

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

september 2010 - 66.08

Tribune

focus Europa:

**Meer aandacht voor
syndicale standpunten
onder
Belgisch EU-voorzitterschap?**



29 september: Euromanifestatie

Allen op post!

Inhoud

Inhoud en colofon	2
Wedstrijd	2
Algemeen	3
Spoor	9
Tram Bus Metro	13
De Post	16
Gazelco	18
Telecom	19
Federale Overheidsdiensten	24
Vlaamse Overheidsdiensten	29
Lokale en regionale besturen	31
Onderwijs	32
Cultuur	37
Agenda	38

colofon

Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

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

Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be



Redactie:

Rita Coeck, Hugo Deckers, Jef De Doncker, Richard De Winter, Jos Digneffe, Mil Luyten, Laurette Muylaert, Guido Rasschaert, André Vandekerckhove, Jan Van Wijngaerden

Eindredactie:

Robin Productions, Aalst

Vormgeving:

Robin Productions, Els De Waele

Drukkerij:

Roto Smeets, Brussel

Wedstrijd

Verrassingsprijs

Winnaars Het Liegend Konijn

Johan Van Hove (Evergem), Ann Vandeven (Tessenderlo), Johan Nees (St. Katelijne Waver), Herwig De Meyer (Ottenburg), Arthur De Deker (Gent) zijn de winnaars van een abonnement op 'Het Liegend Konijn'. Zij wisten dat er vier mensen met een arbeidshandicap werken bij De Lijn, dat Jan Van Wesemael Richard De Winter opvolgt bij ACOD Overheidsdiensten en dat ACOD Onderwijs aan het twintigste onderwijsdecreet aan het onderhandelen is.

Nieuwe prijs:

Wie weet wat het najaar brengt?
Waag jij je kans?

Vragen

- Wie wordt de nieuwe provinciaal secretaris West-Vlaanderen voor ACOD Onderwijs in opvolging van Guido Janssen?
- Tijdens 'Hasselt op stellen' werden ballons opgelaten met antwoordkaartjes. Hoeveel kilometer bedroeg de langste afstand afgelegd door een ballon waarvan het kaartje werd teruggestuurd naar ACOD?
- Tot wanneer neemt ons land het voorzitterschap waar van de Raad van de Europese Unie?

Antwoorden mailen naar

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

Als je het mij vraagt De onzin van blinde besparingen

Het recente politieke nieuws werd gedomineerd door de formatiegesprekken, die momenteel nog steeds erg moeizaam vorderen. Welke andere actualiteit sprong de voorbije weken in het oog?

Karel Stessens: "In verschillende media doken de eerste positieve verhalen op over de terug aanzwengende economie en het feit dat volgens Europese statistieken de Belgische gezinnen de rijkste van Europa zouden zijn. Zo sparen we bijvoorbeeld het meest van alle Europeanen. Maar tegelijk lees ik in diezelfde media dat 16,8 procent van de kinderen in België onder de armoedegrens leeft! Uit zo'n cijfers kan men enkel afleiden dat we in een land met verschillende snelheden leven. Er is dus voor de vakbonden nog heel wat werk aan de winkel om die situatie recht te trekken!"

Die ongelijkheid vertaalt zich ook in de betaalbaarheid van de gezondheidszorgen. Guy Tegenbos klaagde aan in De Standaard dat veel Belgen problemen hebben met hun medische kosten.

Karel Stessens: "Het is schrijnend dat veel mensen moeten overleven op zo'n krap budget dat ze zelfs moeten besparen op hun gezondheid. Ze verwaarlozen dus hun gezondheid en stellen medische zorgen uit om toch maar rond te komen. En dan zouden de Belgische gezinnen de rijkste van Europa zijn? Blijkbaar zijn cijfers niet alles en is er wel degelijk een zwaar probleem voor zowel de Vlaamse, als de federale regering. De kloof tussen arm en rijk groeit. De rijken worden rijker en de armen worden armer. Dat is onaanvaardbaar!"

En ondertussen halen de overheden de broeksriem nog verder aan, onder andere met besparingsplannen op de openbare diensten. Hoe evolueren die?

Karel Stessens: "Vlak voor de zomer organiseerden de drie vakbonden bij de VRT een succesvolle 24-urenstaking. De onderhandelingen die erop volgden, waren niet gemakkelijk. Maar we hebben toch een sociaal akkoord kunnen afsluiten rond die besparingsplannen. Daarbij worden de besparingen rechtvaardig verdeeld over de verschillende diensten. Er is gekozen om minder in personeelskosten te snoeien en meer te kijken naar efficiëntiemaatregelen. Bovendien is er een waarborg: als blijkt dat er een tekort aan personeel zou zijn, kunnen er in 2011 zelfs aanwervingen gebeuren. Het akkoord is goed ontvangen. Na een algemene ledenvergadering keurde een grote meerderheid van de ACOD-leden bij de VRT het goed."

Ook De Lijn lijkt niet aan besparingen te ontsnappen. Daar was er een hele polemiek rond gratis abonnementen uitgedeeld aan werkzoekenden, senioren en jongeren.

Karel Stessens: "Dat is een typisch verhaal voor de komkommertijd. Ik wil benadrukken dat het enkel om 'potentiële' abonnementen gaat. Niet elke werkzoekende, senior of jongere heeft er één, aangezien men het moet aanvragen. Zij die er geen hebben, kosten De Lijn dus helemaal niets aangezien



ze toch niet op bus of tram zitten. Die polemiek kaderde in de discussie rond de vervoerscijfers van De Lijn. De Vlaamse regering streeft naar meer efficiëntie en besparingen, en heeft daarom een plan voor reizigersregistratie. Dat kost veel geld, zo'n 125 miljoen euro! Een enorm bedrag om gewoon reizigers te tellen en dit nog niet eens op een accurate manier. Het systeem telt immers enkel de opstappende reizigers, niet de afstappende. Je kan dus onmogelijk achterhalen hoe lang een reiziger aan boord blijft. Kortom, een systeem dat niets bijdraagt tot een meer efficiënt openbaar vervoer en enkel handenvol geld kost. Indien de directie meer efficiëntie wil, zou ze best eerst eens spreken met de vakbonden. En liefst voordat we moeten overgaan tot stakingsacties als aan de kust – die overigens vruchten hebben afgeworpen! Meer daarover op de pagina's van sector Tram Bus Metro.

Het najaar kondigt zich ook moeilijk aan voor De Post – nu bpost. Vanaf Nieuwjaar gaat de Europese postmarkt open en worden we daar ook in België mee geconfronteerd.

Karel Stessens: "Het worden spannende maanden, maar ik heb er vertrouwen in dat onze secretarissen in overleg met enkele gelijkgestemde politici alsnog de nodige garanties kunnen inbouwen om onze postmarkt en haar werknemers te beschermen tegen een rampscenario zoals in Nederland. Lees daarover het interview met Jef De Doncker maar eens op pagina p16!"

Raadgevend Comité voor de Pensioensector

Advies aan toekomstige regering luidt: “Versterk het wettelijk pensioen”

Het Raadgevend Comité voor de Pensioensector, een onderdeel van de FOD Sociale Zekerheid, bracht een advies uit gericht aan de toekomstige federale regering. Daarin spoort het Comité de regering aan voorrang te geven aan het behoud en de uitbouw van het wettelijk pensioenstelsel.

Het Comité stelt vast dat iedere Belgische werknemer nu werkt voor de opbouw van zijn eerste pensioenpijler, het wettelijk pensioen. Volgens het Comité zou het ook niet meer dan logisch zijn dat het wettelijk pensioen “een pensioen [is] dat gepensioneerden toelaat om te leven zonder voelbaar verschil ten opzichte van de levensstandaard tijdens hun actieve leven”. Momenteel is dat voor vele gepensioneerden niet het geval en ze hebben het vaak moeilijk om rond te komen.

Tweede pensioenpijler oneerlijk

Om de bekende tekorten van het wettelijk pensioen op te vangen, bestaat er in ons land sinds enkele decennia een aanvullend pensioen, de zogenaamde tweede pijler. Die wordt door de werknemer bijeengespaard via de groepsverzekering of het pensioenfonds van zijn werkgever. Het Comité merkt echter op dat het aanvullend pensioen voor onevenwichten zorgt. Werknemers met een laag loon – die sowieso al een lager wettelijk pensioen zullen ontvangen – hebben vaak onvoldoende financiële marge om te kunnen bijdra-

gen voor die tweede pijler. Dus zullen ze er achteraf ook minder voordelen van hebben. Werknemers met een hoog loon ontvangen een hoger pensioen en kunnen ook makkelijker bijdragen aan een tweede pensioenpijler, met alle voordelen van dien. Bovendien zijn er vaak hoge administratiekosten verbonden aan het aanvullend pensioen en worden winsten ingehouden door de verzekeringsmaatschappijen. De opbrengsten en winsten zijn ook niet altijd gegarandeerd wegens de investeringen op de beurs. De tweede pensioenpijler zorgt dus voor een verdere scheefftrekking van het pensioen. Daarom mag het aanvullend pensioen voor het Comité niet meer zijn dan een aanvulling op een sterke eerste pijler.

Verdere aanbevelingen

Het Raadgevend Comité voor de Pensioensector doet nog enkele aanbevelingen wat betreft de financiering van het wettelijk pensioen. Het Comité verwijst naar extra financiële maatregelen, zoals bijvoorbeeld een vermogensbelasting en de strijd tegen de fiscale fraude. Eveneens nuttig is de progressieve afbouw van belastingverminderingen en -vrijstellingen op de tweede, derde (persoonlijk pensioensparen) en vierde (levensverzekering) pensioenpijler. Die zorgen immers voor minder inkomsten voor de begroting en de sociale zekerheid – dus inkomsten die zouden kunnen dienen om het wettelijk pensioen te versterken.

Opmerkelijk is ook dat het Comité niet onmiddellijk voorstander is van het optrekken van de wettelijke pensioenleeftijd: voorlopig is dat geen noodzaak, nuttiger zou zijn om eerst de activiteitsgraad van 55-plussers op te trekken. Het Comité pleit ook voor een minimumpensioen dat gelijk is aan het minimumloon en een verankering van de pensioenbonus vanaf 60 jaar. Tot slot vraagt het Comité ook dat de welvaartsvastheid van de pensioenen in de pensioenwetgeving wordt opgenomen. In de lijn daarvan moeten daarom ook de oudste en laagste pensioenen verder worden verhoogd.

In lijn met ABVV en ACOD

De ACOD kan enkel maar verheugd reageren op de aanbevelingen van het Raadgevend Comité voor de Pensioensector. Hun advies ligt volledig in lijn met wat onze vakbond en het ABVV al jarenlang vragen: een sterk wettelijk pensioen waarvan men kan leven op een welvaartsniveau zoals tijdens de beroepsloopbaan. Bovendien zien we ook onze eisen rond de financiering van het wettelijk pensioen bevestigd. Onze bezorgdheid rond de welvaartsvastheid van de pensioenen wordt eveneens benadrukt. Nu is het enkel hopen dat de toekomstige regering dit advies ter harte zal nemen en in de praktijk wil omzetten.

Agenda Belgisch voorzitterschap EU

Veel dossiers openbare diensten op tafel

Om de zes maanden neemt een andere lidstaat het voorzitterschap van de Raad van de Europese Unie op zich. Tijdens de tweede helft van 2010 is het de beurt aan België, wiens voorzitterschap kadert in een zogeheten team- of triovoorzitterschap samen met Spanje (eerste semester 2010) en Hongarije (eerste semester 2011). Het Belgisch voorzitterschap is in overleg met de verschillende Belgische regeringen opgebouwd rond vijf centrale assen: sociaal-economisch, sociaal, leefmilieu, Stockholmprogramma (justitie, binnenlandse zaken, asiel en migratie) en externe actie.

Veel bewegingsruimte voor initiatieven binnen de sociale dimensie van Europa is er niet, gezien de beperkingen van het Lissabonverdrag en de terughoudendheid van verschillende EU-lidstaten. De agenda van het Belgisch voorzitterschap omvat wel thema's en intenties die ons als ACOD aanbelangen.

Het Belgisch voorzitterschap beoogt concrete vooruitgang in het debat over **de sociale diensten van algemeen belang**. Indien de Commissie hierin een initiatief neemt, zal dit onder het Belgisch voorzitterschap door de Raad onderzocht worden. Conclusies van de Raad over de sociale diensten van algemeen belang zullen gevoed worden door de werkzaamheden van het comité voor sociale bescherming, het derde forum van de Diensten van Algemeen Belang en het tweede tweejaarlijks rapport van de Commissie. Verder zal de Raad op basis van een Commissie-evaluatie, de omzetting en de tenuitvoerlegging van de **dienstenrichtlijn** beoordelen. Ook de btw-behandeling van de postdiensten zal worden besproken.

In het kader van de sociale Agenda en de lopende structurele hervormingen zal het Belgisch voorzitterschap **de sociale convergentie naar hoge standaarden** aanmoedigen via doelstellingen en opvolgingsindicatoren. Deze benadering zou de sociale bescherming, de

sociale inclusie, de pensioenen en de gezondheidszorg moeten omvatten.

Binnen de Raad zal worden gedebatteerd over het nieuwe 'Witboek duurzaam vervoer 2010-2020' dat de Commissie zal voorstellen, met o.a. bijzondere aandacht voor een **kwalitatief hoogstaand openbaar vervoer**. Openbaar vervoer zal trouwens ook aan de orde komen in het kader van de uitvoering van het Actieplan Stedelijke Mobiliteit. Afhankelijk van een voorstel door de Commissie van een **herziening van het eerste spoorwegpakket**, zal de Raad onder Belgisch voorzitterschap werken aan een voortgangsrapport.

De onderhandelingen over de onderwerprichtlijn betreffende **grensover-**

zal het Belgisch voorzitterschap zich buigen over de modernisering van het hoger onderwijs in Europa en over de interactie tussen hoger onderwijs, onderzoek en innovatie.

De uitwerking van de **radiospectrumstrategie** zal worden opgestart. Een beter beheer van het spectrum in Europa moet de ontwikkeling van nieuwe mobiele telecommunicatiediensten mogelijk maken. Hierbij moet rekening worden gehouden met het belang van de verspreiding van digitale radio en tv, met culturele en taalkundige diversiteit en met pluralisme in de media. Het doel is de overgang van analoge naar digitale televisie om te zetten in sociale voordelen en economische groei.

De meeste aandacht zal natuurlijk gaan naar de **werkzaamheden rond de financiële diensten**. Zo moet er een akkoord komen rond supervisie en zal België proberen scoren met een richtlijn rond hefboomfondsen. Tegen het einde van het voor-

zitterschap wil het bovendien twintig te realiseren prioriteiten naar voren schuiven. Van de prioriteiten die het Europese ngo-platform Concord naar voren schuift – meer en betere ontwikkelingshulp, Tobintaks, 40 procent minder CO2 tegen 2020 – zal België vooral pogen een heffing op financiële speculaties te realiseren.

Andere topics zijn de uitwerking van enkele aanbevelingen in het kader van de crisis in Griekenland; het scherpstellen van een aantal institutionele bepalingen uit het Lissabonverdrag, zoals de goedkeuring van het Europees budget via een nieuwe procedure (met medebeslissing door het Europees parlement); de organisatie van de Externe Actiedienst onder Ashton, het hoofd van de Europese Unie voor Buitenlands Beleid; de onderhandelings technieken om als EU met één stem te spreken en een onderhandelbaar standpunt naar voren te kunnen schuiven, waarin men eerder in Kopenhagen faalde.



schrijdende gezondheidszorg worden voortgezet. Verder ligt ook de thematiek van het personeel van de gezondheidssector op tafel.

Binnen de sector onderwijs wil de Raad de krachtlijnen vastleggen voor **een nieuw werkprogramma over het beroepsonderwijs en de beroepsopleiding** tot 2020. In het kader van het streven naar een groenere en bewust duurzame kenniseconomie zal de Raad conclusies aannemen over onderwijs voor duurzame ontwikkeling. Het voorzitterschap zal het werk verder zetten voor de versterking van de Europese samenwerking op het vlak van schoolonderwijs dat al door de voorgaande voorzittersschappen begonnen is. In overeenstemming met de conclusies van de Europese Raad, zal het voorzitterschap onder meer bijzondere aandacht besteden aan het probleem van schooluitval, sleutelcompetenties en aan de rol van onderwijs en vorming voor sociale inclusie. Tot slot

Europa in essentie

Juni, halverwege het jaar en de laatste maand voor de zomer- en vakantie-maanden, bracht ons traditiegetrouw een hele resem internationale en Europese toppen en bijeenkomsten.

IVV-congres

Eind juni verzamelden zo'n 1600 vakbondsafgevaardigden en -vertegenwoordigers van de vijf continenten in Vancouver voor het tweede congres van het Internationaal Verbond van Vakverenigingen. Naast de crisis kwamen ook thema's als klimaat, gendergelijkheid, migrantenwerknemers en de strijd tegen HIV/Aids aan bod. Ook het ABVV was aanwezig met een delegatie, die bovendien op 23 juni deelnam aan de actie tijdens World Public Services Day, de jaarlijkse dag van de openbare diensten. Meer info op de site van het ABVV: www.abvv.be/CODE/nl/fram001.htm. De gestemde congres-resoluties en het thematisch rapport 'Now The People - From the Crisis to Global Justice' is terug te vinden op de site van het IVV: www.ituc-csi.org/+congress-+.html.

Europees Sociaal Forum

Begin juli kwam het Europees Sociaal Forum bijeen in Istanbul, voorafgegaan door de Wereldvrouwenmars. Met een delegatie van 80 personen, waarvan 30 jonge syndicalisten, was het ABVV op

beide zichtbaar aanwezig. De ACOD werd vertegenwoordigd door de drie voorzitters van haar federaal vrouwencomité. Van hen verzorgde Marie-José Wellens, ook voorzitter van de gendercommissie aan Vlaamse zijde, een interventie in de workshop 'State of play of public services in Europe and challenges'. Zij benadrukte hierbij het belang van openbare diensten voor vrouwen, zowel op het vlak van tewerkstelling als dienstverlening, als instrument in de strijd tegen armoede en de gevolgen van de crisis. De volledige interventie van Marie-José Wellens is terug te vinden op www.acodonline.be. Verder volgde onze delegatie nog enkele workshops rond de aanvallen op pensioenen en de impact hiervan én van de crisis op vrouwen.

De ABVV-jongeren, onze Working Class Heroes, ondersteunden tijdens het ESF samen met syndicalisten van UNI Europa (de Europese vakbond van diensten en communicatie) de werknemers van UPS, een multinational uit de postsector. In dit koeriersbedrijf werden 89 werknemers op straat gezet omdat ze zich aansloten bij een vakbond. Er werd al twee maanden dag en nacht piket gestaan aan de UPS-bedrijven in Istanbul, Izmir en Ankara. De actievoerders eisen de naleving van een aantal syndicale rechten, zoals recht op vereniging en toetreding tot een vakbond. Ze eisen eveneens de

terug indienstneming van de ontslagen medewerkers. Er kon echter niet voorkomen worden dat UPS Turkije nog eens 40 werknemers ontsloeg.

Het ESF riep in zijn slotverklaring de sociale bewegingen, vakbonden, verenigingen en burgerbewegingen op tot meer samenwerking om gezamenlijk politieke alternatieven uit te werken en te verdedigen, gebaseerd op sociale behoeften en ecologische noden.

IAO-conferentie 2010

Van 2 tot 18 juni vond in Genève de 99^{ste} IAO-conferentie. Deze conferentie brengt jaarlijks alle lidstaten van de ILO samen, waarbij elke delegatie bestaat uit vertegenwoordigers van zowel de regering, de werkgevers als de werknemers van dat land. Hoofdthema dit jaar is de thuisarbeid en de reglementering ervan. Wereldwijd werken miljoenen en miljoenen vrouwen als huispersoneel in vaak mensonwaardige omstandigheden. Een eventuele conventie rond deze problematiek zou een eerste wettelijke bescherming bieden aan deze werknemers. Andere thema's zijn HIV/AIDS, de actuele uitdagingen op het vlak van tewerkstelling, en de follow-up van de Verklaring over fundamentele principes en rechten op het werk. Meer info op www.ilo.org/global/lang-en/index.htm.

G20

De leiders van de G20 (de 19 landen met de grootste nationale economieën plus de Europese Unie) vergaderden in Toronto, waar zij er niet in slaagden een overeenkomst te bereiken over een internationale bankheffing. Eventuele initiatieven zullen dus aan de lidstaten zelf worden overgelaten. De deelnemers waren het echter wel roerend eens over het feit dat de eerste prioriteit van de G20 de economische heropleving is. De zogenaamd beoogde duurzame en evenwichtige economische groei, waarbij de ministers van Werk nog eens specifiek benadrukten dat tewerkstelling een eerste prioriteit is, werd in de praktijk wel meteen flink beknot door de verplichting voor de rijkste landen om tegen 2013 hun overheidsstekort met de helft terug te dringen.

Werk, werk, werk

In hun fixatie de overheidstekorten te halveren tegen 2013, riskeren de wereldleiders van de G20 het economisch bestel in een enorme recessie te laten verzanden. Tewerkstelling en degelijke lonen zijn essentieel voor een economische herlantering. De syndicale delegatie benadrukte dat in Toronto tijdens een onderhoud met Angela Merkel, waarna zij liet weten volgend jaar in Duitsland een volgende conferentie van de G20-ministers van Werk te willen organiseren. Een mooi voorname, aangezien de planning van een dergelijke bijeenkomst, met het uitwerken van maatregelen rond tewerkstelling of een consultatiemechanisme met de vakbonden, volledig ontbreekt in de slottekst van de G20.

Reglementering van de banksector?

Wat betreft de bankensector verbonden de leden van de G20 er zich uiteindelijk wel toe tegen de volgende topbijeenkomst in november nieuwe minimumniveaus voor het kapitaal van banken te bepalen. Verder werd gesteld dat de hervorming van de financiële sector kan bereikt worden door een strengere reglementering en een efficiënter toezicht, met betere regulatoren. En net op dit vlak liep het in Europa alweer mis. Tijdens een beslissende onderhandelingsronde over een hervorming van het financieel toezicht in Europa, kwamen de nationale staten tegenover de Europese instellingen te staan. De bedoeling is om in Europa drie nieuwe toezichthoudende autoriteiten op te richten: voor banken, verzekeringen en markten. Er is vooral discussie over hun bevoegdheden ten opzichte van de nationale autoriteiten. Groot-Brittannië en Duitsland zouden volgens betrokkenen moeilijk doen over een te sterke inmenging, terwijl de Commissie en het Europees parlement meer macht voor de Europese instellingen wensen.

Euromanifestatie op 29 september in Brussel

In heel Europa wordt stevig gesnoeid in de overheidsbudgetten, inclusief jobs, lonen en pensioenen. De Europese economie blijft ondertussen zwak en kwetsbaar voor een nieuwe recessie. Het EVV mobiliseert daarom voor een gezamenlijk syndicaal antwoord, dat ingaat tegen de strenge maatregelen opgelegd door het IMF en de OESO, onder druk van de toestand op de financiële markten. Op 29 september, naar aanleiding van een bijeenkomst van de Europese ministers van Financiën, organiseert het EVV daarom in Brussel een protestactie in de vorm van een Europese actiedag. In Brussel zal die de vorm krijgen van een Euromanifestatie. De vakbonden uit Europa zullen betogen tegen de bezuinigingsmaatregelen die meerdere Europese landen onlangs troffen en voor relanceplannen die de groei en kwaliteitsvolle werkgelegenheid aanzwengelen. De slogan voor deze mobilisatie is dan ook 'Geen streng bezuinigingsbeleid - Voorrang aan werk en duurzame groei'. De manifestatie start om 12 uur aan het Zuidstation in Brussel en volgt de route via de kleine ring over de Beliardstraat, richting Schumanplein en Jubelpark. Meer info op www.etuc.org/a/7323.

Streng bezuinigingsbeleid?
NEEN
VOORRANG AAN WERK EN DUURZAME GROEI!
VOORRANG AAN RECHTVAARDIGE FISCALITEIT!



EUROPESE ACTIEDAG VAN HET EUROPEES VAKVERBOND (EVV)
EUROPESE BETOGING
BRUSSEL - 29/09/2010
 Vertrek 13u - Europaplein/Brussel-Zuid

ACV ABVV ACLVB

Jobstudent of werkstudent?

Werken buiten de zomermaanden

Onlangs verscheen in de media het bericht dat de regering de huidige regeling rond vakantiewerk wil veranderen. Zo zou men van de 2 x 23 dagen-regel afstappen en vervangen door een totaal van 50 dagen die vrij te kiezen zijn over gans het jaar aan eenzelfde RSZ-tarief. Minister Milquet vroeg hierover het advies van werkgevers en vakbonden, waarop allerlei andere voorstellen geformuleerd werden. Er is echter hierover nog geen beslissing genomen en de huidige regels blijven in 2010 dus gelden.

De huidige regeling houdt twee mogelijkheden in. Ofwel werk je maximaal 2 x 23 dagen aan verminderd tarief. Je kan dan 23 dagen in juli, augustus en september werken en dan wordt er 2,5 procent solidariteitsbijdrage van je loon gehouden. Buiten deze 3 maanden kan je tijdens de rest van het jaar nog eens 23 dagen werken, waarbij er dan 4,5 procent solidariteitsbijdrage wordt afgehouden. In beide gevallen betaalt de werkgever ook een klein percentage solidariteitsbijdrage bovenop je loon.

Hiervan merk je echter niets.

Ofwel werk je helemaal niet aan een verminderd tarief en je kan dan zelf kiezen wanneer en hoe vaak je werkt, maar dan wordt er heel het jaar 13,07

procent afgehouden van je loon voor de sociale zekerheid. Je hebt dan wel recht op vakantie en vakantiegeld, en de gewerkte periodes tellen ook al mee voor je pensioen.

Studietoelagen deeltijds onderwijs

Ondertussen zijn er school- en studietoelagen voor het kleuter, het lager, het secundair (ook deeltijds) en hoger onderwijs. Wie vorig jaar al recht had op een beurs kreeg of krijgt automatisch opnieuw een formulier opgestuurd. Wie denkt of twijfelt recht te hebben, kan dit best eens laten berekenen bij de ABVV Jongeren. Vanaf september organiseren zij verschillende zitdagen speciaal hiervoor. Neem best contact op met het kantoor in je buurt of raadpleeg de website hieronder voor de details.



School voorbij? Wat nu?

In de handige Op Zak-gids staat alles voor schoolverlaters, of je nu werkloos bent of snel werk vindt. Van de wachttijd tot de ontslagregeling, informeer je alleszins grondig over je rechten en plichten want dit kan je (veel) centen kosten. De brochures zijn gratis te bestellen via info@magik.be.

Meer info op www.abvvjongeren.be of www.magik.be.

Militantenbijeenkomst (brug)gepensioneerden

Op 15 september organiseert het ABVV in gemeenschappelijk vakbondsfront een grote bijeenkomst rond de pensioenen met als thema's o.a. een waardig minimumpensioen, niet raken aan de (brug)pensioenleeftijd en welvaartsvastheid. We komen daarvoor samen vanaf 10.30 uur bij het Schumanplein in Brussel. Van 11 tot 12 uur zullen er toespraken zijn van de leiders van de vakbonden en de FERPA. We zetten tevens een honderdtal stoelen gereed voor deelnemers met beperkte mobiliteit.

In memoriam Joris Mertens

Op 18 juni overleed Joris Mertens (93 jaar), gewezen algemeen secretaris van de ACOD. Hij begon zijn professionele carrière als onderwijzer aan de Stedelijke Antwerpse Normalschool in 1936. Na de Tweede Wereldoorlog werd Joris onmiddellijk lid van ACOD Onderwijs en begon zijn syndicale carrière. Die voerde hem langs tal van mandaten, waarvan nationaal secretaris van de sector Onderwijs en algemeen secretaris van de ACOD de meest opvallende zijn. In die laatste functie maakte Joris vanaf 1965 overigens deel uit van de legendarische equipe van Georges Debunne, samen met Edmond Hamont, Louis Melis, Charles Crèvecoeur en André Résimont. Zijn voorbeeldige stiptheid, inzet en nauwkeurigheid kenmerkten Joris steeds in zijn werk. In 1972 ging Joris met pensioen. Onze welgemeende blijken van deelneming gaan naar zijn enige dochter.

Vooruitzichten Europese spoorwegsector

Weerslag demografische veranderingen op inzetbaarheid

Europa wordt geconfronteerd met een demografische evolutie die zich onder meer vertaalt in een vergrijzing van de bevolking en een dalend geboortecijfer. Dit heeft zijn weerslag op economische en sociale activiteiten binnen de gemeenschap. Ook in de Europese spoorwegsector zet deze trend door. Het aantal oudere spoorwegwerknemers neemt gestadig toe terwijl de instroom van nieuwe werknemers te traag verloopt door de krapte op de arbeidsmarkt. Alles wijst erop dat deze evolutie zich ook de komende jaren zal verderzetten.

De partners in de Europese sociale dialoog voor de spoorwegsector – CER en EIM voor de werkgevers en ETF voor de werknemers – startten een project op rond het thema 'Inzetbaarheid in de context van de demografische veranderingen'. De bedoeling is de impact te onderzoeken van deze evolutie binnen de spoorwegsector en aanbevelingen te formuleren op basis van op de praktijk gebaseerde voorbeelden. Die aanbevelingen kunnen dan een leidraad zijn om tot mogelijke oplossingen te komen voor deze problematiek.

Dit project loopt in samenwerking met EVA, de Europese Academie voor milieuvriendelijk transport gevestigd in Berlijn. Die werd belast met de logistieke omkadering en de uitwerking van het project, dat mee wordt gefinancierd door de Europese Unie.

Om het project in goede banen te leiden werd een sturingscomité met acht leden opgericht met vertegenwoordigers van de Europese sociale partners en EVA. ACOD maakt deel uit van dit sturingscomité. Het comité kwam een eerste keer samen in Brussel op 10 februari. Een vragenlijst werd verstuurd naar de bij de sociale partners aangesloten organisaties. Hierin werd gepeild naar de leeftijdsstructuur en de daaraan verbonden tewerkstelling in de ondernemingen, het HR-beleid op het gebied van de inzetbaarheid van werknemers en de maatregelen die werden genomen om die inzetbaarheid te verbeteren. Eind juli stuurden een 30-tal organisaties, waaronder spoorwegondernemingen en vakbonden, deze vragenlijst terug, goed voor een vertegenwoordiging van meer dan 600.000 spoorwegmedewerkers. Uit de eerste resultaten blijkt dat spoorwegwerknemers met een leeftijd tussen 50 en 54 jaar de grootste groep uitmaken.

In een volgende fase werd een werkgroep met 24 leden samengesteld waarin de volgende thema's aan bod kwamen: aanwervingen, opleidingen, gezondheid en arbeidsomstandigheden. Deze werkgroep kwam driemaal samen. Aan de deelnemers werd gevraagd een overzicht te geven van maatregelen die hun organisatie nam rond één van de thema's. Verschillende onderwerpen kwamen aan bod zoals bijvoorbeeld projecten gezondheid op het werk, interne aanwervingen, opleidingsprogramma's, stressfactoren, risicoanalyse, deeltijds werken, maatregelen eindloopbaan en investeringen in personeel.

Tijdens deze werkgroepen kwamen ook enkele experts aan bod. Dr. Torsten Christen van het Europese directoraat-generaal Arbeid, Sociale Zaken en Gelijke Kansen gaf een uiteenzetting over de strategie Europa 2020. Het is de bedoeling van de EU om tegen 2020 75 procent van de bevolking met een leeftijd tussen 20 en 64 jaar aan het werk te krijgen, het aantal vroege schoolverlaters met 10 procent te verminderen en er zorg voor te dragen dat 20 miljoen Europese burgers minder risico lopen om in de armoede terecht te komen. Robert Anderson van de European Foundation Dublin verklaarde dat de vroege uitstroom van oudere werknemers uit het arbeidsproces leidt tot een groot verlies aan knowhow. Het is dan ook om

economische redenen aangewezen om werknemers langer bij het arbeidsproces te betrekken. In 2030-2035 zal het aantal werknemers met een leeftijd tussen 55 en 64 jaar één op twee bedragen tegenover één op vier nu. En volgens Urs-Peter Ruf van het Duitse onderzoekscentrum TBS NRW zal in 2050 wereldwijd het aantal mensen met een leeftijd boven de 60 jaar hoger zijn dan met een leeftijd onder de 14 jaar.

Op 7 oktober gaat in Brussel de finale conferentie van het project door. Dan worden, in aanwezigheid van vertegenwoordigers van de EU, de definitieve resultaten van de enquête en de bevindingen van de werkgroepen bekendgemaakt.

Rudy Verleysen

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





De minst slechte oplossing voor B-Cargo

Mogelijke scenario's en gevolgen

De toekomst van B-Cargo ligt nog niet helemaal vast, maar voorlopig ziet die er niet al te rooskleurig uit. ACOD Spoor doet haar best om de best mogelijke oplossing uit de brand te slepen. We verwachten echter dat de vakbonden de zwarte piet krijgen toegeschoven als de onderhandelingen zouden mislukken. We zetten onze bedenkingen bij enkele mogelijke scenario's op een rijtje.

Scenario 1: garantie op statutaire tewerkstelling

Er is een voorstel van garantie op statutaire tewerkstelling (75 procent van het personeel tot einde 2013), vooral in de vormingsactiviteiten. Gezien onze ervaringen in het verleden, is deze garantie allesbehalve geruststellend. Bij ABX werden destijds verschillende quota van statutaire tewerkstelling voorgesteld, maar uiteindelijk bleken die niet houdbaar. De garantie op tewerkstelling is wellicht onder te brengen bij 'palliatieve zorgen'. Jongeren zijn immers niet geneigd zich te engageren voor een loopbaan die uiteindelijk uitmondt in een doodlopende straat. Overigens zal de Europese Commissie nooit aanvaarden dat in een activiteit van de commerciële sector die gefilialiseerd werd om aan marktvoorwaarden te werken, geen uitdoving van het statutair kader voorzien werd. Met andere woorden de 75 procent zal op termijn naar 0 procent evolueren. Bovendien resten er nog heel wat vragen: hoe be-

paalt men wie mag blijven en wie niet, waar wordt de statutaire tewerkstelling behouden en waar niet, aan welk ritme en tegen welke datum worden de plannen uitgevoerd?

Een beetje demagoog zou dit scenario kunnen voorstellen als een syndicale overwinning indien we het lang genoeg kunnen rekken. Uiteindelijk blijft B-Cargo in dit scenario echter ten dode opgeschreven. Dus weg syndicale overwinning...

Scenario 2: de piste Infrabel

In verschillende Europese landen, zoals bijvoorbeeld Zwitserland en Oostenrijk, worden de vormingsactiviteiten aan de infrastructuurbeheerder uitbesteed. Dit heeft als voordeel dat de diensten ter beschikking staan van alle operatoren. Die kunnen dan allemaal verplicht worden een infrastructuurvergoeding te betalen voor het beschikbaar stellen van een onafhankelijke activiteit. Op die manier draagt de sector een deel van de kosten voor het verspreid vervoer zelf.

Het huidige 'middle management' kent die activiteit en is bekwaam ze uit te voeren. Er is bovendien een garantie voor statutaire tewerkstelling zonder dat de structuur van de groep moet worden aangepast. De activiteit wordt op die manier terug geïntegreerd in een bekend milieu met een terugkeer naar de toestand van 2003. Dit heeft als bijkomend voordeel dat Infrabel opnieuw wat voeling krijgt met het terrein. Eens

de huidige generatie spoorwegpersoneel van Infrabel uitgestorven is, kent volgens de huidige gang van zaken hun toekomstig personeel immers het begrip treinen enkel nog van op televisie!

Om duistere redenen is dit voor de hand liggende scenario echter niet mogelijk. Bij de NMBS valt men nog liever dood dan deze oplossing te accepteren. Bij de Holding mag men er zelfs niet meer over spreken. Bij Infrabel blaast men warm en koud: warm in de interne vergaderingen van directiecomités en raden van bestuur, koud in de vergaderingen van B-Cargo. Het vaak aangehaalde argument dat in dit scenario de operator NMBS slecht zou worden bediend, snijdt volgens ACOD Spoor geen hout.

Scenario 3: een filiaal van publiek recht

Dit scenario is een soort gulden middenweg. Het streeft dezelfde doelstellingen na als Infrabel, maar laat bij de NMBS de hoop bestaan dat het filiaal van hen afhangt en zij zodoende greep blijven houden op de activiteiten. Vandaag wordt er in sommige kringen zelfs gedroomd van één, twee tot zelfs vijf filialen, namelijk één per vormingsstation. Laat ons duidelijk zijn: één filiaal moet volstaan. Het voordeel van dit scenario is dat mits wat wetgevend werk, een filiaal op maat kan worden gemaakt waarin alles wordt ondergebracht wat onderling wordt overeenge-

Het spoor en het Belgische EU-voorzitterschap

Sinds 1 juli, en dit tot het einde van het jaar, is ons land voorzitter van de Europese Unie. Dit betekent dat onder het Belgische voorzitterschap bepaalde initiatieven kunnen worden genomen op het gebied van de Europese regelgeving.

Een van de dossiers die aan bod komen is het al of niet invoeren van een Euro-vignet voor het goederentransport per vrachtwagen over de weg. Al geruime tijd woedt de discussie of men de externe kosten veroorzaakt door het wegtransport (met o.a. vervuiling, lawaai, opstopping en files) moet doorrekenen aan het goederentransport over de weg. De laatste keer dat dit gevoelige dossier werd behandeld, dateert van de Raad van Transportministers van 30 maart 2009 onder het voorzitterschap van Tsjechië. Tijdens het voorzitterschap van Zweden en Spanje kwam dit dossier niet aan de orde. Een bijkomende vraag is of men de inkomsten van een dergelijke maatregel zal voorbehouden voor duurzame investeringen in de transportsector, waaronder het spoor.

Een andere zware klus wordt de herziening van het eerste spoorwegpakket. Dit spoorwegpakket voorziet in een niet-discriminatoire toegang tot de spoorweginfrastructuur voor spoorwegondernemingen in de lidstaten van de EU. Fundamentele wijzigingen zijn volgens de Eurocommissaris voor Transport, Siim Kallas, niet te verwachten. Wel dienen voldoende garanties te worden ingebouwd die moeten leiden tot een volledige vrijmaking van de infrastructuur voor spoorwegondernemingen en dit ter bevordering van

de concurrentie. De onafhankelijkheid van de infrastructuurbeheerder moet effectief worden gerealiseerd, vooral in die lidstaten waar de beheerder nog dicht aanleunt bij de historische spoorwegonderneming. Dit geldt ook voor de onafhankelijkheid van de controleorganen op de correcte toepassing van de regels, o.a. qua gunning van de rijpaden, en de niet-discriminatoire toegang tot de bijkomende diensten zoals de terminals, rangeerstations, werkplaatsen enz. Verwacht wordt dat de discussie hierover aanvangt in de loop van september.

De EU verwees 13 lidstaten naar het Europese Hof voor Justitie voor de slechte toepassing van het eerste spoorwegpakket en de vrijmaking van de spoorwegmarkt aan de concurrentie. In oktober 2009 werden 22 lidstaten hiervoor al op de vingers getikt door de EU. De 13 lidstaten zijn Oostenrijk, Tsjechië, Duitsland, Griekenland, Frankrijk, Hongarije, Ierland, Italië, Luxemburg, Polen, Portugal, Slovenië en Spanje. Van de overige 9 landen waaronder België, wordt het antwoord op de tenlastelegging door de EU nog onderzocht. De 8 andere lidstaten zijn Bulgarije, Denemarken, Estland, Letland, Litouwen, Roemenië, Slowakije en Zweden.

Een nieuw Witboek is in voorbereiding en zou worden voorgesteld in december van dit jaar. Dit Witboek moet de gemeenschappelijke politiek richting geven voor de volgende tien jaar op het gebied van infrastructuur, milieu en vermindering van de emissies, propere wagens en nieuwe technologieën.

komen. De strikte vormingsactiviteiten worden dan uitgevoerd door het statutair personeel en onder dezelfde voorwaarden als Infrabel in scenario 2.

Ons standpunt

De Infrabel-piste blijft de meeste garanties bieden voor het personeel en voor het voortbestaan van – zij het gedeeltelijk – de goederenactiviteit bij de NMBS-groep. Als er onwil is om dit scenario uit te voeren, kan over een filiaal binnen de NMBS worden nagedacht. We vrezen echter dat Marc Descheemaeker ook hiermee niet akkoord zal gaan. De waarde van zijn Cargo-filiaal zakt hierdoor immers in elkaar bij een mogelijke verkoop. En blijkbaar is de waarde van het filiaal belangrijker dan het statuut en de toekomst van de werknemers.

De door ACOD Spoor uitgestippelde scenario's zijn slechts hypothesen, maar voor ons zijn ze zeer reëel. Bovendien moeten we eveneens onthouden dat na B-Cargo, in de niet al te verre toekomst ook het reizigersvervoer aan de beurt komt. Solidariteit tussen alle spoor mannen en -vrouwen is dus cruciaal. Hopelijk houdt iedereen dit artikel steeds bij de hand om zijn of haar collega's te overtuigen van de neoliberale gevaren die ons blijven bedreigen.

Jos Digneffe



Aanslepende dossiers maken paritaire subcommissie onmogelijk

Aan het begin van de paritaire subcommissie van 30 juni hekelden wij dat enkele dossiers blijven aanslepen en dat wij daarover eerst een antwoord willen krijgen vooraleer aan de bespreking van de dagorde te beginnen. Zo is er bijvoorbeeld nog steeds geen oplossing voor de diabolotoeslag, alhoewel deze formeel beloofd was vóór de zomervakantie.

De diabolotoeslag is een extra bijdrage die treinreizigers van en naar de luchthaven Brussel Nationaal moeten betalen. Dat deze toeslag ook wordt opgelegd aan het spoorpersoneel druist in tegen hun recht op verkeersvoordelen. Wij vernemen van de voorzitter van de paritaire subcommissie dat er geen overeenstemming is tussen de drie CEO's om deze toeslag ten laste te nemen van de Maatschappij.

Vervolgens kaarten wij de problematiek aan van de detachering van statutaire personeelsleden naar Futur Eurostar en wijzen we erop dat de toekenning van 12 gratis Eurostarbiljetten tweede klas of 6 gratis biljetten eerste klas aan-

leiding is voor commotie bij de andere personeelsleden. Wat de detacheringen naar filialen betreft vragen wij al langer dat er een reglementair en wettelijk kader wordt voorzien dat voldoende garanties en sociale bescherming inhoudt voor de betrokken personeelsleden.

Verder verwijzen wij naar het protocol van sociaal akkoord 2008-2010 dat voorziet in een verhoging vanaf 1 juli 2008 met 10 procent van het totale bedrag van de productiviteitspremies van het rijdende personeel. Hoewel een akkoord werd bereikt dat aan alle leden van het rijdende personeel eenzelfde bijkomend bedrag aan premies wordt toegekend, is daar nog steeds niets van in huis gekomen. Daarbij aansluitend mag niet uit het oog worden verloren dat, in het kader van hetzelfde sociaal akkoord 2008-2010, ook voor het andere personeel een verhoging van de enveloppe aan premies was voorzien.

En dan zijn er nog de problemen bij Cargo, het uitstellen van de omzetting van de posten logistiek bediende naar een latere datum en het daaruit

voortvloeiende financiële verlies voor de betrokken personeelsleden, het feit dat OSR blijkbaar zelf treinbestuurders werft, het uitblijven van de toekenning van de schaal 325 aan de niet-universitaire personeelsleden van rang 3 tweede trap, de overgang van schrijver naar opsteller, enzovoort. Ten slotte merken wij op dat het aantal tijdelijke en contractuele aanwervingen veel te hoog ligt en dat daarbij de uitzonderingen die voorzien zijn in het artikel 29 van de wet van 21 maart 1991 bezwaarlijk kunnen worden ingeroepen.

Wij brengen de voorzitter van de paritaire subcommissie op de hoogte van onze beslissing dat wij de paritaire subcommissie van 7 juli zouden verlaten als o.a. het dossier van de diabolotoeslag niet op de agenda voorkomt. Tijdens die bewuste paritaire subcommissie vernemen wij dat er hierover nog steeds geen overeenstemming is tussen de drie CEO's. Bij wijze van protest verlieten wij dan ook de vergadering.

Hasselt op stellen Winnaar ballonwedstrijd

Tijdens de tweede ACOD-familiedag te Hasselt organiseerden wij een ballonwedstrijd voor de kinderen en kleinkinderen van onze leden. Dat dit op grote meeval mocht rekenen blijkt uit het aantal ballonnen dat werd opgelaten. Daarvan werden uiteindelijk slechts 17 antwoordkaartjes teruggestuurd naar ons secretariaat. De ballon die de langste afstand aflegde, kwam terecht in het Duitse Breitenbach, maar liefst op zo'n 463 kilometer van Hasselt! Mariska Boeykens uit Oostende is de laureaat van deze ballonwedstrijd. Een waardebon van 100 euro wordt naar haar opgestuurd.



ACOD West-Vlaanderen Spoor Feest gepensioneerden

Ieder gepensioneerd lid van de sector Spoor van het gewest West-Vlaanderen wordt samen met de levenspartner uitgenodigd op het feest van de gepensioneerden op vrijdag 8 oktober vanaf 12 uur. Het feest vindt plaats in feestzaal De Neerbeek te Bissegem, vlakbij het

station. Er is een eetfeest met koud buffet, koffie met gebak en drank, een live-optreden, gezellig samenzijn achteraf met muziek verzorgd door dj-Sergio, mogelijkheid tot dansen, bar (laatste wel zelf te betalen). Deelname kost 28 euro per persoon, na tussenkomst

van het gewest. Inschrijven kan telefonisch via het gewest op 051/20.72.68, 056/26.36.90 of 990/3690. Inschrijvingen zijn pas definitief na betaling op het rekeningnummer 877-6936101-32. Wees snel, want het aantal deelnemers wordt beperkt tot 300!

De Lijn Staking in West-Vlaanderen



ACOD TBM eist haalbare rijtijden en respect voor de wettelijk verplichte rusttijden voor de chauffeurs.



Reizigers én paradepaardje van West-Vlaanderen getroffen door besparingsplan Crevits.



ACOD TBM: Besparingen halen op logische plaatsen, géén frequentievermindering van 4 naar drie voeruiden per uur op kusttram, die de meest rendabele lijn is van West-Vlaanderen.



Nog meer volk op overvolle trams? Neen! Langere wachttijden voor de reizigers? Neen



Geen enkele werkwillige in regio kust. Meerderheid van personeel in de andere stelplaatsen en technische diensten toonden zich uiterst solidair!



Efficiëntiewinst halen door verlies van wettelijke verplichte rust? Wie bij De Lijn kan of wil dit verantwoorden?

De Lijn

Ontwerp beheersovereenkomst 2011-2015

De bestaande beheersovereenkomst tussen de Vlaamse regering en de Vlaamse Vervoersmaatschappij De Lijn loopt eind dit jaar af. Ze werd op 10 juni geëvalueerd door de commissie voor Mobiliteit en Openbare Werken. Na die evaluatie namen enkele volksvertegenwoordigers op 1 juli het initiatief tot een voorstel van resolutie om te wegen op de nieuwe beheersovereenkomst. Het ontwerpdocument ligt klaar ter goedkeuring door de raad van bestuur van De Lijn. Op 10 september wordt het personeel van De Lijn ingelicht en geconsulteerd tijdens een bijzondere algemene ondernemingsraad.

Missie en doelstellingen De Lijn

Voor ACOD TBM zijn de geformuleerde ambities veel te vaag. Bij de opmaak van de vorige beheersovereenkomst lag de doelstelling op de verdubbeling van het aantal reizigers. Dit was voor alle betrokkenen klaar en duidelijk. De huidige ambitie van De Lijn om “bij te dragen tot een Vlaanderen waar het aangenaam om leven is”, is uiterst gevoelsmatig. Is dat de hoofdmissie voor een openbare vervoersmaatschappij? Volgens ons niet. De ACOD TBM vraagt dan ook een duidelijker engagement van alle betrokken partijen om vanaf de eerste pagina van de beheersovereenkomst een uitgesproken gemeenschappelijke doelstelling tot groei aan te gaan.

Vier hoofdwaarden

De vier hoofdwaarden die De Lijn stelt zijn dialoog, samen vooruit, passie voor klanten en zorgzaam ondernemen. Wij onderschrijven met klem de waarde ‘samen vooruit’. Helaas stellen we vast dat reizigers en personeel er vandaag helemaal niet op vooruitgaan, integendeel zelfs. Besparingen en afbouw van het aanbod vallen ons ten deel en in 2011 zal dit niet anders zijn.

De uitspraak van minister Crevits ‘snoeien om te groeien’ nemen wij zeer letterlijk. We willen dan ook dat deze beheersovereenkomst op zijn minst duidelijk stelt dat 2011 een overgangsjaar is met garanties op groei vanaf 2012

en dit gedurende de hele looptijd van de overeenkomst. Indien hierover geen waterdicht akkoord met de Vlaamse regering wordt omschreven, vrezen we dat de nieuwe beheersovereenkomst enkel een liefdesverklaring wordt tussen beide partijen, maar dat de naakte werkelijkheid er helemaal anders zal uitzien. Wij willen voor De Lijn en haar personeel een toekomst die niet enkel gericht is op het hoofd net boven water houden.

Engagementen naar de klant

Op dit ogenblik wordt in de dienstregelingen in heel Vlaanderen volop gesnoeid. Wat heeft de reiziger aan het in de beheersovereenkomst gehanteerde principe voor het respecteren van een strikte dienstregeling, als hij daar een drastische frequentievermindering voor in de plaats krijgt? Wat heeft de reiziger eraan dat hem in uitvoer van deze beheersovereenkomst een peperduur contactloos systeem van elektronisch vervoerbewijs wordt aangeboden dat het geraamde kostenplaatje van 125 miljoen euro ver zal overschrijden? Draagt dit bij tot het comfort, het bereik, de frequentie en de veiligheid? Neen, de klant zal ondanks deze onverantwoord grote investering geen baten hebben bij dit ‘generieus’ aanbod. Hij zal echter wel de onvermijdelijke hinder ondervinden van de zware besparingsmaatregelen 2010-2011.

Engagement naar het personeel

Wij citeren: “De Lijn wil een bedrijf waar de medewerkers gemotiveerd zijn en zich gewaardeerd voelen”. Hier slaat De Lijn de bal op dit ogenblik helemaal mis, want sinds haar oprichting zijn er nog nooit zoveel eisen gesteld aan het personeel als vandaag.

Bovendien is het sinds de reorganisatie ‘Nieuwe Wegen voor Exploitatie’ in de praktijk nog nooit zo slecht gegaan voor het personeel in de stelplaatsen dan nu. Nieuwe software voor opmaak van diensten in handen van totaal onervaren verantwoordelijken leidt tot absurde situaties die blijkbaar enkel waargenomen worden door de chauffeurs,

die daarvan uiteraard de gevolgen dragen. De ervaren specialisten op gebied van exploitatie werden aan de kant geschoven ondanks ons uitdrukkelijk verzet tegen de werkwijze van de reorganisatie. Nochtans waren zij de enigen – buiten onze eigen militanten – die vandaag hun volle waarde en expertise hadden kunnen benutten voor een verantwoorde efficiëntieverbetering bij De Lijn.

Indien De Lijn haar streefdoel voor motivering van het personeel echt wil waarmaken, moet er zeer dringend worden gewerkt aan de luisterbereidheid van de directie en het herstel van de rust en de continuïteit binnen exploitatie.

Vormen van investeringen

De ACOD TBM eist dat in deze beheersovereenkomst het nodige voorbehoud wordt gemaakt om in de toekomst nog verder te werken in publiekprivate samenwerking, en in zoverre dit mogelijk is voorkeur te geven aan investeringen via kapitaalsubsidies. De ervaring tijdens de duurtijd van de vorige beheersovereenkomst leert ons dat de PPS-constructies de kostprijs van een investeringsproject enkel buitensporig de hoogte in jagen. Bovendien werd de beoogde snelle progressie in de ontwikkeling van grote projecten helemaal niet behaald. De risico's die de privésector moet nemen, worden uiteindelijk nog steeds gedragen door de overheid, dit wil zeggen de belastingbetaler. Hierdoor staat het hele principe en de bestaansreden van publiekprivate samenwerking op de helling.

Kilometerheffing niet op zijn plaats

De Vlaamse overheid engageert zich in artikel 13.9 van deze beheersovereenkomst voor een kilometerheffing op personenwagens. Dit engagement hoort niet thuis in een overeenkomst met De Lijn en is een zuivere politieke beslissing. In naam van de reiziger en het personeel keren wij ons sterk tegen het voornemen van de Vlaamse

regering voor deze invoering van kilometerheffing zolang door diezelfde regering gesnoeid wordt in het hele openbaar vervoeraanbod en dat op het ogenblik dat het openbaar vervoer meer en meer vraaggericht zal worden gestuurd. Met andere woorden: in de vervoergebieden waar er nu frequentievermindering wordt doorgevoerd of waar de bezettingsgraad op De Lijn-voertuigen aanleiding geeft tot de afschaffing van het aanbod, zou de burger die daardoor opnieuw aangewezen is op eigen vervoer ook nog eens financieel bestraft worden door een kilometerheffing. Dit is tegelijkertijd warm en koud blazen, en een ernstig toekomstig vervoerbeleid geheel onwaardig.

Naar een échte efficiëntieverbetering

Dat na amendering van de tekst op 1 juli het voorstel met meerderheid aangenomen werd in de commissie Mobiliteit, en dit zelfs met steun van de oppositie, is voor ons niet verwonderlijk. Open VLD haalt immers zijn slag thuis met deze overeenkomst. Er kan nu begonnen worden aan het kopjes tellen op bus en tram met een niet-waterdicht, maar wel peperduur registratiesysteem dat de dromen van Annick De Ridder en anderen uiteindelijk waarmaakt. Dit is een systeem dat niet kan slagen in het monitoren van het verplaatsingsgedrag van de reizigers en waarmee openbaar vervoersmaatschappijen in het buitenland enkel kunnen lachen door de totale wanverhouding kosten/baten. Hierin investeren is voor de ACOD TBM dan ook een belediging van het gezond verstand. Minstens gedurende drie jaar zullen de investeringskredieten die De Lijn ter beschikking krijgt bijna volledig worden opgesoupeerd door dit speelgoed, dat er enkel op gericht is om de latere dotaties van De Lijn neer te halen op basis van een verkeerd aantal geregistreerde reizigers. Die smak geld zou beter in doorstromingsmaatregelen worden geïnvesteerd waar de echte efficiëntieverbetering bij De Lijn te zoeken en te halen is.



Laatste lichting

Minister: geen spijt van vrijgegeven postmarkt

Liberalisering doodsteek Nederlandse Post, Belgische postbode gered



rampzalige gevolgen heeft. Hoe is het zo ver kunnen komen?

Jef De Doncker: "In tegenstelling tot België en enkele andere Europese landen was iedereen in Nederland – inclusief de vakbonden – zeer gewonnen voor die vrijmaking. De redenering was dat er door die liberalisering veel winst te halen was op buitenlandse postmarkten, die dan over het eigen land verdeeld zou worden. Nederland was een voorloper in de liberalisering en maakte die postmarkt dus zeer snel vrij. Andere Europese lidstaten, waaronder ons land, reageerden heel wat terughoudender."

Toch verklaart de pure vrijmaking op zich niet waarom de historische openbare post-operator zijn marktaandeel in nauwelijks tien jaar zag ineenstorten.

Jef De Doncker: "In Nederland hebben ze de vrijmaking heel letterlijk genomen, in die zin dat er nauwelijks een fatsoenlijke regelgeving met buffers of garanties werd ingebouwd voor de historische operator, de vroegere monopolist. De minimumvoorwaarden voor private firma's om op de Nederlandse postmarkt te werken, zijn te verwaarlozen. Ik heb het dan over garanties wat betreft arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden, over vereisten waar en hoe vaak de post moet bedeld worden, en dergelijke meer. Daardoor konden private operatoren de openbare post in Nederland doodconcurreren. Bovendien zijn ook de inkomsten uit buitenlandse postmarkten zwaar overschat. Aangezien de omringende

landen terughoudender zijn om hun markt te openen, bleven de inkomsten uit en kwam TNT Post verder in de problemen."

Nederland is dus het perfecte voorbeeld van de dramatische gevolgen van de liberalisering van de Europese postmarkt?

Jef De Doncker: "Dit toont alleszins aan dat men voorzichtig en oordeelkundig te werk moet gaan. Men kan er niet zomaar vanuit gaan dat alleen de vrije markt heiligmakend is en alle problemen wel zelf zal oplossen. Een duidelijk en stevig regelgevend kader is een absolute noodzaak en daaraan hebben we met de vakbonden in België de afgelopen jaren hard gewerkt. Wij waren ervan overtuigd dat de vrijmaking van de postmarkt enkel winst genereert voor de grote klanten van bpost (de nieuwe benaming voor De Post) maar niet voor Jan-met-de-pet. Zoals wij vreesden, en nu ook is aangetoond in Nederland, gaat een vrijmaking ten koste van de werkgelegenheid, zowel qua aantal arbeidsplaatsen als qua kwaliteit van de arbeid."

Welke stappen hebben jullie concreet ondernomen ter voorbereiding van de vrijmaking van de markt op 1 januari 2011?

Jef De Doncker: "ACOD Post was zich als toonaangevende vakbond ervan bewust dat De Post zich grondig moest voorbereiden op deze uitdaging. Al meer dan tien jaar geleden, op het einde van de vorige eeuw, begonnen we met de voorbereidingen. We moesten de politiek ervan overtuigen dat post-

TNT Post, de openbare postoperator en marktleider op de Nederlandse postmarkt, besliste om tegen 2013 11.000 van de 20.000 arbeidsplaatsen te schrappen. Hierdoor valt het personeelsaantal terug op minder dan een derde van het aantal in 2000. De postbode in zijn klassieke vorm verdwijnt en wordt vervangen door contractueel personeel dat enkel nog deeltijds aan de slag zal zijn. Bovendien kondigde de directie van TNT Post ook aan de verlieslatende gewone postbedeling af te splitsen van de meer winstgevende pakjespost en de eerste in de uitverkoop te zetten. Of hoe een postmarkt op nauwelijks 10 jaar volledig uitgekleeft werd!

We kunnen alleen maar vaststellen dat de vrijmaking van de postmarkt in Nederland

TNT Post wordt deeltijdbedrijf

Vakbonden leggen zich neer bij massaontslag

bedeling een dienstverlening aan het publiek is en dus met andere woorden een openbare dienst. We namen daarvoor contact op met alle democratische partijen en we hebben aan hen ook persoonlijk onze standpunten verduidelijkt."

Wat ondernamen jullie tegen de praktijken van 'cherry picking', waarbij operatoren zich enkel richten op de winstgevendste delen van een markt?

Jef De Doncker: "Dat was uiteraard een van onze grote bezorgdheden en die hebben we eveneens afgeblokt in de richtlijn via de toegangsvoorwaarden tot de Belgische postmarkt."

Wat was de moeilijkste oefening in die voorbereiding?

Jef De Doncker: "Wellicht ervoor te zorgen dat ook na de vrijmaking er binnen de traditionele post een toekomst is voor de werknemers. Om de werkgelegenheid te behouden in een bedrijf waarbij de personeelskosten tot 80 procent van het budget uitmaken, mag het prijsverschil tussen bpost en de nieuwe operatoren niet te hoog zijn. We moesten ervoor zorgen dat nieuwe postoperatoren die op de Belgische markt actief willen zijn, werken met volwaardige werknemers – en dus niet met dumpingpersoneel aan dumpingprijzen. Deze eis werd opgenomen in een richtlijn en we hameren erop dat deze richtlijn voor het einde van het jaar tot wet wordt gestemd. Ook hiervoor onderhouden we nauwe politieke contacten om zo de nodige druk uit te oefenen."

Je noemde enkele vrij technische realisaties die de Belgische postbode beschermen. Zijn

er ook concrete voorbeelden van realisaties waaruit de postwerknemers voordeel halen?

Jef De Doncker: "De ACOD heeft steeds gestreefd naar billijke en verdedigbare compromissen voor haar leden. Dit is te merken aan onze afspraken rond de functieclassificatie. Er werd voor elke functie binnen De Post een functieverloning ingevoerd die, hoewel ze voor veel nieuwe personeelsleden lager was dan vroeger, evenwel marktconform is. De personeelsleden die reeds aan boord waren, behielden hun wedde als verworven recht. Tegelijk heeft al het personeel nu ook een grotere door-groeimogelijkheid dan in het oude statuut met rangen en graden. Daardoor hebben ruim 1000 personeelsleden al een bevordering kunnen verkrijgen."

Wat met het dossier van de wijkpostbode? Er was heel wat ongerustheid over het feit dat de klassieke postbode zou worden vervangen door huisvrouwen, studenten en gepensioneerden.

Jef De Doncker: "Het systeem met deeltijdse werknemers zoals in Nederland, werd in België omgebogen naar een systeem van hulppostmannen waarbij gewerkt wordt met eigen personeel. Bij aanvang zullen deze weliswaar maar 90 procent verdienen van een gewone postman, maar daaraan is wel een contract van onbepaalde duur gekoppeld. Bovendien kunnen hulppostmannen meedingen naar andere postbetrekkingen en kans maken op promotie. We zijn er ook in geslaagd deze categorie te beperken tot maximum 4000 personeelsleden. Vanaf nummer 4001 volgt een normale verloning aan 100 procent. Zo'n 3000 hulppostmannen zullen voltijds aan de slag zijn en het

werk doen van iedere andere postman. De 1000 overigen werken deeltijds en zorgen enkel voor de uitreiking. Deze maatregelen, gecombineerd met de rendementsverhoging via Georoute, laten bpost toe om de concurrentie aan te gaan met nieuwe operatoren zonder dat het volwaardig beroep van 'facteur' onmiddellijk met uitsterven bedreigd is."

Ben je optimistisch over de toekomst van de Belgische postbode?

Jef De Doncker: "Het verleden heeft me al te vaak aangetoond dat er nooit zekerheden bestaan. Volgens mij hebben we in België de uitverkoop van de post voorlopig kunnen voorkomen door extra wettelijke buffers en garanties te laten inbouwen, waardoor de kloof tussen openbare en private postbedeling kleiner is. Het bedrijf heeft ook veel wijzingen moeten doorvoeren die niet altijd makkelijk waren voor het personeel. Het heeft ook veel moed gevraagd van de ACOD om sommige beslissingen te steunen – vaak met veel onbegrip. Beslissingen die in het verleden onbegrijpelijk zouden zijn geweest, maar die achteraf beschouwd nodig en juist blijken te zijn. Uiteraard had ik het liever anders gezien en had ik die strijd liever helemaal niet gevoerd. Maar we hebben het beroep van postbode kunnen redden, laat dat alleszins duidelijk zijn."

Contactpersoon De Post:

Jef De Doncker

e-mail:

jozef.de_doncker@acod.be

Aanpassing verplaatsingsvergoedingen

Volgens de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst worden de mobiliteitstoelage en de vergoeding voor het gebruik van het privévoertuig jaarlijks geïndexeerd op 1 juli. Deze nieuwe bedragen worden gehanteerd tijdens de periode van 1 juli 2010 tot en met 30 juni 2011.

De mobiliteitstoelage is een vergoeding die toegekend wordt aan alle werknemers die hun dagtaak of opdracht ambulant vervullen en hierdoor hun arbeidsweg buiten de diensturen afleggen. De vergoeding is onafhankelijk van het vervoermiddel waarmee de afstand afgelegd wordt.

We geven een overzicht van de geïndexeerde bedragen en de toegepaste regels:

- indien de totale afstand tussen woonplaats – werf of tijdelijke tewerkstellingsplaats – woonplaats niet meer dan 40 km is, bedraagt deze toelage 7,1204 euro per dag.
- zodra die totale afstand meer dan 40 km en niet meer dan 130 km is, moet de tabel hierbij worden gehanteerd om de dagvergoeding te bepalen.
- indien die totale afstand meer dan 130 km en niet meer dan 200 km is, dan geeft de bijkomende afstand aanleiding tot een tijdsvergoeding (aan 50 km/uur) volgens het normale uurloon van de werknemer. De verplaatsings-tijd wordt niet geïmputeerd op de arbeidstijd.
- indien die totale afstand meer dan 200 km is, wordt vanaf de 201^{ste} km de verplaatsingstijd geïmputeerd op de arbeidstijd. Deze tijd wordt in normale uren betaald. Na overleg zal de werknemer ofwel een volledige werkdag presteren en is er sprake van overuren, ofwel zal hij de dagtaak later aanvatten of vroeger beëindigen.

Voor het gebruik van het privévoertuig worden de effectief gereden kilometers vergoed aan 0,3178 euro per km.

41 km	€ 7,3825	86 km	€ 19,1739
42	7,6445	87	19,4359
43	7,9065	88	19,6980
44	8,1686	89	19,9600
45	8,4306	90	20,2220
46	8,6926	91	20,4841
47	8,9547	92	20,7461
48	9,2167	93	21,0081
49	9,4787	94	21,2701
50	9,7407	95	21,5322
51	10,0028	96	21,7942
52	10,2648	97	22,0562
53	10,5268	98	22,3183
54	10,7889	99	22,5803
55	11,0509	100	22,8423
56	11,3129	101	23,1044
57	11,5750	102	23,3664
58	11,8370	103	23,6284
59	12,0990	104	23,8905
60	12,3611	105	24,1525
61	12,6231	106	24,4145
62	12,8851	107	24,6766
63	13,1472	108	24,9386
64	13,4092	109	25,2006
65	13,6712	110	25,4627
66	13,9333	111	25,7247
67	14,1953	112	25,9867
68	14,4573	113	26,2488
69	14,7194	114	26,5108
70	14,9814	115	26,7728
71	15,2434	116	27,0348
72	15,5054	117	27,2969
73	15,7675	118	27,5589
74	16,0295	119	27,8209
75	16,2915	120	28,0830
76	16,5536	121	28,3450
77	16,8156	122	28,6070
78	17,0776	123	28,8691
79	17,3397	124	29,1311
80	17,6017	125	29,3931
81	17,8637	126	29,6552
82	18,1258	127	29,9172
83	18,3878	128	30,1792
84	18,6498	129	30,4413
85	18,9119	130	30,7033

Uiteenlopende resultaatsgebonden premies cao 90

We stellen vast dat er grote verschillen bestaan in de resultaatsgebonden premies van de bedrijven in de sector gas en elektriciteit die gebruikmaakten van de mogelijkheid om die toepassing van cao 90 te implementeren.

We geven als voorbeeld enkele bedragen die aan de betrokken gebaremiseerde werknemers werden uitbetaald: 675 euro door Fluxys; 535 euro bij Eandis; 900 euro binnen Nuon; 686 euro binnen SPE voor de oude arbeidsvoorwaarden; 811,76 euro, 691,52 euro en 744,80 euro binnen Electrabel voor respectievelijk de oude arbeidsvoorwaarden van Productie, Marketing en Sales, en de Hoofdzetel; 760,24 euro binnen Laborelec voor de oude arbeidsvoorwaarden; 864,48 euro binnen GDFSuez voor de oude arbeidsvoorwaarden. Verder zijn er zeer uiteenlopende bedragen voor de nieuwe arbeidsvoorwaarden binnen Electrabel (afhankelijk van de verloningsschijf) en bij SPE (afhankelijk van de volledige bonus). Nog grotere verschillen zijn merkbaar voor de premies uitgekeerd aan kaderleden van de betrokken bedrijven. Vandaar dat Gazelco recurrente barema-verhogingen zonder vormen van evaluaties en prestatietellingen, blijft nastreven voor de gebaremiseerden omdat dit leidt tot een evenwichtiger en transparanter verloningssysteem.

Een andere vaststelling is dat het ACV binnen Indexis voor 2010 een bedrijfscao ondertekende, waarin de vermindering van het absentisme en de arbeidsongevallen als doelstelling staat. We citeren nochtans een pamflet dat Gazelco en ACV gezamenlijk verspreid hebben op 15 juni 2009: "Wij huiveren van de idee dat de werkgever de medisch nodige herstelperiode zou afkopen met een premie. We mogen er niet aan denken welk wantrouwen er tussen collega's hierover kan ontstaan. Wees dus waakzaam, want gezondheid kan geen koopwaar zijn".

De wending die genomen werd door het ACV is totaal onbegrijpelijk en voor Gazelco niet aanvaardbaar. Voor ons blijft het principe bestaan dat alles wat te maken heeft met de gezondheid van de werknemers geen prijs heeft. Voor het ACV zijn principes blijkbaar moeilijk houdbaar en inschatbaar.

Eisencahier Belgacom 2011-2012

Het eisencahier werd tijdens het paritair comité van 29 juni 2010 ingediend. Na een korte toelichting verklaarde de CEO dat de directie alles in gereedheid zal brengen om de onderhandelingen in de loop van september te starten.

Op 15 juli hebben we het eisencahier uitgebreid toegelicht in de werkgroep SOC, in het bijzonder de drie grote krachtlijnen:

- de werkzekerheid voor de periode 2011-2012.
- de toegang tot de tweede weddeschaal van de statutaire personeelsleden ten gunste van de contractuele personeelsleden.
- vrijwaring van de hospitalisatieverzekering voor zowel de personeelsleden in actieve dienst, als voor hen niet meer in actieve dienst.

Sociale agenda

Na de bijkomende vragen vanwege LBR menen wij de onderhandelingen te kunnen starten in de beste omstandigheden. Het is de bedoeling om deze onderhandelingen over een korte periode te voeren. Ze starten op 16 september en worden voortgezet op 21, 23 en 28 september. Er wordt naar gestreefd om een definitief akkoord over de cao 2011-2012 te geven op 26 oktober. Deze bijeenkomst heeft de bedoeling om de laatste onduidelijkheden weg te werken. In principe wordt het collectief akkoord 2011-2012 ter goedkeuring voorgelegd aan het paritair comité van 18 november.

Visie op cao

Ons eisencahier bevat als inleiding onze visie op dit af te sluiten collectief akkoord. De economische en financiële crisis blijft hard en meedogenloos toeslaan. De vakbonden volgen de evolutie en de effecten van de crisis op de voet, in het bijzonder deze die betrekking hebben op het personeel en op ons bedrijf. Het eisencahier 2011-2012 kiest in deze crisistijden voor werkzekerheid en solidariteit en stuurt aan op een consistent loonbeleid (employee benefits). Naast de verloningsaspecten moeten er verder inspanningen geleverd worden in het kader van een goed evenwicht

tussen werk en familiaal leven (work-life balans), rekening houdend met de huidige sociale toestand.

Zevenpuntenprogramma

In dit eisencahier willen wij ook nieuwe en complementaire accenten leggen in het totale verloningspakket. Er moet hierover meer en duidelijker worden gecommuniceerd met het personeel. We kozen voor een zevenpuntenpro-



gramma:

- volledige uitvoering van de collectieve akkoorden 2006-2008 en 2009-2010
- tewerkstelling, outsourcing en werkzekerheid
- kwaliteit van tewerkstelling
- analyse van het totale verloningspakket
- sociale dienst
- einde van de loopbaan
- gepensioneerd.

Volledige uitvoering cao 2006-2008 en 2009-2010

Uiteraard moet er definitief een einde komen aan het uitstellen van eerder genomen beslissingen of opgenomen punten in een collectief akkoord. Vandaar dat we de volledige uitvoering van de collectieve akkoorden 2006-2008 en 2009-2010 eisen. Punctuele dossiers moeten het voorwerp uitmaken van bijkomende onderhandelingen, zoals het gecoördineerd reglement over:

- de jubilarisgift. We willen dat het personeelslid zijn rechten op de jubilarisgift kan laten gelden op het ogenblik dat hij de vereiste anciënniteit heeft.
- de kilometervergoeding voor de verplaatsingen per fiets tussen de woon- en de werkplaats. We willen de optrekking van de verhoging van de kilometervergoeding.

Tewerkstelling, outsourcing en werkzekerheid

Er moet absolute voorrang gegeven worden aan de interne tewerkstelling. Twee- of driemaandelijks moeten de personeelsbehoeften getoetst worden aan de werkvolumes en dit door het opstellen van openingsbalansen in het kader van het GAPS & SRE's-management. Wij kanten ons ondubbelzinnig tegen elke vorm van outsourcing als kostenbesparende aanpak. Van elk outsourcingcontract moet de effectiviteit voortdurend worden gemeten.

De tewerkstellingswaarborg is onze eerste grote eis. Belgacom dient de contractuele personeelsleden met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur een tewerkstellingswaarborg toe te kennen van 1 januari 2011 tot en met 31 december 2012. Uitzondering hierop vormen de personeelsleden met een contract voor bepaalde duur en met een vervangingsarbeidsovereenkomst.

Kwaliteit van tewerkstelling

In eerste instantie eisen wij maatregelen die een goed sociaal klimaat en een rustige werksfeer garanderen. Naast de verplichtingen opgelegd door het ARAB, is het management verantwoordelijk voor de kwaliteit van de tewerkstelling. Peoplemanagement moet garant staan voor leiderschap dat respect opbrengt voor de medewerkers en ook luistert en vertrouwen schenkt door hen te motiveren.

In het kader van onze absolute wil om een kwaliteitsjob in een kwaliteitsbedrijf nog verder te realiseren wensen wij een aantal bepalingen van het Reglement aangaande de onderbreking van de beroepsloopbaan en het Reglement van de afwezigheden te herzien. Wij denken hierbij onder andere aan: een uitbreiding van het recht op bepaalde vormen van loopbaanonderbreking, het omstandigheidverlof en het anciënniteitsverlof.

Voorts eisen wij:

- analyse van bepaalde werkposten, voornamelijk in het kader van de zware functies.
- uitstapmogelijkheden uit de commerciële loopbaan gelijkend aan deze opgenomen in de HR-regels voor de zware functies.
- verhoging van de kwaliteit van de functie.
- vermindering van de mobiliteit voor een aantal functies door decentralisatie.
- toekenning van een achtste compensatierustdag aan de personeelsleden niveau 1 en de verkoopskrachten van de klassen > V6 (niet-TGR), die bekleed zijn met een vertrouwenspost van categorie I en die niet van een stelsel van compensatierust in het kader van de 38-urenweek genieten.
- aanvullende invaliditeitsverzekering voor de rangen 2a en de niveaus 3 en 4.
- recht op opleiding via een gedecentraliseerde en gestructureerde aanpak.

Analyse totale verloningspakket

Er dient een analyse gemaakt te worden van het totale verloningspakket: het basissalaris, de variabele beloning, als ook de kwantitatieve en kwalitatieve arbeidsvoorwaarden. Daarnaast toegang verlenen aan de personeelsleden met een contract voor onbepaalde duur met 9 jaar graadanciënniteit tot de weddeschaal II voorzien voor de statutaire personeelsleden.

In het kader van de nieuwe loonpolitiek voor de kaderleden en de verkoopsmedewerkers heeft Belgacom erkent dat de groep van 2b-personeelsleden, omwille van onder meer haar diverse samenstelling, bijzondere aandacht verdient. Belgacom engageerde zich om in cao 2011-2012 met de vakbonden te onderhandelen over een voorstel tot groepering van de verschillende 2b-functies in meerdere functiecategorieën. Deze voorstellen houden evenwel geen Hay-weging in. Het resultaat van deze onderhandelingen moet de eerste stap zijn in een nieuwe loonpolitiek voor de generieke functies binnen Belgacom.

Wij denken hier onder andere aan:

- doorbreken van het huidige maximum van de derde weddeschaal van de statutaire medewerkers. Het mutatis mutandis voorzien van identieke maatregelen ten aanzien van de medewerkers met een contract voor onbepaalde duur.
- creatie van een volwaardige functie en salarisband M4, waarbij de functiecategorieën gebaseerd zijn op de specialisaties.
- creatie van een baremieke tunnel.
- analyse van sommige aspecten ten aanzien van het extra-legaal pensioen.

Sociale dienst

Belgacom dient bij herhaling te waarborgen dat de diensten WLU en SUN tot 31 december 2012 deel blijven uitmaken van één departement binnen GHR, te weten LBR. Het protocol inzake het sociaal beheerscontract, goedgekeurd in het paritair comité van 1 februari 1996, dient geactualiseerd te

worden.

De subsidie voorzien voor elke rechtsreeks begunstigde moet eveneens worden geactualiseerd. Wij eisen controle-recht op het beheer van de fondsen.

De hospitalisatieverzekering uit hoofde van het personeelslid in actieve dienst en de gepensioneerden (rechtstreeks begunstigten van de sociale dienst) en de kinderen ten laste moet verder voorzien worden zonder persoonlijke bijdrage.

Einde van de loopbaan

De bedoeling is te zoeken naar diverse maatregelen om het einde van de loopbaan te verzachten. Het gaat hier niet expliciet over een vierde uitstapregeling. Vandaar dat we dit als volgt hebben geformuleerd: een goede work-life balans wordt steeds belangrijker. In het kader van de parttime bieden de huidige arbeidsregimes voor de personeelsleden boven de leeftijd van 50 jaar niet altijd de mogelijkheid om deze balans in evenwicht te brengen. Vanaf de leeftijd van 55 jaar wordt dit problematisch. Daarom moeten er leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden voor een eindloopbaanplanning worden vastgelegd, waarbij rekening wordt gehouden met de bij Belgacom erkende zware functies.

Gepensioneerden

De analyse en eventuele aanpassing of uitbreiding van sommige extralegale voordelen, te weten: de sociaal-culturele hulp, de verkeersvoordelen, de telecom- en internetvoordelen. Er dient een vakbondspremie te worden toegekend aan de rustgepensioneerden.

De ACOD Telecom Vliegwezen is klaar voor deze onderhandelingen, waarbij we rekenen op de steun van al onze militanten en onze leden. Het federaal comité van 28 juni gaf aan de onderhandelaars een mandaat om een stakingsaanzegging in te dienen mocht één van de drie doelstellingen niet kunnen worden gerealiseerd.



De saga Belgocontrol: wordt vervolgd



Bevorderingsreglement

Sinds 2 juni is het bevorderingsreglement, eens te meer, niet langer van kracht bij Belgocontrol. Op 3 december 2009 had het paritair comité een verlenging van de toepassing voor een duur van zes maanden goedgekeurd. Nu deze termijn verlopen is, heeft de directie blijkbaar nog niets gedaan aan dit probleem of gezocht naar afdoende oplossingen. Sinds de goedkeuring ervan op 23 april 2007 hebben de vakbonden meermaals de tekortkomingen van dit bevorderingsreglement aan de kaak gesteld. Zo zijn er problemen met de toekenning van banen op basis van het individuele profiel, gebrek aan transparantie in de selecties, het project dat beoogt punten volgens de dienstanciënniteit toe te wijzen en de aanwezigheid van vakbondsafgevaardigden bij verschillende testen. Op dit moment is geen enkele vergadering voorzien, dus wordt het reglement dat bij de RLW van kracht was terug van toepassing.

Evaluatie personeelsleden

Op 3 oktober 2002 werd het evaluatiereglement van toepassing bij de goedkeuring van het personeelsstatuut. Sindsdien hebben alle personeelsleden de facto een evaluatie 3 (goed). Op 6 juli van dit jaar heeft HR de vakbonden op een eerste vergadering uitgenodigd

om te beraadslagen over de invoering van de evaluatiegesprekken vanaf 1 januari 2011, waarover in 2002 al werd onderhandeld. Onnodig te zeggen dat dit gevolgen zal hebben voor de administratieve en geldelijke loopbaan van de statutaire en contractuele personeelsleden van Belgocontrol. ACOD Telecom Vliegwezen zal iedereen op de hoogte houden van de stand van zaken in dit dossier.

Grondige rationalisering bij DGO-ATS

De gedelegeerd bestuurder besliste op 16 juni - wellicht gekweld door een hevige gezagscrisis - geheel eigenhandig een meer diepgaande rationalisering bij DGO-ATS op te leggen vanaf 1 juli. Dit was de reactie van ACOD Telecom Vliegwezen aan de gedelegeerd bestuurder op 21 juni:

Geachte heer gedelegeerd bestuurder,

Tijdens de vergadering van de ATS-werkgroep op 16 juni 2010 heeft u aan de personeelsvertegenwoordigers van Belgocontrol (ACV, ACOD, VSOA) uw eenzijdige beslissing overgemaakt om uw behoefte aan ATC-personeel vanaf 1 juli 2010 aan te passen, voorafgegaan door een testfase die van start ging op 23 juni 2010. De uitvoering van deze interne reorganisatie zal aan de luchtverkeersleiders via memo's worden meegedeeld.

Wij vinden het spijtig nog maar eens te moeten vaststellen dat de sociale dialoog in deze onderneming indruist tegen het gezond verstand en zonder respect van de regels die vastgelegd werden door het syndicaal statuut en de in het paritair comité ondertekende officiële akkoorden. Het was immers aangewezen om met de representatieve vakorganisaties een voorafgaandelijk overleg te voorzien over deze memo's die aan de ATCO-betrokkenen worden meegegeeld. Wat het officiële sociale overleg betreft, raad ik u ten stelligste aan om onder andere het punctueel akkoord EBCIbis, het punctueel akkoord ATCII, het punctueel akkoord EBOS, alsook uw eigen nota betreffende het behoeftplan 2004-2009 ter attentie van de sociale partners van Belgocontrol van 12 oktober 2009, aandachtig te herlezen.

U zal opmerken dat het niet meer mogelijk is te rationaliseren wanneer u de in het paritair comité ondertekende akkoorden niet meer respecteert.

De ACOD Telecom Vliegwezen pleit ervoor dat de sociale dialoog wordt hervat en dat de afgesloten akkoorden strikt van beide kanten worden nageleefd. Indien er ook maar even van deze gedragslijn wordt afgestapt, zal dit eens te meer leiden tot afwijkingen die onnodig de toekomst van Belgocontrol in gevaar brengen.

De stakingsaanzegging die werd neergelegd door de ACOD Telecom Vliegwezen, samen met de vastberadenheid van de luchtverkeersleiders, maakte duidelijk dat dit plan helemaal niet kan worden verwezenlijkt. Daarvan overtuigd heeft de CEO zich ertoe verbonden een echte onderhandeling te voeren in september.

Kaderakkoord interne technische school

Vanaf midden september beginnen we de onderhandelingen over het kaderakkoord met betrekking tot de interne technische school 'Blue Book' voor het technisch personeel en het ontwikkelingspersoneel. Dit aanvullend op de invoering van procedures voor de omschrijving van technische bekwaamheid en ontwikkelingsbekwaamheid, in overeenstemming met het reglement

van de Europese Commissie (reglement 2096/2005 van 20 december 2005) en met het 'Eurocontrol Safety Regulatory Requirement' versie 0.2 (ESARR 5). De bedoeling is een akkoord af te sluiten in het paritair comité van oktober. De belangrijkste elementen zijn: de oprichting van een technische school, het programma van 'Blue Book', de instructeurs en de voertaal van de cursussen.

Huidige situatie FABEC

Op 29 juli 2010 wordt het reglement (EU) nummer 691/2010 van kracht dat een prestatiesysteem vastlegt voor de

luchtverkeerdiensten en de netwerkfuncties, die de gemeenschappelijke eisen bepalen voor de levering van de luchtverkeerdiensten. De eerste referentieperiode van het prestatiesysteem loopt van 2012 tot en met 2014. De opvolging van de uitvoering van de prestaties zal van toepassing zijn vanaf januari 2011.

De belangrijkste indicatoren van de prestaties (KPI) zijn:

- de veiligheid. Er zijn drie indicatoren waarmee rekening moet worden gehouden.
- het milieu. Twee indicatoren waarmee rekening moet worden gehouden.

- de capaciteit die overeenkomt met de minuten vertraging onderweg per vlucht.

- de economische doeltreffendheid gebaseerd op het vastgelegde gemiddelde eenheidstarief binnen Europa.

Voor Belgocontrol zijn de sociale gevolgen op dit moment nog moeilijk na te gaan, maar ACOD Telecom Vliegwezen, partner van ETF, verdedigt nu al zes jaar het samenwerkingsmodel dat volgens ons het meest geschikt is om de tewerkstelling en het voortbestaan van Belgocontrol als openbare nationale dienstverlener in het functionele luchtruimblok Centraal Europa (FABEC) te verdedigen.

The Brussels Airport Company Een moeilijk najaar?

De drie vakbonden dienden hun eisencahier in voor de komende twee jaren. Vanuit de kant van de directie klonk vrijwel onmiddellijk het credo van de economische crisis met daar bovenop nog de gevolgen van de aswolk door de uitbarsting van de IJslandse vulkaan in april.

Deze uitlatingen staan in schril contrast met de berichten in de pers: de eerste zes maanden van het jaar blijft de winstmarge stijgen, niettegenstaande een daling van de omzet met 1,3 procent en een daling van het aantal reizigers met 2,6 procent. In 2009 werden volgens de jaarrekeningen 59,9 miljoen euro dividenden uitgekeerd aan de aandeelhouders, terwijl het bedrijf maar 29,2 miljoen euro netto winst boekte. Meer en meer wordt de indruk versterkt dat de hoofdaandeelhouder, het Australische Macquarie Airports, zo snel als mogelijk het bedrijf wil leegzuigen en dit ten koste van de werknemers.

De vorige collectieve overeenkomst bleef beperkt tot wat voorzien was in het interprofessioneel akkoord. De directie werd reeds verwittigd dat verdere besparingen op de rug van de personeelsleden uit den boze zijn. Zij hebben lak aan besparings-, reorganisatie- en beleidsplannen.

Bij de privatisering werden de rechten van de statutaire personeelsleden opgenomen in het Koninklijk Besluit van 27 mei 2004 en het addendum dat werd gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 17 juni 2004. De directie wil nu het statuut van het personeel door middel van een bedrijfs-cao aanpassen. Een bedrijfs-cao, omdat het paritair subcomité 315.03 nog niet werd opgericht.

Het is correct dat bepaalde delen van het statuut van het personeel, zoals de statutaire werving, niet langer actueel en niet meer van toepassing zijn. Van enorm belang is echter dat de Brussels Airport Company ook het tuchtregime wil aanpassen. Voorzichtigheid is hier geboden, want voor de directie is het sedert de privatisering een bron van grote ergernis dat de statutaire personeelsleden niet zonder slag of stoot aan de deur kunnen worden gezet.

In het ontwerp van het nieuwe arbeidsreglement wordt eveneens ongewoon veel aandacht besteed aan de feiten die als een dringende reden kunnen worden beschouwd en een verbreking van de arbeidsovereenkomst zonder opzegtermijn en zonder schadevergoeding tot gevolg kunnen hebben.

Tot vandaag werden talrijke pogingen van het bedrijf om over te gaan tot collectief ontslag, verdoken afvloeiingen door beleidsplannen of studies in het genre van Berger, steeds gecounterd



door de vakbonden. Door een aanpassing van het statuut en het arbeidsreglement wordt mogelijk gezocht naar een andere uitweg.

De impact van de vakbonden is voor het bedrijf een doorn in het oog. Door de oprichting van een syndicale delegatie wil men het huidige systeem van sociale relaties – een mengvorm van het publieke en privé-systeem – afbouwen. De volledige overstap naar het systeem van toepassing in de privébedrijven wordt hiermee een feit.

De mogelijke gevolgen en de impact van de voorstellen van het bedrijf worden angstvallig onderzocht en de nodige juridische adviezen worden ingewonnen. Eén zaak is zeker: de ACOD zal haar vel duur verkopen.

FOD Volksgezondheid

Enkele betwistbare nieuwigheden

Onze afgevaardigden en leden van de FOD Volksgezondheid vestigden onze aandacht op nieuwe praktijken, die onlangs in die dienst zijn opgedoken. Wij herhalen hier ons standpunt dat wij in het BOC verdedigden en bevestigden in een brief aan de voorzitter van het directiecomité.

Het directiecomité van de FOD Volksgezondheid besliste sinds december 2008 dat elke stagiair en elk contractueel personeelslid met een overeenkomst van meer dan een jaar van de niveaus A, B en C een werkstuk moet inleveren ter afronding van zijn integratieproject in de dienst. In deze scriptie behandelt de medewerker een onderwerp dat verband houdt met zijn functie en dat nuttig is voor zijn taken en voor de organisatie in het algemeen. Tussen haakjes: wat gebeurt er in geval van vervangingsovereenkomsten of overeenkomsten voor een welbepaald werk?

Sinds eind 2009 moet dit werk verplicht publiek worden voorgesteld. De ACOD kan zich terugvinden in de integratiedoelstelling van de stagiairs en contractuele personeelsleden in de FOD. We hebben echter wel vragen bij het verplichte karakter dat het directiecomité geeft aan de publieke voorstelling in aanwezigheid van de collega's. Bovendien kan deze voorstelling voor de stagiairs van niveau A op generlei wijze meetellen in de eindbeoordeling op het einde van de stage. Voor de contractuele personeelsleden met een overeenkomst van meer dan een jaar

is dit werk een bijkomende taak, die moet verricht worden in het raam van hun arbeidsovereenkomst.

Volgens ACOD moet dit werk en de publieke voorstelling ervan echt op vrijwillige basis gebeuren. Het is immers tegenstrijdig om een werknemer te integreren aan de hand van allerlei bepalingen die uitsluitend binnen de FOD verplicht zijn. We vragen ons ook af of de personeelsleden van de FOD buiten hun taken echt niets anders te doen hebben dan dagenlang aan een scriptie te schrijven. Het verbaast ons dan ook niet dat meer en meer werknemers van de FOD klagen over werkoverlast.

Tot slot vrezen we dat wanneer een werknemer de beslissing of een deel van de verplichte beslissing van het directiecomité niet aanvaardt, de FOD in een dubbelzinnige toestand belandt. Voor de FOD P&O is het duidelijk dat alleen de stagiairs van niveau A een stagewerk moeten afleveren. De reglementering voor wat de contractuele personeelsleden betreft, houdt geen verplichting in om een verslag te schrijven na een jaar prestaties. De werkgever kan dan ook geen enkel juridisch gevolg trekken uit het feit dat niet aan de activiteit wordt deelgenomen.

Bovendien vinden we dat de betrokken personeelsleden het recht hebben om hun scriptie voor te bereiden tijdens de werkuren. Wordt dit werk buiten de diensturen gepresteerd, dan zijn dit overuren die moeten worden gecompenseerd.

De FOD heeft ook beslist om het formulier over het functiegesprek te laten wegvallen. Deze beslissing kadert in de administratieve vereenvoudiging en die kunnen we alleen maar toejuichen. Op de intranetsite van de FOD treffen we echter het volgende bericht: "Vanuit administratief oogmerk beperkt het functiegesprek zich dus tot een volledige en getekende functiebeschrijving". Dit doet veronderstellen dat de functiebeschrijving zich voortaan beperkt tot een schriftelijke uitwisseling tussen het personeelslid en zijn functionele chef, en dat is reglementair niet het geval. We vroegen dus om de tekst te verbeteren. Uiteindelijk komt het erop neer dat alleen het formulier wordt geschrapt, maar dat het functiegesprek verplicht blijft voor elke medewerker die in functie treedt.

De FOD P&O heeft ons trouwens verduidelijkt dat dit gesprek zich niet kan beperken tot een eenvoudige bekrachtiging van een administratief document. Aan de hand van een écht gesprek dient te worden nagegaan of de functiebeschrijving klopt met de functies die het personeelslid uitoefent en of er aanpassingen nodig zijn aan de taken en verantwoordelijkheden van dat personeelslid.

Wij verzoeken onze leden om hun afgevaardigden in te lichten wanneer de overheid deze twee 'nieuwigheden' misbruikt.

Jean-Pierre Van Autrève



Wetenschappelijk Instituut van Volksgezondheid

Het arbeidsreglement: een dovemansgesprek

Op de vergadering van het basisoverlegcomité van 29 juni presenteerde de overheid ons nagenoeg eenzelfde ontwerp van arbeidsreglement als in februari en april.

De ACOD verwierp de voorgestelde tekst wegens de volgende elementen:

- bepalingen over de deontologische code.
- opleggen van een alcoholtest.
- definitie van de hiërarchische lijn waardoor een einde komt aan het prikken voor bijna iedereen van niveau A.
- mogelijkheid waarbij de directeur-generaal eigenhandig een crisissituatie voor de volksgezondheid kan

uitroepen, wat een gewijzigd uurrooster vergt.

- de mogelijkheid om tijdelijk aan de werknemer andere taken op te dragen dan deze voorzien in de functiebeschrijving.
- wijziging van de vaste en glijdende periodes, en verlies van 30 minuten tijdens de middagpauze.
- geen definitie van onregelmatige uurroosters.
- bepalingen over de wachtdiensten.
- afschaffing van bepaalde afwezigheden die niet moeten worden gecompenseerd, zoals vertraging in het openbaar vervoer met meer dan tien minuten en vervanging van deze door twee forfaitaire dagen.

- niet respecteren van de wettelijke bepalingen waarbij minimum een doorlopende periode van twee weken vakantieverlof is voorzien.

Gedurende de laatste vier maanden van onderhandelen is de overheid dus weinig afgeweken van de begintekst. Ze luisterde dan misschien wel naar ons, maar heeft ons - uitgezonderd enkele minder belangrijke punten rond de vorm - zeker niet verstaan. Het ontwerp van reglement zal daarom worden voorgelegd aan een bemiddeling door de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

François André, Jean-Pierre Van Autrève



Doorbraak in professionele opleiding overgangsexamen

Wij vernamen het uitstekende nieuws dat de FOD's Sociale Zekerheid, Volksgezondheid, Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg een opleiding organiseren voor de personeelsleden die kandidaat zijn voor de tweede proef van het overgangsexamen van niveau D naar C. De ACOD is altijd vragende partij geweest opdat de overheid als werkgever dergelijke opleidingen zou organiseren.

Laat ons hopen dat het niet blijft bij dit ene initiatief. In onze snel evoluerende maatschappij zijn permanente professionele opleiding en bijscholing immers niet meer weg te denken. Wij zijn ervan overtuigd dat zowel de personeelsleden, als de instellingen baat hebben bij dergelijke opleidingen.

Niet alleen krijgen de personeelsleden nu de mogelijkheid om zich op een ernstige manier voor te bereiden, maar tevens worden ze met de nodige ondersteuning geholpen in hun leerproces. Er worden hen eveneens verschillende hulpmiddelen ter beschikking gesteld. Dit zijn allemaal initiatieven die we alleen maar kunnen toejuichen.

Het spreekt voor zich dat deze opleidingen slechts een hulpmiddel zijn. Daarnaast blijven zelfstudie en een goede voorbereiding onontbeerlijk voor de beste slaagkansen. Die boodschap willen we ook aan de betrokken personeelsleden meegeven, zodat een maximaal aantal deelnemers kan slagen.

Er is slechts één valse noot: Selor heeft vrij laat gecommuniceerd over de informaticakennis. "Word" vormt wellicht geen onoverkomelijk probleem, maar het is anders gesteld met "Excel" dat ook in het examenpakket zit. De meeste personeelsleden van niveau D hebben zelden of nooit met dit programma gewerkt. Het examen is al in oktober en die kennis op die korte tijd bijbenen, is een hele klus. Hopelijk is Selor zich hiervan bewust.

De inspanningen in de andere FOD's, POD's en parastatale instellingen op het vlak van permanente vorming en opleiding zijn niet altijd even gelijk, noch transparant. ACOD zal dan ook in de overlegcomités jaarlijks overal een stand van zaken opvragen om voor iedereen tot de beste praktijk te komen.

Jean-Pierre Van Autrève, Guido Rasschaert



Opletten bij gebruik van Outlook

De nogal merkwaardige zaak bij de FOD Sociale Zekerheid rond mails over het bijwonen van een syndicale vergadering die in het postvak van een baas van een van onze afgevaardigden terechtkwamen, kreeg uiteindelijk een ontknoping. Noch de betrokken overheid zelf, noch een team van specialisten konden de zaak uitklaren. Daarom legde ACOD de kwestie voor aan de Commissie voor de Bescherming van de Persoonlijke Levenssfeer.

Het onderzoek van de Commissie toonde aan dat de hiërarchische overste inderdaad vakbondsgegevens ontving, die niet voor hem bestemd was. De oorzaak hiervan kon met zekerheid

worden bepaald: het gaat om een menselijke fout. Uit de analyse van het huidige gebruik van Outlook in de FOD Sociale Zekerheid blijkt, dat dergelijke menselijke fouten mogelijk blijven. Dit verklaart ook waarom dit geen alleenstaand geval was.

De Commissie geeft de raad de berichten die een uitnodiging voor een vergadering bevatten, niet door te sturen alvorens het vergaderverzoek al dan niet te aanvaarden. Het is ook belangrijk vooraf na te gaan of de inhoud wel degelijk aan de bestemming mag worden doorgestuurd. Let er verder op dat wanneer men een bericht doorstuurt dat een uitnodiging bevat, dit automatisch een uitnodiging is voor de

nieuwe bestemming, en wel uit naam en in opdracht van degene die de vergadering organiseert.

De klacht van ACOD-AMiO bij de Commissie heeft als resultaat dat de werknemers, de vakbondsafvaardiging en de overheid zijn ingelicht over mogelijke ongewenste gevolgen van het gebruik van het programma Outlook en hoe deze kunnen worden voorkomen. Wij danken de Commissie voor haar professionele aanpak van het probleem, voor haar scherpzinnigheid en voor haar raadgevingen.

Jean-Pierre Van Autrève

Kennismaken met een federale overheidsdienst Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening

We stellen in Tribune geregeld een federale overheidsdienst voor. We maakten reeds kennis met de Hulpkas voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering en daarna met de Hulpkas voor Werkloosheidsuitkeringen. Ditmaal is de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening aan de beurt.

De Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening is een federale instelling van de sociale zekerheid. Deze instelling doet uitspraak over het recht op werkloosheidsuitkeringen en aanvullende vergoedingen brugpensioen, uitkeringen bij deeltijdse arbeid en tijdelijke werkloosheid, bij loopbaanonderbreking en tijdscrediet, en bij de sluiting van ondernemingen. De dienst levert ook allerlei attesten af zowel aan werkzoekenden, werknemers als aan werkgevers. De verschillende bevoegdheden en opdrachten zijn terug te vinden op de site www.rva.be.

Het hoofdbestuur van de RVA is gehuisvest aan de Keizerslaan te Brussel. Daarnaast gebeurt de dienstverlening aan het publiek in 30 werkloosheidsbureaus. De RVA beheert ook de PWA-kantoren in de steden en gemeenten. De RVA is een grote parastatale instelling die ongeveer 5600 personeelsleden tewerkstelt. Sedert 1 oktober 2009 wordt het dagelijks beheer van de RVA uitgeoefend door Georges Carlens, administrateur-generaal, bijgestaan door zijn adjunct administrateur-generaal, Claudette De Koninck. Het algemeen beheer wordt verzekerd door een beheerscomité. Hierin zitten de vertegenwoordigers van de erkende vakbonden en de werkgeversorganisaties.

Voor de algemene personeelsbelangen valt de RVA binnen de akkoorden die worden afgesloten in Comité A, Comité B en Sectorcomité 20. Over specifieke materies die de dienst en het personeel zelf aanbelangen, gebeurt het overleg tussen de directie en de vertegenwoordigers van het personeel. Binnen de RVA zijn er twee overlegorganen: het tussenoverlegcomité en het basisoverlegcomité. Het tussenoverlegcomité is bevoegd



Liliane Breuckelaers en Ingrid Vanbrabandt

voor de gehele RVA. Op geregelde tijdstippen wordt er overleg gepleegd. Claudette De Koninck is de voorzitter van het TOC. Het zijn de representatieve vakbonden die de personeelsleden daar vertegenwoordigen. In de delegatie van ACOD zitten afgevaardigden van de drie intergewestelijke afdelingen: ACOD-VLIG, ACOD-IRB en ACOD-IRW.

Voorafgaande aan, of volgend op een vergadering van het tussenoverlegcomité worden er federale technische comités georganiseerd. Op die manier wordt er in het overleg rekening gehouden met de verzuchtingen en wensen van de basis.

De voorzitter voor ACOD-Vlig is Liliane Breuckelaers. In deze functie volgde ze Jan Vandeputte op en heeft ze ondertussen reeds enkele maanden ervaring. Daarnaast is ze werkzaam op het werkloosheidsbureau van Dendermonde. Ingrid Vanbrabandt zorgt voor de federale coördinatie binnen de drie intergewestelijke afdelingen van ACOD, zodat er met een eensgezind standpunt naar voren wordt getreden in het overleg en de contacten met de administratie. Zij is de woordvoerder van de ACOD binnen de RVA.

Het basisoverlegcomité is bevoegd voor het hoofdbestuur of een werkloosheidsbureau in het bijzonder. Binnen de 30 werkloosheidsbureaus is het de directeur die voorzitter is van het BOC. Dit overlegorgaan moet minstens één keer per jaar bijeenkomen. Deze vergadering is eveneens paritair samengesteld en de lokale vakbonds-

afgevaardigden vertegenwoordigen de personeelsleden.

De RVA bevindt zich in een voortdurend evoluerende omgeving door de ontwikkelingen op socio-economisch, demografisch en technologisch vlak of de veranderingen in de wetgeving. De personeelsleden van de RVA vervullen ingewikkelde taken in een steeds complexer wordende omgeving. De gevolgen van de crisis zijn eveneens niet te onderschatten. Het werkvolume neemt toe en er komen voortdurend nieuwe maatregelen en opdrachten bij.

Dagelijks komen er verschillende bezoekers en klanten over de vloer en de personeelsleden worden regelmatig geconfronteerd met toenemende agressie. Deze problematiek is geen nieuw fenomeen en het is natuurlijk niet bij de RVA alleen dat er geweld en agressie wordt vastgesteld. In de meeste gevallen is de agressie verbaal, maar de personeelsleden worden eveneens bedreigd en aangevallen tijdens de uitoefening van hun werk. De RVA neemt deze problematiek heel ernstig op. Sedert enkele jaren worden er allerlei maatregelen genomen en inspanningen geleverd om het personeel te ondersteunen en te begeleiden. Op het tussenoverlegcomité worden de vertegenwoordigers van de vakbonden op de hoogte gehouden van de verschillende projecten ter voorkoming en bestrijding van agressie.

Ingrid Vanbrabandt

Veel werk voor de volgende minister van Justitie

Wie ook de volgende minister van Justitie mag zijn, het werk ligt al op hem of haar te wachten. Betere huisvesting bij zowel de rechtbanken en hoven, maar ook bij de penitentiaire inrichtingen, moet leiden naar betere werk-omstandigheden en meer veiligheid voor personeel en instellingen. Ook het veiligheidskorps en beheer & toezicht moet deel uitmaken van deze beweging. De hertekening van het gerechtelijk landschap dient op een sociale manier aangepakt te worden. Vandaag weet men trouwens nog steeds niet wat de impact zal zijn op de personeelsbeweging van dit plan.

Sleutelen aan diverse statutaire bepalingen is noodzakelijk. Zo wil ACOD voor het personeel van de rechterlijke orde (niet magistraten) en het personeel (bewaking en techniek) andere mutatieregels uitgewerkt zien.

De werking van de sociale dienst dient onder de loep genomen te worden en de budgettaire mogelijkheden moeten fors verhoogd worden.

Het masterplan moet herbekeken worden en moet het plan worden waardoor zowel de overbevolking van de gevangenen wordt weggewerkt, als

de huisvesting uit de middeleeuwse toestanden wordt gehaald. Het plan moet de detentie en de voordetentie bijsturen, maar ook de geïnterneerden uit de gevangenen halen zodat ze de opvang krijgen waarop ze recht hebben, namelijk in speciale instellingen. Ook jongeren moeten in speciaal daar-toe uitgeruste instellingen worden opgevangen. Elektronisch toezicht moet sterk uitgebreid en voorarrest moet beperkt worden. Het dure Tilburg-project dient herbekeken te worden.

De basiswet moet aangepast worden en resulteren in de uitbreiding van de bevoegdheden voor het personeel (veiligheidsproblematiek).

Een speciaal team moet worden opgericht dat, onder de bevoegdheid van de directeur-generaal, veiligheidscontroles binnen de inrichtingen kan uitvoeren. Hun bevoegdheid moet het toelaten dat ook bezoekers aan veiligheidscontroles kunnen worden onderworpen.

Door de uitbreiding van de taken van het veiligheidskorps moet het mogelijk zijn dat alle externe bewegingen van gedetineerden door hen worden uitgevoerd.

En tot slot is er natuurlijk nog het uit te

voeren werk van de vorige minister...

Wat betreft protocol 340 zijn nog uit te voeren:

- uitbetaling premie pro rata de arbeidstijd voor zij die blijven werken na 55 jaar.
- aanpassing van het ministrieel besluit betaling onregelmatige prestaties in het kader van een erkend arbeidsongeval waarbij agressie en interventie worden toegepast.
- aanpassing reglementering cumul woon-werkverkeer voor trein-wagen.
- behoud premie competentieontwikkeling van 669 euro.
- organisatie van gecertificeerde opleiding voor de verpleegassistenten.
- spreiding van het technisch- en bewakingskader.

Al deze onderhandelde overeenkomsten zouden op 1 januari of 1 maart 2010 in voege gaan, maar tot nu toe werd nog niets gerealiseerd. ACOD wenst de volgende minister van Justitie dan ook veel succes in de moeilijke taak die hem of haar te wachten staat.

Ivan Vandecasteele, Gino Hoppe

Contactpersoon Federale Overheid: Guido Rasschaert - Tel.: 02/508.58.63 - 02/508.58.64

e-mail: guido.rasschaert@acod.be



De bende buitenwippers van het Martelaarsplein

Half juli pakte Vlaams minister Geert Bourgeois triomfantelijk uit met het nieuws dat het aantal Vlaamse ambtenaren daalt. Deze manier van berichtgeving ergert ons mateloos. Omstreeks 1800 was er de bende van Baekelandt; in 1953 schreef Louis-Paul Boon over de bende van Jan De Lichte; in 2010 is er de bende buitenwippers van het Martelaarsplein.

Om te beginnen vinden we het bijzonder eigenaardig dat een minister verantwoordelijk voor bestuurszaken over dit feit zo triomfantelijk doet. Alsof het een kerntaak is voor een minister van bestuurszaken om zijn eigen werknemers buiten te werken. Wij waren altijd in de waan dat die minister in de eerste instantie moet ijveren voor efficiënte overheidsdiensten.

Volgens ons dienen daarbij drie objectieven met elkaar te worden verzoend: een kwaliteitsvolle dienstverlening aan de bevolking met een gegarandeerde continuïteit, het efficiënt functioneren van de organisatie en goede arbeidsvoorwaarden voor de personeelsleden.

Een absolute voorwaarde om die doelstellingen te realiseren is voldoende personeelsleden met aangepaste kwalificaties. Daarvoor zijn personeelsplannen noodzakelijk, die per functie aangeven wat nodig is. Lineaire besparingsmaatregelen staan haaks op een goed bestuur en vloeken met de filosofie van degelijk onderbouwde personeelsplannen. Het is immers niet omdat er een secretaris-generaal op overschot is, dat er ook een poetsvrouw te veel is.

Even storend is dat men het altijd enkel heeft over ambtenaren. Statutair zijn ambtenaren vastbenoemde personeelsleden. Het is alsof men bij het brede publiek de indruk wil geven dat alle werknemers bij de Vlaamse overheid vastbenoemd zijn. Minstens de helft van de werknemers binnen de Vlaamse overheid wordt echter tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst. Het gaat in deze natuurlijk niet over de waarde van medewerkers, de vastbenoemde versus de contractueel, maar wel over de modaliteiten en voorwaarden van tewerkstelling van de werknemers. En de tewerk-

stelling in vast dienstverband is voor een werknemer gewoon voordeliger dan de tewerkstelling op basis van een arbeidsovereenkomst.

Bij haar aantreden vorig jaar besliste de Vlaamse regering al om drastisch te besparen op de eigen diensten: 2,5 procent minder op de personeelskredieten, 5 procent minder op werkingsmiddelen, 20 procent minder op communicatie en informatica. In april werd dit vertaald in een feitelijke wervingsstop. Deze maatregelen deden en doen al pijn en kosten aan een aantal contractuele personeelsleden al hun job.

Door verschillende lijnmanagers wordt geklaagd dat daardoor de goede werking van hun departement of agentschap in gevaar komt. In overlegvergaderingen wordt het als argument gebruikt om personeelsplannen niet volledig uit te voeren. De dienstverlening komt in het gedrang, beweren sommige bazen.

Voor zover we goed zijn ingelicht, broedt de Vlaamse regering op een plan om bovenop de eerdere besparingen nog eens te snoeien op personeelskredieten en werkingsmiddelen. Als dat zo is, en we dus sommige lijnmanagers mogen geloven, komt de dienstverlening helemaal in het gedrang.

We kregen van meerdere ambtenaren-generaal de vraag wat de vakbond daaraan gaat doen. Goede vraag, maar wat gaan de leidend ambtenaren zelf doen? Sommigen onder hen zeggen dat zelfs de uitvoering van hun kerntaken in het gedrang komt. Wanneer gaat men dat eens vertellen aan de politieke verantwoordelijken? Het is niet met het aanvallen van de vaste benoeming of de verlofregelingen dat men de problemen zal oplossen. Als we de documenten van de CAG (college van ambtenaren-generaal) lezen, zijn de vaste benoeming en de verlofregeling immers de oorzaak van alle kwaad.

In feite worden al de lijnmanagers schaamteloos bedrogen. Er zijn beheersovereenkomsten afgesloten tussen het politieke niveau en de departementen en agentschappen. Die beheersovereenkomsten bevatten doelstellingen waar- tegenover middelen staan. En nu beslist



de Vlaamse regering eenzijdig om die middelen te verminderen. Wanneer maken CAG en MOVI daarover eens een rapport?

Als de kwaliteit van de dienstverlening naar de burger toe vermindert door de opeenvolgende afomingen van personeels- en werkingsmiddelen, zal de politieke kaste niet aarzelen om de schuld in de schoenen van het overheidspersoneel te schuiven. We hebben immers al meermaals moeten ervaren dat het overheidspersoneel een gemakkelijke zondebok is om het falen van de politieke kaste achter te verbergen en de frustraties van de bevolking te kanaliseren.

We erkennen dat wij als vakbond, samen met de andere vakbonden, ook een verantwoordelijkheid dragen. Als de Vlaamse regering de diensten en personeelsleden blijft gebruiken als besparingsboksbal, zullen de leden, militanten en de instanties van die vakbonden ook eens moeten beslissen om ofwel te reageren, ofwel te ondergaan. Het moeilijke daarbij is dat alles in de context van de algemene economische toestand wordt geplaatst.

En als die vakbonden dan reageren, wat gaat het lijnmanagement dan doen? Mee op de barricaden staan of integendeel alles eraan doen om de acties van de vakbonden te breken? Wij vrezen dat de vraag stellen, ze meteen beantwoorden is. En we kunnen nu al voorspellen welk excuus zal worden gebruikt: 'wij moeten loyaal zijn'. Maar is het loyauteit of angst?

Hilaire Berckmans

Onderhandelingen Vlaams sectoraal akkoord Een moeilijke keuze

In de Tribune van mei berichtten we dat de onderhandelingen over het Vlaams sectoraal akkoord bijzonder moeilijk verliepen en dat door de budgettaire moeilijkheden veel inventiviteit en creativiteit nodig zullen zijn om tot een volwaardig akkoord te komen. Vier maanden verder kunnen we die woorden enkel bevestigen.

Op 20 mei kregen de vakbonden van de Vlaamse regering de boodschap dat er momenteel geen budgettaire ruimte is voor het invullen van kwantitatieve eisen. Met die onheilsboodschap consulterden de vakbonden hun instanties. Tegelijk beslisten ze om alle andere 'normale' onderhandelingen, overlegmomenten en werkzaamheden van werkgroepen op te schorten. In juni antwoordde het gemeenschappelijk vakbondsfront aan de Vlaamse regering bereid te zijn om als enige kwantitatieve eis terug te vallen op een verhoging van de waarde van de maaltijdcheques tot 7 euro. Dat was geen keuze die de vakbonden met enthousiasme maakten en ze werd voorafgegaan door moeilijke discussies binnen de instanties.

Onzekere factoren

Op 25 juni antwoordde de Vlaamse regering rekening te willen houden met die enige overblijvende kwantitatieve eis. Garanties om de verhoging van de maaltijdcheques nog uit te voeren in de loop van de regeringsperiode van deze Vlaamse regering, wou men echter niet geven. De regering beweerde dat er op dit ogenblik nog te veel onzekerheid is over de evolutie van de budgettaire mogelijkheden van de Vlaamse overheid. Als onzekere factoren worden opgesomd: de weerslag van een staatshervorming als uitloper van de recente federale verkiezingen, de evolutie van de economische groei, de impact van het federaal zorgakkoord, de impact van een cao onderwijs en de kosten van de uitvoering van Europese akkoorden.

Het voorstel

De Vlaamse regering doet volgend samengesteld voorstel:



- de formele onderhandelingen over een Vlaams sectoraal akkoord worden pas opnieuw opgestart vanaf 2011. Dan dient ook over de looptijd te worden onderhandeld. Wordt het een klassiek tweejarenakkoord of gaan we naar een sectoraal akkoord voor de duur van de legislatuur van deze Vlaamse regering, dus tot 2014?

- pas ten vroegste op dat moment of in de loop van de onderhandelingen kan er duidelijkheid zijn over het al of niet ingaan op de vraag van het optrekken van de maaltijdcheques.

- vanaf september 2010 worden er voorbereidende gesprekken in één of meerdere werkgroepen gehouden. De bedoeling is om daarin de technische haalbaarheid van de al geformuleerde kwalitatieve eisen uit te werken.

- intussen hervatten de vakbonden de 'normale' werkzaamheden van het sectorcomité en andere bestaande werkgroepen, zoals bijvoorbeeld de begeleidingscommissie functieclassificatie.

Financiële realiteit

In een eerste reflex is er de opwelling om deze voorstellen te verwerpen. Als men ze vergelijkt met het door het gemeenschappelijk vakbondsfront initieel ingediende eisencahier, is er geen reden tot applaus. Op één na worden alle kwantitatieve vragen tot koopkrachtverhoging ingeslikt. Bovendien krijgen we geen zekerheid dat de overblijvende vraag tot verhoging van de maaltijdcheques zal worden ingewilligd.

Maar er is ook het besef dat de Vlaamse overheid geen geïsoleerde wereld vormt, zonder wisselwerking met de rest van België en Europa. De benarde financiële situatie van de overheden is een feit. Het kan dan wel zijn dat de oorzaken bij de banken & co liggen, maar ondertussen blijft dit een gegeven waar we niet naast kunnen kijken. Dat heeft zijn consequenties voor de geloofwaardigheid en bijgevolg ook de slagkracht bij eventuele syndicale reacties.

Niet onvoorwaardelijk

Omwille van deze moeilijke keuze zullen ACOD, ACV en VSOA de regeringsvoorstellen voorleggen aan hun achterban. Binnen de ACOD zal het Technisch Comité Vlaamse Gemeenschap moeten beslissen welk standpunt de ACOD inneemt. Die keuze is des te lastiger als men er rekening mee houdt dat de drie vakbonden zich moeilijk een verdeeld standpunt kunnen permitteren.

Als er wordt ingegaan op het aanbod van de Vlaamse regering, zal dat wellicht niet onvoorwaardelijk zijn. Wanneer moet er ten laatste duidelijkheid zijn over het wel of niet ingaan op de vraag tot optrekken van de maaltijdcheques? Wat als er tegen alle verwachtingen in toch meer budgettaire ruimte komt? Aangezien het kwantitatieve luik van het syndicaal eisencahier dan grondig wordt gewijzigd, dient er dan geen aanpassing te komen van de kwalitatieve eisen? En welke timing wordt vooropgesteld?

Binnen de ACOD vergadert het Technisch Comité Vlaamse Gemeenschap op 24 september om de houding van de ACOD te bepalen. Tijdens dezelfde periode raadplegen de andere vakbonden hun instanties. Uiterlijk tegen eind september geven de drie vakbonden een antwoord aan de Vlaamse regering. Pas dan wordt ook beslist of de andere werkzaamheden worden hervat.

Hilaire Berckmans

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

Rechtspositie OCMW-personeel

Twée maten en vier gewichten

We meldden reeds eerder dat de Vlaamse regering een ultimatum voorstelde over de rechtspositie van het OCMW-personeel. Op 19 juli werd hierover op het kabinet van minister Bourgeois een protocol van niet-akkoord ondertekend door de drie vakbonden.

In het verlengde van het besluit van de Vlaamse regering over de rechtspositie van het gemeentepersoneel van 7 december 2007, werd er met heel wat vertraging een voorstel gedaan aan de vakbonden over een quasi gelijkaardige regeling voor het OCMW-personeel. Het begrip 'gelijkaardige' is hier relatief. Het voorstel sloot immers op voorhand al het personeel van de ziekenhuizen uit, zonder hiervoor een vervangende oplossing voor te stellen.

Voor al het andere personeel van de 310 Vlaamse OCMW's maakt men een onderscheid tussen vier categorieën:

- het personeel van het OCMW in een betrekking die ook bestaat bij de moedergemeente (artikel 104 §1 van het OCMW-decreet)
- het specifieke personeel vermeld in artikel 104 §2 van hetzelfde decreet
- de secretaris en financieel beheerder van het OCMW
- het personeel van de verzorgende, verplegende en dienstverlenende instellingen van het OCMW die werken op basis van federale of gewestelijke financieringsmechanismen (artikel 104 §6).

Dit onderscheid vertrekt van het feit dat voor de gemeenschappelijke graden bij gemeente en OCMW de rechtspositieregeling van het personeel van de moedergemeente van toepassing is. Wanneer men bijvoorbeeld eerder aan het gemeentepersoneel 35 dagen wettelijk verlof toekende, moet dit ook worden toegekend aan het OCMW-personeel (gemeenschappelijke graden). Voor al het andere personeel kunnen er afwijkingen worden voorzien.

De discussie die zich in de onmiddellijke toekomst zal stellen, gaat over wat gemeenschappelijke graden zijn bij betrekkingen die ook bestaan bij de gemeente.

We gingen al eerder niet akkoord met het voorstel van rechtspositie voor het gemeentepersoneel, omdat heel wat voorzieningen facultatief waren en dus voor de nodige verwarring en misnoegdheid zouden zorgen bij het personeel. Het voorstel dat men nu doet, is nog slechter dan het besluit dat men trof voor het gemeentepersoneel. Bijvoorbeeld verloven beperken tot 26 in plaats van 35 dagen en wettelijke feestdagen beperken tot 11 in plaats van 14 dagen zoals voorzien voor het gemeentepersoneel.

Ondanks het feit dat het duidelijk was voor minister Bourgeois dat de vakbonden niet akkoord gingen met de voorstellen, vond hij het toch opportuun om binnen het protocol een clausule over de sociale vrede mee op te nemen waar-

door de vakbonden zich verbonden om geen acties te voeren. De minister ging zover dat hij dit koppelde aan de facultatieve toekenning van toekomstige dagen verlof. Van chantage gesproken! Het stakingsrecht is een universeel recht dat voor ons op geen enkel vlak kan worden beperkt.

Op het Uitvoerend Bureau van 7 juli werden concrete afspraken gemaakt, rekening houdend met de vakantieperiode en het feit dat de stakingsbereidheid moeilijk te meten was. Naast de afspraak een protocol van niet-akkoord te ondertekenen, werd beslist onze leden te informeren via Tribune, pamfletten en de gewestelijke structuren. In de loop van september houden we een evaluatievergadering en bepalen we of we overgaan tot acties.

Eén zaak is duidelijk: men misbruikt het OCMW-decreet om een rechtspositieregeling uit te werken die louter sanerend is voor het personeel. Zowel op het vlak van vergoedingen, als op het vlak van verloven indiceert dit voorstel een sanering, waarbij men vertrekt van het principe 'verdeel en heers'. Hiervoor is maar één oplossing en dat is samen reageren.

Mil Luyten

Vlaamse Gemeenschapscommissie

Oproep Algemene Ledenvergadering en oproep kandidaturen

Op vrijdag 1 oktober 2010 om 14u is er een algemene ledenvergadering voor de Vlaamse Gemeenschapscommissie. Plaats van gebeuren: auditorium van de ACOD, Fontainasplein 9/11 in Brussel. Op de agenda staan de goed-

keuring huishoudelijk reglement, de samenstelling afdelingsbestuur, de stand van zaken eisenbundel en varia. Bij deze doen we ook een oproep voor de kandidaturen voor de mandaten van voorzitter, vicevoorzitter en de

leden van het afdelingsbestuur. Kandidaturen dienen binnen te komen voor 27 september 2010 bij Paul Scherens, bestendig secretaris, Maria Theresiastraat 121, 3000 Leuven. Bijkomende info: geert.sans@vgc.be



Interview Jean-Luc Barbéry

Kennismaken met nieuwe provinciaal secretaris West-Vlaanderen

Guido Janssens begon in als adjunct-provinciaal secretaris in West-Vlaanderen. Vanaf 1 januari 2002 werd hij verkozen tot provinciaal secretaris. Een jaar vóór zijn zestigste verjaardag besliste Guido de fakkel door te geven. Tijdens verkiezingen op de ledenvergadering in West-Vlaanderen werd met een grote meerderheid Jean-Luc Barbéry verkozen tot de nieuwe provinciaal secretaris. Guido Janssens zal hem gedurende een jaar bijstaan, zodat Jean-Luc zich kan inwerken. Daarna zullen we Guido op gepaste wijze uitzwaaien, maar we willen hem nu al bedanken voor de jarenlange inzet voor ACOD Onderwijs. Ter kennismaking, een interview met Jean-Luc Barbéry.

Welk parcours legde u tot nu toe af binnen de onderwijssector?

Jean-Luc Barbéry: "Ik heb mijn volledige onderwijsloopbaan als leerling en student in het toenmalige rijksonderwijs doorgebracht. Het basisonderwijs volgde ik in de Rijksbasisschool van De Panne, daarna volgde het secundair

onderwijs in het Atheneum Veurne. Het onderwijs beviel me wel en daarom studeerde ik voor onderwijzer aan de Rijksnormaalschool te Brugge. Onmiddellijk sloot ik mij ook aan bij de ACOD. Na de - toen nog onvermijdelijke - legerdienst bij het varend personeel van de Zeemacht, zette ik mijn eerste stappen in het gewoon basisonderwijs.

Dat duurde niet lang, want ik kreeg in 1991 een aanbod via de ACOD in het buitengewoon basisonderwijs in het MPI De Westhoek te Koksijde. Dit beviel mij zodanig dat ik er ruim tien jaar het beste van mezelf heb gegeven. Ik werd lid van het pedagogisch college, lid van de schoolraad en vooral, ik werd er syndicaal afgevaardigde.

In 2001 kreeg ik via de ACOD te horen dat men iemand zocht om directeur te worden in het buitengewoon basisonderwijs De Vlier te Geluwe. Na rijp beraad nam ik deze uitdaging aan. Mede dankzij de inzet van de personeelsleden kon een stervend schooltje omge-

bouwd worden tot een sterke school. De leerlingenpopulatie is er verdrievoudigd. Het aantal tewerkstellingsplaatsen eveneens.

In 2005 werd ik directeur aan het MPI Pottelberg te Kortrijk, en inmiddels ben ik er vastbenoemd als directeur. Tezeldertijd nam ik de coördinatie waar van de scholengemeenschap in scholengroep 26, die bestaat uit 14 scholen."

Kan u uw syndicaal engagement even toelichten?

Jean-Luc Barbéry: "Ik werd dus onmiddellijk na mijn afstuderen in 1988 lid van de ACOD. Het duurde niet lang vooraleer ik opkwam voor mijn collega's en mij in de school syndicaal engageerde als afgevaardigde. De diverse vormingen waren zeer verrijkend, evenals de vierdaagse intersectorale vorming. De deelnames aan betogingen en acties waren leuk en spannend, maar vooral belangrijk want ze brachten resultaten mee.

Als directeur bleef ik ACOD-leden

steunen en helpen daar waar ik kon. Ik bleef mij ook verder engageren voor de ACOD. Zo werd ik namens de vakbond lid in de VLOR-commissie Buitengewoon onderwijs. De betrokkenheid werd versterkt toen ik verkozen werd als regioverantwoordelijke in de Westhoek. Ik trad toe tot het bestuur van ACOD West-Vlaanderen. Naast mijn job van coördinerend directeur werd dit een tweede thuishaven, waar ik me goed in mijn vel voelde. Ik kon leden nog meer ondersteunen en helpen met hun vragen. Toen de oproep verscheen om de huidige secretaris Guido Janssens op te volgen, besloot ik mijn kandidatuur te stellen."

Waarom kiest u nu voor een syndicale loopbaan?

Jean-Luc Barbary: "Omdat ik er in de eerste plaats van overtuigd ben dat de vakbond onmisbaar is voor personeelsleden. Leden moeten goed en duidelijk geïnformeerd worden, zodat ze de juiste keuzes kunnen maken in hun onderwijsloopbaan en hun rechten kunnen laten toepassen. Wetgeving is een complex gegeven en niet iedereen vindt er zijn weg in.

Ook belangrijk is dat ik bij de verkiezingen in West-Vlaanderen een sterk mandaat meekreeg. Een signaal dat de leden het volste vertrouwen hebben geschonken in mij om van ACOD in het algemeen, en ACOD West-Vlaanderen in het bijzonder, een nog sterker geheel te maken. We moeten blijven luisteren naar de basis, ze correct en snel informeren, ze helpen met hun vragen en problemen. Dit is voor alle ACOD-leden in instellingen van alle onderwijsniveaus en in alle netten zeer belangrijk. Goed omlinje en vastgelegde structuren in een vakbond maken al onze leden samen duizendmaal sterker!"

Hoe denkt u dat uw jobinvulling er zal uitzien?

Jean-Luc Barbary: "Samen met het hoofdbestuur als team, wil ik verder zorg dragen voor een transparant beleid binnen ACOD en een vlotte communicatie verwezenlijken tussen basis en bestuur. Iedereen is belangrijk, van de bediende die voor een vlot onthaal en een snelle verwerking van briefwisseling zorgt tot en met de penningmeester of een lid van de financiële commissie.

Verder meen ik dat de job van secretaris heel veel omvat wat betreft de concrete praktische ondersteuning van de leden bij hun stappen in de onderwijsloopbaan, zoals bijvoorbeeld het invullen formulieren, de opvolging van de vaste benoeming, TADD, salarisberekening, hulp bij uitstapregeling, pensioendossier, ondersteuning van afgevaardigden op de werkvloer, kortom te veel om op te sommen.

Enkele zaken wil ik specifiek ter harte nemen zoals:

- militanten informeren over de vernieuwingen en veranderingen in het onderwijslandschap en wetgeving via informatieblad en mail.
- ijveren voor een constructieve samenwerking tussen alle afdelingen en leden.
- organiseren, opvolgen en uitvoeren van nationaal of gewestelijke en plaatselijke geplande acties.
- vergaderingen en infosessies plannen voor alle ACOD-leden.
- bijstaan van afgevaardigden in plaatselijke overlegcomités of tussenoverlegcomités.
- houden van vergaderingen voor afgestudeerden in de lerarenopleiding, uitleg geven over het verloop van de onderwijsloopbaan,...
- vormingen organiseren voor afge-

vaardigden en militanten over ziekteverlof, 50+, verlofstelsels, TADD, TBS/OB, reffectaties,...

- uitvoeren van de taken opgelegd door provinciaal congres en bestuur.
- ACOD West-Vlaanderen vertegenwoordigen in het nationaal bestuur in Brussel en de standpunten van het gewest verwoorden en verdedigen.
- waken over de belangen van alle ACOD-leden in West-Vlaanderen en daarbuiten."

Het zal sommigen verbazen, maar ook vakbondsmensen hebben nog een leven naast hun werk. Waarvan kan u genieten nadat het werk erop zit?

Jean-Luc Barbary: "Het sportieve is op een lager pitje komen te staan door een voetbالبlessure. Vooral voetbal, actief en passief, en schermen zijn twee sporten waar ik voor ga in mijn vrije tijd. Een andere passie is muziek. Ik hoor graag heel diverse genres, maar vooral de reggaemuziek is mijn passie. Die muziek ontstond in Jamaica onder de slaven en wordt daar niet voor niets de 'armemensenmuziek' genoemd. Er hangt een volledige geschiedenis aan vast. Reggaefestivals hebben weinig geheimen voor me en daar kan men mij in de vakanties wel terugvinden, zowel in binnen- als buitenland. Mijn derde passie is reizen en het verkennen van nieuwe culturen."

Het algemeen secretariaat wenst Jean-Luc Barbary alle succes toe en zeer veel arbeidsvreugde in zijn nieuwe job.

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

Vacature: stafmedewerker ACOD Onderwijs

ACOD Onderwijs werft een stafmedewerker aan voor haar algemeen secretariaat. Tot het takenpakket behoren onder andere de ondersteuning van het algemeen secretariaat met betrekking tot de diverse onderhandelingen, het opstellen van publicaties voor de leden, de voorbereiding van van

vormingen, enz. Om in aanmerking te komen voor de job moet je kennis hebben van de onderwijsregelgeving en dit kunnen combineren met een vlotte pen. Je slaagt erin om ingewikkelde regelgeving bevattelijk weer te geven en kan werken met de courante softwarepakketten (Word, Excel, ...).

Je hebt geen probleem om flexibel te presteren. Je werkzettel is het Fontainasplein 9-11 te Brussel. Reacties zijn welkom bij raf.deweerd@acod.be en moeten vóór 30 september 2010 toekomen. (Indien je meer inlichtingen wenst, kan je jouw vragen op hetzelfde mail-adres overmaken.)

De beleidsnota hoger onderwijs

In de loop van het voorjaar heeft een commissie ad hoc van het Vlaams parlement 13 hoorzittingen gehouden met alle partners van het hoger onderwijs naar aanleiding van de nakende structuurhervormingen. Dit resulteerde in een stevig rapport van beleidsstellingen vanwege deze commissie. Deze stellingen hebben uiteindelijk geleid tot een motie van de meerderheidspartijen en Open VLD. Daarnaast diende ook Groen! een motie in.

Wat de motie van de meerderheid en Open VLD betreft, vraagt men dat de academiserende hogeschoolopleidingen (de academiserende kunstopleidingen uitgezonderd) worden geïntegreerd in de universiteiten. Dit heeft dus voor gevolg dat het personeel van deze opleidingen in handen komt van het personeelsbeleid van de universiteiten. In de motie geeft men een aantal randvoorwaarden om deze operatie te begeleiden. Zo moet er bijvoorbeeld een adequate financiering komen om deze operatie te voltooien en de huidige hoge kwaliteit van de professionele bacheloropleidingen te behouden.

Voor de hogere kunstopleidingen vraagt men om binnen de hogeschool een aparte structuur uit te werken in de vorm van 'schools of Arts'. Men voorziet voor de associaties een aantal minimumtaken, zoals onder meer de organisatie van de samenwerking en het aanhalen van de banden tussen de professionele bachelors en de geacademiseerde en academische opleidingen.

De hogescholen dienen de eindverantwoordelijkheid te krijgen voor de hogere beroepsopleidingen (HBO 5) maar met duidelijke arbeidsverdeling en afspraken met CVO's. Als ACOD vragen we nu reeds aandacht voor de problematiek van de CVO in deze operatie. Zowel hogescholen als CVO zijn gelijkwaardige partners in dit dossier.

Men vraagt om de middelen van het hoger onderwijs te verhogen om de twee procent norm te behalen. Wat personeelsaangelegenheden betreft vraagt men een geïntegreerd en gecoördineerd personeelsstatuut en een nieuwe rechtspositieregeling voor het geheel van het hoger onderwijs. Het onderwijzend personeel van de academiserende hogeschoolopleidingen moet de mogelijkheid krijgen om ingeschakeld te worden in het ZAP-kader na een positieve beoordeling van het dossier.

Een overgangskader dient te worden voorzien met behoud van de huidige loopbaanmogelijkheden voor het onderwijzend personeel van de academiserende hogeschoolopleidingen dat niet in het ZAP-kader wordt ingeschaald. Er moet een geëigende oplossing worden uitgewerkt voor het ATP-personeel verbonden aan de academiserende opleidingen, met respect voor de rechten van dit personeel en zonder de hogescholen te confronteren met een zwaar sociaal passief. Er moet tevens een einde worden gemaakt aan de bijzondere salarisschaal voor lesgevers in het hoger kunstonderwijs, die bij een voltijdse opdracht slechts 70 procent van de gangbare salarisschaal krijgen.

De motie vraagt ook om vóór 2012 de nodige decretale basis te verschaffen aan deze operatie. De uiteindelijke imple-

mentatie dient evenwel over meerdere legislaturen te worden gespreid.

Tot zover een greep uit deze motie, waardoor we kunnen vaststellen dat we als vakbond reeds de nodige invloed hebben kunnen uitoefenen. Het spreekt voor zich dat het echte werk nog moet beginnen maar het kader waarin de onderhandelingen zich zullen afspelen, lijkt ons eerder positief.

Ook Groen! heeft in dit verband een motie neergelegd. Voor deze partij heeft de commissie zich te veel op de structuur van het hogeronderwijslandschap gefocust. Ze vrezen een territoriumstrijd tussen de instellingen. Voor hen moet de concurrentie tussen netten en associaties door de overheid worden afgeremd ten voordele van een rationele, regionale samenwerking tussen instellingen. Ze blijven ook pleiten voor een nieuwe democratiseringsgolf.

Als ACOD kunnen we ons zeker terugvinden in deze stellingen van Groen! We zullen vanuit onze eigen invalshoek alle elementen van de beide moties aandachtig opvolgen en tijdens de onderhandelingen de juiste accenten leggen in verband met de hervormingen die op stapel staan.

hugo.deckers@acod.be



Dossier loopbaanonderbreking

Thematische vormen van loopbaanonderbreking

In Tribune van juni 2010 werd de volledige, de gedeeltelijke en de onbeperkte gedeeltelijke loopbaanonderbreking vanaf 50 jaar toegelicht. In dit artikel geven we informatie over de thematische of specifieke vormen van loopbaanonderbreking, aangevuld met een tabel met de nettobedragen van de onderbrekingsuitkeringen.

Loopbaanonderbreking ouderschapsverlof

Tijdelijke en vastbenoemde personeelsleden hebben het recht om hun loopbaan volledig of gedeeltelijk te onderbreken om ouderschapsverlof te nemen. Voor elk kind hebben ze recht op een aaneengesloten periode van maximum 3 maanden volledig ouderschapsverlof of een aaneengesloten periode van maximum 6 maanden gedeeltelijk ouderschapsverlof. Wie minder dan 3 maanden voltijds of minder dan 6 maanden deeltijds ouderschapsverlof opneemt, verliest het saldo van de resterende dagen.

Het ouderschapsverlof kan genomen worden vanaf de geboorte van een kind tot het kind 12 jaar wordt. Een geadopteerd kind geeft eveneens recht op ouderschapsverlof gedurende een periode die loopt vanaf de inschrijving van het kind, als deel uitmakend van het gezin, in het bevolkingsregister en dit uiterlijk tot het kind 12 jaar wordt. Het ouderschapsverlof eindigt op de laatste dag van de aangevraagde periode.

Aansluitend op het volledige ouderschapsverlof kan het personeelslid volledige loopbaanonderbreking nemen tot het einde van het schooljaar, op voorwaarde dat de betrokkene dit bij aanvang van het ouderschapsverlof heeft gemeld. Aansluitend op het gedeeltelijke ouderschapsverlof kan er tot het einde van het schooljaar een gedeeltelijke loopbaanonderbreking genomen worden, op voorwaarde dat het personeelslid dit bij aanvang van het ouderschapsverlof heeft gemeld.

Loopbaanonderbreking medische bijstand

Tijdelijke en vastbenoemde personeelsleden hebben het recht om hun loopbaan volledig of gedeeltelijk te onderbreken voor het verlenen van medische bijstand aan een gezinslid of een familielid tot de tweede graad. Loopbaanonderbreking voor het verstrekken van medische bijstand kan enkel verleend worden via een attest waarop de behandelende geneesheer van het zwaar ziek gezins- of familielid verklaart dat het personeelslid bereid is bijstand of verzorging te verlenen aan de zwaar zieke persoon.

De onderbrekingsperiodes voor deze volledige of een gedeeltelijke loopbaanonderbreking kunnen enkel opgenomen worden met periodes van minimaal 1 maand en maximaal 3 maanden, al dan niet aaneensluitend tot een maximumperiode van 12 maanden per patiënt voor een volledige loopbaanonderbreking of 24 maanden per patiënt voor een gedeeltelijke loopbaanonderbreking. De loopbaanonderbreking voor het verstrekken van medische bijstand vangt aan de eerste dag van de week volgend op de week van de melding. Een vroegere ingangsdatum is mogelijk mits akkoord van de inrichtende macht. Ze eindigt op de laatste dag van de aangevraagde periode. Voor tijdelijke personeelsleden eindigt dit verlof alleszins op het ogenblik dat hun aanstelling eindigt.

Loopbaanonderbreking palliatieve zorgen

Tijdelijke en vastbenoemde personeelsleden hebben het recht om hun loopbaan volledig of gedeeltelijk te onderbreken om gedurende 1 maand, eventueel verlengbaar met 1 maand, hulp en verzorging te verlenen aan een persoon, die lijdt aan een ongeneeslijke ziekte en die zich in een terminale fase bevindt, ongeacht of deze persoon al dan niet gezins- of familielid is.



De loopbaanonderbreking voor het verstrekken van palliatieve zorgen vangt aan de eerste dag van de week volgend op de week van de melding. Ook hier is een vroegere ingangsdatum mogelijk mits akkoord van de inrichtende macht. Ze eindigt op de laatste dag van de aangevraagde periode. Voor tijdelijke personeelsleden eindigt dit verlof alleszins op het ogenblik dat hun aanstelling eindigt.

Voortijdige beëindiging

Het personeelslid dat zijn loopbaan onderbroken heeft voor het verstrekken van medische bijstand of voor het verstrekken van palliatieve zorgen kan, na het overlijden van de persoon die de verzorging genoot, aan de inrichtende macht verzoeken om zijn ambt opnieuw op te nemen vooraleer de periode van loopbaanonderbreking verstreken is.

Absoluut recht

Loopbaanonderbreking in het kader van ouderschapsverlof, loopbaanonderbreking in het kader van medische bijstand en loopbaanonderbreking voor het verstrekken van palliatieve zorgen zijn een absoluut recht. Dit betekent dat deze vormen van loopbaanonderbreking door de inrichtende macht niet kunnen worden geweigerd, zelfs niet wanneer men geen gepaste vervanger vindt.

Loopbaanonderbreking beroepsopleiding

Tijdelijke en vastbenoemde personeelsleden kunnen hun loopbaan volledig of

lees verder op p36

gedeeltelijk onderbreken voor een periode voor het volgen van een beroepsopleiding. Onder beroepsopleiding wordt verstaan:

- elke maatregel die tot doel heeft aan iemand beroepsbekwaamheid te verstrekken om arbeid in loondienst te verrichten.
- elke andere vorm van onderwijs en opleiding georganiseerd, gefinancierd, gesubsidieerd of erkend door de Vlaamse Gemeenschap, waarvan het programma ten minste 120 uur per jaar omvat.

De loopbaanonderbreking om een beroepsopleiding te volgen begint op de aanvangsdatum van de opleiding en eindigt bij het einde ervan.

Onderbrekingsuitkeringen

We publiceren hierbij de tabel met de nieuwe nettobedragen voor het eerste jaar, uitgaande van een volledige tewerkstelling.

Opmerkingen bij de tabel:

- stelsel 50+ is de onbeperkt gedeeltelijke loopbaanonderbreking 50+ vanaf de leeftijd van 50 jaar tot aan de vooravond van het rustpensioen.
- het bedrag tussen haakjes is het bedrag indien de werknemer alleen woont of uitsluitend samenwoont met één of meerdere kinderen waarvan minstens één ten laste.
- vanaf het tweede jaar en de daaropvolgende jaren worden de bedragen eenmalig met 5 procent verminderd.
- de verhoogde uitkering voor het tweede en derde kind geldt tot de leeftijd van 3 jaar.

Het bedrag voor ouderschapsverlof, medische bijstand en palliatieve zorgen is bij een volledige loopbaanonderbreking steeds 653,23 euro. Bij een gedeeltelijke loopbaanonderbreking bedragen ze 301,10 euro (-50 jaar) en 510,73 euro (+50 jaar).

georges.achten@acod.be

	-50 jaar	stelsel 50+
Volledige loopbaanonderbreking		
- gewone uitkering		334,26 euro
- verhoogde uitkering tweede kind		366,06 euro
- verhoogde uitkering derde kind		397,89 euro
Gedeeltelijke loopbaanonderbreking		
- gewone uitkering	130,18 (154,07) euro	241,74 (308,13) euro
- verhoogde uitkering tweede kind	142,56 (168,73) euro	264,75 (337,46) euro
- verhoogde uitkering derde kind	154,96 (183,40) euro	287,77 (366,80) euro



VRT

Na de staking een goed akkoord

Op woensdag 30 juni keurde de ledenvergadering van ACOD VRT het ontwerpakkoord rond het besparingsplan van de VRT goed. Het ACV-vakbondscomité had eerder die dag hetzelfde gedaan. De staking en de principiële houding van de onderhandelaars van het gemeenschappelijk front hadden tot een positief resultaat geleid.

Op 9 juni staakte het VRT-personeel tegen het besparingsplan dat door de Vlaamse regering werd opgelegd. De vakbonden waren de onderhandelingen gestart vanuit het standpunt: 'efficiëntie OK, afbraak NEEN'. Tijdens de onderhandelingen met de directie hadden we voor 44 miljoen euro efficiëntiebesparingen afgesproken. Gevolg was dat er nog altijd een belangrijk deel van de programma's en de tewerkstelling op de wip stonden. Het standpunt van de vakbonden was dat het aan de Vlaamse regering was om haar verantwoordelijkheid te nemen en de opgelegde besparingen terug te brengen naar een redelijk niveau. We konden niet begrijpen en nog minder aanvaarden dat een openbare omroep met één van de laagste dotaties, zowat de hoogste publiekstevredenheid en bereik van Europa, zou moeten inleveren. De Vlaamse regering en de Raad van Bestuur bleven echter halsstarrig vasthouden aan de 65 miljoen, zodat de massaal opgevolgde staking van 9 juni het gevolg was.

Na de staking kwam er beweging in de financiële ruimte. De reserves zouden mogen gebruikt worden en wanneer de VRT in 2011 een tekort zou hebben ten gevolge een verschuiving binnen het reclamebudget. De daaropvolgende weken werd er intensief onderhandeld, niet zozeer over de uitstroommaatregelen, maar wel over de instroom en over het geheel van het akkoord. Deadline bleef voor de Raad van Bestuur van 28 juni: daar wenste de directie een akkoord te kunnen voorstellen. Op maandag 21 juni was er sprake van een instroom van 34 eenheden, woensdag waren het er al 60, donderdag 85 en vrijdag 25 juni stond de teller op 110. Op dat ogenblik hebben de onderhandelaars toegezegd dit akkoord te verdedigen bij hun instanties.

Wat zijn nu de krachtlijnen van het globale akkoord?

1. De jaarlijkse loonopslag van 2011 voor de contractuelen die eerst bedreigd was, blijft behouden en de managerbonussen worden geschrapt.
2. Er zijn voor 5 miljoen programma's gered (van de 25 miljoen die eerst geschrapt werden), die programma's zullen voor 90% intern geproduceerd worden.
3. Naast een uitstroom van 279 voltijdsequivalenten komt er ook een instroom van minstens 110 eenheden, wat jobs genereert voor de jongeren en de VRT een toekomst biedt. Een deel van die jobs worden gecreëerd doordat personeelsleden op basis van eigen keuze overuren en zondagsuren kunnen omzetten in recuperatietijd.
4. Er komen geen naakte ontslagen om besparingsredenen

5. Er komt een regeling voor de statutaire en contractuele 57-plussers die dit wensen: tot aan hun pensioen moeten zij 25% werken, ze worden 70% betaald en behouden voor 100% hun pensioenrechten
6. Deeltijds werken, al dan niet binnen het stelsel van de loopbaanonderbreking wordt financieel aangemoedigd en er is een mogelijkheid om zelf te vertrekken met een vertrekpremie.
7. De vakbonden gaan betrokken worden bij het opstellen van het ontwerp van de beheersovereenkomst 2012-2017
8. De vakbonden zullen mee de uit- en instroom bewaken en betrokken worden in verder efficiëntieplannen.
9. Er komen in het najaar onderhandelingen voor een blijvende eindeloopbaanregeling (minder werken de jaren voor pensioen)

De ACOD VRT dankt al zijn leden en militanten en alle collega's die van deze actie een succes hebben gemaakt. Dat was enkel mogelijk door mee te staken, door deel te nemen aan de stakersposten, door de aandelen van Hart en Ziel van de VRT te verspreiden bij vrienden, familie en op markten en grote bijeenkomsten, door mee de videoboodschappen te maken.

Luk Vandenhoeck



Seintjes

Oost-Vlaanderen

Studiedag gezondheidszorg

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

Antwerpen

Dienstbetoon sector LRB

De sectorale zitdagen voor gepensioneerd of bijna gepensioneerd worden voortgezet op elke laatste dinsdag van de maand, tenzij tijdens de schoolvakanties. Wie problemen heeft met zijn of haar huidige of toekomstig pensioen, kan dus dit jaar nog terecht op 28 september, 26 oktober en 30 november, telkens van 9 tot 13 uur in lokaal 407, Ommeganckstraat 47-49, 2018 Antwerpen.

Senioren naar Bouillon

Op donderdag 30 september organiseren de senioren van ACOD Antwerpen, in samenwerking met de Seniorenwerking Telecom Antwerpen, een busreis naar Bouillon.

Het dagprogramma ziet er als volgt uit: vertrek om 7 uur stipt aan het Koninklijk Atheneum (zijkant rechts Van Straelenstraat). Er is een ochtendstop met mogelijkheid tot ontbijt, gevolgd door een bezoek aan het kasteel van Bouillon met gids. Middagmaal bestaande uit schotel met streekproducten, Godefroy-beenham met groenten en aardappelgarnituur, gevolgd door frambozenbavarois. In de namiddag volgt een rondrit in de Gaume en een bezoek aan de brouwerij Du Bocq. We sluiten af in de vooravond met een broodmaaltijd met fijne vleeswaren, kaas en koffie of thee. Nadien terugrit

naar Antwerpen met aankomst omstreeks 20.30 uur.

Voorafgaande inschrijving verplicht op het ACOD-secretariaat, ten laatste op 15 september. De inschrijving is slechts geldig mits storting van 50 euro per persoon op rekening 877-8001503-83 van ACOD geweest Antwerpen met vermelding 'Busreis Bouillon'. Deze prijs omvat alle bezoeken en maaltijden, behalve de ochtendstop en de drank bij het middagmaal. Deelnameprijs is geldig voor ACOD-leden en partner. ABVV-leden kunnen deelnemen aan 55 euro, mits beschikbaarheid van plaatsen.

Seniorenendag in de zoo

ACOD Antwerpen en de Seniorenwerking van het ABVV organiseren op 17 september van 10 tot 18 uur de Seniorenendag in de Antwerpse Zoo. Tickets zijn er aan het voordeeltarief van 3 euro voor ABVV- of ACOD-leden (gepensioneerd) en aan 5 euro voor gepensioneerde niet-leden. Reservaties via het ABVV-Adviespunt, Ommeganckstraat 35, eerste verdieping, 2018 Antwerpen, 03/220.66.13, adviespunt.antwerpen@abvv.be.

Men kan ook inschrijven voor het showprogramma met onder meer Lia Linda, Antje Pode, Christoff en de Gery's Big Band. Dit showprogramma wordt vertoond om 14 en om 16 uur. Tickets in voorverkoop aan 3 euro of aan 5 euro aan de kassa. Reserveren hiervoor via een OCMW-dienstencentrum of via 03/338.71.30, 03/338.27.64.

Limburg

Solidariteit Vlaanderen-Wallonië

Op dinsdag 21 september is er in Luik een solidariteitshappening voor Vlaanderen en Wallonië. Die begint om 9 uur met koffie en koeken, gevolgd om 10.30 uur door een solidariteitsshow met Rudy Demotte, Gaston en Laurette Onkelinx, Rudy De Leeuw, e.a. Tussen 12 en 12.30 uur is er een korte solidariteitsmanifestatie door de Luikse stra-

ten, met aansluitend een broodjeslunch tot 14 uur. Daarna is er een bezoek aan de warmwals van Cockerill. Busvervoer voor deze gratis uitstap is voorzien, maar het aantal deelnemers is beperkt tot 50. Voor meer inlichtingen: Jean Theunis 0486/126.320. Inschrijven moet wel vóór 5 september!

Mechelen

Aardgasnatuurwandeling Mechels Broek

Op 30 september organiseren de ACOD Mechelen en de vzw Instituut Eduard Meys i.s.m. Linx+ een aardgaswandeling in het Mechels Broek. Om 13 uur komen we samen bij de ACOD in Mechelen, Stationstraat 50, waarna we om 13.18 uur vertrekken met lijnbus 3. De wandeling van 6 km begint om 14 uur en is onder leiding van Bert Delanoëje, OCMW-raadslid van de stad Mechelen en actief bij Natuurpunt. Inschrijven kan vóór 25 september aan 5 euro per persoon, via het secretariaat van de ACOD (contante betaling) of telefonisch op 015/41.28.44 met overschrijving op het nummer 878-1171901-36.

Vlaams Brabant

Jaarvergadering seniorenwerking

Op vrijdag 22 oktober organiseert ACOD Vlaams-Brabant de jaarlijkse feestelijke bijeenkomst voor de gepensioneerde leden van het gewest in het Achturhuis, Maria-Theresiastraat 121 in Leuven. Om 11.45 uur is er een verwelcoming met aperitief, gevolgd om 12.15 uur door een warm buffet. Om 14 uur spreken Chris Reniers, algemeen secretaris ACOD, en Karel Stessens, voorzitter ACOD, over de toekomst van het overheidsperoneel. Vanaf 14.30 uur start de muzikale happening. Er worden geen persoonlijke uitnodigingen verzonden. Inschrijven is verplicht en kan alleen via het Intersectoraal Secretariaat ACOD Vlaams-Brabant of via overschrijving van 12,50 euro per persoon op rekeningnummer 877-7992801-14 met ver-

melding 'Feest Senioren 22/10/2010'. Na de betaling ontvangt u een gepersonaliseerde toegangskaart. Zonder deze kaart krijgt u geen toegang tot de feestzaal. Indien u na betaling toch geen kaart zou ontvangen, dient u ons dus onmiddellijk hierover te verwittigen. De toegangskaarten worden op 11 oktober verzonden. Afsluitingsdatum inschrijvingen is 5 oktober. Na deze datum worden er geen inschrijvingen meer aangenomen.

**Vlaams-Brabant Overheidsdiensten
Decoratiefeest verdienstelijke leden
en militanten**

De sector Overheidsdiensten van ACOD Vlaams-Brabant zal nog dit jaar overgaan tot de viering van zijn ver-

dienstelijke leden en militanten. Het feest vindt plaats in de grote zaal van ACOD Vlaams-Brabant, Maria Theresiastraat 121 te 3000 Leuven. Aan leden die minstens 10 jaar een militantenrol hebben vervuld, wordt het bronzen ereteken toegekend. Het zilveren ereteken is voor militanten met minstens 20 jaar anciënniteit of trouwe leden die minstens 40 jaar lid zijn. Bovendien wordt er een getrouwheidspremie van 75 euro in de vorm van een geschenkecheque toegekend aan trouwe leden op het ogenblik van hun effectieve pensionering of erna, die effectief bijdragebetalend lid zijn op het ogenblik van de pensionering of gedurende de afgelopen 40 jaar ononderbroken bijdragebetalend lid zijn van de ex-sectoren ministeries of parastatalen (nu sector Overheidsdiensten) of voorheen

een andere ACOD-sector of ABVV-centrale.

Leden of militanten die denken in aanmerking te komen voor één van deze eretekens of de getrouwheidspremie worden verzocht om de nodige gegevens te bezorgen aan de sectorsecretarissen van de Overheidsdiensten Silveer Simons of Rudi Adams. Dit kan per brief op het adres hierboven of per mail naar silveer.simons@acod.be of rudy.adams@acod.be. Volgende gegevens zijn nodig: naam en voornaam, adres, geboortedatum, sector en de historiek van uw lidmaatschap, d.w.z. sinds welke datum u lid bent bij ABVV of ACOD of actief bent als militant. Diegenen die in het verleden al gehuldigd werden, hoeven uiteraard niet meer te reageren.

FOTOTENTONSTELLING ARBEIDERS ONDER DRUK

van 13/09/10 tot 01/01/10
van 8u30 tot 12u30
van 13u00 tot 16u30

GRATIS

ACOD-gebouw Mechelen
(Stationsstraat 50, 2800 Mechelen)

acod
Mechelen

i.s.m. VZW Instituut Eduard Meys & Linx +

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

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

West-Vlaanderen

West-Vlaanderen Spoor Feest gepensioneerden

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

Verwendag senioren

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

Dit jaar is Ieper aan de beurt met o.a. een begeleid bezoek aan het museum Flanders Fields en verder een wijngoed in de streek, met deskundige uitleg en degustatie. We komen samen omstreeks 8.30 uur aan het station van Ieper en rond 17 uur zit ons dagje erop. De deelnameprijs bedraagt 25 euro per persoon voor verzekering, alle bezoeken, vervoer met bus, aperitief, warm middagmaal, koffie, degustatie en enkele consumpties. Inschrijvingsgeld te storten vóór 10 september op

rekeningnummer 877-5021402-16 van ACOD Gewest West-Vlaanderen, met vermelding van naam, adres en sector. Na inschrijving ontvangt men na 10

september een brief met de praktische afspraken. Aantal inschrijvingen is beperkt!

TENTOONSTELLING 125 JAAR SOCIALISME

Kortrijk

4 - 11 september
Textielhuis, Rijselsestraat 19
openingsuren Textielhuis

Koekelare

18 - 19 september
CC De Brouwerij, Sint-Maartensplein 15b
10u-12u / 13u30 - 18u

Roeselare

25 - 26 september
ACOD, St.-Amandsstraat 112
10u-12u / 13u30 - 18u

gratis inkom
Meer info: 050 47 18 80



In samenwerking met:

