van de werkloosheidscijfers. Opvallend is ook dat die reconversie hand in hand gaat met de PS, die die volledig ondersteunen en zelf leiden. Vandaar ook dat de PS haar machtsbasis kan behouden."

Is het niet zo dat Vlamingen en Walen hebben veel minder problemen met elkaar hebben dan Vlaamse en Waalse politici?

Guido Fonteyn: "Absoluut! Ik wil daaraan toevoegen dat wij in Vlaanderen onvoldoende het onderscheid maken tussen de begrippen 'Wallonie' en 'francophonie'. In Vlaanderen hebben we eigenlijk enkel een probleem met de 'francophones', die zich voornamelijk situeren in de rand rond Brussel. Met Wallonië zelf hebben we veel minder problemen. Die 'francophonie' is al lange tijd een storende factor in het Belgisch systeem. Politiek wordt die stroming vertegenwoordigd door het FDF. Hun kiespubliek zijn vooral 'oude Belgen', oude bourgeoisie en ook bepaalde groepen ambtenaren, die zich goed voelden in het unitaire België dat tot de jaren '50 voornamelijk in het Frans functioneerde."

Bij de verkiezingen deden FDF en MR het anders niet echt schitterend.

Guido Fonteyn: "Hun verlies en de winst van de PS in het centrum van Brussel valt te verklaren. De PS kan steunen op een groeiend 'allochtoon' kiespubliek dat op hen stemt omwille van socio-economische motieven. Kiezers van het FDF en de MR trekken daarentegen uit het centrum weg en verhuizen naar de Brusselse rand. Ik verwacht overigens dat het gewicht van FDF en MR daar nog zal afnemen omdat jongere Franstaligen die weg-trekken uit Brussel niet zo radicaal zijn wat hun taalgebruik."

"Dat Vlamingen hardere werkers zouden zijn dan Walen is onzin. Het verklaart niet waarom Vlaanderen een eeuw langer dan Wallonië arm is gebleven."

Trekken Vlamingen en Walen niet meer op elkaar dan Vlamingen op Nederlanders en Walen op Fransen?

Guido Fonteyn: "Daar kan je niet met ja of neen op antwoorden. Ik kan alleen vaststellen dat de ratachistische lijsten in Wallonië, die pleiten voor een aansluiting van Wallonië bij Frankrijk, nog nauwelijks stemmen halen. In Vlaanderen bestaat er politiek of maatschappelijk volgens mij ook geen vraag naar een aansluiting bij Nederland. Dat er culturele samenwerkingen zijn tussen Vlaanderen en Nederland is uiteraard wel toe te juichen. Misschien is het ook wel zo dat in Wallonië cultureel meer naar Frankrijk wordt gekeken dan dat in Vlaanderen voor Nederland het geval is. Toch zeker op vlak van televisie en literatuur. Maar dat wil niet zeggen dat ze zich Frans voele; het aanbod is gewoon interessanter. Het lijkt

me onwaarschijnlijk dat de Walen een zoveelste departement van de Franse staat willen vormen. Dan zijn ze in het Belgisch geheel beter af."

Spelen de media geen kwalijke rol in de beeldvorming van en rond Vlamingen en Walen?

Guido Fonteyn: "Je kan de Vlaamse media wel verwijten dat ze te naïef zijn rond het herstel dat in Wallonië gaande is, dat ze te lang zijn blijven hangen in het cliché van 'zij zijn lui en wij werken hard' en dat ze geen onderscheid maken tussen 'francophonie' en 'Wallonie'.

De grootste Franstalige pers is eigenlijk een Brusselse en francophone pers: Le Soir, La Libre Belgique en La Dernière Heure. Die zijn niet te vergelijken met de Waalse krantjes van bijvoorbeeld de group Vers l'Avenir, die zich niet bezighouden met communautaire thema's bezig en niet anti-Vlaams zijn. Le Soir is eigenlijk de heraut van het FDF en de beeldvorming in Vlaanderen gebeurt vooral op basis wat er in die Brusselse Franstalige media wordt gezegd en geschreven. De Vlaamse pers zou zich meer aan Brussel moeten interesseren. Er bestaat een soort angst voor de grote ingewikkelde stad die bedreigend overkomt. Maar uiteindelijk komt het gewoon neer op 'onbekend is onbemind'."

Bestaat er voor jou iets als een typische Belg?

Guido Fonteyn: "Een Brusselaar! Ik ben misschien wel bevooroordeeld omdat ik er zelf één ben, maar Brussel is zo Belgische als het maar kan zijn. Het is de essentie van België: een mengeling van vanalles en nog wat en in de grond draait dat nog niet zo slecht – op z'n Belgisch en zonder geweld. Nu ik ben wel een Vlaamse Brusselaar en ik sta wel op mijn Nederlands. Ik spreek altijd eerst Nederlands en als ik brieven krijg van bedrijven of instellingen in het Frans, laat ik ze altijd weten dat ik in het Nederlands wil communiceren. Dat is gewoon een kwestie van respect."



Statutair congres federaal ABVV Werk, werk, werk!

Van 2 tot 4 juni blies het federaal ABVV verzamelen op de Heizel voor het vierjaarlijks statutair congres. 1200 militanten woonden de debatten over de toekomst van onze welvaartsstaat bij en namen ook actief deel.

Het congres uitte zijn tevredenheid over het werk van het federaal secretariaat van de voorbije vier jaar. Op het ogenblik dat ons land in grote instabiliteit verkeert, kiest het ABVV voor stabiliteit en continuïteit. Het Congres keurde het statutair rapport van het federaal secretariaat goed en herverkoos het secretariaat met voorzitter Rudy De Leeuw en algemeen secretaris Anne Demellenne aan het hoofd van het ABVV. In hun toespraken benadrukten beiden de nood aan de bescherming van onze sociale zekerheid en het pensioenstelsel. Ze eisten nieuwe jobs en vroegen een einde te maken aan de ongelijkheden. Ze eisten een betere ondersteuning van de openbare diensten en dat er eindelijk werk wordt gemaakt van de strijd tegen fiscale fraude.

Opmerkelijk was ook de militantenconcentratie op de afsluitende dag, waarbij ruim 3000 militanten hun steun kwamen betuigen aan het memoran-

dum dat het federaal ABVV voorlegt aan de volgende regering (zie kader). De militanten kwamen ook zelf aan het woord en verscheidene delegaties van bedreigde bedrijven en openbare diensten deden hun relaas over de toestand op de werkvloer. Voor de ACOD kaart-



te Aimé Truyens, voorzitter ACOD ondersector Financiën, de malaise bij de FOD Financiën aan. Hij werd daarin geruggensteund door een grote groep ACOD-militanten.

Memorandum

Het federaal ABVV verwacht van de volgende regering dat ze:

- 1** een politiek project verdedigt en concretiseert, dat uitgesproken sociaal is, met een rechtvaardige herverdeling van de rijkdom.
- 2** ijvert voor het behoud van een sterke sociale zekerheid, een sociaal overleg en een sterk arbeidsrecht, op federaal niveau.
- 3** een herstelplan en een nieuw eco-solidair groeimodel uitwerkt, waarbij kwaliteitsvolle banen worden gecreëerd in toekomstgerichte sectoren.
- 4** een betere herverdeling van werk en inkomsten bevordert, onder meer door het bevorderen van collectieve arbeidsduurverkortung met compenserende aanwervingen en loonbehoud.
- 5** waardige wettelijke pensioenen waarborgt en elk initiatief voor een hogere pensioenleeftijd veroordeelt.
- 6** ijvert voor sterke openbare diensten die voor iedereen toegankelijk en betaalbaar zijn.
- 7** alle overheidssteun koppelt aan de voorwaarde van behoud en creëren van banen en het systeem van de notionele intrestaftrek afschaft.
- 8** strijdt tegen fiscale fraude via de afschaffing van het fiscale bankgeheim en de versterking van de administratie van Financiën.
- 9** de loonongelijkheid tussen vrouwen en mannen op het werk wegwerkt.
- 10** jacht maakt op de werkloosheid, niet op de werklozen.



Jongeren maken zich zorgen over hun pensioen

Jongeren vandaag hebben veel kopzorgen en stellen zich terecht tal van vragen over hun toekomst. Huizen zijn onbetaalbaar geworden, er zijn grote tekorten in de kinderopvang, een kind naar school sturen is plots geen zekerheid meer, er is werkloosheid en wat met mijn pensioen?

Weinig vertrouwen

Jongeren maken zich grote zorgen over hun pensioen. Dat blijkt uit een Delta Lloyd Life internetpeiling bij 1171 Belgen tussen 18 en 35 jaar. Langer werken is ontzettend onpopulair. Meer dan de helft van de 18- tot 35-jarigen (57 procent) is niet bereid om langer dan 60 jaar te werken. Verontrustend volgens de enquête is dat het vertrouwen van de jongeren in het wettelijk pensioensysteem ongezien laag is. Zeven op de tien jongeren zijn ervan overtuigd dat hun pensioen lager zal zijn dan vandaag of dat de overheid het niet meer zal kunnen betalen. De meerderheid van de jongeren (61 procent) vindt daarom dat je best vanaf de start van je eerste job al de nodige financiële voorbereidingen treft voor je pensioen. Fiscaal individueel pensioensparen is het populairste middel.

Werken tot ...?

In de ons omringende landen zijn het

voorbijge jaar de pensioenleeftijden systematisch omhoog getrokken.

De Fransen hebben plannen om de minimumloopbaan voor ambtenaren die een volledig pensioen willen, op te trekken van 37,5 tot 40 jaar. Die grens zou in 2012 nog verder worden verhoogd naar 41 jaar. Eind november 2009 stemde het Franse parlement in met een verhoging van de pensioenleeftijd. De nieuwe wet maakt het mogelijk voor werknemers om tot hun 70'ste te blijven werken.

Nederland verhoogde de pensioenleeftijd eind vorig jaar tot 67 jaar.

In Duitsland heeft men ook beslist om tegen het jaar 2035 de pensioenleeftijd op te trekken van 65 naar 67 jaar. Feitelijk betekent dit dat elke Duitser die is geboren na 1964 tot zijn 67'ste verjaardag moet blijven werken.

Geen gelijke kansen

Een op de vier jongeren ziet individueel pensioensparen vandaag als de beste voorbereiding op zijn pensioen. Daarna volgen: geld op een spaarboekje zetten en eigenaar zijn van een woning. Opvallend: de leeftijdsgroep van 36 tot 65 jaar ziet een woning als de beste garantie, dan pensioensparen en als derde een groepsverzekering via het werk.

De realiteit is dat niet alle jongeren de

kansen hebben om maandelijks geld opzij te zetten voor hun pensioen. Zij die dit niet kunnen, worden in de toekomst wellicht geconfronteerd met een laag wettelijk pensioen en voor hen kan dit zich vertalen in nog langer werken.

Wat nu?

Jongeren zitten in een moeilijke financiële situatie en daardoor zien ze de toekomst niet altijd rooskleurig in. Zij willen niet het gevoel hebben dat ze hun hele leven financieel uitgeperst worden. Het is dan ook van belang dat we onze overheid sterk houden en daar waar nodig, nog versterken. Wie zijn hele leven lang werkte, heeft recht op een waardig pensioen. De overheid dient dus in de eerste plaats ervoor te zorgen dat iedereen een volwaardig pensioen heeft waarmee men kan rondkomen.

In België staat ons welvaartsmodel onder druk. De Jongerencommissie vindt dat vandaag, morgen en in de toekomst onze sociale zekerheid federaal georganiseerd moet worden. Solidariteit tussen de gemeenschappen is de hoeksteen van onze vakbond!

Kevin Wolfs

Europa in essentie

EVV-resolutie: een nieuwe impuls voor Openbare Diensten

Binnen het Europees Vakverbond (EVV) werd een resolutie rond openbare diensten aangenomen, voornamelijk gebaseerd op artikel 14 van het verdrag van Lissabon, dat ingaat op de diensten van algemeen economisch belang en hun rol bevestigt wat betreft de bevordering van sociale en territoriale samenhang. Artikel 14 bepaalt dat de EU en haar lidstaten ervoor moeten zorgen dat deze diensten functioneren en dat aan de economische en financiële voorwaarden voldaan moet zijn om hun taak te vervullen. Het is de bevoegdheid van de lidstaten om deze diensten te verstrekken, te laten verichten en te financieren.

Het EVV interpreteert dit artikel als een verplichting tot actie. Het eist dan ook van de Commissie een wetgevend voorstel vertrekkende van dit artikel, waarin o.a. de missie van de openbare diensten versterkt wordt. In aanvulling hierop zou elke lidstaat een register van diensten van niet-economisch algemeen belang moeten aanleggen. Deze vallen namelijk niet onder de toepassing van de Europese reglementering rond diensten, concurrentie en overheidssteun.

Het EVV vraagt verder een ernstige evaluatie van de PPS-projecten; een handboek voor sociale openbare aanbestedingen; een diepgaande evaluatie van de doorgevoerde liberalisering en privatiseringen gelinkt aan een onmiddellijk bevriezen van de lopende projecten; het vastleggen van de intentie om nooit over te gaan tot de privati-

sering van water, afval en binnenlands personenvervoer via het spoor; de promotie van kwaliteitsvolle openbare diensten; de herziening van de sectoriële akkoorden volgens de nieuwe verdragsartikelen en de introductie van een Sociaal vooruitgangprotocol. Het EVV vraagt het Belgisch voorzitterschap, het Europees parlement en de Europese commissie dan ook actie te ondernemen.

<http://www.etuc.org/a/7368>

Jaarlijks rapport van het Internationaal Vakverbond over vakbondsrechten

In 2009 bekochten 101 vakbondsmilitanten hun sociale strijd met de dood, een stijging van 30% tegenover 2008. Vooral Latijns-Amerika, Colombia op kop met 48 moorden maar tevens een verslechterde situatie in Guatemala, Honduras en andere, scoort slecht in het rapport van het Internationaal Vakverbond (IVV).

Het rapport omvat een uitgebreide lijst met schendingen van de rechten van werknemersvertegenwoordigers in 140 landen, waaronder moordpogingen, doodsb bedreigingen, opsluitingen en arrestaties, en een achteruitgang van de werkomstandigheden van werknemersvertegenwoordigers. Ook Europa kent een toenemende repressie tegen vakbondswerking. In 2009 werden meer dan 60 werknemers gearresteerd omdat ze deelnamen aan vakbondsactiviteiten, voornamelijk in Turkije en Wit-Rusland. Maar ook in vele andere Europese landen werd het recht van vakbonden om collectief actie te voeren zwaar beknopt.

Wereldwijd staan de fundamentele werknemersrechten sterk onder druk door de globale economische crisis. Door de ondermijning van de internationaal erkende arbeidsstandaarden worden meer en meer werknemers geconfronteerd met jobonzekerheid en kwetsbaarheid. Maar liefst de helft van het globaal aantal arbeidskrachten werkt nu in een precare job. Ook miljoenen Europese werknemers verloren hun job en in verschillende landen brak massaal protest uit omdat overheden de crisis niet daadkrachtig aanpakten.

Ook België wordt specifiek vermeld in het rapport van het IVV. De Belgische vakbonden hebben immers een klacht ingediend bij het Europees Comité voor Sociale Rechten over het beroep doen op gerechtelijke procedures door de werkgevers (dwangsommen, eenzijdige verzoekschriften, deurwaarders,...) bij sociale conflicten. Directies van bedrijven grijpen bij sociale conflicten te pas en te onpas naar juridische maatregelen om personeelsacties te blokkeren of zelfs preventief te verhinderen. Die praktijken hebben het stakingsrecht in gevoelige mate beperkt.

John Monks van het EVV riep tijdens de conferentie van de Internationale Arbeidersorganisatie (ILO) dan ook op een Sociaal Vooruitgangprotocol toe te voegen aan de Europese Verdragen, als reactie op de uiteenlopende bepalingen van de ILO-normen en het Europees recht. Het EVV wil hierbij laten vastleggen dat de principes van de vrijhandel niet primeren op de arbeidsrechten, inclusief het stakingsrecht.

<http://www.etuc.org/a/5175>

Woensdag 29 september 2010:

Europese betoging in Brussel tegen besparingen op overheidsbudgetten, jobs, lonen en pensioenen.



FENTAP

De strijd voor meer jongeren en vrouwen



De Peruviaanse watervakbond FENTAP wil de ondervertegenwoordiging van jongeren en vrouwen binnen de vakbond en de syndicale onderhandelingen tegengaan. Momenteel bevat geen enkele van de 13 collectieve overeenkomsten tussen FENTAP en de bedrijven clausules over gender of jonge arbeiders.

Syndicale eisenpakketten richten zich vooral, en terecht, op verloning. Clausules over toestemming om te studeren, toegang tot training met een compensatiebonus van het bedrijf, medische controles, moederschaps- of vaderschapsverlof,... ontbreken vaak. Eens vrouwen en jongeren deelnemen aan de onderhandelingscommissies, zullen ook hun eisen aan bod komen, wat weer een extra aantrekkingskracht is naar andere jongeren en vrouwen. FOS-Socialistische Solidariteit en FENTAP organiseren daarom workshops voor vrouwen en jongeren om hun aanwezigheid en participatie binnen de vakbond te verhogen.

Jongeren

De dienstenbedrijven (EPS) in de drinkwater- en saneringssector worden doorgaans beheerd door de lokale gemeentebesturen, die er de slechte gewoonte op nahouden de EPS te gebruiken om gunsten terug te betalen en de loonlijsten bij elk nieuw bestuur aan te vullen met politieke bondgenoten. Jongeren krijgen slechts een arbeidscontract van bepaalde duur. FENTAP wil daarom in de collectieve overeenkomsten clausules opnemen gericht op de participatie en respect voor het recht op waardig werk voor de jongeren. FENTAP stemde zelf tijdens zijn congres in 2007 alvast een minimumparticipatie van 10 procent jongeren in al zijn bestuursorganen. Met jongeren wordt bedoeld: arbeiders jonger dan 35.

Vrouwen

Vrouwen werken al lange tijd in Peru, maar hun werk kreeg nooit veel erkenning en discriminatie komt veelvuldig voor. Vakbonden bleven lang mannenorganisaties met een laag vrouwelijk ledenaantal. Vrouwen groeiden bovendien nauwelijks door naar strategische functies. Bij FENTAP was dat niet anders, maar sinds begin jaren '90 duiken regelmatig ook vrouwen op in bestuursorganen. Dit komt omdat de statuten van FENTAP stellen dat de helft van de nationale directieleden vrouwen moeten zijn. Daardoor hebben nu

verschillende vrouwen belangrijke functies in de vakbond. Deze maatregelen worden nu ook met meer succes op basisniveau toegepast. Zo zijn er op dit moment zeven vrouwelijke algemeen secretarissen. Tien jaar geleden was zo iets ondenkbaar.

Seksuele intimidatie

In aanvulling van een eerder gestemde wet op de preventie en bestraffing van seksuele intimidatie werd onlangs een wet gestemd rond seksuele intimidatie in de vorm van een vijandige werkomgeving. Hoewel een stap in de goede richting, omvat de wet toch nog een aantal onnauwkeurigheden. De term 'seksistisch gedrag' verwijst algemeen vooral naar een afwijzing of discriminatie van het vrouwelijk geslacht, terwijl 'seksuele intimidatie' zowel door een man als vrouw kan worden gepleegd. Bovendien stelt de nieuwe wet dat het seksuele gedrag herhaaldelijk moet voorkomen, terwijl er toch gedragingen zijn die niet worden herhaald maar die zo ernstig zijn dat ze zorgen voor een vijandige werkomgeving.



Eerste afgestudeerden in Collectieve Onderhandelingen Het project 'Waardig Werk en het Mensenrecht op Water door middel van Collectieve Onderhandelingen en Sociale Dialoog' leverde ondertussen de eerste gevormde vakbondsleiders af. Zij zijn speciaal getraind in collectieve onderhandelingen en kunnen als promotoren en trainers hun vakbonden ondersteunen. De afgestudeerden kregen onder meer uitleg over de onderhandelingen per activiteitssector, gebaseerd op een studie van de huidige wetgeving. De deelnemers werden bovendien voorbereid om bij hun terugkeer in hun eigen regio's als vakbondstrainers in de basisvakbonden aan de slag te gaan. De deelnemers die aan de doelstellingen van de workshop voldeden, kregen een certificaat in naam van de drie projectorganisaties: FOS, FENTAP en het Instituut voor Vakbondsstudies IESI.



Bonussen en gouden parachutes: een wettelijk kader

De Senaat keurde enkele weken geleden een wetsontwerp goed dat vanaf 2012 het variabele gedeelte van lonen reguleert, dit wil zeggen bonussen in de vorm van aandelen of aandelenopties. Datzelfde wetsontwerp omkaderd vanaf midden 2010 ook de gouden parachutes van de bedrijfsleiders van beursgenoteerde ondernemingen en van de overheidsondernemingen Belgacom, de Post, NMBS, NMBS Holding, Infra-bel en Belgocontrol.

Het wetsontwerp stelt dat de bedrijfsleiders die hun doelstellingen halen, een bonus kunnen krijgen die (slechts) voor 50 procent gebaseerd mag zijn op de resultaten van het laatste boekjaar. De managers moeten bovendien drie jaar wachten vooraleer ze over hun opties kunnen beschikken.

Het doek valt ook over de schandalig hoge gouden parachutes. Deze moeten beperkt worden tot 12 maanden loon, met de mogelijkheid tot 18 maanden na gemotiveerd advies van het remu-

neratiecomité. Als de onderneming deze drempels van 12 of 18 maanden wil overschrijden, dan moet de ondernemingsraad (of het CPBW of de VA) geïnformeerd worden. De ondernemingsraad kan dan beslissen een advies uit te brengen vóór de algemene aandeelhoudersvergadering een beslissing neemt. In de overheidsbedrijven zal het paritair comité (of het CPBW of de VA) deze rol spelen ten aanzien van de minister of de aandeelhouders. Dit advies moet op de website van de onderneming geplaatst worden. Ook de afgevaardigden moeten ingelicht worden over de inhoud van het remuneratieverslag. Dit verslag, waarin het remuneratiebeleid van de bedrijfsleiders verduidelijkt wordt, zal voortaan een afzonderlijk deel vormen van het jaarverslag van de jaarrekening.

Dit wetsontwerp verankert enkele zelfreguleringspraktijken nu echt in wettelijke bepalingen. Bovendien zorgt het voor betere informatie en een duidelijk

adviesrecht voor de afgevaardigden, althans wat de gouden parachutes betreft. Maar toch gaat dit wetsontwerp niet ver genoeg. In plaats van de ondernemingen te laten betijen, hadden criteria kunnen vastleggen voor het toekennen van bonussen, zoals het behoud of het vermeederen van de tewerkstelling. Dergelijke criteria, hoewel niet financieel van aard, zijn immers perfect meetbaar en objectiveerbaar.

Bron: Echo ABVV.



Boekhoudkundige trucs bij de NMBS Meer besparingen?

Begin mei ontving ACOD Spoor verontrustende berichtgeving: de boekhouding van de NMBS-exploitant zou niet correct zijn. Let wel, er werd geen melding gemaakt van valse cijfers of verduisteringen. We kregen enkel te horen dat bepaalde sommen niet op de juiste plaats werden ingeschreven, waardoor er een vals beeld ontstond. In een reactie liet de NMBS toen verstaan dat de Vlaamse vleugel van ACOD Spoor zomaar wat vertelde en op sensatie belust was. Eind mei kwam echter de aap alsnog uit de mouw.

Volgens de revisoren werd artikel 5 van het beheerscontract door de NMBS nogal breed geïnterpreteerd. Daardoor werden kosten van o.a. de goederen-divisie (B-Logistics) doorgeschoven naar de divisie reizigers binnenverkeer (B-Mobility). Gevolg? B-Mobility dook nog zwaarder in de rode cijfers en al

snel werd geopperd dat er op het binnenlands reizigersvervoer moest worden bespaard.

De bovenstaande beschrijving is een vrij simpele uitleg voor een complex systeem. Wat moeten we echter voor ogen houden? Bij de NMBS is men bezig het openbaar dienstbetoon (B-Mobility) te laten opdraaien voor de kosten veroorzaakt door geliberaliseerde sectoren (Cargo & Reizigers Internationaal). Als gevolg daarvan werkt men nu aan een bezuinigingsplan – op basis van foutieve cijfers – dat uiteindelijk zijn impact zal hebben op het treinaanbod en de tewerkstelling. Er circuleren namelijk nu al nota's waarin sprake is van de sluiting van stations en de afschaffing van prestaties.

ACOD Spoor is geen onverantwoordelijke vakbond. Wij willen er voor ijve-

ren dat de NMBS Groep goed draait en uiteindelijk overleeft. Het besparingsplan opdringen op basis van onjuiste gegevens pikken wij echter niet. Het grote zorgenkind is en blijft Cargo. Iedereen weet dat het niet kan overleven zonder financiële tussenkomsten in het verspreid vervoer. Als de overheid past voor die tussenkomsten, moet ze er rekening mee houden dat er dan dagelijks nog meer vrachtwagens op onze autostrades rondtoeren.

Het nodige geld via boekhoudkundige trucs weghalen bij B-Mobility en het principe van basismobiliteit op de helling zetten, is al helemaal uit den boze. Grote waakzaamheid is dus meer dan ooit aan de orde.

Jos Digneffe

Terugbetaling prestaties acupuncturisten en chiropractors

In het nationaal subcomité van de Sociale Werken van 10 mei kwam het eindelijk tot een akkoord over de tegemoetkoming voor prestaties van acupuncturisten en chiropractors. Voor osteopathie was er al een dergelijke tegemoetkoming.

De maatregel geldt voor alle rechthebbenden, ongeacht hun leeftijd. Er moet wel aan de volgende voorwaarden

worden voldaan:

- de acupuncturist moet erkend zijn door de Belgische Vereniging der Geneesheren – Acupuncturisten.
- de chiropractors moeten erkend zijn door de Belgische Vereniging van Chiropractors.
- de rechthebbende bezorgt aan zijn gewestelijk geneeskundig centrum een door de zorgverstrekker afgeleverd attest of ontvangstbewijs dat

voorzien is van een kleefetiket KGV. Iedere rechthebbende kan, per burgerlijk jaar, aanspraak maken op een totale tegemoetkoming voor twee prestaties voor de drie alternatieve geneeskundige disciplines samen (osteopathie, acupunctuur en chiropraxie) van 20 euro. Deze maatregel wordt van kracht vanaf 1 juli 2010.



ACOD Spoor West-Vlaanderen Feest gepensioneerden

Voor wie? Voor ieder gepensioneerd lid van de sector Spoor van het gewest en eventuele levenspartner.

Waar? Feestzaal De Neerbeek te Bissegem, vlakbij het station.

Wanneer? Vanaf 12 uur op vrijdag 8 oktober 2010.

Wat? Eetfeestijn (koud buffet, koffie met gebak en drank), live optreden zanger, gezellig samenzijn achteraf met muziek verzorgd door dj Sergio, mogelijkheid tot dansen, bar (zelf te betalen).

Kostprijs? 28 euro per persoon, na tussenkomst van het gewest.

Inschrijvingen: telefonisch via het gewest tel. 051/20.72.68, 056/26.36.90 of 990/3690. Inschrijving is pas definitief na betaling op rekeningnummer 877-6936101-32.

Wees snel! Het aantal deelnemers wordt beperkt tot 300.



Bestek veiligheidspersoneel brillen en lenzen NMBS-groep scoort slecht

Het bestek voor het veiligheidspersoneel werd aangenomen bij Ministerieel Besluit van 9 juni 2009 en gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 13 augustus 2009. De bepalingen ervan situëren zich binnen de exploitatieveiligheid. Ze gelden voor de personeelsleden van de infrastructuurbeheerder en de infrastructuurgebruiker die, ook al is het sporadisch, een of meerdere activiteiten uitoefenen die verbonden zijn aan een betrekking of een werkpost en die deel uitmaken van het veiligheidsbeheerssysteem voor het spoorwegverkeer.

Bijlage I van het bestek somt de medische en eventuele psychologische criteria op waaraan het veiligheids-

personeel moet beantwoorden vóór en tijdens de uitoefening van zijn functie. Daarin is als dwingend voorschrift vermeld dat alle veiligheidspersoneelsleden (treinbestuurders en -begeleiders, schildwachten en personeel dat andere veiligheidsfuncties uitoefent) die een bril of lenzen dragen, steeds een reservebril of reservelenzen ter beschikking moeten hebben.

Het gezichtsvermogen van het veiligheidspersoneel bij de uitvoering van zijn taken is uiteraard van het grootste belang. Als hun bril of lenzen tijdens de uitoefening van het werk stukgaan, kunnen zij hun collega-werknemers ernstig in gevaar brengen wanneer ze geen reserve-exemplaar bij zich hebben.

De NCPBW adviseert, na onze tussenkomst, de werkgevers om dit risico weg te nemen door een reservebril ter beschikking te stellen van het personeel dat veiligheidsfuncties uitoefent. De Maatschappij vindt het echter niet opportuun om aan iedere betrokken bediende een reservebril ter beschikking te stellen. Wanneer de bril of lenzen stukgaan tijdens de uitoefening van de taken, opteert men er voor de bediende gewoon te vervangen. We blijven dit dossier verder opvolgen in de NCPBW.

Hasselt op stellen

De tweede familiedag van ACOD Spoor was opnieuw een groot succes. Ongeveer 300 deelnemers trotseerden de regen en de kou, en trokken op 30 mei door de straten van Hasselt op zoek naar de antwoorden van de wandelzoektocht.

De wandeltocht leidde de deelnemers door de geschiedenis en bezienswaardigheden van Hasselt. Een bezoek aan het modemuseum, het jenevermuseum en de Japanse tuin stond eveneens op het programma. Net zoals bij de eerste editie werd de dag afgesloten met een heerlijke maaltijd in buffetvorm.

De winnaars van de wandelzoektocht zijn:

- Geert De Paepe (B-TC.2M – TW Merelbeke) wint een bongobon weekend Parijs.
- Johan Van Haelst (B-TC.2M – TW Merelbeke) wint een bongobon gastronomisch etentje in een sterrenrestaurant.
- Francine Vanderhoeven (Van Eycken Wilfried, I-I-A23 Haacht) wint een bongobon gastronomisch etentje in een klassiek restaurant.

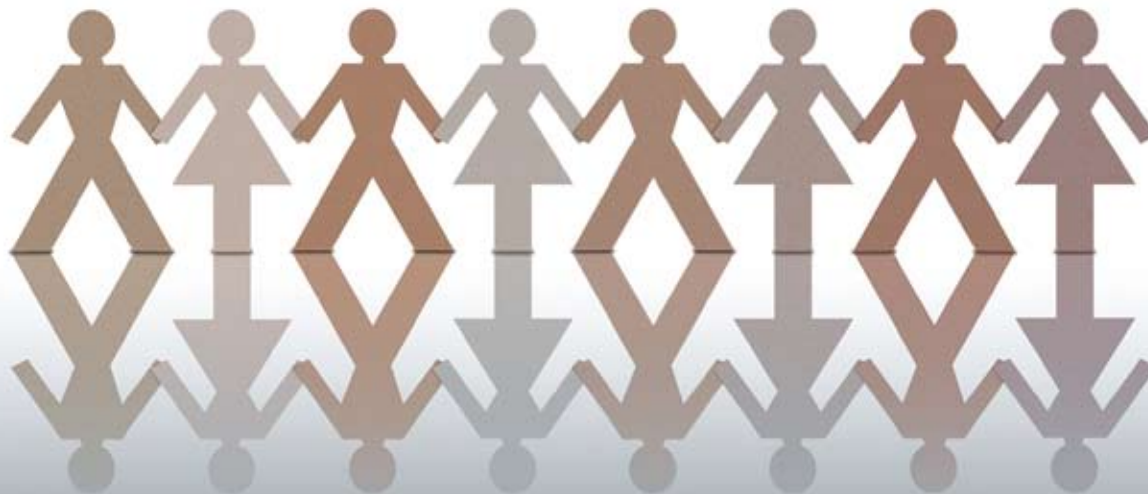
De bongobonnen worden per post naar het huisadres opgestuurd.

De winnaars van de ballonwedstrijd worden bekendgemaakt in de Tribune van september.

De foto's van de familiedag zijn terug te vinden op onze website www.acod-spoor.be. Eerst even registreren is de boodschap.

Afspraak volgend jaar!





Diversiteit bij De Lijn in cijfers

Mee door de besparingsmaatregelen opgelegd door de overheid komen enkele doelstellingen van De Lijn op de helling te staan. Zo werd beslist om het strategisch project 'diversiteitsbeleid' af te sluiten en voort te zetten in de continuïteit binnen het personeelsbeleid.

Aan de verplichtingen over de rapportering naar de Vlaamse overheid wordt nog voldaan en ook de overlegmomenten met de secretarissen en diversiteitsconsulenten van de vakbonden blijven overeind. Een goed personeelsbeleid hoeft naar onze mening geen extra geld te kosten. Het verleden

leert ons echter wel dat bepaalde inspanningen met financiële gevolgen noodzakelijk zijn om de door De Lijn zelf opgelegde doelstellingen te halen.

Vrouwen - mannen

Het totale percentage vrouwen bij De Lijn bedraagt 18 procent van het totale personeelsbestand. Vrouwen zijn het minst vertegenwoordigd bij de loontrekkenden (chauffeurs en technische diensten) terwijl ze bij de bedienden 34 procent vertegenwoordigen.

Verdeling mannen – vrouwen per provinciale entiteit								
entiteit	chauffeur + seiz.		TD + andere LT		bedienden		totaal	
	M	V	M	V	M	V	M	V
Antwerpen	1660	329	356	18	296	119	2312	466
Oost-Vlaanderen	960	165	221	5	253	95	1434	265
Vlaams-Brabant	1042	151	107		165	79	1314	230
Limburg	510	115	80	2	87	85	677	202
West-Vlaanderen	786	172	131	1	151	89	1068	262
centrale diensten					187	123	187	123
varia					17	4	17	4
TOTAAL	4958	932	895	26	1156	594	7009	1552
percentages	84%	16%	97%	3%	66%	34%	82%	18%

Leeftijd

Hoewel er een goede spreiding qua leeftijd is van de personeelsleden bij De Lijn, bevindt de grootste groep zich tussen de 45 en 55 jaar. In vergelijking met 2008 is er een lichte toename van oudere personeelsleden; de meeste werknemers blijven dus iets langer aan de slag. Van alle aanwervingen in 2009 was 30 procent van de nieuwe collega's boven de 40 jaar en 7 procent boven de 50 jaar.

Leeftijd mannen/vrouwen			
leeftijd	% M	% V	% totaal
24 jaar en jonger	4%	5%	4%
25 t/m 29 jaar	10%	16%	11%
30 t/m 34 jaar	11%	16%	12%
35 t/m 39 jaar	13%	14%	13%
40 t/m 44 jaar	15%	16%	15%
45 t/m 49 jaar	17%	17%	17%
50 t/m 54 jaar	19%	13%	18%
55 t/m 59 jaar	10%	4%	9%
+ 60 jaar	2%	0%	2%

Contactpersoon TBM: Rita Coeck - Tel.: 02/508.58.84 - e-mail: tbm@acod.be

Allochtone afkomst

De kerngetallen voor medewerkers van allochtone afkomst zijn moeilijker te verzamelen. De cijfers verschillen volgens de berekeningswijze: vrijwillige registratie bij indiensttreding ofwel monitoring via naamherkenning. In 2009 kan men stellen dat 15 procent van de nieuw aangeworven personeelsleden van allochtone afkomst was. Zij maakten 30 procent van de personeelsaanwinst in 2009 uit.

Arbeidshandicap

Tot op heden richtte De Lijn zich niet echt op instroom van personen met een arbeidshandicap. Omdat personeelsleden (vooral chauffeurs en technische medewerkers) regelmatig lichamelijke beperkingen ontwikkelen in de uitvoering van hun actieve dienst, geeft de stuurgroep diversiteit er de voorkeur aan om voor deze medewerkers aangepast werk te bieden binnen de organisatie. In het plan van 2009 werd

Naamherkenning bij aanwervingen 2009

entiteit	% medewerkers van allochtone afkomst
Antwerpen	28%
Oost-Vlaanderen	11%
Vlaams-Brabant	10%
Limburg	11%
West-Vlaanderen	2%
Centrale diensten	7%
Totaal gemiddeld	15%

meer aandacht geschonken aan de kansengroep arbeidshandicapten, maar door de selectieve wervingsstop bij De Lijn is er op dit vlak minder vooruitgang geboekt dan voorzien. Momenteel werken bij De Lijn slechts 4 personen met een arbeidshandicap en 191 met een aangepaste rol, dienst of aangepast werk, waarvan bijna 20 procent tijdelijk.

De Lijn

Genoeg rond de pot gedraaid

Uit de tevredenheidsenquête door de ACOD uitgevoerd in 2008, stond het gebrek aan goede sanitaire voorzieningen op nummer twee in de top tien van mistevredenheid onder het personeel. Nog steeds blijft dit item problematisch.

Ook De Lijn beseft als geen ander dat die sanitaire voorzieningen in veel gevallen een onoverkomelijke struikelblok zijn voor dames om te solliciteren naar een baan als chauffeur. Wij kunnen dan ook niet aanvaarden dat de werkzaamheden rond sanitaire installaties eventueel zouden worden stopgezet door de besparingsmaatregelen. Aan de vorige beleidsminister werden immers investeringskredieten aangevraagd die in datzelfde jaar ook formeel werden toegezegd. Nu is het dus alleen nog een kwestie van uitvoeren.

Voor de door ons beoogde vaste toiletinstallaties lopen de onderhandelingen met steden en gemeenten keer op keer vast op enkele vierkante meter grondgebied of de aansluitingen met nutsbedrijven. Dit mag echter geen excuus zijn om helemaal niets te ondernemen. De leden van de CPBW's moeten de evolutie op de voet kunnen volgen en inspraak hebben over de daadwerkelijke uitvoering en de prioriteiten.

Wij bedongen bij de directie een extra stuurgroepvergadering op 21 juni met het oog op de inventarisatie van de huidige toestand en een concreet actieplan 2010-2011. Verbetering is echt een must! Jaren van studie over standaarden, beschikbaarheid, kwaliteitsnormen en zelfs streefwaarden bepaald door de arbeidsgeneeskundige dienst voor tijdsintervallen voor sanitaire stops, zijn ondertussen voorbij. Nu is het al vijf na twaalf en dus hoog tijd voor actie.

Netheid, stromend water, mogelijkheid tot handen wassen,



verlichting en een afsluitbare deur in een toilet zijn voor ons strikte minima die nu helaas vaak ontbreken. Is dit te veel gevraagd voor zowel vrouw als man? Om te beginnen verwachten wij dus alvast een ernstig engagement van De Lijn in een strikte controle van het dagelijks onderhoud en comfort van de sanitaire voorzieningen die er nu zijn.

Problemen met terugvordering wedde

De laatste tijd zijn er een groot aantal problemen in verband met de terugvordering van wedde. Vooral wie door langdurige ziekte in disponibiliteit terechtkwam, ondervond de laatste maanden hiervan de gevolgen.

Eerst kreeg men nog de volledige wedde aan 100 procent en daarna de disponibiliteitswedde aan 75 procent. De te regulariseren maand of maanden wer-

den zonder verwittiging van De Post en zonder akkoord van de werknemer, in mindering gebracht op het loon. Sommigen kregen hierdoor bedragen overgeschreven onder de 400 euro.

ACOD kijkt nauwlettend toe dat de wettelijke regelgeving hierover wordt toegepast. Dit was zeker niet zo. Daarom schreven we een brief aan de verantwoordelijke van de personeelsdienst met de dringende vraag om de

Loonbeschermingswet van 12 april 1965 te respecteren. We drukken deze brief hierbij af.

Het is voor iedereen nuttig om de betekenis van de codes op de weddefiche Z 64 te kennen. Waarvoor deze codes staan, vindt men terug in een uitvoerige tabel op www.acodonline.be op de pagina van sector Post bij het 'nieuws' of op de website www.acodpost.be.

Aan de heer Mark Michiels
Directeur HR&O
Muntcentrum
1000 Brussel

Brussel, 1 juni 2010.

Betreft: inhouding wedde

Geachte heer Michiels,

Zoals u weet heb ik vorige maand gevraagd om dringend de modaliteiten rond de terugvordering wedde te bespreken.

De Post volgt hier niet de Loonbeschermingswet van 12 april 1965 die stelt dat wanneer een werkgever ten onrechte wedde heeft uitbetaald, hij deze kan terugvorderen van het betrokken personeelslid op voorwaarde dat deze vordering nog niet is verjaard (doorgaans vijf jaar). Uit de Loonbeschermingswet volgt echter dat de werkgever dit niet eigenhandig kan doen door bijvoorbeeld loon in te houden. Dat kan enkel wanneer een werknemer daarvoor uitdrukkelijk en schriftelijk zijn toestemming geeft. Het spreekt voor zich dat een werknemer dergelijke toestemming alleen zal geven als er een redelijk afbetalingsplan wordt voorgesteld. Bij gebrek aan toestemming van het betrokken personeelslid heeft een werkgever geen andere keuze dan via de rechtbank de terugbetaling af te dwingen. Wanneer de werkgever zonder instemming van een personeelslid dergelijke inhoudingen verricht, dan stelt hij zich bloot aan strafsancities.

Ik stel echter vast dat ook deze maand De Post ongestoord verder doet. Graag zou ik onmiddellijk vernemen wat de intenties van De Post hierover zijn, anders voel ik mij genoodzaakt de huidige handelswijze van de Post bekend te maken en bovendien naar de rechtbank te trekken.

Met vriendelijke groeten,
Jef De Doncker
algemeen secretaris ACOD Post

Contactpersoon De Post:

Jef De Doncker

e-mail: jozef.de_doncker@acod.be

Regime B en gezinssamenstelling

Gazelco adviseert aan haar leden om contact op te nemen met een syndicaal afgevaardigde indien gevraagd wordt om een attest van gezins(weder)samenstelling te bezorgen aan de onderneming die instaat voor de uitbetaling van regime B.

Indien een rechthebbende weduwe of weduwnaar van een overleden collega opnieuw een gezin samenstelt, kan er discussie ontstaan over het vervallen van het recht op regime B. We weten dat in sommige gevallen een attest van gezinssamenstelling van de gemeente er onterecht voor zorgde dat het recht vervallen was. Het is dankzij onze tussenkomst wel terug in orde gekomen.



Geen afbouw dagen arbeidsduurvermindering

Momenteel woedt een discussie in het paritair comité 326 over een mogelijke afbouw van het aantal dagen verlof voor arbeidsduurvermindering bij langdurige afwezigheid op het werk. Sommige bedrijven verminderen dit conventioneel aantal dagen indien men bijvoorbeeld langdurig ziek is.

Gazelco vroeg in het paritair comité op welke teksten deze vermindering gebaseerd werd. Voorlopig is er geen antwoord, wellicht omdat hierover nergens iets in een overeenkomst staat geschreven. We beschikken echter wel over een besluit van een verzoeningsbureau van het PC326 met betrekking tot een toenmalige distributiezone van Electrabel, waarin letterlijk het volgende staat: "Voor de gelijkstelling van dagen werktijdverkorting wordt bij in- en uitstap tijdens de duur van het jaar een pro rata regeling toegepast, worden de eerste 12 maanden van ziekte gelijkgesteld met prestaties en wordt voor zwangerschap geen pro rata toegepast."

Voor ons is deze regeling duidelijk en moet die overal in de sector zo worden toegepast.

Jan Van Wijngaerden



In memoriam Willy Clement

Met intense droefheid melden wij het plotse overlijden van onze dierbare kameraad Willy Clement. Hij werd 53 jaar en laat zijn vriendin en zoon achter.

Ook voor Gazelco is dit een zwaar verlies. Willy had immers veel vrienden binnen onze organisatie en heeft in de loop der jaren mee zijn stempel gedrukt op de geschiedenis van Gazelco. Hij bracht elke dag gepassioneerd zijn sociaal engagement in praktijk door iedereen te helpen. Collega's van verschillende bedrijven in onze sector en alle kameraden in onze organisatie konden steeds een beroep doen op hem. We zullen Willy blijven waarderen en eren voor de haast onbeperkte en belangeloze inzet die we van hem kenden. Hij was een gepassioneerde, getalenteerde, eerlijke en zachte mens.



Belgacom Objectieven CCA (ex-Proximusoperatoren): hoe samengesteld, hoe gemeten?

In het kader van het dossier Bonus en Merit diende er nog één onderdeel te worden uitgevoerd. Samen met de hoofdafgevaardigden van het ex-filiaal Proximus en enkele technische raadgevers dienden we negen amendementen in. Deze werden door Belgacom aanvaard.

Dit dossier beoogt het uitklaren van de volgende elementen:

- systeem prestatiebeheer voor 2010. Voor de ex-mobile populatie zal voor 2010 hetzelfde systeem van toepassing zijn als dat wat geldt bij Belgacom nv voor 2010.
- omzetting van KRA-scores Q1 en Q2 in een bonusscore.
- objectieven vanaf Q3.

Het gaat hier niet over een wijziging van de functie-inhoud of van de functiecode.

Wijziging bonussen niveau B2, C1 en D

Aan het basissalaris wordt niets gewijzigd; er worden enkel wijzigingen doorgevoerd voor het bonussysteem. Er wordt een grotere individuele targetbonus voorzien. Het systeem van de collectieve bonus wijzigt voor iedereen: voortaan geldt het systeem van de overige personeelsleden van Belgacom nv. De bonus wordt uitbetaald per kwartaal. Omdat Q1 en Q2 overgangperiodes zijn, gebeurt de bonusuitbetaling daarvan uitzonderlijk na S1. De nieuwe bonus is vanaf 1 januari 2010 geldig met terugwerkende kracht.

Systeem 2010 evaluatie jobbeheersing

In januari-februari 2011 wordt een evaluatieperiode ingevoerd waarin het evaluatiegesprek plaatsvindt en de betrokkene een aparte score krijgt voor beheersing van de job, volgens het sy-

steem van Belgacom nv. Dit geldt dan niet enkel voor de overgangperiodes Q1 en Q2, maar voor heel 2010. Voor de unitmanagers die level D zijn en die een aparte score op competenties hebben, vervangt deze evaluatie op jobbeheersing de competenties. Dit wil zeggen dat er de mogelijkheid is om een score A uitstekend, B zeer goed, C goed, D enkele tekortkomingen en E onaanvaardbaar, te geven.

De N+1 bezorgt vijf werkdagen voor het evaluatiegesprek aan de N het ingevulde evaluatiedocument. Deze score bepaalt nadien de merit, zonder managementdiscretie. Wanneer de N niet akkoord gaat met zijn score, wordt een beroepsprocedure voorzien conform de regels van Belgacom nv. ESM kijkt toe op en garandeert het respect van de gehele performance managementprocedure. De evaluatie mag nooit een verrassing zijn voor de medewerker. Wanneer er fundamentele opmerkingen zijn gedurende het jaar,

dan moeten die op een formele manier worden gedocumenteerd (bijv. per mail, actieplan...) zodat de medewerker reeds op dat moment in staat is te reageren. Er wordt de N+1 aangeraden een beroep te doen op de ESM-consultant om hem of haar bij te staan bij de begeleiding van medewerkers die het moeilijk hebben en extra opvolging vereisen.

Aangezien de mensen van CCA mobile nog niet bekend zijn met de functiebeheersing en beroepsprocedure zoals die bij Belgacom nv gangbaar is, worden er infosessies georganiseerd in samenwerking met ESM om hen hierin wegwijs te maken.

Voor Q1 en Q2 blijven de huidige KRA's bestaan en worden de scores omgezet in een bonusscore. Vanaf Q3 is er het nieuwe systeem van objectieven.

Omzetting KRA's in bonusscore

De bestaande KRA-scores voor Q1 en Q2 2010 worden als volgt omgezet. De N+1 geeft een score na het eerste semester op basis van de gegevens waarover hij op dat moment beschikt. Dit gebeurt tijdens een persoonlijk onderhoud. De score dient ingeleid te worden in P2Act. Vanaf het tweede semester wordt P2Act dus niet meer gebruikt.

Wanneer het personeelslid niet akkoord gaat met zijn score wordt een beroepsprocedure voorzien, conform de Belgacom-regels. De KRA's worden omgezet in een uitbetalingpercentage zoals hieronder vermeld en rekening houdend met het tewerkstellingspercentage en de afwezigheidsregels van toepassing op Belgacom nv. Uitzonderlijk gebruiken we de volgende regels om de KRA-score om te zetten in een bonuspercentage:

- minder dan 2	0 procent
- van 2 tot en met 2,69	80 procent
- van 2,7 tot en met 2,99	90 procent
- van 3 tot en met 3,29	100 procent
- van 3,3 tot en met 3,69	110 procent
- van 3,7 tot en met 4,29	130 procent
- van 4,3 tot en met 5	150 procent

Voor 2010 wordt er gewerkt met een aparte gesloten enveloppe voor de populatie ex-Mobile.

Samenstelling objectieven medewerkers

Vanaf Q3 worden de KRA's vervangen door nieuwe objectieven. Side by sides die voorheen in het kader gedaan werden van de KRA's (monitorings met impact op de KRA's) dienen vanaf Q3 enkel maar ter coaching. Vanaf Q3 bestaan de nieuwe objectieven van de medewerkers uit:

- een kwantitatieve parameter uitgedrukt in TTVA.
- een kwalitatieve parameter die objectief meetbaar is.

De invulling van deze parameters kan wijzigen in functie van de prioriteiten. Voor Q3 is de invulling als volgt:

- het TTVA objectief wordt opgesplitst in een deel virtuele TTVA (in euro), een deel New Business (in euro), een deel Retentie (in euro).
- het kwaliteitsluik bestaat uit klantentevredenheid (cfr. situatie Fix) en kennis-testen (cfr. bestaande KRA's).

De virtuele TTVA is de TTVA die gegeven wordt aan diensten die waardevol zijn voor het bedrijf en die aan de klant worden aangeboden, maar die niet rechtstreeks bijdragen aan de financiële revenu resultaten zoals bijvoorbeeld datacollection of bill online.

Gewichten objectieven medewerkers

Het basisprincipe is alignering waar mogelijk met de medewerkers van Fix door meer focus op verkoop en new business bij medewerkers RES, en bij de medewerkers Exclusive meer focus op retentie en klantentevredenheid. Een deel van het TTVA objectief staat op virtuele TTVA.

Gewichten voor Q3:

			medewerker RES	medewerker Exclusive zonder ondersteuning klachten & BS medewerkers
Kwantitatief	TTVA	Virtuele TTVA	5 procent	5 procent
		New Business	50 procent	35 procent
		Retentie	20 procent	25 procent
Kwalitatief	Kwaliteit	Klantentevredenheid	20 procent	30 procent
		Kennistesten	5 procent	5 procent

Objectieven medewerkers klachtenbehandeling

Een deel van de populatie van Exclusive-medewerkers wordt ingezet om ondersteuning te geven voor klachten in functie van de operationele situatie. Dit wordt ook vertaald in hun objectieven. Zij krijgen een verminderd TTVA-objectief. Ook binnen het deel 'kwaliteit' wordt extra aandacht besteed aan de klachten.

Gewichten voor Q3:

			medewerker Exclusive met ondersteuning voor klachten
Kwantitatief	TTVA	Virtuele TTVA	5 procent
		New Business	35 procent
		Retention	25 procent
Kwalitatief	Kwaliteit	Klantentevredenheid	25 procent
		Kennistesten	10 procent

Meting objectieven medewerkers

- TTVA-objectief

Virtuele TTVA, New Business en Retentie worden uitgedrukt in euro. Dit is een absoluut bedrag dat op het einde van het kwartaal behaald moet zijn. Rapportering gebeurt op basis van BCI QSE. Het TTVA-objectief wordt aangepast in functie van: de tewerkstellingsgraad, behandelen van klachten voor Exclusive-medewerkers, ziekte (21 aansluitende kalenderdagen binnen een trimester), training voor nieuwe medewerkers, syndicale verloven, nachtshiften en shift 36.

- kwaliteit en klantentevredenheid

Het objectief wordt gesteld op basis van historische gegevens en de CCA KPI's. Het resultaat wordt gemeten op basis van klantenenquêtes via de IVR. Voor een individuele score moet de medewerker minstens 10 enquêtes per kwartaal hebben. Indien hij er minder heeft, krijgt hij de score van het team. In de enquête worden meerdere vragen aan de klant gesteld, maar het is enkel de vraag die specifiek peilt naar de tevredenheid over de medewerker die meetelt voor het klantentevredenheidsresultaat. De meting gebeurt door de individuele top 3-score van de medewerker. De resultaten worden opgesteld op basis van enquêtes die afgenomen worden tussen 8 en 22 uur; enquêtes van nachten worden uitgesloten.

- kwaliteit en kennistesten

Een deel van het kwaliteitsluik wordt geëvalueerd op basis van kennistesten die momenteel reeds in de KRA's van de medewerkers zijn opgenomen. Er worden twee kennistesten per kwartaal gedaan. De agent moet deelnemen aan de geor-



ganiseerde testen. Indien de CSA niet kan deelnemen door een gerechtvaardigde reden, krijgt hij de gemiddelde score van het team voor de test.

De bestaande manier van werken blijft behouden. Enkele dagen voor de test worden de medewerkers per mail op de hoogte gebracht van de onderwerpen van de test. De medewerkers worden door Workforce ingepland om aan de test deel te nemen. Er worden 10 vragen voorzien waarop binnen 30 minuten moet worden geantwoord. De antwoorden op de vragen zijn terug te vinden op het intranet. Voor de senior-agenten die ondersteuning leveren voor de behandeling van klachten worden 5 extra vragen voorzien die gefocust zijn op klachtenbehandeling. Zij krijgen 15 minuten extra de tijd om deze vragen te beantwoorden.

Aanpassing TTVA-objectief voor bepaalde shifts

Omdat de commerciële opportuniteiten op de late avond (vanaf 22 uur), 's nachts en op zon- en feestdagen beperkt zijn, is er een aanpassing van het TTVA-objectief voor de medewerkers met nachtshiften, shifts 36 (shifts tot 24 uur) en werk op zon- en feestdagen.

Voor de nachtshift en op zon- en feestdagen wordt het TTVA-objectief volledig geneutraliseerd. Voor de shift 36 zijn er tot 22 uur nog voldoende verkoopsopportuniteiten. Het TTVA-objectief wordt dan geneutraliseerd gedurende 2 uur van 22 tot 24 uur. Dit gebeurt door een retroactieve correctie van het TTVA-objectief op het einde van het kwartaal pro rata van het aantal gewerkte nachten, shifts 36 en zon- en feestdagen per persoon.

Samenstelling objectieven UM's

De objectieven van de UM's worden samengesteld naar analogie met die van de andere medewerkers met dezelfde parameters. Waar mogelijk is er alignering met de medewerkers van Fix. Net zoals voor de Fix-medewerkers werd gekozen om de targets voor de UM's op contact center niveau te zetten voor het TTVA-objectief, voor de klantentevredenheid en de kennistesten. De quality index is individueel.

Gewichten voor Q3:

			UM's
Kwantitatief	TTVA	Virtuele TTVA	5 procent
		New Business	35 procent
		Retentie	25 procent
Kwalitatief	Kwaliteit	Klantentevredenheid	25 procent
		Kennistesten	5 procent
		Quality index	5 procent
		Projecten	5 procent

Bonus met 100 procent-garantieregel

Een medewerker die op jaarbasis 100 procent van zijn objectieven haalt, heeft recht op zijn targetbonus op jaarbasis. Deze regel moet er over waken dat medewerkers niet bestraft worden als ze een trimester door omstandigheden minder goed gepresteerd hebben, terwijl hun algemeen resultaat wel goed is. Bijvoorbeeld: een medewerker realiseert gedurende 3 kwartalen 110 procent, krijgt 120 procent uitbetaald en ontvangt telkens een bonus van 896 euro. Enkel in 1 kwartaal realiseert hij slechts 70 procent en ontvangt hij geen bonus. Gemiddeld heeft hij dan wel een realisatie van 100 procent. Zijn targetbonus wordt dan vergeleken met wat hij gedurende het jaar uitbetaald kreeg en het verschil krijgt hij bij.

Het volledige dossier is op eenvoudige vraag beschikbaar via tel. 02/508.59.19.

Contactpersoon Telecom: André Vandekerkhove

Tel.: 02/508.59.19 - e-mail: andre.vandekerkhove@acod.be



De Crem... en de boer hij ploegde voort

Defensieminister De Crem is er zich blijkbaar niet van bewust, wat de daadkracht is van een regering van lopende zaken. Had hij dezelfde vlijt aan de dag gelegd gedurende zijn 2,5 jaar durende regeerperiode, dan stonden we nu wellicht een stuk verder.

De regering viel en De Crem schoot in actie. Maar eigenlijk begon het al iets vroeger. Dezelfde morgen dat de regering haar ontslag indiende, wist de minister nog zijn kabinetschef - zonder medeweten van de andere regeringsleden - te benoemen tot secretaris-generaal. Een mooi afscheidsgeschenk aan die man, aangezien zijn benoeming geldt met een terugwerkende kracht van vijf jaar!

Een regering van lopende zaken neemt geen nieuwe initiatieven. Maar dat geldt blijkbaar niet voor minister De Crem. Alsof er niets aan de hand was,

liet hij het onderhandelingscomité bijeenkomen om zich te buigen over de overgang van 100 militairen naar het operationeel korps van de politie. Dit in tegenstelling tot zijn collega-minister Turtelboom die het nut voor onderhandelingen met de politievakbonden niet inzag.

Niet veel later liet hij het onderhandelingscomité opnieuw bijeenkomen en ditmaal dienden er een reeks aanpassingen aan bestaande wetten en Koninklijke Besluiten besproken te worden. Totaal nutteloos en vooral veel werk voor zijn administratie. Die dossiers zullen blijven liggen en het is nog de vraag of de toekomstige minister de voorgestelde wijzigingen overneemt. Wij hebben dan ook verkregen dat die onderhandelingen werden opgeschort. Nog tijdens die periode van lopende zaken wilde hij de weg vrijmaken om twee managers te benoemen aan het

hoofd van CDSCA en het veteraneninstituut. Ook hier slaagden we erin dat die vlieger niet opging.

Ten slotte lanceerde de minister welgeteld één week voor de verkiezingen het idee om de rechtbanken beter te beveiligen door gebruik te maken van oudere militairen. Best een leuk idee, enkel... er is geen regering meer om hem daarin te steunen!

Men kan veel beweren over minister De Crem, maar dom is hij zeker niet. Hij wist immers heel goed dat geen enkele van zijn initiatieven door de huidige regering zou worden behandeld. En wellicht is het hem ook daar niet om te doen, maar wilde hij enkel - in de media - aantonen dat hij ondanks alles de ijverigste leerling van de klas blijft.

Dirk Deboodt

Ondersector Federale Wetenschappelijke Instellingen

Stand van zaken

Op 25 mei ontmoetten we Philippe Mettens, voorzitter van het directiecomité van de POD Federaal Wetenschapsbeleid. Tijdens ons gesprek kwamen heel wat agendapunten aan bod.

In december 2009 is een gewapende overval aan het Museum van de Hallepoort gelukkig goed afgelopen. In tegenstelling tot wat onlangs in het Vrederecht van Brussel gebeurde, werden hier gelukkig geen personeelsleden gewond of gedood. Toppunt in deze zaak is wel dat de directie voorzitter Mettens zelfs niet heeft ingelicht over dit ernstige voorval.

We zijn onmiddellijk ons eigen onderzoek gestart naar de veiligheid rond de kassa's in de verschillende wetenschappelijke instellingen en ook in de instellingen die niet tot de POD Wetenschapsbeleid behoren zoals het Legermuseum of de Plantentuin. We overhandigden aan Philippe Mettens een exemplaar van ons dossier met de vraag om dit probleem onmiddellijk aan te pakken. ACOD AMiO heeft eveneens haar prioriteiten op dit vlak bekendgemaakt.

Werd de voorzitter dan misschien niet ingelicht over die overval, hij was daarentegen wel op de hoogte van het feit dat de directie van de Koninklijke Bibliotheek van drie kassajuffrouwen eist dat ze tien euro terugbetalen, dus elk drie euro. Waar gaan we naartoe? Wij vinden dit schandalig vanwege de directie en eisen dat de verantwoordelijkheid van het kassapersoneel onverwijd wordt geregeld.

We hebben de staturisatie van de patrimoniumbewaarders aangekaart. Het patrimonium behoort tot de Staat. We hebben de indruk dat onze eis om de bewaking van dit patrimonium toe te vertrouwen aan statutaire personeelsleden niet in dovemansoren viel.

In verband met de uitzonderlijke prestaties werd nota genomen van onze vraag om de zaterdag 150 procent en de zon- en feestdagen 200 procent te compenseren. Gunstigere stelsels moeten echter wel van toepassing blijven.

De problematiek van het arbeidsreglement in de verschillende instellingen nam heel wat tijd in beslag. We kunnen nadenken over een gemeenschappelijke sokkel, wat niet wegneemt dat plaatselijk in bepaalde instellingen enkele eenheden kunnen worden opgenomen in het reglement.

Een ander punt heeft betrekking op het personeel in opdracht in het buitenland, vooral dan in die landen waar het gevaarlijk toeven is. De veiligheid van deze mensen, de bescherming op het terrein, de verzekeringen en zelfs hun repatriëring in dringende gevallen zijn verre van geregeld. Wij stellen voor dat gemeenschappelijke contacten worden gelegd met de FOD Buitenlandse Zaken, dat bakens worden

uitgezet voor dringende oproepen met een dispatching die 24 uur op 24 werkt en dit gedurende het hele jaar. Dit agendapunt kreeg de volle aandacht van de heer Mettens.

Het Koninklijk Besluit dat het geldelijk statuut van het contractueel wetenschappelijk personeel bepaalt, is nog altijd niet verschenen. Volgens voorzitter Mettens kwam dit besluit terug van het koninklijk paleis om de eenvoudige reden dat het kabinet van minister Laruelle een onvolledige versie ervan verstuurde. Dezelfde dag nog interpeleerde ACOD AMiO de mi-

nister hierover. Zij meldde ons in een brief van 8 juni er alles te hebben aan gedaan zodat de Koning het Besluit op 2 juni toch ondertekende. Eerlang ontvangt dus het contractueel wetenschappelijk personeel de wedde die hen uiteindelijk toekomt. Het was een lange strijd.

Regelmatig merken we dat bepaalde directies hier en daar problemen hebben met de Regie der Gebouwen, omdat werken niet worden uitgevoerd. Vaak roepen deze directies de hulp in van de vakbonden. Hoewel het niet onze taak is om ons in dit probleem te mengen, liggen de veiligheid en het welzijn van het personeel ons wel nauw aan het hart. We hebben niet geaarzeld om de heer Mettens hierover te brieven. Die leek niet op de hoogte te zijn van de toestand op het terrein. We volgen de evolutie van deze dossiers op de voet.

Tot slot gaven we uiting aan de terechte vrees die leeft onder de personeelsleden in sommige van onze instellingen zoals onder andere in Tervuren en Meise, met het oog op een nakende staatshervorming en hun verdere bestaan. De heer Mettens nam hiervan goed nota, want het risico is reëel. Wij staan alvast paraat om de belangen van de betrokken personeelsleden te beschermen en te verdedigen, en vooral om hun jobs te waarborgen.

Eric Warner, Jean-Pierre van Autrève





Even voorstellen: **Begeleidingscommissie Aanwerving Personen met een Handicap**

Aan de oorsprong van de oprichting van de Begeleidingscommissie voor de Aanwerving van Personen met een Handicap (BCAPH) ligt een Europese richtlijn. De toenmalige minister van Ambtenarenzaken, Christian Dupont, nam het initiatief om een dergelijke commissie op te richten. Haar taak is toe te zien op de verplichting ook personen met een handicap aan te werken.

De Begeleidingscommissie werd opgericht bij het Koninklijk Besluit van 5 maart 2007, maar de eerste bijeenkomst vond pas plaats op 16 februari 2009. ACOD AMiO is betrokken bij deze commissie omdat de strijd tegen discriminatie op de arbeidsmarkt een belangrijke uitdaging is voor de vakbond. Wij verbinden ons ertoe permanent na te denken en actie te voeren voor de gelijke behandeling en gelijke arbeidsrechten van iedereen. Diversiteit moet een volwaardige plaats krijgen bij de overheid.

De BCAPH is paritair samengesteld uit vertegenwoordigers van de overheid en de vakbonden, en twee experts. De ACOD heeft drie vrouwen afgevaardigd in deze commissie: Marie-José Wellens, Betty Bracke en Caroline Denayer. Onze vertegenwoordiging draagt dus zeker ten volle bij aan de regels op het vlak van gender.

Een van de taken van de BCAPH is verslag uit te brengen aan de regering over de situatie van de tewerkstelling van gehandicapten in het federaal openbaar ambt en de regering te adviseren over het beleid ter zake. De commissie evalueert de door de departementen geleverde inspanningen om het streefcijfer van drie procent gehandicapte medewerkers te halen.

De commissie vergaderde het afgelopen jaar zeer intens rond de opmaak van een huishoudelijk reglement dat haar toeliet om de kerntaak op te nemen. Er werd ondertussen een inventaris opgesteld van de gehandicapte werknemers binnen het federaal ambt.

Nu wordt nog de laatste hand gelegd aan het eerste jaarverslag, dat wordt overgemaakt aan de bevoegde minister en de betrokken departementen en federale overheidsdiensten.

Het jaarverslag en de aanbevelingen van de BCAPH zijn te verkrijgen via onze gemandateerden, te contacteren via het federaal secretariaat: bruni.bogaert@acod.be.

Marie-José Wellens, Guido Rasschaert

Kennismaken met een federale overheidsdienst

Hulpkas voor Werkloosheidsuitkeringen

We stellen in Tribune geregeld een federale overheidsdienst voor. In het mei-nummer maakten we kennis met de Hulpkas voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering. Ditmaal is de Hulpkas voor Werkloosheidsuitkeringen aan de beurt.

De HVW is een overheidsinstelling van de sociale zekerheid die werkloosheids- en aanverwante uitkeringen (jeugdvakantie, activering, PWA,...) betaalt. Zij voorziet elke maand meer dan 120.000 uitkeringsgerechtigden van een vervangingsinkomen.

Het hoofdbestuur van de HVW is gehuisvest in de Brabantstraat te Brussel. Daarnaast gebeurt de dienstverlening aan het publiek ook nog in 34 buitenkantoren.

De dienst wordt geleid door administrateur-generaal Jean-Marc Vandenberghe en zijn adjunct Luk Meerkens. De HVW wordt bestuurd door een beheerscomité. Hierin zetelen vertegenwoordigers van erkende vakbonden en werkgeversorganisaties.

Wat de algemene personeelsbelangen betreft, valt de HVW binnen de akkoorden die worden afgesloten in Comité A, Comité B en Sectorcomité 20. Over specifieke materies die de dienst zelf aanbelangen, gebeuren de onderhandelingen tussen de directie en de vertegenwoordigers van het personeel in basisoverlegcomités die op geregelde tijdstippen plaatsvinden. Het zijn de representatieve vakbonden die de personeelsleden dan vertegenwoordigen.

In de delegatie van ACOD zitten afgevaardigden van de drie intergewestelijke afdelingen: ACOD VLIG, ACOD IRB en ACOD IRW. Voor ACOD VLIG nemen Rik Cannière en Johan Vansteenkiste als lid van ACOD deel aan de BOC's. Daarnaast neemt ook Eddy Plaisier deel aan de vergaderingen als permanent afgevaardigde van de sector Overheidsdiensten.

Eddy Plaisier



HVW

Wat werd zoal verwezenlijkt?

Soms vraagt men zich af, waarom is een vakbond nog nodig? Rik Cannière, voorzitter HVW ACOD VLIG, geeft enkele voorbeelden van wat werd verwezenlijkt dankzij de vertegenwoordiging van ACOD binnen het BOC.

Rik Cannière: "De afgevaardigden van ACOD zorgen er met hun kritische tussenkomsten in de vergadering steeds voor dat de door de directie gemaakte afspraken ook effectief worden nagekomen. Wij zorgen ervoor dat de druk op de ketel blijft!

Treinvertragingen van minimum 10 minuten worden sowieso gecompenseerd. Op voorstel van ACOD wordt de duur van die treinvertragingen van minder dan 10 minuten per maand, samengeteld. Indien dit totaal per maand 45 minuten of meer bedraagt, dan wordt deze tijd eveneens gecompenseerd.

ACOD heeft gedurende jaren de slechte huisvesting van het uitbetalingsbureau te Oostende aangevochten. Er was een vochtprobleem, schimmel tegen de muren, de luchtkwaliteit was bedenkelijk en de verwarming voldeed niet. Ons doel werd na lang aandringen bereikt. Eind dit jaar verhuist het bureau van Oostende naar een nieuw pand."



WIV, CODA en Nationale Plantentuin Welk statuut voor werknemers rechtspersoonlijkheden?

Al maandenlang vestigen onze afgevaardigden onze aandacht op het lot van de werknemers van de drie federale wetenschappelijke instellingen die over rechtspersoonlijkheid beschikken voor het beheer van hun eigen patrimonium: de Belgische Wetenschappelijke Instelling Volksgezondheid (WIV), het Centrum voor Onderzoek in Diergeneeskunde en Agrochemie (CODA) en de Nationale Plantentuin. Deze werknemers bevinden zich inderdaad in een grijze zone tussen de private en de openbare sector.

De medewerkers van de drie federale wetenschappelijke instellingen die over rechtspersoonlijkheid beschikken zijn geen contractuele personeelsleden van een openbare dienst, maar ze zijn evenmin volledig gelijk te schakelen met een werknemer van de private sector, aangezien ze tot geen enkel paritair comité behoren. Wat is dan wel hun statuut?

De WIV alleen al telt meer dan 200 van

dergelijke werknemers. Soms zijn ze al zoveel jaren tewerkgesteld dat ze als verkapte statutaire personeelsleden worden beschouwd. Vaak oefenen deze werknemers taken uit die identiek zijn aan de taken van hun collega's van de overheid, maar hebben ze wel andere bepalingen op het vlak van de verloven, het arbeidsreglement, de baremaschalen, allerlei premies en toeslagen, de controle van de afwezigheden wegens ziekte, en dergelijke meer.

We beslisten dan ook een interne werkgroep op te starten met de leiders en afgevaardigden van de betrokken ondersectoren en instellingen, om de problemen van deze werknemers te onderzoeken. De werkgroep inventariseerde de toestanden en werkte allerlei voorstellen uit. Die werden begin maart overgemaakt aan de FOD Kanselarij van de Eerste Minister, belast met het sectorcomité I.

Onze organisaties beschouwen de rechtspersoonlijkheden als instellingen

van de openbare sector, maar de beheerders van de rechtspersoonlijkheden vinden dan weer dat deze deel uitmaken van de privésector. Mocht dit zo zijn, moeten deze instellingen dan niet aan een paritair comité gekoppeld worden en moeten er dan geen sociale verkiezingen worden georganiseerd?

Wij vinden dat alle dubbelzinnigheden over het openbare karakter van de rechtspersoonlijkheden eens en voor altijd uit de wereld moeten worden gebannen. De werknemers daar zijn geen zelfstandigen, ze zijn geen werknemers van de private sector want ze behoren tot geen enkel paritair comité, maar ze worden evenmin beschouwd als volwaardig personeel van een openbare dienst. Aangezien ze nu klaarblijkelijk geen enkel statuut hebben, eist ACOD dat deze toestand snel wordt uitgeklaard.

Jean-Pierre Van Autrève

Jan Van Wesemael volgt Richard De Winter op

Richard De Winter gaat met pensioen vanaf 1 juli 2010. Wanneer binnen een organisatie een collega met pensioen gaat, wordt nogal eens gemakkelijk naar de uitspraak 'een monument verlaat ons' gegrepen. Dit keer is dit echter geen gratuite opmerking. Als we de syndicale loopbaan van kameraad Richard overlopen, mogen we beslist spreken van iemand die echt zijn stem op onze syndicale werking drukte.

Zodra hij in 1971 in dienst trad als opsteller bij het toenmalige federale Rijksfonds voor sociale reclassering van de minder-validen, was Richard al syndi-

caal afgevaardigde vooraleer zijn stage was beëindigd. In 1978 werd hij gewestelijk secretaris van de sector Parastatalen in het gewest West-Vlaanderen. Tien jaar later werd hij verkozen tot algemeen secretaris bij de sector Parastatalen; een functie die hij ononderbroken voortzette bij de oprichting van de sector Overheidsdiensten in 2002. Bij deze oprichting speelde Richard een cruciale rol en het is niet onwaarschijnlijk dat zonder hem de sector nooit het licht zou hebben gezien.

Wij wensen kameraad Richard het allerbeste toe met zijn pensioen. Dat we hem dan volledig met rust zullen laten,

is onwaarschijnlijk. Integendeel, de kans is groot dat we af en toe nog eens op zijn geheugen, kennis en ervaring een beroep moeten doen.

Het Bijzonder Statutair Congres van de sector Overheidsdiensten verkoos op 2 april Jan Van Wesemael eenparig als nieuw algemeen secretaris. Hij wordt dus de opvolger van Richard. Jan is voor de meesten geen onbekende. Hij hielp eveneens intens mee aan de oprichting van de sector Overheidsdiensten en in het bijzonder aan de installatie van de autonome afdeling.



Nieuwe stafmedewerker Vlaamse overheid

Omdat Jan Van Wesemael de nieuwe algemeen secretaris werd van de sector Overheidsdiensten, eindigen zijn werkzaamheden als stafmedewerker binnen de Vlaamse overheid. Het secretariaat van de sector weerhield Chris Moortgat als nieuwe stafmedewerker.

Chris is 45 jaar jong, en een trouwe en doorwinterde ACOD-militant. Hij is al een kleine 20 jaar werkzaam binnen de VDAB. Van bij zijn indiensttreding daar manifesteerde hij zich als een ACOD-militant. Intussen werd hij verkozen tot vicevoorzitter voor ACOD VDAB Vlaanderen en is hij eveneens hoofdafgevaardigde voor de ACOD VDAB Gewest Oost-Vlaanderen.

Vanaf 1 juli neemt Chris formeel zijn taak op als stafmedewerker. Heel wat kameraden hebben intussen ervaren dat ze nu al op hem een beroep kunnen doen. In eerste instantie neemt Chris het takenpakket over dat door Jan Van Wesemael werd gedaan. Vanaf september komt er dan een aangepaste taakverdeling onder de ACOD-stafmedewerkers voor de Vlaamse overheid.

Chris Moortgat is te bereiken op tel. 02/508.59.59, 02/553.65.94, 0499/54.16.06 en per mail naar chris.moortgat@acod.be.



Geslaagden generieke proef niveau B gekend

In de Signaal+ hebben we de scoringswijze uiteengezet die door de overheid wordt toegepast bij de generieke proef niveau B (selectiereglement ANV09006 - generieke proeven - niveau B). Intussen zijn de uitslagen gekend.

De deelnemers werden schriftelijk door Selor geïnformeerd over hun resultaat. Van de iets meer dan 2900 deelnemers zijn er 2186 geslaagd. Zoals al meermaals uitgelegd, betekent dit niet automatisch dat al deze personen vast benoemd kunnen worden. Er moeten in de personeelsplannen beschikbare plaatsen zijn en deze moeten dan nog worden opengesteld. Men moet ook nog via een functiespecifieke proef

passeren.

Wij geven alle geslaagden de raad om dit te melden aan de personeelsdienst van het departement of het agentschap waar ze zijn tewerkgesteld. Licht eveneens de ACOD-afgevaardigde op je werkzetel in. Hij of zij kan dan beter het dossier opvolgen, wanneer bijvoorbeeld in het overlegcomité wordt gesproken over het invullen of aanpassen van het personeelsplan.

Hilaire Berckmans





EVC's mogen niet leiden tot willekeur en misbruik

Wie als ambtenaar bij de overheid aan de slag wil, moest tot voor kort onder meer over het passende diploma beschikken. Indien aan alle voorwaarden was voldaan, kon men deelnemen aan een wervingsexamen of een selectieproef. Door een recente wijziging van het Koninklijk Besluit betreffende de Algemene Principes (APKB) kan er sedert 1 maart worden afgeweken van de diplomavereisten.

De afwijking van de diplomavereiste geldt bij schaarste op de arbeidsmarkt voor kandidaten die houder zijn van een diploma of studiegetuigschrift van een lager niveau. Het betreft dan de kandidaten die houder zijn van een getuigschrift van competenties, verworven buiten het diploma dat toegang verleent tot het niveau waarin de betrekking zich bevindt. Dit getuigschrift wordt uitgereikt of erkend door het orgaan dat het statuut aanduidt en voor de geldigheidsduur dat het statuut bepaalt. Hiermee wordt het voor de respectieve overheden mogelijk aan te werven op basis van een getuigschrift van elders verworven competenties of elders verworven competenties.

De erkenning van elders verworven competenties is niet nieuw. Groot-

Britannië startte hiermee als eerste in de jaren '80 om iets te doen aan de achterstand die de economie opliep als gevolg van een te laag geschoolde beroepsbevolking. Andere landen zoals Frankrijk, Nederland, Duitsland en Finland volgden het Britse voorbeeld. Het verwerven van een EVC-certificaat vergt uiteraard een ganse procedure van erkenning en validering. Daarvoor moeten ook objectieve normen, modaliteiten en parameters worden vastgesteld. In Vlaanderen is de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) hierin toonaangevend.

De manier waarop de Vlaamse overheid de werving op basis van elders verworven competenties wil integreren in het Vlaams Personeelsstatuut, stemt evenwel tot nadenken. In de voorgestelde wijzigingen vinden wij geen informatie over de manier waarop de elders verworven competenties erkend worden. Wij vinden dat de erkenning van elders verworven competenties gebaseerd moet zijn op transparante procedures en criteria. Daarvoor is het noodzakelijk dat een reglementair kader met systeemwaarden wordt gecreëerd, zodat iedereen op gelijke wijze wordt behandeld. Indien deze zogenaamde referentiewaarden niet wor-

den bepaald, is een ongelijke behandeling en zelfs willekeur niet uitgesloten. De uitvoering van een EVC-procedure houdt onder meer ook in dat de verschillende stappen duidelijk worden gedefinieerd: begeleiding, beoordeling en erkenning. Het is ook noodzakelijk om het opgezette systeem permanent te monitoren en te evalueren. De organisatie van toezicht en kwaliteitsborging zijn kritische succesfactoren van het systeem.

Van dit alles is spijtig genoeg niets terug te vinden in de voorgestelde aanpassing van het Vlaams Personeelsstatuut. Meer zelfs, er is geen duidelijk onderscheid tussen de instantie(s) die de EVC-getuigschriften uitreiken en de instanties die ze erkennen. Voor ACOD is het ook onaanvaardbaar dat elders verworven competenties ook kunnen erkend worden op basis van een curriculum vitae. De zogenaamde elders verworven kwalificaties (EVK's) zijn tenslotte eenzijdige verklaringen van een kandidaat, die finaal moeilijk controleerbaar zijn en zo een perfecte basis vormen voor ongelijke behandeling, willekeur en misbruik.

Richard De Winter



Tijdelijke personeelsleden Uitgestelde bezoldiging of werkloosheids- uitkeringen tijdens zomervakantie

Heb je recht op een werkloosheidsuitkering of krijg je een uitgestelde bezoldiging tijdens de zomervakantie? Hoe zorg je dat je in orde bent bij de VDAB om achteraf moeilijkheden met de RVA te voorkomen? Hier volgen de belangrijkste regels voor tijdelijke personeelsleden, afhankelijk van hun prestaties tijdens het afgelopen schooljaar.

Deze regeling is niet van toepassing voor het CLB-personeel, het administratief personeel en contractuelen (bijvoorbeeld personeelsleden CBE's). Deze regeling is ook niet van toepassing voor tijdelijke personeelsleden die vastbenoemd werden op 1 januari 2010. Zij hebben geen recht meer op een uitgestelde bezoldiging, omdat zij als vastbenoemden hun wedde doorbetaald krijgen tijdens de zomervakantie.

Voltijdse opdracht

De tijdelijke personeelsleden die het volledige schooljaar 2009-2010 gewerkt hebben in een voltijdse opdracht, ontvangen tijdens de maanden juli en augustus een uitgestelde bezoldiging van het departement Onderwijs. Vanaf 1 september 2010 hebben zij recht op werkloosheidsuitkeringen. Hiervoor dienen zij zich de eerste week van september bij de VDAB in te schrijven als

werkzoekende, tenzij ze in een voltijdse betrekking worden tewerkgesteld. Indien ze in een deeltijdse opdracht worden aangesteld, dienen ze dit onmiddellijk te melden op de ABVV-werklozendienst.

Onvolledige opdracht of geen volledig schooljaar in dienst

Tijdelijke personeelsleden die het volledige schooljaar 2009-2010 werkten in een onvolledige opdracht en tijdelijke personeelsleden die geen volledig schooljaar werkten maar aangesteld waren tot einde schooljaar, hebben recht op een gedeeltelijk uitgestelde bezoldiging en een aantal dagen werkloosheidsuitkering. De berekening van de uitgestelde bezoldiging voor de maand juli wordt gebaseerd op de tewerkstellingsperiode(n) van september tot en met december 2009. De tewerkstellingsperiode(n) van januari tot en met juni 2010 gelden voor de uitgestelde bezoldiging van de maand augustus 2010.

De werkloosheidsdienst van het ABVV berekent het aantal dagen waarop deze personeelsleden nog recht hebben op werkloosheidsuitkering met de volgende formule: aantal bezoldigde vakantiedagen = aantal dagen, behalve de zondagen, van de tewerkstellingsperiode x

$0,2 \times Q/S$, waarbij Q staat voor het aantal uren dat men wekelijks presteert en S staat voor het minimum aantal uren vereist voor een volledige opdracht.

Voor de berekening van deze vakantiedagen wordt het aantal weekdays uitgezonderd de zondagen, in aanmerking genomen. Men rekent dus 6 bezoldigde dagen per week. Deze bezoldigde dagen moeten steeds opgenomen worden vanaf 1 juli.

Een voorbeeld

Een personeelslid heeft tijdens het voorbije schooljaar volgende opdrachten uitgeoefend in de eerste graad SO:

- van 7 september 2009 tot 20 november 2009 - 22/22 - 64 dagen
- van 4 januari 2010 tot 22 januari 2010 - 16/22 - 17 dagen
- van 1 maart 2010 tot 30 juni 2010 - 18/22 - 104 dagen.

Aantal bezoldigde vakantiedagen:

- $64 \times 0,2 \times 22/22 = 12,80$
- $17 \times 0,2 \times 16/22 = 2,47$
- $104 \times 0,2 \times 11/22 = 10,40$

Totaal: $25,67 = 26$ dagen. Vanaf 2 augustus 2010 heeft dit personeelslid recht op werkloosheidsuitkeringen.

Deze personeelsleden dienen zich de dag na de uitdiensttreding aan te melden bij de ABVV-werklozendienst. Begin september 2010 moeten ze zich

herinschrijven bij de VDAB, tenzij ze in een voltijdse betrekking worden aangesteld.

Voor einde schooljaar uit dienst

Tijdelijke personeelsleden die vóór het einde van het schooljaar uit dienst werden gemeld, stelden zich in orde voor de werkloosheid tot 30 juni. Daarnaast hebben ze recht op een gedeeltelijke uitgestelde bezoldiging volgens het principe zoals hierboven beschreven en op een bijkomend aantal dagen werkloosheidsuitkering. Op de ABVV-werklozendienst berekent men het aantal dagen waarop ze nog recht hebben op werkloosheidsuitkering.

Meldingsplicht

Alle tijdelijke personeelsleden zoals

hierboven vermeld moeten zich de dag na de uitdiensttreding en uiterlijk begin juli aanmelden op de ABVV-werklozendienst met het lidboekje van ACOD Onderwijs, het door de school of de instelling ingevulde C4 onderwijsformulier(en) en een lijst met al de geleverde prestaties tijdens het schooljaar 2009-2010 (eventueel zelf opstellen).

Gedeeltelijk vastbenoemd

Personeelsleden die gedeeltelijk vastbenoemd zijn en nog recht hebben op de inkomensgarantie-uitkering moeten eind augustus een formulier C 131 B Onderwijs indienen op het werkloosheidskantoor. Wanneer zij bijkomende tijdelijke opdrachten hebben waargenomen, gelden voor dit gedeelte van de opdracht dezelfde regels als voor tijde-

lijke personeelsleden.

Hoger onderwijs

In het hoger onderwijs werd de uitgestelde bezoldiging afgeschaft. Personeelsleden die voor een volledig academiejahr zijn aangesteld, krijgen tijdens de zomervakantie hun wedde voort uitbetaald. Personeelsleden van wie de aanstelling niet loopt tot het einde van het schooljaar, hebben voor elke aanstellingsperiode recht op een aantal bezoldigde vakantiedagen. De hogeschool moet na elke aanstellingsperiode een attest afleveren dat het aantal betaalde vakantiedagen voor deze periode vermeldt. Voor deze bezoldigde vakantiedagen wordt geen werkloosheidsuitkering betaald.

georges.achten@acod.be

Resultaten Buitengewoon Congres



ACOD Onderwijs hield begin mei een Buitengewoon Congres om de statuten van onze sector aan te passen. Na een ruime consultatie werden enkele wijzigingen in het statuut met ruime meerderheid aanvaard.

De drie vrijgestelde mandaten worden herschikt. Vanaf mei 2012 zal er een vrijgestelde voorzitter zijn, een algemeen secretaris en een adjunct-algemeen secretaris. De functie van ondervoorzitter wordt opgeheven.

Het aantal mandaten voor het Vlaams Comité en het Statutair Congres worden meer in verhouding tot het ledenaantal toegewezen aan de provincies en de regio.

Het volgende statutair congres zal tevens een UB-voorzitter en een aantal commissievoorzitters verkiezen. Er worden zes permanente commissies opgericht: een commissie basisonderwijs, secundair onderwijs, levenslang en levensbreed leren, hoger onder-

wijs, leerlingenbegeleiding, diversiteit. Deze commissies zijn afgestemd op de VLOR-werking.

Wij hopen dat deze aanpassingen resulteren in een betere werking van onze sector en dat voldoende militanten zich geroepen voelen om deze commissies te bevolken. Wij willen tevens alle congresdeelnemers bedanken voor hun constructieve medewerking. De leden die een exemplaar willen ontvangen van de statuten die vanaf mei 2012 ingaan, krijgen dit toegestuurd op eenvoudig verzoek.

raf.deweerd@acod.be



Raf De Weerd



Yvette Bambust



Georges Achten



Hugo Deckers

Pascal Smet: een jaar verder

De huidige Vlaamse regering heeft er één jaar opzitten van haar bestuursperiode die nog loopt tot 2014. Hoeveel staan we na één jaar minister Pascal Smet?

Het hoeft nauwelijks nog te worden herhaald, maar de Vlaamse regering kwam onmiddellijk in zwaar weer door de bankcrisis die eind 2008 in volle hevigheid toesloeg. Deze regering had geen tien alternatieven om de crisis op te vangen; daarvoor was deze crisis te mondiaal en het actieterrein van een Vlaamse regering veel te beperkt.

We werden als sector Onderwijs vanaf september 2009 direct geconfronteerd met een besparingsplan waar niemand kon achter staan. Toch willen we daarbij het volgende herhalen: ten eerste werd het onderwijs verhoudingsgewijs minder getroffen dan andere maatschappelijke sectoren en ten tweede zijn we er als vakbonden in geslaagd om de besparingen weg te houden van de kerntaken van onderwijs. Het personeel dat rechtstreeks in contact komt met kinderen en jongeren, mocht immers niet getroffen worden door deze besparingen.

Inmiddels zijn we een jaar verder en zitten we volop in de cao-onderhandelingen. We dienden een eisencahier in dat voornamelijk kwaliteitseisen bevat. Toch zijn deze onderhandelingen midden in een aanslepende crisis niet ge-

makkelijk. We hopen in het najaar met resultaten naar voren te komen en die met onze leden te bespreken. Hoe we het ook draaien of keren, de financiële toestand van het land - federaal of Vlaams - blijft ons grote zorgen baren. We zullen ons, samen met de minister, goed moeten bezinnen hoe zijn onderwijspolitiek verder gestalte zal krijgen tegen die achtergrond.

De ambities die uitgaan van de beleidsbrief 2009-2014 zijn niet mis. Denken we aan het op sporen zeggen van de hervorming van het secundair onderwijs, het hoger beroepsonderwijs concreet vormgeven, het hoger onderwijslandschap vormgeven en rationaliseren, participatie aan levenslang leren verhogen, kleuterparticipatie maximaliseren, DKO verdiepen en verbreden, de financiering van het hoger onderwijs evalueren, besturen en verhogen en investeren in duurzame en moderne infrastructuur. Het moge duidelijk zijn: aan ambitie geen gebrek. Vraag is natuurlijk hoe deze ambities ook realiseren? We stellen nu reeds dat onder geen enkel beding een onderwijsniveau of -sector door middel van besparingen mag opdraaien om andere belangrijke projecten in onderwijs te financieren.

Dat de crisis de bevolking treft moge duidelijk zijn. Meer dan ooit zal onderwijs aandacht moeten krijgen als een van de sleutels om uit de crisis te komen. Zware lasten moeten op kapitaal-

krachtige schouders terecht komen en niet op de schouders van zij die reeds dag in dag uit inspanningen leveren.

hugo.deckers@acod.be



Sociale Dienst GO!

Uitbetaling medische kosten

Door een bijkomende begrotingscontrole is de Vlaamse regering nog niet overgegaan tot het uitbetalen van de dotatie voor de Sociale Dienst van het GO! voor het jaar 2010. Door het gebrek aan middelen kan de Sociale Dienst

tijdelijk geen uitbetalingen verrichten aan de rechthebbenden. Die zullen hun premies en tegemoetkomingen in de medische kosten dus wat later ontvangen dan vorig jaar. De sociale dienst verontschuldigt zich voor deze

vertraging.

Meer info via sd.go.vanderstraeten@sky-net.be

Hoger beroepsonderwijs: verwachtingen en feiten

Onder de vorige minister van Onderwijs, Frank Vandenbroucke, werd van start gegaan met het zogenaamde HBO 5. Het argument hiervoor was dat er zich opleidingen tussen het secundair en het hoger onderwijs bevonden met een onduidelijke plaats in het onderwijslandschap.

Het gaat hier specifiek om opleidingen van het onderwijs voor sociale promotie (HOSP), het zevende jaar TSO en KSO en de vierde graad beroepssecundair onderwijs. Frank Vandenbroucke stelde het toen als volgt: "We willen dat iedereen zo hoog mogelijk kan klimmen op de onderwijsladder. Dat betekent niet: iederéén naar de universiteit of iederéén naar de hogeschool. Door de sporten tussen secundair onderwijs en hogeschool te versterken, kunnen leerlingen en studenten ook op een heel interessant tussenniveau terecht komen".

Een en ander werd geregeld in het decreet van 30 april 2009. HBO 5 betekent dat het gaat om opleidingen behorend tot het hoger beroepsonderwijs die leiden tot een kwalificatieniveau 5. Het Vlaams onderwijs dat uit verschillende onderwijsniveaus bestaat, wordt immers gekoppeld aan de Vlaamse kwalificatiestructuur. Zo hoort het secundair onderwijs bij kwalificatieniveau 4 en een masterdiploma bij een kwalificatieniveau 7.

De huidige minister van Onderwijs, Pascal Smet, schreef in zijn beleidsnota 2009-2014 over het hoger beroepsonderwijs: "Het hoger beroepsonderwijs zal verder worden ontwikkeld doordat de regering beroepskwalificaties zal erkennen. Die worden dan in onderwijskwalificaties omgezet, waarmee de onderwijsverstrekkers aan de slag kunnen om voorstellen van opleidingen in te dienen". Verder stelt de minister dat de ontwikkeling van het hoger beroepsonderwijs een intense samenwerking vraagt tussen de hogescholen en de CVO's. Bovendien wordt het eerder genoemd decreet vanaf 2013 geëvalueerd. Het decreet is dus in voege van september 2009.

Na bijna één schooljaar is er zeker nog geen sprake van een echte aardverschuiving. De redenen hiervoor zijn onder meer dat het proces voor de erkenning van nieuwe opleidingen vertraging opliep. Zoals reeds gezegd moet men starten met de opmaak van beroepscompetentieprofielen. Nieuwe opleidingen kunnen verwacht worden in 2011. Ook de opleidingen die van rechtswege tot HBO 5 werden benoemd, zijn nu bezig met de omvormingsprocedures en zullen vanaf 2012 in HBO 5-vorm zichtbaar worden. Tegen het einde van 2010 worden conceptnota's verwacht rond de samenwerking tussen verschillende onderwijsaanbieders, werkpleklers, de overgang naar bacheloropleidingen en de kwaliteitszorg.

We hebben er alle belang bij de ontwikkelingen op de voet te volgen. Zeker als we weten dat de kwaliteitszorg HBO 5 het

driestapsysteem volgt dat al in voege was voor bachelors en masters. De inrichtende instellingen staan in voor een eigen systeem van interne kwaliteitszorg. Dit zal dienen als input voor de tweede stap, namelijk een externe visitatieprocedure die eindigt met een publiek rapport. Met de resultaten van deze externe procedure zullen de instellingen in de derde stap een accreditatieaanvraag doen bij de NVAO. Het is dus van groot belang dat de personeelsleden die in HBO 5-opleidingen werkzaam zijn, zich terdege laten informeren door hun instellingen over dit kwaliteitszorgsysteem. Het voortbestaan van de opleiding kan er vanaf hangen.

hugo.deckers@acod.be



Onderwijsdecreet XX

Verduidelijking van onze standpunten

Traditioneel is het eerste verzameldecreet van een legislatuur niet het meest omvangrijke. Het gaat vooral om technische aanpassingen die noodzakelijk zijn om een vlotte start van het schooljaar mogelijk te maken en rechtszekerheid te bieden aan het onderwijslandschap over enkele decretale bepalingen.

Het onderhandelde decreet was veeleer beperkt in omvang, maar we worden opnieuw geconfronteerd met een reeks amendementen. ACOD Onderwijs wil het parlementair initiatief absoluut niet miskennen: het is het recht van ieder parlementslid om amendementen in te dienen. Er stelt zich wel een probleem als door deze werkwijze sommige bepalingen niet of onvoldoende onderhandeld kunnen worden. ACOD Onderwijs pleit er voor om de amendementenstroom te beperken en deze methodiek zeker niet te gebruiken om initiatieven van het kabinet alsnog in het onderwijsdecreet te sluizen. Dat de amendementen worden besproken met of meegedeeld aan de onderwijspartners is positief, maar het maakt niet goed dat er geen formele onderhandelingen over worden gevoerd.

Basisonderwijs

In het basisonderwijs wordt een oplossing opgenomen om het capaciteitsprobleem aan te pakken. In grote steden wordt het makkelijker om een nieuwe school op te richten. De afstandsregeling wordt van 2 km herleid naar 250 m. In het lager onderwijs wordt een systeem geïnstalleerd om bijkomende omkadering te voorzien bij een grote stijging van het aantal leerlingen, maar bij een groot verlies daalt die omkadering ook.

Secundair onderwijs

In het secundair onderwijs krijgen sommige experimenten uit de proeftuinen een decretale onderbouw, zodat andere scholen ook kunnen instappen. Zo wordt de mogelijkheid gecreëerd om een tweede onthaaljaar te organiseren. ACOD Onderwijs betreurt ten zeerste dat de overheid geen bijkomende middelen wenst te voorzien zoals voor het eerste onthaaljaar. De mogelijkheid wordt aangereikt om

een vrijstellingenbeleid voor een individuele leerling te organiseren in de school. Dit kan enkel indien de toelatingsklassenraad hiermee akkoord gaat. Wij dringen erop aan om zeer omzichtig om te springen met deze mogelijkheid. Sowieso twijfelen wij ernstig aan de uitvoerbaarheid: wie gaat deze leerling(en) opvangen, enzovoort?

De programmatiedossiers voor het secundair onderwijs zullen moeten ingediend worden vóór 30 november. Het besparingsdecreet legde een programmatiestop op, maar in uitzonderlijke gevallen kan de Vlaamse regering alsnog een programmatie goedkeuren. Om de scholen tijdig te kunnen informeren, is het nodig de aanvraag vroeger te ontvangen.

Via amendement maakt men het mogelijk om ook in de balletopleiding van het KSO met voordrachtgevers te werken. ACOD Onderwijs is absoluut tegen deze sluipende besluitvorming. Stap voor stap wordt het personeelsstatuut op deze manier ondermijnd.

Volwassenenonderwijs

Voor het volwassenenonderwijs springen de maatregelen om de wachtlijsten NT2 weg te werken, in het oog. ACOD Onderwijs is van mening dat de enige adequate manier om de wachtlijsten weg te werken bijkomende omkadering is. De overheid daarentegen meent dat de CVO's en CBE's onderling het probleem kunnen oplossen. Zo rekent zij op de samenwerking tussen de centra en op een overdracht van onderwijsbevoegdheid van de CBE's naar de CVO's of omgekeerd.

De eerste maatregel getuigt van een behoorlijke portie naïviteit. Welk centrum gaat uren afgeven aan een ander centrum als het daardoor het jaar nadien minder leraarsuren zal generen? De tweede maatregel is onbegrijpelijk aangezien op deze manier de opgebouwde expertise in de CBE's en CVO's volledig miskend wordt. ACOD Onderwijs verzette zich tegen deze voorstellen en ondertekende in het onderhandelingscomité van de basiseducatie een protocol van niet-akkoord.

Rechtspositie

In de decreten rechtspositie zijn er twee maatregelen die onze aandacht verdienen. De regeling met betrekking tot de langdurig afwezige directeurs is herwerkt, zodat de onduidelijkheden uit de initiële regeling werden weggewerkt. In een volgende Tribune komen we hierop terug.

De tweede maatregel betreft de mogelijkheid om salaris af te houden van personeelsleden die preventief geschorst worden. Naar aanleiding van recente gebeurtenissen in de gerechtelijke sfeer, oordeelde men dat het in uitzonderlijke omstandigheden mogelijk moet zijn dat personeelsleden preventief geschorst worden en dat meteen 20 procent van hun salaris wordt ingehouden. ACOD Onderwijs waarschuwde om omzichtig om te springen met het nemen van maatregelen naar aanleiding van zeer specifieke situaties. Daarnaast kunnen we wel begrip opbrengen voor de vraag van de overheid. Bovendien is de overheid ingegaan op onze vraag om eventuele afhoudingen van het salaris te verrekenen in de uiteindelijke tuchtstraf, als die er komt. Als de tuchtmacht geen tuchtstraf of de tuchtstraf 'blaat' oplegt, wordt het ingehouden salaris terugbetaald.

Met betrekking tot de experimenten inzake inschrijvingen van leerlingen wordt de vraag om deze te verlengen met een schooljaar (2011-2012) gehonoreerd. ACOD Onderwijs is niet gelukkig met de mogelijke uitbreiding van het aantal experimenten en de mogelijkheid om zelfs in niet LOP-gebieden te experimenteren. De ruimte om te experimenteren wordt afgebakend voor het basisonderwijs en voor het secundair onderwijs.

Niettegenstaande de vroege start van de onderhandelingen moeten we vaststellen dat de (parlementaire) afhandeling van het onderwijsdecreet behoorlijk aansleept. Wij betreuren dat dit opnieuw een hypotheek legt op de schoolorganisatie en hopen dat de komende onderwijsdecreten op een betere manier door het besluitvormingsproces geloodst worden.

raf.deweerd@acod.be

Zeer geslaagde 24-urenstaking bij de VRT



Al acht maanden lang wordt er bij de VRT gediscussieerd over besparingen. Nadat CEO Dirk Wauters werd gewogen en te licht bevonden, kwam een nieuwe Raad van Bestuur en werd 'good old' Piet van Roe als crisismanager in het bad gegooid. Ondertussen bleef de Vlaamse Regering vasthouden aan een besparingsplan van 65 miljoen euro op een omzet van 420 miljoen euro – een onmogelijke opdracht.



De besparingen die bij de VRT voorliggen, bedragen in verhouding het dubbele van die in de gemiddelde Vlaamse openbare dienst. Een merkwaardige beslissing als je weet dat de VRT één van de goedkoopste openbare omroepen van Europa is. Dat blijkt zo uit berekeningen van de kostprijs per inwoner. Bovendien slaagt de VRT er ook in één van de hoogste kijk- en luistercijfers van alle Europese openbare omroepen te presenteren. Waarom dan zo drastisch snoeien?



De Raad van Bestuur van 30 maart 2010 vroeg directie en vakbonden te onderhandelen, met als doel 65 miljoen euro te vinden. De vakbonden kwamen overeen met de directie van wel te onderhandelen over efficiëntiebesparingen, maar bleven eensgezind





kiezingenprogramma's de buttons van Hart en Ziel van de VRT.

De strijd van de vakbonden van de VRT is nog niet voorbij. Je kan onze stappen en acties blijven volgen op de website www.hartenzielvandevrt.be of op de facebookpagina Hart en Ziel van de VRT.

Luk Vandenhoeck

op hun standpunt van niet te raken aan de tewerkstelling en het programma-aanbod. Na een constructief parcours kwamen we tot een efficiëntiewinst van 42 à 43 miljoen euro, nog een stuk verwijderd van de gevraagde 65 miljoen euro. Het was weliswaar al flink meer dan de 25 miljoen euro besparingen die in het ondernemingsplan stonden voor de éézijdige inbraak door de Vlaamse regering in de Beheersovereenkomst.

De resultaten van dit efficiëntietraject werden gepresenteerd aan de minister en aan de Raad van Bestuur van 31 mei. Geen van beiden gaf een positief signaal en bleven vasthouden aan de afbraak van het programma-aanbod en de tewerkstelling. Hierop besliste een gezamenlijk vakbondscomité op 3 juni tot een algemene 24-urenstaking op 9 juni. De daaropvolgende personeelsvergadering reageerde positief op de beslissing van de vakbondsinstanties.

De staking zelf was een groot succes: veel stakers, grote stakersposten, een beperkt programma-aanbod dat regelmatig werd onderbroken voor een mededelingen van de vakbonden en slechts een handvol werkwilligen. Ook de collega's van de nieuwsdienst waren solidair en droegen tijdens de afgesproken en ingekorte nieuws- en ver-



Seintjes

Antwerpen



Verzameling mailadressen senioren

De seniorenwerking van ACOD Antwerpen wil graag dat alle senioren van ACOD Antwerpen hun e-mailadres bezorgen aan het gewest. Dit om de ledenservice te verbeteren en de communicatie te vereenvoudigen. Stuur een mailtje met als onderwerp 'Contact' naar nadine.marechal@acod.be. Wij garanderen uiteraard de privacy, zoals dat wettelijk geregeld is.

Senioren naar Bouillon

Op donderdag 30 september organiseren de senioren van ACOD Antwerpen in samenwerking met de Seniorenwerking Telecom Antwerpen een busreis naar Bouillon. Het dagprogramma ziet er uit als volgt: vertrek om 7u stipt aan het Koninklijk Atheneum, (zijkant rechts Van Straelenstraat). Er is een ochtendstop met mogelijkheid tot ontbijt, gevolgd door een bezoek aan het kasteel van Bouillon met gids. Middagmaal bestaande uit schotel met streekproducten, Godefroy-beenham met groenten en aardappelgarnituur gevolgd door frambozenbavarois. In de namiddag volgt een rondrit in de Gaume en een bezoek aan de brouwerij "Du Bocq". We sluiten af in de vooravond een broodmaaltijd met fijne vleeswaren, kaas en koffie of thee. Nadien terugrit naar Antwerpen met aankomst omstreeks 20u30. Deelname, mits voorafgaande inschrijving op het ACOD-secretariaat, ten laatste op 15 september '10. De inschrijving is slechts geldig, mits storting van de som van 50 euro per persoon op rekening 877-8001503-83 van ACOD geweest Antwerpen met vermelding "busreis Bouillon". Deze prijs omvat alle bezoeken en maaltijden, behalve de ochtendstop en de drank bij het middagmaal. Deelnameprijs is geldig voor ACOD-leden EN partner. ABVV-leden kunnen deelnemen aan de prijs van 55 euro, mits beschikbaarheid van plaatsen.

Limburg

Invullen belastingen

De seniorenwerking van ACOD Limburg helpt je bij het invullen en berekenen van je belastingbrief (enkel forfaitaire beroepskosten). Je kan daarvoor terecht in het bureau voor de gepensioneerden van ACOD Limburg, bij Jean Theunis, Koningin Astridlaan 45, 3500 Hasselt op de volgende dagen en uren: op donderdag 24 juni van 18 tot 20 uur, maandag 28 juni en dinsdag 29 juni van 9 tot 11.30 uur en van 14 tot 16 uur. Breng zeker de nodige documenten mee: inkomstenfiches, kadastraal inkomen, levensverzekeringen, aandelen, aangifteformulier van verleden jaar, formulieren die aanspraak kunnen maken voor aftrek belastingen en dergelijke meer. Om sneller te werken, gebruiken we tax-on-web. Voor dit programma hebben we nodig: de identiteitskaart (van beide partners) met PIN-codenummers.

Oost-Vlaanderen

Decoratiefeest verdienstelijke leden en militanten

Op 27 november 2010 viert ACOD Oost-Vlaanderen zijn verdienstelijke leden en militanten. Dit feest vindt plaats in het auditorium van de faculteit Economie en Bedrijfskunde van de Universiteit Gent, Tweekerkenstraat 2 te Gent. Aan leden die minstens 10 jaar een militantenrol hebben vervuld, wordt het bronzen ereteken toegekend. Het zilveren ereteken is voor militanten met minstens 20 jaar anciënniteit en/of trouwe leden die minstens 40 jaar lid zijn. Leden met 50 of 60 jaar lidmaatschap hebben ook recht op een geschenk mits aanwezigheid op 27 november. Leden en/of militanten die denken in aanmerking te komen voor een van deze eretekens, bezorgen de nodige gegevens aan het intersectoraal secretariaat, Bagattenstraat 158 te Gent. Dit kan ook via mail naar oost_vlaanderen@acod.be. Wij hebben de volgende informatie nodig: naam en voornaam, adres, geboortedatum, sector en de historie van uw lidmaatschap, d.w.z. sinds welke datum u lid bent bij ABVV/ACOD of actief bent als militant.

Studiedag gezondheidszorg

Op 23 september organiseren ACOD Oost-Vlaanderen en ABVV St.-Niklaas een studiedag over de gezondheidszorgen. Op het programma staan de volgende thema's: de rust- en verzorgingstehuizen, de hospitalisatieverzekering, de maximumfactuur en de Vlaamse zorgverzekering. De studiedag loopt van 9.30 tot 16 uur en vindt plaats in de Vermorgenstraat 9 in St.-Niklaas. Inschrijven kan via 09/269.93.33 of acod_oostvlaanderen@acod.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

West-Vlaanderen

Feest gepensioneerden

Op 8 oktober organiseert ACOD West-Vlaanderen sector Spoor een feest voor elk gepensioneerd lid van haar sector in het gewest. Levenspartners zijn ook welkom vanaf 12 uur in feestzaal de Neerbeek te Bissegem (vlakbij het station). Je kan er genieten van een eetfeestijn (koud buffet, koffie met gebak en drank), live optreden van zanger, gezellig samenzijn achteraf met muziek verzorgd door dj Sergio, mogelijkheid tot dansen en bar (zelf te betalen). De kostprijs is 28 euro per persoon, na tussenkomst van het gewest. Inschrijvingen via het gewest tel. 051/20.72.68, 056/26.36.90 of 990/3690. Inschrijvingen zijn pas definitief na betaling op het rekeningnummer 877-6936101-32. Wees snel! Het aantal deelnemers wordt beperkt tot 300.



Meiboomplanting in Brussel

Op 9 augustus dompelen we ons onder in de sfeer van de historische meiboomplanting in Brussel. Het planten van de Meyboom of Meiboom op de hoek van de Broekstraat en de Zandstraat is een oude traditie in onze hoofdstad. Dit jaar zijn we aan de 702'de editie toe! We verzamelen in de hall van het station van Brugge vanaf 10 uur en sporen naar Brussel om 10.31 uur. Middagmaal en vervoer zijn voor eigen rekening. Inschrijving en info bij samson.jan@telenet.be, tel. 050/67.59.20, 0473/86.17.22 of marc.caenen@telenet.be, tel. 050/36.04.55, 0479/86.23.88.

Verwendag senioren

Op 23 september organiseert ACOD West-Vlaanderen de vijfde speciale verwendag voor haar senioren. Let wel, deze dag is enkel georganiseerd voor senioren aangesloten bij ACOD West-Vlaanderen.

Dit jaar is Ieper aan de beurt met o.a. een begeleid bezoek aan het museum Flanders Fields en verder een wijngoed in de streek, met deskundige uitleg en degustatie. We komen samen omstreeks 8.30 uur aan het station van Ieper en rond 17 uur zit ons dagje erop. De deelnameprijs bedraagt 25 euro per persoon voor verzekering, alle bezoeken, vervoer met bus, aperitief, warm middagmaal, koffie, degustatie en enkele consumpties. Inschrijvingsgeld te storten vóór 10 september op rekeningnummer 877-5021402-16 van ACOD Gewest West-Vlaanderen, met vermelding van naam, adres en sector. Na inschrijving ontvangt men na 10 september een brief met de praktische afspraken. Aantal inschrijvingen is beperkt!



Zomerfietstocht

Op 15 juli kan je je laten verrassen door een onbekend fietsparcours van 35 à 40 km rond Brugge. Verzamelen om 13.30 uur aan de voorkant van het station Brugge (Kiss&Ride-zone). Voor de verzekering wordt gevraagd uw deelname te bevestigen vóór 10 juli bij samson.jan@telenet.be, tel. 050/67.59.20, 0473/86.17.22 of marc.caenen@telenet.be, tel. 050/36.04.55, 0479/86.23.88.