

maandblad, verschijnt niet in augustus
afgiftekantoor 9099 Gent X

juli 2007 - 63.07

Tribune



Inhoud

Inhoud en colofon	2
Wedstrijd	2
Algemeen	3
Spoor	9
Gazelco	13
Tram Bus Metro	14
De Post	16
Telecom	18
Federale Overheidsdiensten	20
Vlaamse Overheidsdiensten	25
Lokale en regionale besturen	32
Onderwijs	34
Cultuur	38
Agenda	39

colofon

Hoofredactie en verantwoordelijke

uitgever:

Chris Reniers

Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel

Tel: 02-508 58 11 Fax: 02-508 58 40

chris.reniers@acod.be

Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be



Redactie:

Filip Baeckelandt, Hugo Deckers, Jef De

Doncker, Richard De Winter, Jos Digneffe,

Mil Luyten, Laurette Muylaert, Guido

Rasschaert, André Vandekerckhove, Jean

Van Mechelen

Eindredactie:

Robin Productions, Aalst

Vormgeving:

Robin Productions, Els De Waele

Drukkerij:

Roto Smeets, Brussel

Wedstrijd

Vorige maand gaven we 10 exemplaren weg van het boek 'Los Niños' over vluchtelingenkinderen uit de Spaanse Burgeroorlog. We vroegen hoeveel procent van de arbeidsongevallen op de tram aan agressie te wijten is (70%), waarvoor de afkorting 'MDK' staat (Maritieme Dienstverlening en Kust) en van welke instelling de ondervoorzitter onlangs ontslag nam (NTGent).

Onderstaanden wisten de vragen juist te beantwoorden: Clementine Janssens (Aarschot), Freddy Tack (Brussel), Johan Ghyselen (Melle), Isabelle Mestdagh (Gent), Lut Christiaens (Sint-Michiels), Tony Van Hoof (Eppegem), Johan Brion (Kontich), Erik Machiels (Diepenbeek), Sigrid Janssens (Lokeren), Pascal Van den Broeck (Lochristi).

Nieuwe prijs:

De achterkant van de Amerikaanse Droom

De Amerikaanse journaliste Barbara Ehenreich laat alles achter om uit te zoeken hoe de ongeschoolden in Amerika proberen te (over)leven. Ze zoekt een job, een slaapplek en probeert met een loon van 6 à 7 dollar per uur de eindjes aan elkaar te knopen. Ze werkte als opdienster, hotelmeisjes, poetsvrouw, bediende bij Wall-Mart,... Nooit was één job voldoende. Ze combineert twee jobs, werkt zeven dagen op zeven en kan zich vaak niets meer permitteren dan een tijdelijke slaapplek en een pakje koekjes per dag. Een onthutsend beeld van de "working poor" in Amerika.

- Waarvoor staat het letterwoord 'TRUST'?
- Welke koning opende op 23 juli 1907 officieel de haven van Zeebrugge?
- Wat is volgens Anissa Tamsamani (sp.a) een conditio sine qua non voor een hogere slaagkans in het onderwijs?

De antwoorden voor de wedstrijd mogen naar chris.camps@acod.be gestuurd worden

Als je het mij vraagt Een koude douche

De uitslag van de federale verkiezingen heeft voor veranderingen gezorgd, vooral in de negatieve zin. Hoe interpreteer jij de uitslag?

Chris Reniers: "Na de verkiezingen zijn veel analyses gemaakt over oorzaken van winst en verlies. Wellicht schuilt in elke analyse wel een element van waarheid. Het is in elk geval duidelijk dat er zich een polarisering aftekent, waarbij de politieke krachtsverhoudingen in Vlaanderen – maar ook in Wallonië – naar rechts zijn verschoven. Daar zijn tal van redenen voor, gaande van onzekerheid in de werksituatie, een gevoel van onveiligheid, een algemeen onbehagen, een nood aan verandering of omdat sommige politieke partijen niet altijd goed inschatten wat er leeft bij hun mensen. Het staat vast dat onze maatschappij er niet socialer of gastvrijer op zal worden, integendeel. België besturen zal nog moeilijker worden, om dan nog niet te spreken over hoe we ons in Europa moeten opstellen."

Hebben de voorbije verkiezingen een invloed op het beleid of de koers die de ACOD zal volgen?

Chris Reniers: "Nee, zeker niet. Alle Belgen hebben in het stemhokje hun eigen keuze gemaakt en ze zijn daar zelf verantwoordelijk voor. De ACOD is uiteraard niet erg gelukkig met de uitslag en we zijn ook bekommerd over de politieke koers die ons land zal inslaan. Als syndicalisten hebben we een eigen verantwoordelijkheid. We kiezen niet vanuit jaloezie, afgunst of haat ten aanzien van anderen. We blijven trouw aan onze visie van een maatschappijmodel. Onze vakorganisatie wil zorgen voor meer rechtvaardigheid: een eerlijke verdeling van de winsten in bedrijven, de uitbouw van openbare diensten die voor iedereen werken, het recht van iedereen op kwaliteitsvol werk, het recht op een degelijk inkomen, het recht op goede huisvesting, geen discriminatie tussen mensen, solidariteit tussen Noord en

Zuid, ervoor zorgen dat Europa een sociaal Europa wordt, ... De rol die openbare diensten spelen in de realisatie van ons maatschappijmodel is cruciaal."

Wat verwacht je van een nieuwe regering op het vlak van de openbare diensten?

Chris Reniers: "Momenteel is het nog erg onduidelijk hoe die regering er zal uitzien – al zijn we wel op onze hoede. De ACOD zal op een kritische manier evalueren wat de nieuwe regering veil heeft voor de openbare diensten. Onze vakorganisatie vraagt in elk geval een nieuwe cao 2007-2008 voor de ambtenaren in alle Belgische administraties. Die cao moet meer middelen vrijmaken voor de globale uitbouw van de openbare diensten. Die diensten kunnen performanter gemaakt worden, niet door mensen te laten afvloeien zoals het VBO wil, maar door een aangepast personeels- en tewerkstellingsbeleid te voeren – liefst op lange termijn. De openbare sector mag geen kopie zijn van de private sector. Ze moet gericht zijn op de doelstellingen van de openbare diensten: dienstverlening voor alle burgers op de meest efficiënte manier. Zoiets kan enkel door kwaliteitsvolle banen te creëren. Tot slot willen we ook dat de nieuwe regering de sociale dialoog verbetert en de pensioenen in de openbare sector vrijwaart."

De strijd voor een solidaire samenleving wordt dus niet opgegeven?

Chris Reniers: "Daar zullen het ABVV en de ACOD altijd voor blijven strijden! Voorbije zondag (17 juni, nvdr) hielden de mensen zonder papieren een betoging in Brussel en die werd bijgewoond door massaal veel volk – toch zeker voor een vrije zondagnamiddag vind ik. Blijkbaar zijn mensen dan toch niet zo egoïstisch en zijn ze nog bereid op straat te komen om te ijveren voor de zwaksten in onze maatschappij. Het lijkt me dan ook niet meer dan logisch dat de nieuwe

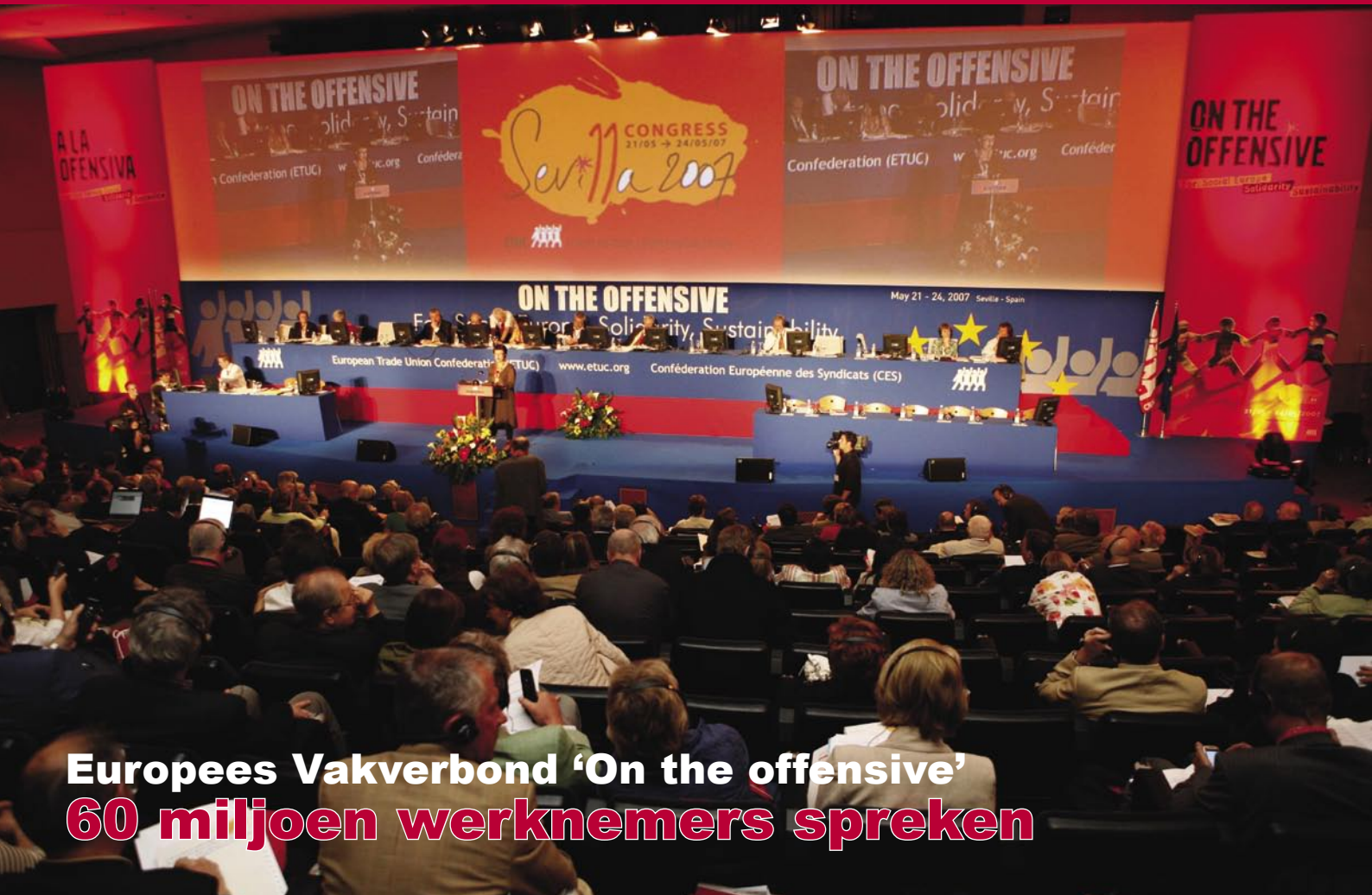


Chris Reniers (algemeen secretaris ACOD)

regering ook rekening houdt met de stem van die mensen en niet enkel met die van haar eigen kiezers."

Wat staat er in de zomermaanden op het programma van de ACOD?

Chris Reniers: "We zullen de komende maanden even de tijd nemen om ons voor te bereiden op de start van het politieke jaar. Tribune verschijnt een maandje niet, maar het syndicale werk gaat wel volop door. Ik wil namens mezelf, Karel Stessens en alle medewerkers van de ACOD al onze leden en hun families een fijne en welverdiende vakantie toewensen. Tot gauw!"



Europees Vakverbond 'On the offensive' 60 miljoen werknemers spreken

Van 21 tot 25 mei hield het Europees Vakverbond (EVV) zijn 11'de congres in het Spaanse Sevilla onder het motto 'On the offensive for social Europe, solidarity, sustainability'. Ook het ABVV was aanwezig met een delegatie om het EVV te ondersteunen in zijn strijd voor een sociaal Europa dat ook solidair is en voldoende aandacht heeft voor duurzame ontwikkeling.

Volgens het ABVV maakt Europa zijn rol als sociaal alternatief voor de liberale globalisering niet waar. De nadruk ligt veel te sterk op concurrentie en liberalisering, waardoor de kwaliteit van het werk bedreigd wordt. Volgens het ABVV is Europa vandaag veeleer een bron van onzekerheid dan van zekerheid voor de werknemers.

Toch trekt het ABVV nog steeds de kaart van een eengemaakt Europa. Dat is immers onontbeerlijk voor het behoud van het Belgisch sociaal model met zijn sterke openbare diensten, zijn duurzame sociale zekerheid en een overheersende rol van het sociaal overleg.

In hun tussenkomsten tijdens de plenaire zitting steunden Rudy De Leeuw, voorzitter van het ABVV, en Anne Demelenne, algemeen secretaris van het ABVV, volop het EVV en zijn prioriteiten: het nut van het vakbondslidmaatschap, de noodzaak van een degelijk loon in elk land, de nood om een dam op te werpen tegen de (steeds) toenemende flexibiliteit.

De Leeuw en Demelenne maakten trouwens een opgemerkt optreden op het EVV-congres. De Leeuw was panellid in de rondetafel over gender mainstreaming en hij brak een lans

voor de verdediging van sterke openbare diensten. Demelenne zat het congres mee voor en hield een tussenkomst over flexicurity.



Het EVV-congres was een succes en werd afgesloten met het Manifest van Sevilla waarin het EVV haar strategie voor de komende jaren uiteenzet. Het ABVV is zeer gelukkig dat vrijwel alle amendementen over flexicurity, herstructureringen, regulering van het casinokapitalisme en de gezondheid en veiligheid van werknemers erin terug te vinden zijn. Bovendien keurde het congres ook een Gender Mainstreaming Charter goed dat vergelijkbaar is met het charter dat de Belgische vakbonden enkel jaren geleden al goedkeurden.

Het Manifest van Sevilla: de actiepunten

Het EVV wil een Europese arbeidsmarkt met meer en betere banen en een volledige werkgelegenheid. Ook zijn meer normen nodig op gebied van arbeidsvoorwaarden, veiligheid en gezondheid op het werk en vakbondsrechten. Er moet een einde komen aan allerlei discriminaties op de arbeidsmarkt zoals geslacht, afkomst, enz. Flexibiliteit op het werk moet gekoppeld worden aan werkzekerheid.

De sociale dialoog, collectieve onderhandelingen en werknemersparticipatie moeten overal in Europa versterkt worden, ook op Europees niveau. Europa moet garanties bieden voor de toepassing van die concepten in alle lidstaten.

Europa moet werk maken van sterke openbare diensten en moet ermee stoppen ze uit te kleden in een streven naar meer concurrentie en liberalisering.

Het EVV ijvert voor een sterke Europese Unie met de verdediging van de essentie van het grondwettelijk verdrag. Cruciaal is daarbij dat het Handvest van de grondrechten en het syndicale recht om zich te organiseren en te staken in dat grondwettelijk verdrag worden opgenomen.



Sterkere vakbonden en een sterker EVV zijn een noodzaak om de actiepunten van het Manifest te bereiken. Daarom wil het EVV haar ledenorganisaties helpen met de ledenwerving en een solide samenwerking tussen allen uitbouwen.



Flexicurity

Met de samentrekking van de woorden 'flexibility' en 'security' doet 'flexicurity' zijn intrede als de nieuwe fetish van de Europese Commissie. Het concept komt neer op flexibiliteit, dit wil zeggen voornamelijk contractuele flexibiliteit bij aanwerving en ontslag, en veiligheid met verhoogde inzetbaarheid via vorming of opleiding en activeringsbeleidsmaatregelen op de arbeidsmarkt. De achterliggende gedachte is dat wanneer een werknemer bereid is flexibeler te werken, zijn werkzekerheid ook zou toenemen.

Werkgevers zijn helemaal gewonnen voor flexicurity. Ze zien immers vooral de voordelen van meer flexibiliteit: het wordt eenvoudiger om personeel naar eigen goeddunken in te zetten, aan te werven en te ontslaan. De Europese Commissie is er zelfs van overtuigd dat flexibele ontslag- en aanwervingsprocedures het vinden van een nieuwe job – en dus ook de werkzekerheid – zouden garanderen. Dat daarbij de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden van de werknemers uit beeld verdwijnen, schijnt slechts een detail te zijn.

Het EVV en ABVV staan erg argwanend tegenover flexicurity. Flexibiliteit is geen oplossing om banen duurzaam te redden maar heeft wel de arbeidsvoorwaarden (stress, werkritme,...)

ernstig aangetast en gezorgd voor steeds meer tijdelijke, deeltijdse en onderbetaalde banen. Bovendien is flexibiliteit oorzaak van werkonzekerheid bij veel werknemers, vooral jongeren en vrouwen.

Flexibiliteit kan voor het ABVV, maar enkel als er voldoende garanties op werkzekerheid zijn. Daarom wil het ABVV het Europese Groenboek over flexicurity op een aantal cruciale punten aanpassen en ombuigen ten voordele van de werknemers.

Een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur moet de norm worden. Flexibiliteit moet ook inhouden dat werknemers hun werk en gezin, en hun werk en opleiding beter met elkaar kunnen verzoenen. De bescherming van de arbeid moet versterkt worden en het omzeilen of overtreden van de arbeidswetgeving (zwartwerk, misbruiken van interim en terbeschikkingstelling,...) moeten worden bestreden. Tot slot is ook een versterking van de dialoog noodzakelijk en wordt over arbeidsrelaties best collectief en niet individueel onderhandeld.

De standpunten worden dus langzaam duidelijk en de stellingen worden ingenomen, maar de discussie over het Groenboek van de Europese Commissie over flexicurity zal wellicht nog een tijdje aanslepen.

Europese betoging sociale en economische rechten Groot succes!

Op 20 juni manifesteerden vakbonden uit heel Europa in de Brusselse binnenstad om te protesteren tegen het afsluiten van een miniverdrag voor de Europese Unie. Sinds Frankrijk en Nederland het ontwerp van Europese grondwet in een referendum in 2005 kelderden, waren de Europese staats- en regeringsleiders op zoek naar een nieuw elan voor een Europese grondwet. Omdat een volledige grondwet te ver gaat voor verschillende van de 25 lidstaten, zoeken de Europese grootmachten nu hun heil in een ontwerp van miniverdrag. Dat is minder omvangrijk en daardoor beter aanvaardbaar. Het zou voldoende moeten zijn om uit de Europese politieke impasse te geraken.

Het Europees Vakverbond heeft echter een probleem met zo'n miniverdrag. Het bevat immers niet het Handvest van de grondrechten. Dat handvest is het meest vooruitstrevende dat een vakbeweging ooit bedongen heeft: het stelt de economische en sociale rechten



op hetzelfde niveau als de mensenrechten. Dat houdt onder meer in: het recht op voorlichting en raadpleging, het recht op onderhandelen en collectieve actie (bijv. staking). In 2001 kreeg het EVV Europa eindelijk zo ver dat het Handvest integraal zou worden opgenomen in de Europese verdragen. Daarmee zou het een ondubbelzinnig en juridisch statuut krijgen. Aangezien de Europese onderhandelingen nu gericht zijn op het bereiken van een miniverdrag, is er geen verplichting om het handvest op te nemen. Daardoor blijven de economische

en sociale rechten van miljoenen werknemers in Europa ter plaatse trappelen. Het EVV aanvaardt dat niet en zet de strijd verder. Zoals de leuze van het recente EVV-congres in Sevilla luidde: 'On the offensive!'

ABVV en ACOD ijveren samen met het EVV voor een toepassing van vakbondsrechten in heel de Europese Unie. Voor veel werknemers van verschillende Europese lidstaten zijn dit immers nog lang geen verworven rechten.

Sociale verkiezingen Nog geen vakbonden in kmo's

Begin juni raakte het sociaal overleg rond de inrichting van de vierjaarlijkse sociale verkiezingen opnieuw in het slop. Bij het ter perse gaan van deze Tribune gaf de kwestie aanleiding tot een dispuut tussen premier Guy Verhofstadt (Open VLD) en minister van Werk Peter Vanvelthoven (sp.a) van de ontslagnemende paarse regering.

Het probleem draait rond het toelaten van vakbondsvertegenwoordiging in ondernemingen met minder dan 100 werknemers (kmo's). In het beste geval bestaat in deze bedrijven enkel overleg over veiligheidsmateries. Inspraak in financiële en economische materies is er echter niet.

Sociaal overleg is in kmo's erg belangrijk, omdat juist in die bedrijven werknemers het kwetsbaarst zijn. Ze krijgen er het vaakst af te rekenen met te lage lonen, schendingen van de arbeidswetgeving en faillissementen. Doordat de

Belgische overheid geen werk maakt van vakbondsvertegenwoordiging in kmo's, overtreedt ze een Europese richtlijn uit 2005 (de richtlijn Renault). België is daarvoor al veroordeeld door het Europees Hof en er hangen ons land dwangsommen boven het hoofd.

Alternatieven

Toch zijn werkgeversorganisaties als Unizo en het VBO niet te vinden voor de uitvoering van de richtlijn. De alternatieven die ze voorstellen zijn echter onvoldoende voor het ABVV en ACV. Beide vakbonden pleiten – in de lijn van de Europese richtlijn – o.a. voor een vakbondsvertegenwoordiging in kmo's vanaf 20 werknemers, voor CPBW's met bevoegdheden voor economische en financiële informatie en voor de bescherming van werknemersvertegenwoordigers zoals de verkozenen van de CPBW's en de ondernemingsraad.

KB's

ACV en ABVV voelen zich gesterkt in hun eisen door uitspraken van de Raad van State terzake en vroegen om een regeling per Koninklijk Besluit (KB). Ontslagnemend federaal minister van Werk Peter Vanvelthoven legde de vereiste KB's voor aan de koning ter ondertekening. Aftredend premier Guy Verhofstadt stak daar echter een stokje voor en ried de koning – wellicht vanuit liberale motieven – af de KB's te ondertekenen.

Het ziet er niet naar uit dat er snel een nieuwe minister van Werk zal worden beëdigd. Kortom, de werknemers van de kmo's staan nog geen stap verder en de Belgische staat wordt wellicht snel met de aangekondigde dwangsommen geconfronteerd.

Belgische gezondheidszorg kreunt

Op 4 juni hield ACOD een colloquium over de impact van het medische toerisme op de Belgische gezondheidszorg.

André Langenus (BBTK), Jean-Pierre Knaepenbergh (ACOD), Paul De Raeye (Europese Verplegersfederatie), de heer Falck (VBO) en Yvan Mayeur (voorzitter commissie ge-



zondheidszorgen van de Kamer) wisselden van gedachten. Hoewel die soms sterk verschilden, was de analyse door- gaans dezelfde.

In verschillende van onze buurlanden en nieuwe EU-lid- staten zien we een sterke daling in de investeringen in de gezondheidszorg. Lage lonen en gebrekkige vorming doen veel medisch en verplegend personeel naar het lucratievere buitenland trekken, waardoor hun landgenoten van minder goede zorgen kunnen genieten.

Elk jaar krijgen de Belgische ziekenhuizen tienduizenden buitenlandse patiënten over de vloer voor medische zorgen. Dat betekent niet alleen extra financiële kosten op onze soci- ale zekerheid, maar ook een verhoging van de werkdruk bij het Belgische medisch en verplegend personeel. Bijkomende gevolgen van deze evolutie zijn dat vooral – en enkel – rijke buitenlandse patiënten onze ziekenhuizen kunnen opzoe- ken en dat er een gevaar voor ‘vermarkting’ van de gezond- heidszorg ontstaat.

Een versterking van de Belgische gezondheidszorg en die van de andere EU-lidstaten, liefst met constructieve steun van Europa, is dus een absolute noodzaak!

Politie

Borstvoedingsverlof is mogelijk

Tot voor kort was het voor het statutair of contractueel vrou- welijk personeel van de politie onmogelijk borstvoedings- verlof te nemen om hun pasgeborene de borst te geven. Er bestond enkel een systeem van borstvoedingspauzes. In de praktijk was het echter niet mogelijk op elke dienst borst- voedingspauzes te garanderen.

Daarom is nu een nieuw systeem van bezoldigd borstvoe- dingsverlof ingevoerd wanneer borstvoedingspauzes onmo-

gelijk zijn. Het borstvoedingsverlof wordt genomen in het postnataal bevallingsverlof, met een maximum van 3 maan- den en met behoud van 100% van de wedde. Om van het borstvoedingsverlof te kunnen genieten, moet je ten minste 2 maanden vóór de aanvang van het stelsel een schriftelijke aanvraag indienen bij de bevoegde overheid. Uitzonderin- gen zijn mogelijk.

Federale politie

Blinden en slechtzienden gerekruteerd

Sinds kort werken personen met een zintuiglijke handicap in de tapkamers van de federale gerechtelijke politie van Brussel, Antwerpen en Luik. Om- wille van hun goed ontwikkelde audi- tieve competentie zijn deze blinde en slechtziende personen uiterst geschikt voor dit werk.

De nieuwe werknemers zijn geen po- litieambtenaren, maar hebben de titel van officier van de gerechtelijke politie of hulpofficier van de procureur des Konings. Dit geldt ook voor sommige andere leden van het administratief en

logistiek kader die in de laboratoria van de technische en wetensappe- lijke politie werken.

Personen die slechtziend of blind zijn, ontwikkelen hun andere zintuigen – zoals de tastzin, het oriënteringsver- mogen, het geheugen en het gehoor – bijzonder goed. Met hun beter ont- wikkelde gehoor kunnen de nieuwe collega's een reële meerwaarde bieden bij de uiterst nauwkeurige weergave van telefoontaps. Hun identificatie van de stemmen en achtergrondgeluiden vormt een pluspunt voor het politieon- derzoek.

Door deze personen aan te werven, beantwoordt de federale politie aan een dubbele doelstelling. Ze komt te- gemoet aan de bekommernis om so- ciale rechtvaardigheid door personen met een handicap in haar diensten te integreren. Daarnaast verbetert ze de kwaliteit van de dienstverlening door te zorgen voor een stijging van de ope- rationele capaciteit. Door het werk van de nieuwe medewerkers hoeven de po- litieambtenaren immers geen afuister- taken meer te verrichten.

Working Class Night Oproep aan alle militanten



Op 31 augustus organiseren de jongeren van het ABVV een groots evenement in gans België: de Working Class Night. Niet alleen jonge militanten maar alle militanten van het ABVV kunnen dit evenement mee promoten.

We organiseren op 11 bekende clubs in België een grote fuif en leden van het ABVV krijgen een gratis ticketje. Dit is een aangenaam cadeautje voor jongeren die reeds lid zijn of een

leuk extraatje waarmee jongeren overtuigd kunnen worden om zich aan te sluiten. Er zijn massaal veel flyers en affiches beschikbaar op de gewestelijke hoofdkantoren van het ABVV. Op de achterflap van deze Tribune pronkt alvast de affiche.

We roepen alle militanten op om tijdens deze zomervakantieperiode een extra tandje bij te steken om alle jongeren (jobstudenten en jonge collega's) aan te spreken en lid te maken.

Meer info bij de secretarissen of via ABVV-jongeren, tel. 02/513.07.74 of info@abvvjongeren.be

ABVV-jongeren Studenten worden gratis lid!



Alle scholieren en studenten vanaf 15 jaar kunnen gratis lid worden van ABVV-jongeren. Je wordt dan een gratis Magik?-lid en blijft dat tot je afgestudeerd bent en gaat werken (of een uitkering krijgt). Lid worden moet natuurlijk niet direct, je kan je aansluiten wanneer je wilt.

Als lid krijg je alle informatie, hulp en rechtsbijstand over studentenarbeid, stages, deeltijds leren en werken, enz. Je kan bij

de ABVV-jongeren terecht voor het invullen en berekenen van een studiebeurs en wanneer je de school verlaat, maken we je wegwijs op de arbeidsmarkt. Ook ontvang je ons driemaandelijks ledenblad om op de hoogte te blijven van alle activiteiten, acties en standpunten. Alles op maat van studenten en scholieren, natuurlijk.

Lid worden is makkelijk. Op de websites van www.abvvjongeren.be en www.magik.be kan je eenvoudig een formuliertje invullen. Of je kan telefonisch lid worden via 02/513.07.74. Je kan op dat nummer trouwens ook meerdere lidmaatschapsfolders bestellen voor collega's, kennissen, vrienden, familie,... Zeker doen! Kennismaken met de vakbond doe je best zo snel mogelijk.

CGSP Verviers op bezoek bij ACOD West-Vlaanderen



Op 31 mei bezochten de gepensioneerden van het Gewest Verviers de stad Brugge.

Kameraad Pirnay (GIBS Verviers) werd er oa. verwelkomd door de GIBS van West-Vlaanderen Marleen Creton en enkele bestuursleden van de afdeling Brugge. Onze Waalse kameraden bezochten o.a. het museum voor Volkskunde, de St.-Sebastiaansgilde en maakten een boottochtje op de reien.

Europese Transport Federatie Spoorwegen
Meer aandacht voor vrouwen en jongeren

ETF

200m
50

aanbevelingen om de representativiteit van vrouwen in de spoorwegsector te verhogen, werd opgesteld. Deze tekst is beschikbaar in o.a. Franse, Engelse en Duitse versie (spijtig genoeg niet in het Nederlands) op: www.itfglobal.org/etf/woman-railway.cfm

Jongeren binnen ETF Spoorwegen

Sinds 2001 komen eenmaal per jaar afgevaardigden van de jongeren van verschillende lidstaten samen. Er wordt gediscussieerd over thema's zo als de privatisering van de spoorwegen, de werkloosheid bij de jongeren, de mondialisering, de sociale rechten en de sociale dumping, de strijd tegen extreemrechts, de solidariteit onder de jongeren en het meer betrekken van een belangrijker deel jongeren bij de syndicale werking. Tijdens de jongerenbijeenkomst in 2006 werd een resolutie aanvaard en ondertekend door de deelnemers van Kroatië, Hongarije, Luxemburg, Zwitserland, Duitsland, Frankrijk en Oostenrijk. Met deze resolutie wordt aan ETF gevraagd een discussieplatform voor de jongeren te creëren voor de bijeenkomsten van de sectie Spoorwegen. De jongeren wensen zich op die manier te integreren in de ETF-werking. Dit voorstel wordt aan de hogere organen van ETF en ITF voorgelegd. Ook tijdens het congres van ITF te Durban werd trouwens reeds een motie voor een betere integratie van de jongeren goedgekeurd.

Syndicale opvang

Tot slot werd er gediscussieerd over een voorstel tot syndicale opvang in het buitenland van vakbondsleden aangesloten bij de sectie Spoorwegen ETF. Er is de gezamenlijke wil om syndicale opvang te voorzien voor de personeelsleden die lid zijn van een vakbond aangesloten bij ETF, die in het buitenland opereren en het slachtoffer zijn van ongevallen, incidenten, agressie, controles, onderzoeken en dergelijke meer. Er wordt verder gepraat in een werkgroep over de precieze inhoud en omvang van die opvang. Een ontwerp van akkoord wordt voorgelegd naar aanleiding van de volgende bijeenkomst van de sectie Spoorwegen.

Rudy Verleysen

In de loop van 2003-2004 werd door de Europese sociale partners CER en ETF een studie voorbereid over de aanwezigheid van vrouwen in de spoorwegsector en dit in de verschillende lidstaten. Een werkgroep met de spoorwegondernemingen FS Italia, DB AG, SNCF, ÖBB en afgevaardigden van syndicale organisaties uit Zweden, Frankrijk, Italië en ETF kwam samen. Een gezamenlijke tekst met

TRUST

Vakbondsvisie op een duurzaam transport

In het kader van de ETF-conferentie sectie Spoorwegen in mei te Warschau – waarover u eveneens een verslag leest in deze Tribune – was ook TRUST aan de orde. TRUST staat voor 'Trade Union Vision on Sustainable Transport', een project mede gefinancierd door Europa.

Wat is TRUST?

TRUST startte in februari 2007 en loopt gedurende 18 maanden. Het omhelst de organisatie van 7 tweedaagse conferenties met de verschillende vakbondsecties binnen ETF: burgerluchtvaart, visserij, havens, wegtransport, spoorwegen, maritiem transport en binnenvaart. In het najaar 2007 volgen dan intersectorale conferenties waarvan de bevindingen in de verschillende secties verder worden behandeld.

Er wordt gedebatteerd rond vier gemeenschappelijke thema's:

- de Lissabon-strategie en de weerslag ervan voor het personeel in de transportsector
- herstructurering en ontwikkeling in de transportsector
- transport en milieu
- investering in infrastructuur, staats-hulp en de rol van de staat.

Waarom TRUST?

De laatste jaren zijn we getuige van een grotere mobiliteit van personen en goederen. Structurele hervormingen werden doorgevoerd in de transportsector om dit doel te bereiken. Men gaat er vanuit dat in de toekomst door economische en milieuvriendelijke objectieven, nog verdere hervormingen nodig zijn. De transportsector zal zijn infrastructuur moeten aanpassen om congestie, vervuiling, sociale uitsluiting en een gebrekkige toegankelijkheid te vermijden. Er is dus nood aan een duurzame politiek. Als deze doelstellingen leiden tot meer hervormingen moet er ook meer aandacht gaan naar de impact die deze hebben op de werknemers van de transportsector. Officiële cijfers leren ons dat 4,6 miljoen mensen actief zijn in die sector. Dit is ongeveer 5% van het totale aantal actieven in Europa. Bovendien is het een sector waar een dienst van publiek belang wordt aangeboden.

De nood aan een breed debat

Het verlies aan werkgelegenheid, loondumping en slechte arbeidsomstandigheden binnen de transportsector geven

aanleiding tot een breed sociaal debat. Zijn duurzame strategieën in staat om groei en competitiviteit te koppelen aan meer en betere werkgelegenheid? Duurzaam transport zou voor Europa moeten betekenen meer efficiëntie, meer competitiviteit, een groener en een beter bestuurd transportsysteem. Dit is vooral ook een sector waar mensen werken voor mensen, m.a.w. het personeel in de transportsector moet ook kunnen deelnemen aan dit debat. ETF wil dit breed debat organiseren met als leidraad: "Vakbondsvisie voor een duurzaam transport (TRUST)". Vertegenwoordigers van werkgeversorganisaties, NGO's en leden van de Europese instellingen worden uitgenodigd om hieraan deel te nemen. De bevindingen moeten leiden naar een sociale en duurzame Europese transportpolitiek afgestemd op de behoeften van het personeel.

Meer informatie op www.etf-europe.org (echter geen Nederlandstalige teksten beschikbaar).

Contactpersoon spoor: Rudy Verleysen - GSM: 0479/86.25.56
e-mail: rudy.verleysen@acod-spoor.be

Actie 31 mei

ACOD hekelt bevorderingsbeleid NMBS

Op 31 mei kwamen de ACOD-militanten samen voor het directiegebouw van de NMBS-groep te Brussel als protest tegen het haperende bevorderingsbeleid.

ACOD stelt vast dat de NMBS steeds meer personeelsleden voor hogere functies van buitenaf aanwerft met assessment-procedures. Hierdoor doet de NMBS haar eigen werknemers tekort. Onze actie wil de NMBS aanzetten opnieuw meer aandacht te schenken aan de promotiekansen van het huidige personeel en van de werknemers die in de toekomst worden aangeworven in de lagere functies. Zij zijn zonder twijfel even goed gekwalificeerd en verdienen een eerlijke kans. Tijdens de onderhandelingen voor het nieuwe statuut van het personeel hadden we trouwens al aangedrongen op de vrijwaring van de interne bevorderingsmogelijkheden.



Enkel directieleden van de NMBS kwamen luisteren naar de grieven van de ACOD.

GENT-ST. PIETERS

Kandidaat treinbegeleiders Hoe verloopt de proef tot de voorbereidende beroeps- opleiding?

In het kader van het actieplan anti-agressie werd door de Maatschappij voorgesteld een interne speciale proef te organiseren voor de toegang tot de betrekking van treinbegeleider. In de paritaire subcommissie van 6 juni werd daarover een document voorgelegd en goedgekeurd.

Er wordt eerst een toelatingsproef georganiseerd tot de voorbereidende beroepsopleiding. Deze proef zal toegankelijk zijn voor de statutaire bedienden en de tijdelijke bedienden met minimum zes maanden dienst. Vooraleer te worden opgeroepen voor deze proef worden de kandidaten, bedienden van de NMBS-groep, uitgenodigd om een verplichte informatieve zitting bij te wonen om de betrekking van treinbegeleider toe te lichten en informatie te geven over de opleiding en bezoldiging.

De toelatingsproef tot de voorbereidende beroepsopleiding bestaat uit twee delen:

- een eerste gedeelte met niet-eliminerende geschiktheidstesten voor verbale, rekenkundige en logische vaardigheden

- een tweede gedeelte met een niet-eliminerende vragenlijst over de persoonlijkheid van de kandidaat en een individueel onderhoud. Dan wordt ook gepeild naar de elementaire kennis van de tweede landstaal (niet-eliminerend).

De maximumduur van de proef is vastgesteld op een uur voor het eerste gedeelte en twee uur voor het tweede gedeelte. Men wordt laureaat verklaard indien men minimum 10/20 van de punten behaalde voor het onderhoud. Volgens de behoeften en in volgorde van hun rangschikking voor de toelatingsproef worden de laureaten, die geschikt werden bevonden bij de ge-

zondheidsbeoordeling die daaraan voorafgaat, opgeroepen om de voorbereidende beroepsopleiding te volgen. De bedienden die slagen voor de proef op het einde van die opleiding worden ingeschreven op de kandidatenlijst voor de betrekking van treinbegeleider.

Wij wezen de Maatschappij erop dat bij een vorige interne proef de kennis van de tweede landstaal een groot struikelblok was. We verwezen naar het verleden toen er nog eentalige reeksen bestonden voor controlewachters die niet (of nog niet) geslaagd waren voor hun taalproef en hun taken uitvoerden in het gebied van hun taalrol. De Maatschappij wenst deze werkwijze niet te volgen, maar zal voldoende aandacht besteden aan het aanleren van de tweede landstaal tijdens de voorbereidende beroepsopleiding.



In memoriam

Christan De Mot en André Minnaert



Het gewest Oost-Vlaanderen en de afdeling Zottegem verloren op korte tijd twee van hun leden.

Op 14 mei kwam Christian De Mot om bij een tragisch ongeval in Vorst. Christian was vakbediende Sporen te Burst en jarenlang militant van ACOD Spoor. Hij laat een vrouw en een dochter na.

Vier dagen later overleed André Minnaert na een slepende ziekte. André was onderstationchef op rust en een gedreven militant. Hij was bovendien jarenlang secretaris van de Afdeling Zottegem. André laat een vrouw, twee zonen en vier kleinkinderen na.

Aan beide families ons oprecht medeleven in hun verdriet.



Specialiteiten en graden personeel Beweging

Aanvragen tot overplaatsing en wijziging specialiteit

Aan het personeel van Beweging worden de volgende specialiteiten verbonden: Cargo, Infrabel en Reizigers. De bijhorende graden en de graden die verdwijnen, zijn:

Graden	Graden die verdwijnen
adjunct-onderstationchef	adjunct-onderstationchef Infrabel
onderstationchef	
	onderstationchef 2'de klasse
	onderstationchef 1'ste klasse
eerste onderstationchef	
adjunct-stationchef	
eerste adjunct-stationchef	
inspecteur van de beweging	

Naar aanleiding van de oprichting van deze specialiteiten zal H-HR de overplaatsingen (P39) nietig verklaren die voor 30 juni 2007 werden aangevraagd door bedienden die tot de oude bevorderingsafdeling behoren. De posten van het kader die voorzien zijn voor deze graden en specialiteiten worden meegedeeld aan het personeel. De betrokken personeelsleden kunnen een nieuwe aanvraag voor overplaatsing (P39) indienen. De bediende die een andere post van zijn graad en van een andere specialiteit wenst te krijgen, kan hiervoor een aanvraag (P24) indienen. De vraag om te

veranderen van specialiteit die ten laatste op 31 december 2010 is ingediend door een bediende die op 1 juli 2007 in het bezit was van één van de vermelde graden, wordt gerangschikt onder de aanvragen om overplaatsing (P39) met het oog op de uitvoering van de eerste vraag om te veranderen van specialiteit.

Deze bepalingen worden opgenomen in een te publiceren bericht HR.

Over veiligheid en risico's

Aan de vooravond van de zomervakantie wordt het stilaan tijd om binnen de paritaire subcommissie een en ander af te ronden. Vooral de overeenkomsten rond Cargo, Netwerk en Passengers, die in het protocolakkoord 2006-2007 zijn vastgelegd, staan bovenaan het lijstje.

Het dossier Cargo is vrij ver gevorderd, maar er moeten nog enkele oneffenheden worden weggeschaafd om het vlot af te ronden. Wellicht zal dit nog een zware bevaling worden en de vraag is wie daarvoor verantwoordelijk is. Sommigen sturen – om hun eigen tekorten te verdoezelen – maar al te graag het gerucht de wereld in dat het de Nederlandstalige vleugel van ACOD Spoor is die voortdurend alles blokkeert. Laat dit duidelijk zijn: ACOD Spoor blokkeert niets. Wij willen het dossier zo

snel mogelijk afronden, maar uiteraard niet ten koste van de veiligheid en gezondheid van het personeel.

De tijd dat we alles slikten is inderdaad voorbij – en gelukkig maar. ACOD Spoor vindt trouwens dat we met werkzetels als o.a. RCC Antwerpen, RCC Gent, Genk en Zeebrugge recht van spreken hebben. We staan dus op onze strepen en proberen in de paritaire subcommissie te verwoorden wat onze leden ons vragen. Daar is niets mis mee.

Nieuwe beroepen vergen na een bepaalde periode een grondige evaluatie. Tot op vandaag werd in de echte zin van het woord nog niets geëvalueerd. Nieuwe polyvalente beroepen houden meer en andere risico's in en dus lijkt het logisch dat we aandringen op een

door de CPS uitgevoerde risicoanalyse. Deze zou haarfijn moeten uitleggen welke, soms levensbedreigende, risico's de nieuwe beroepen inhouden.

ACOD Spoor vraagt niet meer, maar ook niet minder. Eens we de schriftelijke verzekering hebben dat dit alles zal gebeuren zoals afgesproken, staat niets nog een akkoord en een verdere afhandeling van alle dossiers in de weg.

Gezien de politieke situatie zullen de komende maanden cruciaal zijn. ACOD zal een eisenpakket aan de nieuwe regering overhandigen. Ongetwijfeld zal de toekomst van de NMBS en van de andere overheidsbedrijven daarin aan bod komen. Ondertussen, geniet gerust van een welverdiende vakantie!

Jos Digneffe

Voorstel sociale programmatie ligt op tafel

Na zeer moeizame onderhandelingen werd op 1 juni werd een globaal voorstel voor een sectorale cao op papier gezet. Alle vakbonden en werkgeversorganisaties hebben deze tekst ondertekend, zodat die inhoudelijk niet eenzijdig kan worden aangepast. We vatten de inhoud van het voorstel kort samen.

Sinds 8 maart werden in het Paritair Comité 326 onderhandelingen gevoerd over een sectorale cao, die inhoudelijk vorm zou moeten geven aan de invulling van de indicatieve loonmarge van 5% gespreid over 2007 en 2008. Dit was immers voorzien in het Interprofessioneel Akkoord.

Van bij de start van de onderhandelingen stelden de werkgeversvertegenwoordigers dat er weinig marge bespreekbaar zou zijn na aftrek van de barema-verhogingen en de indexaanpassingen. Bovendien wensten ze een aantal gevoelige dossiers te behandelen, zoals tariefvoordelen voor gas en elektriciteit, een andere uitbetalingsdatum en een ander indexeringsmechanisme van de lonen, flexibiliteit, loonmarge met een correctiemechanisme aanrekenbaar op een volgende cao, bijkomende evaluaties enzovoort.

Eveneens van bij het begin stelden de vakbonden dat sommige van deze items onbespreekbaar zijn, terwijl andere enkel bespreekbaar zouden zijn onder strikte voorwaarden.

Voorstel

1. Voor alle gebaremiseerde werknemers van de sector:

- vanaf 1 januari 2008 een verhoging van 25 euro per gepensioneerde per jaar aan het paritair fonds gepensioneerden van elk betrokken bedrijf
- verhoging van de syndicale premie tot 128 euro voor de rechthebbenden in 2007 en 2008
- verwijzing van de behandeling van het overlappingsverlof bij continuïteitsdiensten naar het ondernemingsniveau
- verwijzing van de bespreking van het thema 'werk in eigen regio' naar het ondernemingsniveau
- oprichting van een paritaire werkgroep die de mogelijkheid tot vervroegde uitstap bestudeert, rekening houdend met het generatiepact, het IPA en de overdracht van kennis op jongere collega's
- oprichting van een werkgroep die denkpistes inzake flexibiliteit onderzoekt.

2. Voor gebaremiseerde werknemers met loon- en arbeidsvoorwaarden < 2002:

- toekenning van een eenmalige premie van 250 euro bruto in 2007 (rekening houdend met de arbeidsratio voor deeltijds werkenden)
- aanpassing van de berekeningsformule van het extralegaal pensioenkapitaal 'Elgabel' en 'Pensiobel', alsook van de uitkeringen bij overlijden en invaliditeit. Daarnaast zijn er nieuwe voorstellen voor wie ressorteert onder 'regime B':
- oprichting van een paritaire werkgroep buiten het paritair

comité, die de problematiek in verband met de werkelijke vergoedingen van de mutualiteit bij waarborg van inkomen, bestudeert

- een sectorale paritaire werkgroep behandelt de tariefvoordelen. Indien men tegen 1 juni 2008 niet tot een globaal besluit gekomen is, kan het betrokken personeel kiezen voor 30% korting op de facturen gas en elektriciteit
- inzake ambulante gezondheidszorgen wordt vanaf 1 januari 2008 de terugbetaling van alle erkende codes tot twee maal het RIZIV-plafond voorzien.

3. Voor de gebaremiseerde werknemers met loon- en arbeidsvoorwaarden > 2002:

- verhoging van het bruto maandloon met 0,50% vanaf oktober 2007 en met 0,40% vanaf april 2008
- toekenning van een eenmalige premie van 350 euro bruto in 2007 (rekening houdend met de arbeidsratio voor deeltijds werkenden)
- vervroegde uitbetaling van het dubbel vakantiegeld in april en van de eindejaarspremie in november
- de problematiek van de recuperatie van overuren gepresteerd tijdens wacht- en permanentiediensten wordt voor het einde van 2007 behandeld op ondernemingsniveau
- inzake ambulante gezondheidszorgen wordt vanaf 1 januari 2008 de terugbetaling van alle erkende codes tot 1 X het RIZIV-plafond voorzien.

De werkgevers organiseren in september informatiesessies in functie van het extralegaal pensioendossier. Hiervoor zullen alle betrokkenen een individuele berekening krijgen van wat de voorgestelde nieuwe formule in hun situatie als resultaat zou hebben. De wetgeving voorziet dat niemand enig nadelig effect mag ondervinden van een eventuele aanpassing van de extralegale pensioenregeling (een vrijwaringsclausule van 101% wordt voorzien bij de nieuwe berekeningswijze). Gazelco erkent dat het pensioendossier een belangrijke kost kan veroorzaken, maar herhaalt dat de wet op de aanvullende pensioenen duidelijk stelt dat deze materie niet thuishoort in besprekingen over de te besteden loonnorm.

Nadien organiseren de vakbonden referenda, waarbij het personeel zich kan uitspreken over dit globale voorstel. Gazelco blijft het democratisch principe verdedigen dat het personeel over dergelijke cao's finaal beslist. Het is evident dat alle leden nu reeds bijkomende informatie kunnen krijgen bij hun vakbondsafvaardiging van Gazelco.

Filip Baeckelandt

Contactpersoon Gazelco: Filip Baeckelandt -
GSM: 0475/52.58.01 - Tel.: 02/508.58.67
e-mail: filip.baeckelandt@acod.be



De Lijn

Diversiteit, een proces dat leeft

Enkele jaren terug klonk de term 'diversiteit' velen nog niet vertrouwd in de oren. Om die reden vroeg de ACOD de directie van De Lijn meerdere malen om concreet werk te maken van een echt diversiteitbeleid. Een stand van zaken.

In 2002 had De Lijn een eerste diversiteitplan klaar, dat echter ontoereikend was en nauwelijks uitgevoerd werd. Bovendien werd vastgesteld dat het draagvlak om tot positieve resultaten te komen, nog ontbrak.

Vanaf 2006 werd het diversiteitbeleid bij De Lijn echt een strategisch project. Dit leidde tot de oprichting van een stuurgroep van leidinggevend en een vertegenwoordiging van de vakorganisaties. Het personeel van De Lijn ervaart het actieplan 2006-2007 echter meer als een 'ivoren torenbeleid' en is misnoegd omdat men informatie over de concrete stappen meestal via de media moet vernemen.

Voor ACOD/TBM is het duidelijk dat diversiteit niet alleen een zaak is van kansengroepen, maar vooral van iedereen. Daarom namen we zelf het initiatief in handen door een diversiteitsvorming voor militanten te organiseren. Die vond plaats in Borzée van 21 tot en met 23 maart 2007. De ACOD/TBM nodigde vier diversiteitsconsulenten van het ABVV uit, die in de rustige omgeving van de Ardennen op kameraadschappelijke wijze met de militanten werkten en debatteerden over 'gelijke kansen voor vrouwen, personen van allochtone afkomst, ervaren (oudere) werknemers en personen met een lichamelijke beperking'.

Begin juni 2007 brachten de diversiteitsconsulenten een duidelijk rapport uit over deze studiedagen. Op basis daarvan kan de sector TBM zijn conclusies trekken en zijn standpunten voor de toekomst formuleren.

Opvallende resultaten.

Eerder onderzoek bracht al aan het licht dat De Lijn door zijn werkne-

mers als een sociale organisatie wordt beschouwd. Voor de chauffeurs zijn waarden als dienstbaarheid en zorgzaamheid het belangrijkste. Feitelijke kennis, zoals techniek en rijvaardigheid, wordt in feite ondergeschikt gemaakt aan de sociale eigenschappen die zij menen vandaag te moeten bezitten. Alle militanten die aan de diversiteitsvorming deelnamen, gaven te kennen dat de vormingsdagen geheel aan hun verwachtingen beantwoordden en toonden zich zeer tevreden over het initiatief. Tegelijkertijd groeide bij hen uiteraard het besef hoeveel werk er henzelf en De Lijn 'op de werkvloer' in de nabije toekomst nog te wachten staat.

Voornaamste vaststelling bij de consulents was dat het diversiteitplan van De Lijn door zijn personeel niet of onvoldoende gekend was en dat er te weinig communicatie rond is gevoerd. Uit de rondvraag na de vormingsdagen bleek dat de deelnemers nu wisten wat diversiteit betekent voor ABVV/ACOD en dat ze een beter inzicht hadden gekregen in het Vlaamse beleid inzake diversiteit.

De ACOD-militanten zijn het er in het algemeen over eens dat ze voortaan vragen van collega's over het diversiteitplan van De Lijn kunnen beantwoorden. Bovendien kunnen ze daarvoor eventueel nog bij hun gewestelijke ABVV-diversiteitsconsulent terecht.

Hoe dan ook, deze 'vorming', of althans de inhoud ervan, moet stelselmatig verder uitgedragen worden naar al onze militanten.

Ruim verwachtingspatroon

De hele projectgroep verwacht in de nabije toekomst een veel betere communicatie door een samenwerking met de directie. Uit de studiedagen is gebleken dat er een massa expertise en goodwill aanwezig is bij de ACOD-militanten, die momenteel door De Lijn onvoldoende benut wordt. Het (nog) niet betrekken van deze basis bij andere de uitwerking van het diversiteits-

teitbeleid op regionaal vlak, is voor de directie een gemiste kans.

De ACOD kijkt uit naar een aanwervingsbeleid bij De Lijn dat niet in eerste plaats mikt op quota, maar eerder op een gezamenlijk streefdoel dat gebaseerd is op het gelijkheidsbeginsel, haalbare doelstellingen en vooral een portie gezond verstand.

De ACOD/TBM heeft suggesties te over om voortaan tijdens de rekrutering door De Lijn drempelverlagend te gaan werken en zo een baan in de sector van het openbaar vervoer aantrekkelijker te maken voor diverse kansengroepen. Onze voornaamste aanbevelingen blijven:

- concreet werk maken van de ontbrekende of eerder gebrekkige sanitaire voorzieningen

- streven naar leefbare dienstregelingen met respect voor het sociaal en familiaal leven

- een opwaardering van de aanvangslonen, met name bij de technische diensten.

Vooraf oudere werknemers die kunnen terugblikken op jaren beroepservaring in een andere sector en die noodgedwongen terug in het arbeidscircuit terechtkomen, zien bij De Lijn hun expertise niet omgezet in een waardig loon.

Meer openbaar

Op 8 juni 2007 werd de Cao 2007-2008 afgesloten. Die omschrijft het engagement van de directie om na te gaan hoe de diensten gezinsvriendelijker kunnen worden georganiseerd, ook voor de reserven (de laatst aangeworven chauffeurs die op de wachtlijst staan voor regelmatige dienstrollen).

Als vakorganisatie beschouwt ACOD dit als een voorzichtige aanzet die wij tot één van onze verdiensten rekenen. Bovendien neemt ACOD momenteel de nodige initiatieven om binnen de entiteiten het diversiteitsproject meer openbaar te maken. Zo zullen de ABVV-diversiteitconsultanten van de betreffende regio zichzelf uitnodigen op de eerstvolgende plaatselijke ondernemingsraden. Voor info: Wendy Verheyden, stafmedewerker ACOD, Fontainasplein 9/11, Brussel, wendy.verheyden@acod.be.

Jean Van Mechelen



Oproep kandidaten Verkiezingen ACOD/ TBM Brussels Hoofdstedelijk Gewest

De statutaire verkiezingen voor de samenstelling van het Brussels Uitvoerend Bureau gaan door tijdens het Brussels Comité van woensdag 19 september 2007.

De openstaande mandaten worden ingevuld door eerste afgevaardigden in functie van de geldende statuten en congresbesluiten.

De kandidaturen kunnen worden gestuurd naar Tahar Sissi, ACOD/MIVB, Gulden Vlieslaan 15, 1050 Brussel. Alle kandidaturen moeten uiterlijk op vrijdag 7 september 2007 bij de voorzitter van de sector zijn ingediend. Iedere kandidatuur wordt beantwoord met een ontvangstbewijs.

Contactpersoon TBM: Jean Van Mechelen

Tel.: 02/508.58.84 - e-mail: tbm@acod.be



Woelige tijden voor De Post Totale liberalisering in 2011

De meimaand was zeer woelig voor De Post. Behalve de wekenlange staking in Gent X die in het hele land voelbaar was, liet ook de dreigende liberalisering op de Europese postmarkt haar sporen na. Op 5 juni 2007 maakten ACOD Post en de andere vakbonden hun prioritaire bekommernissen over aan de directie van De Post. Voor het ter perse gaan, bereikte ons het bericht dat de totale liberalisering van de postsector in Europa gepland is voor 2011. De ACOD wapent zich. Een samenvatting, geïllustreerd met foto's van de acties.

1. Postuitreiking

- Tellingen

Gezien de problemen in de verschillende diensten en de cijfers die het bedrijf voorlegt bij de sortering per ronde, zijn we er niet van overtuigd dat de cijfers op basis waarvan Geroute 1 en 2 werden uitgewerkt, de werklust op het terrein

echt weerspiegelen.

Daarom eisen wij dat de cijfers worden aangepast aan het resultaat van de telling (rekening houdend met de drie wegingscriteria) en aan het daadwerkelijk uitgereikte volume, vooral dan voor de tellingen die in juli en augustus worden gedaan.

- Penetratiegraad

Hierover wensen wij verduidelijking.

- Herziening van de diensten

In het belang van de transparantie op het vlak van de regulariteit en haalbaarheid van de diensten, vragen we dat het bedrijf een periode bepaalt waarin de gevolgen van artikel 1.247 worden geneutraliseerd.

- Technische middelen

We moeten vaststellen dat het bedrijf ambitieuze projecten start zonder op het terrein de gepaste technische middelen voor het personeel te voorzien.

- Dekkingsgraad

Wij eisen een vooruitblik op middellange termijn over de dekkingsgraad. Hierbij dient rekening te worden gehouden met de weerslag van de overeenkomst Collect (bruggensioen, loopbaanonderbreking, deeltijds werk). Deze voorspelling moet onmiddellijk en voor alle activiteiten worden gedaan, zodat alle diensten worden gedekt, ongeacht de toekenning van de rolverloven.



2. Bedienden

We verzetten ons radicaal tegen een reorganisatie zoals die vandaag gepland is.

3. Sorteercentra

Het bedrijf is niet in staat de nodige technische middelen te regelen voor de sortering per ronde, en meer specifiek voor de sortering van de grote formaten. Daarom eisen wij dat, alvorens dit project wordt voortgezet, alle problemen in verband met de werking van de sorteercentra worden opgelost. Dit betekent onder meer dat identieke normen voor iedereen worden toegepast en dat de problematiek van het personeel (kwaliteit en voldoende dekking) wordt opgelost.

4. Fusies

Wat de fusies van kantoren betreft, eisen wij van het bedrijf een duidelijke visie. Het personeel heeft er recht op te weten in welke omstandigheden men in de toekomst moet werken.

5. Mobiliteit

Op het vlak van mobiliteit eisen we de toepassing van de punten verbonden aan de functieclassificatie, dit wil zeggen een lokale mobiliteit zonder de voorwaarde voor de personeelsleden D2.

6. Vervoer

Hier eisen wij een duidelijke visie voor

een periode van minimum zes maanden.

7. Retail

- Gepaste personeelsopleidingen (bijvoorbeeld Electrabel)
- Sluiting van de kantoren – centralisering van de uren – tekortkoming
- In het raam van NTP – studie over de impact van de personeelsinkrimping en haalbaarheid
- Druk op het personeel (zakencijfer)
- Verplaatsing van het personeel als gevolg van de reorganisaties

8. Cleaning

- Definitieve oplossing voor de problematiek van het personeelsbeheer
- Respecteren van de reglementering, vooral op het vlak van hygiëne

9. Centrale diensten

Wij vragen het behoud van de activiteiten binnen De Post.

10. Vakbondsrelaties

Wij eisen respect en correcte antwoorden op de door ons voorgelegde problemen.

11. Functieclassificatie

- Naleving van de regels en procedures
- Bestudering van de gerezen problemen en overwogen oplossingen

12. Absenteïsme

Dit probleem wordt meermaals aangehaald. Zo kunnen we ons niet neerleggen bij de schaamteloze houding van bepaalde verantwoordelijken ten opzichte van minder-valide personen. Deze medewerkers zitten vol goede wil en willen graag werken, maar krijgen toch de raad zich te laten dekken door een geneeskundig getuigschrift en zich kandidaat te stellen voor een voortijdige pensionering.

13. Veiligheid en welzijn

Al maandenlang wordt in het kader van Mail 24 de veiligheid van de kantoren aangeklaagd. Vandaag zijn tal van punten nog steeds niet geregeld. Het oppervlakkige onderzoek van de ingezette middelen op het vlak van de veiligheid en in het geval van hoge temperaturen, is voor ons niet voldoende.

14. Filialen

Wij stellen ons vragen bij de kosten van de filialen en bij de resultaten die door deze filialen worden geboekt. Nogmaals eisen we dat alle activiteiten binnen De Post behouden blijven.

We vragen een visie op middellange termijn over het vervoer, de pakketten en Taxipost (deze lijst is niet volledig). Het paritair comité en het paritair subcomité worden nog geïnterpelleerd over uiteenlopende zaken en moeten hierop een antwoord bieden.

In het belang van de arbeidsvoorwaarden van de medewerkers van De Post nemen we actief deel aan de vergaderingen en analyseren we de eisen die de andere vakbonden uiten. Het is niet onze bedoeling om ons te distantiëren, maar wel om samen te werken met de verantwoordelijke vakbonden.



Contactpersoon De Post:

Jef De Doncker

e-mail: jozef.de_doncker@acod.be

Telecomvoordelen bij Belgacom

In de extra congreseditie van Tribune spraken we al over de speciale voordelen en kortingen voor de actieve en gepensioneerd werknemers van Belgacom. In deze en de volgende editie gaan we hier nog uitgebreider op in. Deze maand komen kortingen in de Belgacom verkooppunten en bij Belgacom TV, speciale Proximus-aanbiedingen en voordelen voor gepensioneerd werknemers aan bod.

Verkooppunten

Personeelsleden krijgen een korting, variërend naargelang het product, op de verkoopprijs van de meeste te koop aangeboden producten en toestellen van Belgacom. Inlichtingen over een specifiek apparaat zijn te krijgen in het Belgacom verkooppunt of bij de klantendienst op het nummer 0800/22 800.

Wie van de korting wil genieten, moet statutair zijn of een contract van (on)bepaalde duur hebben. Ook gepensioneerd werknemers (inclusief personeelsleden die Belgacom verlaten hebben in het kader van PTS, BeST of Peterschap) en personeelsleden van de filialen hebben recht op deze korting. Studenten, seizoenmedewerkers en externe medewerkers hebben er geen recht op.

Andere voorwaarden zijn:

- de korting geldt op producten en toestellen voor eigen gebruik of gebruik in gezinsverband
- de korting is beperkt tot één product per kalenderjaar per categorie
- de korting op het aankoopbedrag is beperkt tot maximum 2478,94 euro exclusief btw per kalenderjaar
- de korting is niet verenigbaar met andere reducties.

Belgacom TV

Medewerkers van Belgacom kunnen aan zeer gunstige voorwaarden Belgacom TV in huis halen. Concreet genieten zij van de volgende kortingen:

- de eenmalige indienstelling van Belgacom TV kost hen helemaal niets en ze krijgen 50% korting op de maandelijkse huurprijs van de decoder (3 euro in plaats van 5,99 euro per maand). Wie een tweede decoder huurt, krijgt dezelfde korting.

ting.

- op de abonnementen (All Foot, Classic Channel & My Club Away) geldt een korting van 50% (All Foot 9,97 euro in plaats van 19,95 euro per maand, Classic Channel 4,97 euro in plaats van 9,95 euro per maand, My Club Away 3,97 euro in plaats van 7,95 euro per maand - alle prijzen inclusief btw)
- voor de aankoop van de Belgacom TV compatibele modem geldt de gewone personeelskorting van 20 %
- daar bovenop kan men ook genieten van de specifieke promoties voor externe klanten in een bepaalde periode.

De belangrijkste voorwaarde voor deze kortingen is dat er Belgacom TV beschikbaar moet zijn op de telefoonaansluiting. Om als personeelslid van deze kortingen te genieten, moet men aan dezelfde voorwaarden voldoen als voor de ADSL-korting, dit wil zeggen:

- een actieve medewerker zijn van Belgacom
- een personeelsnummer hebben
- statutair zijn of een contract van onbepaalde duur hebben. Voor elk ander contracttype moet men een anciënniteit van één jaar bereikt hebben om van het forfait te kunnen genieten (in geval van onderbroken anciënniteit worden de verschillende periodes bij elkaar opgeteld)
- titularis zijn van de telefoonlijn en van de klantrekening
- het installatieadres moet hetzelfde zijn als het SAP/HR-adres (adres domiciliëring)
- er mag geen btw-nummer verbonden zijn aan de factuur.

Afwezigheden

Sommige vormen van afwezigheden leiden tot het verlies van de korting op Belgacom TV. Dit is onmiddellijk het geval bij de volgende afwezigheden:

- voltijdse beschikbaarheid wegens persoonlijke aangelegenheden
- beschikbaarheid wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst
- non-activiteit wegens tuchtschorsing
- non-activiteit wegens opdracht
- vrijwillige actieve beschikbaarheid, structurele beschikbaarheid, beschikbaarheid wegens erkende medische ongeschiktheid (regime gepensioneerd)
- beschikbaarheid wegens eindloopbaanplanning vanaf 58 jaar (regime gepensioneerd).

Bij de volgende afwezigheden verliest men de korting na zes maanden:

- verlof wegens opdracht (behalve indien hierover een specifiek akkoord is afgesloten in het kader van de uitoefening van de functie in opdracht of een regeling van overstap)
- voltijdse loopbaanonderbreking
- verlof wegens persoonlijke aangelegenheden om een stage of een proefperiode te vervullen.

Procedure

Intekenen op Belgacom TV kan via de internet site van Belgacom (www.belgacom.be/tv), in een Belgacom verkooppunt of door de klantendienst te bellen op het nummer 0800/22 221. Vermeld dat je medewerker van Belgacom bent.

Dit kortingsplan wordt automatisch geactiveerd voor alle medewerkers die aan de voorwaarden voldoen. Het wordt automatisch gedeactiveerd wanneer een medewerker het bedrijf verlaat of bij langdurige afwezigheid (zie voorwaarden).

Proximus

Actieve personeelsleden van Belgacom kunnen, net als drie leden van hun familie, genieten van voordelige condities. Men kan kiezen uit twee tariefplannen:

- 1 Smile 20, de bundel zonder abonnementskosten. Met deze bundel:
 - betaal je geen abonnementskosten.
 - wordt een vaste prijs aangerekend, ongeacht of je overdag, 's avonds of in het weekend belt, en of je binnen of buiten het Proximusnetwerk belt
 - geniet je als werknemer of als familielid van een voordeel van -40% op het vaste maandelijkse bedrag (12 euro in plaats van 20 euro).
2. FreeStyle 10, formule voor de jeugd. Met dit tariefplan:
 - wordt maandelijks automatisch 10 euro krediet aan de gsm toegekend. Eens dit bedrag opgebruikt, is er de mogelijkheid om de gsm via talrijke herlaadmogelijkheden van Pay&Go te herladen. Het eventueel niet gebruikte krediet wordt integraal naar de volgende maand overgedragen, zonder beperking in de tijd.
 - gelden voordelige tarieven tijdens de week van 16u tot 7u, en op ieder tijdstip tijdens het weekend en op feestdagen.
 - geniet je als werknemer of als familielid van een voordeel van -50% op het belkrediet (slechts 5 euro in plaats van 10 euro).

Voor meer informatie over het Employee Phone Programme of over deze twee tariefplannen: bel naar 6000 van op een Proximus-gsm of bel naar 078/05 6000 via een vaste lijn.

Belgacommedewerkers die vandaag

al genieten van de personeelskorting van 50 % of het Proxifun of Proxipro abonnement, kunnen er ook voor kiezen deze korting te behouden in plaats van in te tekenen op het nieuwe programma. In dit geval hoeft men niets te doen en blijft het huidige kortingsplan gewoon doorlopen. Het is ook mogelijk voor jezelf het Proxifun of Proxipro kortingsprogramma te behouden en toch (maximum drie) familieleden aan te sluiten bij één van de twee nieuwe tariefplannen.

Kortingen voor ex-medewerkers

Gepensioneerden of medewerkers die Belgacom verlaten hebben in het kader van PTS, BeST of Peterschap, krijgen een forfait gelijk aan het forfait dat wordt toegepast op de lijn van een actieve medewerker van Belgacom (een bedrag van maximum 31 euro exclusief btw per maand op de abonnementen voor de basislijnen en -diensten).

Dit forfait is niet van toepassing op het telefoonverkeer, kortingsprogramma's op het telefoonverkeer, installatiekosten, omschakelingen van PSTN- naar ISDN-lijn of omgekeerd, extra kabels en stopcontacten. Het forfait, althans het saldo dat nog overblijft na aftrek van de basisabonnementen, wordt in mindering gebracht op een abonnement op Belgacom ADSL Go, Plus of Light.

Voor Belgacom TV genieten deze voormalige medewerkers van de volgende kortingen:

- huur van de decoder kost 4,50 euro in plaats van 6 euro per maand
- Classic Channel kost 6,99 euro in plaats van 9,95 euro per maand
- All foot kost 17,50 euro in plaats van 19,95 euro per maand (alle prijzen inclusief btw)

De voorwaarden voor deze kortingen zijn:

- gepensioneerde van Belgacom zijn of Belgacom verlaten hebben in het kader van PTS, BeST of Peterschap
- titularis zijn van de lijn en van de klantrekening
- het installatieadres moet hetzelfde zijn als het SAP/HR-adres (adres domiciliëring)
- er mag geen btw-nummer verbonden zijn aan de factuur.

Wie als actief personeelslid over een 'managerlijn' beschikte en met pensioen gaat of vertrekt in het kader van



BeST, behoudt de korting 'managerlijn' nog gedurende zes maanden na vertrek.

Kortingen voor weduwen, weduwnaars en wezen

Weduwen, weduwnaars of wezen van een personeelslid van Belgacom genieten een korting van 15,50 euro per maand op de basislijnen en -diensten waarop men geabonneerd is, met een maximum van 50% korting per aangegaan abonnement.

Dit forfait geldt niet voor telefoonverkeer, kortingsprogramma's op het verkeer, kosten voor ADSL, installatiekosten, omschakelingen van een PSTN-naar een ISDN-lijn of omgekeerd, extra kabels en stopcontacten.

De voorwaarden voor deze korting zijn:

- titularis zijn van de lijn en van de klantrekening
- het installatieadres moet hetzelfde zijn als het SAP/HR-adres (adres domiciliëring)
- beschikken over een overlevingspensioen (attest van de Social Unit van Group Human Resources)
- er mag geen btw-nummer verbonden zijn aan de factuur.

Wordt vervolgd in de volgende edities van Tribune.

Contactpersoon Telecom:

André Vandekerckhove

Tel.: 02/508.59.19

e-mail:

andre.vandekerckhove@acod.be

FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

Overleg personeelsplan opgeschort

Op 24 mei vergaderde het tussenoverleg-comité over het personeelsplan 2007 en de regeling voor ziektemeldingen. Ook het weigeren van telewerk aan personeelsleden en outsourcing van activiteiten kwamen aan bod.

Het personeelsplan dat ons werd voorgelegd, liet niet toe het verloop (werving en vertrek van personeelsleden) per directie vast te stellen. Bovendien werden bijkomende documenten op de zitting zelf aan ons overhandigd. We weigerden dan ook dit personeelsplan te bespreken. Op 25 juni vindt een nieuwe vergadering plaats. De regeling rond de ziektemeldingen werd op onze vraag op de agenda gezet. Vermits hierover geen enkel document beschikbaar was, werd dit punt eveneens doorverwezen naar de vergadering van 25 juni. We kregen wel een kort overzicht van de te volgen procedure. Belangrijk om te onthouden is dat het personeelslid de hiërarchische chef

moet verwittigen vóór 9 uur. Het nieuwe systeem zou op 1 juni 2007 in werking treden.

Wat betreft de loopbaan van de secretarissen van de paritaire comités doorliep het ontwerp van koninklijk besluit (ter correctie van het besluit rond de anomalieën in de nieuwe loopbanen) de fase van de Raad van State. Binnen enkele weken zou de publicatie in het Belgisch Staatsblad volgen en daarna kunnen de gesprekken van start gaan.

ACOD interpeleerde de overheid over het weigeren van telewerk aan personeelsleden van de directie van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen. We noteerden dat deze weigering niet definitief is. De overheid herhaalde de voorwaarden waaronder telewerk kan worden ingevoerd. Daarbij is het duidelijk dat men geen antwoord à la carte wenst te geven, maar de kwestie globaal wil bekijken over de ganse FOD heen.

Tot slot kunnen we het personeel van de

drukkerij en het keuken-, refter- en onderhoudspersoneel enigszins geruststellen. De overheid bevestigde dat er geen enkel project tot outsourcing is voorzien.

Noëlla Liesenborghs



Regie der gebouwen

Van de liberalen hebben we genoeg!



Na het desastreuze beleid van Didier Reynnders bij de Regie der gebouwen mag de burger en het personeel de wonden likken.

De opeenvolgende voogdijministers met als laatste Didier Reynnders, beslisten om zoveel mogelijk vastgoedeigendom van de Staat aan de privésector te verkopen om deze achteraf opnieuw te huren. De bank- en vastgoedsectoren waren snel geïnteresseerd in dit soort aantrekkelijke investeringen. Reynnders redeneerde dat het verkopen van gebouwen en daarna terug huren, economisch voordelig was. Een bewijs daarvan kregen we niet. Integendeel, ook het Rekenhof maakte bezwaar tegen deze operaties.

Welke goede huisvader verkoopt zijn eigendom om het daarna gedurende 18 tot 23 jaar, naargelang de overeenkomst, jaarlijks terug te huren aan gemiddeld 1/10 van de verkoopprijs?

Deze operatie kan enkel winstgevend zijn voor de zakenwereld en is voor een minister slechts een middel om een positieve begrotingsbalans voor te leggen. In de loop van de volgende eeuw zal de burger

echter opdraaien voor deze kortetermijndenering.

Niet alleen gaat ons vastgoedpatrimonium hierdoor grotendeels verloren, ook het onderbrengen van de federale overheidsdiensten zal duurder worden. Het is dan ook niet verwonderlijk dat het personeel van de Regie met een bang hart naar de toekomst kijkt. Nu al worden personeelsleden die vertrekken niet meer vervangen en een herstructurering met personeelsverlies komt er zeker. Het is enkel nog wachten op het nieuwe directiecomité en de nieuwe managers, want Reynnders slaagde er niet in om deze tijd te benoemen (er was nochtans een kabinetsmedewerker van hem aan de top voorzien).

Ons besluit: genoeg winst aan de liberalen en hun vriendjes geschonken, geef ons nu maar een goede huisvader als minister.

Ivan Vandecasteele

Nieuws uit de basisoverlegcomités

HVW

De vakbondsvertegenwoordiging gaf een positief advies voor het personeelsplan 2007 bis, nadat dit werd aangepast aan onze bemerkingen. Het ging over een aantal technische zaken, maar we hadden ook enkele voorstellen rond het personeelsbeleid in de organisatie, zowel voor de gewestelijke diensten als voor het centraal bestuur.

Voor niveau A wordt de weging uitgewerkt. Men probeert ook zo vlug mogelijk, binnen de budgettaire beperkingen, de contractuele upgradering van D naar C uit te voeren. Verder wordt het voorstel overwogen om binnen de sociale dienst voor elke taalrol twee sociaal assistenten te voorzien. De Medex-nota wordt aan de gemaakte opmerkingen aangepast en als dienstnota gepubliceerd.

Wat de lijst van de dringend op te knappen kantoren betreft geeft men de voorkeur aan Gent, Oostende, Diest en Turnhout. Gezien voor Oostende en Gent stedenbouwkundige vergunningen nodig zijn, starten de grote werkzaamheden pas in 2008.

Het arbeidsreglement en de tevredenheidsenquête komen in het BOC van juni aan bod.

Voor meer info: freddy.stox@acod.be

RSVZ

Het opleidingsplan voor de eerste helft van het jaar is goedgekeurd en legt vooral de nadruk op de ontwikkeling van technische competenties in het

kader van de loopbaanontwikkeling. Ook zal men aandacht besteden aan de voorbereiding op het algemeen gedeelte van de vergelijkende selectie voor overgang naar niveau B. Binnenkort is op het intranet ook uitleg te vinden over de gecertificeerde opleidingen voor alle niveaus en het aanbod aan OFO-opleidingen.

De nota betreffende de situatie van de openstaande statutaire betrekkingen in 2007 is goedgekeurd. Geïnteresseerden kunnen hierover altijd meer info opvragen.

Verder werden enkele punten over preventie en bescherming op het werk besproken. Voor het gewestelijke kantoor Antwerpen wordt getracht de overlast voor het personeel te beperken. Ook komt er een bewustmakingscampagne om de personeelsleden nogmaals te wijzen op de risico's van roken. Op de vraag van ACOD of de werkbonus van toepassing is, antwoordde de administratie bevestigend.

Voor meer info: freddy.stox@acod.be

RVP

Dienstnota nr. 125 over de afwezigheden om gezondheidsredenen en het ziekteverzuimbeleid is aangepast aan het koninklijk besluit en de omzendbrief. De rubrieken over politiek verlof en tuchtregeling zijn in een geactualiseerde versie terug te vinden op het intranet onder 'Wegwijs in de personeelsreglementering'.

De dienstnota in verband met de tegemoetkoming van de werkgever in de

vervoerskosten (woon- werkverkeer) is goedgekeurd. Het ligt ook in de bedoeling van de werkgever om aan de personeelsleden die het openbaar vervoer gebruiken, een boni toe te kennen, zodat de administratieve rompslomp bij treinvertragingen tot een minimum wordt herleid.

Dienstnota nr. 60 blijft echter bestaan. De vakbonden zijn het voorstel niet ongenegen, maar willen het beter bestuderen. Meer info hierover volgt later.

De update van het bestuursplan 2007 is goedgekeurd. De voornaamste nieuwigheden zijn de projecten in verband met e-government. De nieuwe workflow zal impact hebben op de totale werking van de RVP.

De personeelsbehoeften 2007 vertonen een lichte stijging tegenover die van 2006. Dit plan kwam tot stand na een behoeftedetectie, waar ook de werklasmeting deel van uitmaakt. We wijzen erop dat de werkdruk nog steeds toeneemt in de gewestelijke kantoren en dat we meer structurele maatregelen willen. De administratie oordeelt echter dat die werkdruk op dit ogenblik kan opgevangen worden met de huidige bezettingsgraad. Wij zijn daar niet zo zeker van en zullen dit in een volgend BOC met bewijzen staven. De werkgroep is in gemeenschappelijk vakbondsfront bijeengekomen en er vindt daarover nog bijkomend overleg plaats.

Voor meer info: Benny.peeters@rvp.onp.fgov.be, of freddy.stox@acod.be

Instituut Gelijkheid Mannen en Vrouwen Waait er een nieuwe wind?

Op 9 mei hadden we een ontmoeting met Michel Pasteels, kersvers directeur van het Instituut voor de Gelijkheid van Mannen en Vrouwen.

In een recent verleden heerste er op de werkvloer van het Instituut nog een verziekte sfeer. Deze was niet alleen toe te schrijven aan problemen rond huisvesting, maar evenzeer het gevolg van relationele en communicatieproblemen, in het bijzonder met de directie.

Maar het verleden is het verleden. Michel Pasteels pleit voor een open en transparant beleid. Iedereen, ongeacht het niveau, werd uitgenodigd voor een gesprek over de werking van het Instituut. Na deze studieronde wordt nu gewerkt aan het managementplan en een nieuw organigram.

ACOD AMiO is bereid in positieve zin mee te werken, niet alleen ten gunste van het Instituut maar ook in het belang van het personeel dat er werkt.

Welzijn op het Werk

Fonds Beroepsziekten breidt takenpakket uit

In 2005 werd ongeveer 336,6 miljoen euro aan vergoedingen uitbetaald door het Fonds voor Beroepsziekten. Door een koninklijk besluit van 1 juli 2006, verschenen in het Belgisch Staatsblad van 13 juli 2006, werden nieuwe taken toegewezen aan dit Fonds.

Stopzetting beroepsactiviteit

Het FBZ kan aan een door beroepsziekte getroffen of bedreigde werknemer voorstellen om zijn beroepsactiviteit tijdelijk stop te zetten. De werkgever en de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer worden hierover ingelicht. Aan de werkgever wordt gevraagd om, indien mogelijk, aangepast werk aan te bieden. Indien het FBZ aan de werknemer voorstelt om zijn beroepsactiviteit definitief stop te zetten, dan moet de werknemer daar wel mee instemmen. Hij verbindt er zich eveneens toe om de verklaring van het FBZ voor te leggen aan de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer van de onderneming, dienst, instelling of het agentschap. Indien de werknemer verzuimt om dit te doen, kan hij het recht verliezen op alle voordelen in geval van een verergering of een hervalling van de ziekte. Het moet dan wel vaststaan dat de hervalling het gevolg is van een nieuwe blootstelling aan het risico waaraan de betrokken werknemer niet meer mocht worden blootgesteld.

Herscholing

Het FBZ onderzoekt, op eigen initiatief of op verzoek van het slachtoffer, de mogelijkheden van een herscholing (beroepsopleiding, opleiding in een andere functie, en dergelijke). In geval van een herscholing in een competentiecentrum van de VDAB, moet het slachtoffer steeds de verklaring met risico's voorleggen aan de VDAB. Wanneer het FBZ beslist om tussen te komen in de kosten van herscholing, kan het slachtoffer gevraagd worden om een verklaring te ondertekenen dat de herscholing volledig zal worden gevolgd.



Preventie

Over de echte aard en omvang van de blootstelling aan risico's voor beroepsziekten bestaan in België geen gegevens. Dit betekent dat de werknemers in een aantal gevallen reeds een beroepsziekte hebben opgelopen vóór dit wordt vastgesteld. Er zijn de gekende 'oude' risico's zoals asbestose, mesothelioon, silicosen, dermatosen, doofheid, enz. Daarnaast winnen 'nieuwe' risico's aan belang: ziekten veroorzaakt door chemische producten, biologische agentia of producten die het genetisch

materiaal bedreigen. Ook de aandoeeningen van spieren en gewrichten, de zogenaamde repetitieve overbelastingsletsels, zitten in de lift. Een efficiënte risicoanalyse en een effectief preventiebeleid zijn dus noodzakelijk. In het belang van de werknemers is een nauwe samenwerking tussen de preventieadviseur en de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer cruciaal om een daadwerkelijk preventiebeleid te ontwikkelen.

Richard De Winter

Medisch nieuws uit Comité B

We belichten enkele regelingen rond medisch onderzoek, ziektecontroles, ongeschikt verklaringen en orgaantransplantatie.

Verplaatsingskosten

Omzendbrief 557 van 22 november 2005 voorziet in het ten laste nemen van de reiskosten van de verplaatsing van een federaal personeelslid naar een Medex-centrum voor een medisch onderzoek. In het kader van de nieuwe reglementering over afwezigheden wegens ziekte kan een personeelslid gevraagd worden om zich naar de praktijk van een dokter te begeven. Een ontwerp van omzendbrief bepaalt de richtlijnen die men dan moet volgen en vervangt de omzendbrief van 2005. De onderhandeling in Comité B is afgerond en de publicatie zal snel volgen.

Ziektecontrole

Wat moet men doen bij een oproep door de controlerend arts als men het werk reeds heeft hervat? Indien de opgegeven ziekteperiode verstreken is, hoeft men niets te doen want men mag slechts controleren gedurende de opgegeven ziekteperiode. Werd het werk

al hervat vóór het einde van de opgegeven ziekteperiode, dan moet men zelf de controlerend arts verwittigen dat het werk spontaan werd hernomen. Dit is nodig om te vermijden dat de arts denkt dat men zich wil onttrekken aan de controle



Identificatiebadge

Op vraag van het personeel heeft de FOD Volksgezondheid aan de controleartsen van Medex een badge afgeleverd om zich te kunnen identificeren.

Minder vlug ongeschikt verklaren

Het is al jaren een klacht dat chronische of langdurig zieken en personen met een blijvende handicap te vlug definitief ongeschikt en op rust worden verklaard. Men zoekt dus te weinig naar alternatieven. Een werkgroep bij Medex zal enkele pistes uitwerken. Reclassering naar een andere functie en aangepaste arbeidsduur worden daarbij onderzocht.

Orgaantransplantatie

Personeelsleden die wachten op een orgaantransplantatie zouden tot 1 jaar (eventueel hernieuwbaar) een deeltijds regime om medische redenen moeten kunnen krijgen. Hierover zijn echter nog geen beslissingen genomen en de vraag is of deze intentie door een nieuwe regering wordt overgenomen.

Guido Rasschaert

ACOD Financiën in de pers

In De Morgen van 6 juni 2007 lazen we de volgende uitspraak van Marc Vogelaers over minister Didier Reynders: "Hij moet zelfs niet proberen terug te komen. Reynders was geen goed minister van Financiën. Hij is zeker intelligent genoeg, maar hij had te weinig aandacht voor de middelen en

de organisatie. En dat hij nu niet opnieuw komt aandragen met de computers die we gekregen hebben, de noden waren echt wel groter dan het aantal computers."

Indien de minister toch op deze post zou komen, zal hij ons op zijn weg vinden...

Militairen

Opgelet bij verwijzing medische zorgen



Binnen de militaire structuur zijn de meeste medische zorgen gratis. Indien nodig kan de militaire geneesheer de patiënt naar de burgersector verwijzen. In dit geval wordt het remgeld (geplafonneerd) terugbetaald. De supplementen bovenop dit remgeld worden echter niet door Defensie ten laste genomen. Slechts in enkele zeer uitzonderlijke gevallen kan de minister beslissen om de kosten toch integraal terug te betalen.

De modaliteiten om een beroep te doen op de medische burgersector moeten binnenkort herzien worden. In afwachting daarvan vragen wij zeer oplettend te zijn bij een dergelijke doorverwijzing. Er moet immers sprake zijn van urgentie en op dat ogenblik moeten er onvoldoende middelen aanwezig zijn in de militair medische sector. Bijvoorbeeld: de onmogelijkheid om in het militair milieu een afspraak te maken, afwezigheid van de geneesheer of een dringende tussenkomst na een ongeval.

Het is ook oplettend met de verwijsnota. We raden aan op veilig te spelen en u enkel te laten doorverwijzen naar een geconventioneerde geneesheer tijdens de uren dat hij geconventioneerd is. U gaat bijvoorbeeld de eerste dag om 9 uur naar uw afspraak zoals aangegeven op uw verwijsbrief

(aanvraag tot onderzoek/opname gericht aan). Na dat onderzoek stelt die arts u voor om een bijkomend onderzoek te ondergaan in zijn burgerpraktijk, bijvoorbeeld de volgende dag om 20 uur. Het is dan mogelijk dat diezelfde arts op dat moment niet geconventioneerd is en dat u supplementen betaalt die u nadien niet terugkrijgt van de sectie tarificatie. Ook bij een doorverwijzing naar andere artsen voor bijkomende onderzoeken bestaat de kans dat er geen tussenkomst is. Het is dus veiliger om telkens een verwijsbrief aan te vragen voor een nieuwe afspraak bij dezelfde of een andere arts.

Dirk Deboodt

Contactpersoon Federale Overheid:

Guido Rasschaert

Tel.: 02/508.58.63 - 02/508.58.64

e-mail: guido.rasschaert@acod.be



Agentschap Natuur en Bos Wordt het bos binnenkort groener?

Het Agentschap voor Natuur en Bos werd als intern verzelfstandigd agentschap opgericht op 23 december 2005. Het ANB is in feite de fusie van de vroegere afdelingen Natuur en Bos & Groen. Zoals meermaals gebeurt bij fusieoperaties: de integratie van twee culturen verloopt niet altijd even vlekkeloos.

Nieuwe organisatiestructuur

Door het consultancybureau Deloitte werd in maart 2007 een nieuwe organisatiestructuur voor het agentschap uitgetekend. Daarbij werd gekozen voor een functionele integratie in plaats van een sectorale opdeling. Deze strategische keuze berust op de vaststelling dat de complexiteit van de wetgeving en reglementering wel verplichten tot specialisatie. Men kan dus geen specialist zijn in alles. Voor de natuur- en boswachters is deze nieuwe benadering wel een totale ommekeer.

Betrokkenheid en inspraak

Op 5 juni hadden ACOD en de andere vakbonden een onderhoud met Jan Verheeke, raadgever natuur, van het kabinet Kris Peeters (CD&V). Wij wezen erop dat de integratie van bos- en natuurwachters niet enkel een pro-

bleem is van cultuurverschillen. De onzekerheid over de taakinvulling beroert de betrokken personeelsleden. ACOD is daarom voorstander van een nauwe betrokkenheid en inspraak van het personeel bij de taakinvulling. De keuzemogelijkheid moet gewaarborgd worden, zoniet dreigt de nieuwe organisatiestructuur niet gedragen te worden door de basis van het agentschap, namelijk het personeel dat er werkt. In feite gaat het hier louter over het aanwenden van de nodige sociale vaardigheden.

ACOD-standpunt

Wij willen het sociaal overleg maximale kansen geven, maar dan moet er voor de bos- en natuurwachters een keuzemogelijkheid zijn in hun concrete jobinvulling d.w.z. beheer, beleid of handhaving. Er moet voldoende informatie zijn opdat zij met kennis van zaken de juiste keuze kunnen maken. Wat is de impact van die keuze op de toegekende toelagen en vergoedingen, wat gebeurt er met de hun toegewezen administratieve standplaats, wat is de carpolicy voor de dienstwagens, wat met de dienstwoning of de woonstderivingstoelage? Dergelijke vragen eisen een duidelijk antwoord.

Bij de hertekening van de agentschap-

structuren moeten wij er ook over waken dat de expertise van de administratieve medewerkers niet verloren gaat. Voor de bos- en natuurarbeiders is het belangrijk dat zij binnen hun regio worden tewerkgesteld. Een heikel punt vormt eveneens het gebrek aan aansturing van de bos- en natuurwachters. Het management dient dan ook zeer dringend werk te maken van de aanstelling van teamverantwoordelijken, die zorgen voor die coaching en aansturing.

In tegenstelling tot de collega's van ACV Openbare Diensten die kiezen voor een 'parochiale' organisatiestructuur – dixit Jan Verheeke van het kabinet Peeters – wil ACOD best meestappen in het voorgestelde reorganisatieproces met een functionele specialisatie. Wij willen het sociaal overleg alle kansen geven, waarbij keuzevrijheid en garanties de twee sleutelwoorden zijn.

Meer informatie? Contacteer gerust onze afgevaardigden bij het ANB:

- ann.verbruggen@lne.vlaanderen.be
- paul.meulemans@lne.vlaanderen.be
- jan.wellekens@lne.vlaanderen.be
- wilfried.rentmeesters@lne.vlaanderen.be
- ronny.vandeuren@lne.vlaanderen.be

Alles wat u wenst te weten over... maaltijdcheques

In uitvoering van de Cao 2005-2007 ontvangen de personeelsleden van alle entiteiten (agentschappen, departementen, MOD's) die onder de toepassing van die cao vallen, vanaf 1 juli 2007 maaltijdcheques. We bespreken de belangrijkste regels hiervan.

Wie?

In regel hebben alle personeelsleden recht op maaltijdcheques. Er wordt een uitzondering gemaakt voor de loodsen, stuurmannen en kapiteins van de loodsbotten. Voor de operationele loodsen wordt het bestaande forfait van de reis- en maaltijkosten verhoogd met 25 euro per maand (te indexeren). Aan de personeelsleden met standplaats in Vlissingen of Amsterdam wordt in de plaats een forfaitaire vergoeding van 30 euro (te indexeren) per maand toegekend.

Hoeveel en wanneer?

Het algemene principe is dat men per gepresteerde dag één maaltijdcheque ontvangt, ongeacht de duur van de arbeidsprestatie. Er is geen minimum- of maximumduur per werkdag bepaald. Bij de meeste soorten verloven of aanwezigheden heeft men geen recht op een maaltijdcheque. Uitzonderingen hierop zijn vakbondsactiviteiten, voorbereiding voor bevorderingsexamens en preventieve medische onderzoeken.

Elke maaltijdcheque heeft een waarde van 5 euro. Daarvan is de helft afkomstig van de werkgever en de andere helft van de werknemer. Voor de personeelsleden die recht hebben op één maaltijdcheque per dag, wordt tegen het einde van elke maand het aantal cheques berekend en per post opgestuurd. Indien er zich aan het einde van die maand nog onvoorzien afwezigheden voordoen, worden die de daaropvolgende maand verrekend.

Door hun dienst- of werktijdregeling wordt er voor sommige categorieën van personeelsleden een alternatieve telling toegepast. Voor hen wordt het aantal maaltijdcheques berekend door het totaal aantal effectief gepresteerde uren

per kwartaal te delen door 7,36 uur. Toch krijgen ook zij elke maand hun cheques toegestuurd. Aan het einde van elke kwartaal wordt er gecorrigeerd indien nodig.

De helft van de maaltijdcheque wordt dus door de werknemer zelf betaald. Het totale bedrag van deze werknemersbijdrage (aantal cheques vermenigvuldigd met 2,50 euro) wordt op het einde van elke maand ingehouden op het netto-loon. Bij de berekening van alle vergoedingen of toelagen wordt uitgegaan van het initiële netto maandsalaris.

Geldigheidsduur?

Op elke maaltijdcheque staat vermeld tot wanneer deze geldig is. De geldigheidsduur is drie maanden. In vele winkels, en zeker wanneer die behoren tot grote winkelketens, kan de maaltijdcheque als betaalmiddel worden gebruikt. Volgens de letter van de wet mag daarmee alleen verbruiksklare voeding worden aangekocht.



Betaalmiddel in personeelsrestaurants?

De maaltijdcheque kan ook worden aangewend als betaalmiddel in alle personeelsrestaurants van de DAB-Catering. Met een maaltijdcheque kan een klassieke warme maaltijd worden betaald, dit houdt in soep met koude of warme dagschotel en dessert. Het gevolg is dat voortaan in de personeelsrestaurants een standaardmaaltijd 5 euro zal kosten. Men kan naar keuze betalen met een maaltijdcheque, proton of cash geld. De nieuwe regeling (inclusief prijsverhoging) gaat in op 1 augustus 2007.

In de personeelsrestaurants worden dus enkel maaltijdcheques aanvaard met een waarde van 5 euro. Indien men iets verbruikt dat minder dan 5 euro kost, zoals bijvoorbeeld een broodje, kan niet met een maaltijdcheque worden betaald. Bij duurdere maaltijden kan cash worden opgelegd.

Voor de personeelsleden op de luchthavens van Antwerpen en Oostende kreeg ACOD de garantie dat ook zij, zonder opleg, met een maaltijdcheque een volledige dagschotel kunnen verbruiken. Op onze eis wordt die garantie in het protocol opgenomen.

Wat met maaltijdvergoeding en zeegeld?

De veralgemeende invoering van de maaltijdcheque heeft consequenties voor de maaltijdvergoeding en het zeegeld. De overheid stelt dat er anders dubbel voordeel zou worden toegekend. Geïndexeerd bedraagt de maaltijdvergoeding momenteel 13,30 euro. Dit bedrag wordt verminderd naar 10,80 euro. De geïndexeerde maaltijdvergoeding op dienst- en veerboden bedraagt momenteel 11,48 euro en deze wordt teruggebracht tot 8,98 euro. De geïndexeerde forfaitaire maaltijdvergoedingen worden overeenkomstig verminderd. Het geïndexeerde zeegeld gaat met 2,50 euro naar omlaag.

In agentschappen met rechtspersoonlijkheid waar voordeliger regelingen bestaan, blijven deze behouden. Maaltijdcheques met een hogere waarde dan 5 euro kunnen echter niet worden aangewend in de personeelsrestaurants van de DAB-Catering.

Deze algemene regels over de toekenning van maaltijdcheques worden opgenomen in een rondzendbrief (dit is de nieuwe benaming voor omzendbrief). In een bijlage daarvan worden de personeelscategorieën opgesomd op wie de alternatieve telling toegepast. U kan steeds bij de ACOD-afgevaardigden op uw werketel terecht voor meer informatie

Hilaire Berckmans

De resultaten van het sectoraal akkoord 2005-2007

Op 4 juni werd op Sectorcomité XVIII het sectoraal akkoord UZ Gent 2005 – 2007 getekend. Verwacht wordt dat de Raad van Bestuur het akkoord binnenkort zal bekrachtigen. Een overzicht van de resultaten:

- statutaire omzettingen

Zoals in de vorige cao's zal een contingent van ongeveer 533 contractuele personeelsleden (onder bepaalde voorwaarden) vastbenoemd worden. De uitvoering gebeurt in twee fases en start op 1 juli 2007.

- nachtdiensten

Het recht wordt voorzien om uit nachtdienst te stappen vanaf 50 jaar met een aantoonbare periode van 20 jaar arbeidsregeling met nachtprestaties én ernstige medische redenen (geattesteed door de bedrijfsarts).



- eindeloopbaanproblematiek (en herplaatsingsbeleid)

Er wordt een werkgroep Eindeloopbaanproblematiek opgericht die tegen eind 2007 concrete voorstellen moet formuleren naar het Beheer die hiervoor in de begroting 2008 reeds de nodige middelen zal vrijmaken. De uitvoering gebeurt in fasen.

- mobiele equipe

Invzet en uitbouw van mobiele equipes zoals ze nu bestaan binnen het departement Verpleging, op initiatief van de sectorraden, afgestemd op de noden van zowel verpleegafdelingen als de diensten van het huidige departement MTD.

- compensatie verplaatsingen in dienstverband

Naast de registratie van verplichte

informatie-, vormings- of overlegmomenten als dienstactiviteit wordt nu ook een half uur compensatie voorzien en zal er een kilometervergoeding worden toegekend.

- hospitalisatieverzekering

Zodra Dexia het derdebetalerssysteem introduceert, wordt dit ook in UZ Gent voorzien. Bij opname van een personeelslid (of begunstigd familielid) in UZ Gent in een eenpersoonskamer (om niet-medische redenen) kan de vrijstelling van 250 euro worden teruggevorderd via de Cel Welzijn.

- appreciatierecht ambtshalve pensionering bij ziekte na 60 jaar

Vastbenoemde personeelsleden die na de leeftijd van 60 jaar 222 werkdagen afwezig zijn wegens ziekte, kunnen voorafgaandelijk, schriftelijk en via hiërarchische weg aan de bevoegde overheid vragen om niet amtsshalve op rust te worden gesteld en verder tewerkgesteld te blijven voor een meermaals verlengbare periode van 6 maanden, op voorwaarde dat er geen definitieve arbeidsongeschiktheid werd vastgesteld.

- functionele loopbaan

Het Beheer zal zich strikt houden aan de correcte uitvoering van het vonnis van de rechtbank. In het kader van de ontwikkeling van een nieuw loopbaan- en verloningssysteem op basis van functieweging en functieclassificatie zullen de vakbonden van meet af aan kunnen participeren in het project- en uitvoeringsplan.

- overgang contractuele naar statutaire tewerkstelling

Het Beheer zal vergelijkende aanwervingsexamens organiseren voor functies waarvan vaststaat dat een aanzienlijke groep functiehouders nooit in de mogelijkheid was om aan een dergelijk aanwervingsexamen deel te nemen (in de voorbije twee jaar).

- verlenging nabevallingsrust

Naar analogie met de regeling voor de contractuele personeelsleden wordt voor de vastbenoemde personeelsle-



den ook de mogelijkheid voorzien om de nabevallingsrust op eigen vraag met één week te verlengen wanneer men gedurende de volledige periode van zes weken (of acht weken ingeval van een meerling) voorafgaand aan de werkelijke bevallingsdatum arbeidsongeschikt was, en dit zonder gevolgen voor de verloning.

- ouderschapsverlof

UZ Gent engageert zich om de nodige stappen te ondernemen om de toepassing van het ouderschapsverlof in de vorm van 1/5 loopbaanonderbreking mogelijk te maken, waarbij tegelijk de leeftijd van het rechtgevend kind wordt opgetrokken van 4 naar 6 jaar. Opgelet: voor deze en de vorige maatregel is er nog een akkoord nodig van de federale ministerraad.

- bijkomend verlof

Personeelsleden met één kind ten laste dat recht heeft op bijkomende kinderbijslag wegens aandoening of handicap (6 punten op de medisch-sociale schaal of 66% ongeschikt) verkrijgen het recht op verlof voor deeltijdse prestaties. Daarnaast wordt aan de vastbenoemde personeelsleden een complement toegekend van 20% van het gederfde loon.

- preventie arbeidsongevallen

Om het aantal arbeidsongevallen met een letsel aan de voet tot gevolg, te verminderen maar ook om redenen van comfort en hygiëne wordt voor al het verplegend en verzorgend personeel geleidelijk de verplichting ingevoerd om veilige schoenen te dragen.

De uitvoering van dit sectoraal akkoord is voorzien vanaf 1 juli 2007, behalve voor het ouderschapsverlof dat pas in voege kan gaan na akkoord van de federale ministerraad.

Yves Derycke

Maatschappij Brugse Zeevaartinrichtingen NV

Jubileumakkoord 2007-2010 afgesloten



Op 23 juli 2007 zal het precies 100 jaar geleden zijn dat Leopold II de haven van Zeebrugge officieel opende. Een eeuwfeest dus. Gezien de spectaculaire groei van de haventrafieken de afgelopen jaren zijn er voldoende redenen om te feesten. Ook voor het personeel, want het Zeebrugs Havenbedrijf en de vakbonden sloten een sociaal voorakkoord voor 2007-2010. Door het gunstig bedrijfsklimaat en de vastberadenheid van onze onderhandelaars werd dit een echt jubileumakkoord.

Onze eisen

Sedert 7 december 2006 werd er fors onderhandeld over de afsluiting van een nieuw sociaal akkoord voor de MBZ-personeelsleden. Het verlanglijstje van ACOD en ACV oogde fraai. Er werd gepleit voor de invoering van een geïntegreerde functionele loopbaan over de wervings- en bevorderingsrangen van de niveaus A, B, C en D. De vakbonden vroegen ook de omvorming van de eindejaarsloot tot een daadwerkelijke dertiende maand, concrete loopbaanperspectieven voor het lager kader van het niveau A, een harmonisatie van de schaalanciënniteit, de toekenning van een geschenkencheque aan de actieven en gepensioneerden, en de invoering van een eindeloopbaanverlof vanaf de

leeftijd van 55 jaar.

Uiteindelijk bereikten de havendirectie en de vakbonden ACOD en ACV op 30 mei een voorakkoord. Het bedrijfsakkoord wordt afgesloten voor de duur van vier jaar. We geven een bondig overzicht.

Nieuwe weddestructuren

- de functies van havenkapitein en havenluitenant worden vanaf 1 januari 2007 erkend als knelpuntberoep. Naast nieuwe aangepaste salarisschalen krijgen de havenkapiteins met 20 jaar dienstanciënniteit een premie wegens knelpuntberoep van 3000 euro per jaar (à 100%).

Ook de havenluitenanten krijgen aangepaste salarisschalen en vanaf 5 jaar dienstanciënniteit een premie wegens knelpuntberoep van 1000 euro per jaar, vanaf 10 jaar dienstanciënniteit 2000 euro per jaar en vanaf 15 jaar dienstanciënniteit een premie van 3000 euro per jaar (à 100%).

- de functionele loopbaan in niveau B wordt vanaf 1 januari 2007 aangepast met 4 salarisschalen met telkens een vereiste functionele anciënniteit van 6 jaar. Daarna wordt de eindsalarisschaal B212 bereikt.

- de functionele loopbaan in niveau C en D wordt vanaf 1 januari 2007 aangepast. De eerste overgang naar de tweede salarisschaal gebeurt na 4 jaar schaalanciënniteit. De eindsalarisschaal C212/C222 wordt vervolgens bereikt na driemaal 6 jaar functionele anciënniteit. Als overgangsmaatregel krijgen de titularissen met een graad in de salarisschaal C212/C222 de overgangsschaal C223. De personeelsleden in niveau D starten hun loopbaan in de salarisschaal D131 en bereiken na 22 jaar de eindsalarisschaal D232. Als overgangsmaatregel krijgen de titularissen met een graad in de salarisschaal D232 de overgangsschaal D291.

- de weddestructuur van de adjuncten van de directeur of ingenieur (A111/A121) verloopt over drie salarisschalen in de functionele loopbaan. Na in totaal 18 jaar schaalanciënniteit verkrijgen zij de titel van adviseur/adviseur-ingenieur (A114/A124). Na 3 jaar schaalanciënniteit en mits gunstig advies van de directieraad verkrijgen zij de salarisschaal A115/A125.

- de weddestructuur van de directeur (A211) verloopt over twee schalen van 6 jaar in de functionele loopbaan. Na gunstig advies van de directieraad en beslissing van de raad van bestuur



verkrijgt de directeur de salarisschaal A213.

- de directeur-ingenieur (A121) die 6 jaar schaalanciënniteit telt, gaat over naar de salarisschaal A222 mits gunstig advies van de directieraad en beslissing van de raad van bestuur.

- de loopbaan van de havenverkeersleiders wordt grondig aangepast. Bij aanwerving verkrijgt de havenverkeersleider de salarisschaal C131 na 4 jaar schaalanciënniteit en na tweemaal zes jaar schaalanciënniteit wordt het einde van de loopbaan bereikt (C222). De havenverkeersleiders die in dienst zijn op 31 december 2006 verkrijgen op 1 januari 2007 de overgangsschaal C131B en op 1 januari 2008 de overgangsschaal C132B (= C133).

Valorisatie anciënniteit

De nieuwe personeelsleden in de wervingsschaal van niveau A, C en D krijgen minstens twee jaar fictieve geldelijke anciënniteit. Als overgangsmaatregel geldt dit ook voor de personeelsleden van niveau A, C en D die zich tijdens de duurtijd van het bedrijfsakkoord in de eerste salarisschaal bevinden.

Inzet en competentie

In niveau C en D is een versnelde loopbaan mogelijk wegens hoge inzet en competentie, als het personeelslid minstens 5 jaar schaalanciënniteit telt in de tweede salarisschaal van zijn functionele loopbaan en mits het slagen in een proef. In niveau B is eveneens een versnelde loopbaan mogelijk wegens hoge inzet en competentie, als het personeelslid minstens 3 jaar schaalanciënniteit telt in de tweede salarisschaal van zijn functionele loopbaan en mits het slagen in een proef.

Specifieke toelagen en vergoedingen

- de ploegenvergoeding wordt verhoogd van 100 naar 150 euro per maand (100%).

- de verplaatsingsvergoeding woon-werkverkeer voor personeelsleden die in ploeg- of semi-ploegverband werken, wordt vervangen door een verplaatsingsvergoeding van 0,1452 euro per kilometer met een maximum van 60 km heen en terug. Als overgangsmaatregel behouden de personeelsleden in dienst op 31 december 2006 de huidige regeling.

- de werkgeversbijdrage in de maaltijdcheques wordt verhoogd met driemaal 50 eurocent. Het nominale bedrag van de maaltijdcheque bedraagt op 1 januari 2010 dus 5,50 euro.

- de toelage voor nachtprestaties wordt vanaf 1 januari 2008 verhoogd met 50 eurocent per uur.

Kwalitatieve maatregelen

Het bedrijfsakkoord voorziet een uitbreiding van de opleidingen, de organisatie van overgangsexamens naar het hoger niveau en de uitbreiding van het stelsel van loopbaanonderbreking naar analogie met de Vlaamse overheid. Begin 2008 zal een werkgroep kwalitatieve maatregelen voorbereiden inzake personeelsbeleid en eindeloopbaanproblematiek. De voorgestelde maatregelen kunnen dan geïntegreerd worden in een volgend bedrijfsakkoord.

Richard De Winter

Hebt u vragen? Contacteer gerust:

- Peter Ruys, voorzitter ACOD-vakbondscomité, tel. 050/54.32.31, peter.ruys@telenet.be

- Guido Deruddere, secretaris ACOD-vakbondscomité, tel. 050/55.26.61 of 0495/40.44.63, gd@mbz.be

Verhoging inkomen topmanagement Mexicaans leger in Vlaanderen?

Door sterk lobbywerk slaagde het topmanagement binnen de Vlaamse overheid erin om van de Vlaamse regering een inkomensverhoging te krijgen. Daarbij werd uitgegaan van een voorstel dat al in 2005 ter tafel lag, maar toen door de leidend ambtenaren werd afgewezen als onvoldoende. De Vlaamse regering heeft nu de leidend ambtenaren op hun wenken bediend door een hogere opslag toe te kennen.

De Vlaamse entiteiten (departementen en agentschappen) zijn opgedeeld in vier klassen, van A tot D in opklimende volgorde van gewicht. Op basis van criteria is aan elke entiteit een score van belangrijkheid toegekend. In het vakjargon zegt men dat elke entiteit werd 'gewogen' en die score bepaalt in welke klasse die entiteit thuishoort. Onder meer de volgende criteria werden daarbij gehanteerd: politieke gevoeligheid bij de burger, complexiteit van de regelgeving en opdrachten, externe factoren die wegen op de entiteit, de gevolgen indien er iets verkeerd gaat en de omvang van personeel en kredieten.

Mandaattoelage

De opslag aan de secretarissen-generaal en de administrateurs-generaal wordt gerealiseerd door bovenop hun salaris (meestal A311, sommigen A411) en bovenop de al bestaande managementtoelage, nog een mandaattoelage toe te kennen. De grote van de man-

daattoelage is afhankelijk van de klasse waarin de entiteit van de leidend ambtenaar wordt ingedeeld. De bedragen van de mandaattoelagen op jaarbasis zijn

- klasse A: 6280 euro mandaattoelage 100%, 8793 euro geïndexeerd
- klasse B: 8780 euro mandaattoelage 100%, 12.294 euro geïndexeerd
- klasse C: 13.420 euro mandaattoelage 100%, 18.791 euro geïndexeerd
- klasse D: 19.840 euro mandaattoelage 100%, 27.780 euro geïndexeerd.

Ook de algemeen directeurs zijn niet vergeten. Zij krijgen een mandaattoelage op jaarbasis van 720 euro aan 100%, wat aan de huidige index gelijk is aan 1008 euro.

Niet-akkoord vakbonden

Op 7 mei werd het voorstel door de Vlaamse regering in het sectorcomité aan de vakbonden voorgelegd. Het was duidelijk dat de overheidsdelegatie niet wou of mocht onderhandelen. Er werd niet meer dan nota genomen van de argumenten van de vakbonden. Door ACOD, ACV en VSOA is dan ook een protocol van niet-akkoord gegeven. Desondanks zullen de leidend ambtenaren vanaf 1 juli 2007 hun mandaattoelage krijgen.

Onze argumenten

ACOD argumenteerde als volgt het protocol van niet-akkoord:

- het niet-akkoord van ACOD doet

geen uitspraak over de voorgestelde aanpassing van de verloning van het topmanagement op zich. In wezen zijn de secretarissen-generaal, de administrateurs-generaal en de algemeen directeurs ook personeelsleden van de Vlaamse overheidsadministratie. Principieel kan ACOD het alleen maar toejuichen als de financiële situatie van personeelsleden wordt verbeterd.

- het is bijzonder vreemd dat in een dossier van deze orde wordt geweigerd om inzage te geven van het advies van de Inspectie Financiën. Dit doet vermoeden dat het advies ongunstig is.

- de voorstellen voor de beloning van de N-management- en de projectleiderfuncties is niet gestoeld op een functieweging, maar op basis van een arbitraire indeling (weging) van de departementen en de agentschappen. Deze methodiek staat haaks op het project functieweging dat door de Vlaamse overheid wordt voorgesteld in de rangen A2, A1 en de niveaus B, C en D. In dit project zullen de functies worden gewogen op basis van de gedefinieerde functiefamilies.

- dit is een (verkeerde) voorafname op een nieuw beloningsbeleid. Wat als de toekomstige functieweging/functieclassificatie tegengestelde bevindingen oplevert?

- het is voor de andere personeelscategorieën onbegrijpelijk en moeilijk aanvaardbaar dat enkel voor het topmanagement een verbeterde verloning wordt voorgesteld. Dit is ook in strijd met de verklaring van deze Vlaamse regering dat voorafnamen aan het nieuw beloningsbeleid enkel zouden gebeuren om onbillijkheden te corrigeren. Dat zou betekenen dat er nergens anders onbillijkheden bestaan.

- hoe valt dit te rijmen met de budgettaire neutraliteit waarover de overheid het steeds heeft? En wat blijft er nog over voor de andere personeelscategorieën?

- de overheid argumenteert het voorstel door te vergelijken met de verloning van de topambtenaren bij de federale overheid. Door BBB is het aantal N-functies gestegen van ± 50 naar bijna 80. Daar bovenop zijn er ± 21 algemeen directeurs. In het totaal zijn er bijgevolg





meer dan 100 topmanagers voor minder dan 35.000 personeelsleden. Hoe ligt die verhouding binnen de federale overheid? Dat wordt in de vergelijking doodgezegen.

- ACOD wil de absolute garantie hebben dat de conclusies van het Raadgevend Comité Beloningsbeleid (die de overheid mee heeft onderschreven) worden gerespecteerd. We wijzen daarbij in het bijzonder naar de gegarandeerde salarisprogressie op basis van de anciënniteit en de functionele loopbaan.

Advies Inspectie Financiën

Het meest opmerkelijke element is de weigering om inzage te geven van het advies van de Inspectie Financiën. Dit is compleet ongebruikelijk in de cultuur van het sectorcomité. We wijzen er op dat de Inspectie Financiën is aangesteld door en voor de overheid, met als taak te waken over de correctheid van regeringsbeslissingen en dit juist in opdracht van die Vlaamse regering. Intussen hebben we dat advies via andere kanalen kunnen bemachtigen. Wellicht is in de hele geschiedenis van de Vlaamse Gemeenschap nog nooit een voorstel met dergelijk ongunstig vernietigend advies van de Inspectie

Financiën door een Vlaamse regering goedgekeurd. Samengevat schrijft de inspecteur van Financiën:

- het dossier is onvolledig en de Vlaamse regering heeft bewust de controle-opdracht van de Inspectie Financiën gesaboteerd door niet alle stukken voor te leggen.

- de leidend ambtenaren bedienen zichzelf en de rest van het personeel moet het stellen met wat overblijft, voor zover er nog iets overblijft.

De inspecteur van Financiën eindigt zijn ongunstig advies met het besluit: "De rode draad in dit dossier is die van de zelfbedieningsmentaliteit aan de top van een Mexicaans leger".

Beslissing Vlaamse regering

De Vlaamse regering is verantwoordelijk voor deze gang van zaken. Het zijn de Vlaamse ministers die beslissen om aan het topmanagement een bijkomende mandaattoelage toe te kennen. Het zijn zij die het advies van de Inspectie Financiën en het niet-akkoord van de vakbonden negeren. Het is de Vlaamse regering die oordeelt dat er daarvoor toch budgettaire ruimte is. We zijn benieuwd of de Vlaamse regering even welwillend zal zijn voor de andere personeelsleden. Het dossier over de N-2

loopbanen en de expertenloopbanen zal daarover al een aanwijzing geven.

Hilaire Berckmans



Contactpersoon Vlaamse Overheid:

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

Rechtspositieregeling Brengt de zomer tijd en raad?

Op 24 mei manifesteerden, ondanks een boycot van het ACV, ongeveer 1500 leden en militanten van ACOD en VSOA voor het kabinet van minister-president Yves Leterme. Deze betoging, die mogelijk was door een 24-uren staking binnen de sector, was een protest tegen de voorstellen die op de onderhandelingsstafel liggen over het statuut van het personeel van de lokale en provinciale besturen.

De breekpunten

Eerst en vooral wensen wij alle stakers en betogers te danken voor hun actieve deelname.

Samenvattend kunnen we stellen dat de breekpunten in dit dossier nog steeds dezelfde zijn:

- de evaluatie en in het bijzonder de objectiviteit en de gevolgen daarvan, zoals bijvoorbeeld ontslag.
- de regeling voor verlof- en feestdagen die volgens ons zal leiden tot een vermindering van de dagen wettelijke afwezigheid.
- de besturen zullen wellicht besparen op het vlak van vorming zodat het voor het personeel niet meer mogelijk is om zich bij te scholen.
- wat de vergoedingen betreft zullen wij nooit aanvaarden dat men in gemeente A andere vergoedingen toekent dan in gemeente B.

Weer uitstel

Naar aanleiding van de betoging werden deze punten nogmaals door ons toegelicht aan een delegatie van de drie betrokken kabinetten: het kabinet van de minister-president, van Binnenlands Bestuur en van Welzijn. De ministers zelf schitterden door afwezigheid. Zij hadden blijkbaar op dat moment andere zaken te doen – wellicht campagne voeren voor de verkiezingen? Dat het personeel in de toekomst het gevaar loopt om minder verlof of minder toelagen te krijgen, daar ligt men duidelijk niet van wakker.

Of de betoging iets opbracht, valt nu moeilijk in te schatten. Er werd akte genomen van onze bemerkingen en deze zouden besproken worden in

een interkabinetten-werkgroep na 10 juni. Die datum was blijkbaar belangrijk, want eerder had minister Keulen in het Vlaams parlement op een vraag van Caroline Genez (sp.a) reeds geantwoord dat heel het dossier rechtspositieregeling pas een definitief karakter zou krijgen eind juni of begin juli. Volgens Keulen was het nodig om een afkoelingsperiode in te bouwen...

Bedenkelijke rol ACV

Zal de Vlaamse regering gevolg geven aan onze eisen of dienen wij opnieuw naar het stakingswapen te grijpen? Welke houding zullen sommige politieke partijen innemen na de verkiezingen? Zal men de fundamentele eisen van het personeel blijven negeren of eindelijk garanties geven over vergoedingen, evaluaties, verloven en vorming? Of misschien de verlofperiode

gebruiken om dit dossier door te drukken? Ook dat weten we niet.

De houding van het ACV, dat het gemeenschappelijk vakbondsfront opblies, baart ons zorgen. Syndicale acties opgezet door ACOD en VSOA boycotten door verwarring te scheppen met flagrante leugens, is onbegrijpelijk. Indien de Vlaamse regering geen rekening houdt met de vakbondsbezwaren, dan ligt de fout niet bij ACOD of VSOA maar wel bij ACV, dat duidelijk bestuurlijke taal spreekt in plaats van verantwoorde syndicale taal. Jammer genoeg kunnen we nu alleen maar afwachten en op gepaste wijze onze verantwoordelijkheid opnemen.

Mil Luyten



Zorgkundigen versus verpleegkundigen

Naar een nog betere patiëntenzorg

Vorig jaar werd een koninklijk besluit gepubliceerd om de activiteiten vast te leggen die zorgkundigen mogen uitvoeren. Hiermee werd eindelijk een wettelijk kader gecreëerd waarbinnen zorgkundigen hun beroepsactiviteiten kunnen uitoefenen en werd een juridisch vacuüm opgeheven. Toch zijn er nog bedenkingen.

Herwaardering verpleegkundige

Het besluit vertrekt van het gegeven dat de zorgkundige werkt binnen een gestructureerde equipe, waarbij de activiteiten enkel kunnen worden uitgeoefend voor zover deze werden toevertrouwd door een verpleegkundige. Het besluit gaat echter voorbij aan de extra belasting die hierdoor bij de verpleegkundige komt te liggen.

De gestructureerde equipe functioneert binnen een strikt administratief kader waarbij de verpleegkundige niet alleen instaat voor het toezicht, maar tegelijkertijd ook belast wordt met de organisatie van het patiëntenoverleg, waarin het vastgelegde zorgplan geëvalueerd en zo nodig dient bijgestuurd te worden.

Het aantal zorgkundigen hangt af van de personeelsnormen van de gestructureerde equipe, de complexiteit van de zorg en de stabiliteit van de toestand van de patiënten.

Opvallend hierbij is dat de verpleegkundige niet altijd aanwezig dient te zijn, maar uiteindelijk wel de eindverantwoordelijke is.

Wij begrijpen dan ook dat dit besluit tot heel wat gemor leidt bij de verpleegkundigen. Ondanks een toename van hun taken en verantwoordelijkheden werden zij nog steeds uitgesloten van een functieherwaardering.

Zorgkwaliteit

Tegelijkertijd mogen we de kwaliteit van de zorg niet uit het oog verliezen. Zorgkundigen spelen een fundamentele rol binnen het totaal gezondheidsgebeuren in een instelling. De medische evolutie, de invoering van nieuwe technologieën, de betere medicatie en de opleiding van artsen kosten handenvol geld. Dit alles mag echter niet gebeuren ten koste van het aantal verpleegkundigen. De behoefte aan geschoold en vooral voldoende verplegend personeel is al jaren een probleem. Nu een wettelijk kader werd gecreëerd voor de activiteiten van de verzorgenden blijven we hopen dat een herwaardering van de verpleegkundige een volgende stap is. Alleen op die manier kunnen we spreken van een herwaardering van de patiëntenzorg in het algemeen.



In memoriam Ludo De Rooy

Er werd ons meegedeeld dat Ludo De Rooy, politieafgevaardigde in het Gewest Mechelen, onverwachts overleed

op 10 mei. Wij willen namens gans de sector onze gevoelens van medeleven betuigen.

Contactpersoon LRB:

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

Taalregeling Organisatie taalexamens

In het kader van de taalregeling in het onderwijs worden binnenkort een aantal taalexamens georganiseerd.

De taalexamens worden ingericht met de bedoeling de volgende getuigschriften uit te reiken:

- grondige kennis van de Nederlandse taal

Dit getuigschrift is vereist voor de kandidaten (uitgezonderd leraars levende talen) die in de Nederlandstalige onderwijsinstellingen een ambt willen uitoefenen. Ook wordt het gevraagd als bewijs van kennis van de wettelijk verplichte tweede taal in Franstalige lagere scholen in de Vlaamse taalgrensgemeenten en in de zes randgemeenten (zogenaamde faciliteitengemeenten).

- voldoende kennis van de Nederlandse taal

Dit getuigschrift is vereist voor de kandidaten die in de Nederlandstalige onderwijsinstellingen een levende taal (dit wil zeggen iedere andere levende taal dan de onderwijstaal) willen onderwijzen.

- grondige kennis van de verplichte tweede taal (Nederlands of Frans) in het lager onderwijs

Dit getuigschrift is vereist voor de onderwijzers die de wettelijk verplichte tweede taal in het lager onderwijs willen onderwijzen in de Nederlandstalige lagere scholen in de Vlaamse taalgrensgemeenten en in het arrondissement Brussel-Hoofdstad.

Het taalexamen bestaat uit een schriftelijk en een mondeling gedeelte. Doorgaans moeten de kandidaten ook een didactische proef afleggen.

Het inschrijvingsgeld is voor ieder taalexamen vastgesteld op 4,96 euro. De inschrijvingen gebeuren met het voorgeschreven formulier (bijlage bij de omzendbrief: link op het gedeelte 'leden' van www.acodonderwijs.be)

De inschrijvingen moeten, samen met de noodzakelijke bijlagen, uiterlijk op 30 september 2007 worden ingediend.

Raf De Weerd

Nieuwe mogelijkheden loopbaanonderbreking

Naast de bestaande opties wordt het vanaf 1 september 2007 mogelijk deeltijds ouderschapsverlof te nemen. Ook kunnen personeelsleden voltijds of deeltijds loopbaanonderbreking (LBO) nemen om medische bijstand te verlenen.

Deeltijds ouderschapsverlof

Tot nu toe moest ouderschapsverlof steeds voor de volledige opdracht genomen worden voor een minimumperiode van drie maanden en dit vóór de vierde verjaardag van het kind.

Deze maatregel blijft bestaan. Daarnaast wordt het mogelijk ouderschapsverlof te nemen en halftijds te blijven presteren voor een maximumperiode van zes maanden en dit vóór de vierde verjaardag van het kind. Aansluitend op het gedeeltelijk ouderschapsverlof kan het personeelslid deeltijds LBO nemen, indien hij dit bij de aanvraag van het ouderschapsverlof heeft meegedeeld.

Voltijdse of deeltijdse LBO voor medische bijstand

De behandelende geneesheer moet bevestigen dat de medische bijstand noodzakelijk is voor het herstel van de patiënt. Een personeelslid kan de medische bijstand verlenen

aan een gezinslid (= elke persoon die samenwoont met het personeelslid) of familielid (= bloed- en aanverwanten tot de tweede graad).

Personeelsleden hebben het recht hun loopbaan te onderbreken om medische bijstand te verlenen voor periodes van minimaal één maand en maximaal drie maanden, al dan niet aaneensluitend, tot een totale maximumperiode van 12 maanden per patiënt voor een volledige LBO, of 24 maanden per patiënt voor een gedeeltelijke LBO.

Andere wijziging

Ook inspectie- en personeelsleden van de pedagogische begeleidingsdiensten kunnen de verschillende soorten LBO nemen.

Voor tijdelijke personeelsleden worden de voorwaarden voor LBO voor palliatieve zorg, ouderschapsverlof en LBO voor medische bijstand versoepeld. Een tijdelijk personeelslid hoeft niet langer voor een volledig schooljaar aangesteld te zijn en de betrekking hoeft niet langer vrij te zijn van reafectatie of wedertewerkstelling. Bovendien wordt het mogelijk gemaakt om LBO te nemen na de leeftijd van 60 jaar! (Ook voor deeltijdse LBO 50+)

Raf De Weerd

Maatregelen voor tijdelijke leerkrachten

Uitgestelde bezoldiging en werkloosheidsvergoeding

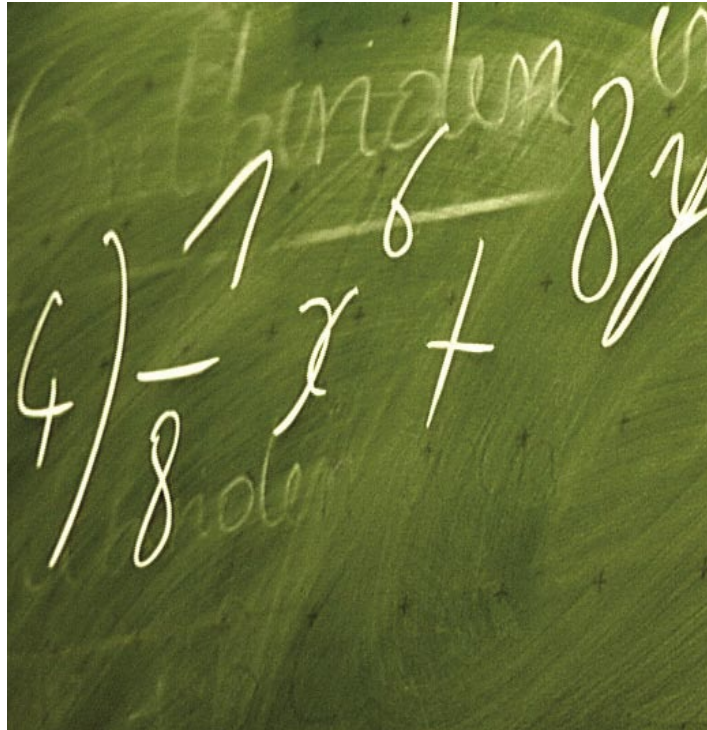
We zetten de belangrijkste maatregelen voor tijdelijke leerkrachten rond werkloosheidsvergoeding en meldingsplicht op een rij, afhankelijk van de prestaties van de leerkrachten tijdens het afgelopen schooljaar.

1. Tijdelijke leerkrachten die het hele schooljaar 2006 – 2007 gewerkt hebben in een voltijdse opdracht
Tijdens de maanden juli en augustus ontvangen zij een uitgestelde bezoldiging van het departement Onderwijs. Ze hebben geen recht op een bijkomende werkloosheidsvergoeding. Begin september 2007 moeten ze zich aanmelden bij de ABVV-werklozendienst, tenzij ze opnieuw in een voltijdse betrekking worden aangesteld.
2. Tijdelijke leerkrachten die het hele schooljaar 2006 – 2007 gewerkt hebben in een onvolledige opdracht en tijdelijken die geen volledig schooljaar werkten, maar aangesteld waren tot het einde van het schooljaar
Zij hebben recht op een gedeeltelijke uitgestelde bezoldiging en een aantal dagen werkloosheidsvergoeding. De berekening van de uitgestelde bezoldiging voor de maand juli 2007 wordt gebaseerd op de periode september tot en met december 2006. De maanden januari tot en met juni 2007 gelden als basis voor de uitgestelde bezoldiging van de maand augustus 2007. De ABVV-werklozendienst berekent het aantal dagen waarop deze leerkrachten nog recht hebben op werkloosheidsuitkering. Begin september 2007 moeten ze zich aanmelden bij de ABVV-werklozendienst, tenzij ze in een voltijdse betrekking worden aangesteld.
3. Tijdelijke leerkrachten die vóór het einde van het schooljaar uit dienst werden gemeld
Zij brengen zelf hun werkloosheidsuitkering tot 30 juni in orde. Daarnaast hebben ze recht op een gedeeltelijke uitgestelde bezoldiging volgens het principe zoals hierboven beschreven, en op een bijkomend aantal dagen werkloosheidsuitkering. Op de werklozendienst van het ABVV berekent men het aantal dagen waarop ze nog recht hebben op werkloosheidsuitkering.

Meldingsplicht

Alle tijdelijke leerkrachten die voldoen aan de voorwaarden zoals hierboven vermeld, moeten zich de dag na de uitdiensttreding en uiterlijk begin juli aanmelden op de ABVV-werklozendienst met:

- het lidboekje van ACOD Onderwijs
- door de school of de instelling ingevulde C4-onderwijsformulier(en)
- de lijst met alle prestaties tijdens het schooljaar 2006 – 2007 (eventueel zelf opstellen)



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

Hoger onderwijs

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

Georges Achten

Contactpersoon Onderwijs:
de auteur van het artikel - Tel.: 02/508.58.80
e-mail: hugo.deckers@acod.be

Studieweekend met AOB

Goede scholing is meer dan alleen een goede school

De tweedaagse met de Nederlandse zusterorganisatie AOB mag gerust een succes worden genoemd. We geven u de belangrijkste conclusies mee.

Het hoofdthema van het studieweekend handelde over gelijke kansen voor iedereen en hoe dit te bereiken. Allochtonen nemen daarin een belangrijke plaats in. Tijdens het studieweekend werd onder meer besproken of ons onderwijssysteem voldoende uitgerust is om deze uitdaging aan te gaan, of de scholen extra ondersteund moeten worden bij het uitvoeren van deze taken en of individuele leerkrachten meer specifieke vorming moeten krijgen. Ook de externe factoren kwamen aan bod. Vooral de belangrijke rol van de ouders en de omgeving sprong daarbij in het oog.

Wereldtop

Vanuit haar ervaring als wetenschappelijk medewerker aan de Universiteit Gent gaf Inge De Meyer duiding bij de resultaten van het PISA (Programme for International Student Assessment) van de OESO (Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling). Zoals bekend behoort het Vlaamse onderwijs tot de wereldtop, maar is het verschil tussen zeer goede resultaten en de minder goede resultaten nogal groot. Minister van Onderwijs, Frank Vandenbroucke (sp.a), wil deze vaststelling tot één van de speerpunten van zijn beleid maken.

Karin Heremans, directeur van het Atheneum van Antwerpen, dompelde het publiek meteen onder in de praktijk van alledag en gaf een indrukwekkend overzicht van de maatregelen die een school kan nemen. Ze wees er wel op dat de creatieve mogelijkheden van een school niet oneindig zijn en gerichte financiering meer dan noodzakelijk is.

Gelijktijdig

Anissa Temsamani (commissie Onderwijs sp.a) gaf een verfrissende kijk op haar eigen onderwijsontwikkeling. Ze besloot dat een goede kennis van het Nederlands een conditio sine qua non is om de slaagkans sterk te verhogen. Dit werd trouwens bevestigd door Inge De Meyer.

Anissa Temsamani pleit er dus voor dat de maatregelen van een school als het K.A. Antwerpen extra ondersteund worden met overheidsmiddelen. Beide factoren én de samenwerking met ouders en omgeving moeten gelijktijdig worden ingezet. Ze wees in dit verband op de belangrijke rol van imams in de ontwikkeling van jongeren in onze samenleving. Een eigen imamopleiding zou veel bijdragen in dit ingewikkelde thema.

Het besluit van de tweedaagse is evident. Dit ingewikkelde probleem kan alleen maar worden opgelost als alle participanten het willen oplossen. Of zoals de titel al aankondigde: goede scholing is meer dan alleen maar een goede school.

Hugo Deckers

vlr Karin Heremans (directeur K.A. Antwerpen) Anissa Temsamani (commissie Onderwijs sp.a) Hugo Deckers (algemeen secretaris ACOD Onderwijs) Inge De Meyer (wetenschappelijk medewerker vakgroep onderwijskunde, faculteit PPW UGent)





Nieuwe bepalingen Functiebeschrijving en evaluatie

Vanaf september 2007 wordt een reeks nieuwe bepalingen van kracht. Sommige worden onmiddellijk van kracht, andere gaan in op 1 september 2009.

De nieuwe bepalingen voor de functiebeschrijvingen gelden onmiddellijk voor alle onderwijsniveaus. De bepalingen in verband met evaluatie worden meteen van kracht voor de personeelsleden van het secundair onderwijs, volwassenenonderwijs en de CLB's. Voor het basisonderwijs, het deeltijds kunstonderwijs en de autonome internaten gaan deze bepalingen in op 1 september 2009.

Vooraf

In het GO! bestaat nu al een systeem van evaluatie en beoordeling, dat zal worden vervangen door het vernieuwde systeem volgens de hierboven vermelde timing.

Voor het gesubsidieerde onderwijs is de evaluatieregeling in het decreet een nieuw gegeven, dat een aantal lokale systemen vervangt.

De procedure om tot functiebeschrijvingen en evaluaties te komen en de noodzaak om te onderhandelen zijn verankerd in het decreet. Evaluaties met als eindconclusie 'onvoldoende' waarbij deze procedure niet correct werd gevolgd, moeten door het Col-

lege van Beroep vernietigd worden.

Evaluator

Ieder personeelslid dat voor meer dan 104 dagen aangesteld is, moet een geïndividualiseerde functiebeschrijving krijgen. Het personeelslid moet deze beschrijving voor kennisname ondertekenen. De eerste evaluator en het personeelslid trachten tot een consensus te komen over de geïndividualiseerde functiebeschrijving. Indien dit niet lukt, beslist de inrichtende macht. Vóór de geïndividualiseerde functiebeschrijvingen kunnen worden opgesteld, moeten de algemene afspraken over de functiebeschrijvingen onderhandeld worden.

De directeur (voor het GO!) of de inrichtende macht (voor het gesubsidieerde onderwijs) duidt twee evaluatoren aan. Voor personeelsleden aangesteld in een wervingsambt moet één van beide evaluatoren steeds de directeur of de adjunct-directeur zijn (uitzondering: voor de personeelsleden van een autonoom internaat is het de beheerder).

Daarnaast moet de eerste evaluator een personeelslid van de instelling zijn waar het betrokken personeelslid werkt. Voor een personeelslid aangesteld in een wervingsambt moet de eerste evaluator aangesteld zijn in een

selectie- of bevorderingsambt.

De tweede evaluator moet minstens aangesteld zijn in een selectieambt als de eerste evaluator. Dit betekent dat hij. Ofwel moet hij aangesteld zijn in een bevorderingsambt als de eerste evaluator. Ofwel is de 2de evaluator een lid van de inrichtende macht.

Evaluatie

Minimaal om de vier schooljaren moet een evaluatie op basis van de functiebeschrijvingen plaatsvinden. Ook de algemene afspraken inzake evaluatie moeten onderhandeld worden op niveau van de scholengemeenschap of de inrichtende macht.

Na een evaluatieperiode vindt een evaluatiegesprek plaats dat vooral bedoeld is het personeelslid waar nodig beter te doen functioneren en hem te ondersteunen. Het evaluatiegesprek leidt tot een evaluatieverslag met een eindconclusie.

Tegen een evaluatie(verslag) met als eindconclusie 'onvoldoende' kan het personeelslid, binnen een termijn van 20 kalenderdagen, beroep aantekenen bij het paritair samengestelde College van Beroep. De gevolgen van een evaluatie met als eindconclusie 'onvoldoende' worden in de volgende Tribune toegelicht.

Sociale Bureaus voor Kunstenaars

Onderzoek naar SMart dringend nodig

De sociale partners voor de uitzendarbeid drukken hun bezorgdheid uit over de werking van SMart vzw, een sociaal-professionele vereniging voor kunstenaars.

De sociale partners in de uitzendsector (Paritair Comité 322) zijn van oordeel dat SMart als uitzendbedrijf voor artiesten en diverse andere profielen, activiteiten heeft ontwikkeld zonder dat de vereniging bereid is daarvoor de noodzakelijke erkenning aan te vragen. In diverse dossiers werd vastgesteld dat de artiesten moeten betalen voor de dienstverlening van SMart, wat in strijd is met de wetgeving. Die schrijft voor dat arbeidsbemiddeling gratis moet zijn voor de kandidaten.

Onderzoek

Bovendien blijkt dat diverse bepalingen van de wet van 24 juli 1987 regelmatig overtreden worden, onder meer die in verband met de minimumlonen. Ook zijn inbreuken op de vergoedingen voor beroepskosten vastgesteld. Vakorganisaties en werkgevers in de uitzendsector zijn in dit dossier misnoegd over de tot op heden lakse houding van de overheid, meer bepaald van de ministers van Sociale Zaken en Werk. Ze willen de bevoegde ministers aansporen duidelijkheid te scheppen in het belang van alle marktspelers. We willen de minister van Justitie dan ook aansporen een strafrechtelijk onderzoek tegen de vzw in te stellen. Het is voor de sociale partners immers onaanvaardbaar dat de artiesten verkeerdelijk de indruk krijgen dat ze werken met een erkend Sociaal Bureau voor Kunstenaars (SBK) en dat de opdrachtgevers verkeerdelijk in de veronderstelling zijn dat het werkgever-schap wordt overgenomen door SMart, terwijl in werkelijkheid de opdrachtgevers het volledige risico blijven dragen. Ook rijst de vraag in welke mate de activiteiten van de vzw een commercieel oogmerk bezitten.

SBK's

Het probleem van het sociaal statuut van de kunstenaar werd in 2003 opgelost met de oprichting van de Sociale Bureaus voor Kunstenaars (SBK's), speciale uitzendbureaus die als werkgever de artiesten op hun payroll nemen en alle administratieve verplichtingen voor hen afhandelen. Nagenoeg alle bemiddelaars van artiesten conformeerden zich naar de nieuwe wetgeving door een erkenning als SBK aan te vragen. SMart heeft dit echter tot op heden nog steeds niet gedaan.

SMart verklaart zichzelf tot administratieve interface op basis van het begrip 'derde betaler', zoals voorzien in het koninklijk besluit betreffende de sociale zekerheid: "Wanneer een gedeelte van het loon door tussenkomst van een derde aan een werknemer wordt uitbetaald, treedt deze derde in de plaats van de werkgever voor de vervulling van alle verplichtingen betreffende dit loon (...)" (artikel 36 KB 28 november 1969).

Op deze basis vervult SMart de meeste verplichtingen inzake sociale zekerheid in de plaats van de opdrachtgever. Nochtans betaalt SMart niet, zoals hierboven voorgeschreven, een gedeelte van het loon, maar wel het integrale loon van de artiesten.

Het begrip 'derde betaler' is een begrip uit de sociale zekerheid. Inzake arbeidsrecht levert de werking van SMart problemen op, onder andere bij de betaling van het loon en de verantwoordelijkheid hiervoor.

Bijdrage

Tenslotte schrijft de wetgeving ook voor dat een arbeidsbemiddelaar onder geen enkel beding een vergoeding mag vragen aan een kandidaat. Blijkbaar vraagt SMart wel een bijdrage aan haar leden.

De sociale partners van de uitzendsector vragen de bevoegde ministers dan ook dringend gezamenlijk actie te ondernemen, desgevallend via tussenkomst van collega-ministers, om de werking van SMart vzw te beteugelen en zo een einde te maken aan de verwarring die nu heerst bij zowel artiesten als opdrachtgevers.

Contactpersoon Cultuur:

Laurette Muylaert

GSM: 0477/32.38.61

e-mail: laurette.muylaert@acod.be



West-Vlaanderen

Activiteiten gepensioneerden

Op 18 juli staat een fietstocht op het programma: van Brugge via Damme naar Sluis en terug (30 tot 35 km). We vertrekken om 13.30 uur aan de Dampoort. Onderweg is een stop voorzien in Hoeke Brug.

Inschrijven kan vóór 5 juli bij Jan Samson, Werfplein 16, 8000 Brugge. Tel. 050/67.59.20 of 0473/86.17.22 of samson.jan@pandora.be

Op de eerste donderdag van de maand is er een zitdag voor de gepensioneerden van ACOD afdeling Brugge, telkens van 14 tot 16 uur in het ACOD-gebouw 2^{de} verdieping, Zilverstraat.

De gepensioneerden van de afdeling Brugge bezochten op 12 april onder meer de tentoonstelling 'De schoonheid en de waanzin' in de Onze-Lieve-Vrouwekerk en het Brugse Volkskundemuseum.

ACOD Veurne en LINX+ Cobergher wandeltocht

Op 4 juli organiseren Linx+ en ACOD afdeling Veurne de tweede Cobergher wandeltocht in Bulskamp-Veurne.

De tocht start tussen 8 en 15 uur in Feestzaal 't Nieuwbulskamp, Bulskampstraat 90, Bulskamp-Veurne. De route loopt vanuit Bulskamp door de Moeren met afstanden van 6, 10, 12, 16, 20 en 25 km. De deelnemers moeten de aankomst wel bereiken vóór 18 uur.

Deelnemen kost 1,5 euro (0,40 euro korting voor leden). Info en inschrij-

Verwendag gepensioneerden Brugge

Op 27 september organiseert ACOD West-Vlaanderen de tweede speciale verwendag voor haar gepensioneerden. Dit jaar gaan we naar Brugge om er de stad te bezoeken, een boottocht te maken op de Reien en het chocolademuseum te verkennen. We komen samen om 8.30 uur aan het station van Brugge en rond 17.30 uur zit ons dagje erop.

De deelnameprijs bedraagt 20 euro per persoon voor alle bezoeken, aperitief, warm middagmaal, koffie en enkele consumpties. Inschrijvingsgeld te storten vóór 19 september op rekeningnummer 877-5021402-16 van ACOD Gewest West-Vlaanderen, met vermelding van naam, adres en sector. Na inschrijving ontvangt men een brief met de praktische afspraken. Het aantal inschrijvingen is beperkt, dus snel inschrijven is de boodschap.

Oost-Vlaanderen

Jaarlijks feest gepensioneerden

Op 16 oktober organiseren de gepensioneerden van ACOD Oost-Vlaanderen hun jaarlijks feest met gratis koffie en gebak voor de leden en hun partner.

Het feest begint om 13.30 uur in de feestzaal van het Dienstencentrum van Gentbrugge, Braemkasteelstraat 29, 9050 Gentbrugge. Dit jaar brengen Clown Rocky en Gary Hagger, bijgestaan door twee live muzikanten, een spetterend programma met muziek, zang en humor.

Inschrijven kan vóór 9 oktober op de secretariaten in Gent (09/269.93.33), Dendermonde (052/21.11.60) of Aalst (053/79.00.46) of via uw sector. Deelname in de kosten: 2,50 euro per deelnemer bij inschrijving te storten op rekening nr. 877-1407301-38 van ACOD Algemeen, Bagattenstraat 160, 9000 Gent, met vermelding "Feest 16-10-2007 + aantal personen".



met steun van de stad Gent
Dienst Receptieve Ruimten

Limburg

Familiebarbecue

Op 7 juli organiseren de ACOD Jongeren van sector Spoor in Limburg hun tweede familiebarbecue. De barbecue start om 16 uur in Basvelden Zonhoven. Voor slechts 10 euro kan men genieten van drie stukken vlees met groenten en saus. Kinderen betalen slechts 5 euro. Inschrijven kan vóór 20 juni bij Roland Meyers (0486/12.63.21), Kris Eykens (0475/90.17.46) of Kevin Jordens (0473/62.32.00). Per mail kan ook: jongerenlimburg@acod-spoor.be

Mechelen

Kandidaturen statutair congres

Op 8 maart 2008 houdt het Gewest Mechelen zijn statutair congres. Enkele mandaten worden hernieuwd en daarom doen we een oproep tot kandidaturen.

De volgende kameraden zijn uittredend en herkiesbaar:

- gewestelijk voorzitter L. Van Den Broek
- gewestelijk ondervoorzitter W. Hens
- gewestelijk intersectoraal bestendig secretaris R. Staes
- gewestelijk administratief secretaris/penningmeester G. Barra
- twee verificateurs voor de Financiële Controlecommissie R. Cauwenbergh en J. Pletinckx.

Het Gewestelijk Intersectoraal Bestuur zal ter bekrachtiging aan het Gewestelijk Statutair Congres voorgelegd worden. Voor al de mandaten moet men minstens 5 jaar militant zijn en al de ordewoorden van onze centrale opgevolgd hebben. De gewestelijke sectoren zijn de enige instanties die een kandidatuur mogen voordragen. De kandidaturen moeten schriftelijk tegen uiterlijk 15 september 2007 gericht worden aan de Gewestelijk Intersectoraal Secretaris ACOD, Stationsstraat 50, 2800 Mechelen.

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



WORKING CLASS NIGHT

★
1 NIGHT
11 CLUBS



22 ROOMS
100 ARTISTS
★

FRI 31 AUGUST '007

THE FIRST BELGIAN CLUBFESTIVAL
WWW.WORKINGCLASSNIGHT.BE

***** €6 / €10 • Check site 4 free tickets *****

**PETROL ANTWERP FUSE BRUSSELS VERSUZ HASSELT MOSA MONS SILO LEUVEN L'ENTREPOT ARLON
CULTURE CLUB GENTS SOUNDSTATION LIÈGE ZENITH GISTEL H2O CLUB PECOLA FERME BLANCHE NAMUR**

**DISCOBAR GALAXIE SPIRIT CATCHER BUSCEMI THE DOMINATORS STIJN LS RAPHAËL MURDOCK
ZOHRA TRISH VAN EYNDE TOM BARMAN MONICA ELECTRONICA STARKI & TONIC COSY MOZZY PRINZ
FLIP KOWLIER COONE CIVILIZEE MYSTIQUE LEFTO GHOST SIGI DEG TURNTABLE DUBBERS ...**



Vu/E.r. Rudy De Leeuw. Rue haute/Hoogstraat 42, 1000 Brussels