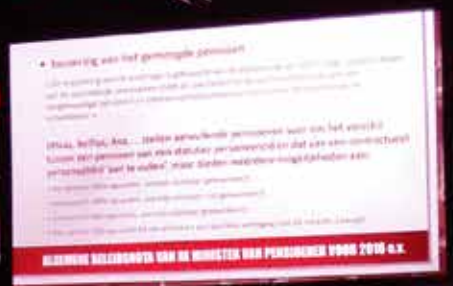


Tribune



**ACOD-vakbondsmeeting
Stop de aanvallen op
onze pensioenen en
ons recht op verzet!**

inhoud

inhoud en colofon	2
wedstrijd	2
algemeen	3
spoor	12
tram bus metro	15
de post	16
gazelco	20
telecom	22
federale overheidsdiensten	24
vlaamse overheidsdiensten	29
lokale en regionale besturen	32
onderwijs	34
cultuur	39
agenda	40

colofon

Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

Guido Rasschaert
Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel
Tel: 02-508 58 11 Fax: 02-508 58 40
guido.rasschaert@acod.be

Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be



Redactie:

Rita Coeck, Raf De Weerd, Jean-Pierre Nyns,
Chris Moortgat, Jean Pierre Goossens, Mil
Luyten, Laurette Muylaert, Gino Hoppe, Bart
Neyens, Jan Van Wijngaerden

Eindredactie:

Robin Productions, Aalst

Vormgeving:

Robin Productions, Els De Waele

Drukkerij:

Roto Smeets, Brussel

online



www.acodonline.be



www.facebook.com/acod.abvv



@ACOD_ABVV

wedstrijd

FNAC-Geschenkbond

Winnaars

Stan Kaczaowski (Genk), Hugo De Dene (Melle), Werner Ramboer (Ichtegem), Roland Rasson (Merksplas) en Jan De Grande (Torchout) winnen een prachtige Mediamarktgeschenkbond. Zij wisten dat historicus Vincent Scheltiens de vakbonden opriep om niet in de val te trappen van de Vlaamse en federale regering, dat het Moderniseringsplan voor de Belgische spoorwegen van minister Jacqueline Galant stamt en dat de startnota voor het onderwijs gemengde gevoelens oproept bij ACOD Onderwijs.

Nieuwe prijs:

Een FNAC-geschenkbond.

Vragen

- Welke functie oefent Lars Vande Keybus uit bij het ABVV?
- Onmiskenbaar brengt de privatisering van de openbare diensten onze veiligheid ernstig in gevaar. Waar is dat nu vooral duidelijk?
- Hoe noemt ACOD Post het jaar 2015 in zijn terugblik?

Antwoorden mailen naar

chris.camps@acod.be

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

**Gelieve je adres te vermelden
bij je antwoorden.**

Als je het mij vraagt Wil men wel sociale vrede bij het spoor?

Recent diende de ACOD een stakingsaanzegging in voor 5 dagen in januari. De reactie van de politiek, de pers en de publieke opinie was meteen scherp. Is de opschudding overroepen?

Chris Reniers: “We mogen niet uit het oog verliezen dat de stakingaanzegging er kwam omdat de voorstellen van de directie van de Belgische spoorwegen rond een nieuw sociaal protocol in onze ogen niet door de beugel kunnen. Het gaat hier dus om een conflict in een bedrijf, waarbij de directie meteen enkele eisen op tafel legt. De vakorganisaties hebben dat enkel te aanvaarden. Ondanks veelvuldig protest wilde de directie niet luisteren naar de bezwaren van de vakbonden. De stakingaanzegging is dus het spreekwoordelijke trekken aan de noodrem.”

De aanleiding van de stakingsaanzegging was de beslissing om een aantal verlofdagen te schrappen. Waarom is dit voor de ACOD zo problematisch?

Chris Reniers: “Dat is inderdaad de karikatuur die men ervan maakt. Op pagina 16 van deze editie lees je de argumenten die dat ontkrachten. Erger is wel dat gelet op de sociale en historische context van het bedrijf men het personeel twee maal laat betalen.

Verbazingwekkend is vooral dat de verantwoordelijke van HR bij de Belgische spoorwegen doet alsof z’n neus bloedt. Hij kent nochtans de context van het verhaal als geen ander!”

Heb je begrip voor de opschudding die de staking veroorzaakt bij de burgers?

Chris Reniers: “Uiteraard, want zo’n treinstaking haalt je uit je comfortzone. Maar de bagger die we over ons heen krijgen is nooit gezien. Ook de media spelen daarin een kwalijke rol. Ze onderzoeken het dossier onvoldoende en beperken zich tot populistische verhalen die doorgaans op halve of zelfs geen feiten zijn gebaseerd. Met een advertentie in Metro hebben we een aantal van die indianenverhalen willen ontkrachten.”

Wat vind je van de houding van de directie van de Belgische spoorwegen?

Chris Reniers: “ABVV-voorzitter Rudy De Leeuw wees er in Terzake al op dat de ceo’s best achter de onderhandelingstafel zouden zitten. Overleg en onderhandelen zijn immers een interactief proces waarbij er naar een compromis moet gestreefd worden. Ik kan niet geloven dat men op zoek naar confrontatie om met de hulp van een aantal rechtse regeringspartijen patronale en politieke standpunten door te drukken. Het is immers duidelijk dat deze staking politiek gerecupereerd wordt.”

Hoe bedoel je?

Chris Reniers: “Ongeacht de houding van de vakbonden – of we nu staken of niet – is deze regering van plan een minimumdienstverlening bij bijvoorbeeld de spoorwegen of het gevangeniswe-



zen te introduceren. Dat is een soort van fetisdossier. Partijen als de N-VA en Open VLD willen er alles aan doen om dat te bekomen. In dit conflict zien ze het gedroomde wapen om nog maar eens de aanval in te zetten op de vakbondsrechten. Voor ons is dit gewoon een bedrijfsconflict dat moet opgelost worden met een duurzaam sociaal akkoord. Tewerkstelling, een goede dienstverlening en veiligheid moeten daarin centraal staan. Het mag niet misbruikt worden om een politiek statement te maken.”

Politici schuiven wat fout loopt bij de spoorwegen maar wat graag in de schoenen van het personeel.

Chris Reniers: “En dat is totaal onaanvaardbaar! Als bijvoorbeeld de Belgische spoorwegen te veel kosten ligt dat niet aan de vermeende hoge lonen of zagezegde riant arbeidsvoorwaarden van het personeel. Die zijn immers zeer redelijk – en dan nog zet het personeel zich dagelijks in voor de reiziger. De kern van het kostenprobleem ligt bij de politiek. Zij maakten immers van een bloeiend spoorwegbedrijf met één structuur een geldverslindend, overgestructureerd vehikel.”

Verwacht je dat een minimumdienstverlening er nu zit aan te komen?

Chris Reniers: “We zullen een dergelijke aantasting van het stakingsrecht nooit aanvaarden. Ik heb nu al een waarschuwing voor al wie een minimumdienstverlening wil doordrukken – ik denk daarbij aan minister Galant – en aan al wie daar steun aan verleent – ik denk aan de parlementsleden: ‘De verantwoordelijkheid voor incidenten en ongevallen indien de veiligheid in het gedrang komt, ligt bij jullie!’”



Interview met Lars Vande Keybus "Vakbonden zijn goed voor de economie"

Eind oktober haalde N-VA-parlementslid Peter Dedecker uit naar de 'fiscale privileges' van de vakbonden. Hij stelde voor een einde te maken aan de fiscale aftrekbaarheid van syndicale premies. Die zou volgens hem nauwelijks bijdragen tot de economische groei en de begroting met een 35 miljoen euro aan inkomsten opleveren. Klopt die redenering? We vroegen het aan Lars Vande Keybus, economisch adviseur van het federaal ABVV.

Met de meest recente demarche van Peter Dedecker heeft Rechts Vlaanderen, en bij uitstek de N-VA, de aanval op de vakbonden nog maar eens ingezet. Is dat hun ultieme doel: de vakbonden verzwakken?

Lars Vande Keybus: "De rechtse krachten in Vlaanderen willen het aantal vakbondsleden decimeren en de effectiviteit van het sociaal overleg uithollen. De aanval wordt ingezet op verschillende fronten: het stakingsrecht, de rol van de vakbonden bij de uitbetaling van uitkeringen en nu

ook de zogenaamde 'onverantwoorde fiscale privileges' voor vakbondsleden. Hun motieven zijn op de eerste plaats populistisch. Vakbonden verdedigen de bevolkingsgroepen die door de mazen van het net dreigen te vallen: zieken, werklozen, ouderen. Deze groepen zijn makkelijk te culpabiliseren voor alle mogelijke problemen in een maatschappij. Ze kunnen zich moeilijk verdedigen. De vakbond doet dit wel. Hij associeert zich uitdrukkelijk met deze laag van de bevolking. De vakbond is als in het oog springende organisatie een gedroomde vijand. Als verdediger van de 'luierikken, tamzakken en parvenu's' is het maar logisch dat de vakbond een deel van het probleem vormt. Het is een complexe strijd, een strijd waarin de vakbond vaak niet geholpen wordt door zijn eigen communicatie."

Heeft Peter Dedecker gelijk als hij de fiscale aftrek van lidmaatschap van de vakbond ter discussie stelt?

Lars Vande Keybus: "Dedecker stelde dat

'vakbondslidmaatschap niet fiscaal gestimuleerd moet worden'. Vakbondsbijdragen vallen in dezelfde aftrekcategorie als bijvoorbeeld restaurantkosten, receptiekosten, relatiegeschenken en buitenlandse seminars. De verantwoording van iedere aftrekpost moet liggen in haar potentiële effect op de economische groei. Ze moet een meerwaarde betekenen. Peter Dedecker is wellicht niet eens geïnteresseerd in deze vraag. Hem gaat het om een nieuw rondje 'vakbondje pesten'."

Hoe staan de vakbonden in België ervoor als we naar de cijfers kijken?

Lars Vande Keybus: "België kent een sterke vakbondstraditie. De syndicalisatiegraad – het percentage werknemers dat lid is van een vakbond – ligt hoog, rond 50 procent. In vergelijking met bijvoorbeeld Scandinavië is dit niet uitzonderlijk. In Finland, Denemarken of Zweden is ongeveer 70 procent lid van een vakbond, in IJsland zelfs 90 procent. Zo'n cijfer zegt uiteraard niet alles over de impact van een

vakbond, maar geeft wel aan hoeveel druk een vakbond tijdens een onderhandeling kan zetten.”

De vakbonden zijn dus flink vertegenwoordigd, maar hoe bepaal je of onze vakbonden ook effectief zijn?

Lars Vande Keybus: “Daarvoor is de ‘dekkingsgraad’ van de collectieve onderhandelingen een betere graadmeter. Die gaat na in welke mate werknemers gedekt zijn door een collectieve arbeidsovereenkomst. Met andere woorden: hebben collectieve onderhandelingen een impact gehad op het inkomen en het welzijn van de werknemers? België scoort hoog op dat vlak. Bij 96 procent van de Belgische werknemers zijn het loon en andere arbeidsvoorwaarden het resultaat van constructief sociaal overleg. In de rest van de EU is dit ‘slechts’ 63 procent. Dit percentage ligt hier hoog omdat de afspraken die door vakbondsleden worden gemaakt, ook gelden voor wie geen vakbondslid is.”

Rechts Vlaanderen minimaliseert de impact van vakbonden op de economische activiteit. Zijn er cijfers die die stelling staven of tegenspreken?

Lars Vande Keybus: “Eigenaardig genoeg – en wellicht zonder het zelf te beseffen – heeft rechts-conservatief Europa onderzoeksgegevens beschikbaar gesteld waarmee we de impact van vakbonden op de economische activiteit kunnen meten. Na de Tweede Wereldoorlog maakten vakbonden en werkgevers in heel Europa de afspraak om de winsten van de toekomstige economische vooruitgang onderling gelijk te verdelen. Er is het ‘loonaandeel’ dat de werknemers ontvangen en het ‘kapitaalaandeel’ voor de werkgevers. Beide delen worden uitgedrukt als percentage van het nationaal inkomen. De voorbije 30 jaar zagen we in tal van Europese landen een dramatische verschuiving in de verhouding tussen het loon- en kapitaalaandeel. In het Verenigd Koninkrijk daalde het loonaandeel van 76 procent van het nationaal inkomen in 1975 tot 67 procent in 2014. In Duitsland viel over dezelfde periode het loonaandeel terug van 72 naar 62 procent. Dit is een internationale evolutie, maar in Europa blijkt ze het meest uitgesproken. In België ging het loonaandeel er overigens met ongeveer 5 procent op achteruit.”

De voorbije 30 jaar zagen we in tal van Europese landen een dramatische verschuiving in de verhouding tussen het loon- en kapitaalaandeel

Wat betekent dit in de praktijk?

Lars Vande Keybus: “De vruchten van de economische ontwikkeling worden steeds ongelijker verdeeld tussen arbeid en kapitaal. Eén van de voornaamste oorzaken hiervan is de veranderde relatie tussen de sociale partners: de onderhandelingskracht van de vakbonden wordt steeds meer beperkt. Dat valt zoals gezegd af te leiden uit de syndicalisatiegraad en de dekkingsgraad door cao’s. In het Verenigd Koninkrijk halveerde de syndicalisatiegraad van 50 procent in 1981 tot 25,4 procent in 2013. Het aantal werknemers dat gedekt werd door een collectieve arbeidsovereenkomst daalde over dezelfde periode eveneens met de helft, van 80 naar 30 procent. In Oostenrijk en Portugal ging het lidmaatschap met 40 procent achteruit. Nederland zag het lidmaatschap terugvallen met 24 procent, Duitsland met 18 procent en Frankrijk met 14 procent. België hield stand met slechts een daling van iets meer dan 1 procent.”

Hoe is de slagkracht van de vakbonden gebroken in vele EU-landen?

Lars Vande Keybus: “Het arsenaal aan middelen blijkt even divers als uitgebreid te zijn, maar er zijn rode draden te trekken. Door wijzigingen in de wetgeving werd de bescherming van vakbondsafgevaardigden afgebouwd of werd het recht op collectieve actie, zoals stakingen, bemoeilijkt. Daarnaast werd de arbeidsmarkt geflexibiliseerd: het aantal slecht beschermde tijdelijke of parttime contracten explodeerde. Het is voor vakbonden

een pak moeilijker om werknemers met dit type contracten te organiseren. De overheid trok zich terug uit het sociaal overleg. Daar waar de overheid vroeger werkgevers aan tafel bracht en het overleg faciliteerde, liet ze werknemers aan hun lot over. De overheid prefereerde een gedecentraliseerd overleg op niveau van de ondernemingen. Een klassieke verdeel-en-heersstrategie. Daarnaast werd er gesnoeid in alternatieve inkomens (ziekte, werkloosheid, pensioenen), waardoor werknemers minder terugvalmogelijkheden kregen, wat een neerwaartse druk zette op de lonen. Tot slot werd de financiële sector (de mensen achter het kapitaalaandeel) sinds de jaren 1980 vrij spel gegeven. Hoge winsten en de belangen van de aandeelhouders stonden vanaf dan voorop. Kapitaal kreeg meer uitwijkmogelijkheden, wat de onderhandelingspositie van werknemers danig verzwakte.”

Wat betekent de vermindering van de slagkracht van de vakbonden voor de economische groei?

Lars Vande Keybus: “Uit verschillende studies blijkt dat er een duidelijk oorzaak-lijk verband bestaat tussen een dalende syndicalisatiegraad en een daling van het loonaandeel. In de EU-kernlanden heeft een daling in de syndicalisatiegraad van 15 procent geleid tot een daling van het loonaandeel met bijna 6 procent.”

Sommigen zullen daarover tevreden zijn. Ze zien lonen immers enkel als een kostenpost.

Lars Vande Keybus: “Lonen spelen een dubbele rol in de economie. Wie ze als kosten ziet, wil ze zo laag mogelijk houden om bedrijven concurrentieel te houden. Lage lonen leiden tot hoge winsten, meer investeringen en dus meer groei. Maar deze benadering negeert grotendeels het ‘vraageffect’ van lonen. Lonen zorgen er immers voor dat mensen kunnen consumeren. Ze drijven dus de motor van de economische groei aan. Hogere lonen kunnen op die manier tegelijkertijd winsten voor ondernemingen verminderen en een boost aan dezelfde winsten geven.”

Heeft het dalend loonaandeel door de verminderde slagkracht van de vakbonden dan negatieve effecten gehad op de economische groei?

algemeen

Lars Vande Keybus: “Dat blijkt inderdaad het geval. Doordat de syndicalisatiegraad in de EU met 15 procent daalde, ligt de totale economische activiteit nu 1,8 procent lager dan mogelijk was. Voor het Verenigd Koninkrijk werd een berekening in detail gemaakt. De Britten lopen 1,6 procent aan economische activiteit mis. Hierdoor wordt er vandaag voor 38 miljard euro minder aan welvaart geproduceerd. En dit allemaal ten gevolge van de steile afname van de syndicalisatiegraad in de afgelopen 30 jaar. De comateuze Europese economieën van vandaag smeken om een groeispurt. Blijkbaar heeft de stiefmoederlijke behandeling van het sociaal overleg, en de vakbonden in het bijzonder, een rem gezet op de eigen welvaart.”

Die cijfers kijken terug op het verleden. Wat kunnen we verwachten voor de toekomst?

Lars Vande Keybus: “Onderzoekers van de Universiteit van Greenwich maakten een model op waarin de effecten van een stijging van 1 procent van het winstaandeel werd gesimuleerd. De resultaten liggen in lijn met de vaststellingen rond de syndicalisatiegraad. Wanneer ten gevolge van een daling van de onderhandelingsmacht van vakbonden in de EU het winstaandeel in de economie stijgt met 1 procent en het loonaandeel in dezelfde mate daalt, dan daalt de economische activiteit met 0,3 procent. Het totale gebrek aan respect dat de Europese instellingen en het IMF tonen voor sociale dialoog en voor de autonomie van de sociale partners zal in de toekomst enkel kunnen leiden tot een verdere daling van het loonaandeel. De Europese economie zal zich helemaal vastrijden in een scenario van lage groei, deflatie en beperkte jobcreatie.”

Welke lessen kunnen we uit dit onderzoek trekken voor België?

Lars Vande Keybus: “Ik besef dat dit interview veel cijfers, begrippen en feiten bevat. Maar er zijn ook duidelijke conclusies. De ballonnetjes die her en der in België worden opgelaten in verband met vakbondsmachten zijn niet onschuldig. Ze hebben tot doel om de mogelijkheden te beperken van werknemers om zich te organiseren, om collectieve onderhandelingen te voeren en desnoods acties op te zetten. Beperk de onderhandelingskracht van de vakbonden en je geeft de economie de wind in zeilen,



De vruchten van de economische ontwikkeling worden steeds ongelijker verdeeld tussen arbeid en kapitaal

zo luidt de redenering. De ervaringen in de rest van de EU in de afgelopen 30 jaar bewijzen echter het tegendeel. Wie de collectieve kracht van een vakbond breekt, bereikt het omgekeerde resultaat: lagere groei en een kleiner deel van de koek dat naar de laagste inkomenscategorieën gaat.”

Sterke vakbonden maken samenlevingen dus gelijkjer?

Lars Vande Keybus: “Uit recent onderzoek van het IMF blijkt dat de 10 procent ‘rijksten’ in de meest ontwikkelde landen tussen 1980 en 2010 jaar na jaar een steeds groter aandeel van alle inkomens hebben ingenomen. Het IMF stelt dat dit minstens voor de helft te verklaren is door een afname van de sterkte van de vakbonden. Het IMF is nu niet onmiddellijk de meest progressieve organisatie. Moet er nog zand zijn?”

Peter Dedeker en de rest van Rechts Vlaanderen hebben dus ongelijk wan-

neer ze stellen dat vakbondslidmaatschap geen economische meerwaarde heeft?

Lars Vandekeybus: “Inderdaad, een fiscale stimulus van het lidmaatschap van een vakbond is wel degelijk te verantwoorden, zowel met economische als sociale argumenten. Wie sociaal overleg nutteloos acht, doet de welvaart inkrimpen. Dat kan toch niet de bedoeling zijn met al die jobs die zijn partij ons belooft. En als we het dan toch hebben over de ‘return on investment’ van het lidmaatschap van de vakbond: heeft het lidmaatschap van een werkgeverskoepel hetzelfde economische nut?”

Dit interview verscheen oorspronkelijk als een opiniestuk in het novembernummer van Sampil (09/15).

www.sampil.be



Brusselse Intergewestelijke Goede sectorovereenkomst in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Het sociaal overleg in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest heeft na maanden constructief onderhandelen tussen vakbonden en overheid een progressief akkoord opgeleverd. De gewestregering geeft bovendien blijk van het belang dat ze aan de openbare diensten hecht.

De elementen in dit artikel hebben betrekking op het Sectorcomité XV, dat alle ambtenaren van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest omvat en vooruitgang oplevert voor de sectoren AMiO, Para-Bru en LRB.

Aantrekkelijkere loopbanen

Ambtenaren van het niveau E worden opgenomen in het niveau D, en de loopbanen van alle niveaus worden herzien en verlengd door rangen toe te voegen binnen eenzelfde weddeschaal. Tot nog toe waren er tweejaarlijkse loonsverhogingen binnen een weddeschaal. Naargelang van de weddeschaal bereikte men de hoogste wedde na een termijn die varieerde tussen 19 en 27 dienstjaren. Bovendien wordt de functionele loopbaan herzien. Op dit moment gaat men na 9 en na 18 jaar naar een hogere weddeschaal, op voorwaarde dat men een positieve evaluatie krijgt en de gevraagde opleidingen heeft gevolgd. Dankzij het akkoord kan deze functionele loopbaan versneld worden en kunnen alle medewerkers naar een hogere weddeschaal na 6 en 15 jaar. Zo gaan ze er financieel sneller op vooruit.

Ervaring telt mee

Bij nieuwe aanwervingen wordt beroepservaring die nuttig en relevant is voor de functie in aanmerking genomen bij het toekennen van de weddeschaal. De kandidaten zullen natuurlijk bewijzen van die ervaring moeten aandragen.

Omstandigheidsverlof wordt uitgebreid

Het omstandigheidsverlof wordt uitgebreid naar familieleden van de tweede en derde graad, en de verlofdagen zullen opgedeeld kunnen worden in halve dagen.

Verlof om dwingende familiale redenen (45 onbetaalde dagen) kan men nu ook opnemen voor verwanten met autonomieverlies. Dat geldt voortaan voor familieleden van de eerste en de tweede graad, voor de echtgenoten, voor kinderen en kleinkinderen tot 18 jaar.

Statutaire tewerkstelling krijgt voorrang

Anders dan de andere overheden, trekt het Brussels Hoofdstedelijk Gewest de kaart van de statutaire tewerkstelling. Hiervoor worden functies die onder "bijkomende en specifieke opdrachten" vallen, herzien en gestroomlijnd. Het artikel dat het mogelijk maakt om bij gebrek aan statutairen een beroep te doen op contractuelen, wordt uit het statuut geschrapt. Men trekt deze lijn door en zo zullen ook de assistenten van de Dienst 100 van de Dienst Brandweer en Dringende Medische Hulp (DBDMH) die vroeger een contract kregen, voortaan in het kader van het statuut worden aangeworven.

Aanpassingen loopbaaneinde

Men zal zoeken naar oplossingen voor de verlenging van de loopbanen waartoe op federaal niveau eenzijdig werd beslist. Er zijn verschillende mogelijkheden: mobiliteit, heraanstelling, vermindering van de werklust, aangepaste functiebeschrijving, lichtere doelstellingen, kennisoverdracht. De resultaten van het denkwerk worden in september 2016 in sectorcomité XV voorgelegd.

Meer vrouwen bij brandweer en bij Net Brussel

De regering zal werken aan de vrouwelijke van de gewestbesturen, en dan vooral van het Gewestelijk Agentschap voor Netheid en van de DBDMH, waar opvallend weinig vrouwen werken. Een eerste stap in die richting is het aanwerven van medewerksters bij Net Brussel die ook de kans krijgen rijbewijs C te behalen, zodat ze de vuilniswagens kunnen besturen.



Progressief akkoord

Dit progressieve sectorakkoord in Brussel bewijst dat onderhandelen bijzonder nuttig is en zowel de medewerkers als de sociale vrede ten goede komt. Het toont ook aan dat onze eisen gegrond zijn en dat de ACOD zich constructief weet op te stellen als ze onderhandelt met een overheid die het opneemt voor het collectieve belang. Dat laatste is zo zeldzaam geworden, dat het best wel onderstreept mag worden.

Jean-Pierre Knaepenbergh
algemeen secretaris BIG-ACOD

Nieuwe openingsuren Brusselse Intergewestelijke

- Maandag, dinsdag en donderdag: van 8 tot 12 uur en van 14 tot 16 uur.
- Woensdag: van 8 tot 12 uur en van 13 tot 16 uur.
- Vrijdag: van 8 tot 12 uur.

Adres: Congresstraat 17-19, 1000 Brussel.



Federaal statutair congres 2016

Oproep kandidaten

Op woensdag 18 november 2015 besliste het Federaal Uitvoerend Bureau (FUB) van de ACOD om via de intergewestelijke de procedure op te starten voor de organisatie van het statutair congres van de federale ACOD, dat plaatsvindt op 16 en 17 juni 2016.

In dat verband nodigt het FUB de instanties van de drie intergewestelijken uit om een oproep tot kandidaten te publiceren voor de mandaten van de vijf leden van het algemeen secretariaat en de drie leden van het college van verificateurs van de rekeningen.

Vijf leden van het algemeen secretariaat

- Twee federaal algemeen secretarissen ('gepeterd' door hun taalgroep en verkozen door het federaal congres):
 - Franstalig: Michel Meyer, uittredend voorzitter en herkiesbaar.
 - Nederlandstalig: Chris Reniers, uittredend vicevoorzitter en herkiesbaar.
- Drie intergewestelijk algemeen secretarissen (verkozen door hun intergewestelijke en bekrachtigd door het federaal congres):
 - VLIG: Guido Rasschaert, uittredend en herkiesbaar.
 - IRW: Gilbert Lieben, uittredend en herkiesbaar.
 - BIG: Jean-Pierre Knaepenbergh, uittredend en herkiesbaar.

Drie verificateurs van de rekeningen

Het federaal congres verkiest ook drie verificateurs van de rekeningen ('gepeterd' door hun intergewestelijke en verkozen door het federaal congres):

- VLIG: Marcel Van Impe, uittredend en herkiesbaar.
- IRW: Marcel Van Baelen, uittredend en herkiesbaar.
- BIG: Pascal Quensier, uittredend en herkiesbaar.

Uittreksels uit de ACOD-statuten

- Bijlage III Verkiezing van de leden van het algemeen secretariaat. Toepassing van artikel 16:

De kandidaturen moeten via een intergewestelijke bij de voorzitter van de ACOD ingediend worden. Enkel een intersectoraal gewest of een beroepssector kan kandidaturen indienen bij een intergewestelijke. Zij mogen slechts één kandidaat per te begeven post indienen. De taalgroepen gaan over tot het peterschap. Om 'gepeterd' te worden, moet de kandidaat ten minste 50 procent van de stemmen van zijn taalgroep behalen. De uittredende leden van het algemeen secretariaat van de ACOD worden ambtshalve als kandidaat beschouwd voor de vernieuwing van hun mandaat, behoudens tegenbericht hunnerzijds. De verkiezing van de intergewestelijke algemene secretarissen wordt door het federaal congres bekrachtigd.

- Bijlage V – Verkiezing van de verificateurs van de rekeningen:

De kandidaturen moeten via een intergewestelijke bij de voorzitter van de ACOD ingediend worden. Enkel een intersectoraal gewest of een beroepssector kan een kandidatuur indienen bij een intergewestelijke. Zij mogen slechts één kandidaat per te begeven post voordragen. De intergewestelijken verlenen peterschap aan de kandidaten. Om het peterschap te verwerven, moet de kandidaat minstens 50 procent van de stemmen van zijn intergewestelijke behalen. Het federaal congres verkiest de verificateurs.

- Artikel 49bis:

De kandidaat voor een mandaat van bestendig secretaris ondertekent bij de neerlegging van zijn/haar kandidatuur een formulier Model A opgenomen in Bijlage VIII van onderhavige statuten. Door die ondertekening verbindt de kandidaat zich ertoe om in het geval hij/zij verkozen wordt, de verplichtingen inzake het financieel en boekhoudkundig beheer te zullen naleven zoals vermeld in het formulier Model A.

Kandidaturen

Conform artikel 16 en bijlagen III en V van de statuten van de federale ACOD en conform de huishoudelijke reglementen van de respectievelijke intergewestelijken, moeten kandidaturen ten laatste op 1 februari 2016 om 12 uur via een intergewestelijke worden ingediend bij Michel Meyer, voorzitter ACOD, Achturenhuis, Fontainasplein 9-11 in 1000 Brussel.



Statutair congres Vlaamse ACOD Oproep kandidaten

Op 26 en 27 mei 2016 vindt het statutair congres plaats van de Vlaamse ACOD. We doen een oproep tot kandidaten voor de volgende mandaten:

- Voorzitter ACOD en vicevoorzitter federale ACOD ('gepeterd' door de ACOD en bevestigd door het federale congres): Chris Reniers, uittredend en herkiesbaar.
- Algemeen secretaris ACOD: Guido Ras-

schaert, uittredend en herkiesbaar.

- Twee verificateurs van de rekeningen van de ACOD: Marcel Van Impe en Jef De Doncker, beiden uittredend en herkiesbaar.
- Verificateur van de rekeningen van de federale ACOD ('gepeterd' door de ACOD en bevestigd door het federale congres): Marcel Van Impe, uittredend en herkiesbaar.

De verkiezingen gebeuren overeenkomstig de artikelen 20 en 21 van het huishoudelijk reglement van de ACOD en artikel 16 en bijlagen III en V van de statuten van de federale ACOD. Kandidaturen moeten ten laatste op 1 februari 2016 om 12 uur worden ingediend bij Chris Reniers, voorzitter, Achturenhuis, Fontainasplein 9-11 in 1000 Brussel.

Statutair congres ACOD Vlaams-Brabant Oproep tot kandidaturen

Op 26 april 2016 organiseert het intersectoraal gewest Vlaams-Brabant zijn vierjaarlijks statutair congres. Alle intersectorale mandaten worden hernieuwd. De volgende intersectorale mandaten worden 'open' verklaard en de huidige mandaatdragers zijn uittredend en al dan niet herkiesbaar:

- Eén intersectoraal gewestelijk voorzitter: D. Serré, uittredend en niet herkiesbaar.
- Twee intersectorale gewestelijk vicevoor-

zitters: A. Timmermans en W. Billen, beide uittredend en niet herkiesbaar.

- Twee controleurs van de intersectorale rekeningen: I. Lintermans (uittredend en niet herkiesbaar) en B. Verluyten (uittredend en herkiesbaar).
- Eén gewestelijk intersectoraal bestendig secretaris: W. Peeters, uittredend en herkiesbaar.

Kandidaten dienen lid te zijn van het gewest Vlaams-Brabant en minstens 5 jaar militant in hun respectievelijke sector en gemandateerd in het Gewestelijk Intersectoraal Comité van het intersectoraal gewest. Kandidaturen moeten ingediend worden via de sector, die de kandidaturen voordraagt aan de gewestelijke intersectorale voorzitter D. Serre. Dit kan tot ten laatste 1 maart 2016.

ACOD Jongerenuniversiteit Jongeren buigen zich over actuele thema's

Op 15 en 16 oktober 2015 organiseerden de ACOD-jongeren een 'ACOD Jongerenuniversiteit'.

Twee dagen lang brainstormden 26 ACOD-jongeren uit alle sectoren en gewesten in het provinciaal vormingscentrum van Malle over vier thema's: jeugdwerkloosheid, interim, telewerk en jongeren binnen de ACOD. Ze werden begeleid door Lander Vanderlinden (federale ABVV-studiedienst), Joris Philips (VDAB), de leden van de ACOD-jongerencommissie en de vormingsmedewerkers van de ACOD.

De ACOD-jongeren zullen de resultaten van de discussies nu bundelen in een visietekst, die zal voorgesteld worden op het ACOD-congres in 2016.

De groepsdiscussies waren bijzonder geanimeerd en ook erg verrijkend voor de deelnemers, die allen heel wat opstaken over onderwerpen waarover hun kennis voordien nog vrij beperkt was. De tekst kan als leidraad dienen voor de ACOD in de volgende congresperiode.

De twee dagen afzondering met overnachting was voor de aanwezige jongeren een fijne ervaring en gaf hen bovendien de kans bij te leren over de problemen en (syndicale) oplossingen die bestaan in andere openbare sectoren. Het versterkte de band tussen enthousiaste vakbondsjongeren die in de toekomst de richting van de ACOD mee zullen bepalen.





Intersectorale basisvorming West-Vlaanderen

Zo'n 50 ACOD-militanten volgden de vier sessies van de sectorale basisvorming en studeerden in november af. De enthousiaste groep is nu klaargestoomd om de kadervorming aan te vatten en de animatoren staan al klaar om een nieuwe groep op te leiden.

Bericht aan onze leden Hou je ACOD-ledenfiche up-to-date!

Elk ACOD-lid heeft een persoonlijke ledenfiche, die niet alleen gegevens bevat over je tewerkstelling, maar ook persoonlijke informatie. De ACOD probeert die ledenfiche zo nauwkeurig mogelijk bij te houden. Ook jij kan daar als ACOD-lid een handje bij toesteken.

Verandert er iets op je werk (bijvoorbeeld nieuwe tewerkstelling, ander arbeidsregime) of verander je van adres of rekeningnummer, laat het ons weten. Dan passen wij dit onmiddellijk aan in je ledenfiche. Wijzigingen kan je doorgeven aan je ACOD-gewest.

Contactgegevens ACOD-gewesten

Antwerpen-Kempen-Mechelen

Ommeganckstraat 47-49, 2018 Antwerpen
gwantwint@acod.be
03/213.69.20

Limburg

Koningin Astridlaan 45, 3500 Hasselt
limburg@acod.be
011/30.09.70

Oost-Vlaanderen

Bagattenstraat 158, 9000 Gent
oost_vlaanderen@acod.be
09/269.93.33

Vlaams-Brabant

Maria Theresiastraat 121, 3000 Leuven
vlaams_brabant@acod.be
016/21.37.20

West-Vlaanderen

Sint-Amandsstraat 112, 8800 Roeselare
west_vlaanderen@acod.be
051/20.25.70

Brussel

Congresstraat 17-19, 1000 Brussel
brussel@acod.be
02/226.13.11



Heb ik recht op een schooltoelage?

Studeren kost geld. Om het voor iedereen betaalbaar te houden, geeft de Vlaamse overheid steun. Helemaal kosteloos wordt studeren daardoor nog niet en ABVV-jongeren blijven daar uiteraard voor ijveren. Wie kan alvast een schooltoelage krijgen?

Wanneer heb ik er recht op?

Om van een toelage te kunnen genieten, zijn er een aantal voorwaarden. Soms zijn die verschillend per onderwijsniveau. Je hebt de nationaliteitsvoorwaarden en de pedagogische voorwaarden. Belangrijk

zijn ook de financiële voorwaarden. Wanneer je recht hebt op één of meerdere bedragen, ontvang je in principe twee maanden na de aanvraag de centen. Maar is je dossier niet volledig, dan kan dat heel wat later zijn. Omdat de voorwaarden en de berekeningen niet altijd makkelijk zijn, doe je best een beroep op de diensten van ABVV-jongeren.

ABVV-jongeren helpen je

In diverse regio's organiseren ABVV-jongeren plaatselijke zitdagen over studietoelagen. Je kan er terecht met al je vragen.

De medewerkers van ABVV-jongeren gaan na of je recht hebt op een toelage en berekenen de bedragen. Zij vullen ook je aanvraag in. Zij berekenen en vullen in voor kleuteronderwijs, lager onderwijs, secundair onderwijs, deeltijds secundair onderwijs, leertijd Syntra, hoger onderwijs en universitair onderwijs.

Kom zeker langs! Ook al had je vroeger geen recht op een toelage of denk je dat je toch niet in aanmerking komt.

Check www.magik.be voor info en adressen.

Minimumloon maakt einde aan mini-job?

Het is uitzonderlijk, maar soms valt in deze tijden positief nieuws te rapen. In Duitsland werd begin 2015 een minimumloon ingevoerd van 8,5 euro. Dat was op zich historisch, maar nu komen de effecten van dit minimumloon naar boven. In 2014 werd door allerhande Duitse organisaties en denktanks gewaarschuwd voor gigantisch jobverlies. Honderdduizenden tot miljoenen jobs zouden verloren gaan door de stijgende loonkosten. Wat blijkt nu?

Nu het minimumloon al een tijdje realiteit is, kunnen we een eerste rekening opmaken. Die rekening draait helemaal niet zo negatief uit als gevreesd, integendeel. De Duitse werkloosheid is blijven dalen en sneller in 2015 dan in 2014. De tewerkstellingsgroei blijft sterk. In juli 2015 (laatste beschikbare cijfers) waren er 150.000 jobs bijgekomen in vergelijking met juli 2014. Verlies aan jobs? In geen geval.

En nog belangrijker: de aard van de jobs is in Duitsland sterk aan het wijzigen. In april en mei van dit jaar alleen al werden volgens de Duitse Bundesbank meer dan 125.000 jobs gecreëerd die onder het reguliere systeem van sociale-zekerheidsbijdragen vallen, dus geen mini-jobs. Merk op dat het niet over nieuwe jobs gaat, maar dat het grotendeels een verschuiving betreft van mini-jobs naar reguliere jobs. We zien dit vooral in sectoren met erg lage lonen, zoals hotels, handel, transport,...

Een bijkomend positief effect: de lonen blijken niet enkel in de lagere segmenten te stijgen, maar ook in de hogere. De lagere lonen stijgen sneller, waardoor een stukje ongelijkheid, die de afgelopen jaren door de introductie van de mini-jobs werd gecreëerd, waarschijnlijk zal afnemen.

De invoering van het Duitse minimumloon vormt een bewijs voor wat wij al jaren zeggen: een flexibele arbeidsmarkt zorgt niet voor jobcreatie, het zorgt enkel dat 'goede' jobs, slechte jobs worden. Minimumlonen vormen geen bedreiging voor economische groei of competitiviteit. Ze zijn een katalysator voor de creatie van kwalitatieve jobs en dito koopkracht.

Bron: ECHO ABVV



Sociaal akkoord NMBS

Tewerkstelling blijft prioritair voor ACOD Spoor

Tijdens het Nationaal Comité van 8 december heeft ACOD Spoor / CGSP Cheminots unaniem het voorstel van sociaal akkoord bij de NMBS verworpen.

Al sinds begin 2015 werd er over dit sociaal akkoord onderhandeld met eerst diverse thematische werkgroepen. Tijdens het Sturingscomité van 1 april ontvingen de erkende organisaties van de NMBS de tekst 'Bouwstenen voor een toekomstig sociaal akkoord', die op 23 april grondig besproken werd in het Nationaal Uitvoerend Bureau en voor onze vakbond onaanvaardbaar bleek.

Nadien bleef het lange tijd stil, tot in september alles in een stroomversnelling geraakte. Plots moest alles snel gaan en werd er een agenda opgesteld met werkgroepen en een Uitgebreid Sturingscomité op 14 oktober. In november en december volgden nog enkele vergaderingen rond dit protocol van sociaal akkoord, maar de gesprekken hierover verliepen zeer stroef.

Productiviteitsstijging

Intussen werd er een bijkomend document opgesteld met punten die behandeld zouden worden via de Paritaire Commissie en bijgevolg geen deel uitmaakten van de onderhandelingen over het sociaal akkoord. Het waren elementen voor een productiviteitsverhoging en de afbouw van een aantal verworven rechten op het vlak van arbeidsduur en werktijdregeling. Die punten zouden al besproken worden tijdens de Nationale Paritaire Subcommissie van 2 en 7 december, om voorgelegd te worden aan de Nationale Paritaire Commissie van 16 december. Als we deze documenten niet aanvaardden, zou de maatschappij die alsnog 'doordrukken' op de Paritaire Commissie, zo maakte ze ons duidelijk. En de sfeer was al niet bijster goed aan de onderhandelingstafel...

Tewerkstelling

Het voorstel bevat geen enkele compen-



satie voor de afbouw van onze verworven rechten en geen enkele garantie voor de tewerkstelling. Juist dat is prioritair voor ACOD Spoor. De bijkomende aanwervingen van gemiddeld 1200 personeelsleden in de operationele functies compenseren de huidige uitstroom van het personeel totaal niet. Zo zullen de Belgische Spoorwegen op termijn 6000 tot 7000 personeelsleden minder tellen.

Hoe zullen we dan nog een kwalitatieve dienstverlening kunnen aanbieden in sociaal aanvaardbare en veilige omstandigheden? In bepaalde afdelingen zijn er nu al personeelstekorten, waardoor de dienstroosters steeds moeilijker in te vullen zijn.

Goed akkoord blijft wenselijk

Ondanks de zeer moeilijke onderhandelingen blijft ACOD Spoor / CGSP Cheminots ijveren om tot een evenwichtig akkoord te komen, waarin zowel de directie als het personeel zich kan vinden. In de kranten worden we afgeschilderd als een groepje ongeregeld dat enkel uit is op het eigenbelang. Privatiseren zou dé oplossing

zijn voor alle problemen bij de Belgische Spoorwegen! Maar is een privébedrijf niet vooral gericht op het maken van winst? Wat zal er gebeuren met de treinen met weinig bezetting (lees: onrendabele treinen)? Wat met de arbeidsomstandigheden en de veiligheid wanneer men de diensten met zo weinig mogelijk personeel zal willen verzekeren?

Een goede openbare dienst is nog steeds de beste garantie voor de reizigers en voor het personeel om een correcte en betaalbare dienstverlening en sociaal aanvaardbare werkomstandigheden te behouden.

Ludo Sempels



Sociaal akkoord NMBS Kanttekeningen bij moeilijke onderhandelingen

ACOD Spoor heeft een bewogen 2015 achter de rug. We hadden onze handen vol met de verdediging van de verworvenheden van het NMBS-personeel. Deze strijd mondde uit in een verwerping door de representatieve vakbonden van het sociaal akkoord dat de directie voorstelde. De aanval op kleine extra's voor het spoorwegpersoneel kan voor ons niet door de beugel. Het is typerend voor het klimaat waar ons Belgisch spoorwegbedrijf het voorbijee decennium – en zeker de laatste jaren – moet werken.

De beeldvorming

De inkt van het afgewezen voorstel van sociaal akkoord was nog niet droog of in de media verschenen al de eerste opsommingen van de vele extra's die het spoorwegpersoneel 'rijk' is en welke daarvan ze dreigen te verliezen. Terloops werden ook nog enkel extra's toegekend die helemaal niet verworven zijn, zoals de geschenkencheques – een eenmalige toekenning zes

jaar geleden. De algemene teneur was vooral dat het personeel er toch wel goed vanaf kwam: slechts één uur langer werken, de mutualiteit blijft onaangeroerd, de werkzekerheid blijft behouden enzovoort. Wat blijft hangen bij het grote publiek, is dat de vakbonden in hun verdediging van het personeel onmenselijke voorstellen doen en er buitensporige voordelen bestaan. Op die manier voorgesteld, is het weinig verwonderlijk dat vele werknemers die het 'minder goed' hebben schande spreken van het NMBS-personeel.

De realiteit

Het is correct dat het spoorwegpersoneel flink wat vrije dagen heeft – ook al kunnen de meesten die niet opnemen. Er bestaat een mutualiteit, die ontstaan is op basis van solidariteit onder het personeel en waarvoor het personeel ook zelf bijdraagt. Ook is er een hospitalisatieverzekering – zoals ieder bedrijf zou moeten hebben indien het zijn personeel respecteert. Tal

van grote bedrijven geven trouwens extra's voor hun personeel onder de vorm van interne sociale systemen. En eigenlijk is het de wereld op zijn kop, want in principe zou de regering moeten voorzien in een degelijk sociaal bindweefsel. Het klopt niet dat het spoorwegpersoneel kan terugvallen op een groepsverzekering. Het gaat om statutair personeel, dus bestaat er na de loopbaan enkel het uitgesteld loon onder de vorm van het pensioen. Dit is overigens vele politiek verantwoordelijken een doorn in het oog. Evenmin correct is het cliché dat het spoorwegpersoneel veel thuis is en weinig werkt.

Weet waaraan je begint

Voor wie aan de slag gaat bij de NMBS zijn de bestaande 'voordelen' net een beslissende factor om het contract te tekenen. Ze zijn allerm minst een overbodige luxe. Voor de verhouding werk-privé moet hij of zij het zeker niet doen. De uren zijn zelden

regelmatig en er komt ook heel wat werk in weekends en feestdagen bij kijken. Ook de informatiedoorstroming van bedrijf naar werknemer verloopt zeer gebrekkig. En dan zwijgen we nog over de praktische problemen waarmee bepaalde personeelscategorieën te maken krijgen als gevolg van weinig doordachte technologische vernieuwingen.

De logheid is terug

NMBS-bestuurders nemen steeds vaker

afstand van wie het bedrijf – of wat er van over is – laat draaien. Soms lijkt het wel of de NMBS enkel nog aaneenhangt met opgesmukte cijfers, mooi ogende slides en goed bedachte oneliners. Reizigers en personeel zijn niet meer dan een noodzakelijk kwaad. Met schaarse middelen slaagde het personeel er de laatste tien jaar in de reizigers toch een minimale dienstverlening aan te bieden.

De politiek mag zich niet vrijpleiten van de situatie waarin ons Belgisch spoorwegbedrijf is beland. Ook politici hebben enkel

oog voor cijfers en statistieken. Ze stellen eisen en besparen zonder schaamte. En de lasten leggen ze bij het personeel, dat zijn koopkracht ziet smelten als sneeuw voor de zon, en bij de reiziger, die meer betaalt om op het perron van een gesloten station langer te wachten op een trein.

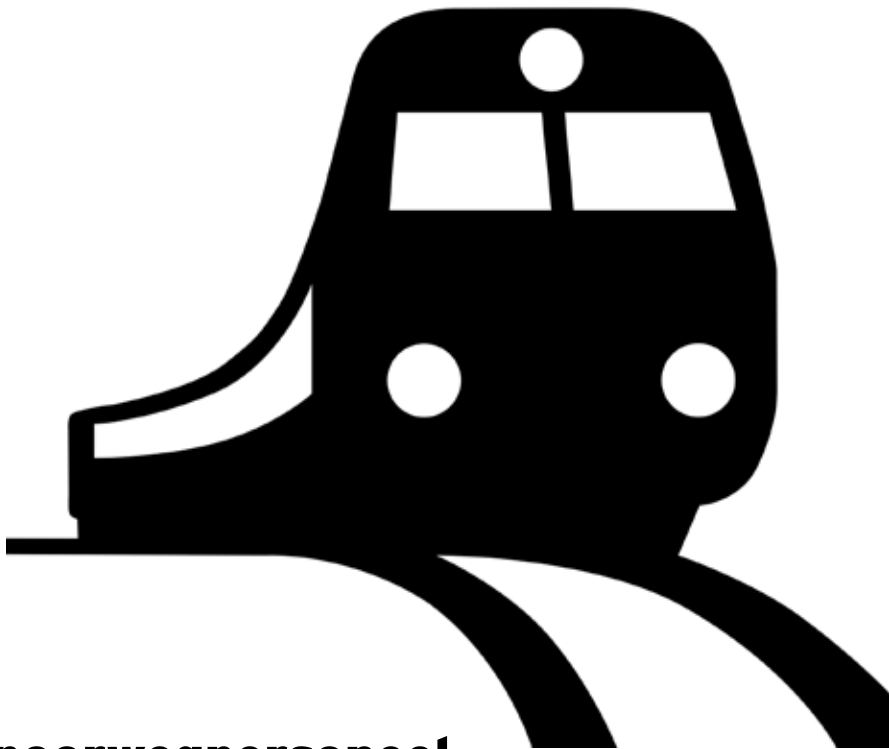
Jean Pierre Goossens



Ludo Sempels volgt Jean Pierre Goossens op

Op het congres van ACOD Spoor op 4 december 2015 werd beslist dat Ludo Sempels vanaf 1 januari 2016 Jean Pierre Goossens zal opvolgen als voorzitter van ACOD Spoor en algemeen secretaris van de sector op nationaal niveau. Goossens benadrukt dat zijn opvolger beslist niet de dankbaarste job zal krijgen. Hij zal alle steun van alle leden kunnen gebruiken. Tegelijk is Goossens dankbaar voor zijn periode aan de top van ACOD Spoor / CGSP Cheminots. De toekomst van de sector en van de NMBS hangt volgens hem af van de inzet van alle militanten en vrijgestelden. Ze moeten hun leden goed informeren en mobiliseren. "ACOD Spoor moet in de toekomst meer dan ooit het terrein bezetten, de leden moeten dagelijks ingelicht worden over de stand van zaken", besluit Goossens.





Spoorwegpersoneel De karikaturen ontsporen

Naar aanleiding van de aangekondigde spoorstakingen voor de maand januari werden in de (sociale) media heel wat karikaturen en foutieve of onvolledige informatie verspreid over het spoorwegpersoneel en hun zogenaamde privileges. ACOD Spoor betreurt dat bepaalde politici en opiniemakers hun visie op de Belgische spoorwegen – uit kwade wil of uit nonchalance – beperken tot enkele elementen die ze gebruiken om het personeel en de vakbonden in een slecht daglicht te stellen. Wellicht wordt ook jij regelmatig met dergelijke opmerkingen geconfronteerd. Hieronder wat argumenten om je te helpen in een discussie.

1. Spoorwegpersoneel gaat op 55 jaar met pensioen

Spoor mannen- en vrouwen gaan momenteel op 55 jaar met pensioen. Bovendien zal ook het spoorwegpersoneel in de toekomst tot 67 jaar moeten werken.

2. Spoorwegpersoneel werkt niet (graag) en is lui

Bij de operationele diensten (treinbestuurders, treinbegeleiders, loketbedienden, seingever, ...) geldt de sinds de jaren '90 een 36-urige werkweek. Voor deze werkduurvermindering leverde het personeel loon in. In de praktijk wordt gemiddeld 40 uur per week gewerkt. Voor deze 4 extra

uren krijgt het personeel compensatiedagen in de plaats. Vergeet ook niet dat deze personeelsleden vaak op onregelmatige tijdstippen (erg vroeg en erg laat) werken en soms zelfs 7 dagen aan een stuk.

3. Spoorwegpersoneel heeft 65 dagen verlof per jaar

Spoorwegpersoneel heeft recht op 24 klassieke verlofdagen, net zoals vele andere werknemers. Daarbovenop komen er 10 wettelijke feestdagen en 3 extralegale feestdagen, iets meer dan de gemiddelde werknemer in de privé. Omdat het spoorwegpersoneel 4 uur per week langer werkt dan contractueel overeengekomen, heeft het ook recht op 26 compensatiedagen (4u/week x 52 weken/jaar).

4. Spoorwegpersoneel krijgt het loon van z'n chef

Pas nadat een personeelslid zijn directe chef gedurende 15 werkdagen vervangen heeft, heeft hij recht op een loontoelage en dan nog enkel indien de directe chef zijn goedkeuring geeft en hij effectief de taak van zijn chef uitvoert.

5. Spoorwegpersoneel wordt betaald om te sporten tijdens de diensturen

Dit wordt al geruime tijd niet meer toegestaan.

6. Spoorwegpersoneel heeft 2 uur middagpauze en kan terecht in chique bedrijfsrestaurants

Het administratief personeel heeft een middagpauze van 30 minuten en kan die nemen tussen 11u30 en 14u. De maaltijdcheques bedragen trouwens slechts 5,50 euro (en geen 7 of 8 euro). Voor wat de bedrijfsrestaurants betreft is de NMBS verplicht die te voorzien in bepaalde diensten. Omdat die niet overal aanwezig zijn, wordt de verplaatsing van het personeel naar die – overigens eenvoudige – restaurants en kantines als werktijd beschouwd.

7. Spoorwegpersoneel wordt bedolven onder rijkelijke premies

Sommige personeelsleden hebben recht op premies nadat ze daarvoor een examen hebben afgelegd, bv. een taalexamen voor treinbegeleiders. De premies vormen ook vaak een aanvulling op een vrij laag basisloon (bv. 2600 euro bruto voor een treinbegeleider na 10 jaar dienst).

8. Spoorwegpersoneel reist gratis in 1ste klasse

Het gros van het spoorpersoneel heeft recht om gratis te rijden in 2de klasse. In feite is dit een mobiliteitsvergoeding.

Ludo Sempels

De Lijn

Bedienden bij De Lijn slaan alarm

Tijdens de bijzondere algemene ondernemingsraad van vrijdag 4 december 2015 diende de ACOD TBM een ordemotie in. Wij eisten eerlijke personeelsdossiers alvorens sancties kunnen worden toegepast.

De aanleiding was de vaststelling dat voor de bedienden van De Lijn in alle entiteiten al enige tijd een oneerlijk personeelsbeleid wordt gevoerd. Het is niet de eerste keer dat bedienden ontslagen worden om zeer vage en onduidelijke redenen, die ACOD TBM enkel kan interpreteren als een opruimingsoperatie om aan de beoogde vermindering van het aantal 'koppen' in de administratie te voldoen.

Wij nemen het niet dat personeelsleden – soms met heel wat jaren trouwe dienst – zomaar aan de deur worden gezet zonder dat daar een gefundeerd bezwarend dossier tegenover staat.

ACOD TBM verzet zich hevig tegen de toepassing van de allerzwaarste sanctie – ontslag – door De Lijn, zonder dat de directies kunnen aantonen dat er aan een geleidelijke 'sanctieopbouw' is gewerkt en zonder dat het betrokken personeelslid hiervan schriftelijk is op de hoogte gebracht.

De bedienden in de algemene ondernemingsraad stelden dat zij het niet langer

aanvaarden vogelvrij te zijn verklaard. Met het huidig en nooit gezien personeelsbeleid kan iedereen van vandaag op morgen zonder aantoonbare reden op straat gezet worden. Dat moet stoppen! Eens te meer ziet ACOD TBM hoe De Lijn in haar besparingsobsessie drastische maatregelen neemt, met dramatische gevolgen voor het personeel.

Uiteraard ontkende de directie in alle toonaarden deze weg te zijn ingeslagen, maar de recente feiten bewijzen helaas het tegendeel. Aangezien de directie ter zitting geen gevolg wenste te geven aan de ingediende ordemotie, besloot de ACOD TBM de ondernemingsraad te boycotten

en verlieten al onze gemandateerden in alle solidariteit de zaal. Bepaalde punten op de dagorde konden wegens de onvolgtaalligheid van de raad niet worden afgewerkt.

Als dit het personeelsbeleid met als naam 'De Lijn van de toekomst voor bedienden' moet voorstellen, dan vrezen we dat onze geschillen regelmatig in de arbeidsrechtbank beslecht zullen moeten worden. De Lijn is trouwens al eerder veroordeeld wegens misbruik van ontslagrecht – een openbare dienst geheel onwaardig.

Rita Coeck



Statutair Congres ACOD TBM Brussel

Oproep tot kandidaturen

Het vierjaarlijks statutair congres van ACOD TBM Brussel zal plaatsvinden op vrijdag 12 februari 2016. De volgende mandaten zullen worden toegekend:

- Twee verificateurs der rekeningen, uittredend en herkiesbaar.
- De leden van het Brussels secretariaat, onder wie:
- De technicus van het CPBW, Coppens Dario, uittredend en herkiesbaar.
- De bestendig afgevaardigde voor de bedienden, Sapart Jean-Pierre, uittredend en

herkiesbaar.

- De bestendig afgevaardigde voor de technische diensten, Boujida Omar, uittredend en herkiesbaar.
- Twee bestendig afgevaardigden voor de exploitatie, Rachik Mohsine en Closset Jean- Luc, uittredend en herkiesbaar.
- Onder de leden van het bureau zullen bovendien een voorzitter en vicevoorzitter aangeduid worden, beiden uittredend en herkiesbaar.

De kandidaturen moeten voldoen aan de criteria van de statuten en moeten schriftelijk toekomen bij Dario Coppens, regiasecretaris ACOD TBM Brussel, Congresstraat 17-19 in 1000 Brussel (coppenda@stib.irisnet.be), ten laatste op woensdag 13 januari 2016. Iedere kandidatuur wordt beantwoord met een ontvangstbewijs per kerende post.



Jaaroverzicht Terugblik op een annus horribilis

2015 was in vele opzichten een moeilijk jaar. Bij bpost moesten een aantal moeilijke stappen genomen worden voor de toekomst van het bedrijf en vooral voor het personeel. Een evenwicht vinden tussen de toekomst van bpost en de belangen van onze leden was en is voor een syndicale organisatie een zware opdracht. In die mate zelfs, dat we bij herhaling over ware horrordossiers spraken.

Bewust constructief

Als vakbond kan je twee houdingen aan nemen wanneer je met dergelijke moeilijkheden wordt geconfronteerd: categoriek neen zeggen tegen iedere vorm van verandering of de uitdaging aangaan en proberen de belangen van de leden aan de onderhandelingstafel tot de laatste druppel te verdedigen (zie ook ons artikel 'Solidariteit en onderhandelen werken' in de vorige editie). ACOD Post koos voor het laatste. Het is de moeilijkste weg, maar ook de enige om jobs te behouden. Meer dan eens zeiden

we aan de onderhandelingstafel krachtig neen. Maar dat staat wel in schril contrast met categoriek neen zeggen tegen alles. Dat kan immers op termijn sympathiek lijken, op lange termijn is het echter pervers. Omdat onze leden – en zeker die met het zwakste statuut – hiervan binnen afzienbare tijd het slachtoffer zouden worden. Bovendien speelt een dergelijke negatieve houding ten aanzien van verandering ook in de kaart van de rechtse, ultraliberale regering. Ze zien er hun clichés over vakbonden als conservatief en overbodig enkel in bevestigd. ACOD Post weigert het zover te laten komen en bewijst aan de onderhandelingstafel hun ongelijk.

Wat bracht 2015 ons?

NMS3

In eerste instantie zagen we de laatste fase van de reorganisatie NMS3, waar zowel bij MSO als bij MRS de regionale structuren grondig hertekend werden. Dit ging gepaard met ingrijpende wijzigingen bij het

regionale en lokale management. Uiteraard vraagt zo iets ook een aanpassing van het personeel op de werkvloer. Een steeds wisselende leiding is nefast voor onze lokale militanten. Iedere keer dat zij een vertrouwensband met het management opgebouwd hebben, wordt dat vervangen en moet de oefening opnieuw opgestart worden. Dat lukt een aantal keren, maar het kan je ook mateloos frustreren.

Alpha

Vervolgens was er de komst van het project Alpha voor de centrale diensten. Hoewel iets minder zichtbaar voor het terrein, betekent dit een ware aardbeving voor de hoofdzetel van bpost. Met name de gigantische personeelsbesparingen en het feit dat er voor het eerst bij bpost naakte ontslagen vallen, maakt dit een moeilijk verteerbaar verhaal. Op basis van de Wet-Renault hebben we via onderhandelingen toch de schade gedeeltelijk kunnen beperken en bijkomende compensaties verkrijgen.

MSO

Ondertussen bleef er bij MSO de onzekerheid bestaan over het krantencontract. De uiteindelijke toewijzing aan bpost is geen geschenk zonder meer. Er hangt een prijskaartje aan vast: de herziening van het werk op zaterdag. Het enige alternatief zou zijn om de kranten met onderaannemers, zelfstandigen en studenten te gaan uitreiken. In dat geval werd het direct banenverlies op ongeveer 4000 geschat. Bovendien dient bpost de werkomstandigheden aan te passen door de daling van het volume van de brievenpost en de ongemeen harde concurrentiestrijd voor de levering van pakjes, via e-commerce (zie ook ons artikel over MSO in de vorige editie).

MRS

Ook bij MRS zat men niet stil. Naast de 'Klantgerichte Organisatie' (KGO), werden voorstellen gelanceerd waarbij een grote inspanning inzake flexibiliteit opgelegd wordt aan onze loketbedieners. Ook de verlate openstelling in het kader van de pakjesmarkt blijft voor ons een discussiepunt. Hetzelfde geldt voor de reorganisatie van de Contact Centers.

Privatiseringsgevaar

Naast al deze zware interne dossiers ziet deze regering in Proximus en bpost twee goudhaantjes waar ze bij verkoop goed geld aan kan verdienen. Onze voogdijminister nam immers een aantal stappen om het mogelijk te maken dat de regering in de toekomst – indien ze dit nodig vindt – de wet op de Openbare Bedrijven (de 'Wet van 1991') zou kunnen opheffen voor bpost. Dit zou kunnen uitmonden in een definitieve privatisering. Een mogelijk scenario is dat ze bpost net voor de volgende verkiezingen verkopen, om hun begroting in evenwicht te brengen. Dat dit een sociaal bloedbad kan aanrichten, zal hen worst wezen (meer hierover op de volgende pagina's).

ACOD Post blijft strijdbaar

Ondanks al dit slechte nieuws, mogen we niet uit het oog verliezen dat ACOD Post haar rol in al deze dossiers ten volle gespeeld heeft en dat dit ook in de toekomst

het geval zal zijn. Dankzij onze tussenkomsten en via harde en vaak moeizame onderhandelingen werden veel ergere scenario's en rampen vermeden. Toestanden zoals in Nederland, Duitsland, Portugal, Italië of Griekenland wil ACOD Post absoluut vermijden.

We blijven bezorgd over de toenemende werkdruk bij het personeel en het dalend respect voor dit personeel bij een aantal

managers. We blijven dit van nabij opvolgen.

In de volgende editie blikken we vooruit op 2016. Intussen wenst ACOD Post iedereen een prettige eindejaarsperiode. En vergeet niet: de vakbond was, is en blijft BROOD-nodig.

Jean-Pierre Nyns

Bpost privatiseren? Zes redenen om het niet te doen

Op donderdag 3 december 2015 heeft het federaal parlement een wetsontwerp goedgekeurd dat de rol van de staat als meerderheidsaandeelhouder van de overheidsbedrijven wijzigt. Volgens de ACOD gaat het hier om een ideologische keuze, waarbij de openbare dienstverlening steeds verder moet wijken voor een private. Niemand wint erbij: niet de Belgische Staat, niet de gebruikers en niet de werknemers.

Deze wetswijziging biedt de regering de mogelijkheid om al zijn aandelen van onder andere Proximus en bpost, of een deel ervan, te verkopen. Het is niet enkel een slechte beslissing op ideologisch vlak, ook economisch is ze onverstandig wegens de volgende zes redenen:

1. Al jarenlang int de Belgische staat hoge dividenden van bpost.
2. Een verkoop van de aandelen, terwijl België tegen 1 procent leent, zou een winstderving van ongeveer 4 procent op een eventuele schuldvermindering (van de staatsschuld) met zich brengen.
3. Door de verkoop van haar aandelen verliest de overheid een hefboom om de markt te reguleren. Als meerderheidsaandeelhouder kan de staat de prijsstelling beïnvloeden.
4. Door de verkoop geeft de regering de controle uit handen over de jobs van zo'n 27.000 mensen bij bpost. Velen van hen zouden het moeilijk krijgen op de extreem concurrentiële arbeidsmarkt. Mensen zijn geen beursproducten waarmee je vrij kan speculeren!
5. Een aandelenverkoop van bpost in volle



strijd om haar plaats op de markt te behouden, zal voor sociale chaos zorgen. De overheveling van personeel, de voorwaarden van de sociale verkiezingen en onderhandelingen over de komst van nieuwe bestuurders zijn nog maar een deel van de uitdagingen.

6. Een verkoop zal de openbare dienstverlening aan de bevolking verminderen. Daarmee zal de burger rechtstreeks geschaad worden. Alle burgers hebben het recht op communicatie en dezelfde dienstverlening, waar ze ook wonen en tegen dezelfde prijs.

ACOD Post zal blijven reageren op aanvallen tegen de werknemers en de gebruikers van de openbare diensten en vraagt de regeringsmeerderheid om het gezond verstand te laten zegevielen in dit dossier. Wij hebben hierover al diverse gesprekken gevoerd met Alexander De Croo, als minister van bpost, en zijn kabinet. Ook de voorzitters van de oppositiepartijen sp.a, Groen en PVDA betrekken we voluit in onze strijd.

Jean-Pierre Nyns



Dienstorganisatie 2016

We presenteren de dienstorganisatie voor 2016. Het is belangrijk dat je weet welk verlof of rust kan of niet kan opgelegd worden in functie van de dienstorganisatie. We merken dat sommige leidinggevenden deze afgesproken regelgeving niet steeds kennen en bijgevolg ook niet correct toepassen. Wat kan (niet)?

De types verlof of rust die mogen opgelegd worden in functie van de dienstorganisatie:

- Overdracht verlof van het voorgaande jaar, op te nemen tegen 31 maart.
- Rust voor taakoverschrijding en meerprestaties.
- Saldo verlof voorgaande jaren (2001-2004).

De verlofbeheerder mag nooit de volgende verloftypes opleggen:

- Het wettelijk verlof van het lopende jaar.
- De extralegale verlofdagen van het lopende jaar.
- De dagen pensioenverlofsparen.

Wettelijke feestdagen

De 10 wettelijke feestdagen in 2016:

Datum	Dag	Feestdag
1 januari	vrijdag	Nieuwjaar
28 maart	maandag	Paasmaandag
1 mei	zondag	Feest van de Arbeid
5 mei	donderdag	Hemelvaartsdag
16 mei	maandag	Pinkstermaandag
21 juli	donderdag	Nationale feestdag
15 augustus	maandag	O.L.V. Hemelvaart
1 november	dinsdag	Allerheiligen
11 november	vrijdag	Wapenstilstand
25 december	zondag	Kerstmis

Voor het jaar 2016 is er geen enkele op nieuw vastgelegde wettelijke feestdag. Aansluitend worden hierna het aantal wettelijke feestdagen vermeld die samenvalen met een dag van inactiviteit voor het personeelslid dat gedurende het volledige

jaar dezelfde dienst verzekert, namelijk een LM of LS 12/12e dienst:

Dag van inactiviteit	Vrij te nemen wettelijke feestdagen
maandag	5
dinsdag	3
woensdag	2
donderdag	4
vrijdag	4
zaterdag	2

Belangrijke opmerking: het personeelslid dat verandert van arbeidsregime, heeft recht op vrij te nemen wettelijke feestdagen voor de wettelijke feestdagen die vallen op de inactiviteitsdagen van het op dat ogenblik effectief uitgevoerd arbeidsregime.

Een voorbeeld: een uitreiker AD (LM) die gedurende één of meerdere weken een LS-dienst uitvoert, met op maandag zijn inactiviteitsdag, heeft recht op een vrij te nemen feestdag voor de wettelijke feestdagen die in deze periode vallen op een maandag. Hij wordt ook bezoldigd voor zijn werk op de desbetreffende zaterdagen, maar verliest hier dan het recht op een vrije wettelijke feestdag die in deze week of weken vallen op een zaterdag.

Extralegaal verlof

Voor het jaar 2016 werd beslist om, voor het MRS Retail Network en de betrokken Cleaning-diensten, een dag extralegaal verlof vast te leggen op vrijdag 25 maart en maandag 26 december.

Voor het jaar 2016 werd beslist om, voor de RSS Contact Centers een dag extralegaal verlof vast te leggen op maandag 26 december en op zaterdag 31 december. Belangrijk: de personeelsleden die hun dag van inactiviteit op deze vastgelegde dag hebben en degenen die prestaties leveren op deze dag, zullen een dag vrij te nemen extralegaal verlof behouden.

Organisatie in 2016

In 2016 zullen in de verschillende entiteiten specifieke organisaties worden toegepast op de wettelijke feestdagen en de vastgelegde extralegale verlofdagen.

- Organisatie in de centrale en de regionale diensten:
De activiteiten in de centrale en de regionale diensten worden op maandag 2 mei,

vrijdag 6 mei, vrijdag 22 juli, maandag 31 oktober en maandag 26 december normaal verzekerd.

- Organisatie in het MRS Retail Network:
De loketten zijn gesloten op vrijdag 25 maart en maandag 26 december. De cluster managers zullen, in overleg met de sociale partners, een lijst opstellen van de kantoren die zich bevinden op locaties waar:
- De plaatselijke feestdag een reële weerslag heeft op de economische activiteit (kantoor onbereikbaar, alle winkels gesloten,...).
- De veiligheid van de kantoren of van de personeelsleden in het gedrang kan komen op de dag van de plaatselijke feestdag.

Op deze locaties zullen de loketten naar keuze totaal of gedeeltelijk (een halve dag of een beetje vroeger dan het normale uur) gesloten zijn.

- Organisatie in de RSS Contact Centers:
De RSS Contact Centers zijn gesloten op zaterdag 2 januari, maandag 26 december

en zaterdag 31 december.

- Organisatie in de MSO-kantoren Sorting en de Masspost Centers:
De activiteiten worden op zaterdag 2 januari, maandag 2 mei, vrijdag 6 mei, vrijdag 22 juli, maandag 31 oktober en maandag 26 december normaal verzekerd in:
- De uitreikingskantoren en Logistieke Platformen (met inbegrip van financiële verrichtingen, buslichtingen, afhalingen ten huize en afhalingen in de PostPunten).
- De Masspostcentra.
- De Masspost Hypercentra.

- Organisatie voor de Cleaning-diensten in de netwerken:
De Cleaning-diensten worden niet verzekerd in de kantoren waar de activiteit wordt opgeschort, namelijk in de kantoren in het MRS Retail Network die gesloten zijn op vrijdag 25 maart en maandag 26 december. In de gemengde entiteiten waar de activiteit niet volledig wordt opgeschort, zal er een specifieke organisatie gelden.

Jean-Pierre Nyns

ACOD Post Brussel Oproep tot kandidaten

Het Statutair Congres van ACOD Post Brussel vindt plaats op 21 maart 2016 in het ACOD-gebouw, Congresstraat 17-19 in 1000 Brussel.

Het Congres zal, op voorstel van de verschillende bureaucomités, de verkiezing bevestigen van tien vaste en tien plaatsvervangende leden van het Intergewestelijk Uitvoerend Bureau, verkozen onder de afgevaardigden.

Het zal eveneens overgaan tot de rechtstreekse verkiezing, voor een termijn van vier jaar, van de volgende mandaten:

- Een voorzitter(ster): G. Hoyois is uittredend en herkiesbaar.
- Een ondervoorzitter(ster): F. De Brabanter is uittredend en herkiesbaar.
- Vier leden van het Intergewestelijk Secretariaat:
- Een secretaris van de Intergewestelijke: P. Van Brussel is uittredend en herkiesbaar.
- Een adjunct-secretaris van de Intergewestelijke: M. Bourton is uittredend en

herkiesbaar.

- Twee sectorafgevaardigden: G. Lamot en R. Roeland zijn uittredend en herkiesbaar.
- Twee verificateurs van de rekeningen (1 Nl. en 1 Fr.): JP. Melard en R. Vancauwenberghie zijn uittredend en herkiesbaar.

Overeenkomstig artikel 7§2 van het huiselijk reglement van de Intergewestelijke, moeten de voorzitter(ster) en de ondervoorzitter(ster) tot een verschillende taalrol behoren.

Overeenkomstig artikel 8§1 van het huiselijk reglement, moeten de secretaris en de adjunct-secretaris van de Intergewestelijke tot een verschillende taalrol behoren. Dit geldt eveneens voor de twee sectorafgevaardigden. Hetzelfde artikel bepaalt ook dat de secretaris en de adjunct-secretaris de Intergewestelijke vertegenwoordigen op het Federaal Uitvoerend Bureau van de sector Post.

De voorwaarden om een geldige kandidatuur in te dienen (H.R. – artikel 13§1):

- Voor de mandaten van voorzitter(ster), ondervoorzitter(ster), vaste en plaatsvervangende leden van het Intergewestelijk Uitvoerend Bureau en verificateurs van de rekeningen: vier jaar afgevaardigde zijn van de ACOD Post – Intergewestelijke Brussel.
- Voor de mandaten in het Secretariaat: vier jaar afgevaardigde zijn van de ACOD Post – Intergewestelijke Brussel en zich aan artikel 49bis van het statuut van de ACOD (persoonlijke financiële verantwoordelijkheid) onderwerpen.

De kandidaturen voor een mandaat moeten gericht worden aan P. Van Brussel, intergewestelijk secretaris, Congresstraat, 17-19 in 1000 Brussel (H.R.- artikel 13§2). Ze worden onderzocht door het Intergewestelijk Uitvoerend Bureau. De kandidaturen worden afgesloten op vrijdag 29 januari 2016. De datum van bpost telt als bewijs.



Regering beslist over energievraagstuk **De toekomst van kernenergie in België**

Eindelijk nam de federale regering een duidelijk standpunt in over de toekomst van de nucleaire productiecentrales in België. Nu de verlenging van deze centrales een feit is, kan hun capaciteit mee verwerkt worden in een realistische energiemix waarvoor ACOD Gazelco al lang pleit. De regeringen moeten wel nog steeds werk maken van een integraal energiebeleid dat ten goede komt aan alle belanghebbenden (zoals de bevolking, de betrokken werknemers en de ondernemingen) en dat oog heeft voor alle aspecten ervan.

Stabiele energiemix nodig

Een versnipperd beleid heeft veel te lang gezorgd voor te grote onzekerheid in de samenleving, het personeel van de energiesector en de betrokken bedrijven. Een stabiel kader kan nu zorgen voor investeringen van vele honderden miljoenen euro's, alsook een vernieuwde aanwervingscultuur. Daarbij is meteen sprake van ongeveer 130 bijkomende aanwervingen in de centrales van Doel.

ACOD Gazelco herhaalt dat daarbuiten ook investeringen nodig zijn in andere productiemogelijkheden. Een stabiele energiemix in België kan momenteel niet uitsluitend

hernieuwbare energie bevatten. Wie dat verkondigt, heeft geen oog voor de realiteit. Een aanvulling door een stabiele basisproductie en flexibelere klassieke centrales geven momenteel de beste garanties voor een bevoorradingszekerheid die niet al te afhankelijk is van een (risicovolle) buitenlandse aanvoer.

Werkgelegenheid is belangrijk

ACOD Gazelco is verheugd om de beslissingen. Het behoud en de creatie van de structurele tewerkstelling in België is belangrijk. Eenzelfde stabiel klimaat zou tot stand moeten komen voor de noodzakelijke klassieke centrales. Ze zijn immers cruciaal om grote capaciteitsverliezen voldoende snel op te vangen. Sommigen pleiten voor een nog grotere afhankelijkheid van import. Daarbij wordt vrijwel nooit rekening gehouden met het grootschalige verlies van arbeidsplaatsen dat hiermee gepaard gaat in België. De werknemers in de nucleaire sector willen hun werk blijven uitvoeren in de best mogelijke omstandigheden in functie van een zo veilig en betrouwbaar mogelijke energiebevoorrading. Onze prioriteit als vakbond is de tewerkstelling van alle betrokkenen in goede arbeidsomstandigheden.

In tegenstelling tot de sceptici, pleit ACOD Gazelco niet voor bedrijfssluitingen in eigen land, maar wel voor een eigen levensvatbare industrie die werk verschaft aan vele duizenden werknemers. Dit betekent niet dat andere maatschappelijke bekommernissen genegeerd hoeven te worden.

Het belang van kernenergie

Kernenergie blijft nodig, niet enkel in een stabiel energiekader, maar ook in vele andere toepassingsgebieden ervan, zoals de medische sector. Gaan tegenstanders van kernenergie dit ook drastisch willen afschaffen? Wij willen op dat moment ook niet instaan voor de gevolgen van dergelijke ondoordachte standpunten.

In plaats van zo'n industrieel patrimonium te liberaliseren en zo de uitverkoop ervan mee te organiseren, gevolgd door een fiscaal beslag achteraf, hadden de huidige en voorgaande regeringen beter zelf een aandeel bewaard in een industrie van openbaar nut. Dat zou wellicht iedereen ten goede gekomen zijn en niet voornamelijk buitenlandse investeerders.

Jan Van Wijngaerden

Sociale verkiezingen 2016 Stel je kandidaat!

In mei 2016 worden ook sociale verkiezingen georganiseerd in de bedrijven van de sector gas en elektriciteit die aan de criteria voldoen. Die verkiezingen zijn bijzonder belangrijk.

In dit vierjaarlijks onderdeel van de sociale democratie verkiezen de werknemers hun mandataris(sen) van de ondernemingsraad en/of een comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW). Ook in jouw bedrijf is de procedure opgestart om deze verkiezing te organiseren.

Kandidaten gezocht

ACOD Gazelco kan niet genoeg herhalen hoe belangrijk dit moment van inspraak voor alle werknemers is. De verkozen mandatarissen zullen gedurende vier jaar je belangen verdedigen in deze overlegorganen. Het is dan ook onze vurige wens om kandidaten te hebben uit alle geledingen van de betrokken bedrijven (technici, administratief personeel, verkopers,...) en vertegenwoordigd vanuit elke mogelijke diversiteit (vrouwen en mannen, autochtone en allochtone afkomst,...). Hiervoor doen we dan ook een oproep om je kandidaat te stellen. Je kan daarvoor contact opnemen met een Gazelco-afgevaardigde of ons secretariaat. Zo kunnen we ook antwoorden op alle mogelijke vragen die betrekking hebben op de procedure of op de ruimere context van de sociale verkiezingen.

Hoe voor ACOD Gazelco stemmen?

Hopelijk kunnen de Gazelco-kandidaten bij de uiteindelijke verkiezingen ook op jouw steun rekenen om (voort) je belangen te verdedigen. Dit doe je door op hen via de ABVV-lijst met nummer 2 te stemmen. Zij zullen er garant voor staan dat je collectieve en individuele belangen, met respect voor onze gezamenlijke waarden, vertegenwoordigd worden in het sociaal overleg in je onderneming.

Meer info:

- www.abvv2016.be
- www.gazelco.be
- Secretariaat ACOD Gazelco, Fontainasplein 9-11 in 1000 Brussel
02/508.58.67 – 02/508.58.58 – 0476/54.13.18

Jan Van Wijngaerden



Statutair Congres ACOD Gazelco Welke mandatarissen werden verkozen?

Tijdens het vierjaarlijks Statutair Congres van ACOD Gazelco op 19 en 20 november 2015 werden vanuit de Nederlandse taalrol de volgende federale mandatarissen verkozen:

Claire Wouters, Jean Raeymaekers, Guiseppe Aichouche, Fanny Cloet (vicevoorzitter), Guy De Backer, Patrick De Jonge (vicevoorzitter), Thierry Derijcke, Dirk Haelemeersch, Marc Roedolf, Keziban Saatci, Gert Serroen, Bram Terryn, Marijn Florczak, Eddy Vanlerberghe, Jan Van Wijngaerden (secretaris), Peter Vanautrijve

(voorzitter), John Vervoort, Kristof Wijns, Dominique Delarue, Chris Adriaens, Tinneke Parrez, Jeroen Van De Brul, William Van Eesbeek en Hans Vander Bauwede.

Ook vanuit de Franstalige taalrol werden federale mandatarissen verkozen. Allen samen zijn zij gedurende de komende congresperiode het bestuur van ACOD Gazelco.

Jan Van Wijngaerden

Proximus Minister of mini-ster?

Sinds het akkoord in het paritair comité van 2 juli 2015 hebben de werknemers en de vakbonden van Proximus gewacht op de uitwerking van het akkoord over de verbetering van de reconversieregels 56+. Sinds het paritair comité van november weten we dat deze regering het dossier niet ondersteunt. Wat nu? Wat na de heisa in de pers erover?

Eén van de alternatieven rond de 58+ die door Proximus werd onderzocht, werd al vakkundig gelekt en afgebroken in de media. De geschiedenis heeft haar waarheid, dus geven we kort weer hoe de vork aan de steel zit.

Aanvankelijk akkoord

Na lange onderhandelingen werd er op 2 juli 2015 een akkoord gesloten in het paritair comité over de verbetering van de reconversieregels voor zowel statutaire als contractuele medewerkers. Dit akkoord werd met een tweederde meerderheid goedgekeurd. De uitwerking van het dossier in een conventie en de desbetreffende reglementaire aanpassingen zouden gestemd worden op 17 september 2015, zo werd ook door Proximus aan alle werknemers gecommuniceerd.

Teruggefloten

In de zomerperiode heeft Proximus overleg gepleegd met PDOS over dit akkoord, waarbij opgemerkt werd dat – volgens de wet van 6 januari 2014 – de expliciete toestemming van de federale overheid noodzakelijk was voor dit stelsel van ‘verlof’. Al snel werd duidelijk dat deze analyse van PDOS niet correct was, maar het dossier belandde toch (opnieuw) op de politieke tafel. Rond dezelfde tafel heeft de regering dan een paar maanden geen enkele beslissing genomen. Uiteindelijk kreeg Proximus te horen dat men niet akkoord kon gaan met het goedgekeurde voorstel. Tot zover het respect voor de sociale onderhandelingen en de autonomie van een autonoom overheidsbedrijf.

Alternatieve oplossing

Proximus is beginnen zoeken naar alternatieven voor het voorliggende plan, aangezien men toch het engagement wilde nakomen voor het personeel, maar ook de voogdijminister niet wenste te negeren. Merk op dat ACOD Telecom tijdens de onderhandelingen al gevraagd had of er een mandaat was van de voogdijminister en dat daar volmondig ja op geantwoord werd. Minister De Croo heeft dus bij het wisselen van de seizoenen duidelijk een andere jas aangetrokken. Niet iets wat je verwacht van een degelijke minister, maar ja, misschien wel een perfect voorbeeld van deze regering.

Perslek

Eind november verscheen in de pers dat Proximus mensen op hun 58ste met pensioen wilde sturen. Een algemeen uitstapplan op 58 jaar waarover de regering zich zou buigen! Na de minister-

raad zei de voogdijminister dat het bedrijf beter andere mogelijkheden zocht binnen of buiten het bedrijf. Misschien voor werknemers van 56+ die vrijwillig wensen uit te stappen omdat er geen toekomstgerichte job meer is?

De minister stelde ook nog duidelijk dat het personeelsbeleid de volledige bevoegdheid is van het bedrijf zelf, maar dat het bedrijf ook zelf voor alle kosten moet opdraaien van enig akkoord. Het mini-sterretje draait dus met de wind zoals een windhaan op een kerktoeren.

Personeel is kind van de rekening

ACOD Telecom pleit voor een sterk management dat afspraken maakt met de syndicale organisaties – wat tot op heden het geval is – maar vooral ook voor een overheid die haar verantwoordelijkheid neemt ten opzichte van de werknemers. Deze overheid schuift alle kosten af naar de gewone werknemer en dat is ongehoord, ongezien en nog meer ongewild. Hiertegen zullen we ons blijven verzetten.

Het feit dat de georkestreerde heisa rond deze ‘vervroegde uitstap’ ervoor zorgt dat de cao-onderhandelingen opgeschort zijn tot na Nieuwjaar, is alweer een straf voor de werknemers en zorgt voor meer onduidelijkheid. ACOD Telecom eist uiteraard de re-tractiviteit van alle maatregelen in het te maken akkoord vanaf 1 januari 2016.

Bart Neyens



Brussels Airport Company

De directie staakt

Het sociaal overleg bij Brussels Airport Company (BAC) werd hernomen door de drie vakbonden nadat de directie haar informatieronde bij de brandweerlieden en ambulanciers had afgerond. Met welke conclusies daagde de directie op?

Aanvankelijk wilde de directie van BAC een gewone ondernemingsraad afwerken, maar hier stak ACOD Telecom Vliegwezen een stokje voor. De directie trachtte zich nog te verschuilen achter het feit dat dit voorwerp dient te zijn van een syndicale afvaardiging en niet van een ondernemingsraad. Helaas moet ACOD vaststellen dat de directie het belang van het sociaal overleg verder minimaliseert. Indien (een deel van) de werknemers een probleem aanklaagt, moet dit aangepakt worden en kan dit niet steeds uitgesteld worden.

Directie kiest voor confrontatie

Na een procedureel pingpongspel, drong bij de directie toch het besef door dat haar voorstel over de problematiek van de ambulanciers ruimschoots onder de eisen en verwachtingen viel – zoals al vaak door de ACOD en andere vakbonden verkonigd. De directie doet de problemen bij de ambulanciers af als indianenverhalen van enkelen – een bewijs dat ze de ernst van de situatie niet kent en de ambulanciers niet respecteert.

Eens te meer kiest de directie de weg van confrontatie en negativisme. Getuige daarvan het incident op 29 oktober 2015: tijdens de onderhandelingen over een nieuw voorstel van de directie, liep die laatste zelfs ostentatief weg van de vergadering. Ze vergat eerst zelfs de collega's van het ACV te horen.

De directie beweert dan wel steeds dat ze opkomt voor alle werknemers en dat "alles bespreekbaar is in het kader van de eisenbundel/cao 2015-2016." Het eerste bewijs daarvan moet nog geleverd worden. Zo valt bijvoorbeeld de loonnorm binnen een strikt kader waarvan nauwelijks afgeveken kan worden. Ter info: er zijn bijna meer uitzonderingen mogelijk inzake de

loonnorm dan dat het de regel is en dan spreken we nog niet eens van de werkgeversbijdragen die gaan dalen waardoor de loonkosten ook dalen en de marge dus ineens veel groter wordt. Het is een zoveelste drogreden van de directie om niet tot een akkoord te komen.

Complete patstelling

De ACOD moet besluiten dat de directie het sociaal overleg niet au sérieux neemt. Ze is immers evenmin vragende partij om de cao's over de winterwerken af te ronden. Integendeel, de patstelling komt de directie goed uit, onder andere om enkele werknemers aan de deur te zetten. Is het normaal dat iemand die terugkomt uit een burn-out, ontslagen wordt? Of dat je ontslagen wordt via de telefoon als je verzet aantekent tegen een 'blaam'? Of dat je moet vertrekken wanneer je een officieus

dossier over pesterijen hebt bij de preventieadviseur en hulp zoekt bij HR?

Voor de ACOD is het genoeg geweest. We onderzoeken of een sociaal bemiddelaar van de overheid een oplossing kan bieden aan het gebrek aan verantwoordelijkheidszin van de directie. Alle werknemers mogen en moeten op de hoogte gebracht worden dat de directie het sociaal overleg eigenlijk al heeft gestaakt en de sociale partners niet au sérieux neemt. Voor ons is er zelf sprake van schuldig verzuim. Tijd dat de directie van BAC kleur bekent.

Eric Halloin





Defensie

Het leger toont zich solidair in de asielcrisis

Het leger helpt om het grote aantal asielzoekers op te vangen. In tijden van crisis moet ons land op zijn defensie kunnen steunen.

Sinds mei 2015 kent België, net zoals andere Europese landen, een grote stijging van het aantal asielzoekers. De asielzoekers komen uit oorlogsgebieden, voornamelijk uit Irak, Syrië en Afghanistan, maar ook uit Somalië. Deze vier landen vertegenwoordigen samen al twee derde van het totaal aantal aanvragen dat in 2015 werd ingediend.

Noodopvang door manke analyse

Europa heeft de gevolgen van de Arabische Lente in 2010 niet goed ingeschat. In 12 Arabische landen was er een wijdverspreide ontevredenheid over de manke economie, het autoritair bestuur en corruptie. Hierdoor braken er in die landen opstanden uit en werd deze regio onstabiel. Het gevolg zien we vandaag: een enorme migratiestroom. Momenteel worden er ongeveer 25.500 asielzoekers opgevangen in de collectieve centra en de individuele opvangplaatsen van het netwerk van Fedasil, Rode Kruis

en andere partners. In totaal zijn er meer dan 26.000 plaatsen beschikbaar. Om een antwoord te bieden aan de stijgende instroom, besliste de federale regering om de capaciteit te verhogen. Tegen eind 2015 zouden er ongeveer 36.000 beschikbare plaatsen moeten zijn.

Ook opvang in legerkazernes

Op 6 augustus 2015 besliste de federale regering om ook tijdelijk extra opvangplaatsen te openen in legerkazernes. Vandaag zijn er 8000 opvangplaatsen in zowel verlaten kwartieren, maar ook in actieve kwartieren. Bij het gebruik van actieve militaire kwartieren in 'co-use' met Fedasil of het Rode Kruis, ontstonden wel wat vragen in de militaire gemeenschap. Enerzijds is er een verhoogd veiligheidsniveau en anderzijds gaat men vluchtelingen komende vanuit oorlogsgebieden plaatsen in kazernes waar soms gevoelig materiaal aanwezig is. Op vraag van de vakbonden werd dan ook op 5 oktober 2015 een briefing gegeven vanuit de Defensiestaf, waarbij voor vele vragen een antwoord werd gegeven. Voor de kazernes die vandaag in 'co-use' zijn, zal er voor de vluchtelingen een aparte ingang komen en een afschei-

ding met het gedeelte dat nog in gebruik is door Defensie. Wat betreft de veiligheid, worden er extra maatregelen genomen.

Solidariteit

De situatie is zo ernstig, dat iedereen zijn steentje dient bij te dragen. In tijden van crisis moet ons land op zijn defensie kunnen steunen. Wij zijn het verplicht aan de maatschappij die we dienen en die ons financiert, om alles te doen wat binnen onze mogelijkheden ligt om de natie ter hulp te schieten. Dit zijn uitzonderlijke omstandigheden waarin we aan de samenleving kunnen tonen dat zij in tijden van nood kan rekenen op haar defensie. Helaas zijn er nog steeds mensen die blijkbaar de geschiedenis vergeten zijn en zich niet herinneren wat zich voerde tijdens de vorige wereldoorlogen. Toen moesten eveneens duizenden landgenoten op de vlucht om hun gezin in veiligheid te brengen. Zij konden toen rekenen op de steun van regeringen en burgers in andere landen. Tijd voor ons om nu hetzelfde te doen.

Luc Maes

Dienst Vreemdelingenzaken

Een lijdensweg voor vluchtelingen en personeel

In België is het verschil tussen de krankzinnige tocht die de asielzoekers hebben afgelegd en de waanzin waarin de personeelsleden van de dienst Vreemdelingenzaken moeten werken niet echt groot...

Al maanden wachten zowel de vluchtelingen die in ons land asiel willen aanvragen, als het personeel van alle diensten die zich bezighouden met het bolwerken van die toestroom op richtlijnen van politici. Geen van beiden zijn precies op de hoogte van wat ze kunnen verwachten en wat ze horen te doen. Het getuigt van bijzonder weinig respect voor mensen die zich in een zeer kwetsbare situatie bevinden en personeel dat hen zo goed mogelijk wil bijstaan om hun leven opnieuw op de rails te zetten. De politici van de meerderheid doen niets. Of misschien toch: afwachten om te zien wat het gevolg zal zijn wanneer ze geen actie ondernemen. Ze lijken wel te hopen dat de problemen zichzelf zullen oplossen. Voor de ACOD lijkt het eerder op een verrottingsstrategie. Blijkbaar menen vele leidinggevende politici dat het laten aanmodderen van lange wachtrijen voor kandidaat-migranten hen wel zal ontmoedigen om aan te schuiven. Dat het besef zal groeien dat een betere toekomst bestaat, maar niet hier. En het personeel? Zij werken hard en zien de wachtrijen met lede ogen aangroeien. Soms laten ze zich horen, maar doorgaans blijven ze koest. Ze weten immers dat er nog vele anderen – Belgen uiteraard – staan te trappelen om een job. Tegelijk zijn ze bang. De beveiliging is een lachtertje en het risico dat iemand met foute bedoelingen naar binnen glipt, is nooit uitgesloten. En wat te denken van de vele zieken die in de wachtzaal zitten. Is er geen besmettingsgevaar voor tbc?

Het personeel en de asielzoekers wachten. Ze wachten op een bezoekje van de staatssecretaris voor Asiel en Migratie Theo Francken, die de situatie ter plekke echter te onveilig vindt. Ze wachten ook op de minister van Binnenlandse Zaken Jan Jambon, die weliswaar grote toezeggingen houdt, maar voor het overige uitblinkt in afwezigheid.

Gino Hoppe



Impressie van een dag in de wachtrij aan de dienst Vreemdelingenzaken

“Oef, ik ben gisteren aangekomen met heel mijn gezin. Iedereen is uitgeput, vooral de jongste. Mijn kinderen huilen, mijn vrouw kan niet meer. Ik evenmin, maar dat is niet erg. Het schijnt dat ik in België in veiligheid ben, dat mijn gezin hier niet zal worden vervolgd.

De smokkelaar heeft ons achtergelaten bij wat ze hier de Dienst Vreemdelingenzaken noemen. Ik weet niet wat dat is, maar blijkbaar moeten we hier wachten. We staan hier nu al sinds gisteravond, heel de nacht lang, omdat we anders niet ontvangen worden. We hebben dorst en we hebben honger. De toekomst is onzeker, maar terugkeren is onmogelijk. Mijn kinderen zijn bang. Mijn vrouw is bang. Ik ben bang. Enkele uren geleden kreeg ik bijna slaag van iemand die iedereen probeerde voorbij te steken. Ik probeerde om hulp te roepen, maar er was niemand om me te helpen. Ook al sta je hier meer dan een dag in de rij, blijkbaar wordt je pas de dag nadien gemeld dat je die dag zelf niet ontvangen wordt, maar op een andere dag. We hebben geluk: we zijn tot aan de ingang van het gebouw geraakt. Merkwaardig: bijna geen enkele veiligheidscontrole. In de inkomzaal hangt een verschrikkelijke geur. Ademen is heel moeilijk. Er zijn zoveel mensen samengedromd. Sommigen hoesten, anderen spuwen. Ik geraak niet vooruit. Ik begrijp niet wat ze ons zeggen. Er is te veel lawaai. Het is ook ondraaglijk warm. Ik stik. Ik voel me onwel. Er zijn



geen ramen. Mijn kinderen houden het niet langer. Ze gaan op de grond liggen. Hopelijk komt alles in orde. Er was me gezegd dat in België alles goed zou gaan. Eindelijk iemand die naar me luistert: Charly (*). Hij ondervraagt iedereen die hier passeert, aan de hoek van een tafel. Ik durf niets te zeggen. Er staan zoveel mensen rondom mij, ook een etnische groep waarmee mijn volk al veel problemen heeft gehad. Toch probeer ik om me zo duidelijk mogelijk uit te drukken. Ze noteren slechts twee zinnetje van mijn verhaal en dan moet ik iets tekenen. Mijn handtekening mislukt, want het document ligt te

hoog, op een kast. Ik kan er niet goed bij. Ik kijk naar Charly. Ook hij ziet er niet te best uit. Ik zag hem al heel vroeg vanmorgen in de weer en hij ziet er erg gestresseerd en moe uit. Heel de dag in de weer in een hels tempo. Hij zou wel eens kunnen flauwvallen, maar probeert dat te verbergen. Is hij ook bang?”

(*) Charly is een fictieve naam.

Gino Hoppe

Vorbereiding examens module 0 en 1 niveau B Aanwerven, bevorderen, generieke proeven

We proberen deze voorbereidende sessies tweemaal per jaar te organiseren. Mocht je al ingeschreven zijn met een datum voorafgaand aan onze voorbereiding, dan kun je nog altijd de datum wijzigen bij Selor. Deze periode is er een screening

Niveau B bezig, waardoor de beperking tot dit niveau. Op dinsdag 2 februari 2016 is er een voorbereiding voor de bevordering en aanwerving naar niveau B. Inschrijven kan tot 18 januari 2016 bij ellen.vannooten@acod.be. Wees snel, de plaatsen zijn

beperkt. Voor alle duidelijkheid, wij geven geen syndicale vrijstelling, betalen wel de verplaatsingskosten en bieden een broodjesmaaltijd aan. Alvast veel succes!

Gino Hoppe



Zesde staatshervorming Overheveling personeel: Raad van State geeft vakbonden deels gelijk

De voorbije maanden trok ACOD Overheidsdiensten ten strijde tegen de Vlaamse overheid om voor het personeel van de federale overheid, dat moet overkomen naar de Vlaamse overheid door de zesde staatshervorming, een volwaardige overdracht te regelen. We hadden hiervoor de afspraken in het Koninklijk Besluit van juli 1989 in de hand. Tijdens de onderhandelingen bleek al snel dat de Vlaamse regering niet alle aspecten op dezelfde manier interpreteerde als de vakbonden.

Protocol van niet-akkoord

Er waren meteen forse strubbelingen rond de inschaling, de maaltijdcheques, de toelagen en de loopbaanontwikkeling na de competentiemeting en bevordering. Na verschillende onderhandelingsmarathons en zelfs een actie op het Martelarenplein werd geen akkoord bereikt. De vakbonden ondertekenden een protocol van niet-akkoord. ACOD Overheidsdiensten kondigde toen aan dat we juridisch zouden bekijken welk verweer nog mogelijk was.

Raad van State fluit regering deels terug

De Vlaamse regering keurde op vrijdag 13 november 2015 het besluit goed tot wijziging van het Vlaams Personeelsstatuut. Dit was nodig door de komst van vele federale personeelsleden naar het Vlaamse niveau. Dit besluit legt de definitieve inschalingsprincipes met het oog op de verloning vast. Voor een deel van de overgekomen personeelsleden verandert er niets aan de huidige inschaling. Voor anderen zijn er dan weer wel wijzigingen. Het gewijzigde Personeelsstatuut werd voorgelegd voor aan de Raad van State. Net als de ACOD, bleek die serieuze opmerkingen te hebben – opmerkingen waarmee de Vlaamse regering rekening moet houden. Zo gaat het onder meer over de overgang naar een hogere salarisschaal na een competentieproef, het behoud van bepaalde toelagen voor sommige personeelsleden (enkel als deze personeelsleden dezelfde functie blijven uitoefenen) en het verlies van geldelijke anciënniteit voor wie al in de nieuwe federale loopbanen zat.

Als vakbond krijgen we dus gelijk op enkele belangrijke punten voor het personeel en de Vlaamse regering paste haar besluit aan. Het is spijtig dat de Raad van State niet ingaat op de verrekening van het werkgeversvoordeel in de maaltijdcheques bij de loonvergelijking. Wat dat betreft, behoudt de regering dan ook haar wijziging.

Heronderhandelen en juridisch verweer?

ACOD Overheidsdiensten wilde heronderhandelen na de opmerkingen van de Raad van State. De Vlaamse regering wilde hier echter niet op ingaan. We onderzoeken momenteel de aangepaste teksten en zullen met onze juridische dienst bekijken of er nog voldoende argumenten zijn om te reageren. Vooral op het gebied van de verrekening van het werkgeversvoordeel in de maaltijdcheques bij de loonvergelijking willen we meer duidelijkheid. De ACOD blijft beslist flink in het verweer voor de belangen van het personeel.

Chris Moortgat

Comité V treedt weer in werking Vlaamse regering pleegt opnieuw hold-up op haar personeel

De Vlaamse regering blijft haar personeel bestelen. Dat blijkt eens te meer, nu de loopbaanonderbreking vervangen wordt door een minderwaardig systeem. Kunnen we dat nog verhinderen?

In 2012 kwam Comité V een eerste keer samen. Toen werd er naar aanleiding van een desastreuze Septemberverklaring een eerste keer samen onderhandeld tussen de Vlaamse regering en vertegenwoordigers van onze sectoren Overheidsdiensten, Onderwijs, VRT en De Lijn. De regering moest 400 miljoen euro besparen, waarvan 100 miljoen bij haar eigen overheidsdiensten. Onze vakbondsvertegenwoordigers deden toen tal van constructieve suggesties om op een andere manier te besparen, maar bij de betrokken overheidsdiensten werd toch 100 miljoen euro onttrokken – zijnde alle cao-geld dat op voorhand nochtans werd beloofd.

Loopbaanonderbreking op de schop

Eind 2015 vindt de Vlaamse regering het opportuun om een tweede maal een hold-up te plegen op haar personeel. Nu worden Onderwijs, LRB en Overheidsdiensten samengebracht. Het besluit van de Vlaamse

regering luidt: “Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging artikel 1 en 9/1 van het besluit van de Vlaamse Regering van 22 september 1988 houdende instelling van een aanmoedigingspremie voor loopbaanonderbreking voor de personeelsleden van de Vlaamse sector en het Nederlandstalig onderwijs in het raam van de maatregelen tot herverdeling van de arbeid.” Hiermee wil de regering het systeem van loopbaanonderbreking tegen 2 september 2016 volledig afschaffen, behalve voor wie vóór 1 januari 2016 in het systeem stapte.

Een nieuw, minderwaardig systeem

Een eerste keer werd hierover vergaderd op 17 november 2015, een tweede keer op 1 december 2015. De afgeschafte maatregel zou worden vervangen door ‘zorg- en opleidingsverlof’, dat men in totaal 48 maanden tijdens de loopbaan kan opnemen, bijvoorbeeld voor de verzorging van zieke familieleden, voor het bijstaan van zijn jonge kinderen en voor het volgen van een opleiding – én dat met een premie. We hebben al snel moeten vaststellen dat de omvang van deze premie evenwel een besparing uitmaakt van meer dan 4 miljoen recurrent per jaar.

Niet alleen de aanmoedigingspremie verdwijnt. De loopbaanonderbreking zal op het einde van de loopbaan en ook anders niet meer mogelijk zijn. Terwijl de overheid de mond vol heeft van ‘werkbaar werk’, schaft ze een maatregel af die precies ‘werkbaar werk’ gedeeltelijk faciliteert, zeker nu iedereen langer zal moeten werken en dergelijke maatregelen in vele gevallen echt nodig zullen zijn.

Brede afwijzing

De ACOD stelt vast dat van overheidszijde, zijnde alle onderwijskoepels, er een protocol van niet-akkoord werd gegeven. De vakbonden wensen een definitieve protocoltekst, die we zullen behandelen volgens de regels van het syndicaal statuut. Maar het staat als een paal boven water: deze Vlaamse regering heeft geen respect voor haar personeel en blijft hen bestelen via het Comité V(oleurs).

Jan Van Wesemael



Justitiehuisen Brandveiligheid in Turnhout en Gent laat te wensen over

Op 7 december 2015 heeft de ACOD opnieuw klacht ingediend bij de FOD WASO in verband met de brandveiligheid en het welzijn in het algemeen in de gebouwen van de justitiehuisen te Gent en Turnhout.

Uit de verslagen van de preventieadviseur en rapporteringen door de secretaris-generaal op het EOC WVG blijkt dat deze gebouwen niet voldoen aan de wettelijke

reglementeringen inzake welzijn en brandveiligheid op het werk. Het feit dat het facilitair bedrijf van de Vlaamse Gemeenschap voor het justitiehuis van Turnhout slechts een oplossing zou voorzien tegen 2018, was de spreekwoordelijke druppel. Uit het preventieverslag voor het justitiehuis van Gent blijkt tevens dat in dat gebouw van vijf verdiepingen het brandalarm bestaat uit een megafoon met sirenefunctie. Ondanks onze klachten bij

de FOD WASO van 22 oktober 2013 en 13 april 2014, blijft het Agentschap Facilitair Bedrijf alweer in gebreke. De ACOD zal nooit aanvaarden dat de personeelsleden in onveilige gebouwen tewerkgesteld worden en eist dat de gebouwen aan de wettelijke normen voldoen.

Hans Dekoster, Jan Van Wesemael



foto: Marc Ryckaert

Toepassing van het arbeidsreglement Quo vadis MDK?

Bij het agentschap Maritieme Dienstverlening en Kust (MDK), dat naast de afdelingen Kust en Scheepvaartbegeleiding ook de DAB (Dienst Afzonderlijk Bestuur) Vloot en DAB Loodswezen bevat, ging op 1 december 2014 het arbeidsreglement in voege. Tijd voor een eerste evaluatie. Het verdict is niet mals...

De ontstaansgeschiedenis van het arbeidsreglement was moeilijk. De fundamenten werden al negen jaar geleden gelegd, maar de onderhandelingen hierover sprongen na een tweetal jaren af omdat over bepaalde zaken de vakbonden en werkgever diametraal tegenover elkaar stonden.

Na een ruime, windstille periode werd opnieuw een poging ondernomen. Dat niet alles zou worden zoals verlangd, was duidelijk. Dit was echter voor beide partijen rond de tafel het geval. De insteek die we kregen van de leden was ook niet altijd even eenduidig. Maar vooral door een constructieve houding en wat water in de spreekwoordelijke wijn, werd uiteindelijk in oktober 2014 een akkoord bereikt. Eindelijk was er – als ongeveer het laatste agentschap van de Vlaamse overheid – een arbeidsreglement. Wie de historiek en diversiteit van werkregimes binnen MDK kent, beseft dat dit een hele krachttoer was.

Eerste evaluatie

Omdat we op het ogenblik van de onder-

tekening al wisten dat heel wat problemen en vragen pas aan de oppervlakte zouden komen nadat het arbeidsreglement van toepassing werd, hadden we een evaluatiemoment na één jaar ingebouwd.

Al snel bleek dat dit moment te veraf lag. Waar ACOD al tijdens de onderhandelingen voor gewaarschuwd had, werd werkelijkheid. Lokale en minder lokale 'bazen' gaven interpretaties aan de regels die niet voor interpretatie vatbaar geweest hadden mogen zijn. We hadden – en hebben tot op de dag van vandaag – dus flink wat werk met het rechtzetten van heel wat van die interpretaties die – wie had het anders kunnen vermoeden – nooit in het voordeel van het personeelslid zijn.

Waar men zou verwachten dat bij twijfel over de interpretatie de overheid in overleg zou gaan met de personeelsvertegenwoordigers, stellen we vast dat bepaalde verantwoordelijken halstarrig hun eigen zin blijven doen.

Het arbeidsreglement voorziet in zijn specifieke bepalingen voor de continuïditeiten in een artikel 2 dat bepaalt dat de interpretatie van de dienst- en beurtregelingen met het oog op de continuïteit van de dienstverlening voorbehouden is aan het lijnmanagement. Dit geeft hen echter geen vrijgeleide om naar eigen goeddunken de afspraken niet na te leven of anders te begrijpen en toe te passen.

Voor de ACOD is de maat vol. Overleg is altijd de basis geweest! Als men hiervan blijft afwijken, kunnen we wel eens in woelige wateren terechtkomen.

Onduidelijkheden

Nog heel wat principiële vragen blijven onbeantwoord. Daarbij lijkt de overheid toch op bepaalde vlakken zich niet echt meer te herinneren wat overeengekomen was. In ieder geval zien we overuren in bepaalde gevallen de pan uitswingen. We stellen vast dat regels over het toekennen of weigeren van jaarlijks verlof niet of op een wel zeer vrije manier worden toegepast. Het aanvullen van het tekort aan gepresteerde uren gebeurt ook niet altijd zeer transparant en volgens de afspraak. De ACOD stelt zich zeer constructief op om naar oplossingen te zoeken die zowel het dienstbelang voor ogen hebben als de belangen van het personeelslid. Wij blijven daarom oproepen om blijvend te overleggen, de nodige vaart er achter te zetten en tot consensus te komen.

Besparingen

Tot slot nog dit. Sommige afdelingen van MDK ontsnappen niet aan de besparingswoede van de Vlaamse regering, ook al gaat het om veiligheidsfuncties. Nu al zijn bepaalde diensten onderbezet. Dit zorgt voor situaties waarbij wij ons ernstige vragen stellen. Een personeelslid is geen elastiek dat men kan rekken. En zelfs een elastiek zal op een gegeven moment eens stukspringen...

Eddy Hendryckx



Politie Statuut agenten van politie

De tendens om de agenten van politie te bewapenen is door de terreurdreiging meer dan actueel. Al geruime tijd vragen de vakbonden om het statuut van de agenten van politie aan te passen. De minister van Binnenlandse Zaken wil in dit kader twee zaken onderhandelen: het bewapenen van de agenten en de sociale promotie. ACOD LRB wilde het hele statuut bespreken, maar de overheid wilde hier niet op ingaan.

Meer dan eens hebben we aan de overheid gevraagd om het statuut van de agenten van politie te evalueren en aan te passen. Gezien de huidige minister van Binnenlandse Zaken zich bereid verklaarde om over dit statuut te onderhandelen, hebben we dan ook onze bemerkingen schriftelijk overgemaakt. Deze bemerkingen zijn terug te vinden op onze website www.acod-lrb.be. Uiteindelijk verklaarde de minister zich bereid om over twee onderwerpen te onderhandelen. Het gaat over de bewapening van de agenten van politie en de sociale promotie. De overheid deed hierover de onderstaande voorstellen:

Bewapening:

- De opleiding van agenten van politie wordt verlengd met 1 maand. Dit moet toelaten om een cursus bewapening in te lassen in de opleiding. Dit betekent dat

voortaan alle nieuwe agenten van politie een wapen zullen kunnen dragen.

- De korpschef zal de modaliteiten vastleggen in verband met het dragen van de bewapening door de agenten van politie in zijn korps.
- Voor de actuele agenten van politie (circa 1500 PL) wordt een overgangsperiode voorzien. Wie kiest voor bewapening, zal een opleiding moeten volgen van 180 uur.

Sociale promotie:

- Het organiseren van een pre-coaching.
- Het organiseren van een pre-opleiding.
- Het aanpassen van de T-score (minimum dat moet behaald worden) zal voor alle kandidaten (intern en extern) gelijk zijn.
- Het afschaffen van de jury.
- Professionaliseren van het advies van de korpschef.
- Geen vergelijkend examen meer.
- De nieuwe werkgever zal de opleiding betalen.

Het standpunt van ACOD LRB

Tijdens de onderhandelingen hierover in een werkgroep, die in het onderhandelingscomité voor de politie werd gevormd, herhaalde de ACOD LRB zijn al eerder ingenomen standpunt geen voorstander te zijn om de agenten van politie te bewapenen. Dit zal immers resulteren in het

vormen van 'goedkope inspecteurs'. Verder zal men gelet op de klemtoom die er ligt op het concept vrijwilligheid, overgaan tot de creatie van twee soorten agenten van politie. We vragen ons af of dit ook tot uiting zal komen in de verloning. Ondanks onze bezwaren blijft de overheid bij haar voorstel.

Met betrekking tot de sociale promotie stelt de overheid dat de kosten voor de opleiding zullen worden gedragen door het federaal niveau. Verder zal elk personeelslid dat zijn brevet behaalt, zich kandidaat stellen voor een opleiding tot inspecteur. De geldigheidsduur van het brevet is voor onbepaalde duur.

Opdat alle agenten van politie de opleiding zouden kunnen volgen, wordt het aantal geslaagde brevethouders in mindering gebracht op het contingent van de externe aanwervingen. Vrijstellingen zullen niet kunnen worden gegeven in de opleiding, omdat de opleiding van inspecteur totaal vernieuwd werd en geen gelijkenissen meer vertoont met de opleiding van de agenten van politie.

De voorgestelde wijzigingen vergen een aanpassing van de regelgeving. Eind januari zal de overheid de nodige wettelijke aanpassingen voorleggen aan het onderhandelingscomité voor de politiediensten.

Eric Picqueur

Gemeenschapswachten Politieagenten van de Aldi?

De voorbije weken werden we uitgenodigd in het Federale Comité C om te onderhandelen over een ontwerpbesluit rond de opleidingsvoorwaarden waaraan de gemeenschapswachten moeten voldoen.

Voor een zoveelste keer is men van plan het Koninklijk Besluit van 15 mei 2009 te wijzigen. Andermaal stelt ACOD LRB vast dat men de opleidingsvoorwaarden verstrengt, zonder dat er sprake is van de creatie van een echt statuut voor deze personeelsleden.

Wat ligt er op tafel?

- Het voorstel stelt dat het aantal uren van opleiding opgetrokken wordt van 90 naar 106 uur.
- Binnen de nieuwe opleiding dient men in de toekomst tevens 8 lesuren conflictbeheersing te volgen.
- Een toevoeging van twee nieuwe onderdelen: redactionele vaardigheden en sport/conditietraining. In beide gevallen betreft het 8 uur.
- Terwijl vroeger na de opleiding een evaluatie gebeurde, zal men in de toekomst een daadwerkelijk examen moeten afleggen.

In de wijziging van het besluit legt men ook de nadruk op de rechten en plichten van de gemeenschapswacht in hun relatie met de politie- en bewakingsdiensten. Andermaal stellen we vast dat de gemeenschapswachten een onderdeel beginnen te worden van de politie. ACOD LRB stelt zich daar vragen bij.



Kloof met de realiteit

Tijdens de onderhandelingen stelde ACOD LRB alweer vast dat men voorbij gaat aan de realiteiten in het werkveld. Er is geen enkele andere personeelscategorie waar de diversiteit qua statuut zo groot is. Zo zijn er gemeenschapswachten aangeworven binnen het PWA-systeem, via Activa-plannen en startbaners. Bovendien blijkt een reguliere tewerkstelling eerder uitzondering dan regel.

Degelijk statuut gevraagd

ACOD LRB wil alle gemeenschapswachten laten aanwerven op een reguliere manier en op basis van een degelijk statuut, dit zowel geldelijk als administratief. Er moet een einde komen aan de werving op alternatieve wijze om deze binnen onze maatschappij belangrijke functie op de goedkoopste manier in te vullen. Het kan voor ons niet dat personeelsleden die vaak aangeworven werden zonder diploma en zonder aanwervingsvoorwaarden van de ene dag op de andere bijkomende vaardigheden worden opgelegd die niet vergoed worden. Indien men bijkomende vaardigheden wil, dan dient men deze eveneens te honoreren en niet zoals nu de bezoldigingsregeling van de gemeenschapswachten over te laten aan de willekeur van de lokale besturen.

Parallel met de politie

ACOD LRB kan zich niet van de indruk ontdoen dat men met de gemeenschapswacht dezelfde richting uitgaat als bij de agenten van politie. Er worden steeds maar meer vaardigheden opgelegd, hetzij door de opleidingsvoorwaarden op te trekken, hetzij zoals in het geval van de agenten van politie het personeel bewapening te geven. Het is duidelijk de bedoeling van Binnenlandse Zaken om goedkope politiemensen te creëren in de plaats van de personeelskaders van de duurdere inspecteurs van politie aan te vullen.

Mil Luyten

Rechtzetting Oproep kandidaten ACOD LRB Oost-Vlaanderen

In de vorige editie van Tribune (71.11) speelde de zetduivel ons parten bij de oproepen tot kandidaten voor onze statutaire congressen. Daarom doen we een bijkomende oproep voor ACOD LRB Oost-Vlaanderen.

Ondervoorzitter Guy De Loor is uittredend en herkiesbaar.

Verificateurs van de rekeningen Yolande Mercy en Annita Penninck zijn beiden uittredend en herkiesbaar.

De schriftelijke kandidaturen dienen binnen te komen voor 15 februari 2016 op het secretariaat van de sector, Bagattenstraat 160 in 9000 Gent, t.a.v. voorzitter Franky De Muynck.

Wat zijn de gevolgen van de bevoegdheidsoverdracht?

Loopbaanonderbreking: ingrijpende veranderingen op komst

Door de zesde staatshervorming is Vlaanderen (deels) bevoegd geworden voor de verschillende systemen van loopbaanonderbreking. Het wordt stilaan duidelijk wat de Vlaamse regering hiermee van plan is. We schetsen het huidige systeem in een notendop en duiden vervolgens de wijzigingen aan.

Wat zijn de mogelijkheden vandaag?

Een eerste grote opdeling is het onderscheid tussen de 'gewone' en de thematische loopbaanonderbrekingen.

- 'Gewone' loopbaanonderbrekingen: volledige loopbaanonderbreking, gedeeltelijke loopbaanonderbreking (halftijds of 1/5), gedeeltelijke loopbaanonderbreking vanaf 55 jaar (in uitzonderlijke gevallen vanaf 50 jaar) en de loopbaanonderbreking voor het volgen van een beroepsopleiding.
- Thematische loopbaanonderbrekingen: ouderschapsverlof, loopbaanonderbreking voor palliatieve zorgen en loopbaanonderbreking voor medische bijstand.

Welke uitkering en premies krijgen loopbaanonderbrekers?

Zowel bij de 'gewone' als bij de thematische loopbaanonderbreking geeft de overheid enerzijds een onderbrekingsuitkering (nu uitbetaald door de RVA) en anderzijds een aanmoedigingspremie (uitbetaald door de Vlaamse Gemeenschap). De onderbrekingsuitkering wordt na het eerste jaar met 5 procent verminderd en blijft vervolgens gelijk. De aanmoedigingspremie is beperkt tot 2 jaar.

Een overzicht van de uitkering en de premie bij ieder stelsel: zie tabel rechts

Wat stelt de Vlaamse regering in het vooruitzicht?

Vanaf 1 februari 2016 zal de Vlaamse regering de aanmoedigingspremie schrappen voor de gedeeltelijke loopbaanonderbreking vanaf de leeftijd van 55 jaar. Vanaf 2 september 2016 zal de Vlaamse regering voor alle vormen van 'gewone' loopbaanonderbreking geen onderbrekingsuitkering of aanmoedigingspremies meer geven. De stelsels zelf zouden op sectorniveau nog kunnen blijven bestaan zonder de uitkering of de premie, maar dit moet nog

besproken worden in de sectoren.

Voor de thematische loopbaanonderbrekingen wordt vanaf 2 september 2016 de aanmoedigingspremie geschrapt, maar blijven de voorwaarden en modaliteiten voor de rest ongewijzigd.

De Vlaamse regering wil een Vlaams zorgverlof invoeren, dat beperkt wordt tot 48 maanden. Bovendien zal hiervoor steeds een motief moeten zijn. De discussie over de motieven die in aanmerking komen, moet nog gevoerd worden.

Wat adviseren wij onze leden?

Ieder onderwijspersoneelslid dat de intentie heeft om in te stappen in een systeem van 'gewone' loopbaanonderbreking, kan dit best doen op 1 september 2016. Dit is het laatste moment dat het huidige systeem nog van toepassing zal zijn. Vooral de collega's die de leeftijd van 55 jaar bereikt hebben, moeten afwegen of zij gedeeltelijk wensen uit te stappen of niet. Indien zij dit overwegen, kunnen zij het niet uitstellen. Na 1 september 2016 zal de mogelijkheid niet langer bestaan tegen de huidige voorwaarden.

raf.deweerd@acod.be



Federaal gedeelte- RVA		Vlaams gedeelte
Gewone loopbaandonderbreking		
Zonder motief	60 maanden voltijds en 60 maanden deeltijds (1/2, 1/5)	+ aanmoedigingspremie (max 2j)
Eindeloopbaanstelsel (vanaf 55j – uitz.50j)	tot het pensioen (1/2 en 1/5)	+ aanmoedigingspremie (max 2j)
Uitkering en premie (bruto, per maand)	VT: 403 euro (niet mogelijk bij eindeloopbaan) 1/2: 201 euro (bij eindeloopbaan: 403) 1/5: 81 euro (bij eindeloopbaan: 161)	VT: 124 euro 1/2: 74 euro 1/5: 50 euro
Thematische loopbaandonderbreking		
Ouderschapsverlof (kind<12j)	4 mnd (1/2 = 8 mnd; 1/5 = 20 mnd)	+ aanmoedigingspremie (max 2 jaar)
Medische bijstand (ziek familielid tot 2de graad)	3 mnd per patiënt (verlengbaar tot 12 mnd VT / 24 mnd 1/2)	+ aanmoedigingspremie (max 2 jaar)
Palliatief verlof (bijstand/zorg terminaal zieken)	1 mnd per patiënt (verlengbaar tot 2 mnd)	+ aanmoedigingspremie (max 2 jaar)
Uitkering en premie (bruto, per maand)	VT: 787 euro 1/2: 393 euro 1/5: 133 euro	VT: 124 euro 1/2: 74 euro 1/5: 50 euro

De loopbaandonderbreking op de schop Wat Vlaanderen zelf doet, doet het niet beter

Ongeveer 13.000 onderwijspersoneelsleden maken gebruik van één van de vormen van 'gewone' loopbaandonderbreking. Daarnaast zijn er nog eens een 17.000 personeelsleden die een thematische loopbaandonderbreking nemen. Aanvankelijk was loopbaandonderbreking een maatregel van arbeidsherverdeling. Nu is het een instrument om het werk 'werkbaar' te houden. Dat zal – hopelijk – niemand ontkennen. Bij dat laatste kunnen we ons trouwens vragen stellen: is het niet absurd dat personeelsleden minder moeten gaan werken om hun job vol te houden? Toch is dat de realiteit in de Vlaamse onderwijssector. Het getuigt van verregaand cynisme: op het moment dat de minister van Onderwijs een loopbaanpact wil afsluiten, hakt de Vlaamse regering in op onze mogelijkheden om een draaglijke loopbaan te plannen. Op die manier – door de loopbaandonderbreking af te bouwen zonder meteen ook concrete stappen te zetten in de richting van 'werkbaar werk' – laat de Vlaamse

regering haar ware gelaat zien. Tegelijkertijd vragen dezelfde meerderheidspartijen dat we langer zouden werken, voor sommigen zelfs tot 67. Bovendien gaf de vertegenwoordiger van minister Muylers zelfs duidelijk aan waar het probleem ligt voor deze meerderheid. Hij stelde onomwonden dat het niet aan de overheid is om vrije tijd te subsidiëren. Alsof iedereen die een loopbaandonderbreking neemt, dit doet om te profiteren van het systeem. Dit is een slag in het gezicht van duizenden personeelsleden die hun loopbaan willess nillens onderbreken om te vermijden dat ze uitgeblust zijn op hun 55ste, dat ze jarenlang in een burn-out terechtkomen, dat hun gezinsleven ondermijnd wordt,... Allemaal redenen die van geen tel zijn voor de huidige Vlaamse regering. Deze regering toont hier een schrijnend gebrek aan medemenselijkheid. De louter economische afweging van een rechtse regering maakt dat alles wat ook maar een zweem heeft van persoonlijke ontwikkeling als misbruik wordt bestempeld. Dit mens- en maatschappijbeeld is enorm schraal en

arm. Het kan ons alleen maar doen besluiten dat we aan het ontwaken zijn in een 'zeer arm Vlaanderen'. Voor ACOD Onderwijs zal deze beslissing een belangrijke rol spelen in onze overweging om verder mee te werken aan een loopbaanpact. Wij vragen ons af op welke manier de minister van Onderwijs hier corrigerend kan optreden en op welke manier er een echte visie ontwikkeld kan worden op de loopbaan van een leraar. Een loopbaan die van begin tot einde 'werkbaar' moet zijn!

raf.deweerd@acod.be



Afwezigheid wegens ziekte De controle op het ziekteverlof

Wie met ziekteverlof is, kan bezoek krijgen van een controlearts van Mensura. Sommige leden begaan – meestal zonder kwade bedoelingen – fouten tegen de procedures, en dat heeft vaak financiële gevolgen. Onder het motto ‘voorkomen is beter dan genezen’ lichten we het controlesysteem toe.

Wie kan controle aanvragen?

Meestal gaat het initiatief uit van je instellingshoofd of van Mensura zelf, maar ook je werkstation of jijzelf kan controle aanvragen. Dat laatste lijkt absurd, maar soms moet je zelf controle aanvragen, bijvoorbeeld wanneer je verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte wil nemen of wanneer je tijdens je ziekteverlof naar het buitenland wil.

Plaats en tijdstip van de controle

In principe komt de controlearts je bij jou thuis bezoeken. Als je niet op je officieel adres verblijft, moet je dat duidelijk aangeven op je medisch attest. Je kan dat trouwens best ook aan je instellingshoofd melden.

Een controleonderzoek kan alle dagen van je ziekteverlof plaatsvinden, ook op zon- en feestdagen. De arts mag zich nooit vóór 8 uur en na 21 uur aanmelden.

De eerste 24 uur

Opgelet: de eerste 24 uur van het ziektever-

lof moet je thuis aanwezig zijn, ook al mag je van je eigen dokter je woning verlaten. Als je je woning toch verlaat – bijvoorbeeld naar de dokter of de apotheker – dan moet je dat eventueel kunnen bewijzen met een attest of een kasticket.

Als de controlearts zich die eerste dag tevergeefs heeft aangemeld, dan laat hij een briefje achter en moet je je bij hem aanbieden tijdens het eerstvolgende spreekuur. Concreet betekent dit dat je je brievenbus moet controleren, niet alleen als je terugkeert van je huisarts of van de apotheker, maar ook bijvoorbeeld wanneer je uit de douche komt of wanneer je even geslapen hebt. Als je het briefje van de controlegeheer te laat vindt en dus niet verschijnt op zijn spreekuur, dan zal het ministerie van Onderwijs en Vorming onverbidde-lijk zijn en oordelen dat je die dag ongewettigd afwezig was.

Mogelijke beslissingen van de controlearts

De controlearts zal je onderzoeken en vervolgens een uitspraak doen over de gegrondheid van je afwezigheid wegens ziekte. Jij kan eventueel bezwaar aantekenen tegen zijn beslissing. Er zijn drie scenario's mogelijk:

- Je afwezigheid wegens ziekte is gerechtvaardigd. De controlearts meldt dit onmiddellijk met een document dat je moet ondertekenen voor ontvangst. Je kan afwezig blijven voor de duur van het toegestane ziekteverlof.

- Je afwezigheid wegens ziekte is niet of niet langer gerechtvaardigd. De controlearts meldt dit ook onmiddellijk met een document dat je moet ondertekenen voor ontvangst. Als je akkoord gaat met zijn beslissing, dan moet je de dienst hervatten op de eerstvolgende werkdag, tenzij de controlearts een andere dag bepaald heeft.

- Je afwezigheid wegens ziekte is volgens de controlearts niet of niet langer gerechtvaardigd, maar jij bent het niet eens met die beslissing. In dat geval moet je onmiddellijk contact opnemen met je behandelende arts. Als die evenmin akkoord gaat met deze beslissing, dan neemt hij onverwijld contact op met de controlearts, om binnen de 24 uur overleg te plegen over je arbeidsomge- schiktheid.

Dit overleg kan tot volgende resultaten leiden:

- Als beide artsen een akkoord bereiken over de datum van werkherhating, dan moet je deze datum respecteren.
- Als ze geen akkoord bereiken, dan stellen zij in gezamenlijk overleg een andere arts aan als scheidsrechter. Ze kiezen die uit een lijst die door het controleorgaan voorgelegd wordt. De beslissing van de controlearts wordt opgeschort tot het personeelslid in kennis wordt gesteld van de beslissing van de scheidsrechter.

Rol van de scheidsrechter

De scheidsrechter doet zijn onderzoek binnen de 24 uur na zijn aanstelling en deelt je

onmiddellijk na zijn onderzoek zijn beslissing schriftelijk mee.

Als hij beslist dat de afwezigheid wegens ziekte niet gerechtvaardigd is, dan moet je de eerstvolgende werkdag je dienst hervatten. Als hij beslist dat de afwezigheid wegens ziekte gerechtvaardigd is, dan kan je afwezig blijven voor de duur van het toegestane ziekteverlof of tot de datum die de scheidsrechter bepaald heeft.

De kosten van de arbitrage zijn ten laste van de verliezende partij. Als de scheidsrechter een datum vastlegt tussen de datums die door de behandelende arts en de controlearts voorgesteld waren, dan worden de kosten evenredig verdeeld over beide partijen.

Als je weigert om het document met de beslissing van de controlearts of de scheidsrechter te ondertekenen voor ontvangst, dan wordt dit beschouwd als een weigering om je aan de controle te onderwerpen.

Twee belangrijke opmerkingen

Indien de controlearts op het ogenblik van zijn onderzoek vaststelt dat er nog geen medisch attest werd opgesteld, bijvoorbeeld omdat het de eerste dag van je ziekteverlof is, dan beslist hij zelf over de gegrondheid van de afwezigheid. Als hij van mening is dat het ziekteverlof niet gerechtvaardigd is, dan moet je onmiddellijk je dienst hervatten.

Als de controlearts of de scheidsrechter beslist om je afwezigheid wegens ziekte niet of niet langer te aanvaarden, dan kan je voor de periode waarop het controleonderzoek betrekking had, geen nieuw ziekteattest voor hetzelfde ziektebeeld insturen. Als je echter binnen die periode opnieuw dezelfde ziekte krijgt, moet je de controlearts contacteren.

Brochure ziekteverlof

ACOD Onderwijs kan je gratis een brochure over ziekteverlof bezorgen. Je kan ze aanvragen bij leen.beelen@acod.be.

georges.achten@acod.be

ACOD Vlaams-Brabant Algemene ledenvergadering

ACOD Onderwijs Vlaams-Brabant organiseert op 11 januari 2016 een algemene ledenvergadering ter voorbereiding van het Statutair Congres. De vergadering begint om 19 uur in zaal Melis van ACOD, Maria Theresiastraat 121 in Leuven.

Op de agenda staan het statuut van ACOD Onderwijs Vlaams-Brabant en de congrestekst. Alle leden van ACOD Onderwijs Vlaams-Brabant verkeren in de mogelijkheid om voorstellen tot wijzigingen in te dienen. Zowel het statuut als de con-

grestekst is op eenvoudige wijze verkrijgbaar via gert.scheepmans@acod.be of 016/21.37.25.

Alle leden van ACOD Onderwijs Vlaams-Brabant zijn van harte welkom op de ledenvergadering.

Statutair Congres ACOD Onderwijs Oost-Vlaanderen Oproep tot kandidaten

Het Statutair Congres van ACOD Onderwijs Oost-Vlaanderen wordt georganiseerd op 18 februari 2016 en begint om 19 uur in het ACOD-gebouw, Bagattenstraat 158 in 9000 Gent. Er zal onder andere de verkiezing plaatsvinden van het provinciaal bestuur van ACOD Onderwijs Oost-Vlaanderen. Je kan kandideren voor volgende mandaten:

- provinciaal secretaris
- adjunct-provinciaal secretaris
- voorzitter
- ondervoorzitter
- penningmeester
- verificateur
- bestuurslid.

De kandidaturen moeten aangetekend verstuurd worden, ten laatste op 29 januari 2016. Wens je meer informatie over de mandaten en de voorwaarden, dan kan je terecht op de website van ACOD Onderwijs www.onderwijs.be (snellinkopelingen, links bovenaan) of telefonisch op 09/269.93.40.

Statutair Congres ACOD Onderwijs Brussel

Het Statutair Congres van ACOD Onderwijs Brussel vindt plaats op woensdag 3 februari 2015 om 9u30. Meer informatie vind je op de website (www.acodonderwijs.be, snellinkopelingen, links bovenaan).

Interview met Hocine Trari "Als conservatief zijn betekent dat je wil behouden wat goed is, ben ik graag conservatief"

In november kozen de leden van ACOD Onderwijs Antwerpen drie adjunct-provinciaal secretarissen. Onder hen een relatief nieuw gezicht: Hocine Trari, directeur van de stedelijke basisschool Kriebel in Deurne. Een kennismaking.

Viel je job als directeur te combineren met je syndicaal engagement?

Hocine Trari: "Als directeur ben je een verlengstuk van het beleid van het schoolbestuur. Toch was dit geen belemmering voor mijn syndicaal engagement. Ik stond altijd open voor opmerkingen van mijn personeelsleden over het beleid dat ik moest voeren en over de eventuele impact op hun arbeidsomstandigheden. Als er nadien toch nog discussie was, dan stuurde ik hen voor syndicaal advies door naar de toenmalige adjunct-provinciaal secretaris Ben Coeck.

Op beleidsniveau, in de directieraad, uitte mijn engagement zich voornamelijk in een kritische opstelling naar het beleid van de stad. Conservatief volgens sommigen, maar als conservatief betekent dat men wil behouden wat goed is, dan ben ik graag conservatief. Verder ben ik mijn mandaten in de verschillende besturen van ACOD Onderwijs blijven uitoefenen. Enkel mijn functie als verslaggever heeft hierdoor wat aan glans moeten inboeten, tot ergernis van de bestuursleden die geduldig hebben moeten wachten op de verslagen."

Hoe ben je syndicaal actief geworden?

Hocine Trari: "Het was een logisch gevolg van mijn breed maatschappelijk engagement, gaande van mijn activiteiten in de oudervereniging tot mijn verkiezing in de districtsraad van Antwerpen. Zo wordt je netwerk een fijne ontmoetingsplek waarin een boeiende wisselwerking ontstaat.

Op één van die maandelijkse vrijdagavondbijeenkomsten in het vrijzinnig ontmoetingscentrum 'Ons Huis' in Deurne heeft een bestuurslid van de groep Stedelijk Onderwijs me aangesproken. Onder het motto 'voeg de daad bij het woord' ben ik de bestuursvergaderingen van de groep Stedelijk Onderwijs beginnen bij te wonen als belangstellende. In de volgende congresperiodes ben ik dan telkens verkozen in de verschillende besturen. Als je meer dan een decennium je maandagavonden hebt doorgebracht in het ACOD-gebouw in de Ommeganckstraat, dan wordt die plek onmiskenbaar een ankerpunt in je netwerk. Oh ja, misschien is het ook wel iets genetisch, want mijn vader zal dit jaar zijn meer dan '40 jaar lidmaatschap van de Algemene Centrale van het ABVV' vieren."



Sinds 1 januari ben je adjunct-provinciaal secretaris. Dat is een voltijds engagement. Waarom heb je die stap gezet?

Hocine Trari: "Ik was naarstig op zoek naar een fijne werkplek in de onmiddellijke nabijheid van de mooiste spoorwegkathedraal en dierentuin van de Lage Landen. Nee, alle gekheid op een stokje, ik ben nog steeds een dromer die gelooft in de maakbaarheid van de samenleving. Daarvoor moet je verantwoordelijkheid opnemen. Of je een school opnieuw op de rails probeert te krijgen na een negatieve doorlichting of in de Seefhoek samen met je burens een straatbarbecue organiseert, no matter what – het uitgangspunt blijft steeds hetzelfde: wat is jouw bijdrage aan jouw omgeving opdat je morgen de volgende generatie recht in de ogen zou kunnen kijken?

Ook in de vakbond is dat een gegeven. Hoe kunnen we er in deze snel veranderende samenleving voor zorgen dat jongeren blijven participeren in de vakbond. Want helaas wint 'ik' het steeds meer van 'wij'."

Wat moeten we ons voorstellen bij 'de mens' Hocine Trari?

Hocine Trari: "In eerste instantie een bevlogen Antwerpenaar met een sterke drang naar rechtvaardigheid. Laat nu juist deze eigenschap een ode zijn aan mijn moeder. Trotse vader van drie rasechte sinjoren die al eens klagen wanneer papa nog maar eens gaat vergaderen. En gelukkig is er ook nog mijn echtgenote Wendy een fantastische juf in het 6de leerjaar. Maar nog veel meer is Wendy mijn soulmate, de vrouw die ervoor zorgt dat ik niet naast mijn schoenen zal lopen. Niet dat dat een probleem is hoor!"

De toekomst van ACOD Cultuur Zin in syndicalisme?

De wereld van kunst en cultuur veranderde enorm de laatste decennia. ACOD Cultuur moet daarop inspelen. Kom naar onze congressen in het voor- en najaar en help de toekomst van ACOD Cultuur uit te tekenen.

Gewijzigd cultuurlandschap

Grote cultuurhuizen met veel vaste werknemers vinden we enkel nog in de orkesten en de opera. De grote theaters hebben hun vaste kern beperkt tot maximaal 10 acteurs, en dan nog soms als zelfstandigen. De commercialisering treedt met grote stappen binnen. De soorten nepcontracten en onbetaalde arbeid nemen toe, ondanks het bestaan van collectieve akkoorden in de sectoren.

De versnippering, de afbouw en onbetrouwbaarheid van de overheidssteun, de onzekere sociale zekerheid zijn alomtegenwoordig. In het sociaal fonds van de podiumkunsten Vlaanderen (paritair comité 304, vermakelijkheidsbedrijf) blijken meer dan 81 procent van de kunstenaars tewerkgesteld te zijn met korte contracten. Leven in grote onzekerheid wat betreft loon en sociale zekerheid: dat is vandaag de realiteit voor de vele duizenden kunstenaars en cultuurwerkers in ons land en in heel Europa.

Nieuwe samenwerkingsverbanden

De wereld van kunst en cultuur is enorm veranderd de voorbije decennia. Daarom moet ook het syndicalisme in die sector zichzelf heruitvinden. Naast de vakbond zijn er ook talrijke andere 'zelforganisaties' ontstaan. Niet allen zijn even ijverig om samen te werken met de vakbonden. ACOD Cultuur heeft door zijn werking in verschillende overlegplatformen en in Hart Boven Hard veel contacten met die nieuwe organisaties en hun voortrekkers. We hebben onze eigen leden en mensen uit die nieuwe bewegingen uitgenodigd om samen na te denken over de rol van het syndicalisme in de kunst- en cultuursector. Een flink aantal is op die uitnodiging ingegaan en werkt mee aan de Toekomstgroep van ACOD Cultuur.

Toekomstgroep ACOD VRT

Het idee om een Toekomstgroep te vormen komt van ACOD VRT. Twee jaar geleden begonnen een tiental leden vanaf een wit blad na te denken over de toekomst van onze cultuurvakbond. Door discussies begeleid door de voorzitter en algemene secretaris van ACOD VRT, resulteerde dit in zelfvorming en nieuwe ideeën en plannen. Dit mondde uit in het Toekomstcongres, waar drie thema's in besluiten werden gegoten: de toekomst van de omroep, de toekomst van de vakbond en de toekomst van loon- en werkomstandigheden. Een nieuwe generatie is klaar om ACOD VRT te leiden en doet het in de praktijk.

Bredere oefening voor ACOD Cultuur

Na een eerste reeks van zeer vruchtbare gesprekken is iedereen sterk geëngageerd om tot een resultaat te komen voor ACOD Cultuur. Nieuwe contacten worden gelegd en mensen leren van elkaars inzichten, werksituatie en ervaringen. De hoofddoelen zijn de toekomst van ACOD Cultuur verzekeren en bijdragen tot nieuwe actie- en organisatievormen.

Het Fair Practice Label voor de kunsthuisen (zie vorige editie van Tribune) is daar een voorbeeld van. In de toekomst zullen we ons ook buigen over onder andere de organisatie en ondersteuning van de flexwerkers die met zowel arbeidsovereenkomsten als zelfstandige contracten proberen te leven van hun kunst. Wat zijn hun organisatorische en juridische mogelijkheden? Een ander onderwerp zal de beeldvorming over de vakbond bij de jonge kunstenaars zijn – een problematiek waaraan zeer veel belang wordt gehecht. En uiteraard zal ook het 'anticultuurbeleid' van minister Gatz niet in de discussies ontbreken.

Herken je je in deze aanpak? Kom dan op het statutair congres van ACOD Cultuur op 14 maart 2016 luisteren naar een eerste round-up van de Toekomstgroep. In het najaar volgt een volwaardig congres over de verschillende plannen. Jij kan mee beslissen hoe dat er zal uitzien!

Laurette Muylaert en Luk Vandenhoeck

Statutair Congres ACOD Cultuur Oproep tot kandidaturen

ACOD Cultuur organiseert op 14 maart 2016 haar statutair congres. De volgende mandaten zijn open voor verkiezing:

- Algemeen secretaris: Laurette Muylaert, uittredend en herkiesbaar.

- Voorzitter: Rik Vancaenegem, uittredend.

Kandidaturen moeten ten laatste tegen 1 februari 2016 gestuurd worden naar ACOD Cultuur, Fontainasplein 9-11 in 1000 Brussel of per e-mail aan laurette.muylaert@cgspace.be. Er zal een buitengewoon congres volgen in november 2016 om de toekomst van ACOD Cultuur verder uit te tekenen.

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



PB-PP
BELGIE(N) - BELGIQUE

Limburg

ACOD Limburg Nieuwjaarsreceptie senioren

De ACOD-Seniorencommissie Limburg nodigt de gepensioneerden en hun partner uit op de nieuwjaarsreceptie die plaatsvindt op dinsdag 19 januari 2016 om 13 uur in zaal Kermeta, Diestersteenweg 204 in 3500 Hasselt (deelgemeente Kermt). De uitnodiging zal dit jaar met e-mail verzonden worden. Senioren die geen e-mailadres hebben, ontvangen een uitnodiging met de post.

Inschrijven per e-mail kan via adife.erol@acod.be of nancy.debaer@acod.be. Schriftelijk inschrijven kan ook naar ACOD Limburg, Koningin Astridlaan 45, 3500 Hasselt, ter attentie van Adife Erol of Nancy Debaer.

Oost-Vlaanderen

Nieuwjaarsreceptie

ACOD Oost-Vlaanderen nodigt haar leden en militanten graag uit op de nieuwjaarsreceptie van 15 januari 2016 om 19 uur in het ABVV-gebouw, Vrijdagmarkt (ingang Meerssenierstraat) in Gent. Om praktische redenen vragen we om vooraf in te schrijven via e-mail naar oost_vlaanderen@acod.be

acod.be of op het nummer 09/269.93.33 tijdens de kantooruren.

Afdeling Wetteren Algemene ledenvergadering en nieuwjaarsreceptie

De afdeling Wetteren nodigt haar leden uit op haar algemene ledenvergadering en nieuwjaarsreceptie op zondag 17 januari om 10 uur in Taverne Den Dries, F. Beer-naertsplein 15 in 9230 Wetteren. Jozef Cnudde, algemeen secretaris van ACOD Spoor, zal de actualiteit toelichten, gevolgd door een vragensessie. Ook de provinciale secretaris en andere gewestelijke sectorsecretarissen zullen aanwezig zijn voor een privaat gesprek. Noteer ook alvast zaterdag 19 maart 2016 om 19 uur in je agenda voor onze 'gourmet'. Meer info bij marc.vanhauwermeiren@skynet.be.

West-Vlaanderen

Afdeling Roeselare Algemene ledenvergadering en nieuwjaarsreceptie

Op zondag 21 februari 2016 organiseert de afdeling Roeselare haar algemene ledenvergadering met bijhorende nieuwjaarsreceptie. Deze vindt plaats in de beneden-

zaal van het ACOD-gebouw, St. Amandsstraat 115 in Roeselare en start om 11.30 uur. Alle leden en hun partner zijn van harte welkom, maar inschrijven vooraf is noodzakelijk via Luc Deschepper (luc.deschepper@skynet.be – 0471/97.04.46) of Reginald Wyffels (reginald.wyffels@skynet.be).

Antwerpen

Antwerpen-Kempen-Mechelen Nieuwjaarsreceptie senioren

Op dinsdag 2 februari 2015 organiseren de senioren van ACOD Antwerpen-Kempen-Mechelen hun jaarlijkse, druk bijgewoonde nieuwjaarsreceptie. Naar goede gewoonte start die om 14u30 in de feestzaal van het ACOD Bondsgebouw, Omme-ganckstraat 47 te 2018 Antwerpen. Inga Verhaert, bestendig gedeputeerde voor ACOD Onderwijs, en Chris Reniers, voorzitter ACOD, zullen komen spreken, net zoals Nadine Marechel, GIBS van ACOD Antwerpen, die de receptie mogelijk maakt. Om praktische en organisatorische redenen is het aangeraden om je aanwezigheid tijdig door te geven. Je kan je inschrijven en/of meer inlichtingen bekomen via mail maurice.hauspie@acod.be of telefonisch op ACOD Antwerpen 03/213.69.20 of ACOD Mechelen 015/41.28.44.

**De ACOD wenst
al haar leden, militanten, afgevaardigden en families
een sterk en solidair 2016 toe.**

**Ook in het nieuwe jaar zullen we onze strijd
tegen de afbraak van de openbare diensten voortzetten!**