

Tribune

Besparen op openbare diensten
**Je weet waar het begint,
maar je weet niet
waar het eindigt**

inhoud

inhoud en colofon	2
wedstrijd	2
algemeen	3
spoor	7
tram bus metro	11
de post	14
gazelco	19
telecom	20
federale overheidsdiensten	23
vlaamse overheidsdiensten	27
lokale en regionale besturen	32
onderwijs	33
cultuur	38
agenda	40

colofon

Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

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

Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be



Redactie:

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

Eindredactie:

Robin Productions, Aalst

Vormgeving:

Robin Productions, Els De Waele

Drukkerij:

Roto Smeets, Brussel

online



www.acodonline.be



www.facebook.com/acod.abvv



@ACOD_ABVV

wedstrijd

Geschenkbond

Winnaars

Philippe Decramer (Ieper), Peter Nielsen (Wilrijk), Serge Hoffman (Brasschaat), Willy Bellens (Aarschot) en Staf Smets (Tielen) winnen een prachtige geschenkbond. Zij wisten dat 'De prijs van uw gezondheid' het boek is dat professor Lieven Annemans schreef over de verspilling en besparingen in de gezondheidszorg, dat ARGOS Soditic de nieuwe investeerder is in NMBS-Logistics en dat 262 culturele organisaties momenteel subsidies ontvangen in Vlaanderen.

Nieuwe prijs:

Mediamarkt-geschenkbond

Zin om jezelf of iemand te verwennen met een leuk geschenk? Grijp je kans!

Vragen

- Wie is op zes personen ná het personeelslid met de meeste dienstanciënniteit bij bpost?
- Waarover organiseerde de commissie Mobiliteit van het Vlaams Parlement een hoorzitting op donderdag 30 april 2015?
- Wie dacht dat hij benoemd zou worden op 1 januari 2016 in het onderwijs, krijgt in deze Tribune belangrijk nieuws. Welk nieuws?

Antwoorden mailen naar

chris.camps@acod.be

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

Gelieve je adres te vermelden
bij je antwoorden.

Als je het mij vraagt Wie het kleine niet eert...

De voorbije maanden waren ABVV en ACOD druk in de weer met acties tegen de asociale maatregelen van de regeringen-Michel en -Bourgeois. Ze krijgen daarop vaak kritiek, onder andere van vicepremier Alexander De Croo, die de vakbonden verwijt "krampachtig te verdedigen" wat ze hebben. Ze verdedigen volgens hem ook te veel het belang van hun leden en te weinig het algemeen belang. Wat vind je daarvan?

Chris Reniers: "Ach, De Croo vertolkt de stem van bepaalde rechtse politieke en economische krachten die de vakbonden graag afdoen als ouderwets en conservatief. Is het echter zo onlogisch dat wanneer een regering een nieuwe maatregel voorlegt, we die aftoetsen aan het belang van de mensen die we verdedigen? Hebben we ongelijk dat we niet lijdzaam toezien, maar reageren wanneer we zien dat werknemers en gezinnen er door het regeringsbeleid op achteruit zullen gaan? De samenleving wordt steeds dualer: de armoede stijgt, burn-outs nemen toe en mensen kunnen de werkdruk niet langer aan. Dat is een teken aan de wand dat actie nodig is. Dus neen, ik voel me niet aangesproken door de kritiek van De Croo of de krachten die hij vertegenwoordigt."

Hoe zou je jullie verschil in visie het best omschrijven?

Chris Reniers: "Je kan zoals De Croo alles macro-economisch bekijken en enkel aandacht hebben voor privébedrijven, hun management en de belangen van hun aandeelhouders. Kijk maar naar de fusie tussen Delhaize en Ahold die op stapel staat. De aandeelhouders wrijven zich in de handen, maar intussen dreigt het personeel wel geslachttofferd te worden. Die visie is typerend voor wie steeds enkel oog heeft voor het grote plaatje en de details uit het oog verliest. Winst primeert, ten koste van wat werknemers verworven hebben op het vlak van loon- en arbeidsvoorwaarden. Dat is het marktdenken ten voeten uit. En wat werknemers, gezinnen en de maatschappij daarbij op termijn verliezen, valt gewoonweg niet te overzien."

En vakbonden hebben een andere invalshoek?

Chris Reniers: "Vakbonden kijken verder dan enkel de economische winst die er te halen valt. Ze zien de mens achter de functie. Wanneer grote economische theorieën duizenden mensen in de miserie storten, moet het één van de taken van de vakbond zijn om daar de vinger op te leggen. We moeten wijzen op de desastreuze gevolgen van de vrijemarkteconomie. Wat me ook bijzonder kwaad maakt, is dat men mensen die er niet in slagen mee te draaien in die mallemolen gemakkelijk afdoet als lui, zwak, onwillig of onverantwoordelijk. Zo kleeft wie economisch en politiek sterk staat en die macht nog wil vergroten, een etiket op wie politiek en economisch veel minder slagkracht heeft. En door de vakbonden aan te pakken, probeert men ook de verdedigers van die laatste, grote groep mensen aan de ketting te leggen. Laat er geen misverstand over bestaan: daartoe behoren ook de groep van tweeverdieners, die zich in het midden bevinden. Zij ervaren elke dag de nefaste gevolgen op het vlak van kinderopvang, energiefacturen, hogere woonlasten en meer flexibiliteit."

Kan je een voorbeeld geven van hoe die tweedeling weerspiegeld wordt in het regeringsbeleid?

Chris Reniers: "Ik denk dat het verschil in aanpak tussen sociale en fiscale fraude voor zich spreekt. Politici als N-VA'ster Zuhail Demir pakken uit met een cijfer over sociale fraude en ze blijven daarmee zwaaien, daarin gesteund door een bepaalde pers. En begrijp me niet verkeerd: sociale fraude moet aangepakt worden. Het is alleen bijzonder schijnheilig dat ze enkel daarop focussen, maar over de omvang van de fiscale fraude met geen woord reppen, alsof die 'quantité négligable' is. Ook de voordelen die fiscale fraudeurs krijgen omdat ze het op een akkoordje kunnen gooien met het parket om hun zonden af kopen, hoor je ze niet aanklagen. En diamantairs die van de regering een forfaitaire belasting krijgen



die eigenlijk lager is dan wat ze voordien hoorden te betalen? Dat moet blijkbaar kunnen. Niemand stelt er zich vragen bij, ook de pers niet."

Welke vakbondsactie mogen we nog verwachten?

Chris Reniers: "We blijven gemobiliseerd en zullen dus ook in de komende weken en maanden nog actie voeren en informeren. Zo is er op 28 mei de 'Tax Justice Day', op 4 juni een actie van én voor de vakbondsvrouwen, op 15 juni een vakbondsmeting naar aanleiding van de installatie van de Nationale Pensioencommissie en eind juni een Europese actie. Intussen worden de besparings- en pensioenplannen van de regeringen langzaam maar zeker omgezet in de praktijk. We zullen dus met argusogen volgen wat daarvan precies de gevolgen zullen zijn, zowel voor personeel als voor de dienstverlening aan de burger. En uiteraard zullen we het niet nalaten actie te ondernemen wanneer het fout loopt."

Dossier koopkracht

De schande van de onverantwoorde indexsprong

In april keurde de het parlement de door de regering-Michel voorgestelde indexsprong goed. Het ABVV en ACV weigeren deze inbreuk op de koopkracht van de werknemers te aanvaarden en stapten naar het Grondwettelijk Hof om deze maatregel aan te vechten. Daar hebben ze goede redenen voor.

De indexsprong voert ons 30 jaar terug naar de regering-Martens-Gol, die drie indexsprongen van 2% doorgevoerd heeft. En daarvoor betalen de werknemers vandaag nog steeds. In 2015 past de regering-Michel dezelfde 'besparingsmaatregel' toe om zogezegd de concurrentiekracht van de bedrijven op te krikken. Maar die onverantwoorde indexsprong zal diepe sporen nalaten bij de werknemers, de ambtenaren en iedereen die op een uitkering aangewezen is.

Twijfelachtig effect

Een indexsprong van 2% in de openbare en in de privésector zou zich vertalen in lagere loonkosten, die de aanwervingen en de werkgelegenheid zullen aanzwengelen. De indexsprong zou zich eveneens moeten vertalen in een daling van de prijzen van de in België geproduceerde goederen, en dus de binnenlandse vraag en de export een boost moeten geven. Die analyse moet echter met andere elementen aangevuld worden.

Vooreerst is er voor de werkgevers geen enkele verplichting om (kwaliteitsvolle) banen te scheppen. De laatste jaren dienden de cadeaus aan de werkgevers om de aandeelhouders te plezieren. Bovendien hebben de ondernemingen in crisisperiodes de neiging om hun marges te vergroten in plaats van hun prijzen te verlagen. Tussen 1996 en 2013 dienden de cadeaus (9 miljard euro) aan de ondernemingen om de netto dividenden met 13,8 miljard euro te verhogen. Vervolgens zal de indexsprong een negatieve invloed hebben op de koopkracht van de burgers en dus op het vertrouwen

van de consument en op de interne vraag, toch een motor van de Belgische economie.

De globale impact op de begroting van de indexsprong in 2015 zal leiden tot 198 miljoen minimum en 653 miljoen maximum minder inkomsten voor de overheid. De impact op de overheidsschuld zal 2,2% bedragen in 2018 en 1,9% in 2019!

Wat het aantal nieuwe banen betreft, variëren de cijfers van dag tot dag... De Nationale Bank heeft het over 33.000 nieuwe banen, het Federaal Planbureau herzielt zijn cijfers neerwaarts en spreekt van nog slechts 28.500 nieuwe banen tegen 2020. In een rapport van de Europese Commissie van juli 2014 is sprake van een verlies van 47.000 banen in de overheidssector als België het Europese traject volgt.

Tot slot zal de indexsprong van 2% en het daarmee gepaard gaande koopkrachtverlies niet gecompenseerd worden voor de werknemers, mensen die leven van een uitkering en de werknemers uit de openbare diensten.

Op macro-economisch vlak zal de indexsprong, die toch goed is voor 2,6 miljard euro, leiden tot een nieuwe vermindering van het aandeel van de lonen in de economie.

Onverantwoorde maatregel

In deze tijden van lage en zelfs negatieve inflatie is een indexsprong ronduit onverantwoord. Er zijn zelfs werkgevers die dit toegeven. Bovendien lost de indexsprong het probleem van de concurrentiekracht niet op. Concurrentiekracht betekent ook product- en procesinnovatie, investeringen in onderzoek en ontwikkeling, opleiding van de werknemers, productie en verkoop van producten met hoge toegevoegde waarde, het zoeken naar nieuwe afzetmarkten en dies meer. Op die domeinen

zitten we niet mee aan de kop van het peloton. Integendeel, we lopen fel achter op de Duitse locomotief.

Ambtenaren wachten nog tot 2017

Volgens ramingen van het ABVV zal door de indexsprong de volgende spilindex pas in april 2017 overschreden worden, zodat de sociale uitkeringen en de wedden van de ambtenaren pas in mei en juni 2017 opnieuw geïndexeerd zullen kunnen worden. Dat betekent om en bij de vier jaar zonder indexering, aangezien de spilindex voor het laatst in november 2012 overschreden werd.

Bron: Echo ABVV



De inflatie daalt, maar tot waar?

Het Prijzenobservatorium heeft zijn zesde jaarrapport over de evolutie van de consumptieprijzenindex gepubliceerd. Dit rapport vergelijkt de inflatie in België met deze in de buurlanden. Wat leren we eruit?

In 2014 bedroeg de totale inflatie gemiddeld 0,5% tegen 1,2% in 2013, een daling voor het derde opeenvolgende jaar. De totale inflatie in onze voornaamste buurlanden (Duitsland, Frankrijk en Nederland) vertraagde eveneens (gemiddeld 0,7% in 2014 tegen 1,4% in 2013), maar blijft wel gemiddeld hoger dan in België (0,5%). Dit komt omdat de inflatie voor de categorieën energieproducten en niet-bewerkte levensmiddelen (fruit, groenten, vlees,...) sterker daalt in België.

Energieprijzen dalen

Naast de traditionele analyse van de inflatie wordt in dit rapport ook bijzondere aandacht besteed aan de energieproducten (elektriciteit, gas, stookolie,...) waarvan de prijzen in 2014 met 6% daalden, na al een eerdere daling van 4,6% in 2013. Dit komt omdat de prijsevolutie van die groep

sterk samenhangt met de aardoliekoers, die in 2013 en 2014 fors daalde. De negatieve inflatie van de elektriciteit in België wordt hoofdzakelijk verklaard door de tijdelijke daling van de btw van 21% naar 6% sinds april 2014 – weliswaar een eenmalig gevolg.

Diensten worden duurder

Tussen 2008 en 2014 zijn de prijzen van de diensten echter gemiddeld sneller gestegen in België dan in de buurlanden. Ze hebben meer hebben bijgedragen aan het totale inflatieverschil tussen België en zijn buurlanden.

Vastgoedprijzen nog steeds in de lift

Dit jaar gaat het Prijzenobservatorium ook dieper in op de analyse van de vastgoedprijzen, die tussen 2005 en 2014 met 54% gestegen zijn. De gegevens over de evaluatie van de prijzen van de Belgische vastgoedmarkt zijn niet eenduidig. Volgens het Observatorium zou de Belgische vastgoedmarkt in 2014 correct geëvalueerd zijn, maar die mening wordt niet door alle

instellingen (onder meer Oeso, IMF en Europese Commissie) gedeeld.

Prijzen detailhandel hoger door loonkosten

Tot slot bestudeerde het Prijzenobservatorium de factoren die een grote invloed hebben op de prijzen in de Belgische detailhandel. Daaronder heb je de aankooprijzen en –voorwaarden, btw en andere belastingen, loonkosten, arbeidsproductiviteit en winstmarges, de commerciële strategie van de bedrijven, de geografische schaal, bevolkingsdichtheid en levensstandaard, alsook de voorkeuren van de consument. De prijsverschillen tussen België en de buurlanden liggen vooral in de loonkosten, die in de periode 2008-2012 in ons land hoger lagen, hoewel ze gecompenseerd werden door een hogere nominale productiviteit.

Bron: Echo ABVV

Equal Pay Day #SpeakUpEPD

Vrouwen verdienen vandaag in België een vijfde minder dan mannen. De progressieve vrouwenbeweging zij-kant en het ABVV organiseerden daarom op 14 maart voor de elfde keer Equal Pay Day. Dit jaar bonden ze met de #SpeakUpEPD-campagne de strijd aan met traditionele rolpatronen.

Het gemiddelde brutomaandloon van een vrouw in de privésector ligt vandaag 20% lager dan dat van een man (nieuwe cijfers uit 2012). Daarom valt de symbolische dag voor gelijk loon dit jaar op 14 maart. Vrouwen moeten immers 73 dagen langer werken om hetzelfde te verdienen als wat mannen het afgelopen jaar verdienden. Vorig jaar viel Equal Pay Day vier dagen later in het jaar. "De loonkloof verkleint, maar met dit tempo duurt het nog 32 jaar vooraleer de grootste discriminatie tussen vrouwen en mannen is weggewerkt", berekenen ABVV en zij-kant.

Traditionele rolpatronen blijven grote boosdoener

Dit jaar binden het ABVV en zij-kant de strijd aan met traditionele rolpatronen. Een groot deel van de loonkloof is immers te wijten aan het grote aantal deeltijds werkende vrouwen. Meer dan 4 op de 5 mensen die deeltijds werken, zijn vrouwen. 46% van alle vrouwelijke loontrekken werkt deeltijds, tegenover slechts 10% van de mannelijke.

De kloof bij de brutomaandlonen in de privésector (voltijds én deeltijds werkenden samen) bedraagt 20%, terwijl de kloof bij de bruto-uurlonen van wie voltijds werkt in elf jaar tijd daalde van 15% naar 6%. Bij voltijds werkenden is de loonongelijkheid dus bijna met twee derde verminderd. Hier gaat het verkleinen van de loonkloof beduidend sneller.

Onmiddellijke oplossingen

Als mannen hun deel van de zorgtaken op zich nemen, hebben vrouwen evenveel kansen om een loopbaan uit te bouwen. Zij-kant en ABVV stellen ook een collectieve arbeidsduurvermindering voor om de druk van de ketel te halen bij vele huishoudens. Ze pleiten voor een 32-uren-

week met behoud van pensioenrechten, promotiekansen en loon. Tot slot is er ook grote nood aan een ruim en soepel aanbod van kwaliteitsvolle en betaalbare opvangvoorzieningen voor kinderen en zorgafhankelijke personen.

Pas de loonkloofwet toe

Sinds 2012 is de loonkloofwet van kracht, die de loonongelijkheid tussen mannen en vrouwen moet wegwerken. De wet is echter pas echt in werking getreden in 2014. Ze is dus nog te recent om haar impact en efficiëntie volledig te kunnen evalueren. Daarom is het belangrijk te

concentreren op haar correcte en integrale uitvoering. Transparantie is daarbij een sleutelwoord. De loonkloof moet een permanent thema worden binnen het sociaal overleg. Functieclassificaties moeten verplicht herzien en genderneutraal gemaakt worden. De bemiddelaar in ondernemingen moet in alle onafhankelijkheid kunnen handelen bij onduidelijkheid en conflicten over de loonongelijkheid.

Meer info:

- Website: www.equalpayday.be
- Twitter: [@SpeakUpEPD](https://twitter.com/SpeakUpEPD) [@equalpaydayBE](https://twitter.com/equalpaydayBE)
- Facebook: www.facebook.com/equalpaydaybelgium

VROUWEN WILLEN MEER.

Wat is wil? Een beter salaris. Want ik ben mijn volledige loonje bereid te geven. Ik wil 20% meer verdienen, evenveel als een man. Verklein de loonkloof door te surfen naar equalpayday.be #SpeakUpEPD

14.03.2015
equal-payday
Geef vrouwen hun verdiende loon

zij-kant **ABVV**

Brusselse Intergewestelijke

In Brussel gaan vooral vrouwen onder armoede gebukt

Het Brusselse Observatorium voor Gezondheid en Welzijn onderzocht in zijn thematisch rapport voor 2014 in hoeverre bestaansonzekerheid en de daaruit voortvloeiende armoede seksegebonden zijn. In Brussel treft de armoede vooral vrouwen, en dan voornamelijk alleenstaande moeders en vrouwen met een migratie-achtergrond. Het rapport is zowel gebaseerd op cijfers als getuigenissen van slachtoffers.

Met een kwaliteitsvolle baan die een behoorlijk loon oplevert en sociale bescherming komt ook degelijke huisvesting binnen bereik, vormen zorg en voeding geen probleem, heeft men toegang tot gezondheidszorg, onderwijs, opleiding en cultuur. De bestaansonzekerheid en armoede van een deel van de Brusselse vrouwen bewijst hoe belangrijk een sterke openbare dienstverlening is om een dam op te werpen tegen de meedogenloze werking van de markt. Dit geldt duidelijk bij huisvesting, maar ook op het vlak van werk spelen de openbare diensten een belangrijke rol: of het nu gaat om voldoende betaalbare plaatsen in de kinderopvang (vooral in de arme gemeenten) of om de kwaliteitscontrole van deeltijdse banen voor laaggeschoolden die door hun werkgever gewoon verplicht worden tot zwartwerk.

In armoede wordt het dagelijks leven een aaneenschakeling van zich uit de slag trekken (met een job hier en daar, voedselbanken, wat fraude waartoe men uit armoede gedwongen wordt,...), armoede en afhankelijkheid van een partner, een werkgever en/of een sociale dienst, die steeds vaker een privé-dienst is. Het rapport stemt dan ook tot nadenken:

1. Hoe oprecht de inzet van deze privé-instellingen ook is, hun toenemend belang wijst op een schrikwekkende achteruitgang van de rechten die de werkende klasse na harde strijd heeft verworven. Dat liefdadigheid weer de kop opsteekt, is een kwalijke evolutie.

2. Het is verkeerd nu met betrekking tot bepaalde situaties te spreken over armoede-‘risico’. Met de verminderde openbare dienstverlening kunnen we beter spreken over armoede-‘vooruitzicht’. Armoede afdoen, zoals nu vaak gebeurt, als een risico dat je in het leven nu eenmaal loopt, is niet alleen onbetamelijk, maar ook onwaar.

3. Uitsluiting treft vooral mensen van een bepaalde sekse en van een bepaalde afkomst. Dat is onduidelijk voor vakbondsmilitanten, die gelijkheid hoog in het vaandel dragen. Zij weten immers dat dankzij uitbuiting van de enen neerwaartse druk kan worden uitgeoefend op de lonen van de anderen, vooral als achter het ophemelen van diversiteit zwaar racisme schuilgaat dat met vertogen over meritocratie wordt toegedekt.

4. Vakbondsafgevaardigden en-militanten moeten bijzonder op hun hoede zijn voor de parameters die bij statistieken



worden gehanteerd: aan de hand van sommige criteria kan men discriminatie op grond van sekse beter blootleggen.

5. De evolutie die we de voorbije jaren in Brussel zagen, geeft weinig reden tot optimisme. De toestand wordt alleen maar slechter en alle leeftijdsgroepen hebben eronder te lijden. In ons gewest bestaat er chronische onzekerheid en die leidt tot armoede doordat men voor een vervangingsinkomen steeds strengere voorwaarden moet vervullen.

6. Tot slot moet de karige overheidsbegroting in Brussel ons tot grote waakzaamheid aanzetten, vooral ook nu er taken bijkomen in verband met werkgelegenheid en kinderbeijlages: de Brusselse overheid zou zeer wel in de verleiding kunnen komen om sommige diensten (bijvoorbeeld openbare crèches) of zelfs uitkeringen te beperken tot de armste of de meest kwetsbare mensen, onder het voorwendsel dat de middenklasse zich iets anders kan veroorloven. Dat zou een enorme achteruitgang betekenen, zowel op het vlak van vrouwenrechten als inzake rechten van werknemers: de vrouwen gewoon terug naar de haard, of opvang door de grootouders (als die al met pensioen zijn, wat steeds minder waarschijnlijk is), of anders opvang in dure privé-diensten of in goedkope voorzieningen van povere kwaliteit met alle gevolgen en gevaren vandien voor de kinderen.

De Brusselse Intergewestelijke houdt deze sociale ontwikkelingen nauwlettend in het oog en vecht voor een beleid dat optreedt tegen de ongelijkheid die vooral vrouwen treft.

Jean-Pierre Knaepenbergh (algemeen secretaris BIG-ACOD)
Met medewerking van Gratia Pungu en de BIG-
Vrouwencommissie
www.cgsp-acod-bru.be



28 april: werelddag voor veiligheid en gezondheid op het werk

Ook stress en burn-out zijn beroepsziekten

Hoge werkdruk, onhaalbare doelstellingen, machines of software die het werktempo bepalen, verplicht concurreren met collega's, ICT-snuffjes die de grens tussen werk en privéleven doen vervaagen... Voor veel werknemers is dit dagelijkse kost. Werknemers worden steeds vaker verplicht in het rood te gaan. En dus staan ook indicatoren zoals stress, burn-out, ziekteverzuim, turnover... in het rood. ABVV eist de erkenning van stress en burn-out als beroepsziekte naar aanleiding van de werelddag voor veiligheid en gezondheid op het werk, die op 28 april gehouden werd.

Uit de enquête 'Modern Times?', die het ABVV vorig jaar naar aanleiding van 28 april organiseerde, bleek dat 74% van de bevraagde werknemers zich niet in staat acht om hetzelfde tempo vol te houden tot zijn 65ste (terwijl de regering de pensioenleeftijd wil optrekken tot 67...).

Stress en burn-out

Uit dezelfde enquête bleek dat 6 van de 10 respondenten vrezden dat de arbeidsorganisatie in hun bedrijf niet alleen stress en burn-out veroorzaakt, maar ook relatieproblemen, depressies, slaapstoornissen, voedingsproblemen, huidaandoeningen en nog vele andere problemen.

Een recente studie van Securex (2015) wijst uit dat 64% van de werknemers lijdt onder stress. Dit is 18,5% meer dan in 2010. Bovendien geeft 97% van werknemers met stress aan dat die stress schadelijk is voor zijn gezondheid en één werkne-

mer op de tien zegt te lijden aan burn-out (9,2%). Alle ondervraagde werknemers verklaren dat de werkdruk in de afgelopen jaren fors is toegenomen (+8%).

Investeren in welzijn

"Werknemers moeten hun werk kunnen uitvoeren zonder hun gezondheid in gevaar te brengen: een menselijke arbeidsorganisatie, autonomie, respect, erkenning, opleidingen, informatie – dat is wat we nodig hebben", zegt Miranda Ulens, federaal secretaris van het ABVV. "Investeren in het welzijn van de werknemers is goed voor de productiviteit en verlaagt de kosten van ziekteverzuim, ontslagen, conflicten, verzekeringen,... Dat kan de werkgevers toch niet onverschillig laten?"

Een concrete oplossing bestaat uit meer preventie. Miranda Ulens: "Preventie op alle vlakken in de onderneming: dat betekent vooraf ingrijpen en dus ervoor zorgen dat de problemen zich niet voordoen. Stellen er zich alsnog problemen, dan moeten ze snel opgelost worden." Dat is ook de essentie van de meest recente reglementering inzake preventie van psychosociale risico's. Maar nieuwe reglementering alleen volstaat niet.

De eisen van het ABVV

- De erkenning door het Fonds voor Beroepsziekten van stressgebonden ziektes, en dit voor alle werknemers uit alle sectoren. Dergelijke ziektes en burn-out zijn immers goed op weg om dé beroepsziekten van de 21ste eeuw te worden. Bovendien

zorgt een erkenning voor meer investeringen in preventie. En een preventieve aanpak (beter voorkomen dan genezen) zorgt voor minder kosten in de sociale zekerheid. Bijkomend kunnen werknemers die te kampen krijgen met stress of burn-out, rekenen op een uitkering en kunnen kosten van gezondheidsspecialisten en geneesmiddelen terugbetaald worden.

- Het ABVV wil ook een versterking van de inspectiediensten, want preventie komt voor alles. Er moeten meer inspecteurs en meer middelen komen om ervoor te zorgen dat de ondernemingen de wetgeving rond psychosociale risico's naleven.

Bron en meer info: www.abvv.be

Achtergrond

28 april werd door de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) uitgeroepen tot internationale dag voor veiligheid en gezondheid op het werk. Die dag herdenken de vakbonden de slachtoffers van arbeidsongevallen: jaarlijks overlijden zo'n 2 miljoen werknemers, meer dan 1,2 miljoen worden gewond en elk jaar worden meer dan 160 miljoen werknemers ziek als gevolg van hun werk of omdat hun werkplek onveilig of ongezond is. Het initiatief voor deze herdenkingsdag werd in 1996 genomen door het toenmalig Internationaal Verbond van Vrije Vakverenigingen (IVVV) en werd in 2003 ondersteund en internationaal erkend door de IAO. Op vraag van het ABVV erkent ons land deze dag officieel sinds 2004.



NMBS De strijd gaat voort

Op 22 april 2015 riep de ACOD op tot een 24-urenstaking in de openbare sector. Het werd een succesvolle actie, gericht tegen de aanval op én de afbraak van de openbare sector.

Uiteraard sloot ook ACOD Spoor zich enthousiast aan bij de stakingsactie, om in de eerste plaats de intersectorale eisen van de ACOD te ondersteunen. Zeer belangrijk daarbij zijn:

- Het behoud van de afspraken rond de pensioenregeling.
- De erkenning in de 'zware beroepen', een debat dat momenteel gevoerd wordt en waarover de pensioencommissie zich zal buigen.

Voorts legden we ook de nadruk op diverse aandachtspunten die onze sector en het personeel van de spoorwegen rechtstreeks aanbelangen:

- De aanwervingen om de achterstanden

van de compensatiedagen in te vullen. Vandaag is er bij de Belgische spoorwegen een beleid met twee snelheden: dat van Infrabel en dat van de NMBS. Wanneer de CEO zijn doelstelling wil bereiken, zijn zijn extra handen dringend nodig.

- Een correcte dotatie voor de diensten die de NMBS moet leveren en ook duidelijkheid wat precies verwacht wordt van de NMBS. Vandaag lees je enkel dat er bezuinigd moet worden. De voogdijminister creëert een perceptie dat er geld verspild wordt. Wij willen graag weten waar en wat de verwachtingen ten aanzien van de NMBS zijn.
- Een visie op een degelijk openbaar vervoer met toekomstkansen en garanties voor de tewerkstelling.
- Een evenwicht tussen werk en privé.
- Garanties voor de spoorwegmutualiteit, die de terecht verworven dienstverlening aan het personeel ook in de toekomst waarborgt en die zorgt dat werk-

nemers om medische redenen niet onmiddellijk afgeschreven worden, zonder daarvoor extra grote bijkomende verzekeringsverplichtingen van de werknemer te eisen. De solidariteit tussen alle nog actieve, niet-actieve en gepensioneerde werknemers moet behouden blijven.

- Het behoud van een sterke goederenpoot, met statutaire tewerkstelling. Momenteel ontbreekt alle duidelijkheid hierover, er zijn geen gesprekken en het personeel wordt in het ongewisse gelaten.

Ons verlanglijstje is duidelijk. Wij hopen al onze eisen terug te vinden in een protocol van sociaal akkoord, waaraan hard gewerkt én waarover hard onderhandeld wordt. De strijd gaat voort, want het einde is nog lang niet in zicht.

Jean Pierre Goossens

Vakantieverlofdagen 2014 Uitzonderlijke toekenning tot 30 juni 2015

Om tegemoet te komen aan de vaststelling dat een groot deel van de statutaire personeelsleden hun vakantiedagen van 2014 niet konden opnemen vóór 30 april

2015, kunnen deze dagen in afwijking van de reglementaire bepalingen (ARPS bundel 542, paragraaf 13) uitzonderlijk verleend worden tot 30 juni 2015.

Lugil Verschaete

Pensioenen

Totale overname pensioendienst NMBS voorlopig vermeden

Het regeerakkoord van de federale regering vermeldt duidelijk dat ze van plan is verschillende pensioendiensten samen te brengen. Dat is niet naar de zin van de ACOD of ACOD Spoor. Specifiek voor de NMBS werpt ons verzet alvast vruchten af.

Op 30 april 2015 keurde de ministerraad een voorstel goed om alle bevoegdheden inzake pensioenen binnen eenzelfde instelling te integreren vanaf 1 januari 2016. Zo zou de PDOS (pensioendienst voor de overheidssector) in 2016 naar de Zuidertoren moeten verhuizen en zouden vele competenties inzake pensioenen gebundeld kunnen worden.

De bedoeling van de regering is duidelijk. Dit past in haar plannen om alle pensioenstelsels, zowel van de privé, de zelfstandigen als van de ambtenaren gelijk te scha-

kelen. Ook hoopt ze daarmee een voor haar interessante budgettaire operatie te kunnen boeken op kap van de spoorwerknemers. De pensioendienst van hen is immers ondergebracht bij HR-Rail. PDOS moet nog 3,6 miljoen euro aan achterstallige beheersvergoedingen betalen aan HR-Rail. Dit zijn beheersvergoedingen, die ontstonden door een samenwerkingsovereenkomst afgesloten in 2007, na de overname van onze pensioenkas in 2005.

Deze cocktail van gegevens zorgde ervoor dat het kabinet van minister Bacquellaine, bevoegd voor de pensioenen, in eerste instantie een voorstel lanceerde om de nodige budgetten vrij te maken om de verschuldigde beheersvergoedingen te betalen. Tegenprestatie was dan wel dat het beheer van de pensioenen door HR-Rail volledig onder PDOS zou vallen tegen 1

januari 2016. Deze datum werd enige tijd later verschoven naar 1 januari 2017. Dit voorstel werd door ACOD Spoor, maar ook door HR-Rail fel aangevochten. Er volgde een tegenvoorstel om de betaling van de pensioenen intern bij HR-Rail te houden. Op 6 mei zaten we hierover opnieuw samen met de kabinetschef van minister Bacquellaine, de algemeen directeur van HR-Rail, de directeur van de PDOS en een vertegenwoordiger van het kabinet van minister Galant. Het tegenvoorstel werd aanvaard. Het beheer van de betalingen van de pensioenen blijft bij HR-Rail. Nu is het wachten op een protocol om alle voorwaarden van dit akkoord in te verwerken. In 2020 wordt dit systeem opnieuw geëvalueerd.

Lugil Verschaete



Vlaams Parlement broedt op toekomst openbaar vervoer

De Lijn blijft onmisbaar

Op donderdag 30 april organiseerde de commissie Mobiliteit van het Vlaams Parlement een hoorzitting over het concept 'basisbereikbaarheid'. Ze loopt daarmee voorop op de uitwerking van de nieuwe beheersovereenkomst die met De Lijn dit jaar zal worden afgesloten en waarin dit concept een cruciale rol zal innemen. Wat is de uiteindelijke bedoeling? Een privatisering, ongeacht de prijs?

Opmerkelijk was de volgens Open VLD en N-VA 'zeer verfrissende' uiteenzetting over het Zweeds openbaar-vervoersmodel, wat neerkomt op een zuiver commerciële en volledig geliberaliseerde markt. Het deed ons zwaar de wenkbrauwen fronsen.

Vlaanderen en Zweden zijn immers niet te vergelijken wat betreft ruimtelijke ordening. Bovendien is de concentratie van de bewoning in de drie grote steden in Zweden flink wat hoger dan hier, waardoor er weinig tot geen openbaar vervoer is in de landelijke gebieden. Een abonnement kost gemakkelijk 1000 euro per jaar voor één busmaatschappij en één regio. En dan nog worden de vervoersmaatschappijen voor 50% gesubsidieerd. ACOD TBM past alvast feestelijk voor een dergelijk model, want de reiziger kan er alleen maar bij verliezen.

Standpunt ACOD TBM

Aangezien ook de drie huisvakbonden van De Lijn belangrijke stakeholders zijn in de discussie over de toekomst van De Lijn, vroegen ook wij het woord. In onze gemeenschappelijke uiteenzetting onderstreepten we het belang van de regierol van De Lijn als openbare dienstverlener voor het openbaar vervoer van de toekomst in Vlaanderen. Wij legden ook de nadruk op het recht op mobiliteit als basisrecht, op de cruciale en maatschappelijke rol van openbaar vervoer en keerden ons formeel tegen sociale uitsluiting indien morgen de piste van het decreet basismobiliteit verlaten zou worden.

Tevens waarschuwden we voor de uitwassen van de alternatieve vervoersoplossingen die ons om de oren worden geslagen. Volgens ons kan De Lijn als openbare dienstverlener alleen maar werken met professionele chauffeurs en moet ze gelijktijdig 'regisseur en acteur' blijven om dit te kunnen verzekeren aan de gebruikers. Er bestaat gewoonweg geen waardig alternatief voor het 'Vlaams model', tenzij de overheid morgen beslist zelf sociale dumping te willen organiseren...

Ook de 'supporters van het openbaar vervoer', de grote middenveldorganisaties bestaande uit een waaier van organisaties en waarvan ACOD TBM ook zelf deel uitmaakt, gaven toelichting bij onze gezamenlijk onderschreven visietekst.

Voorlopig geen alternatief voor De Lijn

Ons standpunt over De Lijn komt in grote mate overeen met de andere organisaties die het woord namen tijdens de hoorzitting, zoals Voka, Unizo, Mora en TreinTramBus. Allen spraken eensgezind over de maatschappelijke en sociale rol die De Lijn te vervullen heeft. En als er al één gemeenschappelijke sterke boodschap was die naar vo-



ren kwam, dan was het wel dat de regering best eerst een degelijke evaluatie maakt van wat het decreet basismobiliteit inhield, alvorens het kind met het badwater weg te gooien en te zorgen voor een alternatief dat beter is. Voorlopig ziet het er nog niet naar uit dat er een bekwaamere maatschappij is dan De Lijn om hun vereisten voor mobiliteit in Vlaanderen te garanderen.

Lees meer over de regionale protestacties op p.12

Regionale acties

Tijdens de hoorzitting werden er op drie plaatsen in Vlaanderen (Antwerpen, Leper en Limburg) ludieke acties gehouden met de 'supporters' tegen de afschaffing van bepaalde belbussen vanaf 1 mei 2015.

De 'supporters' deelden flyers uit aan het station van Leper en vroegen om meer en beter openbaar vervoer. Ze benadrukten het belang van de belbusdiensten in de regio. In Alken werd voor de gelegenheid zelfs paard en huifkar ingezet, ter vervanging van de belbussen en om de aandacht te vestigen op de problematiek.

Aan het revalidatiecentrum voor Kinderen en Jongeren in Pulderbos voerden de zorginstelling en de 'supporters' actie tegen het snoeien van belbussen.

Ook protesteerden we 'tegen het afschaffen van belbus 941 Malle-Zoersel-Zandhoven 'omdat er te weinig gebruik van werd gemaakt'. Zeer verwonderlijk als je weet dat je twee weken op voorhand moet reserveren, want alle ritten zijn twee dagen op voorhand volledig volzet. Toch reed ze ironisch genoeg op de dag van de hoorzitting in het Vlaams Parlement haar laatste rit. Van een besparingsobsessie gesproken!

Het afschaffen van buslijnen zonder enig overleg en zonder alternatieven schiet heel wat gebruikers die er volledig afhankelijk van zijn in het verkeerde keelgat. Ondanks eerdere protesten is minister van Mobiliteit Ben Weyts (N-VA) blijkbaar niet zinnens om op zijn besparingsplannen terug te komen. Als dit het overleg en de inspraak is die minister Weyts formeel beloofde toen de supporters hem in januari een bezoek brachten, dan belooft dat niet veel goeds voor de volgende ingrepen in het vervoersaanbod.

De 'supporters' zijn: ACOD TBM, ABVV, Vlaams ABVV, ABVV Senioren, ACOD Senioren, BTB Bus & Car, ACV Openbare Diensten, ACV Limburg, Federatie Onafhankelijke Senioren, Landelijke Gilden, Welzijnszorg, Climaxi, Welzijnsschakels, Hart boven Hard, S-Plus vzw, Vlaamse Ouderenraad, OKRA, ACLVB, ACV Studiedienst, Beweging.net, ACV Klein Brabant - 'haal De Lijn over de brug', ACV Mechelen Rupel, Links Ecologisch Forum, de verenigde verenigingen, Netwerk Duurzame Mobiliteit en TreinTramBus.

Rita Coeck

Mogelijke samenwerking met Uber roept vragen op **Georganiseerde sociale dumping bij De Lijn?**

CD&V ziet een toekomst voor de illegale taxidienst Uber als partner van De Lijn. Volgens de partij zou het een valabel alternatief kunnen worden voor de zogenaamd te dure belbus. Uber?

Tot grote verbazing van ACOD TBM verklaarde Roger Kesteloot, directeur-generaal van De Lijn, het idee 'genegen te zijn'. Dat het hier om een ondoordacht plan gaat, bleek overigens al snel toen een vertegenwoordiger van Uber aan de pers liet weten niet geïnteresseerd te zijn in het belbusvervoer van De Lijn...

Een illegale taxidienst

Uber is een taxidienst én multinational die doelbewust de wet overtreedt, niet enkel in België, maar wereldwijd. Het bedrijf verbindt via zijn mobiele app klanten in verschillende landen met onder meer privéchauffeurs. Dit is niet onomstreden, want in verschillende steden kwamen officiële taxichauffeurs in protest tegen deze bedrijfsvoering. In Brussel opereert Uber vandaag illegaal en wordt het strafrechtelijk vervolgd.

Regels en wetgeving aan de laars gelapt

CD&V en ook de andere regeringspartijen zijn er blijkbaar van overtuigd dat Uber de belbussen van De Lijn kan vervangen, omdat ze goedkoper zouden werken. Dat dit gebeurt door wetten, decreten en collectieve arbeidsovereenkomsten te overtreden, vormt blijkbaar geen enkel bezwaar. De Lijn legt terecht kwaliteitseisen op aan de eigen chauffeurs, maar bij Uber is dat blijkbaar helemaal niet nodig. De Uber-chauffeurs hebben geen bewijs van vakbekwaamheid, zijn slecht opgeleid, beschikken niet over een medische keuring, misschien zelfs niet eens over een geldig schouwingsbewijs. Wie zal het weten? Zij vormen dan ook een reëel veiligheidsrisico

voor de passagier.

Bovendien biedt Uber 'haar' chauffeurs contracten aan die hen zo goed als rechteloos maken. Dat gebeurt via een schimmige constructie in Nederland. Uit het onderzoek dat loopt in Nederland blijkt bovendien dat er grote twijfels zijn of Uber wel conform de fiscale en sociale wetgeving opereert.

Georganiseerde sociale dumping

De ACOD TBM maakte zich ernstige zorgen over het beleid van De Lijn en de Vlaamse regering. Wij dachten dat wij de laatste tijd al veel gehoord en gezien hadden, maar dit slaat alles. De besparingsobsessie gaat intussen zo ver, dat sommigen blijkbaar sociale dumping in de openbare sector willen organiseren.

Ondertussen heeft de directie van De Lijn in de media al afgezwakte versies laten doorsijpelen, waar verwezen wordt naar gelijkaardige, maar eerder wettelijke aanbieders. ACOD TBM ziet het verder uitkleden van het openbaar stads- en streekvervoer echter niet zitten en zal zich uiteraard hevig blijven verzetten tegen dergelijke plannen.

Vonnis in Brussel

Op maandag 4 mei heeft de Brusselse politierechtbank een eerste Uber-chauffeur schuldig bevonden aan inbreuken op het Brusselse taxireglement. Hij liep een veroordeling en verbeurdverklaring van zijn voertuig op. Er worden nog een 60-tal andere chauffeurs vervolgd.

Rita Coeck

MIVB

Goed nieuws voor wie met pensioen gaat

In onze infobladen kon het personeel van de MIVB al lezen dat het voorstel tot vervroegd vertrek voor de personeelsleden geboren in 1958 en 1959 in een voorakkoord werd gegoten. Intussen is het ook voorgelegd aan én met enthousiasme unaniem goedgekeurd door het Algemeen Comité van ACOD TBM Brussel. Op 19 mei werd het ter ondertekening voorgelegd aan het paritair comité.

Zo'n 450 personeelsleden komen in aanmerking voor dit vervroegd vertrek. De arbeidsplaatsen die hierdoor vrijkomen, zullen heel wat kansen bieden voor de carrièremogelijkheden van de nog actieve personeelsleden en voor de vele werkzoekenden op de Brusselse arbeidsmarkt.

Wat betreft de beschikbaarheid van de geprepensioneerden op de arbeidsmarkt, hebben we intussen ook officieel antwoord ontvangen van de directeur van de VDAB. Een positieve noot voor zo'n 1200 mensen die intussen niet meer beschikbaar moeten zijn op de arbeidsmarkt. Kort samengevat komt het hierop neer: "De werknemers die tewerkgesteld waren in een onderneming die onder het toepassingsveld van het PC van het stads- en streekvervoer valt, zijn niet onderworpen aan het K.B. van 3 mei 2007, maar wel aan het K.B. van 7 december 1992, dat een opsomming geeft van de uitzonderingen inzake vrijstelling. Het K.B. van 30

december 2014 heeft geen enkele wijziging aangebracht aan de opgesomde vrijstellingen, aangezien het K.B. van 30 december 2014 enkel het K.B. van 30 mei 2007 heeft gewijzigd. Aangezien de aangeslotenen bij het PC van het stads- en streekvervoer steeds zijn vrijgesteld, is de verplichting om beschikbaar te blijven en ingeschreven te zijn als werkzoekende hier niet van toepassing."

De integrale tekst kan je lezen in de syndicale berichten, opvraagbaar via de portaal-

site van de MIVB Cyber-myself.

Ook de cao's van personeelsleden die de vertrekken van de geboortejaren 1953, 1954, 1955, 1956 en 1957 regelen, werden dus verlengd.

Toch nog vragen? Aarzel niet contact te nemen met je ACOD-afgevaardigde.

Dario Coppens



MIVB

Werkgroep PPA: vergadering op 4 juni

De werkgroep PPA van de afdeling ACOD TBM BRUSSEL plant een nieuwe werkvergadering op 4 juni 2015 om 9 uur. Deze vindt plaats in zaal E van onze gebouwen in de Congresstraat 17-19 in 1000 Brussel. Alle geprepensioneerde en gepensioneerde MIVB-agenten worden dan ook via deze van harte uitgenodigd.

MIVB

Verlenging mandaat regiosecretaris

Op woensdag 29 april 2015 is het Brussels Comité van de ACOD TBM Brussel samengekomen als Buitengewoon Congres en werd het mandaat van regiosecretaris Dario Coppens met eenparigheid van stemmen voor een nieuwe ambtstermijn verlengd. We wensen hem veel succes en een nieuwe vruchtbare werkperiode toe.

bpost

ACOD Post vraagt meer respect voor sociale dialoog

Tijdens de zitting van het paritair comité van 30 april 2015 heeft ACOD Post de zitting onderbroken om ongenoegen te uiten over het gebrek aan respect voor het sociaal overleg bij bpost. Na de verklaring verliet ACOD Post de vergadering. Wat is er precies aan de hand?

Jean-Pierre Nyns, algemeen secretaris van ACOD Post, verwoordde de problemen klaar en duidelijk in zijn verklaring tijdens het paritair comité:

Mevrouw de voorzitter,

Mag ik de reguliere agenda onderbreken voor een verklaring uit naam van ACOD Post? Ik wil me daarbij rechtstreeks richten tot Marc Huybrechts en Kurt Pierloot, de respectievelijke vertegenwoordigers van MRS en MSO. Indirect richt ik me, via dit comité, eveneens tot CEO Koen Van Gerven.

Het is Koen van Gerven die in maart van vorig jaar, via een 'flash' gericht aan al het personeel, zich uitdrukkelijk engageert. Daarin stelde hij dat de representatieve vakorganisaties een belangrijke rol spelen op verschillende niveaus van het bedrijf. Daarom vroeg hij dat alle onderdelen van ons bedrijf meer aandacht zouden besteden aan alle bepalingen van het syndicaal statuut. Voortbouwend op deze verklaring, hebben we in de cao van 2014-2015 afgesproken dat het syndicaal statuut opgepoetst zou worden zonder aan de prerogatieven te raken en dat het management een opleiding hierover zou krijgen. Deze

opleiding inzake sociale betrekkingen loopt momenteel.

Daarenboven heeft Rudy Moens uit naam van MRS, in het paritair comité van 29 januari 2015, een verklaring afgelegd. Hij wees daarbij op het belang van het lokale overleg en bevestigde tegelijkertijd het engagement van MRS om dit lokaal overleg alle kansen te geven. In ieder contact tussen de vakorganisaties en het management laten jullie niet na om het belang van een transparante communicatie en een goede sociale dialoog te benadrukken.

Ik noem deze engagements volksverlakerij. Er wordt ons, de vertegenwoordigers van de werknemers, met veel poeha schone schijn voorgelaten. Omdat ik vaststel dat op het terrein en in toenemende mate, het omgekeerde plaatsvindt van wat jullie verklaren. Jullie managers voeren een repressief beleid. Ze gedragen zich bijwijlen als onvervalste dictators en stimuleren medewerkers om zich als kapo's te gedragen. Ik ondervind al geruime tijd dat, weliswaar steeds in specifieke gevallen, er een normvervaging is in de omgang met het personeel. Naar aanleiding van de staking van ACOD-CGSP op 22 april is blijkbaar het hek helemaal van de dam gegaan.

Bij MRS heerst al langer een schrikbewind. Bovendien heerst er een sfeertje van 'vakbonden moeten met alle middelen bestreden worden'. Leden durven niet meer op kantoor met ons praten. Werknemers bij Retail smeken ons, om in duidelijke gevallen waar hun onrecht is aangedaan, niets te zeggen. Uit angst voor represailles. Clustermanagers zeggen tijdens hun

team-meetings dat het gedaan moet zijn met die vakbonden te contacteren. Of zij vragen wie er heeft gesproken met de vakbond. O wee, als ik te weten kom wie dat geweest is. Of zij zeggen dat militant zijn en voor MRS werken niet samengaan. Jullie moeten een keuze maken! Of, als je kantoorhouder wil blijven, vergeet dan de vakbond. Beide gaan niet samen. Of, als je wil staken, zal je dat merken bij je evaluatie.

Bij MSO worden mensen vooraf herhaalde keren gevraagd of ze gaan staken en waarom. De vraag 'Geef mij 1 goede reden waarom je zou staken' wordt herhaaldelijk gesteld. Als het personeel antwoordt, worden ze uitgelachen en beschimpt. Daarbovenop, als je durft te staken, dan zal je daar de gevolgen van dragen. Mensen worden de dag zelf opgebeld met de vraag waar ze blijven. Of ze in de file staan misschien. Om hen daarop wederom te kunnen wijzen op de gevolgen die ze zullen moeten dragen. Stakers worden de dag na een manifestatie of actie, geïntimideerd en verplicht om alles mee te nemen. Ze moeten een verklaring ondertekenen dat zij alles moeten meenemen. Ongenuanceerd, alles meenemen. 5 zzz's en daarbij al het andere product. Aspect veiligheid en te zwaar beladen is dan niet aan de orde. En durf niet om overwerk te vragen. Terwijl interimairs wel overwerk krijgen. Want zij mogen immers niet het slachtoffer zijn van jullie stakers. Of, vooraf melden aan alle werknemers dat ze morgen tijdens de staking na hun krantenronde mogen naar huis gaan. Als dat geen uitmuntend mid-

del is om mogelijke stakers van gedacht te doen veranderen. Of, een wekelijkse rustdag op donderdag verplaatsen naar woensdag. Want je gaat toch staken. Of, een toegestaan verlof op zaterdag intrekken omdat je toch gaat staken. Of, een kantoor waar slechts 1 persoon gestaakt heeft en de leiding opdraagt om al zijn product als voorbeeld te laten liggen. Ik accepteer dit niet en protesteer hier met kracht tegen. Het sociaal overleg wordt hierdoor gedegradeerd tot schone schijn. Van jullie engagement inzake lokaal sociaal overleg en respectvol met elkaar omgaan blijft weinig over. Onze afgevaardigden moeten individuele discussies gaan voeren. Zenuwslopend, frustrerend en veelal uitzichtloos. Wat mij betreft, een voorbeeld van slecht management. Jullie hollen op een georganiseerde manier het sociaal overleg uit. Het stakingsrecht wordt onverbloemd aangevallen. En ik zeg dat het vanuit het directieniveau aangestuurd is. Hoe verklaar je mij de agressieve houding van het lokaal management tijdens de opleidingen sociale dialoog? ACOD Post maakt er een punt van om telkens aanwezig te zijn tijdens deze opleiding. Een daad van moed en zelfopoffering. De uitgelezen kans voor de managers om 'die van de vakbond' rechtstreeks en buiten kantoorverband, aan te vallen. En niet alleen de vakbond. Het orgelpunt was vorige week. Toen slaagden de managers erin om de lesgever krijgend te laten wegllopen van een opleiding. Dat is de sfeer die jullie creëren. Mijn dank en felicitaties, want op de opleiding van deze week dinsdag waren alle leerlingen braaf en werkten constructief mee.

Ten persoonlijke titel voeg ik daaraan toe, er heilig van overtuigd te zijn dat een goed geïnformeerde, een goed opgeleide vakbond, een met respect behandelde vakbond, een essentieel onderdeel is om de maximale inspanningen te kunnen leveren die nodig zijn om de toekomst van bpost te verzekeren. Met dezelfde overtuiging zeg ik dat degenen die de sociale dialoog willen degraderen tot het niveau van vóór WO I, moeten beseffen dat hun idee van een vrije markt desastreus voor de mensen is. Concreet vraag ik van Mark Huybrechts en Kurt Pierloot een gedragscode voor het lokaal management ingeval van acties, manifestaties of staking. Een duidelijk en concreet canvas. Geen luchtbel met holle woorden. Vooraf goedgekeurd door de 5 secretarissen. En vervolgens onvoorwaardelijk gecommuniceerd op ieder niveau.



Jullie zijn betaald om jullie departement te managen. Wij als vakbondsleiders zijn betaald om te onderhandelen. Maar zolang jullie mij geen signaal geven dat jullie het effectief menen met jullie engagement over het sociaal overleg, is wat mij betreft ieder overleg zinloos. Uit protest verlaat ik dit comité en zal aan geen enkel overleg meer deelnemen in afwachting van een gedragscode zoals gevraagd.

Snelle reactie van de CEO

Onze krachtige tussenkomst op het paritair comité had blijkbaar succes, want al snel ontvingen we een reactie van Koen Van Gerven, CEO van bpost. Daar komen we later nog op terug.

Ondertussen blijft het het van het allergrootste belang dat jullie ons alle inbreuken tegen het syndicaal statuut of stakingsrecht blijven melden, met zo veel mogelijk concrete gegevens. Wees waakzaam!

Jean-Pierre Nyns



Staking 22 april 2015 Postmannen solidair aan het piket

Op woensdag 22 april 2015 riep de ACOD op tot een algemene staking in de openbare sector. Ook ACOD Post ondersteunde deze staking massaal en plaatste haar campagne 'Stop onze broodroof. Wij vechten voor uw toekomst' nogmaals in de kijker. Alvast enkele veelbetekenende

sfeerbeelden... Bij deze actie had ACOD Post 4 strijdpunten aangehaald (zie vorige Tribune). Gezien de huidige berichtgeving in de media wensden we ons vierde punt toch nogmaals te herhalen. Wij staakten tegen de plannen van de regeringspartijen, die herhaal-

delijk spraken over de privatisering van bpost. Nu willen ze dat concreet maken door de wetgeving van 1991 te wijzigen. Daarmee plaatsen ze naast de dienstverlening aan de burger ook het inkomen van 26.000 gezinnen op de helling.

sp.a-voorzitter bezoekt sorteercentrum Gent

Voor de start van de ACOD-betoging in Antwerpen eind maart hielden onze militanten van ACOD Post hun ludieke 'halve boterhammenactie'. Ze gaven daarmee aan geen halve jobs te aanvaarden bij bpost, want halve jobs zijn halve boterhammen. Tijdens hun succesvolle actie kregen ze het bezoek en de steun van sp.a-voorzitter Bruno Tobbacq, die daar beloofde eens langs te komen op de werkvloer. Deze belofte heeft hij ondertussen ingelost. Gezien het de sorteercentra enkel 's avonds en 's nachts in volle werking treden, kwam Tobbacq in de late avond naar Gent X om er de militanten van de avond- en nachtvacatie te ontmoeten.

Na een verrijkend (voor beide partijen) en open gesprek trokken we onder vakkundige begeleiding van onze militanten de werkvloer op, wat voor de politicus een fascinerende ervaring bleek. We namen ook de tijd om met onze leden te spreken, waardoor onze vertegenwoordigers in de comités MSO en Preventie met-

een genoeg argumenten verzamelden om met bpost verder in discussie te gaan.



Interview met Jenny Collignon.

"Werken voor ACOD Post was een grote maar plezierige uitdaging"

Jenny Collignon is op zes personen ná het personeelslid met de meeste dienstanciënniteit bij bpost. Een carrière van 46 jaar en 4 maanden deed haar veel watertjes doorzwemmen bij het postbedrijf en bij ACOD Post. Ze blikt terug op haar opmerkelijk rijke en gevarieerde carrière.

"Op 22 januari 1969 begon ik bij het Bestuur der Postcheques in Brussel als vertrouwenspersoon, met een wedde van 4300 Belgische frank. De dagelijkse verplaatsing van Wondelgem naar Brussel nam ik er graag bij. Kort daarna mocht ik deelnemen aan de beroepsopleiding. Gedrukte cursussen waren er niet, dus we moesten alles wat we leerden neerpennen. Mijn secretariaatsopleiding kwam toen goed van pas, want ik heb nog mee de cursussen helpen opmaken. Zo ben ik in september 1969 secretaresse bij de beroepsopleiding geworden", vertelt Jenny Collignon.

Hoewel jobhoppen in die tijd een begrip was dat nog niet bestond, was het voor het personeel van de openbare sector toen beslist niet ongewoon plots elders ingezet te worden?

Jenny: "Dat klopt, want in 1972 werd ik gevraagd voor het Kabinet van de minister van Nationale Opvoeding, waarna ik in 1974, na een regeringswissel, aan de slag ging als secretaresse van de adviseur bij de Sociale Dienst van De Post. Deze functie heb ik 21 jaar uitgeoefend tot 1995, met tussenin nog vijf periodes van detachering bij verschillende kabinetten. Ik heb dus heel wat sprongtjes gemaakt..."

Nadien bleef je wel actief binnen bpost?

Jenny: "Voormalig bestuurder-directeur Willy Van Kerckhove vroeg me om voor hem te komen werken, wat ik deed tot zijn pensionering. De daaropvolgende jaren fungeerde ik als secretaresse van opeenvolgende directeurs van de afdeling Safety, Security & Prevention en bij HR."

En omdat je nog niet genoeg variatie had gekend, besloot je in 2011 om ook de syndicale zijde met je kwaliteiten te versterken?

Jenny: "Toenmalige algemeen secretaris Jef De Doncker vroeg me om voor ACOD Post te komen werken als secretariaatsmedewerker. Ondanks mijn vroegere ervaring op kabinetten, was deze carrièreswitch voor mij toch een hele uitdaging: van postaal denken naar syndicaal denken. Maar ik heb bij de ACOD met veel plezier en inzet gewerkt."

Hoe kijk je terug op je carrière?

Jenny: "Tijdens mijn loopbaan heb ik me steeds ten volle ingezet voor het bedrijf en ik ben blij dat ik voor De Post/bpost en voor ACOD Post heb mogen werken. Ik hoop van harte dat Christel Van Uffel, mijn opvolgster bij ACOD Post, net als ik evenveel plezier en voldoening in haar nieuwe job mag beleven."



Hoe zie je met al je ervaring de toekomst van bpost?

Jenny: "Tijdens de voorbije 46 jaar heb ik De Post naar bpost zien veranderen, met aangename hoogtes en verbazingwekkende laagtes. Onze 'postiers' moeten nu anders werken en meer verantwoordelijkheid nemen. Anderzijds zie ik toch dat er moeite wordt gedaan om de tewerkstelling te vrijwaren door het aantrekken van nieuwe markten, die rendabel kunnen zijn en mits goede afspraken, het postpersoneel ten goede kunnen komen. Als ik zie wat er momenteel leeft bij bpost (ik denk bijvoorbeeld aan de uitreiking van dagbladen, vermindering van gewone briefwisseling en stijging van de pakjes), ben ik ervan overtuigd dat er nog heel veel zal veranderen."

En wat met je eigen toekomst na je leven bij bpost?

Jenny: "Ik ben nog gezond, fit en monter en zal dus proberen zo goed mogelijk te genieten van de komende jaren, in het gezelschap van mijn familie. Ik wil ook mijn vroegere en huidige collega's van harte bedanken voor al die jaren van vriendschap, collegialiteit en steun."

Bedankt voor dit gesprek Jenny, en nog veel plezier na je pensioen!

Akkoord over de niet-recurrente bonus gekoppeld aan de bedrijfsresultaten

Zoals eerder aangekondigd in Tribune, heeft iedereen gemerkt dat bij het loon van eind april de niet-recurrente bonus werd uitbetaald voor de prestaties geleverd in 2014. De voorwaarden om deze bonus te krijgen, werden in mei 2014 afgesproken.

In het paritair comité van 30 april 2015 hebben we een akkoord gesloten om van de niet-recurrente bonus te kunnen genieten voor de prestaties van 2015

(uitbetaling april 2016). In dat akkoord staan de te realiseren collectieve doelstellingen die te maken hebben met de volgende punten:

- Een vastgelegd niveau van winst voor het bedrijf.
- Vastgelegde niveaus van loyaliteit van de klanten aan de hand van de loyaliteitsindex.
- Vastgelegde niveaus verbonden aan de aanwezigheid op het werk, weergegeven

door percentages van vermindering van absentisme.

- Winst in de zin van de wet van 1971 betreffende de oprichting van bpost nv van publiek recht.
- De referentieperiode loopt van 1 januari tot 31 december 2015.

Jean-Pierre Nyns



Wist je dat...?

- Actisoc staat hulpgeld toe bij uitzonderlijke situaties zoals tijdelijke financiële problemen, zware geneeskundige uitgaven, scheiding, dringende herstellingen aan het voertuig om zich naar het werk te begeven, natuurrampen, brand, waterschade, een zwaar ongeval, medische kosten,...
- Een gewoon hulpgeld kan ook worden toegestaan voor personeelsleden

van wie de kinderen hogere studies volgen. Het maximumbedrag bedraagt 2000 euro en is terugbetaalbaar op 12 maanden.

- De kinderen van alle begunstigde personeelsleden van bpost die deelnemen aan een kindervakantie met minstens 5 overnachtingen georganiseerd door een erkende organisatie tijdens een wettelijke

schoolvakantie een tegemoetkoming van 75 euro krijgen van Actisoc. De voorwaarden:

- Vakantie van minstens 5 dagen tijdens schoolvakantie.
- Leeftijd: vanaf 3 jaar tot 18 jaar.
- Eén tussenkomst/jaar/kind.
- Ingevuld attest binnen 6 maanden na verblijf over te maken aan Actisoc – Kindervakanties.

Eisenbundel sociale programmatie 2015-2016

Zonder zekerheden naar de onderhandelingstafel

Voor de periode 2015-2016 kwam geen interprofessioneel akkoord tot stand binnen de Groep van Tien. ACOD Gazelco gaat ervan uit dat sectorale onderhandelingen over een nieuwe cao 'Sociale Programmatie' gevoerd moeten worden op basis van het wetsontwerp dat ingediend werd zonder akkoord van het ABVV.

Om een dam op te werpen tegen het rechtse regeringsbeleid dat vooral de kaart trekt van de werkgevers en veel minder oog heeft voor de noden van de werknemers, steunt ACOD Gazelco het verzet van ACOD en ABVV tegen onder andere de intussen goedgekeurde indexsprong. Ook werknemers uit de sector van gas en elektriciteit merken hier immers de gevolgen van. Voorts moet dringend werk gemaakt worden van een 'tax shift' die ervoor moet zorgen dat onze sociale zekerheid veel meer gefinancierd wordt door inkomsten die nu nog niet of nauwelijks belast worden, in plaats van enkel uit lasten op arbeid.

Eisen voor onze sector

ACOD Gazelco zal uiteraard ook onderhandelen binnen het paritair comité 326 (Gas en Elektriciteit) om sociale vooruitgang te realiseren voor werknemers binnen onze sector. In functie hiervan heeft Gazelco, samen met het ACV en het ACLVB, een gemeenschappelijke eisenbundel opge maakt, waarvan de voornaamste elementen hieronder terug te vinden zijn.

1. Sectorale cao voor 2015-2016 (allen).

2. Koopkracht:

- Verhoging van het spilloon binnen de sectorale barema's en van de reële lonen (0,5 % bruto) vanaf 1 januari 2016 (allen).
- Verhoging van de maaltijdcheques met 1 euro (patronaal gedeelte) (allen).
- Afschaffing van de negatieve indexering op alle inkomens (allen).
- Verhoging van de tussenkomst in de prijs van het sociaal abonnement en van de fietsvergoeding (tot het fiscaal plafond),

alsook een optimalisering van de combinatiemogelijkheden tussen de verschillende vervoermiddelen, met inbegrip van terugbetaling van de parkingkosten aan het station (allen).

3. Tewerkstelling:

- Alle mogelijke sectorale uitbreidingen van tijdskrediet (met of zonder vergoedingen) (allen).
- Uitgebreidere activering van de tewerkstellingscel in functie van bedrijven in moeilijkheden (allen).

4. Eindeloopbaan:

- Zelfde vervroegde uitstapmogelijkheden voor arbeidsvoorwaarden > 2002 als die voor arbeidsvoorwaarden < 2002 (allen).
- Voor Regime B: perequatie koppelen aan welzijn voor gepensioneerden (arbeidsvoorwaarden < 2002).
- Binnen Elgabel: mogelijkheid tot vijfjaarlijkse aanpassing aan de levensverwachting via het observatorium pensioenen (arbeidsvoorwaarden < 2002).

5. Sociale maatregelen:

- Progressieve invoering van getrouwheidsverlof voor arbeidsvoorwaarden > 2002.

- Personeelstarief van minimaal 30% op de totale factuur expliciet vermelden in de cao en toekennen aan niet-actieven (arbeidsvoorwaarden > 2002).
- Externalisering van de ambulante zorgen (wegvallen fiscaliteit) (allen), toekenning ervan ook aan niet-actieven (arbeidsvoorwaarden > 2002) en uitbreiding van de dekking voor terugbetaling van brillen (allen).
- Rechthebbenden met betrekking tot gezondheidszorgen verbeteren (allen).
- Verhoging van de patronale bijdragen aan de sociale fondsen (allen).

6. Syndicale premie en syndicaal vormingsfonds:

maximale verhoging (allen).

Afhankelijk van de vooruitgang of het uitblijven hiervan in dit dossier zullen mischien krachtsverhoudingen opgebouwd moeten worden om bepaalde eisen kracht bij te zetten, waarbij ACOD Gazelco zoals steeds een beroep zal doen op een actiebereidheid bij haar leden. Natuurlijk geven we eerst een kans aan het sociaal overleg om resultaten te boeken.

Jan Van Wijngaerden

Privatiseringsplannen overheidsbedrijven **Belgacom/Proximus in de etalage?**

De laatste maanden worden er veel berichten de wereld in gestuurd over het afstoten van Belgacom als overheidsbedrijf. Of moeten we spreken over 'Proximus', in een symbolenstrijd over het 'Belgisch' gehalte van Belgacom? Of is de 'latijnisering' van een merknaam gewoon een commerciële zet? In elk geval kost de hele operatie meer dan 15 miljoen euro.

Blijkbaar is de naamswijziging niet het einde van de veranderingen die het bedrijf te wachten staan. De regering-Michel heeft plannen om Belgacom volledig te verkopen. Zelfs een minderheidsbelang, zoals bij de luchthaven van Zaventem (Brussels Airport) van 25%, blijkt niet meer nodig. Naar goede traditie van deze regering zijn de vakbonden in dit verhaal nog niet gehoord. Meer nog, van minister De Croo hebben we sinds 11 oktober 2014 helemaal geen nieuws.

Verborgene agenda

De openlijke vrijage van KPN is vele malen onschuldiger dan wat deze regering achter gesloten deuren allemaal beslist. Zo werd sluiks het beheerscontract aangepast, waardoor de rol van Belgacom als openbare dienstverlener aan scholen, bibliotheken en ziekenhuizen geschrapt werd.

In tijden dat digitalisering hoog op de maatschappelijke ladder staat en dat telecom en internet een nieuwe maatschappelijke basisbehoefte zijn geworden, stoot de overheid haar verantwoordelijkheid af. Voor ACOD Telecom Vliegwezen is dit onaanvaardbaar en Michel Denys liet dit ook duidelijk verstaan op het recente paritair comité (zie andere tekst).

Passieve houding

ACOD Telecom Vliegwezen maakt de vergelijking met het opgeven van de wettelijke verplichting om telefooncellen uit te baten in 2013. Uiteraard had deze technologie, net zoals bij de I-lijnen, zijn beste tijd gehad. We hebben ook geen probleem met veranderingen als ze in het algemeen belang zijn.

Helaas kwam er voor het schrappen van die cellen in ziekenhuizen, bibliotheken en scholen niets in de plaats vanuit dezelfde overheid. In plaats van een duidelijke rol op te eisen als openbare dienstverlener, een moderne overheid die er staat voor haar burgers, kiest de politiek ervoor om aan de zijlijn te blijven. In plaats van bijvoorbeeld gratis wifi aan te bieden op alle publieke plaatsen zoals stations, stadhuizen of de toeristische centra van ons land, laat deze regering deze unieke kans over aan lokale of private initiatieven. Gevolg is dat bijvoorbeeld niet-Telenet klanten in Mechelen na een uur gebruik wel moeten betalen.

Regering zonder visie op openbare diensten

Deze regering heeft geen visie op een moderne overheid die ten dienste staat van de burgers, dit is en blijft een regering die probeert af te nemen wat ze kan afnemen van 'de 99%'. Zelfs het

bezit van een performant en gewaardeerd overheidsbedrijf wil men uit handen geven met het risico dat het beslissingscentrum, de inkomsten en de dienstverlening uiteindelijk in het gedrang komen of verdwijnen. Heeft de politieke wereld nu nog steeds geen lessen getrokken uit ASLK/Fortis/Swissair?

Voor ACOD Telecom Vliegwezen is een moderne overheid er eentje die meedenkt, mee ondersteunt en meewerkt met wat de mensen in dit land nodig hebben. En om dat te weten en uit te voeren, hebben we echt geen Amerikaanse, Mexicaanse of Nederlandse aandeelhouders nodig.

Bart Neyens



Flashberichten van Belgacom

Welke onderwerpen kwamen er aan bod op het jongste paritair comité van Belgacom? Een overzicht.

Samenwerking met Satellic - kilometerheffing voor vrachtwagens

Om het kilometerheffingssysteem te testen, heeft Satellic nood aan voldoende reële testdata. Hiervoor hebben ze 500 testers nodig die routes regelmatig afleggen en vervolgens, via een eenvoudige webtool, de geregistreerde routes bevesti-

gen (van mei tot december 2015 en vervolgens twee keer per jaar).

Proximus zal hieraan meewerken:

- Omdat het een kans is om het systeem te testen alvorens het verplicht wordt om OBU's vanaf april 2016 te gebruiken.
- Om onze goede klantenrelatie met Satellic te onderhouden voor eventuele toekomstige projecten.

Opleidingstraject voor nieuwe lasser

De volgende veranderingen worden doorgevoerd:

- Aanpassen van de test na het basistracject: toevoegen van het gebruik van WFM, veiligheidsprocedures en attitudes.
- Meer focus op repair skills (concreet betekent dit een verhoging met 2 dagen en een spreiding over 6 maanden in plaats van over 4 maanden).
- Minder focus op voedingskabels en loodlassen.
- Invoeren van een intermediair statusrapport.
- Gebruik van interne trainers.

Bonus

De interne doelstellingen (KPI's) werden ruimschoots behaald (gemiddeld 127%), wat een positieve impact zal hebben op de individuele bonussen van de kaderleden en op de verkoopbonussen van de verkoopmedewerkers. De collectieve bonus zal rond 5,38% bedragen, 100% geoptimaliseerd voor het gedeelte niet-recurrent voordeel, wat een gemiddeld netto voordeel biedt van 189% ten opzichte van een bruto bonus en een mooie stijging is ten opzichte van vorig jaar.

- **Niet-recurrent voordeel:** het maximumbedrag dat in 2015 als niet-recurrent voordeel kan worden uitgekeerd, bedraagt 3130 euro. De medewerker is een solidariteitsbijdrage van 13,07% verschuldigd op dit bedrag.
- **Merit:** gelet op de 0% loonnorm en het feit dat deze ook op ons bedrijf van toepassing wordt (weer een regeringsmaatregel die de werknemers voelen!), mogen we voor 2015 maximaal het-

zelfde budget als vorig jaar vrijmaken.

Dit budget zal worden toegekend aan de verkoopmedewerkers V4-V5-V6. Dit betekent concreet een verhoging van gemiddeld 1%.

Beheerscontract openbare dienstverlening

Het beheerscontract tussen Belgacom en de Belgische Staat, goedgekeurd bij K.B. van 22 juni 1998, wordt gewijzigd na een beslissing van de Ministerraad op 3 april 2015. Het ontwerp van Koninklijk Besluit tot wijziging van het beheerscontract tussen de Belgische Staat en Belgacom brengt wijzigingen aan in het kader van de I-liniedienst. Tot op heden biedt Belgacom internetverbindingen aan tegen een verminderd tarief voor scholen, bibliotheken en ziekenhuizen. Het voorliggend ontwerp van K.B. wenst het beheerscontract met Belgacom aan te passen, waardoor Belgacom niet langer gehouden is een I-Linedienst aan te bieden.

Dit dossier werd enkel gepresenteerd tijdens het paritair comité voor overleg, aangezien een goedkeuring van de vakbonden niet nodig was. ACOD Telecom Vliegwezen heeft bij monde van voorzitter Michel Denys duidelijk gereageerd en afstand genomen van deze onbegrijpelijke regeringsbeslissing. Enerzijds vraagt deze regering een gegarandeerde dienstverlening van de overheidsbedrijven en anderzijds bouwt ze elke dienstverlening voor de mensen/gebruikers verder af. In plaats van te moderniseren en te investeren in een performante dienstverlening, wordt de publieke rol van Proximus verder afgebouwd. De andere vakbonden schaarden zich achter het standpunt van ACOD Telecom Vliegwezen.

Bart Neyens



Nieuws van Belgocontrol

We zetten enkele belangrijke feiten, plannen en commentaren voor het personeel van Belgocontrol op een rij. Een overzicht.

Controle van de veiligheid bij het personeel van Belgocontrol

De veiligheidsinstantie van Belgocontrol zal het Koninklijk Besluit van 30 maart 2015 over de controle op de veiligheid op het personeel toepassen. In mei volgt er nog overleg met de vakbonden.

ACOD Telecom Vliegwezen wil graag weten op welke manier de controle op het personeel zal gebeuren voor de nieuw aangeworvenen en wat de gevolgen zullen zijn voor de personeelsleden die niet slagen voor de screening.

Crisisprocedure

Er is ook beslist de communicatie in geval van crisis te verbeteren. Dit kan door een snelle verspreiding van de oorspronkelijke informatie op het niveau van het management. Bovendien moeten we ervoor zorgen dat overbelasting voorkomen wordt op het niveau van de geïmpacteerde eenheid en op het niveau van de ACC. Dit zal resulteren in een betere bescherming van het personeel en een beter imago van de onderneming.

Aanwervingsexamens luchtvaartcontroleurs

Voor de aanwervingsexamens voor de functie van luchtvaartcontroleur kwamen 3744 kandidaturen binnen, waarvan er 2939 werden uitgenodigd en er 2173 kwamen opdagen. Uiteindelijk slaagden 504 deelnemers. Een volgende reeks tests is gepland tussen mei en september 2015, waarna nog 12 laureaten zullen overblijven, die dan eind september 2015 hun opleiding zullen krijgen. Wie niet aangenomen wordt, maar wel slaagde voor de tests, zal terechtkomen in een wervingsreserve voor 2016.

ACOD Telecom Vliegwezen wil weten welk kader er is gepland voor de verschillende operationele eenheden, rekening houdend met het aantal personeelsleden dat met beschikbaarheid vertrekt in de loop van de volgende jaren? En hoe worden de

functies van de luchtvaartcontroleurs die vertrekken in Luik en Charleroi ingevuld, rekening houdend met de taalwetten in dit autonoom overheidsbedrijf?

Meerjarenplan 2015-2019

Er komt een synergie tussen de burgerlijke en militaire luchtvaartcontrole, een partnership tussen meteodienst KMI en Meteo Wing, een optimalisering van de diensten ATC/AIM/MET en een gewaarborgde continuïteit van de operaties en minimale dienstverlening. Ook wordt ingezet op kostenbeheersing en een nieuw HR-beleid. Tegen 2019 zullen normaal gezien 770 FTE's in dienst zijn.

ACOD Telecom Vliegwezen wil graag weten wat de loopbaanperspectieven zijn voor het statutair en het contractueel personeel als we moeten vaststellen dat in 3 jaar tijd 30% van het aantal FTE's verloren gaat?

Een opgelegde minimumdienst is voor ons ook onaanvaardbaar, het is immers in strijd met de internationale rechtsregels. Een minimale dienstverlening betekent in onze sector immers dat ofwel alle vliegtuigen opstijgen en landen, ofwel geen enkel. In het eerste geval is er geen sprake meer van een stakingsrecht. Bovendien dreigt een halfslachtige oplossing de veiligheid – vereist volgens de beheersovereenkomst – in gevaar te brengen.

Werkgroep 'beschikbaarheid van de luchtvaartcontroleurs'

Er is een eerste vergadering hierrond gepland op 27 mei 2015. ACOD Telecom Vliegwezen schakelt zich in de strategie van de ACOD en zal via interne werkgroepen vertegenwoordigers sturen naar het nog op te richten Nationaal Pensioencomité, dat de regering zal moeten adviseren in het kader van de pensioenhervorming.

Eric Halloin



foto: Wim Bladt

HVW

Hulpkas voor Werkloosheidsuitkeringen of Huis van Wantrouwen?

Nu de directie wil afstappen van de variabele uurregeling en enkele bedenkelijke voorstellen doet rond tele- en satellietwerk, neemt de onvrede bij het personeel toe. De gesprekken zitten in een patstelling.

Tot voor enkele jaren moesten de personeelsleden van de Hulpkas voor Werkloosheidsuitkeringen (HVW) hun aanwezigheid op het werk bevestigen door middel van het plaatsen van een handtekening in een register. De directie vond deze vorm van registratie onvoldoende om de effectieve aan- en afwezigheden te kunnen controleren. Daarom introduceerde ze enkele jaren geleden een vingerscan. Dat riep gemengde gevoelens op bij zowel personeel als vakbonden. Als compromis realiseerden die laatsten hun jarenlange eis om een variabele uurregeling in te voeren bij de Hulpkas. Na moeilijke onderhandelingen werd dit uiteindelijk samen met het nieuwe priksysteem geïntroduceerd. Via het variabel uurrooster ontstond de mogelijkheid om een debet en credit in werktijd op te bouwen. Men werkt dus meer of minder dan de gemiddelde dagelijkse werktijd om nadien eventueel inhaalrust te nemen.



Woordbreuk

Drie jaar na de introductie van de vingerscan en de variabele uurregeling wil de directie van het laatste afstappen. Ze meent immers dat aanwezig zijn op het werk niet noodzakelijk betekent dat men gedurende deze aanwezigheid ook effectief aan het werk is. Het personeel wil het variabel uurrooster echter behouden. Dit maakt de combinatie werk-gezin immers een stuk gemakkelijker. En alsof dit nog niet erg genoeg is, wil de directie ook het aantal dagen inhaalrust halveren.

Geen inspraak van personeel en vakbonden

Intussen wordt er bij HVW ook onderhandeld over een regeling om het telewerk en het satellietwerk te regelen. Daarvoor moet er een aanpassing van het arbeidsreglement komen. Aanvankelijk vonden er een aantal informele gesprekken plaats, maar telkens weer bleven enkel de bedenkelijke voorstellen van de directie overeind, terwijl de eisen van vakbonden en personeel simpelweg van tafel geveegd werden.

Voorlopig geen oplossing

De vakbonden hebben daarom samen beslist dat zij wel degelijk vragende partij zijn om een goede regeling te treffen voor het telewerk en satellietwerk. Over verdere aanpassingen aan het arbeidsreglement willen we niet praten. Momenteel bevinden we ons evenwel in een patstelling, omdat de directie beide thema's niet apart wil behandelen. Indien deze toestand aanhoudt, zal er onvermijdelijk een sociaal bemiddelaar moeten worden ingeschakeld.

Eddy Plaisier

Koninklijke Munt van België Groeiende onrust bij het personeel

Het federaal regeerakkoord vermeldt dat de regering de vooruitzichten van de Koninklijke Munt van België (KMB) zal onderzoeken en passende beslissingen zal nemen. De toekomst van de KMB hangt echter onvermijdelijk af van haar departement marketing en de uitgifte van herdenkingsmuntstukken. En net daar loopt het momenteel flink fout.

De nieuwste saga in het opgeven van het slaan van muntstukken is de beslissing om geen herdenkingsmunten van twee euro te slaan naar aanleiding van de tweehonderdste verjaardag van de slag van Waterloo. Dit komt neer op een verlies van 1,5 miljoen euro voor de schatkist. We zullen niet uitweiden over de redenen van deze beslissing, maar we stellen ons wel vragen bij het feit dat men een dergelijk project heeft opgestart zonder zich op voorhand

te vergewissen van de haalbaarheid ervan. Intussen moeten we vaststellen dat er achter de Koninklijke Munt van België werknemers verborgen gaan die steeds ongeruster worden over hun toekomst. Aangezien de aanwervingen als 10 jaar geblokkeerd zijn, wordt de werking van deze dienst ernstig in gevaar gebracht.

Roland Vansaingel

PDOS

Slecht beleidsplan, aanvaardbaar personeelsplan

Het basisoverlegcomité van de pensioendienst van de openbare sector (PDOS) vergaderde op 30 maart 2015 over het beleidsplan 2015-2019 en het personeelsplan 2015. Beide toonden een zeer verschillend gelaat. De ACOD kon dan ook niet anders dan een gemengd advies uitbrengen.

Het beleidsplan 2015-2019

Het beleidsplan volgt de krijtlijnen die uiteengezet werden door de regering voor de pensioenen in het algemeen en de overheidspensioenen in het bijzonder. De ACOD kan niet anders dan negatief te adviseren. Het bevat immers alle elementen om een einde te maken aan de eigenheden van de pensioendienst van de openbare sector en zal uiteindelijk ook zijn ontbinding inluiden.

De bestaande en aangekondigde samenwerking tussen de Rijksdienst Voor Pensioenen (RVP) en PDOS houdt weinig tot geen waarborgen in voor het personeel van die laatste dienst, zowel op het vlak van de opdrachten als inzake arbeidsvoorwaarden en de sociale dekking. Het aantal eigen personeelsleden van PDOS zal

dalen, met alle gevolgen vandien voor de kwaliteit van het werk dat ze verrichten

De overheid zet in op polyvalentie, niet omdat ze een beter beheer nastreeft, maar gewoon omdat niet voldoende mensen worden aangeworven om het hoofd te kunnen bieden aan de natuurlijke uitstroom door pensionering. Bovendien zou de eventuele komst van de pensioendienst van HR-Rail kunnen wegen op het personeelsbeleid wanneer binnen eenzelfde departement meerdere statuten naast elkaar bestaan.

Het personeelsplan 2015

Het personeelsplan lijkt vrij evenwichtig. Er is een concreet actieplan om in alle niveaus aan te werven. De ACOD gaf hierover dan ook een positief advies, hoewel we verontrust zijn over het gebrek aan informatie over de nieuwe taalkaders van de pensioendienst voor de openbare sector.

Gino Hoppe

Gesloten centra 191 aanwervingen in de pijplijn

De ACOD geeft al enkele jaren aan dat er een nijpend personeelstekort is in de gesloten centra door het beleid van de op-eenvolgende regeringen. Het niet vervangen van gepensioneerd en besparingen brengt de werking van de gesloten centra in gevaar. Op het overleg van 24 april 2015 bracht staatssecretaris Theo Francken echter goed nieuws: er worden 191 aanwervingen gedaan in de gesloten centra in alle categorieën.

Het grote deel van de aanwervingen is voor het gesloten centrum van Merksplas (64), het repatriëringscentrum 127 Bis (53) en Bur T (32). Ook de andere centra, zoals Vottem (13), Caricole (13), Brugge (12) en het open terugkeercentrum van Holsbeek (4) krijgen er personeel bij. Nadat deze aanwervingen effectief in dienst zijn, zal de staatssecretaris een capaciteitsverhoging doorvoeren in de centra van Merksplas en de 127 BIS. Ook de administratieve diensten van DVZ krijgen er 38 personeelsleden bij.

De timing voor de aanwerving is gepland voor het najaar. De examens via Selor lopen tot augustus 2015, dus we hopen op de eerste nieuwe collega's in de maanden september en oktober.

Bovendien worden de huidige wervingsreserves geraadpleegd, zodat die kandidaten de mogelijkheid zullen hebben om een nieuwe draai aan hun carrière te geven.

Eisenbundel

De aanwervingen betekenen evenwel niet dat alle problemen nu van de baan zijn. We worden nog steeds geconfronteerd met een moeilijker wordend publiek, in sommige plaatsen met een voorbijgestreefde infrastructuur en met een verouder(en)d personeelskader. Daar liggen dan ook de volgende uitdagingen. In de komende weken wordt een eisencahier voor de gesloten centra ingediend bij de staatssecretaris. De belangrijkste punten zijn een eindeloopbaanbegeleiding in combinatie met de erkenning als belastend beroep en de garantie op een veilige werkomgeving. Hopelijk zal de staatssecretaris hierin even doortastend optreden. Voorlopig blijft het afwachten.

Tony Six

Pensioenhervorming openbare sector

Langer werken voor een lager pensioen



Minister van Pensioenen Bacquelaire beweert dat het niet de bedoeling is dat alle federale ambtenaren tot 67 jaar werken – het zou slechts om 10% van het personeel gaan. Niets is echter minder waar.

Slechts een minderheid van het overheidsperoneel zal nog aanspraak kunnen maken op een vervroegd pensioen. Ondanks de belofte eerst te overleggen met de vakbonden, is de wet tot pensioenhervorming voor de openbare sector al zo goed als gestemd.

Verhoging van de wettelijke pensioenleeftijd

Tijdens de Ministerraad van 3 april 2015 heeft de regering beslist om de wettelijke pensioenleeftijd in 2025 op te trekken tot 66 jaar en in 2030 tot 67 jaar. Deze maatregelen zouden het pensioenstelsel op middellange en lange termijn in stand moeten houden. De regering nam deze beslissingen zonder enig overleg met de sociale partners, hoewel ze steeds bij hoog en bij laag beweert daar het grootste respect voor te hebben. Wij hebben er alleszins nog maar weinig van gemerkt.

Vervroegd pensioen: loopbaan- en leeftijdsvoorwaarden

De minimale loopbaanvoorwaarde om aanspraak te kunnen maken op het vervroegd pensioen, wordt in 2017 opgetrokken tot 41 jaar en in 2019 tot 42 jaar.

De minimumleeftijd om met vervroegd pensioen te gaan, wordt in 2017 opgetrokken tot 62,5 jaar en in 2018 tot 63 jaar.

Overlevingspensioen

De leeftijd van de overlevende echtgeno(o)t(e) om aanspraak te kunnen maken op een overlevingspensioen, wordt in 2025 opgetrokken tot 50 jaar en in 2030 tot 55 jaar. Kleine herinnering: bij overlijden van de echtgeno(o)t(e) na 31 december 2014 bepaalt de leeftijd van de overlevende partner het recht op een overlevingspensioen.

De leeftijd waarop het overlevingspensioen wordt toegekend, wordt geleidelijk met 6 maanden per kalenderjaar verhoogd en gaat van 45 jaar op 1 januari 2015 (in geval van overlijden ten laatste op 31 december 2015) naar 50 jaar op 1 januari 2025 (in geval van overlijden ten vroegste op 1 januari 2025).

Toepassingsdatum	Datum van overlijden	Leeftijd toekenning
1 januari 2015	1 januari > 31 december 2015	45 jaar
1 januari 2016	1 januari > 31 december 2016	45 jaar 6 maanden
1 januari 2017	1 januari > 31 december 2017	46 jaar
...		...
1 januari 2025	1 januari > 31 december 2025	50 jaar

Voor de langstlevende echtgenoten die niet aan deze leeftijdsvoorwaarden voldoen, is het stelsel van overgangsuitkeringen van toepassing. Het bedrag van de overgangsuitkering is identiek aan het bedrag van het overlevingspensioen. Ze wordt gedurende 12 maanden uitbetaald vanaf de eerste dag van de maand die volgt op het overlijden. De uitkering zal evenwel gedurende 24 maanden betaald worden, indien er:

- Op het moment van het overlijden een kind ten laste is voor wie één van de twee echtgenoten kinderbijslag ontvangt.
- Of een kind geboren is binnen de 300 dagen na het overlijden.

Cumulatieplafonds inzake toegestane arbeid

De plafonds inzake toegestane beroepsinkomsten, in cumulatie met een na de wettelijke pensioenleeftijd of 45 jaar loopbaan ontvangen rustpensioen (65, 66 of 67 jaar), worden afgeschaft.

Opmerkingen:

- De in cumulatie met een rustpensioen ontvangen

federale overheid

beroepsinkomsten zullen geen bijkomend recht op wettelijk pensioen openen.

- De huidige grenzen zullen behouden blijven in geval van vervroegd pensioen.

De pensioenbonus

De pensioenbonus is afgeschaft sinds 1 januari 2015 voor alle personeelsleden die voor 1 december 2014 niet voldeden aan de leeftijds- en loopbaanvoorwaarden om met vervroegd pensioen te gaan.

De diplomabonificatie en het recht op vervroegd pensioen

De diplomabonificatie maakt het mogelijk om de studiejaren (van twee tot zeven jaar) waarmee je het diploma (hogere of universitaire studies) hebt behaald dat vereist was bij uw aanwerving, te laten meetellen in de berekening van je loopbaan. De regering is van plan deze maatregel geleidelijk af te bouwen. In dit stadium is de diplomabonificatie voor de pensioenberekening nog niet in het gedrang, maar dit dossier staat wel degelijk op de agenda van de regering en moet worden bestudeerd door de Nationale Pensioencommissie. Er valt dus niet veel goeds te verwachten. Hieronder vind je een schema van de afbouw zoals af te leiden valt uit de eerste gesprekken hierover.

Jaar begin- datum van het pensioen	Duur van de vermindering voor een diploma met een studieduur van		
	2 jaar of minder	3 jaar	4 jaar of meer
2016	4m	5m	6m
2017	8m	10m	12m
2018	12m	15m	18m
2019	16m	20m	24m
2020	20m	25m	30m
2021	24m	30m	36m
2022	-	35m	42m
2023	-	36m	48m
2024	-	-	54m
2025	-	-	60m
2026	-	-	66m
2027	-	-	72m
2028	-	-	78m
2019	-	-	84m

Preferentiële tantièmes

De regering wil ook een maatregel nemen opdat alle pensioenrechten zouden worden opgebouwd aan tantième 1/60ste, zowel voor de berekening als voor de toegang tot het pensioen. Enkel zware beroepen in de openbare sector (voorlopig

nog onbepaald) zouden een uitzondering krijgen, ook al werd dit dossier doorverwezen naar de Nationale Pensioencommissie.

Besluit

Hoewel de drie vakorganisaties die in het Comité A zetelen niet akkoord gingen, werd het voorontwerp van wet op de pensioenhervorming van de openbare diensten goedgekeurd door de Ministerraad en werd het op de agenda geplaatst van de plenaire vergadering van de Kamer op 22 april 2015. Als de minister van de Pensioenen beweert dat het niet de bedoeling is om mensen te verplichten tot 67 jaar te werken, liegt hij. Als je na afloop van universitaire studies op 26-jarige leeftijd begint te werken en je een loopbaan van 42 jaar nodig hebt om met vervroegd pensioen te gaan, ben je 68 jaar (ofwel een jaar na de wettelijke pensioenleeftijd) en heeft u wel degelijk tot 67 jaar gewerkt. Door de afschaffing van de diplomabonificatie begint de teller pas te lopen op het ogenblik dat je begint te werken. Deze regering wil je dus laten werken tot je erbij neervalt. Wie erin slaagt met pensioen te gaan, maar met het schamele pensioen niet toekomt, kan – indien je over een volledige loopbaan van 45 jaar beschikt of de wettelijke pensioenleeftijd bereikt en indien je gezondheid het toelaat – dat bedrag aanvullen met beroepsinkomsten. Indien niet, zal je het bij gebrek aan een echte sociale zekerheid moeten stellen met liefdadigheid...

Roland Vansainge

Oproep tot kandidaturen Word federaal of Vlaams afgevaardigde voor ACOD Overheidsdiensten

Naar aanleiding van het congres van ACOD Overheidsdiensten in 2016 wordt conform het huishoudelijk reglement van de sector en de statuten van de centrale een oproep gedaan tot kandidaturen voor afgevaardigden. Alle afgevaardigden zijn uittredend en herverkiesbaar. Afgevaardigden die zich niet meer verkiesbaar stellen, geven daarvan melding aan het secretariaat van de sector.

Nieuwe kandidaat-afgevaardigden kunnen hun kandidatuur indienen via het secretariaat van de sector op volgende coördinaten: christel.vanaudenhove@acod.be (Vlaams traject) of ellen.vannoten@acod.be (federaal traject). De uiterste datum voor het indienen van kandidaturen is 30 juni 2015.

Gino Hoppe, Chris Moortgat



Nieuw gesprek gevraagd met minister Homans Op weg naar overleg mét resultaten?

Enkele maanden geleden hadden we na lang aandringen een eerste 'overleg' met minister van Bestuurszaken Liesbeth Homans, bevoegd voor het Vlaams overheidspersoneel. Ondanks ons verlanglijstje rond het terugdringen van besparingen op personeel en werkingsmiddelen, draaide het niet uit op een echt overleg – eerder een toelichting van haar beleid. Veel marge voor echt overleg en onderhandelen zagen we toen niet. We ondernemen nu een tweede poging.

Tijdens dat eerste overleg op 21 januari 2015 beloofde de minister regelmatig contacten te onderhouden met de vakorganisaties. Ook zou ze ons bij nieuwe beslissingen steeds te woord willen staan. De ACOD neemt de minister nu graag op

haar woord. We hebben een gesprek voor echt overleg gevraagd. We stellen immers vast dat sinds het vorig gesprek een aantal dossiers verder evolueren. Deze kunnen immers echt niet in de achterkamertjes van kabinetten en overheidsdiensten geregeld worden. We vragen concreet overleg over:

- Het kerntakenplan waarvoor de verschillende departementen en agentschappen ondertussen een voorstel hebben ingediend.
- De gevolgen van de besparingen op 'koppen' voor de werking van de verschillende entiteiten.
- De indexsprong op Vlaams niveau, waarbij we de link willen leggen naar de investering van deze middelen in tewerkstelling binnen de Vlaamse overheid.

- De centralisatie van ondersteunende diensten waarbij de heroriëntering, begeleiding en opleiding van personeelsleden een cruciaal element is.

Om zo goed mogelijk betrokken te blijven bij verdere beslissingen in deze dossiers en te wegen op de verdere besluitvorming, wilden we met de vakbonden een spoedig overleg, ten laatste tegen midden mei 2015. Een echt overleg is wel degelijk mét resultaten. Blijven verstoppertje spelen kan niet meer. Bij het ter perse gaan van deze Tribune was er nog geen antwoord van de minister binnen. We blijven alert en zullen gepast reageren.

Chris Moortgat

Zesde staatshervorming Geen akkoord over overdrachtsvoorwaarden van federaal naar Vlaams

Na de vijfde staatshervorming kwam al een deel federaal personeel over naar de Vlaamse overheid. Met de zesde staatshervorming werd dat aantal fors opgevoerd. De overdracht van personeelsleden loopt echter niet van een leien dakje.

Het Koninklijk Besluit 1989 regelt de algemene overgangsvoorwaarden voor het personeel. Na lang aandringen bij de Vlaamse regering door de vakbonden werd uiteindelijk in december 2014 gestart met onderhandelingen tussen regering en vakbonden. Ruim laat als je weet dat een paar honderden personeelsleden al op 1 januari 2015 moesten overkomen. Er was dus nog niets concreets geregeld over de loon- en arbeidsvoorwaarden. Alles werd bij de overgang tijdelijk opgevangen. Van bij het begin van de onderhandelingen was het duidelijk dat er rond de interpretatie van dit K.B. moeilijkheden zouden rijzen.

Beperking loon- en loopbaanmogelijkheden

De Vlaamse regering pinde zich vast op een strikte interpretatie om zo de 'kosten' te beperken: alleen het behoud van de lonen door de maaltijdcheques mee te tellen als volwaardig loon, niet alle premies en toelagen worden meegenomen én de bevordering op basis van de vroegere federale competentietellingen vervallen compleet. Dit betekent voor de meeste betrokken personeelsleden een forse financiële aderlating. De ACOD kon hiermee niet akkoord gaan. Tijdens de onderhandelingen hebben we tegenoverstellen gedaan om de situatie te veranderen. De Vlaamse regering wou echter geen fundamentele toegevingen doen.

Fors onderhandelen, media en personeelsvergadering

De ACOD heeft een ledenvergadering georganiseerd om de personeelsleden te bevragen en hun concrete toestand te

bekijken. Velen gingen erop achteruit. Met die informatie zijn we teruggekeerd naar de overheid. Op dat moment hebben we ook via de media de druk opgevoerd. De Vlaamse regering is dan met een tegenvoorstel gekomen, waarbij ze voor beperkte groepjes personeelsleden een toegeving wilde doen. Dit was voor ons nog steeds onaanvaardbaar. De maat was vol en we hebben met de drie vakbonden beslist om een grote personeelsvergadering samen te roepen waarop meer dan 300 personeelsleden aanwezig waren. Daar was de teneur duidelijk: geen compromis aanvaarden voor enkelingen. Met dat standpunt zijn we naar de eindonderhandeling op het sectorcomité XVIII getrokken op 27 april.

De Vlaamse regering wilde nog steeds niet over de brug komen met betere voorstellen. We hebben toen de tekst artikel per artikel besproken en zelfs een schorsing van de onderhandeling gevraagd. De Vlaamse regering probeerde nog ultiem om de vakbonden uit elkaar te spelen door een gedeeltelijk akkoord voor te stellen en dreigde er zelfs mee om de gedane toegevingen terug te trekken als er geen gedeeltelijk akkoord zou komen. Dat hebben we wijselijk afgewezen. We kunnen niet akkoord gaan dat het gros van het personeel een groot deel van hun loon- en loopbaanvoorwaarden verliest.

Protocol van niet-akkoord

Na een lange vergadering van het sectorcomité XVIII werd duidelijk dat we naar een protocol van niet-akkoord gingen. De ACOD (en de twee andere vakbonden) gaven een protocol van niet-akkoord om de volgende redenen:

1. Sommige toelagen en vergoedingen worden verminderd, ingekort in de tijd en sommige zelfs afgeschaft.
2. Het gebruteerde bedrag van de maaltijdcheques wordt afgetrokken van het brutoloon. In geval van een dienstreis wordt het bedrag van de maaltijdcheque zelfs een tweede maal afge-

trokken. De toegekende premies zijn in diverse gevallen lager, eveneens wegens de aftrek van de maaltijdcheques.

3. De bevorderingen die personeelsleden federaal gegarandeerd werd door het slagen voor competentietesten vervalst.
4. Door het creëren van een nieuwe graad dierenarts is het probleem van de dierenartsen niet opgelost. Om naar schaal A121 te kunnen, moeten ze slagen voor een nieuwe toegangsproof.
5. Het probleem van chronisch zieke personeelsleden wordt niet opgelost.
6. Wat zal gebeuren met degenen die nog moeten overkomen? Moeten we dit opnieuw onderhandelen?

Wat nu?

We blijven eisen dat de Vlaamse regering de volledige loon- en loopbaanvoorwaarden respecteert van de overgekomen personeelsleden. Het is vreemd dat de Vlaamse regering steeds luidt roept om meer bevoegdheden en als ze dan die bevoegdheden krijgt, ze niet consequent instaat voor de correcte verloning van het betrokken personeel. Brussel en Wallonië garanderen wel de volledige loon- en loopbaanvoorwaarden.

Samen met de andere vakbonden beraden we ons nu over de verdere aanpak. Mogelijk wordt dit een reactie samen met het betrokken personeel. Intussen laten we onze juridische dienst onderzoeken of er rechtsgrond genoeg bestaat om via deze weg de rechten te garanderen.

Chris Moortgat, Jan Van Wesemael



Staking 22 april 2015 Vlaamse overheidsdiensten stonden paraat!

De voorbije maanden voerde de ACOD samen met het ABVV fors actie tegen de sociaal onrechtvaardige maatregelen van de federale en Vlaamse regering. De verschillende besparingsmaatregelen van de regeringen zijn een financiële en sociale aanslag op de bevolking: burgers, ambtenaren, contractuelen en uitkeringsgerechtigden.

Bovendien verliezen de Vlaamse overheidsdiensten duizenden banen door de personeelsafvloeiing. Hun dienstverlening aan de burgers zal verminderen door de vermindering van de werkingsmiddelen en de kerntakenplannen zullen leiden tot meer uitbestedingen. Na de verschillende acties van het ABVV vond ACOD dat er ook iets moest te gebeuren voor de verdediging van overheidsdiensten.

Geen andere keuze

Er zijn redenen genoeg om actie te voe-

ren: de pensioenhervormingen met het langer werken, de afschaffing van de diplomabonificatie, de discussie rond zware beroepen en de afschaffing van voordelige tantièmes, besparingen op personeel en werkingsmiddelen en de afbouw van de openbare sector. ACOD Overheidsdiensten stapte dus vastberaden mee in onze stakingsactie van 22 april. Het was onze plicht om op te komen voor het overheidspersoneel en de burgers die gebruikmaken van de diensten. Geen actie voeren zou gelijk staan met schuldig verzuim.

We hebben steeds herhaald dat een staking voor ons het ultieme wapen is en dat er eerst moet worden gepraat. Als ACOD Overheidsdiensten zijn we deze stelling steeds trouw gebleven. Vanuit de rechtse media bekeek men dit echter met een andere bril. Voor hen zijn we onrustzaaiers die onnodig de economie aantasten. Een grove leugen uitgesproken door degenen die zich laten 'sussen' door de politiek.

Breed gedragen actie

Als sector hebben we op voorbeeldige wijze meegewerkt aan het slagen van de acties. Een aantal VAC's en VDAB's waren afgezet, waterwegen werden afgesloten zowel bij Waterwegen en Zeekanaal als bij De Scheepvaart, schepen hadden zware vertragingen wegens een actie van de zeeloodsen.

Na de geslaagde staking zullen we als ACOD-overheidsdiensten op verschillende manieren het personeel en de diensten verder blijven verdedigen. Via overleg, via onderhandeling, via allerlei acties en indien nodig ook opnieuw met een staking. De ACOD heeft de plicht om altijd te strijden voor het behoud van de openbare diensten en de rechten van hun personeel.

Chris Moortgat



Vlaamse Milieumaatschappij

Ratten vangen met de smartphone



De track-and-trace op de dienstwagens van de Vlaamse Milieumaatschappij (VMM) is nog maar net geïnstalleerd en er komt al een nieuwe 'innovatie' aan: een mobiele applicatie bij de rattenbestrijders.

De invoering van het ritregistratiesysteem op de wagens zorgde vooral bij de rattenvangers, maar ook bij andere groepen, voor heel wat commotie. Enerzijds was er de kwestie van de arbeidstijd, waarbij de VMM weigerde te erkennen dat deze medewerkers mobiele werkers zijn. Er was een bemiddeling aan te pas moeten komen om een compromis te bereiken. Anderzijds was er ook de kwestie van de privacy en het gevoel dat de werknemers op de baan altijd en overal gecontroleerd worden.

Onrust rond nieuwe mobiele app

Gezien de ervaringen met de track-and-trace werd vorig jaar al een 'Wat, Hoe en Waarom' op papier gezet over een nieuwe in te voeren mobiele app voor de rattenbestrijders. Ook werd bij de evaluaties dit voorjaar het gebruik van de mobiele applicatie opgenomen in de functiebeschrijving van de rattenbestrijders. Dit betekende dat werken met de app geen keuze zou zijn,

maar een verplichting. Vele medewerkers vroegen zich dan ook af of ze er wel mee zouden kunnen werken.

Op het EOC van februari vertolkten we als representatieve vakbonden de bezorgdheden van onze leden. De directie bleek er wel gevoelig voor en kwam ons welwillend tegemoet, misschien ook met de nare ervaringen rond de track-and-trace in het achterhoofd. Op 31 maart organiseerde ze een demonstratie op een aparte vergadering.

Geruststellende toelichting

De directie kwam met een uitgebreide vertegenwoordiging: het afdelingshoofd, de verantwoordelijke algemeen coördinator, een vertegenwoordiger van Encima (de externe firma die de applicatie bouwt) en de informaticaverantwoordelijke van de VMM. Wij brachten een lid en ervaringsdeskundige (die de app in de toekomst zal moeten gebruiken) mee. Tijdens de demonstratie werd een toelichting gegeven over waarom de app nodig is, en hoe en wanneer die ingevoerd zou worden. Dit laatste gebeurt geleidelijk. Er is een eerste kleine testgroep, gevolgd door een uitgebreide testgroep, alvorens de app bij iedereen geïnstalleerd wordt. Dit wordt begeleid met een opleiding en

testgebruik. Gedurende 4 maanden kan er dan nog gelijktijdig op papier gewerkt worden.

De app zelf lijkt eenvoudig, wordt op maat gemaakt en zou door iedereen moeten kunnen aangeleerd worden. De medewerker kan de smartphone eventueel ook privé gebruiken. Hij betaalt dan alleen voor zijn privételefoongesprekken. Hij kan ook eigen app's installeren.

Er zal eveneens toegang tot het intranet en de e-mail van VMM mogelijk gemaakt worden, zodat de communicatie tussen rattenvangers en VMM kan verbeteren. Een heikel punt blijft wel bestaan: het systeem gebruikt gps-plaatsbepaling bij het aanmaken van een nieuwe werkplaats. Dit gebeurt zichtbaar op het scherm voor de gebruiker, één keer en daarna niet meer.

De app is geen echt track-and-trace-systeem en aanmelding bij de Privacycommissie is dus niet nodig. De vergadering verliep constructief. De informatie heeft ons vertrouwen geschonken dat de verdere uitrol van de app rattenbestrijding tot tevredenheid van alle betrokkenen zal leiden.

Jan Van Wesemael





Voorlopig geen afschaffing HBO5-opleiding verpleegkunde (voorlopig) gered?

De Federale Raad voor Verpleegkunde (FRV) heeft een advies geformuleerd voor de (federale) minister van Volksgezondheid over het beroepsprofiel voor de toekomstige verpleegkundige.

Uit het advies van de FRV bleek duidelijk de keuze voor één beroeps- en competentieprofiel. Enkel de opleiding van niveau 6 (bachelor) of 7 (master) zou nog in aanmerking komen om de titel van verpleegkundige te verwerven. In de praktijk zou dat betekenen dat de HBO5-verpleegkunde-opleiding (beter bekend als de A2-opleiding) geen bestaansreden meer zou hebben.

Protest tegen afschaffing

De vakorganisaties van de non-profit (samen met de onderwijsvakbonden en vertegenwoordiging van de onderwijskoepels) hadden lucht gekregen van het advies en hebben onmiddellijk

een dringend onderhoud gevraagd met het kabinet van minister Maggie De Block. Daar werden voldoende argumenten aangebracht voor het behoud van de huidige HBO5-opleiding, waarvan we er maar enkele opsommen: het tekort op de werkvloer aan verpleegkundigen, de toename van basiszorg door verschuiving van acute naar chronische zorg, de zeer grote inzetbaarheid van HBO5-verpleegkundigen in de thuiszorg, gehandicaptensector, psychiatrie, ouderenzorg, ziekenhuizen,...

Minister De Block heeft gehoor voor onze argumenten

Het kabinet had kennelijk oren naar onze argumenten en stelde verder akte te nemen van het advies van de FRV. Daarenboven wist het kabinet te vertellen dat momenteel de omzetting van de Europese richtlijn over de erkenning van de beroepskwalificaties (ook voor

verpleegkundigen) prioriteit heeft. Onder meer het tekort aan klinische stage-uren heeft een dringende oplossing nodig. In ieder geval lijkt het gevaar voor de afschaffing van de opleiding HBO5-verpleegkunde voorlopig afgewend.

Yves Derycke (voor de sectoren LRB, Overheidsdiensten en Onderwijs)

Opleidingsproject verpleegkunde Een toekomst voor 'Vorming 600'?

Sinds verschillende jaren biedt het project 'Vorming 600' de mogelijkheid aan de werknemers uit de federale gezondheidssectoren om, met behoud van loon, een opleiding te volgen van maximaal 3 schooljaren tot bachelor in de verpleegkunde (A1) of gegradueerde verpleegkundige (A2). Dit opleidingsproject, dat deel uitmaakte van het federaal meerjarenplan voor de gezondheidssector van 1 maart 2000, wordt vandaag in vraag gesteld.

In het verlengde van een sectoraal akkoord voor de gezondheidssector werd op 28 oktober 2009 een raamakkoord afgesloten over het opleidingsproject tot verpleegkundige in de federale gezondheidssector. Het gaat om het personeel in de ziekenhuizen, psychiatrische verzorgingstehuizen, rustoorden, rust- en verzorgingstehuizen en diensten voor thuisverpleging. Binnen dit raamakkoord krijgen de personeelsleden de kans om met behoud van loon de opleiding van bachelor in de verpleegkunde of gegradueerde verpleegkundige te volgen.

Op de helling?

Een aantal werkgevers en vooral corporatistische organisaties van verpleegkundigen stellen het project in vraag. De werkgevers om de kostprijs van het project en de beroepsverenigingen duidelijk om eigenbelang en bescherming van hun diploma's, met name de bachelordiploma's. Dit laatste is niet nieuw. Al verscheidene jaren probeert men de opleiding van gegradueerde af te blokken.

Succes bewezen

Dit project leidde in de afgelopen jaren tot bijkomende gediplomeerden, waardoor het tekort aan verpleegkundigen werd verkleind. Tussen 2008 en 2014 behaalden 538 personeelsleden een hoger diploma. Uit de gegevens over het laatste schooljaar stellen we vast dat 105 personeelsleden slaagden voor de opleiding HBO5 en slechts 10 werknemers het bachelordiploma behaalden.

We begrijpen dan ook de houding niet van de beroepsverenigingen wanneer ze bepleiten om de opleiding tot gegradueerde verpleegkundige in vraag te stellen. Temeer omdat

dit project zeer succesvol blijft. Op basis van de aanvragen die we elk schooljaar ter inzage krijgen in het Beheerscomité Sociale Maribel, blijkt dat het aantal kandidaten ruimschoots het aantal mogelijke plaatsen overschrijdt.

Welke toekomst?

Ondanks het feit dat de oproep verscheen voor de opleiding 2015-2016, waar andermaal 150 werknemers (voltijdse equivalenten) zich kandidaat kunnen stellen om gedurende 3 schooljaren een opleiding te volgen vanaf september 2015, weten we niet wat de toekomst zal brengen. Zal minister van Volksgezondheid Maggie De Block de beroepsverenigingen volgen en de opleidingen stopzetten of gaat ze de vakbonden volgen in hun pleidooi om de opleidingen onafgebroken voort te zetten? Voor ACOD LRB is de keuze duidelijk. Een systeem dat ervoor zorgde dat het tekort aan verpleegkundigen werd beperkt, moet behouden blijven en mag niet verdwijnen om protectionisme van sommigen.

Mil Luyten



Oproep tot kandidaturen Bestendig secretaris ACOD LRB Antwerpen

Het Gewestelijk Uitvoerend Bestuur van de sector in Antwerpen besliste om op 25 september 2015 een buitengewoon congres te organiseren waar onder meer het mandaat van bestendig secretaris ingevuld moet worden.

De kandidaturen voor dit mandaat dienen binnen te komen t.a.v. Viviane Simons, voorzitter ACOD-LRB, voor 24 juli 2015 op het gewestelijk secretariaat in de Ommeganckstraat 47-49 in 2018 Antwerpen.

Benoemingsprocedure vernieuwd Een snellere en betere manier om te benoemen

Belangrijk nieuws voor wie dacht dat hij pas benoemd zou worden op 1 januari 2016: de benoemingsdatum valt drie of zes maanden vroeger, namelijk op 1 juli of 1 oktober 2015. Dit heeft wel gevolgen voor de lopende procedure.

Vooraleer er een benoeming kan gebeuren, moet het school- of centrumbestuur de betrekkingen vacant verklaren. vervolgens maakt het bestuur de betrekkingen kenbaar en geeft het aan hoe er gekandideerd kan worden. De laatste stap is de effectieve toewijzing of benoeming. Voor elk van deze stappen schetsen we de nieuwe situatie.

Vacantverklaring

Het bestuur moet alle betrekkingen die vacant zijn op 15 april 2015, vacant verklaren. Daarnaast kan een bestuur ook de betrekkingen vacant verklaren die wegens pensionering of terbeschikkingstelling voorafgaand aan het rustpensioen vacant worden tussen 15 april en 1 september.

Uitzonderlijk moeten – in het secundair onderwijs – dit jaar ook bepaalde niet-benoembare uren vacant verklaard worden. Het gaat om de overgedragen uren-leraar van het vorige schooljaar en de uren-leraar overgenomen van een andere school van hetzelfde net. Vroeger kon men in dergelijke uren niet benoemd worden. Dit jaar kan dat wel, zij het enkel in het secundair onderwijs. Aan de bestaande regeling van het volwassenonderwijs wordt niets gewijzigd.

Eén oproep voor beide benoemingsronden

De lijst met vacant verklaarde betrekkingen en de procedure moeten voor 15 mei 2015 meegedeeld zijn aan de personeelsleden van de scholengemeenschap of het schoolbestuur. Er zullen twee benoemingsdatums zijn: 1 juli en 1 oktober. Er komt echter maar één oproep. Personeelsleden die pas op 1 oktober in aanmerking komen om benoemd te worden, moeten dus ook reageren op de oproep van 15 mei.

Om benoemd te kunnen worden, moet het personeelslid op de vooravond van de benoeming aangesteld zijn als TADD'er in het betrokken ambt en in de scholengemeenschap. Het is perfect mogelijk dat een personeelslid op 30 juni niet aangesteld is als TADD'er, maar wel op 30 september. Deze collega kan dan niet benoemd worden op 1 juli, maar wel op 1 oktober. Of je nu benoemd kan worden op 1 juli of op 1 oktober, je moet je kandidatuur indienen conform de oproep die gedaan wordt voor 15 mei!

Benoeming

Vanaf dit jaar zijn er dus twee benoemingsmomenten: 1 juli en 1 oktober. Vooral die eerste datum heeft belangrijke gevolgen.

De selectieprocedure – met dossier en interview – die voornamelijk in het GO! gehanteerd wordt, moet voor deze benoemingsronde afgerond zijn tegen eind juni. De vacantverklaring en de benoeming vin-

den plaats binnen één schooljaar en in de tijdspanne van enkele maanden. Hierdoor is de kans klein dat een vacant verklaarde betrekking niet meer blijkt te bestaan op de vooravond van de vaste benoeming. Vroeger was dat wel meer het geval: tussen de datum van de vacantverklaring – 15 april – en de dag van de vaste benoeming – 1 januari – durfde een betrekking wel eens verdwijnen. Nu is die kans veel kleiner.

Opgelet!

Iedereen die denkt dat hij in aanmerking komt voor een benoeming – hetzij op 1 juli, hetzij op 1 september – moet zich onmiddellijk na de oproep kandidaat stellen. Er komt geen tweede oproep! Personeelsleden die dit schooljaar nog geen TADD'er zijn, maar het wel worden in het schooljaar 2015-2016, moeten dus ook kandideren, zodat ze op 1 oktober benoemd kunnen worden.

We hebben ons in deze toelichting beperkt tot de grote lijnen en tot de procedure voor 2015. Ook voor de volgende jaren zullen de benoemingsdata van 1 juli en 1 oktober behouden blijven. De vacantverklaring zal dan moeten gebeuren op basis van de situatie van 1 maart en bekendgemaakt worden tegen 1 april.

raf.deweerd@acod.be

Besparing op vervangingen en aanwendingspercentage op globale puntenenveloppe **Kwaliteit niet langer gegarandeerd**

Het goede vervangingssysteem dat we in de onderwijssector kenden, wordt aangepakt. Niet alle afwezige collega's zullen nog even snel vervangen kunnen worden. Dat dit kwalijke gevolgen zal hebben, is voorspelbaar. Daarnaast wordt er bespaard op de globale puntenenveloppe in het secundair onderwijs.

Door het doorgedreven begrotingsfetisjisme bestond de noodzaak om ongeveer 29 miljoen euro te besparen op het personeel. Via het vervroegen van de benoemingen wordt ongeveer twee derde van dit bedrag gehaald. De rest krijgt men door het verminderen van de vervangingsmogelijkheden. De Vlaamse regering is van oordeel dat dit gerealiseerd kan worden zonder al te grote impact op het schoolgebeuren. ACOD Onderwijs heeft zeer duidelijk aangegeven het niet eens te zijn met deze maatregel. Wij stellen ook dat deze zo snel mogelijk teruggedraaid moet worden.

Bestaand systeem blijft behouden voor basisonderwijs en internaten

Momenteel kan een personeelslid vanaf de eerste dag vervangen worden als de afwezigheid ten minste tien werkdagen duurt. Dit blijft zo voor het basisonderwijs en de internaten (ook semi-internaten, opvangcentra,...). Voor alle andere niveaus wordt de basisregeling aangepast.

De bestaande onmiddellijke vervangingsmogelijkheid voor een directeur blijft ook behouden, dit ongeacht de duur van de afwezigheid. Deze regel wordt ook toegepast voor personeelsleden die werken in een vestigingsplaats van het kleuter- of lager onderwijs waar minder dan drie voltijdse personeelsleden werken.

Geen vervangingen voor en na vakanties

Ook vervangen voor en na vakanties wordt minder eenvoudig voor de volgende sectoren: het secundair onderwijs, het volwassenenonderwijs, het deeltijds kunstonderwijs en de centra leerlingbegeleiding. Deze maatregel geldt ook specifieke voor het gemeenschapsonderwijs in de kinderdagverblijven en de voor- en naschoolse opvang in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Vervangingen die aanvangen in de veertien dagen voor een vakantie (herfst-, kerst-, krokus- en paasvakantie), worden niet meer gefinancierd. Na de vakantie is een vervanging slechts mogelijk als het om een afwezigheid van minstens tien werkdagen gaat. Let op: we hebben het over vervangingen die gefinancierd of gesubsidieerd worden door de overheid. Het school- of centrumbestuur kan eventueel met eigen middelen vervanging organiseren.

Voorbeeld 1

Een leraar volwassenenonderwijs is afwezig van 19 oktober tot 27 november. In de twee weken voor de herfstvakantie – van 19 tot 30 oktober – is er geen vervanging mogelijk. Na de herfstvakantie, vanaf 9 november, kan de collega wel vervangen worden, want het gaat om meer dan tien werkdagen.

Voorbeeld 2

Een psycho-pedagogisch consultant in een CLB is afwezig van 26 oktober tot 20 november. Vóór de vakantie is er geen vervanging mogelijk. Na de vakantie evenmin, omdat er slechts negen werkdagen – 11 november is een feestdag – zijn in de periode van 9 tot 20 november.

Voorbeeld 3

Een leraar in het deeltijds kunstonderwijs is voltijds aangesteld. Zijn opdracht bevat 4/20 pedagogische coördinatie. Deze collega is afwezig van 12 oktober tot 27 november. De 16 uren als leraar kan hij voor de volledige periode vervangen worden, want de afwezigheid start drie weken voor de herfstvakantie. Voor de uren pedagogische coördinatie kan hij pas na de 31ste dag vervangen worden, dus vanaf 11 november.

Aanwendingspercentage op de globale puntenenveloppe

In het secundair onderwijs wordt een globale puntenenveloppe toegekend om onder meer de opvoeders, het administratief per-



soneel, de technisch adviseur(-coördinator) en de adjunct-directeur aan te stellen. Op deze enveloppe wordt een aanwendingspercentage toegepast van 96,57%. Dit percentage is hetzelfde als hetgene dat toegepast wordt op het lesurenpakket. Opgelet: de directeur wordt niet met de puntenenveloppe aangesteld, dit ambt wordt dus niet getroffen door deze besparing. Deze maatregel komt er nadat er een storm van protest was gerezen tegen de beslissing om bepaalde personeelsleden slechts vanaf de 31ste dag te vervangen. Dat dit geen verbetering is hoeft geen uitgebreide toelichting. We kunnen enkel stellen dat nu de 'last' gelijk verdeeld is over alle scholen. Bij de vervangingsregel was dit niet het geval, waardoor voor bepaalde scholen de start van het schooljaar wel eens chaotisch zou kunnen verlopen zijn.

De mening van ACOD Onderwijs

Met deze maatregel schuift de regering de factuur door naar de leerlingen en de cursisten, alsook naar het personeel. Niet iedere afwezige collega zal vervangen worden, waardoor de leerlingen

en cursisten geen les hebben. In andere gevallen zullen personeelsleden de lessen en de administratieve taken van afwezige collega's op zich moeten nemen, zomaar, bovenop hun gewone opdracht.

Door de vermindering van het ondersteunend personeel zullen er nog meer dan vandaag taken afgewenteld worden op de leeraar in de klas. Dit zal de werkdruk enkel doen toenemen!

We menen dat een dergelijke toestand de kwaliteit van ons onderwijs hypothekeert en eisen dan ook dat de regering deze maatregel onmiddellijk terugdraait.

raf.deweerd@acod.be

Waarborgregeling M-decreet Met één jaar vervroegd voor het basisonderwijs

Omdat er al in september 2015 leerlingenverlies zal zijn in het buitengewoon basisonderwijs, zal de overheid de waarborgregeling – de herinvestering van de vrijgekomen middelen – een jaar vroeger toepassen. ACOD Onderwijs is positief, mét voorbehoud.

In het M-decreet werd een waarborgregeling ingeschreven: bij een daling van het aantal leerlingen in het buitengewoon onderwijs zouden de vrijgekomen middelen opnieuw geïnvesteerd worden voor de ondersteuning van leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften in het gewoon of buitengewoon onderwijs. Deze regeling zou ingaan op 1 september 2016. Nu staat echter al vast dat er volgend schooljaar minder leerlingen zullen ingeschreven worden in het buitengewoon basisonderwijs. Daarom wordt deze waarborgregeling voor het basisonderwijs met één jaar vervroegd. Hierdoor zullen 2346 lestijden (106 voltijdse betrekkingen voor het onderwijzend personeel) en 2174 uren (70 voltijdse betrekkingen voor de overige ambten) opnieuw geïnvesteerd kunnen

worden voor de ondersteuning van leerkrachten en leerkrachtenteams in het gewoon basisonderwijs.

De verdeling van deze tijdelijke lestijden en uren gebeurt per net. De overheid heeft de telling van februari 2015 vergeleken met deze van februari 2014. Ieder net zal in verhouding tot het verlies dat het geleden heeft, aanspraak kunnen maken op deze lestijden en uren.

Tijdelijk project

De waarborgregeling voor het schooljaar 2015-2016 is een tijdelijk project. De structurele regeling gaat pas in vanaf het schooljaar 2016-2017, zoals bepaald in het M-decreet.

Stuurgroep en commissie per net

Een stuurgroep zal het tijdelijk project voorbereiden, opvolgen en aansturen. Ze zal onder meer bepalen hoe de toegekende lestijden en uren worden omgezet in ambten en betrekkingen, en kan ook een

aangepaste prestatieregeling en aanvullende arbeidsvoorwaarden uitwerken. Voor ieder net wordt een commissie opgericht om de lestijden en uren aan scholen voor buitengewoon basisonderwijs toe te wijzen. Deze commissies zullen de scholen ook begeleiden bij de aanstelling en inzet van de personeelsleden die voor deze lestijden en uren in aanmerking komen.

De mening van ACOD Onderwijs

We waarderen dat de overheid deze waarborgregeling voor het basisonderwijs met een jaar vervroegt. Op deze manier blijven 176 voltijdse jobs behouden en kunnen ze aangewend worden om de personeelsleden in het gewoon onderwijs te ondersteunen.

We hebben eveneens begrip voor de voorgestelde werkwijze, maar benadrukken wel dat ze zich moet beperken tot dit tijdelijk project en niet beschouwd kan worden als voorafname voor het meer structurele systeem dat ingevoerd zal worden.

georges.achten@acod.be



Verdeling omkaderingsuren in het IPO van het GO! Een gemiste kans

Momenteel staan vier opvangcentra op schoolvrije dagen in voor het verblijf en begeleiding van kinderen uit het buitengewoon onderwijs. Op 1 september 2015 wordt hun taak overgenomen door acht internaten met permanente openstelling (IPO). Het GO! heeft echter verkeerde beslissingen genomen. De situatie van de kinderen zal er niet op verbeteren en het personeel is niet tevreden.

De instellingen krijgen jaarlijks 350.000 euro van Welzijn en 7515 omkaderingsuren van Onderwijs. In Tribune van september 2014 hebben we deze operatie al uitgebreid toegelicht.

De namen van de acht instellingen waren al langer gekend. Het GO! heeft ruimschoots de tijd genomen om tot een beslissing te komen over de capaciteit van iedere instelling en over de toewijzing van de omkaderingsuren. Het resultaat:

IPO	Aantal bedden	Omkaderingsuren
MPI Oostende	70	1985
MPI Koksijde	40	1134
MPI Kortrijk	30	851
AIBOGO Gavere	25	709
MPI Sint-Niklaas	20	567
MPI 's-Gravenwezel	20	567
MPI Neder-over-Heembeek	30	851
MPI Lommel	30	851

Volgens het GO! zijn de selectie van de instellingen en de bepaling van de capaciteit het resultaat van zorgvuldige afwegingen. Na zes maanden studiewerk is men tot de conclusie gekomen dat men de regel van drie zal toepassen: de 7515 omkaderingsuren worden lineair verdeeld in verhouding tot het aantal bedden.

Standpunt van ACOD Onderwijs

We betreuren ten zeerste dat het GO! niet inventiever geweest is bij de verdeling van de omkaderingsuren en zich beperkt heeft tot een lineaire verdeling. Concreet betekent dit dat voor het GO!

ieder kind dat in een IPO terechtkomt, evenveel zorgnoden heeft, ongeacht de mentale of lichamelijke beperking. Erger nog, kinderen met een lichamelijke beperking (type 4, bijvoorbeeld een rolstoelgebruiker) krijgen dezelfde omkaderingsuren als kinderen die enkel een leerstoornis hebben (type 8, type basisaanbod). Nochtans wordt dit onderscheid door de financierende overheid wél gemaakt wanneer deze kinderen tijdens de schooldagen in het internaat van dezelfde instellingen verblijven. Dan krijgt een kind met een lichamelijke handicap twee keer zoveel omkaderingsuren als een kind met een leerstoornis. Blijkbaar meent het GO! dat een kind in het weekend en tijdens vakanties totaal ander zorgnoden heeft dan op schooldagen. Begrijp wie kan! Van een onderwijsnet dat erop staat dat ieder kind de zorgen krijgt die het nodig heeft, mag men beter verwachten. We vrezen zelfs dat de IPO van Neder-over-Heembeek (enkel types 2 en 4 en 30 bedden) en Sint-Niklaas (enkel types 2, 4 en 9 en amper 20 bedden) bij een volledige bezetting niet zullen beschikken over voldoende omkaderingsuren om de kinderen tijdens de zomervakantie een degelijke opvang te bieden.

Wanneer de Vlaamse regering een lineaire financiering voorstelt, is het GO! er als de kippen bij om te ijveren voor een sokkelfinanciering of een degressieve financiering. Terecht en met onze steun. Nu het echter zelf een verdeling moet maken, verzaakt het niet enkel aan de eigen principes, maar etaleert het ook zijn onvermogen om tot een behoorlijke beslissing te komen.

Conclusie

We kunnen alleen maar vaststellen dat de hele operatie voor veel misnoegdheid heeft gezorgd bij het personeel en dat het zeker geen verbetering zal zijn voor alle kinderen. We hebben dan in dit artikel nog wijselijk gezweven over het extra prijskaartje dat dit dossier zal krijgen. Het spreekt voor zich dat we een protocol van niet-akkoord hebben ondertekend.

georges.achten@acod.be

Loopbaanonderbreking voor medische bijstand

Sommige personeelsleden plannen hun loopbaanonderbreking voor medische bijstand nauwgezet. Ze stoppen ermee net vóór een vakantie en starten opnieuw onmiddellijk na die vakantie. Hierdoor moet het ministerie van Onderwijs tijdens die vakantie twee salarissen betalen, dat van de titularis die even weer in dienst is én dat van zijn vervanger. Om deze werkwijze te ontraden, wordt vanaf volgend schooljaar een nieuwe regeling ingevoerd: de vakantie wordt omgezet naar een terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aangelegenheden (TBSPA of 'verlof zonder wedde') indien de loopbaanonderbreking voor medische bijstand stopt in de week vóór de vakantie en opnieuw start in de week erna. Dit geldt voor de herfst-, kerst-, krokus- en paasvakantie. Deze omzetting heeft geen gevolgen voor de salarisanciënniteit, maar heeft wel effect op de eindejaarstoelage, het vakantiegeld en de bezoldiging in de zomervakantie.

We kunnen alleen adviseren om de periodes van loopbaanonderbreking voor medische bijstand voortaan aaneensluitend op te nemen.

raf.deweerd@acod.be

Inperking vervangingsmogelijkheden Coördinerend directeur haalt uit... en slaat de bal mis

Woensdagmorgen 29 april 2015 op Radio 1. Een coördinerend directeur uit de vrije sector haalt uit naar de vakbonden. Hij meent dat die opvallend stil zijn over het niet vervangen van het ondersteunend personeel gedurende de eerste dertig dagen van hun afwezigheid. Gaandeweg blijkt dat de coördinerend directeur het erg moeilijk heeft om concreet te schetsen wat de gevolgen zijn van die maatregel. Eerst verliest hij zich in algemene beschouwingen en dan moet

hij toegeven dat hij al een tijdje geen voeling meer heeft met de werking van een schoolsecretariaat. We laten het aan de lezer om te oordelen over het niveau van dergelijke uitlatingen. ACOD Onderwijs heeft alleszins duidelijk gemaakt — zowel aan de onderhandelingsstafel als aan onze perscontacten — dat wij niet akkoord gaan met de inperking van de vervangingsmogelijkheden. Dat wij geen lessen te ontvangen hebben van deze coördinerend directeur, blijkt

trouwens ook uit de selectiviteit van zijn verontwaardiging. De niet-vervanging van de leerkrachten in de veertien dagen voor een vakantie liet hij totaal onbesproken. Blijkbaar is het in deze scholengemeenschap niet zo belangrijk of de leerlingen les krijgen.

raf.deweerd@acod.be

PS: Ondertussen werd de maatregel m.b.t. het ondersteunend personeel herroepen.

Voor wie start in het onderwijs Nieuwe brochure

ACOD Onderwijs lanceert begin juni een nieuwe brochure voor wie wil starten in het onderwijs. Je vindt er tips over solliciteren, over je salaris en je aanvullend vakantiegeld én veel meer.

Stuur een e-mail naar leen.beelen@acod.be met je naam en adres en vermeld in het onderwerp 'brochure starten in het onderwijs'.



Vlaamse regering laat subsidiebesteding lokaal beleid vrij Lokale voorzieningen zijn een recht

HART BOVEN HARD



Vlaanderen subsidieert vandaag de 308 steden en gemeenten voor hun lokaal beleid op het gebied van cultuur (onder meer bibliotheken), jeugd, sport, onderwijsflankering, bestrijding van kinderarmoede, ontwikkelingssamenwerking en integratie. Die belangrijke traditie staat op het punt ingrijpend te veranderen.

Die lokale voorzieningen en dienstverlening maken de rijkdom uit van de samenleving. Die rijkdom is van iedereen en ze verdient alle bescherming. De Vlaamse regering wil de bestaande subsidiëring nu ingrijpend wijzigen. ACOD Cultuur en de andere middenveldorganisaties, verenigd in Hart Boven Hard, maken zich grote zorgen over de gevolgen van deze keuze.

'Geoomerkte' subsidies

De lokale besturen beslissen zelfstandig hoe zij die subsidies inzetten, al zijn die wel 'geoomerkt'. Dat betekent dat gemeenten de subsidie die ze van Vlaanderen krijgen voor bijvoorbeeld jeugdbeleid, ook effectief aan jeugdbeleid moeten besteden. En dat ze Vlaamse subsidies voor lokaal sportbeleid moeten gebruiken om een lokaal sportbeleid te voeren. Vlaanderen bouwde zo jarenlang in partnerschap met de lokale besturen mee aan de plaatselijke dienstverlening en collectieve voorzieningen zoals bibliotheken, jeugdwerkingen, en sporthallen. Met inspraak van het middenveld, via de jeugdraden, cultuurraden, sportraden en andere lokale adviesraden. Vlaanderen oordeelde dat alle burgers recht hebben op lokale collectieve voorzieningen en maatschappelijke dienstverlening, waar ze ook wonen. En met Vlaamse subsidies werd dat recht ook gegarandeerd, al zijn er verschillen tussen de steden en gemeenten onderling.

Weg met de betutteling?

De huidige Vlaamse regering vindt deze regeling te 'betuttelend' voor de lokale besturen. Nog voor de vakantie spreekt het Vlaamse Parlement zich uit over een voorstel van de regering om de 'oormerking' – de bestemming van die Vlaamse subsidies voor de zeven genoemde beleidsdomeinen – af te schaffen. Men wil de subsidies gewoon toevoegen aan het Gemeentefonds, het algemene fonds dat de werking van de lokale besturen financiert. Vanaf 2016 kunnen lokale besturen dan zelf beslissen of ze al dan niet nog een jeugd- of cultuurbeleid zullen voeren, of een beleid tegen kinderarmoede, of ze al dan niet buitenschoolse opvang of schoolvervoer organiseren, al dan niet een lokaal sportbeleid of een lokaal integratiebeleid opzetten. Ze kunnen ook inzetten op slechts één van die domeinen. Of kiezen om die euro's aan te wenden voor wegenonderhoud en riolering. Of voor het eenvoudigweg besparen en aflossen van

schulden – want de gemeenten hebben stijgende uitgaven en krimpende budgetten.

Verminderde dienstverlening en inspraak

Met het schrappen van de 'oormerking' krijgt ook de inspraak van het middenveld een flinke knauw. En bijna terloops gaat Vlaanderen ook nog eens besparen op die subsidies: vijf procent van de bedragen wordt ingehouden en ze worden ook niet geïndexeerd.

Meer autonomie voor steden en gemeenten hoeft in principe niet kwalijk uit te pakken. Nu al investeren heel wat lokale besturen in die beleidsdomeinen eigen middelen bovenop de Vlaamse subsidie. Maar dat doen ze niet allemaal en zeker niet in dezelfde mate. We zien grote verschillen in de uitbouw van maatschappelijke dienstverlening en collectieve voorzieningen tussen rijke en arme gemeenten, tussen lokale besturen die gedreven en betrokken zijn, en andere. Met alle gevolgen vandien voor de mensen die in deze of gene gemeente leven.

De 'oormerking' afschaffen en het Vlaams beleidskader loslaten, kan ertoe leiden dat een lokaal bestuur de dienstverlening in één of meer van die domeinen helemaal afbouwt. En dat hoeft geen kwade wil te zijn: best mogelijk dat armere steden en gemeenten onder financiële druk gedwongen worden tot pijnlijke keuzes.

Geen garanties

Zonder de 'oormerking' van de Vlaamse subsidies verdwijnt de garantie van het recht op lokale collectieve voorzieningen. Vlotte toegang tot de bibliotheek met haar aanbod van informatie en lectuur, toegang tot sportinfrastructuur en sportclubs, een bloeiend lokaal cultuuraanbod, lokale voorzieningen voor jeugdverenigingen: het staat nu allemaal op de helling. We moeten vertrouwen hebben in de lokale besturen, luidt het. Maar er zijn wel goede redenen waarom Vlaanderen die middelen voorbestemd heeft voor bepaalde beleidsdomeinen. Met die 'oormerking' bood Vlaanderen de garantie op een

lokale basisdienstverlening in domeinen en sectoren die traditioneel kwetsbaar zijn voor bezuinigingsrondes. Vlaanderen gaf expliciet de boodschap dat burgers recht hebben op een goed lokaal beleid voor jeugd, sport, cultuur, integratie en dies meer. Is die grondhouding in wezen veranderd? Is inspraak van een betrokken middenveld niet meer nodig?

Meer inspraak gevraagd

De middenveldorganisaties verenigd in Hart Boven Hard vragen het Vlaams Parlement om een toekomstgerichte hoorzit-

ting en een debat over een beleidskader dat de rechten van alle burgers op lokale voorzieningen en maatschappelijke dienstverlening garandeert. De besluiten van dat debat kunnen de basis vormen voor de 'coachende' samenwerking die Vlaanderen luidens het regeerakkoord wil opbouwen met de steden en gemeenten.

Als Vlaanderen de oormerking van de subsidies voor de lokale besturen afschaft, geeft het meteen alle sturende en stimulerende instrumenten uit handen. Dan schiet er van een Vlaams beleidskader voor de rechten op lokale voorzieningen en maatschappelijke dienstverlening ei-

genlijk niets meer over. Lokale verschillen in de maatschappelijke dienstverlening kunnen er zijn, maar ook de basisvoorzieningen moeten overal gegarandeerd zijn. Dat kunnen we toch niet overlaten aan de toevallige besluitvorming in 308 gevallen?

Laurette Muylaert

Teken ook de petitie voor het behoud van sterke lokale voorzieningen en steun zo de vraag van Hart Boven Hard voor een debat ten gronde via:

<http://www.hartbovenhard.be/lokale-voorzieningen-zijn-een-recht/>



INTER.MEZZO wordt loopbaancentrum voor artiesten

Eind september 2014 eindigde het tweejarig proefproject INTER.MEZZO, gericht op loopbaanbegeleiding voor uitvoerend artiesten. Dit initiatief wordt sinds februari 2015 voortgezet onder de vorm van een erkend loopbaancentrum.

INTER.MEZZO richt zich nog steeds op uitvoerend artiesten (dansers, acteurs, muzikanten/zangers, circusartiesten), maar ook andere artistieke profielen actief

binnen de podiumkunsten en muziek kunnen er voortaan terecht met hun loopbaanvragen. Zij kunnen – onder een aantal voorwaarden – een beroep doen op één van de vaste coaches in Brussel, Antwerpen of Gent.

De erkenning als loopbaancentrum maakt het ook mogelijk om gebruik te maken van het bestaande systeem van loopbaancheques. Voor artiesten die niet aan de voorwaarden van deze algemene loop-

baancheques voldoen, is er een extra budget vanuit de sector.

Meer info vind je op www.podiumkunsten.be > werk > je loopbaan in je sector > INTER.MEZZO. Je leest er ook de getuigenissen van een aantal mensen die een traject volgden.

Laurette Muylaert

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

België - Belgique

P.B. - P.P.

9099 Gent X

BC 10105

Antwerpen

Senioren bezoeken Bergen

Op donderdag 4 juni 2015 organiseren de senioren van ACOD AKM een busreis naar Bergen (Mons), Europese culturele hoofdstad 2015. In de voormiddag is er een bezoek aan de site van Grand-Hornu, een gewezen steenkoolmijn en industriecomplex, opgetrokken tussen 1810 en 1830. Na het middagmaal maken we een wandeling door het stadscentrum van Bergen, met natuurlijk oog voor de kunstobjecten 'Art en Ville'. Ook is er nog een bezoek aan de brouwerij Saint Feuillin. Uiteraard krijgt de innerlijke mens wat toegestopt met een koffie-ochtendstop, een middagmaal en een broodjesavondmaal.

Wie vanuit de Kempen mee wil, kan om 6.30 uur in Rijkvorsch bij Autocars Verhoeven al instappen. Daarna volgt er een instapplaats in Antwerpen om 7.30 uur aan het Koninklijk Atheneum (kant Van Straelenstraat) en ten slotte nog eentje in Mechelen om 8 uur aan het ACOD-gebouw (Stationsstraat 50).

Graag eerst inschrijven via e-mail bij maurice.hauspie@acod.be of telefonisch op ACOD Antwerpen 03/213.69.20 of ACOD Mechelen 015/41.28.44. Je inschrijving wordt slechts geldig na betaling van 60 euro per persoon op rekening BE 14 8778 0015 0383 van ACOD Antwerpen met vermelding S15MOBE

Senioren naar het theater

De seniorencommissie van ACOD AKM trekt op zondag 31 mei om 15 uur naar de theatervoorstelling 'Het 3de rijk in de 4de Wijk' van Jan Christiaens sr. in het Multatulitheater, Lange Vlierstraat 5 in Antwerpen. Deze bekende auteur beschrijft in dit stuk de periode 1940-1945, de jaren van de Tweede Wereldoorlog. Honger, koude en ellende teisteren de wijk. Met veel humor tracht men te overleven. Er wordt geweend, gevloekt, gelachen, gedanst en gezongen. Deelnemers kan voor 12 euro per persoon, maar de inschrijvingen zijn beperkt. Mail

daarvoor naar maurice.hauspie@acod.be of bel naar 03/213.69.20 (Antwerpen) of 015/41.28.44 (Mechelen). Je inschrijving wordt slechts geldig na betaling van 19 euro per persoon op rekening BE 14 8778 0015 0383 van ACOD Antwerpen met vermelding S15MUL.

Brussel

Hulp bij belastingaangifte

ACOD Brussel helpt haar leden hun belastingaangifte in te vullen. Je kan daarvoor terecht in het ACOD-gebouw in de Congresstraat 17-19 in Brussel op dinsdag 9, woensdag 10 en donderdag 11 juni, telkens van 8.30 uur tot 12 uur (laatste toegang om 11.30 uur) en van 14 uur tot 16 uur (laatste toegang om 15.30 uur).

Om je op een snelle en efficiënte manier te helpen, is het absoluut noodzakelijk dat je de volgende documenten meebrengt:

- Identiteitskaart en pincode (ook die van je wettelijke samenwonende partner).
- Origineel aangifteformulier.
- Voorbereidend document.
- Loonfiches (salaris, vakantiegeld, werkloosheidsuitkeringen, mutualiteit,...).
- Attesten (hypothecaire lening, levensverzekering, pensioensparen, giften,...).
- Eventueel bewijsstukken (bankafschriften, facturen, btw-ontvangstbewijzen,...).

Oost-Vlaanderen

Belastingservice 2015

Op 8, 15, 22 en 29 juni kan je van 8.30 uur tot 12 uur en van 13 uur tot 16 uur terecht bij ACOD Oost-Vlaanderen (Bagatstraat 158, 9000 Gent) voor hulp bij het invullen van je belastingbrief. Breng zeker mee: identiteitskaart(en) en bijhorende pincode(s), belastingbrief van vorig jaar, fiscale attesten, documenten van hypothecaire lening(en) en energiebesparingsattesten.

Senioren Overheidsdiensten bezoeken Brouwerij Gruut

Op donderdag 18 juni 2015 brengen de senioren van ACOD Overheidsdiensten Oost-Vlaanderen (voormalige sectoren Ministeries en Parastatalen) een geleid bezoek aan de Gentse stadsbrouwerij Gruut. Tijdens de rondleiding wordt uitleg verstrekt over het brouwen van de diverse Gruut-bieren. Uiteraard kan je ook proeven van drie biertjes. Daarna kan (op vrijwillige basis) deelgenomen worden aan een boottochtje op de Gentse binnenwateren. Afspraak om 13 uur aan de ingang van Brouwerij Gruut (Grote Huidevettershoek 10, 9000 Gent). Aan de deelnemers wordt een bijdrage van 9 euro gevraagd (bezoek brouwerij en gids), over te schrijven op rekening nr BE39 0003 2515 5619 (BIC-code BPOTBEB1) op naam van Gepensioneerden Overheidsdiensten Gent, Filips De Goedekaai 34, 9000 Gent. De inschrijving wordt genoteerd na overschrijving van genoemd bedrag. Verdere informatie bij Marc Van de Velde, 09/2243184, 0479/315830 of heldervelde@skynet.be.

West-Vlaanderen

Verwendag senioren

Op donderdag 8 oktober 2015 vindt de jaarlijkse verwendag voor de senioren van ACOD West-Vlaanderen plaats. Dit jaar bezoeken ze de stad Kortrijk. Zoals elk jaar, leggen we jullie in de watten met een heerlijk ontbijt en middagmaal. In de voormiddag snuiven we wat geschiedenis en cultuur op in de stad Kortrijk. In de namiddag zorgen we voor ontspanning en animatie in de zaal Ripasso. We beperken jullie bijdrage tot een democratische prijs van 40 euro per persoon. Inschrijven kan door op rekeningnummer BE 72 8775 0214 0216 van ACOD West-Vlaanderen te storten met de vermelding van naam, sector en aantal deelnemers. Inschrijven kan tot en met 24 september 2015. Let op: de plaatsen zijn beperkt tot maximaal 200 deelnemers.