

Tribune

**Blinde besparingen
Lagere pensioenen
Aantasting van de index
Inlevering in openbare diensten**

**Jij en ik betalen!
Waar is het evenwicht?**

Inhoud

Inhoud en colofon	2
Wedstrijd	2
Algemeen	3
Spoor	12
Tram Bus Metro	15
De Post	16
Gazelco	18
Telecom	19
Federale Overheidsdiensten	22
Vlaamse Overheidsdiensten	26
Lokale en regionale besturen	31
Onderwijs	33
Cultuur	39
Agenda	40

colofon

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

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



Redactie:
Rita Coeck, Hugo Deckers,
Jef De Doncker, Jan Vanwesemael,
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 Adele – 21

Winnaars 'Hoe durven ze'

Peter Van der Jeught (Deurne), Lander Van-
der Linden (Geraardsbergen), Valérie Put-
tevels (Gent), Jan Van Reeth (Deurne) en J.
De Blust (Ranst) ontvangen het boek 'Hoe
durven ze' van Peter Mertens. Zij wisten dat
de RSZ-bijdragen worden verminderd tot
solidariteitsbijdragen voor wie met een ar-
beidsovereenkomst voor studenten max. 50
dagen per jaar werkt; dat het trio Europese
Commissie, Europese Centrale Bank en IMF
wel eens wordt aangeduid met trojka; dat
bij de interne syndicale verkiezingen door
de leden van de ACOD Vlaamse overheids-
diensten een 430-tal vakbondsafgevaardig-
den werden verkozen.

Nieuwe prijs:
Adele – 21

21 is de opvolger van het succesvolle de-
buutalbum 19. Het wachten wordt absoluut
beloond.

Vragen

- Voor welke overlegorganen staan de af-
kortingen OR en CPBW?
- Waarom koos de Verenigde Naties de
week van 21 maart om de Internationale
Dag tegen Racisme en Discriminatie te
houden?
- Volgens de OESO blijft de kloof tussen
arm en rijk toenemen. Gemiddeld hoeveel
maal groter is het hoogste inkomen tegen-
over het laagste gemiddeld inkomen?

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

Als je het mij vraagt Serieus sociaal overleg gevraagd

Hoe ziet de pensioenhervorming van de regering Di Rupo eruit na twee maanden syndicale strijd?

Karel Stessens: "De algemene staking van 30 januari was een succes. Voor de private sector is er al resultaat, want er zijn al wat aanpassingen gebeurd – en dat terwijl minister Van Quickenborne eind december nog elke wijziging weigerde. Actie voeren loont dus, al is het bereikte nog onvoldoende. Voor wat betreft de publieke sector zitten we nog aan een lege tafel. De regering heeft ons tot op vandaag nog geen enkel officieel document bezorgd. De enige informatie waarover we beschikken, hebben we bijgeschraapt via informele kanalen en die teksten blijken elkaar vaak tegen te spreken. De regering heeft blijkbaar moeilijkheden om iedereen op één lijn te krijgen. Dat is verbijsterend, zeker als je beseft welke impact de pensioenhervorming zal hebben op het overheidspersoneel. In elk geval zullen we onze leden informeren zodra we over echte teksten beschikken. Hou onze website ACOD Online maar in de gaten!"

De pensioenhervorming lijkt vooral een federale discussie, maar ook de gemeenschappen en gewesten zijn betrokken partij.

Karel Stessens: "Inderdaad, eigenlijk moet de federale regering ook hun akkoord hebben. De gemeenschappen en gewesten zijn immers ook werkgever van overheidspersoneel en dus dreigt de pensioenhervorming ook een impact te hebben op hun financiën. Neem het voorbeeld van de TBS in het onderwijs, een systeem van vervroegde uittreding. Daardoor kan het onderwijzend personeel al op 58 jaar kan stoppen met werken, twee jaar voor hun minimale pensioenleeftijd. De kosten voor die twee jaar worden gedragen door de Vlaamse overheid. Door de pensioenhervorming wordt de pensioenleeftijd van onderwijzend personeel echter opgetrokken naar minstens 62 jaar. Blijft de TBS dan behouden? En indien ja, wie draait dan op voor de extra kosten? Het is maar

één van de voorbeelden waarover nog bijzonder veel onduidelijkheid bestaat. Bovendien merk ik flink wat rivaliteit tussen de federale regering en die van gemeenschappen en gewesten. Ze proberen de kosten van de hervorming naar elkaar door te schuiven. Wat als niemand ervoor wil opdraaien? Wie wordt dan het kind van de rekening? Inderdaad, de ambtenaar zal het gelag betalen!"

Ook over de zware beroepen zijn heel wat discussies gevoerd.

Karel Stessens: "Een zwaar beroep van iemand in een economisch sterke sector is even zwaar als dat van iemand in een economisch zwakke sector. De regering voert nu een verdeel-en-heerspolitiek die meer pensioenfaciliteiten toekent aan de ene dan aan de andere, terwijl de zwaarte van hun job eigenlijk niet zo verschillend is. Dat kan niet voor ons. Bij de pensioenberekening van beide moet in dezelfde mate rekening gehouden worden met de zwaarte van hun werk."

Eind februari begint de regering aan de begrotingscontrole en het ziet er naar uit dat er nog extra besparingen nodig zijn.

Karel Stessens: "Zoals gewoonlijk zal weer als eerste bij de overheid en dus bij de ambtenaren aangeklopt worden. De Nationale Bank scherm al opnieuw met het 'teveel aan ambtenaren'. Laat me duidelijk zijn: op het federaal niveau – waarvoor de federale regering bevoegd is – is er geen toename. Op het regionale en lokale niveau is er wel een groei – het gevolg van een doorgedreven staatshervorming. Als we daar beginnen snoeien, betekent dat niet enkel minder en minder degelijke dienstverlening, maar ook beknibben op o.a. brandweer, onderwijs en ziekenhuizen. Meer nog, het zou onder andere ook betekenen dat zwembaden, musea en bibliotheken kortere openingstijden kennen, dat straten minder goed onderhouden worden en dat er minder politie op straat patrouilleert. Is het dit dan wat de burger wil?"



Karel Stessens - Voorzitter ACOD

Op 29 februari organiseert het Europees vakverbond in heel Europa een actiedag tegen de besparingen? Waarom is die belangrijk?

Karel Stessens: "De besparingen in ons land worden voor een groot deel aangestuurd door Europese eisen. We moeten dus onze pijlen richten op Europa om de besparingen in eigen land tegen te houden. Opvallend is ook de inzet van de Duitse en Scandinavische vakbonden. Doorgaans zijn ze voorzichtiger wat betreft acties, maar nu is ook daar het besef doorgedrongen dat de werknemers door de Europese besparingen uitgeperst worden."



Interview Wouter Van Besien

"Het regeerakkoord is gebaseerd op een onevenwichtige besparingsbegroting"

Bij de voorbije regeringsvorming zat Groen een tijdje aan de onderhandelingsstafel en de partij sloot mee een akkoord over het institutionele luik van het regeerakkoord. Over het sociaal-economische gedeelte mocht de partij niet mee onderhandelen. Tribune vroeg Groen-voorzitter Wouter Van Besien naar de waarde van het regeerakkoord en de pensioenhervorming en naar zijn visie op progressieve frontvorming.

Het institutionele luik steunen, maar oppositie voeren tegen het sociaal-economische. Is dat niet met één been binnen en één been buiten de regering staan?

Wouter Van Besien: "We maken een duidelijk onderscheid tussen beide luiken. Het institutionele is zeer fundamenteel, want het gaat over de vormgeving van de staatsstructuren en de organisatie van de democratie. Die zullen een grote invloed hebben op de werking van de komende regeringen.

Groen stelt zich steeds constructief op en het is onze bedoeling mee te werken aan oplossingen, veeleer dan problemen te creëren. We willen alleszins niet onze steun voor het institutionele luik als pasmunt gebruiken voor andere dossiers waaraan we belang hechten."

Ben je tevreden over het resultaat?

Wouter van Besien: "Toch wel ja. Groen had twee grote beweegredenen om mee te werken aan de realisatie van het institutioneel akkoord. Het politiek debat in België werd zodanig overschaduwd door communautaire thema's, dat andere, minstens zo belangrijke thema's als het sociaal-economische, energie of asiel volledig uit beeld verdwenen. Het evenwicht was zoek en door het akkoord rond de splitsing van BHV kan er nu terug aandacht worden besteed aan die andere thema's. Door onze medewerking konden we bovendien enkele belangrijke accenten

aanbrengen zoals de politieke vernieuwing, de vereenvoudiging van structuren in Brussel en de klimaatresponsabilisering van de gewesten."

Voor de sociaal-economische onderhandelingen werd Groen van tafel gestoten door het njet van Open VLD. Wat vind je van dat luik van het akkoord?

Wouter Van Besien: "In zijn globaliteit is het negatief. Het is gebaseerd op een onevenwichtige besparingsbegroting. 25 procent van de besparingen gebeuren in de sociale zekerheid en aanverwanten, terwijl slechts 10 procent komt van de financiële sector. Dat is niet correct als men de voorgeschiedenis van de crisis kent, waaraan we deze begroting te danken hebben. Iedereen weet zeer goed wie daarvoor verantwoordelijk was!"

Welke onderdelen van het akkoord storen Groen het meest?

Wouter Van Besien: "Uiteraard is er de pensioenhervorming, maar daar zal ik zo dadelijk nog iets over zeggen. Minstens even verbijsterend is dat deze regering stelt dat ze een tewerkstellingsbeleid voert, terwijl daar helemaal niets van aan is. Besparen op werkloosheidsuitkeringen in de hoop daarmee mensen aan het werk te krijgen, noem ik geen tewerkstellingsbeleid. Zeker niet wanneer onderzoeken uitwijzen dat dergelijke acties helemaal niet effectief zijn. Onze arbeidsmarkt kent een deel structurele werkloosheid. Dat zijn mensen die niet zomaar in de reguliere arbeidsmarkt kunnen worden ingeschakeld. Ze hebben aangepaste jobs nodig en daar maakt deze regering geen werk van."

Wat vind je van het fiscale luik van het regeerakkoord?

Wouter Van Besien: "Alle aanzetten die oorspronkelijk op tafel lagen rond de vermogenswinstbelasting zijn geschrapt. Nochtans is dat voor ons een kwestie van rechtvaardigheid. Een secretaresse die op jaarbasis 35.000 euro bruto verdient, betaalt daar 13.000 euro belastingen op. Iemand die renteniert en via patrimonium evenveel inkomsten heeft, betaalt daar slechts 8000 euro belastingen op. Dat is toch niet rechtvaardig? De regering maakt ook zeer ongelukkige keuzes in nieuwe 'luxebelastingen'. Waarom digitale televisie – waar zeer veel Belgische gezinnen gebruik van maken – extra taxeren en eersteklasvliegtickets niet? Welk van die twee is echte luxe? Ook snoeit de regering bijzonder zwaar in de groene fiscaliteit (subsidies voor dubbel glas, condensatieketels, enz. – nvdr). Daarin scoorde België al niet bijster goed, in vergelijking met de rest van Europa. Er is wat dat betreft trouwens ook een impact op de openbare diensten, met o.a. besparingen bij de NMBS."

Heeft het regeerakkoord ook positieve punten?

Wouter Van Besien: "De plannen rond de fiscale en sociale fraudebestrijding zijn veelbelovend. Al moet nog blijken in hoeverre die gevoerd zal worden. Maar veel slechter dan in het verleden kan het moeilijk gaan."

Had Groen in deze regering kunnen zitten?

Wouter Van Besien: "Met dit regeerakkoord niet. En we hebben ook de kans niet gekregen om een ander regeerakkoord te onderhandelen, want we zijn voor de sociaal-economische discussie begon al van tafel geweerd. Dit akkoord bevat sommige onbegrijpelijke passages. Denk maar aan de studie die de regering bij de Nationale Bank wil bestellen om zowel de wenselijkheid als de mogelijkheid te onderzoeken om investeringsbanken en spaarbanken op te splitsen. Moet dat nog onderzocht worden? (windt zich op) Iedereen is het eens over die splitsing! Dat werd al zo afgesproken tijdens de vorige legislatuur na de onderzoekscommissie over de bankencrisis. Alle partijen steunden toen die keuze."

"Het falen van het sociaal overleg en de daaropvolgende stakingen heeft de regering zelf gezocht."

Bij de opmaak van een besparingsbegroting sneuvelen ecologische maatregelen vaak als eerste. Hoe kan je ecologie en economie verenigen in tijden van crisis?

Wouter Van Besien: "Op vraag van de VN schreef de beroemde econoom Joseph Stiglitz samen met andere economen een rapport over de oorzaken en oplossingen van de financieel-economische crisis. De centrale fout van economen en beleidsmakers bleek hun geloof in de zelfregulering van markten. Die bestaat niet. Externe controle op regulering is noodzakelijk. Die controle is een deel van de oplossing, samen met extra investeringen om een recessie af te wenden. Het rapport spreekt van 'duurzame investeringen', die op korte termijn de economie zuurstof geven en op lange termijn het milieuvraagstuk oplossen. Groen onderschrijft deze duurzame visie op de economie volledig. Onze voorstellen vormen een uitweg uit deze crisis. Een duurzame economie levert een competitief voor-

deel, meer jobs en minder gevaar voor delocalisatie op."

Je zei al eerder dat de pensioenhervorming een punt van kritiek van Groen op het regeerakkoord is. Hoe beleefde je het getouwtrek rond die hervorming de voorbije maanden?

Wouter Van Besien: "De aanpak van de regering met Vincent Van Quickenborne vond ik hallucinant. Het overleg met de sociale partners en het democratisch debat in het parlement werden gewoon overgeslagen. Ik denk dat men na maanden van stilstand op een machomanier wou bewijzen wat de regering allemaal wel niet durfde. Had men echter een paar maanden uitgetrokken voor sociaal overleg en democratisch debat, dan had je ten minste kwaliteit en transparantie gehad. Dat is heel belangrijk bij dergelijke cruciale hervormingen. Het falen van het sociaal overleg en de daaropvolgende stakingen heeft de regering zelf gezocht. Ofwel kies je voor sociaal overleg, ofwel voor het conflictmodel. Maar je kan niet het ene nalaten en dan vervolgens het andere veroordelen. Van Van Quickenborne was dat nog te verwachten, maar van de harde afwijzing van de staking door CD&V-voorzitter Wouter Beke en sp.a-voorzitter Bruno Tobback ben ik erg geschrokken. Hun partijen hebben een traditie van sociaal overleg en een verbondenheid met een vakbond. Toch toonden ze niet het minste begrip. Ik hou het op angst voor de kiezer, gezien de negatieve houding van de publieke opinie ten aanzien van de staking."

Wat vindt Groen van de inhoud van het pensioenakkoord?

Wouter Van Besien: "Gezien de stijgende levensverwachting, de wijzigende arbeidsmarkt en de demografische veranderingen van onze bevolking, gaan we akkoord met de idee van langer te werken. Maar daar zijn voorwaarden aan verbonden. De loopbaan moet benaderd worden op basis van het aantal gewerkte jaren, in combinatie met de zwaarte van de job. Het heeft geen zin vast te houden aan een vaste pensioenleeftijd van 62 of 65 jaar met zo'n variëteit aan loopbanen. Wie op jonge leeftijd gaat werken, moet niet verplicht worden tot een langere loopbaan dan iemand die pas aan de slag gaat na en-

kele jaren studies – die trouwens deels betaald worden door de gemeenschap. Bovendien hebben werknemers met een diploma hoger onderwijs of universiteit vaak ook minder belastende en beter betaalde jobs. In dat opzicht is een vaste pensioenleeftijd asociaal, aangezien de zwaarst belaste categorie zo langer aan de slag moet blijven. Het aantal jaren gewerkt en de zwaarte van de job bepalen voor Groen de pensioenleeftijd.”

Ook loopbaanonderbreking en tijdskrediet worden getroffen.

Wouter Van Besien: “En dat is dan weer nefast voor de combinatie werkgezin. Langer werken impliceert ook hanteerbare loopbanen, die combineerbaar zijn met bijvoorbeeld ouder- en kinderopvang. Loopbaanonderbreking en tijdskrediet zijn daar zeer nuttige instrumenten voor en bovendien ontlasten ze zo deels de zorgtaken van de maatschappij. Groen wil beide systemen en hun gelijkgestelde periodes behouden.”

En wat met de pensioenbedragen?

Wouter Van Besien: “Die zijn nu eigenlijk al veel te laag en ze zullen wellicht nog dalen door de afbouw van gelijkgestelde periodes en door de gedeeltelijke invulling van de welvaartsvastheid. Dat in combinatie met het verhaal van langer werken is zeer moeilijk verkeerbaar.”

2012 is een verkiezingsjaar en aan de linkerkant wordt dan vaak bevoordelgd gekeken naar de verdeeldheid van de linkse partijen. Ben je een voorstander van progressieve frontvorming?

Wouter Van Besien: “Ik ben een sterk voorstander van progressieve samenwerking, maar een puur politieke samensmelting van Groen en sp.a zou niet veel stemmenwinst zou opleveren. Studies wijzen uit dat je dan stemmen verliest aan beide zijden stemmen: van mensen die zich niet in de ene of niet in de andere partij kunnen vinden. Volgens mij moet je veeleer proberen meer mensen links te laten stemmen in z’n geheel. Hoe meer en hoe sterker linkse en progressieve stemmen klinken in het debat, hoe geloofwaardiger onze ideeën zijn. Ik ben ervan overtuigd dat



“Een pure politieke samensmelting van Groen en sp.a zou niet veel stemmenwinst opleveren.”

een sterke sp.a goed is voor Groen en omgekeerd. Het is overigens goed dat de linkse partijen elkaar nu minder dan vroeger als vijand bekijken en niet meer proberen elkaars vliegen af te vangen. We beseffen dat we de kiezers moeten halen in de andere kant van het politiek spectrum. Daar zit onze ‘vijand’.”

Los van het politieke, heeft linkse frontvorming ook een breder maatschappelijk aspect.

Wouter Van Besien: “Dat klopt, het heeft immers betrekking op het hele sociale middenveld. Ik geloof sterk in een concept van democratie dat verder gaat dan het parlement en de politieke partijen. Het middenveld moet daarin een belangrijke rol spelen. Onze samenleving kent nog flink wat verzuiling. Hoewel minder sterk dan vroeger en volgens mij voorbijgestreefd, vormt het wel nog een obstakel voor die frontvorming en voor de promotie van progressieve ideeën. Neem nu het ACW, dat zich nog sterkt lieert aan de

CD&V voor de promotie van haar ideeën, terwijl de partijlijn daar een heel eind vanaf staat. Eigenlijk is het ACW progressiever dan de CD&V en kan ze evenveel winnen door samenwerking met andere progressieve spelers uit het sociale middenveld en de politiek.”

Wat is de toekomst van Groen: zweepartij of beleidspartij?

Wouter Van Besien: “Groen moet een beleidspartij zijn. De crisis heeft duidelijk gemaakt dat het moment voor onze ideeën en thema’s nu is aangebroken. Ze vormen de toekomst en ik geloof dat we als partij daar op termijn door zullen groeien. De sociaal-economische ontwikkeling noopt een rol voor de groene partij. Ook de veranderingen op politiek vlak zullen onze rol versterken. De rol van meerderheid en oppositie evolueert en verandert. In het Europees parlement bestaat die strikte scheidingslijn tussen meerderheid en oppositie niet meer. Ideeën, thema’s en voorstellen worden ook niet meer in vaste allianties gelanceerd en ondersteund. Het is een evolutie die de manier waarop mensen naar politiek kijken, volgt. Volgens mij heeft de burger meer nood aan een degelijk beleid, dan aan een scherp spel tussen meerderheid en oppositie. Daarom probeert Groen zich steeds constructief op te stellen in haar oppositie. We hopen dat op die manier onze voorstellen meer ingang vinden bij de regering en het beleid. Het kan niet de bedoeling zijn als een zweepartij langs de kant te blijven staan en te groeien door enkel te zeggen wat er fout loopt, zonder alternatieven aan te reiken.”

Europa in essentie

Ook Europese pensioendiscussie

In juli 2010 lanceerde de Europese Commissie (EC) een groenboek Pensioenen: een Europese bevraging waaruit zo'n 25 politieke pensioeninitiatieven moeten volgen. Na regelmatig uitstel was de officiële lancering gepland op 16 februari. De tekst maakt geen melding van een verplichte pensioenleeftijd, maar is wel opgebouwd rond twee pijlers een beter evenwicht tussen de tijd besteed aan werken en die doorgebracht op pensioen en de ontwikkeling van aanvullende private pensioenspaarinitiatieven.

De EC wil tegemoet komen aan de vergrijzing en stijgende levensverwachting van de Europese burgers, de kortere arbeidsperiode (waarmee de EC de uitstapregelingen viseert), de arbeidsmobiliteit tussen de landen van de EU, en – opmerkelijk – de economische en eurocrisis (die het lidstaten bemoeilijkt de pensioenen uit te betalen). Daarom moet volgens de EC de pensioensgerechtigde omhoog en moet de effectieve pensioenleeftijd opgetrokken worden tot de wettelijke pensioenleeftijd. Mensen moeten dus langer blijven werken. Een coördinatie van de pensioenvoorziening is volgens de EC noodzakelijk om de pensioenen ook in de toekomst te kunnen blijven garanderen. Daarbij blijven de lidstaten zelf verantwoordelijk voor hun eigen pensioensysteem, maar zal de EU erop toezien dat de pensioenen be-

taalbaar blijven. De EC wil de lidstaten bijstaan bij de noodzakelijke hervormingen van hun pensioenstelsels.

Uiteindelijk zal de inmenging van de EC echter niet beperkt blijven tot 'toezien op' en neemt de Europese invloed in het dossier gestaag toe. De aanbevelingen van de EC inzake pensioenen worden immers een onderdeel van het 'Europees semester', het periodieke overleg op Europees niveau over de koers die de lidstaten op sociaal-economisch vlak moeten varen. In kader hiervan formuleert de EC alvast de volgende aanbevelingen:

- koppeling van pensioenleeftijd aan gemiddelde levensverwachting
- vervroegd uittreden onmogelijk maken, waarbij ook pensioenafspraken in CAO's ter discussie komen
- gelijkschakeling van pensioenleeftijd van man en vrouw
- verlenging van het beroepsleven via een herziening van 'onterechte' verplichte pensioneringsleeftijden, een betere toegang tot levenslang leren, aanpassingen op de werkvloer, ontwikkeling van tewerkstellingsmogelijkheden voor oudere werknemers, enz.

De vergrijzing en de impact ervan op de overheidsbudgetten is natuurlijk ook voor de vakbond een aandachtspunt. Maar de huidige focus op financiële en korte termijnmechanismen trekt de



aandacht weg van het bredere plaatje waarbij pensioenen ook een sociale taak vervullen: een waardig bestaan voor gepensioneerden, zoals vermeld wordt in het Charter van grondrechten van de Europese Unie. De fundamentele principes van de pensioensystemen (het pensioeninkomen moet grotendeels gebaseerd zijn op solidariteit tussen binnen de generaties en moet gegarandeerd worden door de openbare autoriteiten) moeten dan ook behouden blijven.

Het EVV wijst op de achilleshiel: de onwil van werkgevers om oudere werknemers – die omdat ze onvoldoende flexibel geacht worden aangezet worden om vroeg uit te stromen – in dienst te houden. Elke verhoging van de pensioenleeftijd is dan ook onrealistisch en geeft blijk van een werelvreemde maatschappijvisie. Het EVV vraagt om initiatieven gericht om werknemers hun job te laten uitoefenen tot hun pensionering en om maatregelen die jongeren toegang tot de werkvloer verzekeren.

29 februari 2012: Europese Actiedag

De besparingsrecepten van de Raad en de EC leveren geen resultaat op en het protest ertegen klinkt steeds luider. Desondanks ligt er een nieuwe verdrag op tafel, dat budgetaire strengheid (lees: besparingen) wil inschrijven in de grondwetten. Tekorten worden zowat verboden, waardoor lidstaten verplicht worden te snoeien in de uit-

gaven. De sociaal zwakkeren zullen daar het eerste slachtoffer van zijn. De Europese bonden zullen doorheen heel Europa op 29 februari, de vooravond van de volgende Europese raad, actie voeren tegen deze plannen en vragen om jobs en sociale rechtvaardigheid de kern van de Europese politieke prioriteiten te maken. In België

verzamelen het EVV, ABVV, ACV en ACLVB tussen 12u en 13u aan het gebouw van de Raad van de EU (Schumanplein) 's Ochtends staat een ontmoeting Barroso, de voorzitter van de EC, Van Rompuy, de voorzitter van de Raad, en Martin Schultz, voorzitter van het Europees Parlement op het programma.

Nieuwe website focust op artiestenstatuut

Een website moet 'leven' en aantrekkelijk blijven, en de gebruikers moeten de informatie die ze zoeken, gemakkelijk kunnen vinden. Daarom werd de site van ABVV-Brussel in een nieuw kleedje gestoken: het design wordt doeltreffender, maar vooral ook gebruiksvriendelijker voor de leden. Dit zal in het bijzonder de werknemers van de sector Cultuur interesseren.

Met een nieuwe look en een duidelijke structuur stelt de site van het ABVV-Brussel zijn verschillende samengestelde delen, beroepscentrales en commissies voor. Het lid vindt alle voor hem nuttige informatie terug en krijgt ook toegang tot de diensten die hij nodig heeft als werkende of werkzoekende.

De mini-site werkloosheid speelt in op de bijzondere situatie van tal van ACOD-leden van de sector Cultuur, die onder het artiestenstatuut vallen. Of ze nu uitvoerende of scheppende artiesten zijn of als regisseur in de entertainmentsector werken, de artiesten bevinden zich vaak in niet-lineaire beroepssituaties en wisselen periodes van tewerkstelling af met periodes van werkloosheid. Een realiteit die vanuit administratief oogpunt heel ingewikkeld is en geregeld wordt volgens voorwaarden, toegelicht in het artiestenstatuut.

Samen met de werkloosheidsdienst van het ABVV van Brussel neemt de ACOD het op voor haar leden en helpt ze hun zaken in orde te brengen om dit statuut te verwerven en te behouden. Op de nieuwe website van de werkloosheidsdienst vinden de artiesten theoretische en praktische inlichtingen, evenals nieuws over het artiestenstatuut. Zo kunnen ze de evolutie van de reglementeringen die hen aanbelangen, en de vooruitgang die op dit vlak wordt geboekt, op de voet volgen.

Gebruik dit nieuwe instrument en test het uit! Aarzel niet om ons uw opmerkingen over te maken. Deze site – waarvan sommige delen nog in opbouw zijn – is immers voortdurend voor verbetering vatbaar om nog beter aan uw verwachtingen te voldoen.

Meer info op www.abvv-werkloosheid-brussel.be

Jean-Pierre Knaepenbergh





Langer werken of langer aan de dop?

De nieuwe pensioenplannen van de regering Di Rupo hebben de mond vol van langer werken. Uit een bevraging van het Vlaams ABVV bij 500 werkzoekende 50-plussers blijkt echter dat het toenemend aantal maatregelen om hen te activeren, allerm minst voldoen. En dat terwijl 50-plussers een kwart van alle werkzoekenden in Vlaanderen vormen.

De wil is er wel

50-plussers willen wel degelijk nog werken en actief zoeken naar werk, maar achten hun kansen op een job zeer gering. Ze hebben het gevoel dat werkgevers hen louter omwille van hun leeftijd geen kansen meer geven om zich te bewijzen. De cijfers over de geringe mate waarin zij uitgenodigd worden op een sollicitatiegesprek – ongeacht de inspanningen die zij doen om te reageren op vacatures – wijzen erop dat dit buikgevoel echt gestoeld is op de dagelijkse ervaringen op de arbeidsmarkt. Het is dus een realiteit.

Kans op werk-indicator

Meer uitgebreide studies bevestigen dit. De 'kans op werk-indicator' die door de VDAB en het Departement Werk en Sociale Economie wordt berekend, geeft de verhouding tussen het aantal werkzoekende 50-plussers die uitstromen en het totaal aantal werkzoekende 50-plussers. De kans dat oudere werkzoekenden worden aangeworven, is al

jaren gebetonneerd op eenzelfde zeer laag niveau, namelijk rond de drie procent. Periodes van hoog- of laagconjunctuur hebben daarop geen effect. Ter vergelijking: voor de groep tot 25 jaar schommelt dit cijfer tussen de 15 en 22 procent.

Loonkosten zijn niet het probleem

Werkgevers verklaren deze trend vaak met het argument van de hoge loonkosten van ouderen. Dat vraagt echter om nuanceren. Kijk maar naar de impact van de Vlaamse loonkostsubsidie voor de aanwerving van werkzoekende 50-plussers op de kans op werk voor deze groep. De uitgaven voor dergelijke premies zijn de afgelopen jaren meer dan verdrievoudigd, terwijl de kans op werk niet toenam. Er speelt dus meer dan enkel de loonkosten. Een recente bevraging van werkgevers door SD Worx bevestigt dit: niet de loonkosten, maar een vermeend gebrek aan motivatie wordt als voornaamste reden gegeven waarom ze werknemers vanaf 40 jaar (!) minder aanwerven.

Werkbaar werk nodig

Nog een vaststelling uit de enquête is dat een belangrijke deel van de werkzoekende 50-plussers aan de alarmbel trekt over de eisen die op onze arbeidsmarkt worden gesteld. Ze willen werken, maar het gevraagde tempo en ar-

beidsregime zijn te hoog. Er is dus onvoldoende aandacht voor aangepaste jobs en werkbaar werk. Als we willen dat meer mensen langer werken, dan moeten we dus dringend werk maken van maatregelen op dit vlak.

In de werkbaarheidsmonitor van de SERV werd eerder al aangetoond dat hoe minder werkbaar het werk is, hoe vaker men vroegtijdig wil stoppen met werken. Wie veel te maken krijgt met stress en belasting en weinig kansen krijgt om bij te leren, denkt 2 tot 2,5 keer meer dan anderen dat het onhaalbaar is te werken tot aan het pensioen. Bij de vraag 'denkt u in staat zijn om uw huidige job voort te zetten tot uw pensioen?' antwoordt 82,1 procent van wie werkbaar werk heeft positief. Bij wie op drie of meer vlakken problemen ervaren, daalt dit tot slechts 19,9 procent. Hoe minder werkbaar jobs, hoe meer mensen het niet volhouden tot aan hun pensioen dus. Maar ook het omgekeerde geldt: werkbaar jobs houden mensen aan het werk. Hetzelfde stellen we nu vast voor de werkzoekende 50-plussers: gebrek aan werkbaar werk is een belangrijke drempel om ouderen die nog willen werken, aan de slag te krijgen.

Het volledige onderzoeksrapport is terug te vinden op www.vlaamsabvv.be.

Bron: Echo ABVV.

ABVV sociaal-economische barometer

De stand van het land

Het ABVV heeft zonet de tweede editie van zijn sociaal-economische barometer gepubliceerd. Met deze publicatie wil het ABVV de economische cijfers belichten die liberale economen maar al te graag onder het tapijt vegen. Zij hebben het liever over cijfers met betrekking tot de markt, de concurrentie, enz. zonder oog voor rechtvaardigheid en billijkheid.

Het ABVV stelt – gestaaft door cijfers – dat welvaart niet op een sociale woestijn gebouwd kan worden. Integendeel, een betere bescherming van het loon, een betere sociale bescherming en een betere herverdeling van de rijkdom, tillen het algemene welvaartspeil naar een hoger niveau. Hoe dieper men in de crisis wegzinkt, hoe meer stemmen opgaan om te stellen dat de ongelijkheid toeneemt. Blinde besparingen maken de situatie alleen maar erger en dus moet de binnenlandse consumptie op peil worden gehouden. De begrotingssanering moet voldoende ruimte laten voor investeringen en een relance van de werkgelegenheid.

Vaststellingen

Zelfs tijdens de crisis blijven de hoogste inkomens stijgen, terwijl vooral de middeninkomens het gelag betalen. In zijn geheel genomen is de ongelijkheid in ons land een beetje toegenomen, maar minder dan in Duitsland. Daar gaat de gezonde economische situatie ten koste van een groeiend aantal echt arme werknemers.

Ondanks de crisis heeft ons land het nog niet zo slecht gedaan. Dat is te danken aan de bescherming van de inkomens uit arbeid door het minimumloon en door de automatische indexering. Daardoor kon de binnenlandse consumptie en de werkgelegenheid in stand worden gehouden. Het loon bewijst dus een essentiële motor van de economie te zijn.

Ook de sociale zekerheid speelde een positieve rol in het vrijwaren van de inkomens, maar de middelen van de sociale zekerheid raken achterop bij de behoeften. De mazen van het net worden beetje bij beetje groter. Onze



regelingen op het vlak van werkloosheid, pensioen en gezondheid zijn minder performant dan in het verleden en dan in de andere rijke landen. De barometer geeft overigens aan dat er geen automatische verband bestaat tussen daling van de lonen ten opzichte van onze burens en de stijging van het marktaandeel in de export.

Ten slotte blijkt ook dat de loonsubsidies sinds 15 jaar steeds verder toenemen, grotendeels ten koste van de sociale zekerheid. Sinds 1996 zijn ze verachtvoudigd en vandaag belopen ze al 10 miljard, waarbij nog 5 miljard notionele intresten geteld moeten worden. Er kan zeker niet gesteld worden dat de werkgelegenheid dezelfde trend volgde. Die blijkt wel licht te zijn gestegen, maar tegelijk meer precair te zijn geworden.

De OESO bevestigt

Volgens de OESO (Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling) is de kloof tussen armen en rijken in de afgelopen 30 jaar blijven toenemen. Het hoogste inkomen is gemiddeld negen maal groter dan het laagste gemiddeld inkomen. De OESO bevestigt dat de middenklasse steeds verder uitgedund wordt. Als oorzaken vermeldt de OESO onder meer:

- flexibilisering en deregulering leiden

tot toenemende concurrentie en werkgelegenheid, maar ten koste van onder meer de laagste lonen.

- deeltijdwerk en atypische contracten doen de inkomens uit arbeid nog meer dalen.

- gezinnen vallen meer uiteen dan vroeger, eenoudergezinnen krijgen het moeilijker en moeilijker.

- de inkomens uit kapitaal stijgen sneller dan de inkomens uit arbeid en bovendien zijn die inkomens uit kapitaal zeer ongelijk verdeeld.

- de herverdeling van de inkomens via de sociale zekerheid is kleiner geworden.

In een andere conjunctuurstudie van januari 2012 erkent de OESO dat de privéconsumptie in het derde trimester van 2011 'de belangrijkste motor van de groei' is geweest. De OESO pleit dan ook voor een belastinghervorming om de ongelijkheid te verkleinen en de groei een boost te geven. Onder de voorgestelde hervormingen vermeldt de OESO de afschaffing van de fiscale aftrekposten, gekoppeld aan een verlaging van de marginale aanslagvoeten in de personenbelasting om een billijke groei in de hand te werken.

Download de brochure op www.abvv.be of bestel ze via kurt.poelmans@abvv.be.

Gewestelijk Congres ACOD West-Vlaanderen

Oproep kandidaturen

Op 11 en 12 mei 2012 houdt het gewest West-Vlaanderen zijn vierjaarlijks statutair intersectoraal congres. De volgende leden van het gewestelijk intersectoraal bestuur en van de controlecommissie zijn uittredend en/of herkiesbaar:

- gewestelijk voorzitter Chris Coucke (uittredend en herkiesbaar)
- gewestelijk ondervoorzitter Gratiënne Alderweireldt (uittredend en herkiesbaar)
- gewestelijk intersectoraal bestendig secretaris Marleen Creton (uittredend en herkiesbaar)
- twee verificateurs van de rekeningen: Rony D'Hont (uittredend en herkies-

baar) en Jacques Verledens (uittredend en niet-herkiesbaar).

De kandidaten moeten worden voorgedragen door een sector en/of afdeling van het gewest en minstens vier jaar bestuurslid zijn van een afdeling of van een gewestelijke sector en tevens alle ordewoorden van ABVV en/of ACOD hebben opgevolgd. Niemand mag zich voor meer dan twee mandaten kandidaat stellen en men kan slechts voor één mandaat worden verkozen. De controlecommissie bestaat uit minstens twee leden gekozen buiten de leden van het gewestelijk intersectoraal uitvoerend bestuur en de be-

stendige secretarissen. Zij mogen niet tot dezelfde sector of afdeling behoren.

De verkiezingen gebeuren overeenkomstig het huishoudelijk reglement van het gewest West-Vlaanderen en de ACOD-statuten. De kandidaturen voor deze mandaten moeten schriftelijk tegen uiterlijk 23 maart 2012 met de ochtendpost toekomen bij Marleen Creton, gewestelijk intersectoraal bestendig secretaris, Sint-Amandsstraat 112, 8800 Roeselare.

Uitbetaling syndicale premie 2011

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

De juiste werkwijze

Wie statutair of contractueel werkt voor een openbare dienst, ontvangt in januari, februari of maart 2012 het formulier syndicale premie 2011.

Het aanvraagformulier bestaat uit twee delen. Controleer op het deel 'in te vullen door de administratie' of de gegevens juist zijn. Op het deel 'in te vullen door het personeelslid' moeten de naam, het adres, de geboortedatum en het IBAN-rekeningnummer (te vinden in rubriek B op het aanvraagformulier) verplicht worden ingevuld.

Vergeet niet het formulier te ondertekenen!

Stuur het formulier op of geef het af aan de ACOD-militant op uw dienst, het secretariaat van de sector of het secretariaat van het intersectoraal gewest. Doe dit zeker vóór 1 juli 2012. Hoe sneller het formulier in ons bezit is, hoe sneller de premie 2011 wordt uitbetaald.

De uitbetaling

De syndicale premie 2011 wordt uit-

betaald vóór 30 september 2012 en bedraagt maximaal 90 euro. Voor eenzelfde referentiejaar mag men slechts één aanvraagformulier indienen, ook al ontvangt men meerdere formulieren. De syndicale premie wordt slechts één maal uitbetaald. Sinds 1 januari 2007 zijn vakbondsleden verplicht hun lidmaatschapsbijdrage te storten op een bankrekening om te kunnen genieten van een vakbondspremie. Betalingen aan het loket van de vakbond of aan een afgevaardigde op het werk, kunnen dus niet meer.

Einde van de duplicaten

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

- stuur een mail naar de vzw Vakbondspremie sec.aslb-vzw@cgspaceod.be met vermelding van uw naam, voornaam, geboortedatum, lidnummer ACOD als u dit kent, de referentie van uw werkgever(s) in 2011 en de eventuele data van in- en uitdiensttreding voor

het referentiejaar.

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

In ieder geval ontvangt u van ons een vervangingsformulier dat u ons verbeterd en/of vervolledigd moet terugsturen. Zodra we dit vervangingsformulier ontvangen, zetten we de nodige administratieve stappen bij het secretariaat van de Commissie Vakbondspremies voor de uitbetaling.





Spontane staking na verhuis permanenties De grote leugen

Op 1 februari ontstonden er emotioneel getinte acties bij de treinbegeleiders in de werketzel Brussel-Zuid. Ze voerden een onaangekondigde actie tegen de afschaffing van hun dienst Permanentie diezelfde dag. Op 1 maart en 1 april zouden vervolgens andere permanenties worden afgeschaft, om uiteindelijk te eindigen met één permanentie per district.

Het conflict ging dus om het begin van het zoveelste grondig herstructureringsplan bij de NMBS-exploitant. Dat plan spreekt verder ook van de versmelting van alle huidige regio's B-Mobility tot vijf regio's (één per district), de verdere sluiting van loketten, de afschaffing van haltes en nog meer dergelijks. De onaangekondigde actie deed veel stof opwaaien, maar het ging beslist om meer dan de verhuis van een tiental werknemers over een 200 meter, zoals in de pers te lezen was. Hier het ware relaas.

De vakbonden kregen het herstructureringsplan voorgeschoteld op 25 januari tijdens een informele vergadering. Het zou nog 'breed' besproken worden tijdens het paritaire overleg, geen nood dus. Na het plan overlopen te hebben, stelden de vakbonden onmiddellijk dat er geen sprake kon zijn van een onverkorte implementatie. We maakten tientallen opmerkingen en waarschuwden voor sociale onrust bij een eenzijdige toepassing ervan.

Een week later, op 1 februari, start de

NMBS toch met de eerste fase: de afschaffing permanentie in Brussel-Zuid. Volledig in strijd met de boodschap die we aan onze achterban gegeven hadden, dat er nog ruimte voor bijsturing zou zijn. De reactie van de werknemers bleef niet uit. Hoewel de vakbonden daar niet toe hadden opgeroepen, gingen onze vertegenwoordigers toch nog ter plaatse om alsnog de scherven te lijmen. Een oplossing leek nabij, maar toen verziekten de NMBS-verantwoordelijken opnieuw de sfeer. Ze verspreidden in de media het verhaal dat er actie werd gevoerd rond een verhuis van enkele mensen over 200 meter – een grove en gemene streek, maar het kalf was al verdronken. Zowat elke journalist contacteerde ons in de hoop dit verhaal bevestigd te krijgen.

Onze boodschap dat het om meer ging dan de afschaffing van één dienst en dat dit het begin van een nieuwe besparingsronde was, kreeg echter geen gehoor. Ook onze verduidelijking werd genegeerd dat een dienst Permanentie niet enkel diensttabellen opstelt, maar ook de eerste opvang voor agressie tegenover het personeel vormt en zorgt voor bemiddeling bij onderlinge dienstwisselingen die nodig zijn om personeelstekorten op te vangen. Helaas, wie in dit soort conflicten het eerst uitpakt met de meest schokkende leugen heeft gewonnen. De NMBS maakt daar blijkbaar een gewoonte van. Zo stond op 6 februari in De Morgen zelfs te lezen dat er rond deze kwestie een ondertekend akkoord

bestond, terwijl daar niets van aan was. Het gevolg is wel dat, behalve zij die het overleg moeten voeren, niemand er nog iets van begrijpt. Leden beginnen zich daardoor terecht vragen te stellen en twijfel sluipt in de rangen van het syndicaal verzet.

De syndicale vertegenwoordigers van ACOD Spoor zijn geen bende onverantwoordelijken die bij het minste conflict het stakingswapen op tafel leggen. Wij proberen dat steeds zo lang als mogelijk te voorkomen. De werknemers bij het Spoor moeten zich echter ook niet van vijand vergissen. Het zijn niet de vakbonden die dagelijks tientallen jobs afschaffen en tegelijk het waterhoofd van denkers, strategen en sinds kort ook platte leugenaars stelselmatig doen aangroeien. Het zijn niet de vakbonden die van de eens zo hechte spoorwegmaatschappij een onontwaaarbaar kluwen gemaakt hebben. Het is niet de schuld van de vakbonden dat vele spoor mannen en -vrouwen vandaag niet meer met zekerheid kunnen zeggen waar ze binnen een maand zullen tewerkgesteld zijn. In het verleden sloten wij soms met pijn in het hart niet altijd even populaire protocolakkoorden af, omdat we blijk geven van grote verantwoordelijkheidszin en we de toekomst van de spoorwegen belangrijk vinden. Dat vereist evenwel een minimum aan vertrouwen. De jongste weken en maanden waren wij het niet die dat beschaamd hebben.

Jos Digneffe

Nationale Comité Sociale Werken

Sociale solidariteit nu meer dan ooit nodig

Het mag ook al eens positief nieuws zijn. We publiceren hierbij de verklaring afgelegd door ACOD-CGSP in het Nationale Comité Sociale Werken van 24 januari.

Mijnheer de voorzitter,
Dames en heren ambtenaren,
Waarde collega's,

ACOD/CGSP is verheugd over het feit dat de collectieve hospitalisatieverzekering met Ethias is verlengd op 1 januari 2012. Deze verzekering dekt alle personeelsleden en gepensioneerden van de NMBS-groep, evenals de personen ten laste van de begunstigden van de Kas voor gezondheidszorgen van de NMBS-Holding.

Deze dekking van de hospitalisatiekosten, die zopas is uitgebreid tot het niet-statutaire personeel, blijft een prioriteit van de sociale sector, die – we herhalen het nogmaals – er jaarlijks ongeveer 7 miljoen euro in pompt door het wettelijke remgeld, dat aan de leden wordt aangerekend, ten laste te nemen. We erkennen ook de toekenning van een tegemoetkoming voor de prestaties, die tot de parallelle geneeskunde behoren zoals osteopathie, chiropraxie, acupunctuur, homeopathie en diëtik.

Ter gelegenheid van het 20-jarig bestaan van de Kas voor gezondheidszorgen en het 40-jarig bestaan van het Fonds sociale werken is een precieze actie ondernomen: wanneer de begunstigde een beroep doet op preventieve zorgen ontvangt hij een geschenk van 15 euro. We zijn tevreden dat deze actie wordt verlengd tot 30 juni 2012 en momenteel moeten we hier allen samen lessen uit leren voor de toekomst.

Sinds een aantal jaren boekt de Kas sociale solidariteit jaarlijks aanzienlijke winsten. Precieze acties van beperkte duur, zoals het geschenk van 15 euro, kan het jaarlijks batig saldo ietwat doen afnemen, zonder evenwel het globale financiële evenwicht van de sociale solidariteit te verstoren. Bovendien worden dergelijke acties heel goed onthaald door de leden, die op deze manier een klein extraatje aan het gezinsbudget kunnen toevoegen.

De principiële beslissing over de organisatie van een wachtdienst thuis voor zieke kinderen is genomen. Het zou een goede zaak zijn, mocht dit initiatief daadwerkelijk in de loop van 2012 worden verwezenlijkt, want tal van personeelsleden in dienst zijn er bijzonder voor te vinden.

De sociale solidariteit biedt een uitgebreid gamma van tegemoetkomingen, zowel op het vlak van de gezondheidszorgen als in de sociale sector. Toch moet blijven worden gezocht naar nieuwigheden, die zijn aangepast aan de verwachtingen van de begunstigden.

ACOD/CGSP wil de aangeboden voordelen dan ook verder uitbreiden en in bepaalde domeinen aanzienlijk laten evolueren met:

- een huwelijkspremie en een pensioenpremie, binnen de door de fiscus opgelegde beperkingen.
- een substantiële tegemoetkoming voor een laseroperatie aan de ogen.
- vakantiekoupons voor de personeelsleden in dienstactiviteit.
- een gift voor de kinderen die 18 jaar zijn geworden.
- een bijzonder aantrekkelijke en instructieve website.
- een herwaardering van de voordelen die bijzonder in de smaak vallen bij de begunstigden, zoals de abonnementskosten van een sportclub enz.

Nu tal van personen moeilijke tijden doormaken moet de sociale solidariteit absoluut alle middelen aanspreken waarover ze beschikt, zowel op financieel vlak als qua personeel, om te vermijden dat gezinnen in een onzekere situatie verzeild geraken. Hier onderstreep ik nadrukkelijk dat het personeel van de sociale solidariteit perfect opgeleid en bekwaam, maar ook voldoende in aantal moet zijn. Jammer genoeg is het nu niet het moment om na te denken: er moet sociaal gehandeld worden om onze begunstigden zonder al te veel schade door de crisis te loodsen.

Tot slot wil ik heel de ploeg feliciteren met de realisatie van de brochure 'De NMBS-groep en ik'. Dankzij dit document kunnen de begunstigden hun mutualiteit echt leren kennen.



Stil protest onveiligheid treinbegeleiders

"Als de maatschappij onze veiligheid niet kan garanderen, dan moeten we het zelf doen."

De agressie tegen het treinbegeleidingspersoneel blijft maar toenemen. In het recente verleden werden vier ernstige gevallen van agressie gepleegd. Deze hebben er zelfs toe geleid dat enkele collega's treinbegeleiders met verwondingen werden opgenomen in het ziekenhuis.

De treinbegeleiders klagen al langer over de stijgende onveiligheid en steeds meer gevallen van agressie tegen hen. Het gaat dan van beledigingen tot slagen en verwondingen. Ze eisen daarom meer toezicht en meer personeel, maar ook dat de directie van de strijd tegen agressie een prioriteit maakt.

Beleidsnota ACOD tegen agressie

Na de laatste agressiegevallen tegenover treinpersoneel is ACOD Spoor niet bij de pakken blijven zitten: wij hebben zelf een beleidsnota tegen agressie opgesteld. Het is immers meer dan duidelijk dat de maatregelen die door de NMBS-Groep worden genomen ruim onvoldoende zijn.

Met deze beleidsnota streven wij naar een breder overleg om te komen tot meer adequate en prioritaire maatregelen ter preventie en bestrijding van agressie tegen treinbegeleiders en de andere risicogroepen binnen de NMBS-Groep. Over agressie tegen het personeel en de reizigers in het openbaar vervoer moet dringend een breder maatschappelijk debat worden

Om te protesteren tegen het zinloze en steeds drierster wordend geweld voerden een honderdtal treinbegeleiders actie in het station van Vilvoorde. Op 20 januari om 19 uur werd daar een stil protest gehouden. De plaats van de actie was symbolisch gekozen. Het was in de nabijheid van het station van Vilvoorde, in Eppegem op de lijn Brussel-Mechelen, dat op 10 januari een treinbegeleidster werd bedreigd met een vuurwapen en vervolgens aan het hoofd werd verwond.

Met deze actie wilden de treinbegeleiders duidelijk maken dat ze voorlopig nu eens niet staken, maar wel de directie en de politici erop willen wijzen dat deze eindelijk hun verantwoordelijkheid moeten opnemen.

gevoerd. Om deze doelstelling te bereiken nodigen wij de NMBS-Groep in het algemeen en de publieke overheid uit om samen met ACOD Spoor aan dit overleg deel te nemen.

Deze beleidsnota hebben we verstuurd naar de verantwoordelijken van de NMBS-Groep en de ministers van Overheidsbedrijven, Justitie en Binnenlandse Zaken. Hopelijk zijn ze bereid om op onze uitnodiging in te gaan.

De beleidsnota kan worden geraadpleegd op onze website www.acod-spoor.be.

Rudy Verleysen

Proeven (eerste) technisch tekenaar

Op de paritaire subcommissie van 16 januari werd door de Maatschappij een document voorgelegd voor de organisatie van proeven die toegang geven tot de statutaire graden van technisch tekenaar en eerste technisch tekenaar. We hadden hierop regelmatig aangehouden en het document werd dan ook goedgekeurd.

Er wordt voorgesteld twee eenmalige speciale proeven te organiseren, respectievelijk voor de toegang van de niet-statutaire technisch tekenaars tot de graad van statutair technisch tekenaar en voor de toegang van de niet-statutaire eerste technisch tekenaars tot de graad van statutair eerste technisch tekenaar. Deze proeven worden georganiseerd volgens de modaliteiten die opgenomen zijn in de bijlagen 1 en 2 van bericht 75 H-HR/2010.

In memoriam Piet Potums

Op 13 januari 2012 is voormalig nationaal secretaris Piet Potums bij hem thuis in Mechelen overleden. Piet begon zijn loopbaan in 1943 bij de NMBS als leerling-klerk om uiteindelijk na een lange loopbaan de graad van adjunct-eerste inspecteur te verwerven. Binnen ACOD was Piet achtereenvolgens secretaris en voorzitter voor de sector in het gewest Mechelen. Eind 1956 werd hij verkozen als nationaal secretaris ACOD Spoor en later als ondervoorzitter en algemeen secretaris. Piet zetelde voor ACOD in de raad van bestuur van de NMBS van 1968 tot 1986. Ook internationaal was Piet actief als lid van de algemene raad en van het uitvoerend bureau van de Internationale Transportfederatie. Sinds 1 januari 1986 was Piet gepensioneerd. Wij betuigen ons medeleven aan allen die hem dierbaar waren.

ACOD verwerpt besparingsplan De Lijn

Op 27 januari kwam het paritair comité bijeen rond de begroting 2012 en de daaruit volgende besparingsronde. ACOD TBM ging niet akkoord met het voorgestelde besparingsplan, noch met het bedrag, noch met de inhoud. Volgens ons verloopt de financiering van De Lijn door de overheid niet correct. Indien die exact zou betalen wat er letterlijk in de beheersovereenkomst is voorzien, dan zouden de budgettaire problemen bij De Lijn vandaag lang niet zo groot zijn.

ACOD TBM wil haar medewerking niet verlenen aan dit besparingsplan, zolang er geen zekerheid is over de hele huidige en toekomstige financiële context. Wij vinden de zware ingrepen in het openbaar vervoersaanbod vanaf 2012 een slecht plan. Dit zal enkel resulteren in een daling van het reizigersaantal, en dat gaat dus tegen alle verplichtingen in die werden omschreven in de beheersovereenkomst.

ACOD TBM eiste tijdens het paritair comité respect voor de afgesloten cao's over werkzekerheid, loon- en arbeidsvoorwaarden en plaatselijke stelpplaatsafspraken. Wij wensen dus dat De Lijn dit actieplan niet uitvoert. De directie toonde zich bereid om ons duidelijk ingenomen standpunt onverwijld over te maken aan de raad van bestuur en minister Crevits.

Voor ACOD TBM is het duidelijk: indien dit niet leidt naar de toekenning van achterstallige subsidies en formele beloften voor toekomstige eerlijke en verantwoorde budgettaire compensaties, blijven wij putten uit al onze mogelijke verweermiddelen. Zijn wij het niet die reageren, dan zullen het de reizigers zelf zijn, of beiden samen. De opgelegde besparingsmaatregelen 2012 zijn hoe dan ook buiten alle proportie en bijzonder onverstandig.

Reizigers willen vechten voor cruciale buslijn

De reizigers van de snelbuslijn 68 stelden een petitie op voor Vlaams minister van Mobiliteit Hilde Crevits (CD&V). Zo pleiten ze voor het behoud van het bustraject Bocholt-Antwerpen.

De Lijn moet besparen. Daarom staan de snelbuslijn 68 van Bocholt naar Antwerpen en de snelbuslijn 178 van Maaseik naar Brussel ter discussie. De reizigers van snelbuslijn Bocholt-Antwerpen willen er echter alles aan doen om hun busverbinding te behouden. De Lijn geeft toe dat, hoewel nog niets definitief beslist is, deze twee naar eigen zeggen 'dure' lijnen onder vuur liggen. De reizigers wensten daar niet op te wachten en stapten met een petitie naar minister Crevits. Zij stellen dat er dagelijks 130 personen de snelbuslijn

Bocholt-Antwerpen-Bocholt gebruiken. Toch kregen zij onlangs te horen dat dit traject mogelijk afgeschaft zal worden, omdat er te weinig reizigers zouden zijn. Nochtans zit deze bus iedere dag zo goed als vol!

Dit is een eerste georganiseerde actie van de reizigers, maar ACOD TBM voorspelt nu al dat dit zeker niet de laatste is. ACOD TBM is heel tevreden met dit burgerinitiatief van de Vlaamse belastingbetaler en zal niet nalaten om buiten de eigen syndicale verweermiddelen, alle mogelijke samenwerkingsverbanden met andere gedupeerden af te sluiten.

De effectieve ingrepen in het openbaar vervoeraanbod moeten nog officieel in een globaal actieplan 2012 gelanceerd worden, ook bij de openbare vervoerscommissies in heel Vlaanderen. Wij wensen hen veel succes in hun regio in de aanloop tot de gemeenteraadsverkiezingen 2012. De gebruikers van het openbaar vervoer en het Lijnpersoneel zitten in hetzelfde schuitje: schrappen van lijnen betekent ook schrappen van banen. Het openbaar welzijn is niet gebaat om op vlak van mobiliteit de klok met 30 jaar terug te draaien, zeker niet in crisistijden. Hoog tijd dus dat minister Crevits hierover duidelijk kleur bekent.

Rita Coeck



Algemene staking bij De Lijn groot succes

De algemene staking van 30 januari was bij de sector ACOD TBM voor de tweede keer op rij in een maand tijd een groot succes. Omdat er geen schot zat in het sociaal overleg en er bovendien vanuit politieke hoek het signaal kwam dat aan het regeerakkoord niets kon worden gewijzigd, mocht een duidelijke syndicale reactie niet uitblijven. De actiebereidheid van het Lijnpersoneel en de solidariteit met de andere sectoren was heel hoog. Bedankt aan iedereen die zijn of haar schouders hier mee wou onder zetten.

Voorstel cao - deel hulppostmannen

Het cao-voorstel 2012-2013 wordt op het paritair comité van 7 maart 2012 ter goedkeuring voorgelegd. Voor ACOD Post is het belangrijk om onder andere voor de hulppostmannen een verbetering te verkrijgen in hun arbeidsvoorwaarden, gezien onze eerdere beloftes hierover. Dit voorstel is opnieuw een stap in de goede richting. In dit artikel geven we de belangrijkste wijzigingen van het reglement voor de hulppostmannen in de cao. De volledige tekst is te lezen op www.acodonline.be.

Het gaat hier over een aanpassing van de 'Reglementering in uitvoering van artikel 12 van het syndicaal statuut - Invoering van een nieuw barema DA voor de medewerkers van bpost die in dienst treden vanaf 1 januari 2010 op een functie D2 of D3, genoemd hulppostmannen - Rechten en plichten van bpost die in dienst treden vanaf 1 januari 2010 op een functie D2 of D3, genoemd hulppostmannen'.

Aard van de taken

De uitreikers GZ/ZZA zijn arbeiders. Vanaf 1 januari 2012 worden zij echter beschouwd als bedienden. Zij hebben vanaf dan ook de mogelijkheid te evolueren in het bedrijf volgens de geldende mechanismen voor selectie en promotie. In dat geval zullen analoge beschikkingen aan de huidige regels inzake de functieclassificatie worden toegepast.

Nieuw barema

Vanaf de 24'ste maand bedrijfsanciënniteit, maar ten vroegste vanaf 1 januari 2012 en zonder terugwerkende kracht, wordt het barema vervat in artikel 9.1 van de Reglementering verhoogd met 1 procent. bpost zal geen gebruik maken van zijn recht om tijdens de duur van deze cao een indexeringsformule naar zijn keuze toe te passen die meer conform is met de geliberaliseerde markt. Bijgevolg blijft het voormelde barema, zoals in 2011, onderworpen aan de evolutie van de actueel bij bpost tot het einde van deze cao geldende index.

Terugbetaling beroepskosten

Vanaf 1 juli 2012 zullen alle personeels-



leden, waaronder de reeds in dienst zijnde hulppostmannen en zij die nog worden aangeworven, die de functie uitvoeren van chauffeur met rijbewijs C/CE, de ARAB-vergoeding ontvangen voor hun verplaatsingsfunctie en de afwezigheid van ARAB-infrastructuur. De ARAB vergoeding wordt als volgt vastgelegd:

Dagelijkse rijtijd	Dagelijkse vergoeding
tussen 4 uur 37 en 5 uur 23	0,773 euro
tussen 5 uur 24 en 6 uur 12	1,65 euro
tussen 6 uur 13 en 7 uur	1,65 euro
tussen 7 uur 01 en 7 uur 48	2,25 euro
tussen 7 uur 49 en 8 uur 35	2,92 euro
8 uur 36 of meer	4 euro

Maaltijdcheques

Vanaf de maand die volgt op de ondertekening van deze cao wordt de faciale waarde van de maaltijdcheque 6 euro. bpost zal tussenkomen voor een bedrag van 4,46 euro. De hulppostman betaalt 1,54 euro.

Overgang naar hoger barema DA

In toepassing van artikel 10.5 van de Reglementering, en rekening houdend met de beschikkingen ingevoerd door deze cao inzake de evolutie van het barema DA voor hulppostmannen en

de evolutie van de loopbaan voor hen, worden de beschikkingen van de artikelen 10.1 tot 10.4 van de Reglementering opgeheven met ingang van 1 januari 2012.

Het artikel 10.6 van de Reglementering zal volledig effect hebben: elke hulppostman zal kunnen evolueren in het bedrijf volgens de geldende mechanismen inzake selectie en promotie. In dat geval zullen analoge beschikkingen aan de huidige regels inzake de functieclassificatie worden toegepast.

Voor de hulppostmannen die beginnen als uitzendkracht met het oog op een definitieve aanwerving, geldt het volgende: de bedrijfsanciënniteit voor elke nieuwe als dusdanig aangeworven hulppostman wordt vanaf 1 januari 2012 berekend met inbegrip van de periode als uitzendkracht die de definitieve aanwerving voorafgaat. Deze bijkomende anciënniteitsperiode wordt toegekend voor de berekening van de bedrijfsanciënniteit op het ogenblik van definitieve aanwerving door bpost. Deze bijkomende anciënniteitsperiode wordt ten laatste op het ogenblik van de definitieve aanwerving doorgegeven door het uitzendkantoor.

Jef De Doncker

Nieuwe gewestverantwoordelijken voorgesteld

Tijdens de regionale congressen van Oost-Vlaanderen en Limburg werden nieuwe gewestverantwoordelijken voorgesteld volgens de statutaire bepalingen in de huishoudelijk reglementen. Deze moeten uiteraard nog bevestigd worden tijdens de nationale congressen. Voor Oost-Vlaanderen werden Claudine Baltzar als gewestelijk secretaris en Vera Deschamphelaere als adjunct-secretaris aangesteld. Voor Limburg werd Heidi Kruppa als gewestelijk secretaris aangesteld. We feliciteren hen met deze aanstelling en zijn ervan overtuigd dat onze leden steeds bij hen terecht kunnen.



Claudine Baltzar

Vera Deschamphelaere

Heidi Kruppa

Pensoc feest gepensioneerden

Het feest van de gepensioneerden vindt dit jaar plaats op vrijdag 1 juni te Waregem. De gepensioneerden, lid van de Pensoc, ontvangen hierover nog een brief.

Praktische organisatie proef kenniscertificaat

De kantoorhouder en clustermanager spelen een belangrijke rol bij de praktische organisatie van de proef voor het verkrijgen van het kenniscertificaat, omdat deze buiten de diensturen wordt afgelegd.

Voor de aanvang van elke testperiode bepaalt de kantoorhouder in overleg met de medewerkers wanneer de proef in groep kan worden afgelegd. Datum en uur worden doorgegeven aan de clustermanager, die de planning voor de gehele cluster aan alle kantoorhouders zal bezorgen.

De medewerker die op het moment van de groepsproef niet aanwezig is, kan de proef op een ander moment afleggen door in samenspraak met de

kantoorhouder een andere timing af te spreken. De kantoorhouder moet niet aanwezig zijn op het moment dat de medewerker de proef aflegt, maar de nodige maatregelen moeten worden getroffen om de veiligheidsvoorschriften voor sleutels en alarm te respecteren.

De medewerkers in algemene dienst kunnen zich aansluiten bij een georganiseerde proef (exacte datum per kantoor is beschikbaar bij de clustermanager en kantoorhouder) indien de medewerker op dat moment in het kantoor tewerkgesteld is. Indien een medewerker in algemene dienst nergens kan aansluiten bij een georganiseerde proef of er niet in slaagt in samenspraak met de kantoorhouder een

andere timing te bepalen, neemt hij contact op met de clustermanager, die dan op zijn beurt in samenspraak met de grafiekbeheerder de medewerker inplant in een kantoor waar de proef kan worden afgelegd.

Wekelijks wordt aan de clustermanager een rapport bezorgd waarin vermeld staat wie al deelnam, wie nog niet deelnam en wiens attest nog geldig is. Deelname is niet verplicht, maar wordt wel sterk aanbevolen. Raadplegen van OASIS tijdens de proef is toegestaan. Loket-pc's mogen enkel gebruikt worden buiten de publieke openingsuren van het kantoor. Er dient steeds rekening te worden gehouden met de veiligheidsvoorschriften.

Jef De Doncker

Nuttige info over de sociale verkiezingen

Waarvoor zijn sociale verkiezingen zo belangrijk? Wat houdt de werking van de ondernemingsraad (OR) en het comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW) precies in? Een woordje uitleg.

Om er voor te zorgen dat de onderhandelingen en gesprekken tussen de werkgevers en werknemers op een constructieve en correcte manier verlopen, zijn er verschillende overlegorganen in het leven geroepen. Het ABVV heeft een adviserende en soms beslissende stem in deze overlegorganen. De werkgevers moeten de rechten van hun werknemers respecteren en met hun vragen rekening houden. Deze vragen, opmerkingen en eisen komen aan bod in de ondernemingsraad en het comité voor preventie en bescherming op het werk.

De sociale verkiezingen

Om de vier jaar worden er in de Belgische bedrijven met minstens 50 werknemers verkiezingen georganiseerd om de vertegenwoordigers van die werknemers in de overlegorganen te kiezen. Dit is dus de kans voor alle werknemers om te bepalen wie van hen in deze overlegorganen zal zetelen. Hou er dus rekening mee dat de persoon waaraan je jouw stem geeft, ook effectief jouw mening zal vertegenwoordigen tegenover de werkgever. Onze sector staat alweer voor een moeilijke periode en een sterke vertegenwoordiging van de werknemers zal nodig zijn om onze belangen te verdedigen. ABVV Gazelco heeft de afgelopen decennia bewezen een rots in de branding te zijn in woelige tijden. De enige nuttige stem is er dan ook één op lijstnummer 3.

Ondernemingsraad

De leden van de ondernemingsraad worden om de vier jaar verkozen via sociale verkiezingen. De OR is in de eerste plaats een informatiekanaal tussen de werkgevers- en de werknemersvertegenwoordiging. De belangrijkste taak van de afgevaardigde in de OR is dus het verkrijgen van informatie over de economische en sociale toestand van het bedrijf, de evolutie van de werkgelegenheid, enz. Daarnaast heeft de vakbond binnen de OR de adviserende taak om sociale onvrede op de werkvloer proactief te vermijden. Verder wordt in de OR het arbeidsreglement opgesteld of gewijzigd. De OR neemt ook beslissingen over o.a. de jaarlijkse vakantie, het beheer van sociale kassen, de criteria van afdanking en heraanwerving. Ze controleert eveneens de toepassing van de wetgeving rond onder meer de investeringen, tewerkstelling, opleiding, overuren en werkdruk.



Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk

Het CPBW bestaat eveneens uit een werkgevers- en een werknemersafvaardiging. Samen met de OR worden om de vier jaar verkiezingen gehouden om ook de werknemersafgevaardigden voor het CPBW te kiezen. Het CPBW heeft als opdracht de middelen te onderzoeken en adviezen te verlenen om het welzijn van de werknemers te bevorderen bij de uitvoering van hun taak. De vakbonden hebben zowel een preventieve, als een beschermende opdracht te vervullen binnen het CPBW. Onder preventie wordt verstaan dat het comité ervoor moet zorgen dat onveilige of stressvolle situaties gesignaleerd en zo vermeden kunnen worden. Onder beschermende opdracht wordt verstaan dat het comité belast is met de controle van de werkplek, zodat het werk op een zo veilig mogelijke manier gebeurt.

Jan Van Wijngaerden

Belgacom

Hospitalisatieverzekering niet-actieve personeelsleden

We geven een stand van zaken inzake de hospitalisatieverzekering ten gunste van niet-actieve personeelsleden.

Op 2 februari was de situatie als volgt:

- er werden aan 16.849 aangeslotenen brieven verstuurd en Vanbreda ontving 14.305 antwoorden.
- 2544 aangeslotenen hebben nog niet geantwoord (15,09 procent).
- er zijn 14.305 antwoorden behandeld met 13.116 aanvaarding voor een totaal van 18.465 aangesloten begunstigen van de hospitalisatieverzekering.
- er werden 1189 aansluitingen geweigerd.
- van de aangeslotenen opteerden 38,42 procent voor het zekerheidsplan en 61,58 procent voor het voorzorgsplan+.

We gaan opnieuw tussenkomen bij de verantwoordelijken van de sociale dienst om oplossingen te zoeken voor de aangeslotenen die niet hebben geantwoord.

In de werkgroep SOC van 9 februari werd een voorstel geformuleerd om de vzw op te richten die het sociaal nivelleringsfonds zal beheren. Ter herinnering, vanuit SBN zal het nivelleringsfonds van 2012 tot en met 2014 belangrijke bedragen ontvangen om het Plan H in stand te houden volgens de principes overeengekomen tijdens het paritair comité van 20 september 2011: minimaal aandeel voor cofinanciering van de niet-actieve medewerker tot het zekerheidsplan door middel van een initiële reserve van 20 procent van het totaal bestemd voor de hospitalisatieverzekering 2012.

Complementair werd voorzien:

- toewijzing aan het sociaal nivelleringsfonds van de toekomstige dotatie beslist tijdens de collectieve conventie 2011-2012 (schatting 0,480 miljoen euro voor 2012).
- geleidelijke transfer van de middelen van de niet-actieven voortkomend uit de geblokkeerde rekening naar het sociaal nivelleringsfonds (schatting 1,318 miljoen euro in 2012).

Ook voor de geblokkeerde rekening is er een oplossing in de maak. Begin maart komt er een bijzondere werkgroep van de sector bijeen die zich zal uitspreken over de oprichting van de vzw Sociaal nivelleringsfonds, alsook over het beleggen van de fondsen van de geblokkeerde rekening.

André Vandekerkhove



Belgacom

Nieuwe leiding HR en Labor Relations

Na het vertrek van Astrid De Lathauwer en Sven Audenaert eind september is de kogel eindelijk door de kerk: Michel Georgis wordt executive vice-president Group Human Resources en Jean-Pierre Dekocker wordt vice-president Group Human Resources/Labor

Relations.

Onderhandelen en akkoorden afsluiten is de essentie van ons sociaal model, zoals afgesloten in het paritair comité van maart 2005. Het komt er op aan om rond de groene tafel goede akkoorden af te sluiten. Compromissen zijn hierbij

van levensbelang. De sociale vrede bij Belgacom is voor de ACOD Telecom Vliegwezen essentieel. We wensen de heren Georgis en Dekocker goede vaart.

André Vandekerkhove

The Brussels Airport Company

We overlopen de belangrijkste beslissingen en standpunten van de ACOD op de ondernemingsraad en de technische vergadering van 24 januari.

In verband met het algemeen opleidingsplan 2012 zal de ACOD de financiële gegevens opvragen naar aanleiding van de jaarlijkse economische en financiële informatie. Deze gegevens werden ons nu geweigerd.

Over het organigram van Operations is er een bitsige discussie ontstaan tussen de CEO en de ACOD-delegatie. Dit leidde tot een incident en een persoonlijke aanval op een van onze afgevaardigden. Wij hebben een andere werkwijze geëist en meer duidelijkheid en transparantie indien er zich wijzigingen voordoen in de organisatie. Het incident werd uiteindelijk beslecht en het vakbondscomité zal de nodige bijkomende vragen stellen aan de directie. Wij willen dat er op een andere manier gefunctioneerd wordt zowel in ondernemingsraad als in de technische vergadering. De Code of Conduct is ingetrokken op

vraag van de drie vakbonden. Het gaat niet over het bestaan van een dergelijke code, maar over inhoudelijke aspecten ervan.

Op de technische vergadering werd het globaal selectieproces door de drie vakbonden goedgekeurd. De ACOD heeft echter bijkomende eisen gesteld: een transparante, objectieve procedure en een evaluatie binnen drie maanden. Die evaluatie vindt plaats in de technische vergadering van april. We gaan onze opmerkingen over het 4-4-systeem FES overmaken aan de directie.

Wat de planning van DTIQ betreft worden er maximaal drie nachten per maand voorzien. Personeelsleden kunnen vacaties wisselen via mail. Hier wordt ook een evaluatie vooropgesteld. We gaan erover waken dat de afspraken correct vermeld worden in het PV.

De selectieprocedure voor de functie van DMDuty's wordt opnieuw opgestart door een nieuwe interne oproep, zodat de SI's aan de selectie kunnen

deelnemen. Het proces tot externe werving wordt parallel opgestart, maar er is absolute voorrang aan de interne selectie (promotie).

De minimumbezetting die gerelateerd is met het Arbeidreglement, is door de ACOD op de agenda geplaatst van de eerstvolgende technische vergadering. Het vakbondscomité verzamelt alle nodige elementen om de minimumbezetting af te dwingen. Idem voor wat de toepassing betreft van artikel 3 van de cao 2007-2009 met de procedure tot vervanging van sommige personeelsleden die hun functie niet meer bekleeden, pensioen, disponibiteit en dergelijke meer.

André Vandekerckhove





Belgocontrol en het Masterplan

Op 22 februari wordt het vakbondscomité in vergadering bijeengeroepen om een standpunt in te nemen over het Masterplan. Alle technische raadgevers gaan eveneens in een tweede fase aan de vergadering deelnemen. We begrijpen dat veel leden zich zorgen maken, omdat ze nog geen zicht hebben op de resultaten van de verschillende werkgroepen die de sector organiseerde. We brengen hierbij onze beslissingen nog eens onder de aandacht.

Vakbondscomité en federaal bureau:

- geen onderhandelingen over het voorliggend Masterplan.
- ons standpunt voorleggen aan de andere vakbonden en een ruim gemeenschappelijk front creëren.
- een brief richten aan de gedelegeerd bestuurder met het standpunt van de

vakbonden.

- de leden hiervan schriftelijk in kennis stellen.
- de resultaten van de analyse voorleggen aan het vakbondscomité en het federaal bureau, en een definitief standpunt innemen.
- een actieplan opstellen.

Het federaal bureau van 9 januari en 6 februari stelde vast dat we op schema zitten en tot nog toe alle engagementen zijn nagekomen:

- verslag werd uitgebracht door Michel Denys en Eric Halloin.
- er wordt een memorandum opgesteld om regels af te spreken die de reorganisatie mogelijk moeten maken, indien er uiteindelijk beslist wordt om over het Masterplan te onderhandelen.
- er zal teruggekoppeld worden naar

de andere vakbonden.

Er is tevens in hetzelfde federaal bureau meegedeeld dat de leiding van de ACOD een steeringcomité heeft opgericht om sommige gevolgen van de programmawet van 28 december 2011 te onderzoeken. Wij hebben niet nagelaten om bij het steeringcomité de aandacht te vestigen op sommige specifieke regels die van toepassing zijn ten gunste van de verkeersleiders en op de vervroegde uitstapregeling. Deze aangelegenheid wordt ook strikt opgevolgd door Eric Halloin. Wij menen dat voorafgaandelijk aan de onderhandelingen over het Masterplan over een uitstapregeling moet worden onderhandeld.

André Vandekerckhove

Eisencahiers 2013-2014

We willen onze leden nogmaals uitnodigen om in het kader van het opstellen van de eisencahiers voor de ondersectoren Belgacom, BIPT, Belgocontrol en TBAC hun ideeën en voorstellen aan ons over te maken via acodtel@skypro.be.

Fedasil Quo vadis?

Op 31 januari werden de vakbonden ontvangen bij staatssecretaris Maggie De Block (Open Vld), bevoegd voor Fedasil. Elke vakbond kon de pijnpunten aanduiden en eisen stellen.

De eisen

De oude eisen werden nog maar eens op tafel gelegd, zoals onder andere:

- de eis om Fedasil onder openbaar ambt te brengen (statuut).
- dringend normaal syndicaal overleg. Men luistert niet naar het personeel, valse verslagen, geen opvolging, ongelijke behandeling, al te gemakkelijk medewerkers aan de deur zetten, enz.
- te frequent arbeidsongevallen wegens onder meer agressie, slechte opvolging dossiers, rechten worden geschonden,...
- ongelijke behandeling personeel. Universitairen worden bevoordeeld ten nadele van de meerderheid van het personeel van de lagere niveaus, gevoel van personeelsbeleid à la tête du client,...
- afspraken worden niet uitgevoerd.
- dikwijls geen documenten, geen conclusies enz.
- het probleem van het personeelsplan en IP 4, geen advies Inspectie van Financiën.
- waarom volgt er geen uitvoering van het informeel akkoord over het probleem van de inschaling van niveau C?
- quid deontologische code?
- welk beleid willen de minister van Justitie en de staatssecretaris voeren?

De antwoorden

De adjunct-directeur van de beleidscel geeft toe dat minstens de perceptie bestaat dat een en ander misloopt. De vorige voogdijminister deed quasi geen informatieoverdracht, dus moet men zich opnieuw informeren. De aanstelling van een nieuwe directeur-generaal moet een keerpunt worden. Die benoeming is normaal op korte termijn voorzien; men verwacht spoedig een beslissing door de ministerraad.



Het statuut van het personeel is een zwaar probleem. Dit werd niet opgenomen in de regeringsverklaring, hoewel het thema wel op tafel lag, en dus is het volgens het kabinet geen voorwerp van uitvoering. Dit is in tegenspraak met de verklaringen van staatssecretaris van Ambtenarenzaken Hendrik Bogaert (CD&V), die zich sterk maakt dat hij Fedasil onder de wet Openbaar Ambt zal brengen met alle gevolgen van dien (onderhandelingen in Comité B, statutarisering via examens Selor, enz.).

Ons standpunt

Wij menen dat het geen zin heeft om ons op te sluiten in een nieuwe werkgroep over al dan niet comité B of openbaar ambt, want dan geven we aan de politieke overheid een alibi om opnieuw jarenlang niets te doen. De politieke overheid moet bewijzen dat ze een echte loopbaan wil geven aan het personeel.

Het minimale signaal is alle dossiers waarover een consensus bestaat, afhandelen. Dat is bijvoorbeeld het herstel van de anciënniteit in niveau C voor een bepaalde groep personeelsleden met ingang van januari 2011. Er is volgens ons geen probleem om verbeteringen aan te brengen aan loopbanen; men kan dit immers doen als aanvulling op het arbeidsreglement.

Het kabinet vraagt een beetje tijd om te kunnen beslissen met kennis van zaken. ACOD wil tegen 1 maart weten waar we staan. Indien geen actie wordt ondernomen, dan is het gedaan met overleggen en dan roepen wij overal het personeel op om syndicale acties te voeren. Het is immer een echte schande dat men de werknemers bij Fedasil al zo lang aan het lijntje houdt.

Guido Rasschaert

Het stinkt bij Defensie

Het is al langer geen geheim dat welzijn op het werk meer en meer problematisch wordt bij Defensie. Op papier lijkt alles in orde, maar papier is dan ook zeer geduldig.

De wetgeving betreffende veiligheid en preventie is bijzonder duidelijk en gelukkig is er geen straffeloosheid. De verantwoordelijken voor onveilige situaties nemen dan ook steeds opnieuw een groot risico. Het ministerie van Landsverdediging heeft lang gedacht te kunnen ontsnappen aan zijn verplichtingen omdat ze een bijzondere werkzettel zijn of omdat ze zich konden beroepen op het militair geheim, maar dat klopt zeker niet meer.

ACOD laat nooit sollen met het welzijn van de werknemers en we sluiten geen compromissen wat betreft de gezondheid van de mensen. Vakbondsafgevaardigden hebben op dat vlak een verpletterende verantwoordelijkheid te dragen en mogen nooit hun ogen sluiten. Overleg blijft altijd de eerste weg, maar als we voelen dat overleg gelijk staat met de 'snelweg naar nergens', dan zetten we alle andere nodige stappen. Dit betekent: een klacht bij de Inspectie als het moet en bij het Arbeidsauditoraat als het niet anders meer kan. We hebben al meerdere klachten moeten indienen en men moet niet rekenen op seponering.

Defensie koos in het verleden voor een interne dienst Inspectie Welzijn om de evidente reden dat sommige installaties niet kunnen worden bezocht door externe diensten die niet militair zijn. Dit argument wordt ondertussen uitgespeeld om de interne Inspectie bezig te houden en oplossingen op de lange baan te schuiven. Nochtans levert deze interne Inspectie uitstekend werk maar als er geen sanctiebevoegdheid is, dan verzeil je uiteraard snel in een doofpot-scenario.

Het meest recente schandaal is dat van de Laboratoria van Defensie (DLD) in Vilvoorde - Peutie. Al twee jaar geleden ondernam ACOD poging na po-



ging om een schandalige situatie aan te klagen en oplossingen te zoeken via de normale weg. Iedereen die iets kent van laboratoriumtesten, weet dat een afzuigstelsel boven de testtafels van kapitaal belang is. Als je dan vaststelt dat de uitgeblazen giftige gassen opnieuw aangezogen worden via het kanaal verse lucht en zo in het labo geblazen worden, dan lijkt dit meer op een of andere misdaadfilm. Personeelsleden klagen over hoofdpijn, onpasselijkheid, darmklachten en extreme vermoeidheid, maar worden genegeerd door de hogere legerleiding en weggelachen door een zogenaamde arbeidsgeneesheer. Benzeen, toluen en koolwaterstoffen inademen is ontzettend schadelijk en kan aanleiding geven tot kanker, aantasting van organen en dergelijke meer. Mensen in die omstandigheden laten werken, is gewoonweg misdadig.

Het rapport van de interne Inspectie was vernietigend: er zijn maar liefst acht hoofdstukken met overtredingen vastgesteld. Dit rapport was beschikbaar midden 2011. Het lokaal verplicht overleg bracht geen oplossing, want de centrale overheid te Brussel was niet echt behulpzaam. Ik bracht de CHOD op de hoogte van het feit dat behalve praten en de waarheid wegduwen, er niets gebeurde. Hij schreef me een brief

waarin hij verzekerde dat de normen onder het wettelijk plafond lagen, maar dat hij toch het afzuigstelsel zou laten aanpassen tegen eind 2011.

Door Defensie werden zelf metingen uitgevoerd, maar toen was er weinig activiteit. De kosten voor de reparatie van het afzuigstelsel bedragen niet meer dan 50.000 euro. Als men wat minder op kosten van Defensie de wereld zou rondvliegen, is dit bedrag onmiddellijk beschikbaar. Toch was er eind 2011 nog steeds geen afdoende oplossing. Begin januari bracht ik persoonlijk minister De Crem op de hoogte van de nonchalance rond veiligheid in de laboratoria en ik liet niet na hem te wijzen op zijn grote verantwoordelijkheid voor de gezondheid van het personeel.

Nadien blijkt dat ook de externe inspectiediensten van de FOD WASO iets hadden geroken (sic). Hun eerste oppervlakkig rapport is eveneens vernietigend. Naast geurhinder en onvoldoende afvoer van schadelijke gassen is er eveneens een groot explosiegevaar. Defensie kreeg tijd tot 15 februari om zich in regel te stellen. De reactie van Defensie is echt niet van deze tijd: de labo's werden onmiddellijk gesloten en het personeel kreeg een veeg uit de pan. In een interne nota werd gefulmi-

neerd tegen zij die de situatie aan de grote klok hebben gehangen, waarbij men hoopt op wat meer 'verantwoordelijkheidszin' (!).

Generaal Delcour gaat nog verder en is vooral geïnteresseerd in wie de klacht heeft ingediend. Hij twijfelt nog tussen de ACOD en de FOD Economie, die daar ook testen laat doen. Het feit dat mensen al jaren in kankerverwekkende dampen werken, is blijkbaar geen probleem. Hij wil wel weten wie de klagers zijn en hij is geschandaliseerd omdat buitenstaanders het hebben aangedurfd om zijn kazernes te betreden zonder dat hij dat op voor-

hand wist. Zijn slotformulering tart alle verbeelding: "Indien wordt bevestigd dat deze bevoegdheid is ontstaan als gevolg van de tewerkstelling van personen buiten Defensie (lees FOD Economie), zal Comt DLD voorstellen om die samenwerking te schorsen wegens de buitensporige administratieve implicaties ervan." Vertaald wil dit zeggen: Defensie moet geen vreemden toelaten in de gebouwen, want daar komt alleen maar ellende van en in gesloten gemeenschap kunnen we alles onder ons houden. Niet 'kankeren', dus!

Voor wie hieraan mocht twijfelen, ik neem de volle verantwoordelijkheid

voor alle stappen die gezet werden en nog gezet zullen worden in deze al te lang verwaarloosde zaak. Ik kan en zal nooit aanvaarden dat werknemers ziek worden of zelfs overlijden als gevolg van hun werkomstandigheden. Tijdens de stakingsdagen werden we langs alle kanten aangevallen als een bende onverantwoordelijken, maar dit dossier bewijst nog meer eens hoe nodig vakbonden nog steeds zijn en altijd zullen blijven.

Guido Rasschaert

Justitie Minister wie ...?

Na maanden overleg werd eindelijk een nieuwe federale regering samengesteld, waarin Annemie Turtelboom (Open Vld) minister van Justitie werd. Zoals bij haar voorgangers, was de ACOD bereid om zo snel als mogelijk met de nieuwe minister een gesprek te voeren over de problemen binnen ons departement. Tot onze verbazing en ondanks ons eigen initiatief kwam er tot nu nog geen enkele uitnodiging binnen. Dit getuigt van zeer weinig respect.

Op 31 januari was er dan toch een overleg met als voornaamste punten de evaluatie van het protocol 351 (richtlijnen bij stakingen) en de uitstapregeling. De nieuwe voorzitter van het hoog overlegcomité de heer Bourlet zat de vergadering voor, samen met de directeur-generaal, de heer Meurisse en blijkbaar nog iemand van het kabinet. De voorzitter en de directeur-generaal brachten, in samenspraak met de directeur P&O, de agendapunten naar voren. Op geen enkel mo-

ment kwamen de huidige problemen aan bod. Voor de Open Vld is de minimumdienstverlening een prioriteit. ACOD was zeer duidelijk hierover: een evaluatie kan enkel als de overheid met feiten over de vloer komt. Voor ons kan het niet dat een vakbond hierover de voorstellen moet indienen. Wat de uitstapregeling betreft op 55 jaar, werd gezegd dat er vanaf 28 november 2011 geen enkele aanvraag meer positief geadviseerd zou worden. Dit is volgens ons volledig tegen het regeerakkoord in, omdat er in 2012 nog geen wijzigingen komen en op basis van artikel 90 van de programmawet een pensioen op 60 mogelijk is.

Wij zijn dan ook vragende partij om zo snel mogelijk over dit dossier de onderhandelingen op te starten en hierover duidelijkheid te scheppen. Ook stellen wij opnieuw aan de minister de vraag om de totaliteit van de problemen binnen Justitie te bespreken. De overbevolking in de gevangenissen, het uitblijven van de nieuwbouw en het slechte rapport hierover van het Rekenhof – waarvoor de ACOD trouwens al lang verwittigde – het personeelstekort op Elektronisch Toezicht waardoor er amper 800 gedetineerden in dit regime zitten, de veiligheid van de rechtbanken,... het zijn maar enkele voorbeelden van de lange lijst met problemen. Wij vragen dan ook aan onze nieuwe minister om toch een beetje respect te hebben voor het personeel en ten minste met de vakbonden op een ernstige manier te overleggen.

Gino Hoppe



AMiO - Volksgezondheid

Verkozenen technisch comité Brussel en federaal technisch comité

In de zetel van de BIG ACOD hebben de leden van de ondersector, die op 1 januari 2012 in de BIG ACOD in orde waren met hun bijdragen en van wie de werkplaats in het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest is gevestigd, gestemd. 31 procent van de leden heeft zijn stembiljet ingediend of teruggestuurd. Verdeling: ja-stemmen 94,4 procent, blanco of nietige stemmen 5,6 procent.

De volgende personen zijn verkozen tot leden van het technisch comité Brussel voor de periode 2012-2016:

- François André, Fr., niv. A, FOD DG5
- Betty Bracke, NL., niv. C, WIV
- Abdeslam El Mohandiz, Fr., niv. A, FOD DG1
- Dominique Flaba, Fr., niv. D, FOD SDP
- Bernard Lognoul, Fr., niv. A, FOD Medex
- Mark Looman, NL., niv. A, FOD DG5
- Viviane Neetens, Fr., niv. D, FOD Logistiek
- Carinne Roman, Fr., niv. B, FOD SE ICT
- Fred Storme, NL., niv. C, FOD DG2
- Alain Vandeuren, Fr., niv. C, ISP.

Deskundigen CODA:

- Riet Geeroms, NL., niv. B
- Isabelle Alonso, Fr., niv. B.

Het federaal technisch comité vergaderde op 16 februari en omvat als leden voor de periode 2012-2016 alle hierboven vermelde leden van het TCB en als vertegenwoordigers van de IRW:

- Raphael Ory (Huy), FOD DG5
 - Laurie Van Isacker (Welkenraedt), FOD DG4
 - Alain Vionne (Hainaut-occidentale), FOD DG5.
- Momenteel is er geen vertegenwoordiger van de VLIG.

François André en Alain Vionne zijn respectievelijk aangewezen als federaal voorzitter en federaal vicevoorzitter van de ondersector. Wij bedanken alle leden voor hun deelname. Deze eerste verkiezing via briefwisseling is succesvol verlopen.

Jean-Pierre Van Autrève



Federaal Openbaar Ambt

Baremaverhoging van A11 naar A12

De reglementering voorziet dat een personeelslid, dat 6 jaar in schaal A11 werd bezoldigd, een baremaverhoging naar schaal A12 verkrijgt. We stelden vast dat bepaalde departementen deze regel restrictief toepassen bij deeltijds werken.

We zijn dan ook tussenbeide gekomen bij de FOD Personeel en Organisatie om deze onjuiste interpretatie van de reglementering aan te klagen en om de toestand van de betrokkenen zo vlug mogelijk recht te zetten.

Naar aanleiding van onze tussenkomst

gaat P&O alle diensten herinneren aan de correcte toepassing van de reglementering. De toestand van de personeelsleden zou dan ook vlug moeten worden geregulariseerd.

Roland Vansainge



Benoeming contractuelen luchthavens Nu of nooit

In de zomer van 2011 hebben ACOD Overheidsdiensten, ACV-Transcom en VSOA zich verzet tegen de plannen van het management van het Departement Mobiliteit en Openbare Werken om de contractuele personeelsleden van de luchthavens Oostende en Antwerpen uit te sluiten van de mogelijkheid om, via het slagen voor een generieke proef, vastbenoemd te worden.

De voorgeschiedenis

Tijdens de vergadering van het entiteitsoverlegcomité van 10 juni 2011 waarschuwden de drie vakbonden voor een sociaal conflict. In een mail van 14 juli 2011 antwoordde de secretaris-generaal van het Departement Mobiliteit en Openbare Werken grotendeels, echter niet voor de volle 100 procent, op de eis van de vakbonden te willen ingaan. Hij bevestigde aan alle contractuele personeelsleden van het safety- en securitypersoneel die geslaagd zijn voor een generieke proef, de kans te geven op een vaste benoeming. Uiteraard dienen zij, zoals alle contractuele personeelsleden binnen de Vlaamse overheid, batig te slagen voor een functiespecifieke proef.

Voor de vakbonden is dat geen 100 procent positief resultaat, omdat bijvoorbeeld het puur administratief personeel uit de boot valt. Na consultatie van de achterban aanvaardden de vakbonden het voorstel. Zo wordt aan 15 contractuelen in Antwerpen en 29 in Oostende de kans geboden op een vaste benoeming, wat toch wel belangrijk is met de geplande LOM/LEM-structu-

ren in het achterhoofd. Op 2 september 2011 bevestigde de secretaris-generaal dit nogmaals. In enkele volgende mails in de loop van december 2011 werd door het departement nogmaals bevestigd dat de nodige functiespecifieke proeven worden ingericht.

Gedane beloftes

Het was dan ook voor de lokale vakbondsafgevaardigden in Oostende serieus schrikken om op 12 januari 2012 tijdens de vergadering van het subentiteitsoverlegcomité de overheidsdelegatie van de luchthaven Oostende te horen verklaren dat er geen enkele contractueel zal worden vastbenoemd. We contacteerden onmiddellijk de secretaris-generaal en agendeerden de problematiek in het sectorcomité 18. Via mail kregen we het antwoord dat de procedures tot benoeming wel degelijk doorgaan. We citeren: "In antwoord op uw mail over de luchthavens Oostende en Antwerpen bevestigen wij dat het engagement aangaande de procedures voor de benoemingen geslaagden generieke proeven voor safety- en securitypersoneel bij de regionale luchthavens, zal worden uitgevoerd".

Tot nu – dit wil zeggen het tijdstip van de redactie van dit artikel – hebben we in de praktijk nog steeds niets zien bewegen. De personeelsleden van de luchthavens waren al eerder de dupe van niet-nagekomen beloftes. Bovendien is de op til zijnde herstructurering naar de LOM/LEM-structuur een steeds weerkerend excuus om de per-

soneelsleden op hun honger te laten zitten. Door de onduidelijkheden over de benoemingen van de geslaagde contractuelen in de generieke proeven hebben de vakbonden om een onderhoud met Vlaams minister Hilde Crevits gevraagd.

Er staat veel op het spel

De onduidelijkheid over de benoemingen heeft nu echt lang genoeg geduurd. Wij vragen zeer snel de concrete uitvoering van de gemaakte afspraken. Het tijdstip van de LOM/LEM komt akelig dichterbij. De procedure moet tegen dan afgerond zijn. Iedereen weet heel goed dat het anders niets wordt; er komt geen tweede kans. En omwille van de LOM/LEM is de vaste benoeming van levensbelang voor de werkzekerheid van de betrokken personeelsleden. Met de dreiging van een mogelijke privatisering wordt deze situatie steeds meer precair.

Als gevolg van de onduidelijkheden over de benoemingen van de geslaagde contractuelen in de generiek proeven hadden de vakbonden om een onderhoud met de bevoegde Vlaamse minister Hilde Crevits gevraagd. Intussen hebben we, als reactie op onze vraag, vanuit het kabinet van de minister de belofte gekregen dat de gemaakte afspraken zullen worden nagekomen.

Hilaire Berckmans



Herstructurering Vlaamse Landmaatschappij Vakbonden voeren actie

Naar aanleiding van de Scoop 2.0 herstructurering zagen de drie vakbonden van de Vlaamse Landmaatschappij zich genoodzaakt om actie te voeren. We lichtten toe waarom.

Na vruchteloos overleg en het tot tweemaal toe uitdelen van pamfletten aan het personeel, moesten we als vakbonden wel overgaan tot actie. De keuze viel op het informeren en mobiliseren van de leden van de raad van bestuur van de VLM. Via een open brief lieten we het standpunt van het personeel horen. Momenteel werd immers slechts één visie gecommuniceerd en doorgevoerd. Op 25 januari posteerden we met een 25-tal actievoerders aan het onthaal om de leden van de raad van bestuur te verwelkomen. Zij kregen bij het binnenkomen de open brief, waarvan we de belangrijkste punten hier weergeven.

Personeel en dienstverlening betalen de rekening

Wie betaalt de rekening? Het personeel en de dienstverlening betalen de rekening. We vrezen immers dat deze VLM-herstructurering een grote impact zal hebben op de 'warme' maatschappij die de VLM pretendeert te zijn en dat de goede, persoonlijke onderlinge samenwerking intern en extern dreigt te worden ondergraven. Het gaat dan in essentie over

twee punten: de manier waarop deze herstructurering wordt doorgevoerd en de inhoud daarvan.

De aanpak

Bij de doorvoering van de herstructurering wordt niet naar een draagvlak bij het personeel gezocht. Alles is gericht op een snelle uitvoering en zo vlug mogelijk voldongen feiten creëren. Er werd geen duidelijke analyse van de vragen en knelpunten gemaakt. Er is geen afweging van de positieve en negatieve punten van de huidige structuur en de knelpunten. Vragen voor meer informatie worden afgewimpeld; nota's en adviezen van externe consultants zijn niet beschikbaar. Onder constructieve samenwerking verstaat de directie blijkbaar het kritiekloos volgen van de voorziene hervorming. Wie bedenkingen formuleert over dit project, wordt de mond gesnoerd: een vakbondspamflet mocht niet verspreid worden wegens "sloganesk, eenzijdig, onjuist en onnodig aanwakkeren van de ongerustheid". Zo wordt op de boodschapper geschoten en blijft de echte oorzaak, namelijk de onduidelijke herstructurering, buiten schot.

De herstructurering

Na herhaaldelijk aandringen werd het voorstel tot aanpassing van de personeelsformatie voorgelegd op het enti-

teitsoverlegcomité van 17 januari. Stilaan wordt duidelijk hoe de VLM voor haar personeel en dienstverlening zorgt in tijden van reorganisatie en besparingen. De eerste puzzelstukken van Scoop 2.0 vallen op hun plaats:

- de vijf provinciale afdelingshoofden verdwijnen en worden vervangen door een afdelingshoofd Oost, een afdelingshoofd West en vier projectleiders. Een N-1 extra, uitdovend na drie jaar, maar waarom moet dit in West, terwijl er in Oost één afdelingshoofd meer sneuvelt?
- alle functioneringstoelagen gelden worden gebruikt om de 'nieuwe' reizende/rijzende cel- en diensthoofden te belonen voor hun inzet. Voor hen hoeft geen prikkel meer. Functioneringstoelagen voor andere goedpresterende ambtenaren zijn er niet meer.
- om dit nieuwe personeelsplan aanvaardbaar te maken voor de Vlaamse regering is men, door alle beschikbare middelen in te zetten voor het personeelsbudget, erin geslaagd een verlies van 1,5 miljoen (3 maand geleden) om te buigen tot een overschot van 150.000 euro, net genoeg om de bijkomende N-1 functie te betalen.
- de N-2 functies worden verschoven naar 2013.

Wat brengt 2012 voor de andere VLM-ers?

In eerste instantie is er vooral onduide-



lijkheid en onzekerheid, en wie nog hoopte op een bevordering B2, C2 of D2 mag dit zeker enkele jaren vergeten. Leuk dus, als je laatste 10 dienstjaren gaan tellen voor je pensioenberekening. Nochtans was er vroeger steeds een koppeling afgesproken tussen N-1 en B2 bevorderingen.

Statutairen kunnen werken vanuit hun huidige provinciale werkplek. Hun jobinhoud zal soms wel onduidelijk zijn, maar men belooft snel duidelijkheid.

Contractuelen, zeker met een aflopend contract, zitten op een schopstoel. Zij worden, tenzij zeer gemotiveerd en uitzonderlijk, niet vervangen. Doordat er in principe geen vervangingen gebeuren, riskeert de werkdruk voor de blijvers wel te stijgen.

De nieuwe structuur biedt in het managersjargon natuurlijk tal van flexibele uitdagingen en opportuniteiten en je kan je werkterrein verruimen (al dan niet in dienststopdracht). Of dit de efficiëntie en effectiviteit ten goede komt, is nog af te wachten.

Samenvattend mag men stellen dat de gevolgen voor de dienstverlening naar de externe klanten en netwerken door deze reorganisatie zwaar zijn. Veel gekende aanspreekpunten zullen immers een nieuwe jobinhoud krijgen. De herkenbaarheid en de efficiëntie zullen hieronder lijden.

Ons standpunt

De VLM-vakbonden gaan niet akkoord met deze asociale aanpassing van de personeelsformatie. Onze doelstelling is geen personeelsafvloeiing en geen vermindering van kwaliteit van dienstverlening. Er moet ook zorg zijn voor de lagere niveaus en pas nadien voor de top. Enkel gemotiveerd en voldoende personeel met goede arbeidsvoorwaarden geeft goede dienstverlening. Het advies van de regeringscommissaris is nog niet gekend en hoe de raad van bestuur naar deze reorganisatie kijkt, is nog een open vraag.

De vakbonden vragen aan de raad van bestuur om, in het belang van de VLM-werking, de herstructurering zeer kritisch op te volgen. Wij vragen dat de raad van bestuur er mee over waakt dat het personeel en de VLM-werking niet het slachtoffer worden van een operatie met een erg beperkt draagvlak.

Jan Van Wesemael en Chris Moortgat

Startdag vakbondsafgevaardigden op 27 maart

Nu de interne syndicale verkiezingen achter de rug zijn, hebben we als ACOD Vlaamse Overheidsdiensten zo'n 430-tal vakbondsafgevaardigden verkozen. Nieuwelingen en 'anciens', mannen en vrouwen, jongeren en ouderen, statutairen en contractuelen, administraties en instellingen, enz. Het is tijd om al deze afgevaardigden van de Vlaamse Overheidsdiensten eens samen te brengen.

Op 27 maart houden we een startdag om elkaar wat beter te leren kennen, (opnieuw) kennis te maken met ACOD, een groepsgevoel te creëren en elkaar te ondersteunen, kort wegwijs te maken in afgevaardigdentaken en overlegstructuren, afspraken te maken voor de toekomst (TC/AC-werking), de besparingen van de Vlaamse overheid te bespreken en de gevolgen daarvan op de departementen/entiteiten, agentschappen, instellingen en onze aanpak. We willen ook wat 'huiswerk' meegeven ter voorbereiding van een Vakbondshappening op 22 november voor alle afgevaardigden en militanten.

Dagscenario

- 9u00 - onthaal met koffie en thee, aanwezigheidslijst tekenen en reisonkosten regelen.



- 9u30 - verwelcoming en inleiding.
- 9u40 - kort Wegwijs in ACOD: missie, doel, structuur, werking.
- 10u00 - wat is het om afgevaardigde te zijn: taken, plichten en rechten.
- 10u25 - praktijkgetuigenissen: UZ Gent (Yves), Wegen en Verkeer (Tessa), VMM (Leo).
- 10u45 - wegwijs in overlegstructuren 1: comité A en B, sectorcomité 18 en HOC.
- 11u00 - pauze.
- 11u15 - wegwijs in overlegstructuren 2: EOC en SEOC.
- 11u30 - praktijkgetuigenissen: Luchthaven Oostende (Franky), VDAB (Tilly), K&G (Claudia), VAIS (Tom), Jongerenwelzijn (Vera), MDK (Michel).
- 12u10 - afsprakenkader algemene werking TC's en hoe voorbereiden EOC's en Seoc's.
- 12u30 - besparingen Vlaamse overheid, gevolgen op de departementen/entiteiten, agent-schappen, instellingen en onze verdere aanpak.
- 13u00 - 'huiswerk': per TC een fiche meegeven ter voorbereiding van een Vakbondshappening op 22 november voor alle afgevaardigden en militanten.
- 13u15 - broodjes en een drankje op eerste verdieping en hal gelijkvloers.

Nadien netwerkmoment.

Inschrijving

Wie aanwezig zal zijn op de startdag op 27 maart geeft naam, voornaam, naam van de instelling/departement/agent-schap, telefoonnummer en adres door aan marga.debie@acod.be of karina.bellemans@acod.be. Let op: inschrijven dient te gebeuren vóór 18 maart.

Chris Moortgat

Vlaamse Watermaatschappij Staking nipt afgeblazen

Bij de Vlaamse Watermaatschappij rommelt het al enkele maanden. Waar er op het einde van vorig jaar een mooie cao kon worden afgesloten, lopen de besprekingen rond een nieuw personeelsplan nu op zijn zachts gezegd stroef.

De VMW is de grootste drinkwatermaatschappij in Vlaanderen en telt ongeveer 1500 personeelsleden. Ze is opgedeeld in de centrale directie te Brussel, 4 provinciale directies, 77 WPC's (waterproductiecentra) en 18 SDC's (sociale dienstencentra). Er zijn allereerste soorten personeelsleden nodig, van ingenieurs tot grondwerkers.

Reeds meer dan een jaar wordt er geredetwist over de manier waarop het nieuwe personeelsplan moet worden aangepakt. De besprekingen hierover op het overleg maakten zelfs deel uit van de nagelnieuwe cao. Toch kan de directie het niet nalaten om steeds maar nieuwe functies in het leven te roepen, bij voorkeur op universitair niveau (niveau K) en nog liefst een ingenieur. Uiteraard zijn er ingenieurs nodig bij een dergelijk bedrijf, dat betwisten wegenszins. Maar waar er vroeger iemand vanuit het niveau Ma of Mb (hoger secundair of hoger onderwijs) kon doorstromen naar een leidinggevende of expertenfunctie, kiest de VMW nu voor werving.

Bij de aanstelling van het hoofd SDC Waasland zorgde de directie alweer zonder overleg voor een primeur door een examen in te leggen om een nieuwe niveau K te selecteren, omdat er volgens hen 'geen geschikte kandidaat was om te bevorderen'. Er was nota bene één kandidaat die zich inschreef voor het examen, iemand die er zelfs al werkt. Toen de ACOD op het tussen-

overlegcomité van 17 januari opmerkte dat dit nogmaals een nieuwe voorafname zou zijn op het nog niet-bestaande personeelsplan, meldde de directie dat dit hun weloverwogen beslissing was en dat ze zouden doorgaan met de werving. De drie vakbonden verlieten daarop samen het overleg en een stakingsaanzegging volgde. We maakten duidelijk dat én een halt moest worden toegeroepen aan de voorafnames op het niet-bestaande personeelsplan én dat het examen moest worden ingetrokken.

De directie voelde dat het dit keer meens was en raadpleegde de raad van bestuur over de kwestie. Deze vergaderde op 27 januari en nam een wijs besluit: het examen werd ingetrokken, de openstelling van de betrekking op niveau K evenzeer. Op het volgende tussenoverlegcomité komt er een échte bespreking over de aanpak van een nieuw personeelsplan.

Wij zijn er ons van bewust dat een maatschappij als VMW moet kunnen evolueren. We zijn bereid hierover mee te helpen nadenken, want de VMW heeft een maatschappelijke taak te vervullen die we liefst in overheids-handen zien blijven. De invoering van een nieuw personeelsplan mag echter niet hals over kop gebeuren, als men wil dat het gedragen wordt én door de werkgever én door het personeel. We hebben er niets op tegen dat er een ad hoc personeelsplan komt van pakweg twee jaar. Maar dat moet er ondertussen wel in eer en geweten en naar best vermogen worden gewerkt op een conventionele manier naar een nieuw dynamisch personeelsplan.

Jan Van Wesemael

Vlaams leidend ambtenaren krijgen opleiding als buitenwippers

Het gebeurt nog: we krijgen een omslag zonder afzender bezorgd met de vermelding 'vertrouwelijk'. Deze keer bevatte die documenten over de evaluatieprocedure, met een watermerk 'ontwerp'. Het ging hier over een drietal bundels met telkens de titel 'Toekennen van een loopbaanvertraging of onvoldoende binnen de PLOEG-cyclus'. De voettekst maakt duidelijk dat de Afdeling Regelgeving van het Departement Bestuurszaken misschien niet de auteur is, maar op zijn minst instaat voor de coördinatie en de opmaak van de teksten. Notities in de marges dragen duidelijk de stempel van het College van Ambtenaren-Generaal.



Het eerste document is de hoofdtekst met als volledige titel 'Toekennen van een loopbaanvertraging of onvoldoende binnen de PLOEG-cyclus – Een praktische gids (versie januari 2012)'. Er is een bijlage in tabelvorm met de te volgen procedurestappen en een andere bijlage geeft antwoord op veel gestelde vragen. Alle documenten samen vormen een brochure van een zestigtal pagina's. De brochure is een handleiding van richtlijnen en aanbevelingen over de evaluatiecyclus die tot de kwalificatie loopbaanvertraging of onvoldoende kan leiden.

Op het eerste gezicht is het niet verkeerd dat de Vlaamse overheid het initiatief neemt om leidinggevers te helpen om de statutaire voorschriften van de evaluatieprocedure correct toe te passen. Dat is zelfs in het voordeel van de geëvalueerde personeelsleden. Het verhaal wordt echter minder fraai als men zich enkel concentreert op het negatieve aspect. De brochure legt in detail uit welke procedurestappen moeten worden gevolgd als er een loopbaanvertraging of onvoldoende wordt toegekend. Wat dient er te worden gedaan en wat vermeden opdat bij een negatieve evaluatie het betrokken personeelslid zo weinig mogelijk kans maakt als hij beroep aantekent bij de Raad van Beroep, en in het verlengde daarvan bij de Raad van State. Men focust zowel op de vastbenoemde, als de contractuele personeelsleden. Bij

de contractuele personeelsleden wordt uitgelegd hoe hun arbeidsovereenkomst moet worden opgezegd, opdat hun kansen bij een beroep bij een arbeidsrechtbank minimaal worden.

Ondergetekende nam deel aan alle onderhandelingen over het 'vernieuwde' Vlaams personeelsstatuut sinds 1994. Er is door de politieke en administratieve overheid altijd gesteld, dat de functioneringsevaluatie een positieve doelstelling heeft. Men beweerde dat men aldus tot een zelflerende organisatie wilde komen, waar organisatie en personeel continu positief evolueren en dat in het belang van beiden. In de brochure lezen we echter geen enkel woord over begeleiding van personeelsleden die het eventueel wat moeilijker hebben in hun functie. Er staat niets in over hoe kan worden voorkomen dat een personeelslid in de fout zou gaan. Personeelsbegeleiding en/of loopbaanbegeleiding komen totaal niet aan bod.

De essentie van de brochure is: hoe kunnen we personeelsleden foutloos

en zonder risico's voor de leidinggeven negatief evalueren en op straat zetten (contractuele personeelsleden of vastbenoemden die tweemaal na elkaar een onvoldoende krijgen). In de brochure staat dat ze is bestemd voor leidinggevers en eventueel voor HR-verantwoordelijken. Evaluatoren zijn dus blijkbaar niet belangrijk. Toonaangevend voor deze mentaliteit is de volgende zin: "Deze praktisch gids gaat niet in op de evaluatieprocedure van de management- en projectleiderfuncties van N-niveau en van algemeen directeur". Wie zit er in het College van Ambtenaren-Generaal? Juist.

Alvast één les trekken we hieruit: voor het modale personeelslid binnen de Vlaamse overheid is het statuut van de vaste benoeming een absoluut noodzakelijke levensverzekering. Uiteraard zal de ACOD deze brochure maximaal onder haar leden verspreiden en deze gebruiken als materiaal voor de opleiding van onze afgevaardigden en vertedigers bij de Raad van Beroep.

Hilaire Berckmans

Contactpersoon Vlaamse Overheid: Hilaire Berckmans
Tel.: 02/508.58.64 - e-mail: hilaire.berckmans@acod.be



OCMW-gebouw Knokke - foto: David Laaglander

Niet akkoord met wijzigingen OCMW-decreet

Na de regionalisering van de bevoegdheid over de organieke regelgeving van de gemeenten, OCMW's en provincies heeft de Vlaamse regering het geheel van de regelgeving voor de lokale besturen sterk vernieuwd. In navolging van het nieuwe gemeentedecreet van 19 december 2008, werd recentelijk met de vakbonden onderhandeld over enkele wijzigingen in het OCMW-decreet.

Omdat het slechts over een paar artikelen ging waarover verplicht met de vakbonden moest worden onderhandeld volgens het syndicaal statuut, was een grondige vakbondsinspraak niet mogelijk. Dit laatste kunnen we enkel maar betreuren. Voorafgaandelijk aan de onderhandeling werd door de administratie Binnenlandse Aangelegenheden een lijst gemaakt van een tiental artikelen waarover wel kon worden onderhandeld. Alhoewel ...

Van in het begin werd door de voorzitter van het comité C1 duidelijk gemaakt dat het ging over een voorontwerp van decreet en dus wijzigingen quasi onmogelijk waren (sic!). De teksten die voorlagen, waren nochtans fundamenteel. Het is duidelijk dat door deze wijzigingen van het OCMW-decreet nogmaals een stap wordt gezet

in de overdracht van bevoegdheden van de OCMW's naar de gemeenten. En dit in tegenstelling tot de bewuste keuze die werd gemaakt via de organieke Wet voor Maatschappelijk Welzijn van 8 juli 1976.

Nadat men eerder al besliste dat de voorzitter van het OCMW tegelijkertijd schepen kon zijn, voorziet dit voorontwerp dat de functie van OCMW-secretaris kan worden uitgeoefend door de gemeentesecretaris en dat de graad van financieel beheerder ook kan berusten bij één functionaris. Wij vinden dit een stap te ver. In plaats van de huidige OCMW's te versterken zodat deze hun taak zoals beschreven in artikel 1 van de OCMW-wet kunnen uitvoeren, wordt met deze wijziging de autonome werking van de OCMW's nog eens verder afgebouwd en uitgehold. We vrezen dat het samengaan van de functie van gemeente- en OCMW-secretaris en/of de functie van financieel beheerder van de gemeente en OCMW, in één persoon in combinatie met de bevoegdheden die decretaal kunnen worden gedelegeerd aan deze leidinggevende ambtenaars, geen goede zaak is. Er komen te veel bevoegdheden bij één persoon zonder dat daar tegenover een degelijke controle bestaat.

Als we dan nog tegelijkertijd lezen dat men de externe auditcommissies schrapt, dan stellen we ons hierbij toch heel wat vragen. De compenserende rol van de provinciegouverneurs in dit kader biedt volgens ons onvoldoende garanties op een degelijk financieel controlesysteem.

Een ander element dat ons tegen de borst stuitte bij lezing van het voorontwerp, had betrekking op de zogenaamde uittredingsvergoeding voor de lokale mandatarissen. In het artikel 14 van het ontwerpdecreet voorziet men dat er vanaf 2019 een uittredingsvergoeding wordt toegekend aan de mandatarissen die na de bestuursperiode 2013-2018 niet meer verkozen zijn. We vinden het een schande dat men in tijden dat iedereen moet inleveren, wel uittredingsvergoedingen voorziet voor voorzitters en ondervoorzitters van het OCMW die niet meer verkozen zijn.

ACOD LRB besloot dan ook om een protocol van niet-akkoord te ondertekenen. Wie de teksten wil lezen, geeft een seintje naar 02/508.58.25 of mailt naar lrb@acod.be.

Mil Luyten

ACOD LRB zoekt medewerkers politie

ACOD LRB doet een oproep aan de leden van de politie (operationeel en Calog-personeel) voor de functie van twee medewerkers op het regionaal en één medewerker op het Vlaams en federaal niveau. De kandidaten moeten behoren tot het politiepersoneel en lid zijn van de Vlaamse regio LRB.

Plaats binnen onze structuur

Eén medewerk(st)er voor het Vlaams en federaal niveau:

- de medewerk(st)er heeft een technische functie en functioneert onder de bevoegdheid van de federaal secretaris.
- rapporteert aan de federaal secretaris.
- participeert binnen een politiestructuur op het Vlaams en federaal niveau.

Eén medewerk(st)er voor de gewesten Vlaams-Brabant en Limburg, met werkgebied Vlaams-Brabant en Limburg:

- de medewerk(st)er heeft een technische functie en functioneert onder de bevoegdheid van de gewestelijk bestendig secretarissen van Vlaams-Brabant en Limburg.
- rapporteert aan de gewestelijk bestendig secretarissen van de betrokken gewesten binnen op voorhand afgesproken modaliteiten.
- participeert binnen een politiestructuur binnen de Vlaamse regio.

Eén medewerk(st)er voor het gewest Oost-Vlaanderen, met werkgebied Oost- en West-Vlaanderen:

- de medewerk(st)er heeft een technische functie en functioneert onder de bevoegdheid van de gewestelijk bestendig secretaris Oost-Vlaanderen.
- rapporteert aan de gewestelijk bestendig secretaris Oost-Vlaanderen.
- participeert binnen een politiestructuur binnen de Vlaamse regio.

Hoofddoel van de functie

Voor de medewerk(st)er op het Vlaams en federaal niveau:

- hij/zij woont de vergaderingen van het onderhandelingscomité Politie bij.
- staat in voor de informatiedoorstroom naar de regionale en gewestelijke structuren.
- werkt ondersteunend naar de regionale en gewestelijke technische commissies Politie.

Voor de medewerk(st)ers op het regionaal niveau:

- hij/zij ondersteunt de vergaderingen van de BOC's politie.
- staat in voor de informatiedoorstroom naar de militanten.
- werkt ondersteunend naar de gewestelijke technische commissie politie.

Functiebeschrijving

Voor de medewerk(st)er op het Vlaams en federaal niveau:

- houdt zich bezig met beleidsondersteunend werk voor de federaal secretaris, het regiosecretariaat en het regionaal uitvoerend bureau.

- volgt het politiedossier op het technische vlak op (onderhandelingen, vakliteratuur,...).
- verzorgt interne vorming over het politiedossier.

Voor de medewerk(st)ers op het regionaal niveau:

- houdt zich bezig met beleidsondersteunend werk voor de gewestelijk secretaris en het gewestelijk uitvoerend bureau.
- volgt het politiedossier op het technische vlak op (overleg, vakliteratuur,...).
- verzorgt interne vorming over het politiedossier.

Functieprofiel

- kennis van de wetgeving politie (statuten personeel) en syndicale structuren. Syndicale vorming gevolgd hebben is een pluspunt.
- taalvaardigheid, zowel gesproken (vergaderingen, gewone gesprekken) als geschreven (adviezen, nota's en artikels).
- tweetalig (Ndl./Fr.) zijn, dit enkel voor de medewerk(st)er Vlaams en federaal niveau.
- eigen werkzaamheden kunnen organiseren.
- kennis van informatica (tekstverwerking, rekenbladen).
- regelgeving correct kunnen interpreteren, weergeven, samenvatten en omzetten in adviezen.
- in technische dossiers de syndicale relevantie kunnen inschatten.
- kunnen werken binnen flexibele uurregeling.

Attitudes

- flexibel zijn
- zich loyaal opstellen
- zin voor orde, netheid, stiptheid en nauwkeurigheid
- inventief en creatief zijn.

Statuut

- wordt ter beschikking gesteld van de ACOD middels een lopend sectoraal akkoord
- wordt tewerkgesteld binnen een overeenkomst met de federaal secretaris.

Voor de medewerk(st)er voor de gewesten Vlaams-Brabant en Limburg kunnen enkel kandidaturen van leden bij de politie aangesloten in die gewesten ontvankelijk worden verklaard. Voor de medewerk(st)er voor het gewest Oost-Vlaanderen kunnen enkel kandidaturen van leden bij de politie aangesloten in de gewesten Oost-Vlaanderen en West-Vlaanderen ontvankelijk worden verklaard.

De kandidaturen dienen schriftelijk binnen te komen t.a.v. de voorzitter van de Vlaamse regio, Marc Lambrecht, Fontainasplein 9/11, 1000 Brussel en dit vóór 31 maart 2012.

Contactpersoon LRB: Mil Luyten

Tel.: 02/508.58.25 - e-mail: mil.luyten@acod.be

Vastbenoemd op 1 januari 2012? Controleer administratieve afhandeling!

Als gevolg van cao IX dienden de inrichtende machten in het GO! in het najaar van 2011 alle vacante betrekkingen vacant te verklaren. Daardoor werden op 1 januari 2012 heel wat leden vastbenoemd. Wij wensen de betrokkenen alvast veel succes. Toch raden wij iedereen aan de administratieve afhandeling van deze operatie nauwgezet op te volgen.

De inrichtende macht moet elke vaste benoeming meedelen aan het Ministerie van Onderwijs en Vorming, uiterlijk drie maanden na de ingangsdatum van de vaste benoeming. Concreet betekent dit dat de vaste benoemingen die uitwerking hebben vanaf 1 januari 2012, meegedeeld moeten worden vóór 1 april 2012.

Voor scholen die via Edison met het Ministerie van Onderwijs en Vorming communiceren, volstaat een zending van de opdracht via een RL-1. Deze RL-1 moet het volledige nieuwe opdrachtenpakket bevatten. De opdracht

waarvoor het personeelslid vastbenoemd is, wordt met ATO 4 (administratieve toestand 4 = vastbenoemd) aangeduid.

De vaste benoeming die na 31 maart 2012 wordt gemeld, kan nog wel worden aanvaard door de overheid als de melding plaatsvindt vóór 15 mei 2012. In dit geval heeft de vaste benoeming slechts uitwerking ten aanzien van de overheid met ingang van 1 juni 2012. Een vaste benoeming die gemeld wordt na 15 mei of later, heeft geen uitwerking meer ten aanzien van de overheid.

Ons advies

ACOD Onderwijs raadt haar leden aan om naar aanleiding van hun benoeming op 1 januari 2012 een kopie van de zending (RL-1) en van de bevestiging van de zending door het Ministerie van Onderwijs en Vorming, op te vragen op het schoolsecretariaat. Zo weet u dat het schoolsecretariaat uw

benoeming tijdig heeft doorgestuurd. Zodra het departement uw benoeming heeft goedgekeurd, merkt u dit aan uw salaris. U zal netto een beetje meer ontvangen, omdat de afhouding voor de sociale bijdrage gebeurt volgens de regeling van de ambtenaren. Dit wil zeggen 11,05 procent (3,5 procent VGZ + 7,5 procent FOP) in plaats van de afhouding van 13,07 procent RSZ voor tijdelijken (sociale bijdrage voor werknemers). Tevens wordt uw salaris met terugwerkende kracht vanaf januari herzien in uw voordeel.

georges.achten@acod.be



Eisencahier cao IV hoger onderwijs

Het eisencahier voor het hoger onderwijs werd twee maanden geleden door de onderwijsvakbonden ingediend. De eisen situeren zich rond drie pijlers: financiering, bezoldigingen en loopbaanontwikkeling. Daarnaast zijn er nog eisen over het syndicale werk en het oplossen van enkele anomalieën, zoals bijvoorbeeld de ongelijke behandeling van de VUB-personeelsleden op het gebied van terugbetaling van het woon-werkverkeer ten opzichte van de personeelsleden van de andere universiteiten.

Financiering

We wensen de huidige Vlaamse regering eraan te herinneren dat ze zich in het regeerakkoord geëngageerd heeft om minstens 2 procent van het BRP te investeren in het hoger onderwijs. Zelfs met het voorziene groeipad aan middelen, naar aanleiding van de integratie van de academische opleidingen van de hogescholen in de universiteiten, geraakt de Vlaamse regering zelfs in 2023 (!) nog niet aan deze 2 procent.

Ook op het vlak van innovatie herinneren we de Vlaamse regering aan het engagement tot investering van 3 procent van het BRP in onderzoek en ontwikkeling. Voor de vakbonden dient de focus te liggen op de onderzoeks- en ontwikkelingscapaciteit binnen de instellingen van het hoger onderwijs.



Bezoldigingen

Aan de universiteiten hebben doctoraatsstudenten (bursalen) en assistenten nu een lager loon dan hogeschoolassistenten. Het loon van bursalen en universiteitsassistenten dient bijgevolg opgetrokken te worden naar het niveau van lectoren en assistenten aan de hogescholen (salarisschaal 502). We vragen eveneens de verhoging van de eindejaarstoelage tot het niveau van de ambtenaren van de Vlaamse Gemeenschap.

Loopbaanontwikkeling

- volwaardig eenheidsstatuut voor alle onderzoekers in op-



volging van de aanzet uit cao II hoger onderwijs.

- maximale tewerkstelling in statutair ambt - verhouding personeelskosten (80/20 norm): voor hogescholen en universiteiten wordt de ondergrens bepaald op 80 procent; voor de hogescholen wordt de bovengrens opgeschoven naar 87,5 procent.

- invoering van een nieuw ambt van onderwijsassistent aan de universiteiten ter vervanging van de praktijkassistent, waarbij een functionele loopbaan wordt voorzien, volwaardige pensioenrechten worden opgebouwd (via eerste pijler staatspensioen of via tweede pijler) en men, na een proefperiode, een aanstelling van onbepaalde duur krijgt.

- zolang het maximale benoemingspercentage van 72 procent (hogescholen) niet bereikt is, wordt een personeelslid na 8 jaar dienst automatisch benoemd.

- maatregelen om vrijwillige personeelsmobiliteit tussen hogescholen en universiteiten te garanderen: mogelijkheid tot overstap met behoud van benoeming.

Het flexibiliseringsdecreet geeft aanleiding tot bijkomende werkdruk en creëert spanning met de 'normale' opdracht van het personeel. Dit decreet dient dus te worden aangepast door terugschroeven van de flexibilisering.

Door de drukke onderhandelingsagenda in het VOC hoger onderwijs naar aanleiding van het integratiedecreet, weten we nog niet wanneer de cao-onderhandelingen daadwerkelijk aanvangen.

dany.bollens@acod.be

Internationale Week tegen Racisme en Discriminatie Studiedag op 22 maart

Tijdens de week van 21 maart wordt de Internationale Dag tegen Racisme en Discriminatie gehouden. Die is door de Verenigde Naties ingesteld naar aanleiding van het bloedbad in Sharpeville in Zuid-Afrika op 21 maart 1960. België doet mee aan deze actieweek. In het kader hiervan organiseert de commissie 'Diversiteit - Voor een antiracistisch en democratisch onderwijs' van ACOD Onderwijs op 22 maart een studiedag voor de LOP-afgevaardigden, de schoolafgevaardigden en militanten van Antwerpen en Limburg. Een unieke kans om stelling te nemen tegen racisme en discriminatie.

De studiedag vindt plaats op 22 maart in het ACOD-gebouw, Ommeganckstraat 47/49 te Antwerpen. Er zijn twee

workshops:

- workshop 1 'Diversiteit voor de klas'
We geven een overzicht van de mogelijkheden geboden door de RESOC's (Regionaal Sociaal-economisch Overlegcomités) en dit door het indienen van diversiteitsplannen in de Antwerpse en Limburgse scholen. De rol van RESOC-projectontwikkelaars en diversiteitsconsulenten van het ABVV in de scholen komt aan bod. De modus operandi is het onderwijzend personeel uit het veld (basis, secundair, BSO-TSO) laten getuigen over hun positieve ervaringen.

- workshop 2 'Diversiteit in de klas'
Voorstelling van enkele goede voorbeelden van werken rond racisme en discriminatie in het onderwijs en in het bijzonder in de klas.

Hugo Deckers, algemeen secretaris van ACOD Onderwijs verwelkomt en de dag wordt afgesloten met conclusies en slotwoord door Walter Hens, provinciaal secretaris ACOD Antwerpen, en Georges Claes, plaatsvervangend provinciaal secretaris ACOD Onderwijs Limburg.

Om praktische redenen is het noodzakelijk uw aanwezigheid te bevestigen vóór 16 maart. Inschrijven kan telefonisch op 02/508 58 80 of per mail naar onderwijs@acod.be of schriftelijk naar ACOD Onderwijs, Fontainasplein 9/11 te 1000 Brussel.

Pol De Grave



Groepsbestuur stedelijk onderwijs Antwerpen Oproep kandidaturen

Het groepsbestuur stedelijk onderwijs Antwerpen doet voor de nieuwe congresperiode 2012-2016 een warme oproep voor kandidaten om in dit bestuur te zetelen. Kandidaturen kunnen ingediend worden tot en met 27 maart 2012 bij ben.coeck@acod.be of bij Ben Coeck, Ommeganckstraat 49, 2018 Antwerpen. Mogelijk volgt een tweede oproep via de website van ACOD Onderwijs provincie Antwerpen. De congresstekst en de andere informatie met betrekking tot het congres op 18 april 2012 van de groep stedelijk onderwijs is te vinden op dezelfde website: www.acodonderwijs.be/contactantwerpen.html.

Risicoprofiel onderwijzend personeel

In de Tribune van februari belichtten we al drie items uit de SERV-studie 'Werkbaar werk onderwijzend personeel'. Een vierde en laatste deel gaat wat dieper in op het risicoprofiel van het onderwijzend personeel.

Werkstress

Voor alle werknemers, dus ook buiten het onderwijs, geldt dat werkstress allerlei oorzaken kan hebben. Vaak is het werk niet goed georganiseerd, verloopt de communicatie niet vlot of ontstaan er problemen doordat leidinggeven-den hun personeel niet goed aansturen. Hoge werkdruk, zo blijkt uit het onderzoek, is duidelijk de meest ernstige risicofactor voor werkstress. Van het onderwijzend personeel werkt 22,5 procent onder hoge werkdruk. Ook de factor emotionele belasting manifesteert zich als een zeer belangrijk risico waar 33,7 procent van onderwijspersoneel mee te maken krijgt. Met andere woorden, voor onderwijspersoneel is emotionele belasting zelfs een belangrijkere factor voor werkstress dan werkdruk.

Motivatie

Beter nieuws valt er te rapen op het niveau van motivatieproblemen. Routinematig werk en een gebrekkige ondersteuning door de directe leiding halen het motivatiepeil sterk naar beneden. Van het onderwijzend personeel ervaart slechts 2,9 procent het werk als routinematig en krijgt 15,5 procent onvoldoende ondersteuning van de directe leiding. Gevarieerd werk en voldoende ondersteuning door de directe leiding zijn noodzakelijke, maar geen voldoende voorwaarden om werknemers te motiveren. Wanneer de prestatiedruk bepaalde grenzen overschrijdt of de emotionele belasting te zwaar wordt, dan breekt ook de motivatie-veer.

Routinematig werk is een belangrijke risicofactor voor problemen op het vlak van leermogelijkheden. Dat men van het steeds herhalen van korte, eenvoudige handelingen niet veel bijleert, verrast uiteraard niet. Bij het onderwijzend personeel heeft dus slechts 2,9 procent routinematig werk. Het pro-



bleem voor onderwijzend personeel is dus zeker niet de zogenaamde 'vlakke' loopbaan.

Werk-privébalans

Als we het werk inhoudelijk evalueren, blijkt werkdruk de belangrijkste risicofactor voor de werk-privébalans. Deze risicofactor komt niet alleen vaak voor, hij verhoogt eveneens aanzienlijk het risico op onevenwicht in de werk-privébalans. Ook de emotionele belasting is een risicofactor voor de werk-privécombinatie, waarmee een derde (33,7 procent) van het onderwijzend personeel mee geconfronteerd wordt.

We kunnen uit deze studie de nodige argumenten halen om in het grote loopbaandebat de belangen van het personeel op het voorplan te brengen. Het gaat hier niet enkel over de beginnende leerkrachten, waarbij de factor werkbaar werk al meteen de inzet van de discussie zal worden, maar ook over de ervaren personeelsleden. Hoe zorgen we ervoor dat zij in gunstige omstandigheden dit werk kunnen blijven doen? En hoe belet je dus burn-out, als je rekening houdt met de zware emotionele belasting?

hugo.deckers@acod.be

ACOD Onderwijs Vlaamse Gemeenschap Verkiezing bestuursmandaten

Op de provinciale en regiocongressen die volop aan de gang zijn, worden de bestuursmandaten van ACOD Onderwijs Vlaamse Gemeenschap ter verkiezing voorgelegd. We geven een bondige motivering van de kandidaat per mandaat.

Voorzitter uitvoerend bestuur



Yvette Bambust

Yvette Bambust: "Sinds mijn 14'de ben ik lid van de ABVV-jongeren. Na mijn studies werd ik in 1975 lid van ACOD Onderwijs. Vanaf 1976 werd ik actief militant binnen ACOD Limburg. Begin jaren '80 zette ik mij in als BOC-afgevaardigde in de Middenschool van Genk in. Later werd ik afgevaardigd om als lid in BOC's van andere Genkse scholen te zetelen. Ik ben al jaren lid van het hoofdbestuur in de provincie Limburg. Sinds 2004 ben ik

voorzitter van ACOD Limburg, alsook nationaal ondervoorzitter. Naast leerkracht was ik een tiental jaren TAC en werd ik vervolgens directeur in het secundair onderwijs, een functie die ik vandaag nog invul en waardoor ik goed weet wat er leeft in het onderwijsveld. Als 57-jarige vrouwelijke militant met inzicht en ervaring wil ik graag voorzitter worden. Het is een belangrijk signaal om eindelijk een vrouw aan de leiding van ACOD Onderwijs te brengen, gezien meer dan 70 procent van de leden vrouwen zijn."

Voorzitter commissie basisonderwijs



Wendy Thomas

Wendy Thomas is sinds 1994 lid ACOD en van 1998 tot 2000 belangstellend lid besturen Antwerpen. Sinds 2000 is ze verkozen lid van het afdelingsbestuur provincie Antwerpen en van het groepsbestuur Antwerpen Stedelijk Onderwijs, vanaf 2004 vertegenwoordiger voor ACOD Onderwijs in het LOP Antwerpen en sinds 2008 is ze verkozen voorzitter van het groepsbestuur Antwerpen Stedelijk Onderwijs. Wendy Thomas: "Vertrekkende vanuit

de klaspraktijk heb ik in de besturen steeds geprobeerd inzicht te krijgen en te bieden in problematieken uit het basisonderwijs. Via de besturen heb ik de syndicale activiteiten nauwgezet kunnen volgen en steunen. Als kandidaat commissievoorzitter voor het basisonderwijs hoop ik dat deze ervaringen een meerwaarde bieden."

Voorzitter commissie secundair onderwijs



Marina Jonckers

Marina Jonckers: "Ik ben lid van ACOD sinds 1979 en heb mij steeds op het plaatselijke niveau ingezet om de belangen van de collega's te behartigen. Nu wil ik ook graag mijn steentje bijdragen op het Vlaams niveau. Ik beschouw mijn gevarieerde loopbaan als een positief punt omdat de verschillende jobs met telkens andere jobinhouden mij steeds hebben genoopt tot nascholing en zelfstudie, wat mij toch een zekere knowhow opleverde.

Bovendien gaf werken op verschillende niveaus het voordeel te kunnen aanvoelen wat er op die niveaus leeft. Het spreekt voor zich dat ik mij als directeur van een middenschool focus op het reilen en zeilen binnen het secundair onderwijs. Ik hoop dan ook met mijn verworven kennis en ervaring een positieve bijdrage te leveren aan de werkzaamheden van de commissie secundair onderwijs."

Voorzitter commissie levenslang leren



Ronny Cobbaut

Ronny Cobbaut: "Als leraar aan het Stedelijk Conservatorium te Mechelen ervaar ik dagelijks de noden en wensen van collega's, die hun kennis, vaardigheden en waarden van een deelaspect van de West-Europese cultuur trachten over te brengen. Mijn ervaring als podiumkunstenaar en leraar op verschillende onderwijsniveaus leert mij dat er nog veel werk en erkenning van het vak dienen te worden gerealiseerd. Dit zowel wat de inhoud als de

planlast en werksfeer betreft, vertrekkend van een grote eerbied voor de traditionele waarden, en op basis van een geloof in de universaliteit ervan. Evolutie mag zeker niet ontbreken, liefst in organische voortgang, zowel wat inspelen op nieuwe behoeften als wat het gebruik van nieuwe middelen aangaat. Het cultureel erfgoed is immers geen 'wegwerpproduct', evenmin als de actuele scheppingen ervan."

Voorzitter commissie hoger onderwijs

Jan Danckaert: "Het hoger onderwijs in Vlaanderen heeft de laatste jaren ingrijpende veranderingen ondergaan en het einde hiervan is nog niet in zicht. Bij al deze hervormingen spelen meestal belangen zoals bezuiniging en 'rationalisa-



Jan Danckaert

het algemeen en ACOD in het bijzonder moeten er daarbij over waken dat personeel en studenten van hogescholen en universiteiten niet tegen elkaar uitgespeeld worden. Die fundamentele langetermijnvisie is dezelfde voor ons allen. Het competitief kader waarin we te veel gedwongen worden met te beperkte financiële middelen mag niet leiden tot een 'de een zijn brood is de ander zijn dood'-mentaliteit. In de nieuwe hogeronderwijsruimte zijn de belangen van hogescholen en universiteiten steeds meer met elkaar versmolten. Wij moeten dus ook samen opkomen voor onze gezamenlijke belangen. Die rol wil ik graag op mij nemen via mijn kandidatuur."

Voorzitter commissie leerlingenbegeleiding



Ivo Roggemans

ondersteuning van scholen en externen; mee willen denken hoe onderwijs en leerlingenbegeleiding nog beter op elkaar worden afgestemd; mijn engagementen tijdens twee mandaatperiodes in het Afdelingsbestuur Mechelen en actieve deelname aan de redactieraad van 'Standpunt', het ACOD-onderwijstijdschrift van de provincie Antwerpen; verslaggeving uit binnen- en buitenlandse vormingsdagen; ruim twintig jaar ervaring binnen de Bijzondere Jeugdbijstand met mandaten in Comité Bijzondere Jeugdzorg en Bemiddelingscommissie Mechelen en lesgever Se-n-se aan KTA-Paramedisch Instituut Mechelen. Mijn CLB-job boeit mij nog steeds enorm. Ik ben absoluut niet de ideale begeleider of opvoeder. Streven naar het 'beste' en de 'juiste' weg zijn mooie doelstellingen, maar mag men aan niemand opdringen én is daarenboven erg relatief en persoonsgebon-

den. Graag wil ik het engagement aangaan om het voorzitterschap van de commissie leerlingenbegeleiding op te nemen."

Voorzitter commissie diversiteit



Pol De Grave

Pol De Grave is als gedetacheerde leerkracht actief op het Departement Onderwijs in een ESF-project 'BASTA! (Bestrijding van Discriminatie van Allochtone BSO en DBSO Schoolverlaters tijdens hun Transitie tussen Onderwijs naar de Arbeidsmarkt in Vlaanderen). Een overzicht van de bijdragen: Actie 'Breek de stilte' prime time in de media - december 2003; Dag van de Democratie te Willebroek - mei 2006, 2007, 2008, 2009;

Week tegen Racisme te Gent - maart 2008 en 2009; project 'Vrijheid delen' Antwerpen - 2006; project 'Thuis in de Stad', Vredesprijs Stad en Provincie Antwerpen - 2007, 2008 en 2009; Twinning project 'Oostende-Laayoune' duurzame visserijontwikkeling - 2008-2009.

Andere mandaten

Ook de mandaten van voorzitter ACOD Onderwijs (kandidaat Hugo Deckers), algemeen secretaris (kandidaat Raf De Weerd), adjunct-algemeen secretaris (kandidaat Georges Achten) en de verificateurs (Willy Vermorgen en Roger Liesenborghs) moeten via verkiezing worden ingevuld.

raf.deweerd@acod.be

Media en sociale strijd

In vakbondskringen is er kritiek op de media, die er niet in slagen objectief te berichten over de sociale strijd, de euro-crisis of de besparingswoede. Al te vaak gaat er teveel aandacht naar het standpunt van overheden, banken en beurzen. Triest hoogtepunt was de weigering van de VRT-directie om op vraag van de vakbonden de programmatie aan te passen, zodat de deelname van veel VRT-collega's aan de staking van 30 januari ook zichtbaar zou zijn op antenne. Dit gebeurde wel met de staking op 22 december, toen alle netten Music for Life uitzonden.

Ontzuiling en commercialisering

Het medialandschap heeft de voorbije 20 jaar heel wat wijzigingen ondergaan. Waar vele kranten en tijdschriften vroeger nog verbonden waren met een sociale groep of 'zuil' is die band in de recente decennia steeds meer verwaterd. De commercialisering deed haar intrede en zo werd het marktdenken de dominante trend. Ook voor de openbare omroep bleven de gevolgen niet uit. Aanvankelijk werd die van de kaart geblazen door de komst van de VTM eind jaren '80. Het tegenoffensief van de VRT in de jaren '90 vertrok dan ook van uit een commerciële logica om zo het verloren marktaandeel terug te winnen. Helaas kwam daardoor ook de unieke rol die de openbare omroep moet spelen steeds minder aan bod.

Het idee van de journalistiek als waakhond van de democratie kreeg sinds de jaren '90 een ferme knauw. Populaire, goed verkopende en snel scorende journalistieke stukken wonnen terrein op moeilijkere, diepgravende en maatschappelijk minder zichtbare thema's. Het is een evolutie die zich in alle media doorzette – ook bij de openbare omroep. De crisis van 2008 had door dalende reclame-inkomsten haar weerslag op de media. De gevolgen van de crisis van 2011 zijn ook duidelijk: redacties worden kleiner, de werkdruk hoger, de lonen lager, ervaren mensen worden vervangen door goedkopere en minder ervaren jongeren.

Tunneljournalistiek

Opvallend is ook de impact van lobbygroepen en van de Twitter-community's van 'deskundigen', politici en journalisten. Gecombineerd met onderbezette redacties van minder ervaren medewerkers veroorzaakt dit een vernauwing van de journalistieke focus. Door het overaanbod aan informatiekanalen ontstaat een soort van tunneljournalistiek, waarbij de journalist steeds meer terugvalt op de eigen 'incrowd'. De gevolgen voor de berichtgeving blijven niet uit. Bepaalde stemmen uit het politiek-economisch landschap komen buitenproportioneel meer aan bod en wegen dus zwaarder door in de opinievorming. Het evenwicht tussen de verschillende deelnemers aan het maatschappelijk debat is meer dan eens zoek.

Tegengewicht

De openbare omroep moet het tegengewicht vormen voor al deze negatieve tendensen. Het doel van een openbare omroep is te beantwoorden aan de sociale, culturele en informatieve behoeften van de gemeenschap. De nieuwe Beheersovereenkomst 2012-2016 geeft een aanzet in die richting, maar we zijn er nog lang niet. Op 22 december is dat gelukt en veel syndicale vrienden waren daarover enthousiast. Bij de staking van 30 januari koos de directie volgens ons (onder druk?) openlijk kant in het maatschappelijk conflict door evenwichtige afspraken over zichtbaarheid van de staking op antenne af te wijzen.

Luk Vandenhoeck



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

België - Belgique
P.B. - P.P.
9099 Gent X
BC 10105

Rood Seniorenfeest

ABVV Mechelen/Kempen, Linx+, De Voorzorg, S-Plus en de sp.a presenteren het 13'de Rood Seniorenfeest op donderdag 19 april 2012 in de sporthal van het provinciaal sport- en recreatiecentrum De Nekker, Nekkerspoel-Borcht 19, 2800 Mechelen. De deuren gaan open om 12.30 uur, met om 12.55 uur de verwelcoming en om 13.30 uur de toespraken. De show begint om 13 uur en loopt tot 17.30 uur met optredens van Matthias Lens, Davy Gilles (van de Romeo's), Dana Winner & The Golden Bis Band.

- vanuit Oost-Vlaanderen

Kaarten kosten 8 euro per persoon en kunnen verkregen worden via oost_vlaanderen@acod.be of 09/269.93.33. Storting op het IBAN nummer BE24 8771 4073 0138 met vermelding van naam en het aantal personen. Inschrijving is beperkt tot 100 personen en busvervoer vanuit Gent is gratis (vertrek 10.45 uur, Park en Ride te Gentbrugge).

- vanuit West-Vlaanderen

De deelnameprijs voor onze leden senioren van West-Vlaanderen bedraagt 8 euro per persoon. Gelieve het correcte bedrag te storten op de bankrekening van het gewest BE72- 877-5021402-16 met vermelding 'seniorenfeest Mechelen+naam+uw sector'. De deelnemers krijgen nog een brief toegestuurd met de verdere info (o.a. uurregeling bus). Uiterste inschrijfdatum is 2 april. Het aantal plaatsen is beperkt tot 50 personen, dus vlug inschrijven is de boodschap.

- vanuit Vlaams-Brabant

Inschrijven kan via het ACOD-secretariaat te Leuven, 016/22.31.50. De persoonlijke deelname in de kosten is 25 euro per persoon, te betalen op ons secretariaat bij inschrijving of via overschrijving op onze rekening ACOD 877-7992801-04 met vermelding 'Mechelen 19/04/2012'. Inbegrepen zijn busvervoer van en naar Mechelen, warm middagmaal met twee drankjes en inkomstkaart show Nekkerhal. We onthalen je vanaf 9 uur met koffie en koeken aan het ACOD-

gebouw, het vertrek is voorzien om 10 uur. De terugkeer naar Leuven is voorzien omstreeks 17.15 uur, aankomst in Leuven om 18 uur. De inkomkaarten voor de show worden de dag zelf afgeleverd. Het aantal plaatsen is beperkt, dus wees er vlug bij.

Antwerpen

Senioren naar Tongeren

Op dinsdag 27 maart 2012 organiseert de seniorencommissie Antwerpen/Kempen/Mechelen een daguitstap naar de stad Tongeren. Afspraak om 11u15 met de gids aan het station van Tongeren (zodat iedereen het seniorenticket kan gebruiken), gevolgd door een stadswandeling (Grote Markt, O.L.V.-basiliek, Begijnhof, omwalling) en om 13u15 een lunch. Om 15u bezoeken we de tentoonstelling "Sagalassos, City of Dreams" met einde voorzien om 16u30. Deelname: 35 euro per persoon (verplaatsing niet inbegrepen). Meer info: stefan.vandevorst@acod.be of alida.bouwens@acod.be of 03/213.69.20.

Vlaams-Brabant

Seniorenwerking ABVV 2012

ABVV Vlaams-Brabant bouwt de (brug) gepensioneerdewerking steeds verder uit. Ook in 2012 organiseren ze heel wat activiteiten, infonamiddagen en bedrijfsbezoeken. Hierbij alvast een greep uit ons aanbod: 16 april naar Audi, 19 april Rood Seniorenfeest in De Nekker Mechelen, 31 mei naar Namen, 5 juli barbecue, augustus Rimpelrock, oktober Luik, november Soliver of Isotopolis. Meer info bij ABVV Senioren Vlaams-Brabant, Winnie Van Nerum, Maria-Theresiastraat 119-121, 3000 Leuven of 016/27.18.89 of winnie.vannerum@abvv.be

West-Vlaanderen

afdeling Brugge Infonamiddag senioren

De seniorenwerking van de afdeling Brugge

organiseert samen met Linx+ een informatienamiddag 'Wegwijs in het OCMW'. Op welke diensten kunnen senioren een beroep doen bij het OCMW? Frank Vandevoorde, schepen stad Brugge en voorzitter OCMW, maakt ons wegwijs en beantwoordt vragen. De pers is niet meteen de meest betrouwbare bron om zich een beeld te vormen van de nationale stakingsacties en de bijhorende redenen. De hervorming van de pensioenen is slechts een van de vele besparingen die op ons afkomen, maar er is meer. Wie beter dan ACOD-voorzitter Karel Stessens kan ons een duidelijk antwoord geven? Kom daarom op donderdag 22 maart om 14.30 uur naar de Van Ackerzaal op de 1'ste verdieping van het ABVV-gebouw, Zilverstraat 43, Brugge. Deuren open vanaf 14 uur. Alle ACOD- en ABVV-senioren zijn van harte welkom.

Graag je aanwezigheid melden tegen uiterlijk 19 maart bij Jan Samson, samson.jan@telenet.be, 050/67.59.20 en 0473/86.17.22 of bij Marc Caenen marc.caenen@telenet.be, 050/36.04.55 en 0479/86.23.88.

Seniorenshownamiddag Oostende

Op 16 maart nodigt het seniorenbestuur van de afdeling Oostende haar senioren uit op een gevarieerde shownamiddag. Vanaf 14 uur geeft schepen van milieu Tom Germonpré een verrijkende en tastbare uitleg over het gebruik van spaarlampen in huis. Vanaf 14.30 uur volgt een optreden van de showgroep 'The Gipsy's', die een spetterend optreden brengen van zang en dans afgewisseld met sketches. Tijdens de pauze is er nog een syndicale toelichting door algemeen secretaris Chris Reniers en worden koffie en wafels geserveerd. Bij het verlaten van de zaal krijgen alle aanwezigen een gratis spaarlamp. Prijs leden 7 euro, niet-leden 8 euro. Kaartverkoop in het ACOD-lokaal, Nieuwpoortsesteenweg 11 te Oostende op 1 maart van 9.30 tot 11.30 uur. U kan ook overschrijven op het rek.nr. 001-6104757-41 van 'De Rode Senioren' met vermelding van naam en aantal kaarten. Voor bijkomende inlichtingen bel naar 059/27.98.07 of 059/26.60.70.