

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

maart 2011 - 67.03

Tribune

25 maart 2011
Equal Pay Day

**loon en
loopbaan
bepalen
je pensioen**

Inhoud

Inhoud en colofon	2
Wedstrijd	2
Algemeen	3
Spoor	11
Tram Bus Metro	14
De Post	15
Brabo	16
Gazelco	17
Telecom	19
Federale Overheidsdiensten	23
Vlaamse Overheidsdiensten	27
Lokale en regionale besturen	31
Onderwijs	33
Cultuur	37
Agenda	39

colofon

Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

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

Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be



Redactie:

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

Eindredactie:

Robin Productions, Aalst

Vormgeving:

Robin Productions, Els De Waele

Drukkerij:

Roto Smeets, Brussel

Wedstrijd Filmtickets 'Made in Dagenham'

**Winnaars 'Uw sociale zekerheid
in gevaar'**

Dirk Rotsaert (Brugge), Stan Verbaenen (Oostakker), Marleen Gevers (Evere), Dirk Leyemberg (Deurne), Patrick Garré (Merelbeke) ontvangen het boek 'Uw sociale zekerheid in gevaar' van Jef Maes. Zij wisten dat 'Effe checken!' de slogan is van de campagne die Vlaams ABVV, ACV en ACLVB voeren voor meer diversiteit op de werkvloer, dat volgens de werkbaarheidsmonitor van de Stichting Innovatie & Arbeid 54,3 procent van de werknemers in Vlaanderen vindt dat ze werkbaar werk hebben en dat het Vlaams Administratief Centrum te Leuven gehuisvest is in het Dirk Boutsgebouw.

**Nieuwe prijs:
Filmtickets 'Made in Dagenham'**

In 1968 staakten de vrouwen in de Britse Fordfabriek in Dagenham gedurende enkele weken voor gelijk loon, wat uiteindelijk resulteerde in de Britse gelijke loonwet. Een pracht van een syndicale film, doorspekt met Britse humor.

Vragen

- Hoeveel miljard euro kost de notionele intrestaftrek voor bedrijven aan de schatkist sinds de invoering ervan volgens Dirk Van der Maelen, sp.a-specialist voor financiële dossiers?
- Hoe noemt de jaarlijkse campagne voor loonsgelijkheid tussen mannen en vrouwen die start op 25 maart, gevoerd door het ABVV en ondersteund door de Federale Commissie Vrouwenarbeid ACOD?
- Waarvoor staat de afkorting 'WIR' als titel van een Europees project voor een betere vertegenwoordiging en integratie van vrouwen in de spoorwegsector?

Antwoorden mailen naar

chris.camps@acod.be

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

Als je het mij vraagt “Handen af van de index”

De sociale partners konden geen overeenstemming bereiken over het ontwerp van interprofessioneel akkoord (IPA). ABVV en ACLVB stemden tegen, waardoor de regering nu probeert het akkoord alsnog te redden. Ondertussen plant het ABVV acties, maar de ACOD zal ditmaal niet de ruggengraat vormen van die acties. Is daar een goede reden voor?

Karel Stessens: “Het IPA is een onderhandeling tussen werknemers- en werkgeversvertegenwoordigers uit de private sector, en ook voor een deel de openbare sector voor wat betreft de sectoren TBM en Gazelco. Bedoeling is een nationaal loonakkoord voor de private sector af te sluiten. Momenteel is er geen akkoord. De federale regering probeert beide partijen alsnog te verzoenen en daarvoor gebruikt ze geld uit de federale budgetten. Op zich niets nieuws, want ook bij de vorige IPA-onderhandelingen was dat meermaals het geval. Het is een manier om de ‘sociale vrede’ af te kopen. De ACOD is niet erg gelukkig met het bemiddelingsvoorstel van de federale regering. De 100 miljoen euro die ze gebruikt als glijmiddel, is immers geld dat rechtstreeks uit het federaal budget komt. Geld dat dus niet kan gebruikt worden voor het functioneren van de federale overheidssector en van de openbare diensten. Geld dat eigenlijk het gebrek aan inschikkelijkheid van de werkgevers moet compenseren.”

Als de ACOD niet tevreden is, waarom voert ze dan niet mee actie?

Karel Stessens: “Opgelet, we zullen wel solidair zijn met de acties van de andere ABVV-centrales, maar we zullen ze niet mee leiden. Onze organisatie moet haar krachten sparen voor de komende maanden. De regering van lopende zaken heeft immers de opdracht gekregen de begroting 2011-2012 op te stellen. Wellicht zal die in het teken staan van besparingen. De Belgische budgettaire situatie ziet er immers niet rooskleurig uit en ook Europa wil dat ons land de broeksriem aanhaalt. De openbare sector zal dan het eerste slachtoffer worden van die besparingen. De ACOD wil echter niet meestappen in het verhaal van privatiseringen, sluitingen van diensten, het schrappen van banen, enz. Met de voorliggende besparingsbegroting zullen we als vakbond voor de overheidssector de komende maanden al onze kracht nodig hebben om een afbouw van de openbare sector te voorkomen. Samen met de andere vakbonden voor de openbare sector zullen we dus zeer waakzaam zijn en in actie komen wanneer nodig.”

Tijdens de IPA-onderhandelingen was er sprake van een studie rond de index – iets waar de werkgevers een groot voorstander van waren. Die studie gaat uiteindelijk niet door, maar ondertussen gaf de Nationale Bank aan dat ze het indexmechanisme wil onderzoeken. Wat moeten we daaruit afleiden?

Karel Stessens: “Dat de index nog steeds onder vuur ligt. Het ABVV en de ACOD houden sterk vast aan de index. Meer nog dan een symbool is het vooral een nuttig instrument



waardoor consumenten hun koopkracht kunnen behouden. Liberale stemmen willen steeds de index afschaffen, omdat die de lonen doet stijgen, waardoor de competitiviteit van onze economie daalt. Dat is een foute voorstelling van de zaken. De index bestaat uit een korf van courante consumptiegoederen. Wanneer één of meerdere producten van die korf duurder worden, stijgt de index. Een indexstijging vertaalt zich na verloop van tijd in een verhoging van de lonen, sociale uitkeringen en pensioenen. De index garandeert dus dat we met ons loon, onze uitkering, ons pensioen dezelfde producten kunnen blijven kopen als voordien, zonder er geld bij in te schieten.”

De index heeft de voorbije jaren wel enkele flinke sprongen gemaakt – één van de redenen waarom hij zo onder vuur ligt.

Karel Stessens: “Als je kijkt naar de oorzaak van die sprongen, merk je dat de energieprijzen de voornaamste boosdoener zijn. Het voorbije jaar stegen de elektriciteit- en gasprijzen met respectievelijk 20,4 procent en 6,6 procent. Dat is het dubbele van onze buurlanden. Electrabel maakt misbruik van haar quasi monopoliepositie en zuigt zo de portefeuilles van de Belgen leeg. Als we die prijzen aan banden kunnen leggen, zal de index ook minder gekke sprongen maken terwijl de koopkracht van de mensen toch behouden blijft. Dat zou o.a. de aanvallen op de index moeten stoppen.”

Toch wil ook Europa van de index af.

Karel Stessens: “Op 24 en 25 maart is er een Europese top waar de Duitse bondskanselier Angela Merkel en de Franse president Nicolas Sarkozy zullen proberen ons sociaal model met o.a. de index uit te kleden. Laat ons daarom samen met het Europees Vakverbond actie voeren tegen die plannen en duidelijk maken dat dit we nooit zullen aanvaarden!”



Interview Dirk Van der Maelen

“De notionele intrestaftrek moet verdwijnen”

Dirk Van der Maelen zetelt voor de sp.a in de Kamer en is dé specialist van de partij voor de financiële dossiers. Al enkele jaren trekt hij ten strijde tegen de notionele intrestaftrek, een fiscale maatregel die de belastingbetaler veel geld kost. Weinigen weten hoe die precies werkt, laat staan wat kosten en baten ervan zijn. Van der Maelen verduidelijkt een en ander.

Wat is de notionele intrestaftrek en hoe werkt die?

Dirk Van der Maelen: “De notionele intrestaftrek is een fiscale gunstmaatregel, een belastingverlaging voor bedrijven. Op basis van hun eigen kapitaal kunnen vennootschappen een fictieve intrest als kost aftrekken van hun winst, waardoor ze minder belastingen

betalen. De notionele intrest is geen echte kost want ze hebben dat geld niet geleend, maar ze kunnen het dus wel van hun belastingen aftrekken alsof het een kost was. Vergelijk het met iemand die een huis koopt. De intresten die je aan de bank betaalt op het deel dat je geleend hebt, kan je in mindering brengen van je belastingen. Moest de notionele intrest ook voor particulieren bestaan, dan zou je ook een belastingaftrek krijgen op het kapitaal dat je niet geleend hebt maar dat je al bijeen had gespaard.”

Waarom kwam de notionele intrestaftrek er? Welke voordelen had die moeten opleveren?

Dirk Van der Maelen: “Door vennootschappen een belastingvermindering

te geven voor het eigen kapitaal zouden ze minder geld lenen, wat hen minder kwetsbaar maakt. En aangezien dit neerkomt op een belastingverlaging, zouden bedrijven ook meer investeren en meer jobs creëren. De notionele intrestaftrek zou ook buitenlandse investeringen en bijhorende jobs aantrekken. Dat is de breed gedragen neoliberale theorie: verlaag de belastingen en alles wordt beter.”

Werden die beloftes nagekomen?

Dirk Van der Maelen: “Het antwoord is duidelijk: neen. Dit is opnieuw het bewijs dat de neoliberale theorie niet blijkt te kloppen. De notionele intrestaftrek zou zorgen voor investeringen en jobs. Daar is niets van in huis gekomen. Het is moeilijk om de impact van een spe-

cifieke maatregel te isoleren en te evalueren. Maar als we de jaren vóór de invoering vergelijken met de jaren na de invoering, dan zien we dat de bedrijven in België niet meer jobs creëerden dan voordien. Bekijken we de buitenlandse investeringsprojecten dan stellen we zelfs een daling vast, zowel van het aantal projecten als van daarmee gepaard gaande jobs. De notionele intrestaftrek zou ook zorgen voor een grotere financiële onafhankelijkheid van de bedrijven. Vergelijken we opnieuw de jaren vóór de invoering met de jaren erna, dan zien we geen effect dat toegeschreven kan worden aan de notionele intrestaftrek. Het is met andere woorden een ondoeltreffende maatregel gebleken."

Er wordt ook steeds gezegd dat de notionele intrestaftrek vooral goed is voor kmo's. Klopt dat?

Dirk Van der Maelen: "Integendeel, de voordelen die zij uit de notionele intrestaftrek halen, verzinken in het niets ten opzichte van de opbrengsten voor de grote bedrijven. Weet je dat de 20 bedrijven die het meeste genieten van de intrestaftrek goed zijn voor 33 procent van het totale afgetrokken bedrag of een belastingvoordeel van 1,8 miljard euro? Diezelfde 20 grootverbruikers zorgden in 2008 samen voor slechts 242 voltijdse banen meer dan het jaar daarvoor. En de 500 grootste genieters zijn goed voor de helft van de totale aftrek. Zet daartegenover de 110.000 kmo's die onderaan de ladder staan. Zij zijn allemaal samen slechts goed voor vijf procent van het totale bedrag. En dat terwijl het juist de honderdduizenden kmo's zijn die de meeste jobs creëren."

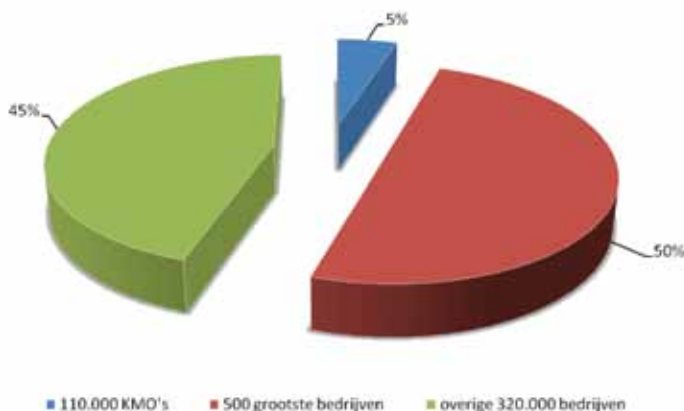
Hoeveel kost die ondoeltreffende maatregel?

Dirk Van der Maelen: "Oorspronkelijk was de kost geraamd op 566 miljoen euro voor de schatkist. Maar het eerste jaar was dat al meteen vier keer zo hoog. Ondertussen is de kost zelfs opgelopen tot 5,8 miljard euro, dus tien keer meer dan de oorspronkelijke raming. De notionele intrestaftrek is niet minder dan een fiscaal monster dat als een virus aan de opbrengst van de vennootschapsbelasting vreet. Het is met andere woorden een fiscaal cadeau voor grote bedrijven dat ons weinig of niets opbracht. Bovendien wordt er ook op grote schaal misbruik van gemaakt."

Welke misbruiken zijn er dan?

Dirk Van der Maelen: "De maatregel is onmiddellijk misbruikt via de constructie van de 'double dip': een bedrijf leent geld om het door te sluizen naar een zusterbedrijf, waar het als eigen vermogen wordt ingebracht. De intrest op het geleende geld kan dan twee keer fiscaal worden afgetrokken. Die bedrijven passeren dus twee keer langs de ruif. Dat kan in geen enkel ander Europees land! Ook de Nederlanders hebben de notionele intrestaftrek overwogen, maar na analyse vreesden ze een budgettaire ramp. Het Belgische experiment geeft hen gelijk. Ook de vele managementvennootschappen kunnen gebruikmaken van de intrestaftrek. Dat heeft al helemaal niets met tewerkstelling te maken. Die vennootschappen zijn constructies van grootverdieners om voor zichzelf een belastingverlaging te realiseren. Ze stellen dus helemaal niemand te werk, behalve zichzelf dan. De maatschappelijke en economische meeropbrengst is dus

Gebruik notionele intrestaftrek



De notionele intrestaftrek is niet meer dan een fiscaal monster.

onbestaande. Ondertussen verliest de overheid inkomsten en worden bovendien de gewone loontrekkenden gediscrimineerd. Zij betalen wel de volle pot van de personenbelasting."

De kost van de notionele intrestaftrek voor de staat is enorm, zeker in tijden van crisis waarbij de begroting onder druk staat.

Dirk Van der Maelen: "De notionele intrestaftrek is onverantwoord, zeker als je ziet welke budgettaire inspanning ons te wachten staat. De neoliberale mantra klinkt steeds luider: besparen, besparen, besparen. En daarvoor komen de openbare diensten altijd als eerste in het vizier. Dat is onaanvaardbaar! Ik vind dat we eerst moeten kijken naar de inkomstzijde. Laat ons alle fiscale aftrekposten in de vennootschapsbelasting doorlichten en hen beoordelen op hun maatschappelijke meerwaarde. Als we daarin snoeien, creëren we beslist extra budgettaire ruimte. Dat kunnen we eventueel koppelen aan een lager nominaal belastingtarief. Zo'n hervorming zorgt er voor dat ook de grote ondernemingen een eerlijke fiscale bijdrage leveren en dat de vennootschapsbelasting eerlijker wordt verdeeld. Bovendien komt zo ook extra geld vrij voor andere zaken, zoals het behoud en de uitbouw van openbare diensten bijvoorbeeld."

Lees ook op p6 de reactie van Aimé Truyens, voorzitter van de ondersector ACOD-AMiO Financiën.

Interview Aimé Truyens

“Controle op notionele intrestaftrek is tijdrovend en moeilijk”



In de discussie rond de notionele intrestaftrek vroegen we ook om een reactie van op de werkvloer. Aimé Truyens, voorzitter van de ondersector ACOD-AMiO Financiën, legt uit welke problemen de controle op de notionele intrestaftrek in de praktijk creëert.

Wat was de reactie van het personeel van de belastingadministraties bij de introductie van die fiscale maatregel?

Aimé Truyens: “Toen de notionele intrestaftrek ingevoerd werd, kwam die maatregel bij het personeel als onbegrijpelijk over. Niet alleen zag de berekening en de controle er gecompliceerd uit, ook de cursussen die gegeven werden, konden geen duidelijkheid scheppen. Dat was niet de schuld van de lesgevers. Het lag aan het feit dat er nog geen instructie was, waardoor de interpretatie van de wettekst over de intrestaftrek niet altijd duidelijk was.”

Werd daaraan ondertussen verholpen?

Aimé Truyens: “De instructie is er intussen wel, maar de toestand is er niet op verbeterd. Vooral omdat het in sommige gevallen een heksentoer is om de gegevens te verzamelen die het mogelijk maken om de juistheid van de aangifte te controleren. Op zich ziet de berekening er al uit als hogere wiskunde. Al bestaan er daar wel hulpmiddelen voor, natuurlijk. Maar sommige onderdelen moeten als puzzelstukjes gezocht en verzameld worden. Die zijn in geen geval zomaar terug te vinden in de boekhouding van de vennootschappen. Een correcte controle op de intrestaftrek kost dus enorm veel tijd. Tijd die je bijgevolg niet kan besteden aan de controle van het omzetcijfer of aan andere meer essentiële onderdelen van een belastingaangifte.”

Leveren de vele fiscale kunstgrepen die bedrijven gebruiken rond de intrestaftrek ook problemen op?

Aimé Truyens: “Als je alles goed wil uitpluizen, moet je als

belastingambtenaar de administratie zeer nauwkeurig bijhouden. Bijvoorbeeld: een notionele intrestaftrek die niet volledig benut wordt tijdens het jaar waarin die bij de aangifte gevoegd is, kan worden overgedragen naar volgende jaren. Ook daar moet het personeel weer tijd in steken om dat netjes bij te houden en ieder jaar opnieuw te controleren. En vergeet het maar dat we daarvoor informatica ter beschikking hebben om ons daarin bij te staan!”

Dirk Van der Maelen sprak van ‘double dips’, waarbij grote bedrijven een carrousel van notionele intrestaftrek opzetten tussen dochtervennootschappen. Zien jullie dan door het bos de bomen nog?

Aimé Truyens: “Het opsporen van de ‘double dip’ is moeilijk, omdat wij de aangiftes van bedrijven tot nu toe afzonderlijk controleren. Als wij banden vaststellen, zullen we ongetwijfeld inlichtingen inwinnen of het dossier opvragen. Maar dat kost opnieuw veel tijd. Bovendien komt men dan vaak terecht in discussies rond het al dan niet bestaan van banden en misbruiken, wat in het ergste geval kan leiden tot een procedureslag. En zo schuift alles op de lange baan.”

Welk gevoel krijg je als vakbondsman wanneer je de notionele intrestaftrek in de praktijk ziet?

Aimé Truyens: “Het is onbegrijpelijk dat de kost van de intrestaftrek zo slecht werd ingeschat. Iedere ambtenaar van Financiën met enige kennis van vennootschapsbelasting zag al van bij het begin dat de kosten hoog zouden oplopen. Ofwel werd het voorbereidend werk door de administratie slecht verricht – wat mij zou verbazen. Ofwel werden de cijfers door het kabinet gemanipuleerd, zodat het parlement bewust verkeerd werd ingelicht. De schatkist verliest veel geld door de notionele intrestaftrek. Bovendien is er ook een enorm verlies van arbeidstijd die het personeel hieraan moet besteden. Tijd die anders nuttiger besteed had kunnen worden. Als ambtenaren van Financiën zijn wij goed geplaatst om de onrechtvaardigheid van de maatregel te beoordelen. We zien het verschil tussen de boekhoudkundige winst van een bedrijf en de uiteindelijk belastbare winst. Wees er maar van overtuigd dat het om sommen gaat waar een gewone werkmens geen idee van heeft. Zelfs een ambtenaar van Financiën die alleen maar personenbelasting of kmo’s controleert, zou zwijmelen als hij de bedragen ziet waarmee in grote ondernemingen gegoocheld wordt. Het is schokkend dat dergelijke bedrijven geen of nauwelijks belasting betalen. En dat is zeker niet omdat ze verlieslatend zijn!”

Europa in essentie

Patiëntenrechten bij grensoverschrijdende gezondheidszorg

Op 19 januari keurde het Europees Parlement de richtlijn goed voor patiëntenrechten bij grensoverschrijdende gezondheidszorg. De tekst gaat nu ter bespreking naar de Europese Raad. De richtlijn wil de mogelijkheid om medische zorgen in het buitenland te ondergaan beter en duidelijker juridisch omkaderen. De patiënt zou zo meer rechtszekerheid krijgen. De richtlijn is zowel op private als publieke zorg van toepassing en omvat regels in verband met terugbetaling van kosten voor medische verzorging in het buitenland, de verantwoordelijkheden van de lidstaten en de samenwerking tussen de lidstaten.

Inhoud

Sinds zijn lancering door de Europese Commissie in 2008 onderging de richtlijn al enkele aanpassingen. Zo moet de patiënt nu in een aantal gevallen een voorafgaande toestemming vragen aan zijn overheid om zich verzekerd te weten van dekking van de gemaakte medische kosten. Het gaat over overnachtingen in buitenlandse zorginstellingen, gebruik van zeer gespecialiseerde en kostenintensieve gezondheidszorgen, bijvoorbeeld dure medische apparatuur, en bij ernstige en specifieke gevallen die verband houden met de kwaliteit of veiligheid van de in het buitenland verstrekte zorg.

Ook maken de private zorgverstrekkers nu deel uit van de richtlijn, wat een druk legt op de wettelijke stelsels om die zorgen ook te laten terugbetalen.

Wat betreft de geëmigreerde gepensioneerden werd bepaald dat zij die terugkeren om zich te verzorgen in hun vroegere lidstaat, voor de rest van de gezondheidszorgen ook via die lidstaat moeten passeren.

De richtlijn bepaalt verder dat de verkregen zorg wordt terugbetaald aan het tarief gangbaar in eigen land en bovendien op voorwaarde dat de verstrekking ook in eigen land in het zorgpakket opgenomen is. Voor lidstaten waar de gezondheidszorg gratis is, moet er duidelijke informatie over het niveau van terugbetaling verspreid worden. Algemeen geldt dat de patiënt de behandeling moet vooruitbetalen en pas nadien in eigen land de terugbetaling kan aanvragen.

Elk land is verantwoordelijk voor de kwaliteit en veiligheid van en voor de klachten over de geboden zorg op zijn grondgebied, ook die aan buitenlandse patiënten.

De richtlijn omvat ook maatregelen die de continuïteit van de zorg en de gelijke behandeling van binnenlandse en buitenlandse patiënten waarborgen. Dit laatste werkt trouwens in twee richtingen: er kunnen ook maatregelen genomen worden om de eigen patiënten te beschermen.

Reacties Europese vakbonden

EPSU bestempelde het akkoord nog voor de stemming als 'redelijk'. Positief is dat de mogelijkheid blijft om een voorafgaande goedkeuring in te stellen voor bepaalde gevallen.

Belangrijk is ook dat de lidstaten een veilige, kwaliteitsvolle, efficiënte en adequate gezondheidszorg voorzien voor alle burgers op hun territorium. De toepassing van de richtlijn zal patiënten er normaal gezien dus niet toe aanzetten een behandeling buiten de eigen lidstaat te zoeken. Mensen laten zich nog steeds het liefst in eigen land behandelen en de richtlijn mag dus gezondheidstoerisme niet in de hand te werken.

Het EVV merkt drie verbeteringen in de richtlijn op. De sociale en gezondheidsdimensie van de richtlijn wordt beter in de verf gezet door gezondheidszorg niet enkel als een economisch goed te beschouwen. Verder is er ook aandacht voor de veiligheid van de patiënt en de garantie van terugbetaling van de kosten volgens het niveau van de eigen lidstaat. Bovendien blijven de lidstaten verantwoordelijk voor de organisatie, financiering en ontwikkeling van een gezondheidssysteem en de regulering van de patiëntenstroom.

Toch zijn er nog kwesties die niet in de richtlijn aan bod komen. Er is geen sprake van de noodzaak voor lidstaten hun nationale gezondheidszorg voortdurend en verder te verbeteren. Ook worden geen stappen ondernomen om de gezondheidszorg te laten overeenstemmen met de noden en gevolgen van de vergrijzing. Tot slot maakt de richtlijn ook geen werk van een universele toegang tot kwaliteitsvolle gemeenschapsgezondheidscentra.



Armoede neemt toe in Brussel

Tijd voor verandering

In tijden van communautaire crisis vormt Brussel al te vaak een twistpunt. Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest brengt een vijfde van de rijkdom van het land voort, en toch hebben de inwoners het laagste gemiddelde inkomen. Hoe kan dat?

Als grootste economisch centrum van het land verwelkomt Brussel dagelijks werknemers van overal. Hun aanwezigheid zorgt naast economische lusten, ook voor heel wat economische lasten. Brusselaars vinden zelf ook niet altijd werk in eigen gewest, omdat er een grote kloof gaapt tussen het opleidingsniveau van de Brusselse werklozen en de verwachtingen op de Brusselse arbeidsmarkt. Getuige 22 procent werkloosheid tegenover 18 procent in Wallonië en 9 procent in Vlaanderen.

Een steile bevolkingsgroei laat haar sporen na in het aanbod van de Brusselse openbare diensten. Dat in combinatie met het kwetsbare multiculturele karakter van de stad, vraagt om een specifiek overheidsbeleid dat niet alleen bevolkingsgroepen mengt, maar hen ook volwaardig integreert. Openbare diensten spelen daarin een cruciale rol. Ze waarborgen de goede werking van de instellingen en helpen rijkdom te herverdelen op een democratische wijze. Om ze goed te laten functioneren hebben ze nood aan voldoende financiële en menselijke middelen.

Het onderwijs in Brussel kent een schrijnend tekort aan schoolgebouwen en onderwijzend personeel. Door de bevolkingsgroei is tegen 2014 nood aan maar liefst 23.000 nieuwe plaatsen om scholieren van alle leeftijden op te vangen. Dit terwijl slechts een groei van 5643 plaatsen mogelijk is met het huidige voorziene budget. Momenteel tracht de sector zich erdoor te slaan: er wordt les gegeven in de gangen en op de overdekte speelplaatsen, men probeert gebouwen om te bouwen tot scholen, er worden overhaast nieuwe bouwerven opgestart... Dit zijn echter geen structurele oplossingen, waardoor de Brusselse jongeren geen vooruitgang boeken.

Ook op het vlak van het vervoer en de mobiliteit is de nood hoog. Het aantal vervoerde reizigers stijgt bestendig met 10 procent. Dus moet het MIVB-net zich verder ontwikkelen. Helaas kunnen de voorliggende uitbreidingsplannen pas op lange termijn verwezenlijkt worden en is de financiering nog onzeker. En laat ons vooral geen heil zoeken in publiek-private samenwerking. Het is bekend dat private investeerders enkel oog hebben voor de lusten en de lasten afwentelen op de overheid – dus op de belastingbetaler.

Het personeel van de lokale en regionale besturen mort! De sociale dialoog in het Brussels gewest is er zodanig op achteruitgegaan dat sinds 2008 geen enkel sectoraal akkoord meer tot stand kwam – noch in het comité C, noch in het sectorcomité XV. De Brusselse overheid heeft er geen geld voor. De steden, gemeenten en OCMW's zien evenmin een vooruitgang. In de openbare ziekenhuizen bestaan er niet



langer sociale voordelen voor alle Iris-werknemers. Tegelijk kennen sommige ziekenhuisdirecties hun personeel wel voordelen toe, waardoor ongelijkheid ontstaat met de collega's van de andere ziekenhuizen.

In de Brusselse ministeries en parastatalen is het personeel bezorgd over mogelijke institutionele veranderingen en de gevolgen daarvan voor hun werksituatie in eventuele nieuwe deeltentiteiten.

We moeten ons blijven verzetten tegen de aanvallen op de statutaire werkgelegenheid en op de werkzekerheid via inkrimping van de personeelsbestanden en tegen de achteruitgang van de arbeidsvoorwaarden. Laat ons samen – Brusselaars en pendelaars – duidelijk maken wat we willen en gepaste maatregelen eisen. Alleen zo kan Brussel het hoofd bieden aan de uitdagingen die zich opdringen. Het bedrag van 500 miljoen euro is niet uit de lucht gegrepen, maar het moet gevonden worden in een correcte oplossing van de institutionele crisis, met respect voor alle gewesten. De toekomst van ons gewest, van de werknemers en de inwoners ervan staat op het spel.

Jean-Pierre Knaepenbergh

Even voorstellen Het gewest Antwerpen

Tijdens de huidige congresperiode zet de ACOD Antwerpen/Kempen in op de uitbreiding van de dienstverlening binnen het gewest. Er komen daarvoor twee steunpunten bij in de regio Kempen, zodat de ACOD-leden daar ook een serviceverlening krijgen binnen hun woon- of werkregio. We spraken met Nadine Marechal, gewestelijk intersectoraal secretaris, over de nieuwigheden.

Nadine Marechal: "Turnhout is het eerste steunpunt waar we nu al de eerste lijnsopvang van onze leden verzorgen. Leden van alle sectoren kunnen terecht in het kantoor van het ABVV Mechelen/Kempen, behalve tijdens de schoolvakanties. Het steunpunt Turnhout wordt nog tijdens deze congresperiode opgefrist om onze leden op een aangename wijze te kunnen ontvangen. Naast het steunpunt Turnhout voor alle leden in de brede regio Turnhout heeft de ACOD ook een investering gedaan in een nieuw bouwproject in de oude stadsfeestzaal in Geel. Daar zullen de leden terecht kunnen uit de regio Herentals, Meerhout, Mol, Balen, Dessel en ook leden van juist over de provinciegrens met Limburg. We werken daarvoor samen met het gewest Limburg, onder leiding van Freddy Stox. Samenwerking is belangrijk en we doen dit voor het gemak van onze leden. Daarom ook dat we zo'n nauwe banden onderhouden met het ABVV in de regio Antwerpen, Mechelen en Kempen."

Jullie bieden ook juridische dienstverlening aan?

Nadine Marechal: "Dat klopt. We geven juridische opvang aan de leden, onder andere bij arbeidsongevallen. De sectorsecretarissen verwijzen de leden die recht hebben op juridische bijstand door naar het algemeen gewestelijk secretaris. De leden worden opgevangen door de algemeen gewestelijk secretaris die alle juridische dossiers opvolgt en stroomlijnt, zodat de bijstand naar de leden optimaal verloopt. Tevens is



Nadine Marechal

er een constante communicatie naar de sectoren, zodat de secretarissen en de medewerkers de evolutie van dossiers kunnen blijven opvolgen. De juridische bijstand die zo ontwikkeld wordt, is zeer specifiek voor onze leden in de openbare diensten zowel naar statutairen als naar contractuelen."

ACOD Antwerpen staat ook bekend om haar seniorenwerking. Wat doen jullie voor hen?

Nadine Marechal: "De voorzitter van de seniorencommissie en enkele zeer gedreven senioren bouwen hard aan de seniorenwerking, zowel wat betreft communicatie als op het vlak van de organisatie van nieuwe projecten. De viering van de trouwe leden (25, 40 en 50 jaar lidmaatschap) werd in een nieuw kleedje gegoten. De grote respons noodzaakte ons om deze viering over twee avonden te verdelen. Met respectievelijk 700 en 850 deelnemers was dit een overduidelijk succes. We

willen ook de allertrouwsten niet vergeten, daarom zullen we de leden met meer dan 60 jaar lidmaatschap in het najaar 2011 in de bloemetjes zetten. De uitwerking van dat project moet nog een verrassing blijven."

Wat is volgens jou essentieel in een goede dienstverlening?

Nadine Marechal: "Je moet een geografisch goed bereikbaar ledenonthaal hebben en kunnen terugvallen op een heel menselijke opvang. Om de communicatie met de leden performanter te maken in deze tijd van digitalisering, is het eveneens van kapitaal belang om de leden, zowel de actieven als de senioren, snel en efficiënt te informeren. We zouden het dan ook zeer appreciëren als onze leden ons hun mailadres bezorgen, zodat wij hen via die weg sneller kunnen bereiken. Heel eenvoudig, stuur gewoon een mailtje naar nadine.marechal@acod.be."

	ACOD Antwerpen	Steunpunt Turnhout
Adres	Ommeganckstraat 47-49	Grote Markt 48
Tel.	03/213.69.20	014/40.03.15
Fax	03/227.03.94	014/43.38.64
Mail	nadine.marechal@acod.be	nadine.marechal@acod.be
Openingsdagen	maandag tot vrijdag (vrijdagnamiddag gesloten)	woensdag - vrijdag
Openingsuren	8.30-12.30 u en 13-17 u	woensdag: 9-12.30 u en 13-17 u donderdag: 9-12.30 u en 13-16 u vrijdag: 9-13 u

ACOD Oost-Vlaanderen Winnaars foto- wedstrijd Gender

In 2010 schreef ACOD Oost-Vlaanderen voor haar leden een fotowedstrijd uit rond het thema gender. Het was niet evident om dit in beeld te brengen gelet op het klassieke rollenpatroon in de samenleving. Maar de ACOD-leden haalden hun fototoestel boven en zonden hun beste shots in. Op de intersectorale nieuwjaarsreceptie van ACOD Oost-Vlaanderen op 21 januari werden de drie winnaars bekendgemaakt. Men kan hun winnende foto's nog tot eind 2011 bekijken in het kantoor in Gent, Bagattenstraat 158.

1'ste prijs: Meisje van mij. Foto: Edith Vercammen.

2'de prijs: Gelijke kansen. Foto: Ellen Nicque.

3'de prijs: Straffe toeren. Foto: Edith Vercammen.



1



2



3

Equal Pay Day 2011

equal-payday

Op 25 maart start het ABVV zijn jaarlijkse campagne voor loonsgelijkheid tussen mannen en vrouwen: de Equal Pay Day. De Federale Commissie Vrouwenarbeid ACOD steunt deze actie en herinnert eraan dat er ook in de openbare diensten loonongelijkheid bestaat. Door contractualisering van de tewerkstelling, door de oververtegenwoor-

diging van vrouwen in deeltijdse en 'minderwaardige' jobs, door het 'glazen plafond' dat bevorderingen verhindert, enzovoort. Bovendien zorgt die ongelijkheid niet enkel voor minder loon, maar op lange termijn ook voor een lager pensioen. Bezoek www.equalpayday.be voor meer informatie en kijk uit naar de start van de campagne.

Belangrijk: syndicale premie 2010!

Wellicht heb je – of zal je binnenkort – het aanvraagformulier voor de uitbetaling van de syndicale premie 2010 ontvangen. Wij willen erop wijzen dat **het IBAN-rekeningnummer** (te vinden in rubriek B op het aanvraagformulier) verplicht in te vullen is indien je je syndicale premie wil ontvangen. Vergeet ook het formulier niet te ondertekenen.



Het excuus van de flessenhals Te simpel en vooral veel te duur

Stel, je gaat tussen 16 en 18 uur op een perron in Brussel-Zuid staan en je luistert goed naar wat de speakers omroepen. Je stelt vast dat er heel wat vertragingen, zelfs afschaffingen zijn. Je neemt dan enkele consultants in dienst en vraagt hen voorstellen te doen om de vertragingen binnen de perken te houden. Hun antwoord? Er rijden te veel treinen door de noord-zuidverbinding van Brussel. Over de gebrekkige toestand van het materieel reppen ze met geen woord. De kostprijs van deze oplossing? Miljoenen euro aan overheidsgeld, weliswaar betaald aan de consultants voor hun 'expertise'.

De ware reden

Uiteraard is de oplossing niet zo eenvoudig en ze is vooral niet juist. In 2000 konden er per uur 96 treinen door de Brusselsse noord-zuidverbinding rijden. Er is geen reden waarom dat in 2011 niet het geval zou zijn. De bekende Brusselsse flessenhals is dus zeker niet de grote boosdoener die alle problemen veroorzaakt. Als je tijdens de piekuren op de perrons van grote stations vertoeft, dan merk je meteen waarom zoveel treinen met vertraging rijden en waarom sommige treinen gewoon worden afgeschaft. Het materieel bevindt zich in een erbarmelijke toestand. Zo eenvoudig is het.

De oorzaken

Maar laat ons meteen duidelijk zijn: ACOD Spoor wil niet dat de NMBS-groep de verantwoordelijkheid doorschuift naar de plaats waar ze absoluut niet ligt, namelijk de werkvloer. Het

personeel van de werkplaatsen spant zich dag en nacht in om het voorhanden zijnde, verouderde materieel in een zo best mogelijke staat in te zetten. Niet eenvoudig, want zelfs met het recent aangekochte materieel is er om de haverklap iets mis. Het personeel is overigens evenmin verantwoordelijk voor de verkeerde aankooppolitiek in rollend materieel. Op een ogenblik dat alle specialisten aanraden van motorstellen in alle maten en gewichten aan te kopen, besloot de NMBS-groep vast te houden aan rijtuigen en locomotieven.

De (MUX)trukendoos

Aangezien de aangekochte locomotieven (type 18) al jaren met tientallen her en der verspreid over het hele net staan te roesten, probeert men zich uit de slag te trekken met de MUX-truk. Dat zijn treinen waar er ook een locomotief hangt in het midden van de trein. Los van het feit dat dit een belachelijk zicht is, zijn er om de haverklap problemen met het koppelen en ontkoppelen van de MUX-stellen. Een MUX-stel is meestal samengesteld uit een locomotief en vijf rijtuigen. Vooral op de lijn Tongeren/Hasselt/Leuven/Brussel/Gent/Brugge/kust zorgt dit voor stiptheidsproblemen. De MUX-stellen moeten tijdens één traject soms op drie plaatsen (Brugge, Leuven en Hasselt) gekoppeld of ontkoppeld worden. Het gaat hier dus om een verbinding die heel Vlaanderen doorkruist. Ingewijden weten dat vanaf het ogenblik dat één trein afwijkt van zijn voorziene rijpad, dit – vooral op drukke lijnen – onmiddellijk een weerslag heeft op andere treinen. De

oplossing voor het vertragingverhaal is dus heel eenvoudig: zorg ervoor dat de hoofdassen op tijd rijden door er aangepast materieel in te zetten en de rest volgt vanzelf.

De oplossing werd het probleem

De problemen van vertragingen en afgeschafte treinen zijn symptomatisch voor een bedrijf waar het beleid mank loopt. Consultants worden binnengehaald om de meest gekke beslissingen verdedigbaar te maken. Momenteel werken ze aan een 120-puntennota die de stiptheid opnieuw moet verbeteren. Het is blijkbaar niemand opgevallen dat sinds consultants hun intrede deden bij de NMBS-groep, het van kwaad naar erger ging. De ene foute beslissing volgde de andere op. Problemen bij het spoor los je niet op met 'slide-and-road-shows' te organiseren. Meestal komen die toch enkel neer op 'wishfull thinking'.

Spoorproblemen moeten worden aangepakt door mannen en vrouwen die kunnen teren op ervaring. Door mensen die dus als het ware opgegroeid zijn binnen het bedrijf en die geen nood hebben aan een onverstaanbare Engelse terminologie om het verhaal toch een beetje geloofwaardig te maken.

Het is bedroevend te moeten vaststellen dat daardoor bij de openbare dienst die zo'n belangrijk alternatief is voor het mobiliteitsprobleem zou moeten zijn, juist het groeiend aantal reizigers het probleem werd.

Jos Digneffe

Europees project Women in Rail Betere integratie van vrouwen in de spoorwegsector



De Europese sociale partners CER (Europese koepel van spoorwegondernemingen), EIM (Europese Infrastructuurmanagers) en ETF (Europese Transportfederatie) willen de nodige initiatieven nemen voor een betere vertegenwoordiging en integratie van vrouwen in de spoorwegsector. Hiervoor moet een beleid van gelijke kansen worden gevoerd, rekening houdend met de demografische ontwikkeling en de attractiviteit van de sector voor vrouwen.

Historiek

Al in de periode 2004-2005 kwamen de sociale partners CER en ETF een eerste keer samen rond dit thema. Met een vraagstelling bij de leden van deze organisaties werd de situatie gemeten van vrouwen in de spoorwegsector. Via de resultaten van een studie die daarop volgde en die in de loop van 2005 werd gepubliceerd, stelden de sociale partners een reeks aanbevelingen op. Deze aanbevelingen vormen de leidraad van het Charter van Rome, dat in 2007 werd ondertekend. Met dit charter streefde men onder meer naar een grotere deelname van vrouwen aan de technische

beroepen, een betere verdeling werk-privéleven, gelijke toegang tot de opleiding, een meer genderbewuste werkomgeving, een hogere veiligheid op het werk en veiligheidsmaatregelen om vrouwen toe te laten ploegenarbeid te verrichten.

In de loop van 2010 werden in het Europese Comité van de Sociale Dialoog van de spoorwegsector de eerste voorbereidingen getroffen voor een evaluatie over de toepassing van de aanbevelingen van het charter. Uiteindelijk werd met toestemming van de Europese Gemeenschap het project 'Women in Rail' (WIR) opgestart. Het project loopt over een periode van 15 maanden, maar kan worden verlengd.

De plannen voor 2011

Op 12 januari kwam een sturingscomité (met vertegenwoordigers van ETF, CER en EIM) een eerste keer samen om de krijtlijnen van het project uit te tekenen. Dit Sturingscomité is samengesteld uit vijf leden van ETF (waaronder ACOD) en vijf leden van CER en EIM. In een eerste fase zal een vergelijkende studie en analyse gemaakt worden over de

toepassing van de aanbevelingen van het charter. Dit gebeurt opnieuw door een vraagstelling aan de organisaties aangesloten bij de sociale partners.

In een tweede fase wordt overgegaan tot het organiseren van een drietal werkgroepen, uitgebreid met een grotere aanwezigheid van de sociale partners, interne en externe specialisten. Tijdens deze werkgroepen wordt dan dieper onderzoek gevoerd naar enkele specifieke discussiepunten over de toepassing van de aanbevelingen. De thema's van de werkgroepen zijn: hoe vrouwen aantrekken en behouden in de sector, organisatie van het werk en balans werk-privé, loonhandicap en bevorderingsmogelijkheden.

Uiteindelijk moet dit in de derde en laatste fase van het project leiden tot nieuwe aanbevelingen voor een betere vertegenwoordiging van vrouwen in de spoorwegsector. Het project wordt afgesloten met een publicatie over inhoud, werking en bevindingen van het sturingscomité en de werkgroepen.

Rudy Verleysen

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

Diabolotoeslag afgeschaft

Wij hebben er meerdere malen op aangedrongen en er zelfs een breekpunt van gemaakt in de paritaire instanties: met ingang van 1 januari 2011 wordt de diabolotoeslag uiteindelijk afgeschaft.

Deze toeslag van 2,10 euro per traject tot en met 31 december 2011 werd bij Koninklijk Besluit ingevoerd om mee de investeringen te helpen financieren van de private partner Northern Diabolo bij de aanleg van de nieuwe

infrastructuur naar het station Brussel-Nationaal-Luchthaven. Elke reiziger is verplicht deze toeslag te betalen. Dat ook het spoorwegpersoneel en de rechthebbenden op verkeersvoordelen deze toeslag moesten betalen, vonden wij een aantasting van ons sociaal statuut.

Na overleg op ons herhaaldelijk aandringen tussen de verschillende instanties van de NMBS-groep werd beslist

om geen diabolotoeslag meer te innen voor de volgende vervoerbewijzen van personeelsleden, gepensioneerden en hun rechthebbenden: vrijkaart Benelux 1'ste en 2'de klas, netvrijkaarten in 1'ste en 2'de klas, beperkte vrijkaart 1'ste en 2'de klas voor een traject met vertrek of bestemming Brussel-Nationaal-Luchthaven, vrijbiljet in 1'ste en 2'de klas en biljetten aangekocht tegen 50 procent korting met het legitimatiebewijs.

De perequatie van de NMBS-pensioenen

Het Technisch Comité van de pensioenen van de openbare sector kwam samen op 14 december 2010 om over te gaan tot het onderzoek van het ontwerp van Koninklijk Besluit tot vaststelling van de weddebijslagen die voor de perequatie in aanmerking komen.

De wet voorziet dat de weddebijslagen die niet in aanmerking komen voor het pensioen, wel voor de perequatie in aanmerking moeten komen vanaf 1 januari 2011. Het Koninklijk Besluit dat deze weddebijslagen moet vastleggen, is nog niet klaar omdat de aanstelling van de volgende minister van Pensioenen op zich laat wachten.

Daarnaast werd ook het perequatiepercentage bepaald voor de korf 15 van de NMBS-groep op 1 januari 2011. Dit bedraagt 1,7053 procent en is het hoogste

percentage van de openbare diensten. Ter vergelijking: het percentage van de korf van de Vlaamse Gemeenschap is 1,3515 procent en dit van de Franse Gemeenschap 1,0321 procent.

Het percentageniveau voor de korf 15 NMBS-groep wordt bepaald door de forfaitaire weddeverhogingen die in juli 2009 en 2010 werden toegepast in het kader van het protocol van sociaal akkoord 2008-2010. Deze weddeverhogingen bedragen samen 650 euro (437,44 euro tegen 100 procent). In tweede instantie wordt het percentageniveau mee bepaald door de verhoging van het vakantiegeld. De verhogingen van het vakantiegeld vanaf 1 januari 2007 worden in tegenstelling met de vorige perequatie, nu wel in aanmerking genomen en dit in schijven van 5 procent van de bruto bezoldiging per

referentieperiode. Het vakantiegeld wordt voor de berekening beschouwd gelijk te zijn aan 65 procent van de bruto bezoldiging. Het vakantiegeld van de actieve bedienden bedraagt 92 procent van de bruto bezoldiging.

De berekening van het perequatiepercentage door de Pensioendienst voor de Openbare Sector (PDOS) is gebaseerd op de gegevens die eind november 2010 ter beschikking waren. Samen met het ontbreken van een Koninklijk Besluit tot vaststelling van de weddebijslagen die voor de perequatie in aanmerking moeten worden genomen, kan dit betekenen dat voor sommige korven van de openbare sector het perequatiepercentage moet worden aangepast. Een herberekening wordt voor maart-april 2011 aangekondigd.



Jean-Pierre Henno



Lugil Verschaete

Nieuwe bestendige afgevaardigde West-Vlaanderen

Vanaf 1 januari 2011 werd Lugil Verschaete aangesteld als bestendig afgevaardigde voor het gewest West-Vlaanderen. Hij vervangt Jean-Pierre Henno die verkoos om zijn professionele carrière bij de NMBS voort te zetten. We wensen beide kameraden veel succes in hun nieuwe uitdaging.

Uitbreiding borstvoedingspauzes

Met bericht nr. 129 H-HR van 8 oktober 2009 werd het recht op borstvoedingspauzes ingevoerd voor het vrouwelijk personeel van de NMBS-groep. Het recht op bezoldigde borstvoedingspauzes beperkte zich tot 7 maanden na de geboorte van het kind. Deze periode kon bij vroeggeboorte met maximum 2 maanden worden verlengd.

Ondertussen zijn de wettelijke bepalingen aangepast. Het personeelslid

heeft nu recht op borstvoedingspauzes tot 9 maanden na de geboorte van het kind in plaats van 7 maanden. Tijdens de paritaire subcommissie van 17 januari 2011 werd hierover een document voorgelegd en goedgekeurd: "Een borstvoedingspauze duurt een half uur voor een personeelslid dat deeltijds werkt (> 4 uur en < 7.30 uur) en tweemaal een half uur voor het personeelslid dat prestaties verricht van 7.30 uur en meer. Indien het personeelslid

die dag recht heeft op twee pauzes, kan zij de pauze in één keer of in twee keer opnemen. Het moment van de dag waarop het personeelslid de pauze(s) opneemt en de plaats waar de afkolving kan gebeuren, worden overeengekomen met haar onmiddellijke chef, rekening houdend met de uit te voeren taken en in voorkomend geval in overleg met bureau H-HR.121."

Familiedag 2011

Zoals vermeld in Tribune van februari vindt ook dit jaar de familiedag van de ACOD Spoor opnieuw plaats. Het succes van de vorige edities is een extra stimulans om nogmaals onze leden te verwennen met een gezellige uitstap met het gezin en/of de collega's. Dit jaar worden op zondag 29 mei

de wandelschoenen aangetrokken en verkennen we de historische binnenstad van Brugge. Hou alvast de Tribunes van april en mei in de gaten voor meer praktische informatie en de modaliteiten voor inschrijving. Raadpleeg ook regelmatig onze website www.acod-spoor.be voor meer info.

Jobs bij de MIVB

ACOD TBM Brussel meldt dat er bij de Maatschappij voor het Intercommunale Vervoer te Brussel (MIVB) enkele werkaanbiedingen vacant zijn.

Het gaat over betrekkingen van verscheidene aard waarvan de gevraagde competenties of minimumvereisten verschillen volgens het beroep. Het spreekt vanzelf dat alle functies zowel voor mannelijke als voor vrouwelijke kandidaten openstaan.

Dit zijn enkele van de openstaande

betrekkingen waarvan de nood het grootst is:

- buschauffeurs, min. 21 jaar + rijbewijs B.
- veiligheidsagenten (wet Tobback).
- techniekers (mechanica, elektromechanica, elektriciteit, informatica).
- hulppreventieagenten, eerste werker-
varing met Activacontract voor 1 jaar,
max. leeftijd 25 jaar.

Om een uitgebreider aanbod te raadplegen, surft men naar de MIVB-web-
site www.mivb.be, doorklikken naar

'jobs'. Daar kan men online een plaatsaanvraag doen. Vergeet niet de aanvraag te valideren!

Voor meer informatie kan men altijd terecht bij de volgende ACOD-vertegenwoordigers van de MIVB:

- Dario Coppens 02/515.30.53
- Martine Gens 02/515.30.54
- Marc De Vuyst 02/515.30.52
- Mohsine Rachik 02/515.30.55.

Alex Vonck





Jef Pauwels

Jef De Doncker

Interview Jef De Doncker en Jef Pauwels

“Hommeles bij bpost”

Vorig najaar presenteerde bpost haar nieuw strategisch plan voor de toekomst van het postbedrijf. Hoewel het nog maar om de grote lijnen gaat, is het toch al duidelijk dat het een grote reorganisatie is en dat van het personeel meer flexibiliteit wordt gevraagd. Een sociaal luik ontbreekt voorlopig. Jef De Doncker en Jef Pauwels, algemeen secretaris en intergewestelijk secretaris van ACOD Post, geven hun mening over de koers die bpost wil varen en wijzen op de mogelijke problemen.

Jef De Doncker: “Het is goed dat bpost een plan heeft om haar strategie in de aankomende, geliberaliseerde Europese postmarkt uit te stippelen. Sowieso krijgen we af te rekenen met concurrentie en met volumeverlies. We zijn wel teleurgesteld over het feit dat het plan nauwelijks met de vakbonden werd doorgesproken en zomaar aan de pers werd gepresenteerd. Inzage van het plan leert ons dat het leven van heel wat werknemers bij bpost behoorlijk zal wijzigen, zowel professioneel als privé. Het beroep van postman wijzigt grondig en er wordt meer flexibiliteit geëist in een verder geautomatiseerde werkomgeving. De werkuren en de werkplaatsen van een groot deel van het personeel zullen wijzigen. We kun-

nen de keuzes van bpost begrijpen vanuit bedrijfseconomisch standpunt, maar het ontbreekt ons aan een sociaal plan om die grote veranderingen op te vangen. Het is immers de zoveelste wijziging op korte tijd. Het personeel is boos en ongerust. Terecht!”

Het nieuw strategisch plan is voor de gehele post, maar wat zijn de gevolgen voor de twee grootste luiken: Retail en Mail?

Jef Pauwels: “In Retail wil bpost steeds verder evolueren naar een klantgerichte organisatie, waar op zich niets mis mee is. De gevolgen voor het retailpersoneel in die nieuwe strategie zijn echter wel ingrijpend. Momenteel hebben retailkantoren vast personeel in dienst, eventueel aangevuld met mensen die in een vervangingspool zitten. Bpost wil nu een derde personeelsgroep introduceren, die ontstaat uit personeel dat vrijkomt door afslankingen bij het vast personeel van de retailkantoren. Die derde groep zou dan ingezet worden in een beperkt aantal kantoren, naargelang de noden van elk kantoor op dat moment. Uiteraard heeft zo’n reorganisatie niet alleen een grote invloed op het professionele, maar ook op het gezinsleven van die personeelsleden. Ze moeten werken met flexibele

uurroosters op verschillende plaatsen en weten maar zowat een maand op voorhand waar ze wanneer aan de slag moeten. Plan daar je leven maar eens rond!”

Krijgen ze dan geen extra vergoeding?

Jef Pauwels: “Op sociaal vlak is er nog niets extra gepland. Bovendien wil bpost ook wijzigingen doorvoeren wat betreft arbeidsvoorwaarden. Zowel voor het Retail- als het Mailpersoneel zou zaterdag een normale werkdag worden. Bpost spreek tover variabele werktijden: nu eens zes dagen, dan weer vier, nu eens vijf uur per dag, dan weer negen uur. Flexibiliteit kan wel onder bepaalde voorwaarden, maar niet zonder een aangepast sociaal luik.”

Wat zullen de gevolgen zijn voor Mail?

Jef Pauwels “Volgens het strategisch plan zullen er 7000 arbeidsplaatsen van postuitreikers verloren gaan – een derde van het totale mailpersoneel en twee keer Renault Vilvoorde. En daar is nauwelijks ophef over! Mail wordt grondig gereorganiseerd, met een verdere centralisatie van de postsortering. Vanuit zestig grote mailcentra zullen alle poststukken opgehaald en doorgestuurd worden naar drie grote postsorteercentra waar de nationale sortering gebeurt. Verder zullen vijf sorteercentra en in één nog op te richten ‘pakjes-sorteercentrum’ instaan voor de volledige verwerking van het postproduct, zodat het in bundels, per adres en op ronde opnieuw in de zestig mailcentra zal aangeleverd worden. Nieuw is dus dat de postsortering niet langer op lokaal niveau gebeurt door de postuitreiker, maar dat die in de toekomst een volledig gesorteerde postbundel, aangevuld met enkele pakjes, ontvangt. Het enige wat hem dan nog te doen staat is brieven bussen en pakjes rondbrengen. Aangezien hij de poststukken niet meer zelf moet sorteren, zal hij meer tijd hebben om zijn postrondes af te werken. Die rondes zullen dus langer worden en hij zal meer bussen moeten afwerken. De automatisering is dan wel efficiënt, maar de werkdruk zal enorm toenemen – tot wel de helft meer. Dat betekent een enorme extra fysieke belasting voor de uitreikers. We spreken hier van tonnen extra post per jaar die ze zullen moeten versleuren.”

Hoe zit het met de situatie van de hulppostbodes in het nieuwe plan?

Jef De Doncker: "ACOD Post aanvaardde de introductie van de hulppostbodes naast de gewone postbodes die we al hadden. Dat was te verkiezen boven het inzetten van 'wijkpostbodes' als studenten, huisvrouwen, gepensioneerden en dergelijke. Bovendien konden we op die manier ook werkzekerheid bieden aan een deel van het personeel. We hadden echter wel onze bedenkingen bij het succes van het project. We vreesden immers dat gezien de werkomstandigheden en de verloning er niet zoveel geïnteresseerden op zouden afkomen als bpost meende. Daarin kregen we gelijk. Het verloop bij de contractuelen die al in dienst waren en hulppostman werden, is te verwaarlozen. Dit in tegenstelling tot de nieuwe aanwervingen, die veel minder geneigd zijn in dienst te blijven. De eerste groep kende het bedrijf en het werk al van vroeger, terwijl de tweede groep de zwaarte en de aard van het werk wellicht verkeerd inschatte. Bovendien is ook de opleiding en de verloning voor het nieuwe personeel onvoldoende."

Jef Pauwels: "ACOD Post wil de werkomstandigheden en de verloning van de hulppostbodes zo snel mogelijk verbeteren. Dat is een belofte die we deden toen we het nieuwe statuut aanvaardden en die willen we nakomen. Het is belangrijk voor de toekomst gezien het strategisch plan dat nu voorligt. De hulppostman zal daarin, als postuitreiker of sorteerder in een sorteercentrum, immers een cruciale rol spelen. Goede werkomstandigheden en een goede verloning zijn een voorwaarde en een noodzaak in de flexibele werkomgeving waarin hij aan de slag zal zijn."

De technologische evolutie bij bpost het laatste decennium is opmerkelijk.

Jef De Doncker: "Zeker, en het zal niet ophouden. Bpost werkt steeds machinaler en efficiënter. De omzet en winst stijgen en het is ook de bedoeling van bpost om die te behouden met het nieuw strategisch plan. Maar is dat wel realistisch als je weet dat je concurrentie krijgt en je volume zal dalen? Uiteraard moet er voor winst gegaan worden, maar dan vinden we wel dat die niet enkel moet ingezet worden op een kapitalistische manier – dus om de winst te behouden en te verhogen via verdere automatisatie. Natuurlijk moet er geïnvesteerd worden, natuurlijk moeten aandeelhouders een deel krijgen. Maar een deel moet ook terugvloeien naar het personeel, aangezien ook zij de winst helpen realiseren. Dat kan dan in de vorm van een betere verloning, aangepaste werkomstandigheden, extra aanwervingen, enz. Het kan niet de bedoeling zijn verder te automatiseren om meer winst te realiseren puur op de kap van het personeel. Ook zo'n verdeelsleutel kan deel uitmaken van een sociaal plan bij de reorganisatie."

Jullie zijn hoopvol om het plan nog te kunnen bijsturen?

Jef De Doncker: "Zoals gezegd, het plan zet enkel de grote lijnen uit en alle details zijn ook nog niet ingevuld. Onderweg zal nog het een en ander wijzigen. Maar bpost maakt alleszins fundamentele keuzes voor de organisatie van het werk. Er komt meer flexibilisering, meer automatisering en meer werk op maat van de klant. Dat er gevolgen zullen zijn voor het personeel op sociaal vlak staat ook buiten kijf. Als

vakbond kunnen we aan zo'n reorganisatie enkel constructief meewerken als we zeker zijn dat er ook tegelijk een degelijk sociaal plan wordt ontwikkeld voor het personeel. De bedoeling daarvan moet zijn om de ingrijpende gevolgen van die organisatie voor hun professioneel en privéleven op een degelijke manier op te vangen."



Poststaking 11 februari

Toen bpost besliste om het statuut van hulppostbode in het leven te roepen, stemden de vakbonden daar met tegenzin mee in. Ze verkozen hen boven de aanvankelijk voorgestelde 'wijkpostbodes', maar toch was er de vrees voor het regime waaronder de nieuwe postbodes zouden moeten werken. Terecht, want hun loon- en arbeidsvoorwaarden zijn onvoldoende in verhouding tot de zware werkdruk. Daarom organiseerde het gemeenschappelijk vakbondsfront op 11 februari een 24-urenstaking. Minister van Overheidsbedrijven Inge Vervotte kreeg bovendien een bezoekje van de vakbonden, waar ze haar de eisen van het personeel overhandigden in de hoop dat de minister kan helpen de situatie bij bpost te deblokken.



Contactpersoon De Post: Jef De Doncker

e-mail: jozef.de_doncker@acod.be

Brabo

Nieuws cao's bootmannen en loodsen



Cao bootmannen

De besprekingen rond de cao voor bootmannen zijn afgerond, maar de teksten zijn nog niet in een definitieve vorm gegoten en ze zijn zeker nog niet getekend door de secretarissen van het gemeenschappelijk front.

De cao is een resultaatsverbinding naar een grotere flexibiliteit rond het invullen van de standby's. Deze is zeer specifiek voor de bootmannen. De andere werknemers zoals de bedienden, de werkleiders en de magazijnbedienden krijgen ook een algemeen gelijkvormige cao, maar de extra uitwerking zoals voor de bootmannen moet voor deze groep nog worden vastgelegd. Zij zullen dezelfde mogelijkheden krijgen binnen de af te sluiten cao.

Als ACOD staan wij er op dat niettegenstaande de opdeling van de cao-teksten, de algemene lijnen van de cao-onderhandelingen dezelfde zijn binnen heel Brabo, los van de eigenheid bij de invulling van het verwerven van de niet-recurrente bonus. Wij blijven ons als vakbond inzetten voor bootmannen en gelijkgestelden en voor de loodsen.

Cao loodsen

De ACOD-delegatie loodsen wenst dat de cao-teksten uitgevoerd worden zoals ze afgesloten werden, namelijk met beide werksystemen, een tweeploegen- en een vierploegensysteem.

Een oproep aan de leden: gelieve uw mailadres door te sturen naar nadine.marechal@acod.be.

Contactpersoon Brabo:

Nadine Marechal

Tel.: 03/213.69.21 - e-mail:

nadine.marechal@acod.be

Paritair comité 326

Waarvoor en in welke bedrijven bevoegd?

Door de liberalisering kwamen er meer operatoren op de energiemarkt en werd de werking ervan voor de consument alsmäär ingewikkelder. Enige verduidelijking komt dus van pas.

De doelstellingen van de liberalisering van de gas- en elektriciteitsmarkt zijn nog steeds niet allemaal gerealiseerd zoals o.a. een billijke prijs garanderen voor de consument via concurrentie, het milieu beschermen door hernieuwbare energiebronnen en een beter energiegebruik te bevorderen, de bevoorrading van alle gezinnen verzekeren en een Europese gas- en elektriciteitsmarkt tot stand brengen. Men wou dit realiseren door de activiteiten van elkaar te scheiden (productie, transport, distributie, levering), concurrentie in te voeren in levering en productie, onafhankelijke regulatoren aan te stellen die de markt controleren, en de overheid te verplichten om de bevoorrading van de gezinnen veilig te stellen.

Het overgrote deel van deze sector berust momenteel in handen van privébedrijven, bedrijven met publiekrechtelijke hoofdaandeelhouders en publiekrechtelijke intercommunales. Het paritair comité voor het Gas- en Elektriciteitsbedrijf (PC 326) is bevoegd voor ondernemingen (geen publiekrechtelijke intercommunales of regio's) waarvan de activiteiten bestaan uit productie, transport (fysische levering via transport- of distributienet-

ten en de technische coördinatiecentra hiervoor), meting (inzameling, bijhouden, verwerken, ter beschikking stellen van meetgegevens over het verbruik), handel van gas en elektriciteit, de laboratoria voor deze activiteiten. Dit paritair comité is niet bevoegd voor trading. Dit is de handel in het groot van energie tussen producenten, traders of financiële tussenpersonen.

Dit zijn de belangrijkste marktspeelers in België, gerangschikt per activiteit:

- distributienetbeheerders: Eandis (Vlaanderen, gemengde intercommunales), Ores (Wallonië), BNO (Brussel), Infrax (Vlaanderen, zuivere intercommunales), diverse stadsregies.
- transport: Elia (elektr.), Fluxys (gas).
- meting: Indexis, Metrix.
- productie: Electrabel, SPE, Electrawinds, Aspiravi, E.ON, T-Power,...
- laboratoria : Laborelec.
- levering: Electrabel, SPE (Luminus), Essent, Nuon,...
- regulatoren: Creg (federaal), Vreg (Vlaanderen), Cwape (Wallonië) en Brugel (Brussel). Op de websites van de regulatoren kan men de volledige lijsten vinden van alle houders van een leveringsvergunning.

Een belangrijk streefdoel van Gazelco is om continu na te gaan in welke nieuwe operatoren personeel tewerkgesteld wordt en onder welke arbeids- en loonsvoorwaarden. Uit ervaring weten

we immers dat niet alle nieuwkomers onmiddellijk de juiste voorwaarden toepassen. Meermaals stelden we vast dat bijvoorbeeld de sectorale classificatiemethode en de regels voor arbeidsduur, bezoldiging, premies, jaarlijkse vakantie of aanvullend inkomen voor ouderdom en overlijden niet correct gevolgd werden.

De momenteel in België gekende bedrijven die onder het bevoegdheidsveld van het PC 326 ressorteren, zijn: BNO, Eandis, Ores, Elia, Fluxys, Indexis, Metrix, Infrax, A&S, Aspiravi, Distrigas, EDF, EEI, Electrabel, Electrawinds, Eneco, E.ON, Essent, Gassco, GDFSuez, Laborelec, Lampiris, ENEL, Nuon, SPE, T-Power, Wingas. Alle collectieve overeenkomsten die binnen het PC 326 gemaakt worden, zijn automatisch van toepassing op de activiteiten van deze bedrijven. Meestal wordt in deze overeenkomsten wel een onderscheid gemaakt tussen gebaremi-seerde werknemers en kader- en directieleden. In totaal zijn meer dan 18.000 personen rechtstreeks tewerkgesteld in deze sector. Ook de komende besprekingen over de sociale programmatie 2011-2012 worden, voor wat betreft Gazelco, gevoerd op het sectoraal niveau zodat wij op het sociale vlak concurrentie vermijden.

Jan Van Wijngaerden

Evaluatie cao Belgacom 2011-2012

Goedkeuring, nabeschouwingen en dankwoord

In de vorige editie van Tribune werden geen artikels over Belgacom gepubliceerd, omdat de consultaties over de cao toen nog volop aan de gang waren. Deze procedure vergt tijd omdat alle geledingen over uniforme informatie moeten beschikken. Er werden ook nog fundamentele wijzigingen aangebracht aan de cao-teksten.

Op 4 januari lichtte het bestendig secretariaat nogmaals het ontwerp toe tijdens het informatief federaal comité. Dit informatief federaal comité betekende tevens de start van de algemene ledenvergaderingen in de verschillende sectorale gewesten. Deze reeks vergaderingen eindigde op 18 januari. Uiteindelijk werden tijdens het federaal comité van 19 januari de belangrijkste aanpassingen aan het ontwerpakkoord toegelicht. Ook de kwalitatieve en kwantitatieve maatregelen opgenomen in de cao werden nogmaals uiteengezet. De voorzitters van de drie federale instanties (Walloonië, Vlaanderen en Brussel/Bruxelles) brachten de resultaten van de verschillende stemmingen uit. In elke federale instantie werd een ruime meerderheid voor deze collectieve overeenkomst bereikt. De stemuitslag was als volgt: voor 78,15 procent; tegen 16,88 procent; onthoudingen 4,97 procent. Het paritair comité van 19 januari keurde dan ook de collectieve overeenkomst

met een tweederdemeerderheid goed.

De vakbond die het terrein zo bewerkte en twijfels zaaide met populistische vlugschriften, zat erbij en keek ernaar. Dit summum van populisme is beschamend om mee te maken. Zo kan het dan ook echt niet verder. Ons sociaal model is een te kostbaar goed om zomaar te grabbel te gooien. Mits een kleine inspanning van die vakbond kon deze collectieve overeenkomst door alle partijen worden goedgekeurd en aanzien worden als een soort overgangsovereenkomst. Eén zaak is zeker: 2013-2014 moet absoluut van een ander kaliber zijn.

Voor ACOD Telecom Vliegwezen start de voorbereiding tot het opstellen van een eisencahier voor de periode 2013-2014 nu al. Aan onze federale instanties wordt gevraagd om enkele bijzondere initiatieven te nemen om onze militanten nog beter en meer te informeren en om onze gezamenlijke gewestelijke comités nog intensiever te betrekken bij de besluitvorming. Zij moeten een tegengewicht vormen om de populistische houding van die ene vakbond stop te zetten.

Meer en meer worden dossiers in het paritair comité goedgekeurd met een tweederdemeerderheid, maar nadien werkt diezelfde vakbond die deze dos-

siers niet goedkeurde met gretigheid mee aan de uitvoering ervan om dan uiteindelijk, als er bijsturing nodig is in een dossier, het weer over de andere boeg te gooien en te zeggen 'zie je wel'. Ons geduld voor deze manier van (tegen)werken is dan ook op.

We wensen al onze militanten te bedanken, maar zeker de vele leden die aanwezig waren op de algemene vergaderingen. Met hen van gedachten wisselen, is verruimend en het weerzien deed deugd. Een bijzonder woordje van dank richten we tevens aan de leden van ons federaal bureau, die samen met het bestendig secretariaat hun politieksyndicale verantwoordelijkheid opnamen en zich door de gebeurtenissen op het terrein niet uit hun lood lieten slaan. Onze onderhandelaars kregen tijdens deze maandenlange discussies veel steun van de collega's federale en regionale secretarissen, van de leden van het federaal bureau en zeker van onze militanten en leden. Dat is hartverwarmend. Ook een laatste uitdrukkelijk woord van dank aan Annie en Isabelle, de medewerkers van ons secretariaat, voor hun bijzonder grote inzet.

De cao kan op eenvoudige vraag worden verkregen in schriftelijke of digitale versie op het secretariaat: 02/508.59.19.

Verklaring van ACOD

Op het paritair comité van 19 januari stonden twee dossiers geagendeerd: de collectieve overeenkomst voor 2011-2012 en de overeenkomst over de sociale voordelen. De meest populistische vakbond, of liever de vakbond die het meest gespecialiseerd is in populistische aangelegenheden, vroeg de schrapping van het eerste agendapunt. De directie maakte in niet mis te verstane bewoordingen duidelijk dat daar geen sprake van kon zijn. De bewuste vakbond was sprakeloos. Hun pamflet kwam enkele uren later en was inhoudelijk intriest.

De ACOD daarentegen, gemandateerd door het federaal comité van diezelfde dag, legde de volgende verklaring af:

"Wij hebben bijzondere inspanningen moeten leveren om de pamfletten van ACV-Transcom te weerleggen. Eens te meer hebben zij bijkomende eisen gesteld die niet waren opgenomen in ons gemeenschappelijk eisencahier. Maar het is ons gelukt. Wie met beide voeten op de grond staat, laat zich al lang niet meer beetnemen.

De leden van de ACOD sector Telecom Vliegwezen hebben deze collectieve overeenkomst met een grote meerderheid goedgekeurd. Dus niet de vakbondstop of de militanten. In elk van onze instanties, Wallonië, Brussel en Vlaanderen was er een beduidende meerderheid. Zoals we vaak zeggen 'men heeft nooit alleen gelijk of ongelijk'.

Zojuist verkregen we meer informatie over het IPA 2011-2012. Zonder op de zaken vooruit te lopen, is onze collectieve overeenkomst duidelijk van een redelijk niveau, zowel kwalitatief als kwantitatief.

Wij blijven aandringen zowel bij de directie, de raad van bestuur als bij de regering om een oplossing te zoeken voor het probleem van de perequatie van de pensioenen. Onze personeelsleden gaan met pensioen op basis van weddeschalen die voor de pensioenberekening reeds geruime tijd niet meer werden aangepast. Dit is onaanvaardbaar. Natuurlijk is het debat met onze gepensioneerden een moeilijk debat geweest. Gezien de inzet waren velen onder hen aanwezig op onze algemene ledenvergaderingen.

Vandaar dat wij vandaag ten eerste bij de directie aandringen om werk te maken van:

- mogelijke synergieën op het vlak van het geheel van de hospitalisatieplannen (afspraak bij de CEO).
- transparantie en het ter beschikking stellen aan de vakbonden van specialisten van Belgacom om deze materie uiteen te zetten aan hun bevoegde instanties.
- organisatie van infosessies op het niveau van de vakbonden.

Mocht blijken dat na alle inspanningen die geleverd werden om uitvoering te geven aan Hoofdstuk 10 – Hospitalisatie dekking van de collectieve overeenkomst, dan rekenen wij erop dat we kunnen terugkoppelen naar het niveau van CEO.

De drie topprioriteiten uit ons eisencahier werden gerealiseerd:

- werkzekerheid.
- het principe van de toegang voor de contractuele personeelsleden tot de tweede weddeschaal en inzonderheid de creatie van een tweede weddeschaal voor contractuele personeelsleden van niveau 4.
- het feit dat hoe dan ook het plan H (hospitalisatieverzekering) voor de niet-actieve personeelsleden gegarandeerd blijft.

De ACOD zal dan ook de collectieve overeenkomst goedkeuren."



Aanpassingen cao Belgacom

Als gevolg van de algemene ledenvergaderingen en een doorgedreven analyse van de juridische teksten werden er nog heel wat aanpassingen doorgevoerd aan de cao van Belgacom. We geven een kort overzicht.

Managementstijl

Er wordt een memo van de CEO en de EVP HR gestuurd naar alle personeelsleden met een hiërarchische verantwoordelijkheid, waarin een correcte managementstijl wordt benadrukt.

Gedecentraliseerde vorming

Indien er minder dan acht deelnemers een sessie moeten volgen maar ze allen in dezelfde regio tewerkgesteld zijn, kan de opleiding gedecentraliseerd worden gegeven als er geen beroep wordt gedaan op externe lesgevers.

Functies van rang 2b

De beschrijving van de functieband M4 van een functiefamilie in het raamwerk wordt niet gewogen volgens de Hay-methodologie. De beschrijvingen blijven overlegmaterie. Belgacom erkent dat deze oefening de basis vormt voor een nieuwe loonpolitiek voor de functies van rang 2b of functieband M4 in het functiefamilie raamwerk. Deze nieuwe loonpolitiek voor de functies van rang 2b of functieband M4 wordt voorgelegd vóór het einde van 2011 om dan deze nieuwe loonpolitiek in te voeren vanaf april 2012, met effect in 2013.

Openen en sluiten van GAPS

Belgacom en de vakbonden verbinden zich ertoe nieuwe regels over het openen en sluiten van de GAPS buiten het kader van een reorganisatiedossier te onderhandelen in het paritair comité, die van toepassing zijn met ingang van 1 januari 2013. Bij ontstentenis van een akkoord hierover op 31 december 2012 blijven de regels van toepassing, die in uitvoering van dit akkoord worden opgenomen in het reglement over de invulling van de personeelsbehoeften en de reorganisatie, tot de datum van inwerkingtreding van een nieuw akkoord.

De personeelsbalans wordt voorgelegd ten laatste op de derde donderdag volgend op de startdatum (balans van 31 maart 2011) tenzij met de vakbonden een andere afspraak wordt vastgelegd in de werkgroep SOC.

Het overleg vindt plaats in de SOC werkgroep vóór de achtste donderdag volgend op de referentiedatum van elke openingsbalans (31 maart en verder driemaandelijks), tenzij met de vakbonden een andere afspraak wordt vastgelegd in de werkgroep SOC.

Eindeloopbaanplanning

Belgacom engageert zich om voor het einde van het eerste semester van 2011 een studie uit te voeren over de problematiek van de eindeloopbaan. Hierbij wordt bijzondere aandacht besteed aan de bij Belgacom erkende zware functies en aan de functies binnen de commerciële loopbaan. Deze studie moet leiden tot een geheel van duurzame maatregelen voor verschillende leeftijdscategorieën in het kader van een leeftijdsbewust personeelsbeleid, om zo een kwalitatieve tewerkstelling te verwezenlijken voor de leeftijdscategorie boven 55 jaar.

Risicoanalyses

Op vraag in de permanente werkgroep 'Sociale onderhandelingen' van minstens één vakbond die minstens drie vertegenwoordigers telt in het paritair comité, richt de voorzitter van deze werkgroep een verzoek aan de permanente werkgroep 'Welzijn op het werk' om de bedrijfsgeneeskundige dienst te gelasten een risicoanalyse uit te voeren voor een bepaalde functie van Belgacom.

Haard- en standplaatstoelage

Het jaarlijks bedrag van de haardtoelage is hetzelfde als dit vastgelegd in het Koninklijk Besluit van 30 januari 1967 houdende toekenning van een haardtoelage of een standplaatstoelage aan het personeel der ministeries.

Creatie tweede weddeschaal contractuelen

De uitbreiding van de toepassing van het principe van de creatie van een tweede weddeschaal voor contractuele personeelsleden van niveau 2 en 3 is in de toekomst bespreekbaar.

Hospitalisatie dekking

Het forfaitaire bedrag per begunstigde (totaal aantal vastgesteld op datum van 31 juli van het voorgaande jaar) dat Belgacom jaarlijks ter beschikking stelt van de dienst Social Benefits, ten titel van geldelijke middelen, wordt verhoogd met 15 euro vanaf de budgettoefening van het jaar 2012. Deze nieuwe forfaitaire dotatie per begunstigde (inclusief de 15 euro toegevoegd in 2012) wordt jaarlijks vanaf 2013 geïndexeerd op basis van de gezondheidsindex volgens de geldende akkoorden.

De huidige formules met betrekking tot de hospitalisatie dekking worden gegarandeerd in 2011, zonder persoonlijke bijdrage voor de niet-actieve personeelsleden. Vanaf 1 januari 2012 wordt het behoud van de hospitalisatie dekking gegarandeerd ten behoeve van de niet-actieve personeelsleden die begunstigde zijn van de Work-life Unit, alsook van hun bij het hospitalisatieplan aangesloten rechthebbenden, door een mechanisme van cofinanciering, ten dele ten laste van Belgacom en, voor wat het saldo betreft, van de niet-actieve begunstigten van de hospitalisatie dekking.

De bijdrage van Belgacom voor de hospitalisatie dekking ten behoeve van de niet-actieve personeelsleden komt overeen met de middelen toegekend aan de niet-actieve populatie die begunstigde zijn van de Social Benefits verminderd met de middelen voorbehouden voor andere sociale activiteiten georganiseerd ten behoeve van diezelfde groep.

De persoonlijke bijdragen van de niet-actieve begunstigten worden zo vastgesteld dat hun totaal het verschil dekt tussen de totale kosten van het hospitalisatieplan van de niet-actieve personeelsleden en de bijdrage daar-

aan van Belgacom. Bij de bepaling van deze persoonlijke bijdragen neemt Belgacom de opportuniteit en de toepasbaarheid van mogelijke sociale correctiemaatregelen in overweging.

Belgacom en de vakbonden verbinden zich ertoe in de loop van het eerste semester van het jaar 2011 de uitvoeringsmodaliteiten van dit hoofdstuk te onderhandelen, met inbegrip van zowel een eventuele herprioritisatie van de middelen die moeten worden toegekend aan de sociale programma's gewijd aan de niet-actieve personeelsleden, als een eventuele aanpassing van de draagwijdte van de garanties van de hospitalisatiedekkingen ten behoeve van de niet-actieve aangeslotenen. In dat kader wordt een uniformisering van de hospitalisatiedekking

ten behoeve van de niet-actieve populatie voorgesteld. Bovendien wordt een eventuele synergie gezocht op het vlak van het geheel van de hospitalisatieplannen, zonder dat deze een negatieve impact hebben voor de actieve populatie.

Deze onderhandelingen moeten leiden tot een ondertekende conventie vóór het einde van het tweede trimester van het jaar 2011 om de inwerkingstelling ervan toe te laten op 1 januari 2012. Is het onmogelijk om tot een dergelijke overeenkomst te komen, dan worden de bijdrage van Belgacom en de persoonlijke bijdragen van de begunstigten van de hospitalisatiedekking bepaald rekening houdend met een behoud van de huidige hospitalisatiedekkingen en de overige sociale activi-

teiten voorzien voor de niet-actieven.

Eindbepalingen en inwerkingtreding

Belgacom NV verbindt zich ertoe met de vakbonden te onderhandelen over de rechtzetting van de bepalingen in de huidige overeenkomst waarvan de eventuele gevolgen, hetzij van permanente, hetzij van tijdelijke aard, manifest in tegenspraak zouden blijken met de geest van de collectieve overeenkomst.

Alle informatie is te verkrijgen bij de hoofdafgevaardigden of het federaal secretariaat 02/508.59.19 of via acodtel@skypro.be.



Belgacom Flash Werkgroep 2b

In uitvoering van de collectieve overeenkomst Belgacom 2011-2012 is er in de schoot van de sector een technische werkgroep opgericht. Bent u lid en 2b, dan kan u deel uitmaken van de werkgroep door een mail te richten aan acodtel@skypro.be. Graag uw inschrijving tegen uiterlijk 11 maart 2011. Wie al lid is van de werkgroep, hoeft geen verdere stappen te ondernemen.

Contactpersoon Telecom:

André Vandekerkhove

Tel.: 02/508.59.19 - e-mail:

andre.vandekerkhove@acod.be

FOD Financiën

Personeel slaakt noodkreet

Op 8 februari volgden de personeelsleden van de FOD Financiën de oproep van ACOD: ze hebben het werk onderbroken in gemeenschappelijk vakbondsactiefront als protest tegen de slechte organisatie van hun diensten en arbeidsomstandigheden.

Het personeel staakt niet voor loonsverhoging maar protesteert tegen het jarenlang durende personeelsgebrek, de stijgende werkdruk en de almaar toenemende stress. De loopbaanperspectieven zijn volstrekt onduidelijk en de functieomschrijvingen geraken maar niet geregeld. Hun plaats van tewerkstelling is allesbehalve gegarandeerd. Mutaties, bevorderingen en benoemingen slepen al jaren aan. Vergoedingen, premies en toelagen hangen aan een zijden draadje.

Ook de taak als dienstverlener aan het publiek wordt met de dag moeilijker. Een jarenlang uitdovingsbeleid heeft als resultaat dat controles afnemen en dat steeds opnieuw de grote fraudeurs ontsnappen. Op het vlak van btw en directe belastingen bijvoorbeeld blijft de controle van ondernemingen en zelfstandigen ondermaats. De voorbije (?) crisis heeft handenvol geld gekost. De kans is groot dat uiteindelijk de loontrekkenden het grootste gedeelte van het gelag betalen. Bij de Douane is de organisatie totaal zoek. Dat leidt er niet alleen toe dat de Staat geld misloopt, de Douane heeft ook een veiligheidsopdracht. Aangezien de goederenstroom thans onvoldoende wordt gecontroleerd, lopen we een verhoogd risico dat ongewenste goederen zoals drugs, het land binnenkomen.

De voorgenomen herstructurerings voorspellen bovendien weinig goeds voor die dienstverlening. Op dit ogenblik zijn de diensten tamelijk goed verspreid over het land, maar er zijn plannen om die meer en meer te centraliseren. Dat zal ongetwijfeld voor gevolg hebben dat men grotere afstanden moet afleggen om bepaalde diensten te bereiken.

Steevast vertelt het management dat al die problemen verholpen zullen worden door een grote hervorming. Zich verschuilend achter de regering van (s)lopende zaken, past het management ondertussen een salami-tactiek toe, waardoor op sluipende wijze alle rechten ondergraven worden.

Het personeel is het beu het kind van de rekening te zijn, terwijl de bedriegers beloond worden. De actie in Brussel is slechts een eerste signaal, nadien dreigt uitbreiding naar alle kantoren in het land. Deze actie is een noodkreet. We doen dit niet om opslag te krijgen. Wij willen alleen maar ons werk doen en het goed doen, maar daarin worden we belemmerd. Dat is niet alleen slecht voor ons als personeelsleden, omdat dit demotiverend werkt, maar het is eveneens slecht voor de belastingbetaler die letterlijk dit gelag betaalt.

Meer info bij aime.truyens@minfin.fed.be of bij peter.veltmans@minfin.fed.be en bij uw afgevaardigde op de werketel.

Guido Rasschaert



Even voorstellen

De Rijksdienst voor Pensioenen

De Rijksdienst voor Pensioenen (RVP) is een overheidsinstelling van de sociale zekerheid. De dienst is bevoegd voor het verstrekken van informatie over de werknemerspensioenen, het toekennen van de werknemerspensioenen en de Inkomens Garantie voor Ouderen, het betalen van de pensioenen van de werknemers en van de zelfstandigen. De RVP betaalt maandelijks 1.878.724 pensioenen uit.

Het hoofdbestuur van de RVP is gehuisvest in de Zuidertoren te Brussel. Daarnaast gebeurt de dienstverlening aan het publiek in 15 gewestelijke kantoren. Door het uitblijven van een nieuwe federale regering kon er bij de RVP voorlopig geen nieuwe leidende ambtenaar aangesteld worden na de oppensioenstelling van Gabriel Perl. De dienst wordt intussen geleid door Marc De Block. De RVP wordt bestuurd door het beheerscomité. Hierin zetelen vertegenwoordigers van erkende vakbonden en werkgeversorganisaties. Inzake de algemene personeelsbelangen valt de RVP binnen de akkoorden die worden afgesloten in comité A, comité B en sectorcomité 20. Over specifieke materies die louter de dienst aanbelangen gebeuren de onderhandelingen tussen de directie en de vertegenwoordigers van het personeel in basisoverlegcomités die op geregelde tijdstippen plaatsvinden.

In de vakbondsdelegatie van ACOD zitten afgevaardigden van de drie intergewestelijke afdelingen: ACOD-VLIG, ACOD-IRB en ACOD-IRW. Voorafgaandelijk aan een vergadering van het basisoverlegcomité wordt er vergaderd binnen de drie intergewestelijke afdelingen. Vervolgens worden de resultaten van deze drie vergaderingen besproken in een coördinatievergadering, waarbij gestreefd wordt naar een gezamenlijk ACOD-standpunt. Voor ACOD-Vlig zijn Frank Mulleman en Anfried Maene de hoofdafgevaardigden, bijgestaan door Eddy Plaisier. Guido Rasschaert is politiek-syndicaal verantwoordelijk voor de leden van de sector Overheidsdiensten die werkzaam zijn bij de RVP. Eric Costa van

IRB zorgt voor de coördinatie binnen ACOD.

Wat reilt en zeilt er momenteel bij de RVP?

Frank Mulleman: "Zoals in vele openbare diensten zijn er allerlei problemen door onder andere te weinig personeel. Vooral in onze regionale kantoren zijn er te weinig 'jonge' personeelsleden. Daarnaast neemt de werkdruk enorm toe door de vergrijzing. Er zijn ook meer ingewikkelde dossiers. Veel meer dan vroeger hebben de kandidaat-gepensioneerden een gemengde loopbaan, dus er is meer werk om een toekenningsdossier af te handelen.

Het - volgens mij - te vroeg ingevoerde elektronisch dossier (theseos) werkt nog niet 100 procent naar behoren en te traag. Dit veroorzaakt meer stress bij de personeelsleden met alle gevolgen van dien. Door de vergrijzing is het aantal dossiers enorm toegenomen. Dit gaat gepaard met een forse verhoging van het aantal bezoekers en de telefonische contacten. Ook de zitdagen in de buurgemeenten breiden uit. En dan spreken we nog niet over het bijwonen van beurzen en het verzorgen van informatiesessies.

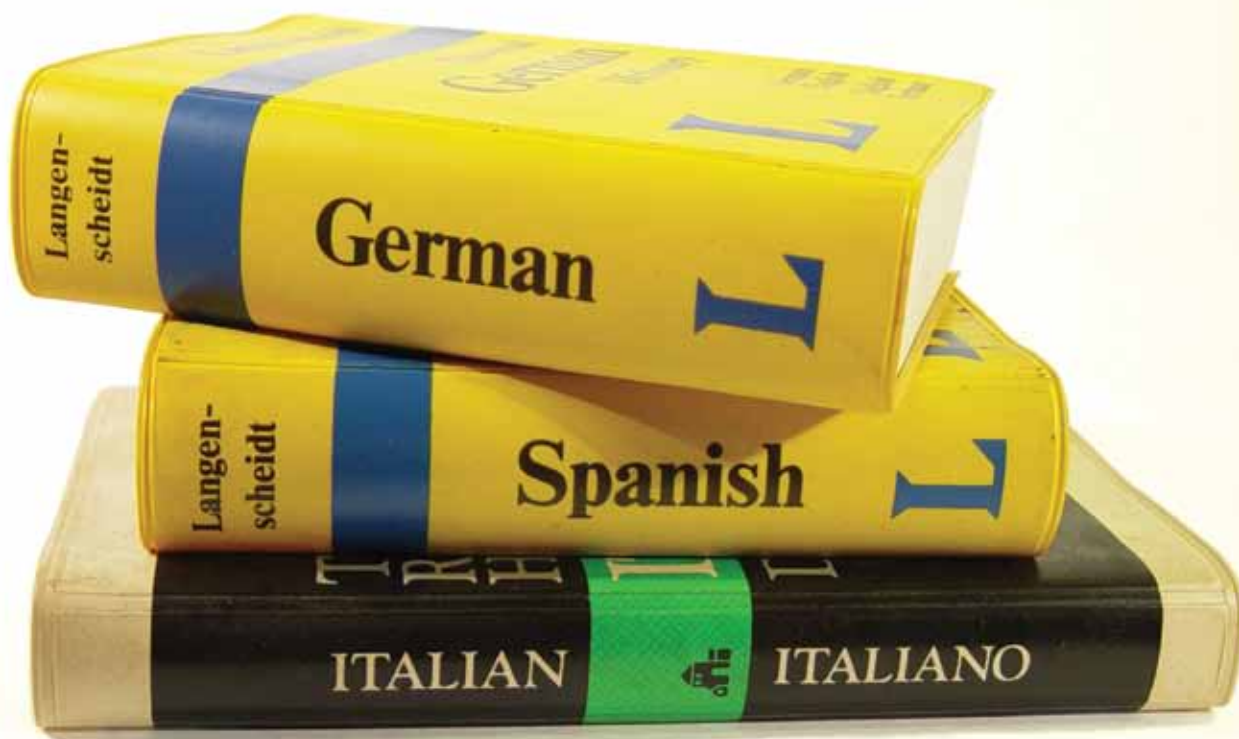
Meer en meer collega's werken in het systeem van verminderde prestaties, omdat ze de verhoogde werkdruk niet meer aankunnen. Die verminderde prestaties worden echter niet gecompenseerd, met als gevolg dat velen overwerkt geraken. Wat heeft een stresscomité en voordrachten over welzijn op het werk voor zin? We blijven maar doordraaien tot we uitgeblust of ziek zijn.

Naast de toekenning van het juiste pensioen moet er ook meer informatie worden gegeven. Iedere burger krijgt nu al een raming in de bus op zijn 55'ste, dus krijgen we meer en meer bezoekers en telefoons. Daartegenover staat er niet meer personeel. Met de ACOD-delegatie Vlaanderen, Brussel en Wallonië proberen we dan ook alle personeelsleden zo goed mogelijk te verdedigen binnen onze instelling."

Eddy Plaisier

Frank Mulleman, hoofdafgevaardigde voor de ACOD bij de RVP





Toelage voor kennis van vreemde talen

Het sectoraal akkoord 2009-2010 voorziet meerdere mooie projecten die de arbeidsomstandigheden van het personeel bij het federaal openbaar ambt moesten verbeteren. U leest wel degelijk 'moesten', want slechts enkele projecten konden tot een goed einde gebracht worden omdat bepaalde politieke partijen hun eigen belang ontzettend veel belangrijker vinden. Dit zijn niet toevallig de partijen die minder openbare diensten, minder personeel en minder voordelen voor werknemers - maar wel meer voor managers en bedrijven - als streefdoel hebben.

Gelukkig werd het besluit over de kennis van vreemde talen nog net goedgekeurd. Dit KB wil de kennis van een vreemde taal bevorderen door een toelage toe te kennen. De leidinggevende van de overheidsdienst moet bepalen

voor welke functies en diensten dergelijke kennis nodig is en de bewuste vreemde taal of talen aanduiden. Daarbij moet het duidelijk zijn of het om mondelinge of schriftelijke kennis gaat of beide. De kennis van een gebarentaal wordt gelijkgesteld met mondelinge communicatie.

Men kan die kennis bewijzen door een diploma of door het afleggen van een test bij Selor.

Als ACOD zullen we in elk departement en instelling eisen dat we overleg kunnen plegen over deze inventaris en in elk geval wordt de uiteindelijke lijst ook jaarlijks voorgelegd op comité B.

Dit ontwerp beantwoordt aan de noden van de diensten die in contact komen met personen van een vreemde nationaliteit die de Belgische landsta-

len niet beheersen. Er zijn talrijke voorbeelden maar personen die werken bij Justitie, Vreemdelingenzaken, diensten waar paspoorten afgeleverd worden en bepaalde loketten moeten zeker in aanmerking komen.

De toelage wordt per vreemde taal vastgesteld op de helft van de hoogste toelage voor tweetaligheid, dus 55 euro per maand. Men kan nooit meer dan maximum 110 euro ontvangen (hoogste bedrag voor tweetaligheid). Het bedrag is gekoppeld aan de index. Deze premie kan gecumuleerd worden met de premie voor tweetaligheid.

De tekst van het KB is na te lezen op www.acod-overheidsdiensten.be.

Guido Rasschaert



Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest Vrijheid, blijheid!

De titel van dit artikel komt bij ons op bij het lezen van het besluit van de regering van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, dat op het einde van vorig jaar ter onderhandeling werd voorgelegd aan Sector XV. We verklaren ons nader.

Van de eisenbundel die werd opge maakt door de drie betrokken sectoren van de ACOD werd praktisch niets verkregen op kwantitatief en kwalitatief vlak. De reden daarvan was de budgettaire impact. Geïnteresseerde lezers kennen de financiële problemen van het Gewest en de politieke discussies over de herfinanciering ervan. Vanuit syndicaal oogpunt moet de publieke tewerkstelling, onder meer in het Brussels Gewest, aangemoedigd worden. En net op dat moment legt de overheid ons een ontwerp van besluit voor over

het administratief en geldelijk statuut van het personeel van het Gewest, onder het mom dat het dringend is.

Het statuut voorziet dat een ambtenaar zijn hoedanigheid van personeelslid niet mag verliezen voor de wettelijke pensioenleeftijd, behoudens omstandigheden voorzien door de wet. Wat wordt nu voorgesteld? "In afwijking en indien ze ermee akkoord gaan en indien de noodwendigheid van de dienst dit vereist, kunnen de ambtenaren uitzonderlijk in dienst gehouden worden na de wettelijke pensioenleeftijd bereikt te hebben en dit gedurende een periode van zes maanden. Voor de ambtenaren die de graden van rang A4, A5, A6 en A7 bekleden, kan die periode van zes maanden driemaal vernieuwd worden."

Als bij wonder kunnen de personeelsleden met de hoogste hiërarchische graden dus tot twee jaar na hun pensioenleeftijd in dienst blijven. Bovendien zou het besluit in werking treden op 1 januari 2011. Nu begrijpen we waarom het zo dringend was. Het gaat hier niet over kleine lonen, wat des te schandelijker is aangezien de discussies over onze eisenbundel eindeloos duurden om uiteindelijk tot bijna niets te leiden. Zou het hier om maatwerk gaan?

Laten we nog even vermelden dat alle vakbonden een protocol van niet-akkoord ondertekenden. Begrijpelijk, toch?

Patrick Minet

Integrale jeugdhulpverlening

Kick-off intersectorale toegangspoort of tijd voor herwerkte versie?

Op 15 en 16 december sprak de minister, in bijzijn van zijn hoogste ambtenaren, in Gent en Antwerpen de hulpverleners toe die betrokken zijn bij de integrale jeugdhulpverlening. Na 10 jaar is er een nieuwe kick-off voor dit project. Wat een nieuwe start had moeten zijn, werd echter een anticlimax.

Coördinatoren en teamverantwoordelijken kregen niets nieuws te horen en dezelfde vragen bleven nog steeds onbeantwoord. Dit alles getuigde van weinig respect voor de kennis van de veldwerkers, temeer omdat na tien jaar praten men blijkbaar geen enkele wijziging heeft aangebracht aan het oorspronkelijk concept. Het enige belangrijke nieuwsfeit was dat de nieuwe toegangspoort onder auspiciën komt van het Agentschap Jongerenwelzijn. Deze jarenlange belangenstrijd werd eindelijk door de minister beslecht.

Nog heel wat vragen

Steeds dezelfde vragen blijven onbeantwoord:

- waarom blijft men opteren voor een complexe bureaucratische structuur, die hulpverleners te veel reduceert tot administratieve bedienden, en niet-mondige en weinig weerbare cliënten in de kou dreigt te laten staan?
- waarom wordt er geen taal gesproken die de hulpverleners kunnen verstaan, laat staan de hulpvragers?
- hoe kan er voor gezorgd worden dat centra voor leerlingenbegeleiding, centra voor geestelijke gezondheidszorg en centra voor kind- en gezinszorg, gebundeld in de zogenaamde netwerken rechtstreeks toegankelijke hulpverlening, echt hun rol kunnen spelen?
- is er al ooit een kosten-batenanalyse voor dit project gemaakt? Er komen nog aanzienlijke meerkosten zoals bijvoorbeeld het op elkaar afstellen van de informatica van de verschillende sectoren en het noodzakelijk versterken van de centra voor leerlingenbegeleiding voor hun bijkomende taken, vooral op het vlak van indicatie;



- komen de geplande investeringen van het perspectiefplan niet in het gedrang? Te verwachten valt dat er de komende jaren immers zeer weinig budgettaire ruimte zal zijn;
- wat is de rol van het zogenaamd bureau maatschappelijke noodzaak? Een administratief doorgeefluik of een hulpverleningsdienst?
- waar is er plaats voorzien binnen dit project voor de broodnodige trajectbegeleiding?
- wat met de noodzakelijke inbreng van de kinderpsychiatrie?
- hoe zal de samenwerking zijn met de jeugdmagistratuur? Komen er niet meer aanmeldingen rechtstreeks bij het parket om zo omslachtige procedures te vermijden?
- hoe zal men opnieuw een echt draagvlak creëren voor dit project bij de veldwerkers?

Goede intenties Vlaams parlement

Willen we werk maken van een haalbare toegangspoort, dan dienen we te vertrekken van de terechte bezorgd-

heden van het Vlaams parlement, die aan de basis liggen van dit project. We moeten ook leren uit de geschiedenis: wat liep er mis en welke lessen trekken we daaruit?

Grosso modo had het parlement twee bekommernissen:

- de verkokering tussen de verschillende sectoren tegengaan. Hulpverlening was te veel afhankelijk van toevallige factoren, was te aanbodgericht en te weinig contextgericht.
- er waren veel bezorgdheden rond een kwalitatieve indicatie.

Het klinkt misschien tegenstrijdig, maar wij denken dat men het te goed wou doen. Het model van onze noorderburen werd naar Vlaanderen overgenomen en men had de intentie om dit model van onderuit te laten dragen. Managementteam en stuurgroepen staken van wal. Van dan af is er eigenlijk - men moet daar eerlijk in zijn - een niet aflatende belangenstrijd ontstaan tussen de verschillende sectoren, die elk hun invloed wilden behouden en zo mogelijk vergroten. De rol van de overheidsdiensten in de jeugdzorg werd achter de schermen sterk in

vraag gesteld, kortom het hek was van de dam. Te veel aandacht ging naar de eigen positie in plaats van te focussen op de hulpvrager. De eindeloze modulering had dan wel het voordeel dat de voorzieningen meer gingen reflecteren over hun werking, maar vaak bleef het bij oude wijn in nieuwe zakken.

Verschillen in complexiteit

Men wou het (te) goed doen, maar men heeft het te groots aangepakt. De bureaus voor bijzondere jeugdbijstand en de provinciale evaluatiecommissie van het Vlaams Fonds doen samensmelten, is een waterhoofd creëren. Er is immers een wezenlijk verschil in de aanpak van de hulpvraag van een kind dat seksueel misbruikt is binnen zijn eigen context, of van ouders die voor hun zwaar mentaal gehandicapt kind opvang zoeken als zij de zorg niet meer aankunnen. Beide vragen hebben een existentiële waarde, maar er zijn duidelijke verschillen in complexiteit. Specifieke deskundigheid is aangewezen. Een aanvraag voor bijvoorbeeld een elektrische scooter kan schriftelijk worden beantwoord na voorlegging van de nodige medische attesten. Een antwoord geven op een complexe problematische situatie kan vaak alleen maar na intensief overleg tussen alle partijen en dient vooral te gebeuren op basis van dialoog. Dit is dé achillespees van het voorgestelde model: het is te veel op 'papieren' be-

slissingen gebaseerd.

Voorstellen ACOD

De provinciale toegangspoort met professionele gemandateerden dient zich te richten tot de huidige voorzieningen bijzondere jeugdzorg en de voorzieningen Vlaams Fonds die overlappend zijn. De observatie- en behandelingscentra en de medisch pedagogische instituten categorie 14 dienen onder deze toegangspoort te vallen. De provinciale evaluatiecommissie binnen het Vlaams Fonds dient behouden te blijven voor alle voorzieningen die specifiek op handicap zijn gericht. Voor de voorzieningen die kinderen met een handicap type 1 opvangen, moet een dubbele erkenning mogelijk worden. Dit bestaat nu al bij de enkele medisch pedagogische instituten van de overheid.

De diensten die deel uitmaken van het netwerk rechtstreeks toegankelijke hulpverlening kunnen een beroep doen op hulpaanbod zoals dit nu bestaat binnen de bijzondere jeugdzorg, als het gaat om een kortdurende vorm van ambulante hulpverlening.

Wanneer er geen garantie is van medewerking en continuïteit, of er moet een langdurig ingrijpende vorm van hulpverlening worden georganiseerd, dan dient men een beroep te doen op wat wij het Comité Jongerenwelzijn noemen. Dit comité heeft drie deeltaken:

- advies en bemiddeling om de be-

staande hulpverlening terug op gang te trekken;

- trajectbegeleiding bij ingrijpende en niet-vrijblijvende hulpverlening. Bijvoorbeeld een uithuisverblijf dat in een Centrum voor Kinderzorg en Gezinsondersteuning langer duurt dan drie maanden, lijkt wenselijk voor een aanmelding bij het Comité Jongerenwelzijn;
- sluitstuk van de niet-gerechtelijke hulpverlening.

Van essentieel belang is dat de aanmelding bij de toegangspoort gebruiksvriendelijk is, onafgezien of de aanmelding gebeurt door de diensten uit het netwerk of het Comité Jongerenwelzijn. Die aanmelding kan gebeuren door een eenvoudig formulier. Indien de hulpverlener door de toegangspoort wenst gehoord te worden, volstaat ook een eenvoudig formulier. Het overleg met de toegangspoort wordt echter genotuleerd. Het is belangrijk dat de toegangspoort de bevoegdheid krijgt om verdere indicatie te vragen indien nodig en dat kinderpsychiatrie als externe deskundige kan worden ingeschakeld. Pas als de hulpverlener oordeelt dat een mondeling overleg niet noodzakelijk is, kan hij opteren voor een functioneel verslag. Het gaat hier dan wel om open verslaggeving ten aanzien van de hulpvrager. De toegangspoort blijft de mogelijkheid hebben om de hulpverleners alsnog uit te nodigen. Hierdoor komt het hoofddaccent op de dialoog te liggen.

Binnen de toegangspoort dient men eindelijk korte metten te maken met de instandhouding van twee teams, dus geen indicatie- of toewijzingsteam meer maar één team. Dit onderscheid is misschien theoretisch juist, maar gelet op de wachtlijsten is het virtueel, bureaucratisch en zeer moeilijk uit te leggen aan de hulpvrager. Het is wel belangrijk dat er een vertegenwoordiging is van de Centrale Wachtlijst binnen de toegangspoort om een realistisch beeld te krijgen van de hulpverleningsmogelijkheden.

Wat de samenwerking met de magistratuur betreft, dient er op het niveau van de parketten werk gemaakt te worden van een nationale jeugdmagistraat, om zo tot een meer eenvormig beleid te komen. Jeugdrechters moe-





ten in hun vonnis motiveren waarom er geen advies gevraagd wordt aan de nieuwe toegangspoort, wanneer zij dit - bijvoorbeeld in dringende situaties - niet raadzaam vinden.

Rest nog de bekommernis van een kwalitatieve indicatie. Dit kan maar door echt te investeren in de Multi Disciplinaire Teams, en bijgevolg beduidend meer armslag te geven aan de centra voor leerlingenbegeleiding en de kinderteams centra geestelijke gezondheidszorg. Daarnaast dienen de bestaande onthaal- en oriëntatiecentra hervormd te worden met binnen dezelfde setting twee teams, namelijk ambulante en residentiële met een aangepaste reglementering.

Tot slot menen wij dat als eenmaal de nieuwe toegangspoort geïnstalleerd is - hopelijk in een vernieuwde versie - het bestaande managementteam best hervormd wordt in een permanente evaluatiecommissie met plaats voor meer hulpvragers en veldwerkers.

Deze nota kwam tot stand vanuit een eerlijke bekommernis dat het voorgestelde concept niet alleen onbetaalbaar is, maar vooral te bureaucratisch. Het is niet in het belang van de hulpverlener én van diegene waar het echt om gaat, namelijk de hulpvrager. We zijn niet tegen verandering, maar verandering moet wel een verbetering zijn en geen verarming van de functie. Verandering mag niet ten nadele zijn van de arbeidsvreugde, het welzijn van de hulpverlener en van de hulpvrager.

ACOD-afgevaardigden van de Afdeling Preventie en Verwijzersbeleid, Hilaire Berckmans

Jeugdzorgtoelage consulenten eindelijk rond

Op 31 januari kon eindelijk een protocol van akkoord worden afgesloten in het sectorcomité 18 over de toekenning van de jeugdzorgtoelage aan de consulenten van de Afdeling Preventie- en Verwijzersbeleid van het Agentschap Jongerenwelzijn.

Begin 2009 riep de directie van het Agentschap Jongerenwelzijn de hulp in van de sociaal bemiddelaar. Een aanslepend sociaal conflict over de arbeidsvoorwaarden dreigde te escaleren in een regelrechte oorlog tussen de directie enerzijds en de personeelsleden van de afdeling Preventie- en Verwijzersbeleid en de vakbonden anderzijds. Op 31 maart 2009 werd een akkoord bereikt tussen de partijen, dat op 11 mei 2009 in het sectorcomité 18 in een protocol werd vastgelegd. Een belangrijke verworvenheid daarin is de toekenning van de jeugdzorgtoelage aan de consulenten van de Afdeling Preventie- en Verwijzersbeleid.

Meer dan anderhalf jaar duurde het vooraleer in het sectorcomité 18 uiteindelijk een akkoord werd afgesloten over de noodzakelijke aanpassing van het Vlaams personeelsstatuut om de jeugdzorgtoelage aan de consulenten te kunnen uitbetalen. Eerst moesten we een jaar wachten op het voorstel van besluit ter aanpassing van het Vlaams personeelsstatuut. Toen dat voorstel er uiteindelijk kwam, wou de Vlaamse regering ervan profiteren om tegelijk enkele onverteerbare andere wijzigingen door de strot van de vakbonden te duwen. Een strategie die gedoemd was om te mislukken en als enig resultaat had dat het hele zaakje nogmaals werd vertraagd. Na een bilateraal gesprek tussen de vakbonden en Vlaams minis-

ter voor Ambtenarenzaken Geert Bourgeois haalde de Vlaamse regering die onverteerbare brokken uit het voorstel. Daardoor kon er op 31 januari eindelijk een protocol van akkoord worden afgesloten.

Zoal initieel overeengekomen wordt de jeugdzorgtoelage uitbetaald aan alle personeelsleden van niveau B van de Afdeling Preventie- en Verwijzersbeleid, die werkzaam zijn in de buitendiensten. De administratieve personeelsleden vallen niet onder de toepassing. Concreet impliceert dit dat alle consulenten recht hebben op de jeugdzorgtoelage. Wij blijven het onrechtvaardig vinden dat de administratieve personeelsleden uit de boot vallen. Ondanks de inzet van alle vakbonden was dat voor de overheid echter niet aanvaardbaar.

De jeugdzorgtoelage is gelijk aan 877 euro aan 100 procent per jaar. Aan de huidige index betekent dit 1329,27 euro op jaarbasis. De uitbetaling gaat in met terugwerkende kracht vanaf 1 juli 2010. Zoals met de meeste toelagen is deze niet meer verschuldigd vanaf een afwezigheid die langer duurt dan 35 dagen.

De overheid zegde toe de 'normale' administratieve procedure niet af te wachten vooraleer over te gaan tot de uitbetaling van de jeugdzorgtoelage. We moeten dus niet wachten tot de hele administratieve molen is doorlopen. Na de principiële goedkeuring door de Vlaamse regering, die volgt na de ondertekening in het sectorcomité 18, wordt de toelage effectief uitbetaald.

Hilaire Berckmans





Vermindering maaltijdvergoeding

De Vlaamse regering werd op de vingers getikt door de Federale Overheid Sociale Zekerheid. Door het Koninklijk Besluit van 12 oktober 2010 wordt de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders verscherpt. In artikel 1 van het KB van 12 oktober 2010 wordt nu uitdrukkelijk bepaald dat een maaltijdcheque niet mag worden gecumuleerd met een onkostenvergoeding voor eenzelfde maaltijd voor dezelfde dag. Deze wettelijke bepaling gaat in vanaf 1 januari 2011.

Deze verscherping sluit nu elke vrijheid of afwijking van interpretatie uit. Het integrale deel van de werkgever in de maaltijdcheque dient in mindering te worden gebracht van de maaltijdvergoeding. De maaltijdvergoeding bedraagt 9,5 euro aan 100 procent. Aan de huidige index wordt dit 11,90 euro. Volgens de huidige regeling wordt daarvan 2,5 euro afgetrokken. De werkgeversbijdrage in de maaltijdcheque bedraagt echter 3,91 euro. Vanaf 1 februari 2011 wordt bijgevolg de geïndexeerde maaltijdvergoeding met die waarde verminderd, waardoor ze 10,49 euro bedraagt.

Om dezelfde reden vermindert vanaf 1 februari 2011 de maaltijdvergoeding op dienst- en veerboden van 9,93 euro naar 8,52 euro (bedragen huidige index). Ook het zeegeld en de forfaitaire maaltijdvergoeding worden overeenkomstig verminderd.

Deze nieuwe regeling geldt voor de entiteiten die voor maaltijdcheques vallen onder de algemene toepassing zoals

opgelegd door het Vlaams personeelsstatuut. Enkele entiteiten hebben eigen regelingen zoals bijvoorbeeld Waterwegen en Zeekanaal, De Scheepvaart, het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap, de Vlaamse Maatschappij voor Sociaal Wonen en de Openbare Vlaamse Afvalstoffenmaatschappij. Zij hebben maaltijdcheques ter waarde van 6 euro en daar wordt de federale wetgeving nu al gerespecteerd door bijvoorbeeld voor dezelfde dag niet tegelijk een maaltijdcheque en een maaltijdvergoeding uit te betalen.

De personeelsleden hebben recht op het uitgespaarde geld. Als we dit alles berekenen, dan resulteert dit in een flinke minderuitgave voor de Vlaamse regering. Het gelag wordt betaald door de personeelsleden, en dat is ook erkend door de Vlaamse regering. Uiteindelijk is het geld afkomstig van een Vlaams sectoraal akkoord. Samen met technici van de overheid onderzoeken de vakbonden welk bedrag aldus wordt uitgespaard en op welke wijze dit kan worden aangewend ten gunste van de personeelsleden.

Hilaire Berckmans

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

Externe personeelsmobiliteit een feit?

Recentelijk werden in comité C1 de onderhandelingen afgesloten over een voorstel van besluit van de Vlaamse regering inzake externe personeelsmobiliteit. Dit moet mobiliteit mogelijk maken tussen sommige lokale en provinciale overheden en de diensten van de Vlaamse overheid.

Het artikel 116§2 van het gemeentedecreet stelt dat de Vlaamse regering de nodige maatregelen neemt voor de externe mobiliteit van het gemeentepersoneel. Een gelijkaardige bepaling vinden we terug in het provinciedecreet en in het OCMW-decreet voor het personeel van het OCMW. De externe personeelsmobiliteit is ook een aandachtspunt in het regeerakkoord 2009-2014. De beleidsnota Binnenlands Bestuur concretiseert al deze elementen.

Voor- en nadelen

De meerwaarde van een mobiliteitsregeling tussen de lokale en provinciale overheden onderling, en tussen de lokale en provinciale overheden en de diensten van de Vlaamse overheid, bestaat erin dat de overheden doelgericht en op een kostenbesparende manier profielen kunnen aantrekken met een specifieke knowhow en ervaring in de openbare sector. De carrièremogelijkheden van personeelsleden kan vergroten, hetzij lokaal of provinciaal, hetzij via de Vlaamse overheid. In het kader van de creatie van verzelfstandigde lokale en provinciale autonome bedrijven worden er mogelijkheden gecreëerd waarbij personeelsleden op vrijwillige basis kunnen muteren.

Het nadeel is dat functies van het lokale en provinciale niveau kunnen worden ingenomen door personeelsleden van de Vlaamse overheid.

Toepassingsgebied

Binnen het besluit wordt een specifieke procedure voorzien van externe personeelsmobiliteit die van toepassing is op al het personeel van:

- de gemeenten, de provincies, de OCMW's, de autonome gemeentebedrijven (AGB's) en de autonome provinciebedrijven (APB's).
- de diensten van de Vlaamse overheid.

De betrekkingen van gemeentesecretaris, financieel beheerder van de gemeente, adjunct-gemeentesecretaris, provinciegriffier, OCMW-secretaris en financieel beheerder van het OCMW vallen niet onder het toepassingsgebied.

De procedure van externe personeelsmobiliteit steunt op vrijwillige kandidaatstelling voor een vacature. Het voorziene systeem heeft niets te maken met ambtshalve herplaatsing of met personeelsoverdrachten tussen overheden. De mogelijkheid vervangt het vroegere Koninklijk Besluit nr. 490 dat ambtshalve verplaatsingen tussen gemeenten en

OCMW's voorzag.

De regeling van externe personeelsmobiliteit vertoont samenhang met de regels voor de overige procedures voor de invulling van betrekkingen, die vervat zitten in de rechtspositieregeling van het gemeente-, OCMW- en provinciepersoneel.

Komen in aanmerking voor deze mobiliteit: de personeelsleden die vast aangesteld werden ongeacht hun administratieve stand en de contractuele personeelsleden die aangeworven werden na bekendmaking van de vacature en na een gelijkwaardige selectieprocedure.

De personeelsleden behouden na heraanstelling in een andere betrekking minimaal de salarisschaal en de schaalanciënniteit die ze eerder verwierven in de vorige functie.

Bijkomende voorwaarden

De kandidaten moeten bovendien:

- een door de raad te bepalen minimale graadanciënniteit hebben;
- een gunstig evaluatieresultaat gekregen hebben;
- voldoen aan de competentievereisten indien die gesteld zijn;
- voldoen aan de diplomavereisten indien die gevraagd worden;

De raad stelt de regels vast voor de interne bekendmaking van de vacaturen, de wijze van kandidaatstelling en de selectie. De procedure van externe mobiliteit is van toepassing op bestendige betrekkingen op de diensten vermeld in het toepassingsgebied.

Besluit

Op basis van de na onderhandeling bijgestuurde teksten besliste het GUB om een protocol van akkoord af te sluiten met opmerkingen. De reden van deze 'ja maar' heeft te maken met het feit dat de voorziene mobiliteit momenteel enkel kan voor het personeel van de Vlaamse gemeenschap naar lokale en/of provinciale besturen, maar niet andersom. Daarvoor dient immers de rechtspositie van het personeel van de Vlaamse gemeenschap nog gewijzigd te worden. De gelijke toegang in betrekkingen in beide sectoren is voor de sector een substantiële voorwaarde vooraleer dit besluit kan worden geïmplementeerd.

De definitieve teksten zijn te verkrijgen via het regionaal secretariaat 02/508.58.25 en worden gepubliceerd op www.acod-lrb.be.

Mil Luyten

Contactpersoon LRB: Mil Luyten

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

600 jobs bij federale politie bedreigd

Op 19 januari 2011 werd door de overheid op het hoog overlegcomité voor de politiediensten een plan voorgelegd om over te gaan tot de uitbesteding van de schoonmaak in de gebouwen van de federale politie. Op middellange termijn dreigen hierdoor 600 personeelsleden hun job te verliezen. De ACOD kan zich met deze werkwijze niet akkoord verklaren.

De federale politie wenst de schoonmaak van haar gebouwen progressief en selectief uit te besteden aan een externe partner. Alvorens definitief van start te gaan, zouden twee opeenvolgende proefprojecten worden gelanceerd. Op 1 januari 2012 zou het proefproject 'Kroontuinen' van start gaan. In een tweede fase zou dit in januari 2013 uitgebreid worden tot alle federale politiediensten binnen Brussel. Nadien, en dit tegen ten laatste 2015, zou de uitbesteding van toepassing zijn op alle gebouwen van de federale politie. Dit alles heeft voor gevolg dat circa 600 personeelsleden niet langer werkzaam zouden zijn bij de federale politie.

Eens te meer stellen we vast dat in het kader van besparingen de meest

zwakke groep wordt aangepakt. Immers, het onderhoudspersoneel bij de politie is contractueel personeel. In de rechtspositieregeling is zelfs voorzien dat deze categorie van personeel nooit statutair kan worden. Voorbeelden in het verleden toonden al aan dat bij privatisering er steeds jobs verloren gaan.

Op 9 februari stelde volksvertegenwoordiger Karin Temmerman (sp.a) hierover een vraag aan de minister van Binnenlandse Zaken. Uit het antwoord van de minister blijkt dat in het kader van het nationaal veiligheidsplan 'niet-politiespecifieke taken' zullen worden uitbesteed (Kamer, Commissie voor de Binnenlandse Zaken, de Algemene Zaken en het Openbaar Ambt, Integraal verslag, 9 februari 2011, vraag 2375). Te vrezen valt dus dat nog andere jobs binnen de federale politie onder dit mom vroeg of laat geliquideerd worden. De ACOD verzet zich met alle middelen tegen deze politiek. Het is onaanvaardbaar dat de meest kwetsbaren binnen de politie, namelijk de contractuelen, gebruikt worden om besparingen op de lonen door te voeren.

Eric Picqueur

Verlenging vrijwillige vierdagenweek

In het Belgisch Staatsblad van 9 februari 2011 verscheen het KB van 4 februari 2011 over de herverdeling van de arbeid in de openbare sector. Hierdoor worden de stelsels van de vrijwillige vierdagenweek en van de halftijdse vervroegde uittreding met 1 jaar verlengd. De aanvragen hiervoor kunnen dus terug behandeld worden. Meer info is te vinden op onze website www.acod-lrb.be.

Alle evaluaties politie onwettig?

Uit diverse persberichten blijkt dat alle evaluaties die sinds 2007 gemaakt zijn van politiemensen, onwettig zouden zijn. De Raad van State zou in deze een arrest gevelde hebben. De reden waarom zij een evaluatie van een hoofdinspecteur vernietigde, is te vinden in het ontbreken van een ministerieel besluit dat de evaluatiecriteria vastlegt. We hebben het arrest nog niet kunnen inkijken. Nu al concluderen dat alle evaluaties onwettig zijn, lijkt ons voorbarig. We volgen deze zaak verder op.





Vaste benoeming tijdig melden!

Werd u op 1 januari 2011 vast benoemd? Dan wensen wij u alvast veel succes. Toch raden wij u aan de administratieve afhandeling van deze operatie nauwgezet op te volgen.

De inrichtende macht moet elke vaste benoeming meedelen aan het Ministerie van Onderwijs en Vorming, uiterlijk drie maanden na de ingangsdatum van de vaste benoeming. Concreet betekent dit dat de vaste benoemingen die uitwerking hebben vanaf 1 januari 2011, meegedeeld moeten worden vóór 1 april 2011.

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

opdracht waarvoor het personeelslid vast benoemd is met ATO 4 (administratieve toestand 4) wordt aangeduid. Scholen die niet elektronisch communiceren met het Ministerie van Onderwijs, moeten gebruikmaken van de voorgeschreven formulieren. De inrichtende macht is verplicht om de vaste benoeming aangetekend te melden via een PERS 13 of PERS 14 met de bijhorende documenten.

De vaste benoeming die na 31 maart 2011 wordt gemeld, wordt nog wel aanvaard door de overheid als de melding plaatsvindt vóór 15 mei 2011. In dit geval heeft de vaste benoeming slechts uitwerking ten aanzien van de overheid met ingang van 1 juni 2011. Een vaste benoeming die gemeld wordt vanaf 15 mei of later heeft geen uitwerking meer ten aanzien van de overheid.

ACOD Onderwijs raadt haar leden aan om naar aanleiding van hun benoeming op 1 januari 2011 een kopie van de zending (RL-1) en van de bevestiging van de zending door het Ministerie van Onderwijs en Vorming op te vragen op het schoolsecretariaat. Zo weet u dat het secretariaat uw benoeming tijdig doorstuurt. Zodra het departement uw benoeming goedkeurt, merkt u dit aan uw salaris. U ontvangt netto een beetje meer, omdat de afhouding voor de sociale bijdrage gebeurt volgens de regeling van de ambtenaren: 11,05 procent (3,5 procent VGZ + 7,5 procent FOP) in plaats van de afhouding van 13,07 procent RSZ voor tijdelijken. Tevens wordt uw salaris met terugwerkende kracht vanaf januari herzien in uw voordeel.

georges.achten@acod.be

Minidecreet scholengemeenschappen

Regelingen inzetbaarheid personeelsleden

Op 1 september 2011 vangt een nieuwe periode aan voor de scholengemeenschappen. Deze overkoepelende structuur bestaat in het basis- en in het secundair onderwijs. In het basisonderwijs loopt de eerste periode van zes jaar af; in het secundair onderwijs is dit de tweede cyclus die wordt afgerond.

De overheid heeft plannen om de scholengemeenschappen te versterken. Welke lading deze versterking dekt, is niet duidelijk maar de overheid wil deze wijzigingen doorgang doen vinden tegen september 2014. Deze datum valt tevens samen met de start van de hervormingen in het secundair onderwijs. Daarom wordt de duur van de samenwerking van de scholengemeenschap eenmalig verkort tot drie jaar. Concreet komt dit erop neer dat de volgende periode aanvangt op 1 september 2011 en eindigt op 31 augustus 2014. De daaropvolgende periode bedraagt opnieuw zes jaar.

Daarnaast opteerde de overheid ervoor om de beleidsovereenkomsten met de centra voor leerlingenbegeleiding ook te laten sporen met de termijn van de scholengemeenschappen. Aangezien de driejaarlijkse periode afloopt op 31 augustus 2012, bedraagt de volgende periode slechts twee jaar tot 31 augustus 2014. Daarna beslaat het beleidscontract ook een termijn van zes jaar. De omkadering wordt wel nog om de drie jaar berekend.

In het verlengde van dit decreet wordt ook een regeling getroffen om de inzetbaarheid van de personeelsleden die aangesteld worden om de scholengemeenschap te ondersteunen decretaal uit te werken. De bepalingen worden samengebracht in de decreten rechtspositie voor de scholen in een scholen-

gemeenschap basisonderwijs en voor de instellingen in een scholengemeenschap secundair onderwijs. In feite wijzigt er quasi niets aan de bestaande regelgeving, behalve voor de personeelsleden die aangesteld worden ter ondersteuning van de scholengemeenschap. Van deze personeelsleden wordt aangenomen dat zij een ruimere inzetbaarheid als aanvaardbaar ervaren.

De leden van het bestuurspersoneel van zowel basis- als secundair onderwijs kunnen ingezet worden voor de vervulling van opdrachten voor de totaliteit van de scholengemeenschap. De leden van het onderwijzend personeel basisonderwijs kunnen ingezet worden voor de vervulling van opdrachten voor andere scholen van de scholengemeenschap. De leden van het beleids- en ondersteunend personeel basisonderwijs kunnen ingezet worden voor de vervulling van opdrachten voor de totaliteit van de scholengemeenschap of van opdrachten voor en in andere scholen van de scholengemeenschap. De leden van het ondersteunend personeel secundair onderwijs kunnen mits hun toestemming ingezet worden voor de vervulling van opdrachten voor de totaliteit van de scholengemeenschap of van opdrachten voor en in andere instellingen van de scholengemeenschap.

De personeelsleden basisonderwijs die aangesteld worden in een functie of een betrekking die wordt opgericht ter ondersteuning van de werking van de scholengemeenschap (op basis van stimuluspunten of de 10 procent voorafname van de administratieve of ICT-punten), kunnen ingezet worden voor de vervulling van opdrachten voor de totaliteit van de scholengemeenschap of van opdrachten voor en in andere scholen van de scholengemeenschap.

De personeelsleden secundair onderwijs die aangesteld worden in een functie of een betrekking die wordt opgericht ter ondersteuning van de werking van de scholengemeenschap (op basis van de 10 procent voorafname van de globale puntenenveloppe), kunnen ingezet worden voor de vervulling van opdrachten voor de totaliteit van de scholengemeenschap of van opdrachten voor en in andere instellingen van de scholengemeenschap.

Wanneer personeelsleden ingezet worden in de scholen van de scholengemeenschap moeten minstens de volgende principes worden gehanteerd:

- het personeelslid wordt steeds aangesteld of geaffecteerd aan de school waar de betrekking reglementair wordt ingericht.

- de afstand over de openbare weg tussen de school van aanstelling of affectatie en de school waar het personeelslid wordt ingezet, mag nooit meer dan 25 km bedragen tenzij het personeelslid instemt om over een grotere afstand ingezet te worden.

- er moet steeds rekening worden gehouden met de volgens het decreet bepaalde statutaire toestand van het personeelslid.

Daarnaast moeten de bepalingen inzake inzetbaarheid opgenomen worden in het aanstellingsdocument en de functiebeschrijving. Op geen enkele manier kan de inzetbaarheid iets wijzigen aan de instelling van affectatie of aanstelling van het personeelslid.

raf.deweerd@acod.be

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



Concentratiescholen: wat nu?



Begin februari verschenen er berichten over het zogenaamd falend beleid rond concentratiescholen in Vlaanderen en Nederland. Mieke Van Hecke (VSKO) stelde onomwonden vast na negen jaar gelijkekansenbeleid in het Vlaamse onderwijs, dat witte scholen witter worden en zwarte scholen zwarter. Ook Raymonda Verdyck (GO!) en het OVSG kwamen tot deze conclusie.

Voor Raymonda Verdyck moet men op zoek gaan naar nieuwe manieren om de segregatie tegen te gaan, terwijl Mieke Van Hecke een heel andere discussie wil voeren. Zij vraagt zich af of we nog op zoek willen gaan naar manieren om op een school een mix tussen allochtone en autochtone leerlingen te creëren, of kiezen we ervoor om de concentratiescholen nog extra te ondersteunen?

Met belangstelling wordt er uitgekeken naar een onderzoek over segregatie in het basisonderwijs van professor Paul Mahieu van de Universiteit Antwerpen. Volgens hem is de impact van de sociaaleconomische achtergrond van een kind veel groter dan die van de etnische achtergrond. Voor hem is het ook een ideologische kwestie: aanvaard je concentratiescholen of niet?

Gelijktijdig met Vlaanderen hoorden we uit Nederland een gelijkaardig verhaal.

Zeven jaar geleden koos Nederland ervoor om de opdeling in 'witte' en 'zwarte' scholen tegen te gaan. Begin februari luidde het dat de bestrijding van onderwijssegregatie geen prioriteit meer is voor het Nederlandse kabinet (CDA-VVD). Voor minister van Onderwijs Marja van Bijsterveldt is het bestrijden van segregatie in het onderwijs geen taak meer van de overheid. Men stelt dat het beleid op dit vlak toch niet werkte en dat in de grote steden meer dan de helft van de scholen concentratiescholen zijn. Het beleid werd ook in Nederland doorkruist door artikel 23 van de Grondwet, dat garandeert dat ouders hun kind naar de school van hun keuze kunnen sturen. Veel autochtone ouders trokken naar scholen buiten hun wijk. Confessionele scholen, tweederde van het totaal, mogen kinderen weigeren op grond van het geloof. Ook in Nederland erkent men dat dit geen zaak van geloof of kleur is, maar dat de grondslag terug te voeren is op sociaaleconomische problemen.

In dezelfde periode verscheen in Humo een reportage over dit onderwerp. Men kon er lezen hoe groot de weerstand bij enkele ouders is. Onderwijssocioloog Ohran Agirdag van de Universiteit Gent deed onderzoek naar de prestaties van kinderen op concentratiescholen. Hij stelde dat kinderen uit kansrijke gezin-

nen overal goed presteren, ook op concentratiescholen. Over mogelijke taalachterstand is hij duidelijk: als men in een taalrijke omgeving wordt opgevoed, verliest men die vaardigheid niet. Over de leerachterstand stelt hij dat dankzij de inspanningen van de leerkrachten die diversifiëren, dit probleem zwaar wordt overtrokken. We kunnen ons tevens vinden in de stelling van OVSG die stelt dat een geïntegreerd beleid van de gemeente met het oog voor ruimtelijke ordening en opwaardering van buurten wel het verschil kan maken. Wonen, werken, onderwijs en samenleven zijn hier onlosmakelijk verbonden.

Wat er ook van zij, voor ACOD Onderwijs is onderwijs een hefboom van emancipatie voor iedereen. Alle kinderen krijgen kansen. Hoe het beleid dit aanpakt of bijstuurt, is een zaak van keuzes en debat. Zolang het uitgangspunt niet wordt verlaten, debatteren wij mee. Ten eerste om ideologische redenen: als vakbond zijn onze uitgangspunten gericht op gelijke behandelingen en eerlijke kansen voor allen. Ten tweede mengen we ons in het debat als personeelsvakbond: leerkrachten die in allerlei omstandigheden werken, moeten van de overheid de juiste steun krijgen.

hugo.deckers@acod.be

Stel je kandidaat!

In mei 2011 kan men in **13 vrije hogescholen** opnieuw kiezen voor de personeelsafvaardiging in de hogeschool-onderhandelingscomités (HOC) en, waar er departementen bestaan, in de departementale onderhandelingscomités (DOC).

ACOD Onderwijs wil verder bouwen aan de gestage groei van leden in de vrije hogescholen. Bij de vorige verkiezingen in mei 2007 zijn we er voor het eerst in geslaagd om in diverse vrije hogescholen een heel behoorlijk

resultaat neer te zetten, zoals bijvoorbeeld vier verkozen afgevaardigden bij GroepT-Leuven.

Wil je mee opkomen om de belangen van je collega's te behartigen bij de directie? Je steentje bijdragen als spreekbuis van de collega's? Mee onderhandelen over betere werkomstandigheden of een nieuw benoemingsreglement? Dan ben je de geknipte persoon om voor de ACOD je collega's te vertegenwoordigen in jouw hogeschool.

De verkiezingen vinden plaats in de Arteveldehogeschool, KaHo Sint-Lieven, de Hogeschool voor Wetenschap en Kunst, de Karel de Grote hogeschool, Lessius-Mechelen, KHK, KHLim, KHLeuven, GroepT, KHBO, KATHO, de HUB en de Hogeschool Sint-Lukas Brussel.

Ze zijn in mei, maar de kandidaturen moeten via de ACOD al binnengebracht worden in de loop van maart!

Voor meer info mail je zo snel mogelijk naar dany.bollens@acod.be.

Ook de personeelsvertegenwoordigers in het lokaal comité in de centra voor basiseducatie worden verkozen. Deze verkiezingen vinden plaats in mei 2013. Momenteel is ACOD Onderwijs bijna in ieder centrum vertegenwoordigd. Mail naar raf.deweerd@acod.be voor meer info.

Hoger Onderwijs

Werkdruk lectoren ligt hoog (deel 2)

Het regeringscommissariaat heeft eind december het WERC-onderzoek (afkorting van Werkdrukonderzoek door het RegeringsCommissariaat) afgerond. Na een eerste bespreking in Tribune van februari 2011, volgen nu de conclusies van het commissariaat en van ACOD Onderwijs.

Conclusies regeringscommissariaat

Een significante vermindering van de werkdruk zou enkel mogelijk zijn mits vrij radicale wijzigingen op beleidsvlak, zoals een substantiële verhoging van de middelen voor professionele bacheloropleidingen, een herziening van de bestaande allocatiemechanismen (o.a. de bestaande OBE's) en een striktere selectiviteit bij de toegang tot de professionele bacheloropleidingen. Dergelijke beleidsmaatregelen lijken volgens het commissariaat in de huidige context niet haalbaar.

Andere pistes die de werkdruk aanzienlijk kunnen doen afnemen, zijn beter spreiden van de activiteiten van lectoren over het jaar door een verlenging van het aantal lesweken (dit leidt tot het in vraag stellen van het semestersysteem en de huidige vakantieregelingen) en sterk beknootten van de flexibiliseringsmogelijkheden van generatie- en eerstejaarsstudenten.

Het rapport geeft ook acht punten ter overweging voor de overheid. Dit zijn er enkele:

- een vereenvoudiging van de regelgeving (onder meer van het flexibiliseringsdecreet en dan voornamelijk naar nieuwe generatiestudenten toe) heeft wellicht ook een positieve impact op de vermindering van de werkdruk.
- er moet nagedacht worden over een beter toegangsbeleid tot de professionele bacheloropleidingen, met bijvoorbeeld een oriënterende test voor iedere opleiding. Wie niet slaagt, kan ontraden worden om de opleiding aan te vatten.
- voor de financieringsformule verdient het aanbeveling om het systeem

van OBE's te herzien. Zoals het nu toegepast wordt, is het gedateerd en lijkt het aan een andere invulling toe. De allocatiemechanismen worden het best herdacht op basis van coëfficiënten die billijker zijn voor de verschillende soorten opleidingen.

- er moet werk worden gemaakt van de rationalisatie van het opleidingsaanbod. Dit lijkt ons bij voorkeur een opdracht voor de associaties. Een stimulans daarvoor kan de financiering per associatie zijn.
- de regeringsverklaring bevat het engagement dat er tegen het einde van deze legislatuur 10 procent extra middelen worden toegekend aan de professionele bacheloropleidingen. Werk maken van de uitvoering hiervan kan de introductie van werkdrukbeperkende maatregelen ten goede komen.

Ook naar de hogescholen toe doet het commissariaat tien aanbevelingen. We geven de belangrijkste:

- het verdient aanbeveling dat de hogescholen werk maken van een mail- en gsm-beleid in een code of een intern reglement voor studenten en bestuurders naar het onderwijzend personeel toe, en tussen collega's van het onderwijzend personeel onderling. Het betreft hier grenzen aan bereikbaarheid en beschikbaarheid van lectoren, maar ook een redelijk wachtingspatroon naar antwoorden op vragen die per mail of gsm gesteld worden.
- maatregelen ter ondersteuning van het personeel worden positief ervaren; gebrek of tekort daaraan is een belangrijke werkdrukgenererende factor. Lectoren die daarvoor opteren, moeten zich opnieuw meer kunnen concentreren op hun core business, namelijk lesgeven. Een ander segment van het personeelskorps kan ingeschakeld worden voor administratie en ondersteuning. Zo wordt taakversnippering tegengegaan, wat een belangrijke oorzaak is van werkdruk.
- uit de bevraging bij hogescholen blijkt dat de reorganisatie van de opleidingen een van de elementen is waarop het minst werd ingezet. Nochtans

was dit een uitgangspunt in de cao-passage die tot dit onderzoek leidde: de maatregelen die de instellingen nemen voor een evenwichtiger onderwijsaanbod dienden gericht te zijn op een reductie en beheersing van de werkdruk. De hogescholen dienen hier in de toekomst meer rekening mee houden.

- door een deel van de lectoren wordt voorgesteld om de grote aaneensluitende verlofperiodes tijdens het zomerreces te beperken. Daardoor stijgt het aantal lesweken, maar neemt de druk tijdens het actieve deel van het academiejaar wellicht af. Ook aan het semestersysteem dient geremedieerd te worden. Het onevenwicht tussen beide semesters is voor een deel van de lectoren te groot.
- ten slotte verdient het aanbeveling dat de besturen maatregelen overwegen voor oudere personeelsleden bij wie de tevredenheid en motivatie wat afgenomen zijn.

Conclusies ACOD Onderwijs

Met de meeste van de bovenstaande punten kan ACOD Onderwijs het eens zijn, maar wel met enkele opmerkingen. Bij het eventueel uitwerken van een beter toegangsbeleid tot de professionele bacheloropleidingen moet het wel of niet slagen voor een oriënterende test als een vrijblijvend advies voor de student worden beschouwd. Deze test mag zeker geen extra belasting voor het personeel vormen. Wat betreft de rationalisatie van het opleidingsaanbod stippen we aan dat er al in cao II werd afgesproken dat verdere rationalisatie ook behoud van tewerkstelling impliceerde. Met de beperking van de verlofperiodes met een hoger aantal lesweken tot gevolg zijn we het helemaal niet eens. Dit is een gemakkelijksoplossing, waarvan het personeel wel eens de dupe kan worden.

Het volledige rapport is te vinden op www.regcom.be.

dany.bollens@acod.be

Warme samenleving? Koude leugen!

Minister Schauvliege heeft het verkorven bij de sociaal-culturele werkers. In plaats van de kaasschaaf hanteerde ze de botte bijl in de realisatie van besparingen in de sector van het sociaal-cultureel volwassenenwerk. Sommige organisaties moeten tot 33 procent subsidies inleveren en dat kan niet zonder ontslagen. De woede in de sector betreft niet alleen Schauvliege, ook Muylers en andere Vlaamse ministers hebben het vertrouwen verloren. Johan De Vriendt, ACOD-afgevaardigde in het sociaal-cultureel werk legt uit.

Het begon al toen Muylers tijdens de grote vakantie van 2010 aankondigde dat opleidingscheques enkel arbeidsmarktgericht mogen worden ingezet. 'Levensbrede' opleidingen kwamen niet meer in aanmerking. Meteen een besparing van 650.000 euro, vooral op de kap van de volkshogescholen en de vormingscentra. De minister besepte blijkbaar niet dat 'zich goed in z'n vel voelen' een eerste voorwaarde is om behoorlijk te kunnen functioneren op die arbeidsmarkt.

De ellende duurde voort toen Schauvlieges kaasschaaf van 2,3 procent besparingen

plots een amputatie bleek te zijn tot soms meer dan een kwart van de overheidssubsidies. De volkshogescholen verloren 25 procent van die subsidies, sommige uit minder bevolkte gebieden zelfs 33 procent. Om de sociaal-culturele bewegingen op een normale manier te kunnen subsidiëren is er 900.000 euro te weinig, terwijl zij toch het geweten van de samenleving zijn. Bewegingen voeren acties en campagnes rond thema's als bio-ethiek, vrede, verdraagzaamheid, duurzaam omgaan met geld, armoede of ecologie. En verder nam Schauvliege ontwikkelingskansen en innovatieve mogelijkheden af van de sociaal-culturele verenigingen en de migrantenorganisaties. Bovendien staat het sociaal-cultureel volwassenenwerk niet alleen als het om zwaar inleveren op aan komt. De milieubeweging levert 7 procent van de subsidies in en lokale jeugdverenigingen krijgen 10 procent minder dan voorzien.

Als klap op de vuurpijl kwam er dan nog het Vlaams Intersectoraal Akkoord. Terwijl de ganse social profit door de Vlaamse regering bedacht wordt met een schamele 147 miljoen, gespreid over 5 jaar, moest het sociaal-cultureel werk (de organisaties aangesloten bij het PC 329) vaststellen dat zij uitgesloten waren van een groot deel van die middelen. Met name het uitbreidingsbeleid is voor ons een beleid van jobafbouw geworden. Middelen voor kwaliteitsverbetering zijn er ook niet. Alleen op het vlak van de koopkrachtverbetering mogen wij 'meeprofiten'. Terwijl het sociaal-cultureel werk jaar na jaar in de salarisenquête van Vacature aan het staartje bengelt (dit jaar op plaats 23 op 26 met een loonachterstand van -7,3 procent op het gemiddelde bruto maandloon), krijgen wij vanaf 2014 een loonsverhoging ter waarde van 'een pak friet zonder mayonaise' zoals een vakbondssecretaris het plastisch uitdrukte.

Het lijkt er sterk op dat de Vlaamse regering de middelen die ze besteedde aan het in stand houden van het kapitaal van de casino-bankiers, terughaalt bij die organisaties die het sociaal kapitaal van de samenleving versterken en ontwikkelen. Het sociaal-cultureel volwassenenwerk alleen al stuurt met 2167 personeelsleden 225.000 vrijwilligers aan, die alles tezamen meer dan 10 miljoen deelnemers bereiken via allerlei soorten activiteiten. Het sociaal-cultureel werk zorgt mee voor een samenleving die niet louter gebaseerd is op eigenbelang en waar solidariteit met de andere nog beleefd wordt. Als de Vlaamse regering pleit voor een 'warme samenleving', laat haar beleid uitschijnen dat dit een 'koude leugen' is. De 650 deelnemers 'met de lichtblauwe scw-mutsjes' aan de social-profitbetoging van 19 november waren daar zeer duidelijk over.

Johan De Vriendt

Contactpersoon:

Laurette Muylaert

Tel.: 0477/32.38.61 e-mail:

laurette.muylaert@acod.be



ACOD VRT verhindert ontslag vakbondsafgevaardigde

Zoals op vele plaatsen in de openbare diensten is er op de VRT voor de contractuele collega's die zich inzetten als vakbondsmilitant, geen enkele wettelijke of conventionele voorziening. Bovendien is het nuttig om weten dat de meerderheid van de VRT-werknemers contractueel zijn en dat bijgevolg ook een groot aantal ACOD-afgevaardigden contractuelen zijn.

Midden 2009 vroegen de drie VRT-vakbonden in een gemotiveerde brief aan de directie om afspraken te maken over de situatie van de contractuele afgevaardigden. De directie vroeg zich af waarover we ons druk maakten. Er waren toch geen problemen?

In november 2010 was het dan zover. De hiërarchie van één van onze contractuele afgevaardigden wilde onze kameraad ontslaan. Aanleiding was een beperkt incident tussen de afgevaardigde en zijn directe chef. ACOD VRT liet onmiddellijk aan HR weten dat sancties tegen een vakbondsafgevaardigde eerst met de vakbond moeten worden besproken. Hoewel niet alle betrokken managers dat op dezelfde manier begrepen, kwam er toch eerst een bijeenkomst van HR met de algemene secretaris van ACOD VRT. Daarna was er een bijeenkomst met de betrokken hiërarchie, onze afgevaardigde en onze algemeen secretaris.

Tijdens die bijeenkomst bood onze afgevaardigde zijn verontschuldiging aan voor het incident en verklaarde hij alle vertrouwen te behouden in zijn chef. Op onze vraag naar het dossier tegen onze kameraad kwamen er alleen maar wat algemeenheden over zijn attitude en over het verleden. De hiërarchie verklaarde dat voor hen de betrokkene geen vakbondsafgevaardigde is, maar in dit dossier enkel een medewerker van zijn dienst. Voor het ACOD VRT-vakbondscomité was het duidelijk: onze kameraad werd aangepakt omdat hij sterk opkomt voor zijn collega's en omdat de directie plannen heeft met de privatisering van de betrokken dienst.

Daarna duurde het weken van onze

kerheid voor we nog iets hoorden van de directie. Toen het antwoord kwam, bleek dit gebaseerd op een vervalst verslag van de bespreking en was vooral de maatregel onaanvaardbaar: overplaatsing naar een andere dienst met wijziging van contract. De beroering onder de ACOD-militanten en onder de collega's nam ondertussen toe.

Na tussenkomst van de ACOD-instanties kwam er een compromis tot stand waarin zowel de directie als ACOD VRT, de betrokkene en zijn collega's zich kunnen vinden, weliswaar met

pijn in het hart. Er is geen sanctie, wel een tijdelijke afkoelingsperiode in een andere dienst. Ondertussen behoudt de betrokkene zijn syndicale bevoegdheid voor zijn dienst en wordt er gewerkt aan een akkoord tussen de VRT-directie en de vakbonden over de bescherming van de contractuele afgevaardigden.

Contactpersoon:

Luk Vandenhoeck

Tel.: 0486/23.21.57 - e-mail:

acod@vrt.be



Foto: Luc Viatour

Seintjes

Antwerpen

Infonamiddag pensioenen

Op dinsdag 22 maart om 14 uur nodigt de Seniorencommissie van ACOD Antwerpen alle ACOD-leden uit op een infonamiddag over 'De perequatie van de pensioenen in het openbaar ambt'. Gastspreker is Patrick de la Bruyere, stafmedewerker ACOD Vlieg. De vergadering vindt plaats in het Bondsgebouw, Ommeganckstraat 47-49 te 2018 Antwerpen.

Senioren naar Kortrijk

Op donderdag 24 maart organiseert de Seniorencommissie van ACOD Antwerpen een dagtrip naar Kortrijk. We bezoeken het Museum Kortrijk 1302 (Guldensporenslag) en in de namiddag met een gids de belangrijkste bezienswaardigheden van de stad. De dagtrip kost voor ACOD-leden 35 euro en voor ABVV-leden 40 euro. In deze prijs zitten alle kosten, inclusief twee drankjes en het middagmaal. De verplaatsing per trein is niet inbegrepen. Inschrijven is verplicht ofwel op het ACOD-secretariaat, of per mail antwerpen@acod.be of telefonisch 03/231.69.20 én slechts geldig na storting van het juiste bedrag op rekening 877-8001503-83. Men kan inschrijven tot 15 maart.

Mechelen

Meerdaagse reis naar het Lechtal

Van maandag 13 juni (tweede Pinksterdag) tot zaterdag 18 juni maken de vzw Instituut Eduard Meys en ACOD 55+ Mechelen samen met Linx+ een reis naar het Oostenrijkse Lechtal met verblijf in Bach im Lechtal in het driersterrenhotel Landhaus Grünerbaum. Het gaat om twee dagreizen en vier volledige dagen ter plaatse, met vrijblijvende deelname aan begeleidde uitstappen. Vertrek is gepland op maandag om 6 uur en aankomst zaterdag om 21 uur aan het ACOD-secretariaat te Mechelen. Reis en uitstappen zijn voorbereid door en gebeuren met een

luxetouringcar van LindenCars-Idealcars uit Rotselaar (vergunningnr. 3543) en met een eigen reisbegeleider.

Op het programma staan: uitstap naar Innsbruck met bezoek aan het historisch stadscentrum met het Goldenes Dachl en aan Swarovski Kristallwelten; uitstap naar Kasteel Linderhof en het stadje Oberammergau; uitstap naar Reutte met shoppingmoment en bezoek aan de Burgenwelt Ehrenberg; rustige wandeldag in de omgeving van Bach en Elbigenalp met bezoek aan de Schnitzschule, de regionale school voor houtsnijders.

Kostprijs voor reis en vijf nachten verblijf in halfpension: 350 euro per persoon op basis van tweepersoonskamer. De singletoeslag is 30 euro per persoon (beperkt aantal). Er wordt een voorschot van 100 euro per persoon gevraagd bij de inschrijving.

Inschrijven op het ACOD-secretariaat, Stationstraat 50 te Mechelen (tijdens de kantooruren) met contante betaling van het voorschot of telefonisch 015/41.28.44 of via mailadres mechelen@acod.be met in beide gevallen betaling van voorschot door overschrijving op rekening 878-1171901-36 van ACOD-Mechelen, met vermelding 'Lechtal 2011'. Voor meer informatie kan men terecht op het telefoonnummer of het mailadres.

12'de Rood Seniorenfeest

Op dinsdag 5 april organiseren vzw Instituut Eduard Meys, ABVV, Linx+, De Voorzorg, S-Plus, sp.a en Apotheken De Voorzorg het 12'de Rood Seniorenfeest. Er zijn optredens van Salim Seghers, John Terra, Lisa del Bo, Ingriani en Jacques Raymond, Luc Steeno en The Golden Bis Band. Locatie: Sporthal Provinciaal Sport- en Recreatiecentrum De Nekker, Nekkerspoel-Borcht 19, 2800 Mechelen. De deuren gaan open om 12.30 uur, start van de show om 13 uur. Inkom: 8 euro. Kaarten te verkrijgen bij het ACOD-secretariaat, Stationsstraat 50, 2800 Mechelen, 015/41.28.44 of bij S-Plus Mechelen, Muntstraat 3, 2800 Mechelen, 015/28.03.45 of bij S-Plus

Kempen, de Merodelei 19, 2300 Turnhout, 014/40.92.81.

Oost-Vlaanderen

afdeling Wetteren Ledenfeest

Op zaterdag 19 maart nodigt de afdeling Wetteren haar leden en hun familie uit op het jaarlijks ledenfeest. Het feest begint om 19 uur in de feestzaal van café 't Wetteraarken, op de markt in Wetteren (naast de kerk). Men kan inschrijven tot 12 maart bij de bestuursleden, telefonisch of per mail bij secretaris Marc Van Hauwermeiren 09/369.43.21, marc.vanhauwermeiren@skynet.be.

Rood Seniorenfeest

De senioren van ACOD Oost-Vlaanderen nemen op 5 april deel aan het 12'de Rood Seniorenfeest in de sporthal van het recreatiecentrum De Nekker te Mechelen. Volgende artiesten staan op het programma: Salim Seghers, Lisa del Bo, Jacques Raymond, John Terra en Luc Steeno. De inkomprijs bedraagt 8 euro per persoon. Het aantal plaatsen is beperkt tot 75. De bus vertrekt onder de E17 op de P+R Gentbrugge om 10.45 uur. Ter plaatse kan men broodjes aankopen. Terugkomst voorzien rond 19 uur. Deelnemers dienen vooraf telefonisch in te schrijven via 09/269.93.33 en betalen nadien de 8 euro op bankrekening nummer 877-1407301-38 van ACOD Oost-Vlaanderen.

Studiedag Armoede

Op 31 maart organiseert de intersectorale seniorencommissie van ACOD Oost-Vlaanderen een studiedag over armoede en gelijke kansen. Deze vindt plaats in het KA Lokeren van 9.30 tot 16.30 uur. Sprekers als Güler Turan, Fatma Pehlivan, Roger D'Hondt en Hugo Deckers zullen er hun licht werpen op de armoedeproblematiek en de

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

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

relatie met goed onderwijs. Er is ook kans tot wisselwerking tussen publiek en sprekers, tussen jongeren en senioren. Wie wil deelnemen, schrijf zich in vóór 23 maart via mail naar oost_vlaanderen@acod.be of per brief naar ACOD Oost-Vlaanderen, Bagattenstraat 158, 9000 Gent. Vermeld je voor- naam, naam, adres, sector, mailadres, aantal deelnemende personen en of je wil gebruikmaken van de gratis lunch.

Vlaams-Brabant

Spoorwegmuseum en Rood Senioren- feest

Op 5 april maken de senioren van ACOD Vlaams-Brabant een uitstap naar Mechelen. In de voormiddag bezoeken ze het Spoorwegmuseum en in de namiddag genieten ze van het 12'de Rood Seniorenfeest. 's Middags is een warm middagmaal voorzien. Inschrijven kan via het secretariaat ACOD te Leuven, 016/22.31.50. De persoonlijke deelname in de kosten is 20 euro per persoon, te betalen op het secretariaat bij inschrijving of via overschrijving op rekening 877-7992801-04 van ACOD met vermelding "Mechelen 5/4/2011". Inbegrepen zijn busvervoer van en naar Mechelen, bezoek Spoorwegmuseum te Mechelen, warm middagmaal en inkomstkaart show in Nekkerhal. Vertrek vanuit Leuven om 8.30 uur aan het ACOD-gebouw. De terugkeer naar Leuven is voorzien omstreeks 17.15 uur, aankomst Leuven 18 uur. De inkomkaarten voor de show worden de dag zelf afgeleverd. Het aantal plaatsen is beperkt, dus wees er vlug bij.

West-Vlaanderen

afdeling Brugge Senioren naar rechtbank Brugge

Op donderdag 17 maart brengen de senioren van de afdeling Brugge een bezoek aan de rechtbank van Brugge. Zij verzamelen om 9.15 uur aan de ingang van het gerechtsgebouw, Kazernevest 3 in Brugge. Na het middagmaal in de Pasparkt is er een geleid bezoek aan de Sint-Sebastiaansgilde, een schuttersgilde met een roemrijke geschiedenis. Deelname in de onkosten is 5 euro, ter plaatse te betalen. Middagmaal en consumpties zijn voor eigen rekening. Het aantal deelnemers is beperkt tot 25 personen. Tijdig inschrijven, dus. Dat kan tot 11 maart bij Jan Samson, 050/67.59.20 of 0473/861.722 of samson.jan@telenet.be of bij Marc Caenen, 050/36.04.55 of 0479/862.388 of marc.caenen@telenet.be.

Rood seniorenfeest

Op 5 april neemt het gewest West-Vlaanderen deel aan de twaalfde editie van het Rood Seniorenfeest in Mechelen. Er wordt een bus ingelegd met opstapplaatsen in Oostende, Brugge, Roeselare en Kortrijk. Op het programma staan optredens van Salim Seghers, Lisa Del Bo, Jacques Raymond en Ingriani, John Terra, Luc Steno en de Golden Bis Band. Het feest begint om 13 uur en eindigt rond 17 uur. De deelnameprijs voor onze leden senioren van West-Vlaanderen bedraagt 8 euro per persoon. Gelieve het correcte bedrag te storten op bankrekening van het gewest nr. 877-5021402-16 met vermelding 'seniorenfeest Mechelen + naam + uw sector'. De deelnemers krijgen nog

een brief toegestuurd met de verdere info (o.a. uurregeling bus). Uiterste inschrijfdatum is 18 maart. Het aantal plaatsen is beperkt tot 50 personen, dus vlug inschrijven is de boodschap.

afdeling Oostende Shownamiddag senioren

Op 12 maart zullen Eddy Smets en Letty Lanka de senioren van de afdeling Oostende animeren met liedjes en sketches. Het optreden vindt plaats in zaal Ten Stuyver in de Stuijverstraat 369 te Oostende. Deuren gaan open om 13.30 uur. Kaarten kunnen op 3 maart van 9.30 tot 11.30 uur aangekocht worden in ACOD Oostende, St.-Niklaasstraat 8. Kaarten kunnen eveneens verkregen worden door het bedrag van 7 euro (leden) of 8 euro (niet-leden) te storten op rekeningnummer 001-6104757-41 van de Rode Senioren met vermelding van naam, aantal personen en 12 maart. Traditiegetrouw worden er tijdens de onderbreking pannenkoeken en koffie geserveerd. Tijdens de pauze zal Chris Reniers, algemeen secretaris ACOD, de actuele toestand toelichten. Voor meer informatie telefoneren naar voorzitter Germain Vanhoutte 059/27.98.07.

afdeling Oostende Verhuis ABVV-kantoren

Vanaf 14 februari is het kantoor van ABVV Oostende verhuisd van de J. Peurquaetstraat naar de Nieuwpoortsesteenweg 98. ACOD-leden die van de dienstverlening van het ABVV gebruikmaken, bijvoorbeeld de werkloosheidsdienst, worden in het nieuwe kantoor voortgeholpen.