

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

december 2012 - 68.11

Tribune



zonder woorden

Inhoud

Inhoud en colofon	2
Wedstrijd	2
Algemeen	3
Spoor	12
Tram Bus Metro	16
De Post	18
Gazelco	19
Brabo	20
Telecom	21
Federale Overheidsdiensten	23
Vlaamse Overheidsdiensten	26
Lokale en regionale besturen	30
Onderwijs	32
Cultuur	38
Agenda	40

colofon

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

Redactiesecretariaat:
Chris Camps - chris.camps@acod.be

Coverfoto: Maïka De Keizer



Redactie:
Rita Coeck, Hugo Deckers,
Jef De Doncker, Jan Vanwesemael, Jean
Pierre Goossens, Mil Luyten, Laurette
Muylaert, Guido Rasschaert, André
Vandekerckhove, Jan Van Wijngaerden

Eindredactie:
Robin Productions, Aalst

Vormgeving:
Robin Productions, Els De Waele

Drukkerij:
Roto Smeets, Brussel

Wedstrijd Sleutel - USB

**Winnaars 'Kleine verhalen
over solidariteit'**

Marleen Borgois (Zonnebeke), Oswald Van Walle (De Haan), Anne-Marie Delapierre (Sint Eloois Vijve), Ilse Gelissen (Erps-Kwerps) en Paul Rommelaere (Knokke-Heist) winnen de 'Kleine verhalen over solidariteit'. Zij wisten dat beroepsinschakelingstijd de nieuwe benaming is van de vroegere wachtijd van schoolverlaters, dat VLOOT de reder is van de Vlaamse Overheid en dat de sp.a-er John Crombez staatssecretaris is voor de Bestrijding van de Sociale en Fiscale Fraude

Nieuwe prijs: Sleutel – USB

8 gigabyte USB-geheugen onder de vorm van een sleutel. Compact, handig en onmisbaar aan elke sleutelhanger!

Vragen

- Hoe noemde de mars waarmee vele duizenden hun solidariteit toonden aan de getroffen werknemers van Ford Genk op zondag 11 november?
- Hoeveel handtekeningen moet het allereerste burgerinitiatief verzamelen om de Europese Commissie aan te zetten een voorstel van wetgeving te maken rond het recht op water en sanitaire voorzieningen?
- Moet een ongeval om erkend te worden als arbeidsongeval altijd plaatsvinden op de plaats van tewerkstelling?

Antwoorden mailen naar

chris.camps@acod.be

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



www.acodonline.be



www.facebook.com/acod.abvv



@ACOD_ABVV

Als je het mij vraagt Zagen aan de tak waarop je zit

In Genk kwamen 20.000 manifestanten samen om hun solidariteit met de getroffen families van Ford Genk en zijn toeleveringsbedrijven te tonen. Was je zelf ook aanwezig?

Chris Reniers: "Zeker! We waren massaal aanwezig, zowel de huidige slachtoffers, als zij die in het verleden hun werk verloren door herstructurering en zij die zich kunnen inleven in de grote onmacht die we allemaal voelen. En toch waren we met nog niet genoeg mensen in Genk! Er is erg veel betrokkenheid op afstand, maar willen we op termijn verandering, dan moeten we onze krachten kanaliseren en gedisciplineerd met duidelijke ordewoorden niet mis te verstane acties voeren! Het heeft geen zin om eigenmachtig en eigengereid op te treden zodat acties al bij voorbaat polariseren en tot mislukken gedoemd zijn. Ik ben trouwens ook erg fier op ACOD-leden die als chauffeur voor De Lijn reden in Genk volledig gratis en uit solidariteit de manifestanten vervoerden."

Ford Genk is uiteindelijk een zoveelste verhaal van werknemers die door een simpele penntrek hun job verliezen.

Chris Reniers: "Wat me daarin bijzonder stoort is dat de mensen die die beslissing nemen, uiteindelijk totaal geen feeling meer hebben met de getroffen. Ze hebben geen idee hoe breed de gevolgen zijn, zowel persoonlijk en familiaal, als economische en maatschappelijk voor de regio. Steeds vaker merk je dat de afstand tussen bedrijf en werknemer groeit, tot op een punt waarop mensen verworden tot eenvoudige cijfers in een personeelsbestand."

Het drama van Ford Genk toont trouwens tegelijk het belang aan van solidariteit, als het Europese failliet ervan. Wij zijn boos op de Spanjaarden omdat ze onze jobs afnemen, maar eigenlijk hebben de Duitsers de touwtjes in handen. Zonder solidariteit tussen burgers van lidstaten, maar vooral van vakbonden, kan je moeilijk komen tot een solidair Europa zoals wij dat voor ogen hebben."

Op de achtergrond van dat alles werkt de federale regering aan een begroting voor volgend jaar. Vrees je een besparingsscenario, zoals ook eerder in Vlaanderen het geval was?

Chris Reniers: "Momenteel zijn de onderhandelingen nog gaande. Uit de vele pistes die de voorbije weken zijn uitgelekt, tekenen zich al vage lijnen af. Ik hou inderdaad mijn hart vast, want de openbare sector dreigt weer het kind van de rekening te worden. NMBS, Defensie en bpost moeten wellicht inleveren, in de algemene investerings- en werkmiddelen van de federale overheid wordt gesnoeid en tegelijk blijft de zoektocht naar extra inkomsten vrij beperkt. Op korte termijn is dat een gemakkelijke oplossing, maar op lange termijn zullen we daarvoor een zeer hoge rekening gepresenteerd krijgen: minder openbare diensten, minder dienstverlening, groeiende armoede en criminaliteit, toenemende onverschilligheid en verzuring. Voor een begroting naar Nederlands model bedank ik. In hun recente regeerak-



Chris Reniers - Algemeen secretaris ACOD

koord kiest de paarse regering voor een afbouw van de sociale zekerheid, van de openbare diensten en van de solidaire samenleving. Hun besparingspolitiek mag dan naar de zin zijn van de Europese Commissie, maar volgens mij zaag je daarmee de tak waarop je zit af."

Bij Belfius besliste de Raad van Bestuur 920 oudere werknemers te ontslaan en er 250 jongere aan te nemen. Vrij paradoxaal in tijden waarin iedereen langer aan de slag moet blijven, niet?

Chris Reniers: "Het is onbegrijpelijk. Bepaalde leden van de Raad van Bestuur hebben in de media de mond vol van langer werken, maar tegelijk willen ze bijna 1000 ouderen op brugpensioen sturen. Uiteindelijk bevestigen ze daarmee enkel wat door henzelf als fabels wordt omschreven. Enerzijds is er de fabel dat het best mogelijk is om langer aan de slag te blijven. Vertel dat maar eens aan iemand die tussen z'n 50 en 60 aan de deur wordt gezet. En anderzijds is er de fabel dat er op de arbeidsmarkt genoeg werk is voor zowel jongeren als ouderen. Dat blijkt alvast niet uit hun beslissing om ouderen door jongeren te vervangen. Wat door voorvechters van langer werken graag als een 'en-en-verhaal' wordt verkocht in de media, blijkt in realiteit toch meer een 'of-of-verhaal' te zijn."



Interview Meryame Kitir

“Als ik maar iets voor de mensen kan betekenen”

In heel het drama rond de aangekondigde sluiting van Ford Genk viel vooral één stem op. Meryame Kitir, arbeidster bij Ford Genk en sinds 2007 ook federaal parlements lid voor de sp.a, hield een emotionele speech waarin ze premier Di Rupo vroeg om een eerlijk antwoord over de kansen op een toekomst voor de Fordfabriek. Tribune peilde naar het syndicaal en politiek engagement van een niet-alledaagse politica.

In de media is breed beschreven hoe je als arbeidster een vrij unieke plaats inneemt in het parlementair halfrond. Maar wat was je oorspronkelijke job bij Ford Genk?

Meryame Kitir: “Ik ben in 1999 in de Fordfabriek als arbeidster met een stagecontract aan de slag gegaan op de lakafdeling. Met een pistool ‘sealde’ ik daar de lasnaden van de wagens die aan de band voorbijkwamen, zodat ze waterdicht worden. En eigenlijk heb ik altijd in de lakafdeling gewerkt. Tussen

2000 en 2003 heb ik ook nachtdiensten gedraaid, om na de herstructurering in 2003 terug naar de normale postenshift te gaan.”

Je liet je al heel snel opmerken op de werkvloer.

Meryame Kitir: “De afdeling waar ik begon te werken bestond vooral uit jongeren en er waren ook heel wat vrouwen. Blijkbaar sprong ik er van in het begin al uit, want wanneer er verlof moest geregeld worden of andere dingen moesten gevraagd worden aan de bazen, dan ging ik dat al snel voor mijn collega’s doen. Ik was zo’n beetje hun woordvoerder.”

Vanwaar dan je interesse in vakbondswerk?

Meryame Kitir: “In die periode volgde ik tegelijk avondschoonleer graduaat boekhouden. Daarin zit ook een stukje handelsrecht verwerkt, waar je uitleg krijgt

over de werking van het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk en de Ondernemingsraad. Wanneer mijn vakbondsafgevaardigde langskwam op onze afdeling wou ik mijn leerstof altijd wel even toetsen aan de werkelijkheid. Ik was nogal nieuwsgierig en had altijd vragen over wat er op de ondernemingsraad was gezegd en hoe dat in zijn werk ging.”

En zo rol je dan in de syndicale wereld...

Meryame Kitir: “Op een bepaald moment waren er sociale verkiezingen, waarbij het ABVV ervoor koos om jongeren kansen te geven. En zo kwamen ze uiteindelijk ook bij mij uit... In de eerste plaats deed ik het uit interesse, om de theorie van mijn studies aan de praktijk te toetsen. Maar uiteindelijk groeide daar in. Bovendien kon ik ook rekenen op heel goede begeleiding via de vakbondsvormingen. Ze geven veel inzicht in de politieke, economische en

sociale structuren van onze maatschappij. In 2000 werd ik verkozen voor het CPBW en in 2004 werd ik vakbondsafgevaardigde voor het ABVV.”

In 2003 maakte Ford Genk al een zware herstructurering mee: 3000 mensen verloren hun baan. Heb je dat van dichtbij meegemaakt?

Meryame Kitir: “Zeker en vast. Ik was toen nog comitélid. Ik kijk tevreden terug op de manier waarop die onderhandelingen toen zijn verlopen, ook al was het resultaat pijnlijk. Net als nu heerste er bij het personeel enorm veel onzekerheid en onmacht. Als vakbondsvertegenwoordigers was het vooral belangrijk dat we luisterden naar de bezorgdheden van het personeel en die zoveel mogelijk overmaakten aan de vakbondsonderhandelaars. Die laatsten hielden daar ook rekening mee in hun onderhandelingen met de directie en ze communiceerden ook heel eerlijk over de evolutie van de onderhandelingen en de bekomen resultaten.”

Beslist geen eenvoudige taak als jonge vakbondsvertegenwoordigster?

Meryame Kitir: “Voor mij was het inderdaad erg moeilijk. Ik was 23 jaar en een vrouw in een mannenwereld waarvan je eigenlijk nog niet alles weet. In het begin voel je je wel onzeker wanneer je vragen krijgt over onderwerpen waar je niet alle details van kent: brugpensioen, groepsverzekeringen, cao's, enz. Ik moest nog veel leren en de mannen hebben me vaak het vuur aan de schenen gelegd. Achteraf gezien ben ik daar wel blij om. Het was wel zeer confronterend in die periode om te zien hoe anders zo stoere mannen met 20, 30 jaar ervaring plots staan te huilen omdat ze niet weten hoe het verder moet met de afbetaling van hun huis of de studies van hun kinderen. Dat leed en die machteloosheid zal ik niet vergeten. En nu zie je net hetzelfde. Die mensen vragen niet om die onzekerheid, ze willen enkel werk.”

Ben je tevreden over de manier waarop het sociaal overleg nu verloopt?

Meryame Kitir: “Het loopt helaas veel minder goed dan toen. De piste die nu bewandeld wordt door de aankondi-

ging van een volledige sluiting is dan ook zeer gevaarlijk. Hoe kan je als vakbondsafgevaardigde nog sociaal overleg verdedigen als er bijna geen uitzicht is op een aanvaardbare oplossing? Hoe kan je zoiets uitleggen als je als vakbond nauwelijks nog grip hebt op het proces van het sociaal overleg?”

“Ik ben niet tegen interimarbeid, wel tegen werkgevers die mensen jaren aan een stuk blijven tewerkstellen met een interimcontract.”

Wat verwacht je van het sociaal overleg?

Meryame Kitir: “In de eerste plaats moeten de vakbonden in het kader van de Wet Renault nu mee zoeken naar alternatieven en mogelijkheden om nog jobs te redden. Daar moeten dan goede afspraken rond gemaakt worden. Dat is de prioriteit. Daarna kan er in sociaal overleg gesproken worden over een sociaal plan, waaruit de vakbonden dan het maximale moeten halen. Er moet goed nagedacht worden wie best wanneer kan vertrekken. Gemakkelijk zal het alleszins niet zijn, omdat Ford Genk een grote variëteit van werknemers uit allerlei leeftijdscategorieën telt. Niemand had erop gerekend dat die ooit allemaal samen zouden moeten vertrekken. Bovendien reikt dit drama verder dan Ford Genk. Je hebt ook nog duizenden werknemers bij toeleveranciers die hun job zullen verliezen. Daardoor zal de impact van de sluiting te voelen zijn over heel de provincie. Daarom ook dat we nood hebben aan een goed sociaal plan, gekoppeld aan een goed nieuw industrieel plan.”

Kan de provincie Limburg deze schok in haar eentje opvangen?

Meryame Kitir: “Beslist niet, maar hoe dan ook hebben we nood aan een plan dat begint in Limburg. De Limburgers

zullen wel zoeken naar de beste oplossing, maar dat kunnen ze niet alleen. We zullen ook moeten kijken naar de omliggende provincies, naar Wallonië en naar de buurlanden. De sluiting van Ford Genk is vergelijkbaar met de sluiting van de mijnen. Tegelijk is het ook anders, want we leven we in een andere, geglobaliseerde wereld, in een andere maatschappij met andere regels.”

Sinds 2007 ben je ook federaal parlementslid. Waren je ervaringen op de werkvloer je motivatie om in de nationale politiek te gaan?

Meryame Kitir: “Eigenlijk was dat niet gepland. Ik was best tevreden met mijn job en leven voordat men mij in 2007 vroeg om op de lijst te staan. Het was een unieke kans, omdat de sp.a vond dat meer werknemers moesten vertegenwoordigd zijn in de politieke besluitvorming van het parlement. Ik heb er lang over nagedacht en hoewel ik me nog jong vond, heb ik uiteindelijk toch toegehaakt. Het was een kans om vanuit een andere positie iets te kunnen doen voor de werknemers in ons land. Ik besepte wel dat het niet gemakkelijk zou zijn, maar ik zag de uitdaging wel zitten.”

Je hebt wel meteen lang mogen wachten om aan de slag te gaan. De regering Letermé liet negen maanden op zich wachten.

Meryame Kitir: “Inderdaad, maar in het begin had ik sowieso mijn handen vol. Als nieuw-verkozene moet je de werking van het parlement leren kennen, de mensen, de commissies, de diensten,... Dat houdt je toch wel bezig. In die zin was 2010 frustrerender. Na die verkiezing hebben we bijna twee jaar op een nieuwe regering moeten wachten en toen was ik maar wat klaar en gemotiveerd om aan mijn parlementair werk te beginnen.”

Opvallend ook is dat je gedurende al die tijd aan de slag bleef bij Ford Genk.

Meryame Kitir: “Dat klopt, ik werk nog steeds op vrijdag in de Fordfabriek: vier uur aan de band en vier uur syndicaal werk. Niet om mijn rekeningen te betalen, maar wel om de band met de werkvloer te behouden. Dat vind ik zeer belangrijk!”

Die job dreig je nu wel te verliezen. Ga je fulltime in de politiek?

Meryame Kitir: "Dat is een goede vraag, daar heb ik nog niet zo over nagedacht. De sluiting zorgt er wel voor dat ik goed weet waar ik me de komende jaren politiek op zal focussen: werken aan een goed sociaal plan, maar ook aan de ontwikkeling van een nieuwe industrie in ons land. Volgens mij is de industrie in ons land nog niet verloren, maar ze zal zich wel moeten vernieuwen. In Limburg hebben we nu de kans om daar werk van te maken."

Dat sluit aan bij de politieke beleidsdomeinen waarmee je nu bezighoudt.

Meryame Kitir: "Mijn eerste wetsvoorstel dat ik indiende, was er een rond interimarbeid. Vroeger werkten mensen vaak hun hele carrière bij dezelfde werkgever. Dat is niet langer het geval. Vele werknemers gaan aan de slag zonder een vast contract, zonder werkzekerheid en vaak met een interimstatuut. Ik ben niet tegen interimarbeid, maar wel tegen het fenomeen van werkgevers die mensen jaren aan een stuk blijven tewerkstellen met een interimcontract. Dat is niet de bedoeling van interimarbeid. Het dient om een tijdelijke vermeerdering van het werk op te vangen gedurende drie tot zes maanden. Wanneer je iemand vijf jaar lang zo in dienst houdt, is er geen sprake meer van een tijdelijke vermeerdering van werk."

Het is een flexibele oplossing voor de werkgever, maar voor de werknemer creëert het heel wat onzekerheden.

Meryame Kitir: "Het hypothekeert vaak hun toekomst. Nemen ze het risico om een huis of een auto te kopen of niet? Laten ze hun kinderen studeren of niet? Bovendien biedt het statuut ook weinig bescherming, want bij ontslagen zijn zij de eersten die hun job verliezen. In 2007 diende ik mijn wetsvoorstel tot verbetering van het statuut van interimarbeid in en nu in 2013 wordt eindelijk de eerste stap gezet. Er is een akkoord bij de sociale partners om interimarbeid in te perken. De nieuwe regeling is nog verre van ideaal, maar het is tenminste al een vooruitgang."



"Die mensen vragen niet om die onzekerheid, ze willen enkel werk."

Werk je ook rond het dossier van het arbeiders-bediendenstatuut?

Meryame Kitir: "Ja, en wat dat betreft is het ook weer pijnlijk te zien hoe dat onderscheid komt bovendrijven bij de sluiting van Ford Genk. Arbeiders zijn veel makkelijker te ontslaan en ze krijgen minder ontslagpremie. Dringend tijd dus om werk te maken van een eenheidsstatuut. Tegen volgend jaar moet en zal daar een oplossing in komen, maar ik verkies een door de sociale partners onderhandelde oplossing boven een die door de regering wordt opgelegd."

Had je verwacht dat dossiers in de politiek zo traag zouden evolueren toen je erin stapte?

Meryame Kitir: "Als delegatie bij Ford Genk moest ik gewoon bij de baas binnenstappen om problemen aan te kaarten en op te lossen. Dat duurde toen twee à drie dagen, maximum een week. Dat is nu wel even anders, maar

tegelijk ook logisch. Je maakt wetten die van toepassing zijn op een veel grotere groep mensen. Alles wordt meteen een stuk ingewikkelder. Dus ja, ik heb als jonge politica inderdaad wel moeten leren geduld te hebben. Op zich is dat ook wel goed, want het geeft ruimte voor overleg. België is nu eenmaal een complex land waarin je moet rekening houden met vele meningen."

Behalve nationaal, ben je ook lokaal politiek actief, in de gemeenteraad van Maasmechelen. Valt dat te combineren?

Meryame Kitir: "Ik ondervind er niet veel problemen van. Bovendien kan ik vanuit mijn federale functie misschien nog wat extra betekenen voor de Maasmechelaars. Wat voor mij telt is: als ik maar wat voor de mensen kan betekenen, het maakt me niet uit op welk niveau. Ook in Maasmechelen zijn er trouwens nog heel wat uitdagingen, denk maar aan taalachterstand, onderwijsachterstand, wonen,..."

Limburg is een cultureel en etnisch zeer diverse provincie. Toch lijken er minder samenlevingsproblemen te zijn dan in andere provincies. Heb je daar een verklaring voor?

Meryame Kitir: "Je hebt er het 'Limburggevoel', wat nergens anders bestaat en volgens mij toch een niet te onderschatten factor is. Wat dat is, valt moeilijk uit te leggen. Volgens mij is het vooral een grote solidariteit tussen de mensen, kijk maar naar de grote opkomst bij de 'Mars voor de toekomst' rond Ford Genk. Dat met elkaar meeleven en vooruitkijken naar de toekomst helpt ook bij integratie. Natuurlijk hebben ook de mijnen daarin een grote rol gespeeld. Ik heb racisme pas echt leren kennen toen ik buiten Limburg kwam. In Limburg is iedereen gewoon Limburger, ongeacht afkomst. Dat neemt niet weg dat ook in Limburg, zoals in de rest van Vlaanderen, er een verrechtsing is. Mensen beoordelen elkaar nu vaker op het feit dat ze elkaar niet kennen. Vragen rond afkomst worden nu scherper gesteld, terwijl die vroeger vaak onuitgesproken bleven. Wat je in Limburg wel hebt, is dat je er openlijk met mensen kan discussiëren en iedereen de ruimte krijgt om z'n standpunten duidelijk te maken. Wat dat betreft heeft Limburg een voorgrond op de rest van Vlaanderen."

Brusselse Intergewestelijke Een reuzenstap in de Franstalige cultuursector

Na zes lange jaren is de eerste collectieve arbeidsovereenkomst voor de kunstenaars en technici van de podiumkunstensector van de federatie Wallonië-Brussel sinds 23 oktober 2012 een feit. Het is een grote stap voorwaarts in het sociale statuut van de werknemers van de Franstalige culturele sector, die daarmee na vele jaren zicht krijgt op werkvoorwaarden die in Vlaanderen reeds langer gemeengoed zijn. Deze cao is het resultaat van de hardnekkige strijd die onze vakbond samen met de kunstenaars, heeft gevoerd.

Eindelijk een cao!

In ons land kunnen de vertegenwoordigers van de werkgevers en werknemers via de georganiseerde sociale dialoog collectieve arbeidsovereenkomsten sluiten, die de individuele en collectieve betrekkingen vastleggen en de rechten en de plichten van de betrokken partijen bepalen. Deze cao's kunnen op verschillende niveaus (nationaal, sectoraal, bedrijf,...) tot stand komen en zijn van toepassing op alle werknemers en werkgevers waarop ze betrekking hebben, want ze hebben kracht van wet. Sinds maart 2012 en de nieuwe verkiezing van de leden van het paritair comité 304 van de podiumkunstensector heeft CGSP Culture (de tegenhanger van ACOD Cultuur) zich met hart en ziel ingezet om deze cao te bereiken. Zonder deze collectieve arbeidsovereenkomst bleven de kunstenaars en technici in juridische onzekerheid verkeren, wat veel te lang in hun nadeel heeft gespeeld. Gedaan nu met de nepcontracten, de kleine vergoedingsregeling of het artistieke interimair werk.

Meer dan een sociaal statuut

De CGSP Culture vindt immers dat niet alleen moet geijverd worden voor het sociale statuut van de kunstenaar, maar dat de werknemers van de cultuursector ook garanties moeten krijgen met betrekking tot echte contracten, waardige lonen, gereguleerde uurroosters, waardige arbeidsvoorwaarden. Deze

cao licht deze aspecten toe en bepaalt de regels die in de sector van toepassing worden. Voortaan bestaan er voor elk beroep barema's, normale arbeidsovereenkomsten (van bepaalde of onbepaalde duur; een overeenkomst voor een welbepaald werk zal enkel nog kunnen voor het werk van artistiek auteur), organisatie van de werktijd met onder andere regels voor de overuren en de recuperatie daarvan.

Toepassingsgebied

De cao wordt van kracht in juli 2013 en krijgt volledige uitwerking vanaf juli 2014, na afloop van de overgangsperiode. De overeenkomst wordt dan toegepast in de al dan niet gesubsidieerde bedrijven, die in het Waalse gewest of in het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest dramakunstvoorstellingen in het Frans of Duits produceren en/of verspreiden. En tegen december 2014 moet een nieuwe functieclassificatie en moeten nieuwe loonschalen worden opgesteld.

De vakbond waakt

Er zijn sterke verbintenissen aangaan die borg moeten staan voor een gezonde hervatting van de sociale dialoog in de sector, zonder dat wordt teruggeblikt op de partijdige geschillen van het verleden. CGSP Culture blijft zich inspannen om de kunstenaars en technici van de Franstalige podiumkunstensector te steunen in Wallonië en Brussel.

Jean-Pierre Knaepenbergh
algemeen secretaris BIG

Lees ook de pagina's van de sector Cultuur achteraan in deze editie, voor meer informatie over de invloed van de aangepaste werkloosheidsregels op de culturele sector.



Europa in essentie Solidariteit tegen de soberheidsmaatregelen



Werknemers uit de openbare diensten strijden in heel Europa om hun job en de gelinkte dienstverlening te verdedigen. In kader van de soberheidsprogramma's blijft de druk op hen echter stijgen. Een crisis veroorzaakt door een slecht geregeld financieel systeem, werd omgezet in een probleem van overheidsschulden en -tekorten. Snoeien in de openbare sector werd plots de kern van de oplossing. Snijden in de lonen en de werkgelegenheid van de openbare sector zal de wereldwijde economische crisis echter niet oplossen.

In de vernieling besparen

De EU startte de voorbije twee jaar mechanismen voor beleidscoördinatie op, bijvoorbeeld het Europees semester dat de EU 2020 strategie moet in de praktijk brengen en een antwoord bieden op de crisis. Tegelijk zetten nationale plannen het mes in de lonen, pensioenen, werkgelegenheid en andere arbeidsvoorwaarden van de openbare sector. Zoiets zal het behoud van een kwalitatieve openbare dienstverlening in het gedrang brengen, terwijl de bevolking daar juist grote nood aan heeft. De inkrimpingen treffen de werknemers, terwijl net zij zorgen dat de overheden het algemeen belang kunnen dienen: sociale zekerheid, werkgelegenheid, onderwijs, gezondheid, milieu, belastinginning, gelijkheid en diversiteit, gevangenis, defensie, onderzoek, cultuur,... In een economie in recessie, waarin overheden voortdurend op zoek zijn naar besparingsposten, neemt bovendien het belang van arbeidsinspectiediensten alleen maar toe om de gezondheids- en veiligheidsreglementering niet in het gedrang te laten komen.

De besparingsprogramma's die opgelegd worden aan landen in moeilijke

den maar ook toegepast worden door landen die aan de Europese criteria willen voldoen, treffen vooral de meest kwetsbare burgers. Economische programma's creëren onaanvaardbare vrijhandelszones binnen Europa. Die concurreren op een negatieve manier met en ondermijnen zo de landen die nog steeds proberen een bepaald niveau aan te houden. Wat nu gebeurt met werknemers in Griekenland, Portugal, Ierland en Spanje komt vroeg of laat terug als een boemerang in het gezicht van de werknemers in het noorden.

Vakbondsprotest

De Europese vakbonden protesteren al jaren tegen de soberheidsmaatregelen die Europa deden belanden in een economische stilstand. De groei stopt en de werkloosheid blijft stijgen. De afbouw van lonen en de sociale zekerheid brengen het Europese sociale model aan het wankelen en veroorzaken een toename van ongelijkheid en onrechtvaardigheid. Vooral de jongeren worden extra zwaar getroffen. In verscheidene Zuiders landen reikt hun aanwezigheid in de werkloosheid tot 50 procent.

We vragen reeds lange tijd aan de Europese instellingen om maatregelen te treffen:

- rechtvaardige taxatie
- het beëindigen van de belastingconcurrentie tussen lidstaten
- belastingontduiking en het instellen van een financiële transactietaks.

De EU roept in de plaats hiervan echter op tot structurele hervormingen, besparingen op minimumloon, pensioenen en werkloosheidsuitkeringen. Dit leidt tot een sociale ramp en voorkomt de groeiende schuld niet. De markten stabiliseren zich niet en de overheidsbudgetten verzwakken. De Europese

werkwijze is onefficiënt en onrechtvaardig. We hebben nood aan investeringen en deftige lonen die leiden tot een duurzame groei.

Op 14 november voerden de Europese vakbonden actie voor tewerkstelling en solidariteit en tegen de soberheidspolitik van de EU. Besprekingen op Europees en nationaal niveau beperken zich tot het indijken van de economische schuld. Ondertussen groeit de sociale schuld, die minstens even belangrijk is als de monetaire crisis en dus even dringend is om aan te pakken.

Het EVV zal dan ook blijven ijveren om de Europese koers bij te sturen. Een duurzame weg uit de crisis veronderstelt de uitwerking en versterking van mechanismen en een beleid die bijdragen tot de afbouw van sociale ongelijkheid en die de concentratie van rijkdom tegengaan. Het EVV blijft werken aan een EU waarin degelijke jobs aan een degelijk loon, sociale vooruitgang en sociale rechtvaardigheid het doel zijn. We verwerpen de ontmanteling van ons sociaal model, dat mondiaal nochtans als lichtend voorbeeld geldt. Het EVV promoot een sociaal project binnen Europa, waarbij de sociale rechten primeren boven de economische rechten.

Teken de online watercampagne Water is een mensenrecht

!Twee Tribune-edities geleden kon je in de rubriek 'Europa in essentie' al lezen over het allereerste Europees Burgerinitiatief. Daarmee willen EPSU (het Europese vakverbond voor vakbonden van openbare diensten) en een brede coalitie van Europese en sociale en milieuorganisaties, water door de EU laten erkennen als een openbaar goed. Water is dus geen koopwaar. Om dit te realiseren loopt er een petitiecampagne, die door de ACOD volmondig wordt onderschreven.

Drie doelstellingen campagne

Iedereen heeft schoon drinkwater en goede sanitaire voorzieningen nodig. Meer nog, ze zijn door de Verenigde Naties terecht erkend als een mensenrecht. Helaas hebben nog te weinig mensen – zowel wereldwijd, als in Europa zelf – er toegang toe.

Concreet heeft de campagne drie doelen:

1. De EU-instellingen en lidstaten via bindende doelstellingen ertoe verplichten alle inwoners te laten genieten van het recht op water en sanitaire voorzieningen. De bedoeling is dat de gegarandeerde water- en sanitaire voorziening erkend worden als een dienst van algemeen belang.
2. De watervoorziening en het beheer van de watervoorraden niet aan interne marktregels onderwerpen en de waterdiensten uitsluiten van liberalisering. Mensenrechten staan boven marktbelangen: waterdiensten mogen niet geïncubiseerd worden. De EU moet haar manier van denken veranderen: van haar huidige focus op concurrentie en een volledig op de markt gebaseerde benadering naar een focus op openbare dienstverlening en een aanpak die is gebaseerd op rechten. Water is een natuurlijke hulpbron die beperkt beschikbaar is en een publiek goed dat fundamenteel is voor leven en gezondheid. Het is een 'natuurlijk' monopolie waar geen interne marktregels op van toepassing mogen zijn.
3. De EU aanzetten om zich nog meer in te spannen om universele toegang (dus voor iedereen overal) tot water en sanitaire voorzieningen te bereiken.

De EU moet doelstellingen formuleren en het bereiken van wereldwijde/universele toegang tot water en sanitaire voorzieningen tot onderdeel van haar ontwikkelingsbeleid maken. Hiermee zal de EU actief bevorderen dat het recht op water en sanitaire voorzieningen wereldwijd gerealiseerd wordt.

1 miljoen handtekeningen nodig

Om de Europese Commissie aan te zetten om een dergelijke wetgeving voor te stellen zijn echter heel wat handtekeningen van Europese burgers nodig: maar liefst 1 miljoen. Dat is immers de drempel die de Commissie heeft opgesteld voor Burgerinitiatieven die EU-burgers de mogelijkheid geven om een voorstel van nieuwe Europese wetgeving te doen. Bovendien moeten de handtekeningen verzameld worden in

minstens zeven Europese lidstaten en moeten ze representatief zijn voor elk van die lidstaten. En dan nog is het geen garantie dat de Europese Commissie het voorstel van wetgeving ook effectief zal overnemen.

Jouw steun is meer dan nodig

Zoals je merkt, is deze watercampagne een waar titanenwerk. Alle hulp en steun is dus meer dan welkom om dit Burgerinitiatief tot een goed einde te brengen. Daarom is het belangrijk dat je een bezoekje brengt aan de website www.right2water.eu en daar de petitie ondertekent. Elke druppel water telt en elke handtekening ook!

Voor meer informatie en de petitie: surf naar www.right2water.eu





Hervorm de banken!

Hoe ver staat men met de hervorming van de banken? Het regeerakkoord bevatte heel moedige beslissingen om het bankenlandschap na jaren van liberalisering te reguleren. Maar waar staan we nu? Helaas niet ver. De Nationale Bank van België (NBB) heeft een tussentijds rapport uitgebracht met haar aanbevelingen over beleidsmaatregelen en ook Vlaams minister-president Kris Peeters deed zijn duit in het zakje.

Aanbevelingen NBB

De NBB loopt niet erg warm voor een splitsing tussen deposito- en investeringsbanken. De NBB wijst erop dat het voor de toezichthouders niet altijd duidelijk is welke activiteiten toegelaten worden, waardoor heel wat achterpoortjes zouden kunnen ontstaan. Na de financiële crisis van de jaren '30 is er nochtans ook een splitsing van de banken doorgevoerd en dat was toen blijkbaar geen probleem.

Daarenboven stipt de NBB aan dat een dergelijke maatregel een competitief nadeel voor de Belgische banken zou vormen, onder meer omdat sommige buitenlandse banken die in ons land actief zijn, daar niet onder zouden vallen, en dus niet zouden moeten opsplitsen. Dat dit een competitief nadeel zou zijn, is te weerleggen want het succes van een bank is gestoeld op 'vertrouwen' en niet op de 'grootte'. Verschillende kleinere banken deden het tijdens de financiële crisis immers beter dan de grote banken.

De NBB stelt dus voor om aan te sluiten bij de internationale hervormingsagenda, aangevuld met extra maatregelen voor België. Ze stelt onder meer voor om de kapitaalvereisten voor systeemrelevante banken te verhogen en extra kapitaalvereisten in te voeren voor de tradingactiviteiten met als doel die te ontmoedigen. Bovendien is er

het voorstel om het fiscaal gunstregime voor spaarboekjes af te zwakken.

Bankenplan Kris Peeters

In zijn toespraak op het Voka-evenement 'De Rentree' kondigde Vlaams minister-president Kris Peeters (CD&V) aan niet terug te willen naar de lokale spaarkassen en nodigde hij de banken uit voor overleg over hoe de spaaroverschotten omgezet kunnen worden in financiering voor bedrijven. Zo wilde Peeters de plannen counteren van federaal premier Di Rupo (PS) om eindelijk werk te maken van grondige hervormingen in de banksector. Op 14 september 2012 besprak Peeters zijn bankenplan uitsluitend met vier werkgeversorganisaties: Agoria, Voka, Unizo en VCB. Vakbonden of consumentenorganisaties zijn voor hem blijkbaar niet van tel in het bankende-bat. Niet verwonderlijk dus dat de volledige filosofie van het bankenplan kan worden samengevat als het vergroten van de publieke dekking voor private risico's.

We blijven op onze honger

Is dit nu de grote hervorming waarvan sprake was na het uitbreken van de crisis? Deze voorstellen zijn niet verregaand en wijzen op weinig moed. Verschillende studies en vooraanstaande professoren stellen dat een scheiding van de banken een doeltreffende oplossing is om het casinobankieren in te dijken en zo het spaargeld van de burger te beschermen. Het ABVV heeft op zijn congres van 2010 de splitsing van de banken al naar voren geschoven als oplossing, zodat het spaargeld van de burgers beschermd is tegen speculatie. Dit standpunt is ook opgenomen in de congresresoluties.

Het zogenaamde plan van Peeters bestaat uit een lijst van tien mogelijke toekomstige pistes, de ene al minder uitgewerkt dan de andere. Het instrument dat daarbij het meest genoemd wordt, is de toekenning van overheidswaarborgen voor leningen van bedrijven. Het gaat hier om een haastig ineengeknutseld plan, want elke stevig gefundeerde probleemanalyse ontbreekt. De zeldzame cijfers die werden opgenomen, spreken de probleemstelling (te weinig kredieten voor KMO's) zelfs tegen.

Het Vlaams ABVV betreurt deze ondoordachte demarche van de minister-president en roept de Vlaamse regering op om werk te maken van een doordacht financieringsplan voor bedrijven mét voldoende aandacht voor de effecten op tewerkstelling. De piste van een volkslening moet daarbij opnieuw op tafel komen. Het Vlaams ABVV ondersteunt bovendien de intentie van de federale premier om tot een splitsing te komen van zakenbanken en depositobanken en roept de Vlaamse minister-president op om zijn uitspraken hierover te herzien in het licht van de groeiende internationale consensus rond de wenselijkheid van deze scheiding.

Open consultatie

Het tussentijds rapport is beschikbaar op de website van de NBB. Het finale rapport zou tegen het einde van dit jaar klaar moeten zijn. Het ABVV zal zeker reageren, al betreuren we dat zulke belangrijke dossiers via open consultaties worden gehouden (zelfs zonder aankondiging) en niet via de bestaande overlegstructuren.

Bron: Echo ABVV.

Studenten en scholieren worden gratis lid

Heb je een vraag over studentenwerk, school verlaten, deeltijds leren en werken of studietoelagen? Bij ABVV-jongeren vind je alle antwoorden. Alle jongeren vanaf 15 jaar die naar school gaan, studeren of in hun beroepsinschakelingstijd (de vroegere wachtijd) zitten, kunnen gratis lid worden. Als lid krijg je niet alleen alle informatie over je rechten en plichten, maar blijf je ook op de hoogte van alle boeiende nieuwtjes via ons driemaandelijks ledenblad Magik. Bij problemen staan er altijd een heleboel mensen paraat om je verder te helpen. Sluit nog vandaag bij ons aan! Lid worden kan via onze website www.abvvjongeren.be.

Gratis schoolvakantiekalender 2012-2013

Naar goede gewoonte hebben we een handige kalender voor het schooljaar. Niet zomaar een kalender, want alle schoolvakanties staan er klaar en duidelijk op. Deze schoolvakantiekalender kan je afhalen in elk van onze kantoren of bestellen door je naam en adres te mailen naar info@abvvjongeren.be.



Strijd tegen homofobie is een vakbondsmissie

Studies hebben uitgewezen dat holebi's gediscrimineerd worden op het werk, zowel door de directie als door collega's. Het gaat om discriminatie bij sollicitaties, aanwerving of promotie, onterechte negatieve evaluaties, miskenning van rechten, onredelijk ontslag,... maar evengoed ook over dubieuze grapjes, pesterijen, verbaal en fysiek geweld.

Doorgaans proberen holebi's bij hun aanwerving en tijdens hun integratie in het bedrijf hun seksuele geaardheid te verbergen. De vrees te worden 'ontmaskerd' maakt dat de persoon zich vaak echt slecht voelt op het werk. Wat

genderidentiteit betreft, durven velen de overgang (van man naar vrouw of omgekeerd) niet te maken, uit vrees voor discriminatie op het werk.

Sinds bijna één jaar bestudeert het ABVV dit thema, opdat onze organisatie zich zou opstellen als mogelijke bemiddelaar voor LGBT (Lesbiennes, Gays, Biseksuelen, Transgender) die het slachtoffer zijn van discriminatie op het werk. Er werden heel wat contacten gelegd, zowel met leden als met LGBT-verenigingen.

Momenteel spitsen de syndicale diversiteitsconsulenten zich toe op de

sensibilisering van de militanten en de vorming van delegees door interventies hierover in alle basisopleidingen en door de verspreiding van een nieuw Cahier van de Militant, dat aan dit thema gewijd is. In het breder kader van ons optreden ter bevordering van gelijkheid voor iedereen op het werk, is het zaak om onze delegees de nodige middelen ter beschikking te stellen zodat zij ook tegen deze specifieke discriminatie kunnen strijden. Binnenkort organiseren we een vorming die specifiek ingaat op genderdiscriminatie (seksisme, transfoobie).

Bron: Echo ABVV.



foto: Marc Ryckaert

Herstructurering NMBS

Aanslepend overleg, uitkomst onzeker

Sinds 15 juni 2012 buigt het gemeenschappelijk vakbondsfront en vooral ACOD Spoor/CGSP Cheminots zich over het dossier van de herstructurering van de NMBS. Aanleiding is de kernnota van minister van Overheidsbedrijven Paul Magnette.

Onze bezorgdheid is vooral om op lange termijn een spoorwegbedrijf te creëren dat het spoorwegpersoneel garanties biedt voor de hele loopbaan. Het enige positieve dat in de nota voor het personeel staat, is het verankeren van het statuut. Daarover gaat de discussie echter niet. Want wat is verankering als je een bedrijf hebt dat slecht functioneert? Regering na regering wordt bespaard op de middelen en wordt er dus voortdurend op de rem gestaan voor de uitbouw van een gezond bedrijf.

Onderbouwde argumenten

We hebben alle overlegmiddelen aangewend om de politieke verantwoordelijken te overtuigen waarom we een geïntegreerd bedrijf willen. We zijn zelfs met een grote groep militanten de voorzitters van de zes partijen gaan bezoeken die deel uitmaken van de huidige regering, om hen aan te zetten naar onze argumenten te luisteren.

Onze argumenten zijn ontwikkeld door te praten met specialisten, experts en CEO's van de buurlanden en door onderzoeken van professoren grondig te bestuderen. Op basis daarvan kunnen we enkel vaststellen dat in andere Europese landen net het tegenovergestelde gebeurt van wat vandaag voorgesteld wordt door de minister.

Structuren in andere landen

De SNCF berichtte eind oktober dat een samenvoeging van taken van de eenheden RFF, SNCF Infra en DCF in één entiteit zich opdringt, dat het bepalen van de verantwoordelijkheid en het aansturen vanuit één entiteit belangrijk wordt voor een goed functionerende spoorwegmaatschappij.

In Nederland was er reeds op 8 juni 2012 een debat in een parlementair onderzoek naar innovatie van het spoor. In dit rapport oppert men o.a. in een van de voorgestelde varianten om Prorail en NS meer te integreren, en ook om raden van commissarissen samen te voegen, wat op zich kostenbesparend zou zijn. Het onderzoek is echter niet af; er volgt in het najaar een vervollediging van dit rapport.

In Duitsland is er een complexer gegeven met een geïntegreerde structuur. Daar werkt men met een vrij grote Holding en

tientallen eenheden die vanuit de Holding gestuurd worden. Er is wel een duidelijke eindverantwoordelijke.

Eén zaak is onbetwistbaar: zoals vandaag de NMBS geleid wordt, werkt het niet, daar is iedereen het over eens. Het sociaal overleg loopt geregeld vast door de eigenzinnigheid (of koppigheid) van de huidige verantwoordelijken.

Huidige structuur loopt mank

Is de huidige structuur per definitie slecht? Helemaal niet, maar de beslissingen die dienen genomen te worden en de uiteindelijke eindverantwoordelijkheid daarvoor is een 'flou artistique'. Als er goede resultaten zijn, is onmiddellijk duidelijk wie daarvoor gezorgd heeft; als er slechte resultaten zijn, wordt de schuld vlug doorgeschoven naar de andere 'partner'. De structuur zou moeten functioneren zoals een Groep behoort te functioneren. Het gaat hier toch om de NMBS-Groep? We spreken hier over 37.000 werknemers (lees: gezinnen) en daar maak je geen spelletje van voor eigen glorie!

Aanslepend overleg

In de vele vergaderingen krijgen we 'begrip', maar geen doorbraak. Men houdt

vast aan de tweeledige structuur. Men wil een 'groepje' plaatsen tussen de NMBS en Infrabel, waar men het personeel kan in onderbrengen, een soort 'mini-Holding' met ook een CEO. Wat is het verschil dan met de huidige structuur?

Voor ACOD Spoor is dat alleszins niet duidelijk. Alleen stellen we vast dat er twee bedrijven naast in plaats van met elkaar zullen werken. En dat de ijver om de beste te zijn, onvermoeid verder zal gaan. Kortom, dat wat werkte, schaf je af en wat niet werkt, houden we.

Blijkbaar gaat het om een politieke keuze en redenering. Een keuze die bij de uitvoerende diensten veel ergernis teweegbrengt, omdat een tekort aan personeel de werkdruk verhoogt en achterstand geeft van rustdagen.

Druk via actie

Om de druk te verhogen werd door het Nationaal Uitvoerend bureau – hierin zetelen afgevaardigden van de gewesten en het nationaal secretariaat – beslist tot de actie van 3 oktober. Een actie die goed werd opgevolgd, waarvoor onze dank. Dit was voor het bureau geen gemakkelijke beslissing. We beseften maar al te goed dat een staking onze medestanders, de reizigers, zou treffen maar een alternatief is er niet. Het bewijs dat staken zijn effect heeft, was reeds duidelijk bij onze eerste ontmoeting bij de minister na 3 oktober.

Wat brengt de toekomst?

De invulling van deze twee bedrijven heeft verandering ondergaan, maar nog

steeds zonder eindverantwoordelijke. Een eindverantwoordelijke met visie voor openbaar vervoer en dienstverlening, iemand met oog voor talent binnen het eigen bedrijf, die inzet en creativiteit belooft. Dus geen loze beloften die we de laatste jaren meermaals door de verschillende bedrijven mochten aanhoren, geen verschuivingen van verantwoordelijkheden en de schuld naar de andere toeschuiven en ondertussen nutteloze uitgaven creëren (lees: audits) die voor de reizigers geen enkele meerwaarde betekenen.

We staan op een historisch keerpunt voor de Belgische spoorwegen. Het geklungel van de laatste acht jaar heeft de maatschappij veel geld en ergernis van de spoorwerknemers gekost. Zonder nog maar te spreken over de ergernis van de reizigers die dit alles moeten ondergaan.

Overleg of actie?

De toekomst van de NMBS en zijn werknemers is te belangrijk om de aandacht te laten verslappen. Daarom zal de druk nog verhoogd worden en sluiten we nieuwe acties niet uit. De loze beloften en de eenzijdige handelingen van een verantwoordelijke in onze huidige structuur moeten stoppen.

Het bilateraal overleg gaat verder, werkgroepen overleggen en wij hebben alvast schriftelijk een nota bij de minister gedeponeerd waarin onze bekommernissen staan. Bekommernissen die reeds meermalen in de schoot van de werkgroep van het Ministerie van Mobiliteit zijn aangehaald. De nota omschrijft nogmaals onze



doelstellingen:

- de toekomst verzekeren van een doeltreffende, kwalitatieve en veilige openbare dienst.
- het werkvolume garanderen en alle vormen van sociale dumping bestrijden.
- het vrachtvervoer in België behouden.
- de financiële haalbaarheid van de NMBS-groep garanderen.
- investeringsgaranties verkrijgen.
- de eenheid van statuut voor al het spoorwegpersoneel waarborgen en een permanent karakter geven.

Bij het neerschrijven van deze tekst was er nog geen nieuwe datum voor overleg bij de minister.

Jean Pierre Goossens



Syndicale premie 2012

De attesten voor de syndicale premie worden verdeeld met de loonstroken van november 2012. De syndicale premie voor een volledig jaar voltijds bedraagt 125 euro en 62,5 euro voor een volledig jaar parttime. Wie een gecombineerd jaar heeft van voltijds en parttime lidmaatschapsbijdrage, ontvangt een equivalent in verhouding van het regime dat men zijn lidmaatschapsbijdrage betaalde.

Hoe ontvang je de bijdrage?

- per overschrijving: je bezorgt het attest aan een gewestelijk secretariaat via de dienst post of via de plaatselijke militair.
- je stuurt het attest op naar het nationaal secretariaat via post of dienstpost: ACOD Spoor, Rudi Dils, Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel.

Opgelet! Je rekeningnummer staat vermeld op het syndicaal attest. Kijk dit nummer zeker na. Mocht dit niet het nummer zijn waarop we de syndicale premie kunnen boeken, schrijf het juiste

rekeningnummer dan op de voorziene plaats.

Ter info

Op de vrijdagen worden de overschrijvingen geboekt bij de bank, dit ter uitvoering op de daaropvolgende maandag. Voor uitbetaling van de syndicale premie op een andere wijze dan overschrijving, neemt men contact op met het gewestelijk secretariaat. De adressen en telefoonnummers vindt u terug in uw agenda van ACOD Spoor. Er wordt tevens een ophaling van de syndicale attesten in alle gewesten georganiseerd op vrijdag 14 december 2012. De timing en regeling kan je navragen bij het gewestelijke secretariaat.

De leden die loopbaanonderbreking hebben ter voorbereiding van hun oppensioenstelling (22HR & 28HR), krijgen ook een attest via de NMBS toegestuurd. Dit is hetzelfde attest als van de actieve personeelsleden en ze worden op dezelfde wijze behandeld.

Gepensioneerde leden

De betalingen van de syndicale premie voor de gepensioneerden leden zijn voorzien voor eind januari 2013. Deze premie bedraagt 10 euro. Gepensioneerde leden die betaald worden via de bank zullen dit bedrag onmiddellijk op hun rekening ontvangen. De leden gepensioneerden die geen rekeningnummer bij de NMBS hebben, krijgen een attest. Dit attest kunnen zij aanbieden bij het gewestelijk secretariaat of terugsturen met de enveloppe die bij het attest is gevoegd. Wie het attest terugstuurt, dient het toch nog aan te vullen met een rekeningnummer. Door de hoge kosten die sommige banken aanrekenen, sturen we geen cheques op.

Voor vragen of problemen kan men terecht bij het gewestelijk secretariaat of via mail naar syndicalepremie@acod-spoor.be

Jean Pierre Gooossens

Het grote Belgische stationsboek

Meer dan ooit zijn stations sexy. De spoorwegen maker er echte trefpunten van, waar je de trein kan nemen, vrienden ontmoeten, een kopje koffie drinken, boodschappen doen,... Het grote Belgische stationsboek reist in woord en beeld langs 33 Belgische stations, van Oostende tot Mechelen, van Brugge tot Leuven, van Gent-Sint-Pieters tot Antwerpen-Centraal. Auteurs zijn Herman Welter, 'paus van de Belgische spoorjournalistiek', en Stan Wagemans, uit wiens unieke collectie van oude postkaarten uitgebreid werd geput.

Tentoonstelling

Naar aanleiding van het verschijnen van dit boek wordt de tentoonstelling 'Het station, toen en nu' georganiseerd in de volgende stations: Gent van 29 november tot 4 december, Antwerpen van 6 tot 16 december, Hasselt van 18 tot 20 december, Mechelen van 22 tot 25 december en Leuven van 26 tot 30 december. Voor meer praktische info over deze tentoonstellingen: zie www.liefdevoorhetspoor.be.

Speciale aanbieding

Dit boek is een must voor elke spoorwegliefhebber! ACOD-leden kunnen het aankopen met een zeer voordelige aanbieding: 25 euro in plaats van 34,5 euro en een set van 16 postkaarten gratis. Stuur een mail naar info@liefdevoorhetspoor.be en vermeld je naam, adres en de code 'stationsboek ACOD', alsook het station waar je het boek en de set van postkaarten

wil afhalen. Je hebt hiervoor de keuze uit Brugge, Gent, Antwerpen en Hasselt. Maak dan de betaling over van 25 euro op rekeningnummer 850-8310140-51. Na ontvangst van je betaling krijg je een bevestigingsmail, waarmee je het boek en de set van postkaarten kan afhalen in een van de genoemde stations. De mail bevat ook info over de concrete plaats in elk station waar dat kan gebeuren.

Alle verdere info bij Luc Corremans, info@uriel.be, 0496/86.84.51 en bij Annemie Reyntjens, info@liefdevoorhetspoor.be, 0496/86.84.52.



NMBS Logistics

Tewerkstelling treinbestuurders, hun ondersteuning en omkadering

Tijdens het overleg op 25 september tussen NMBS Logistics, NMBS Technics, H-HR en de vakbonden werden allerlei regelingen overeengekomen over de toekomstige prestaties van B-Technics voor B-Logistics, de toekomstige terbeschikkingstellingen aan B-Logistics en de toekomstige contractuele aanwervingen door B-Logistics. Dit overleg kwam er pas na acties van de treinbestuurders in Antwerpen.

Het treinbesturingspersoneel dat vandaag werkt in de goederensector bij NMBS Logistics bestaat uit drie groepen:

- de eigen contractuele werknemers van NMBS Logistics. Het betreft de operationele treinbestuurders (15) en de treinbestuurders in opleiding (51).
- de statutaire treinbestuurders die op vrijwillige basis ter beschikking gesteld zijn van NMBS Logistics (100) en al getransfereerd zijn en de kandidaten onder de statutaire treinbestuurders die een terbeschikkingstelling hebben aanvaard, maar die nog niet zijn getransfereerd (55).
- de treinbestuurders Goederen, hun ondersteuning en omkadering, die niet opteren voor een terbeschikkingstelling van NMBS Logistics, die deel uitmaken van NMBS Technics en prestaties leveren voor NMBS Logistics in het kader van een dienstverleningscontract tussen de twee betrokken bedrijven.

Toekomstige prestaties van B-Technics voor B-Logistics

Onder de vorm van een dienstverleningscontract zullen treinbestuurders Goederen van NMBS Technics (die werken volgens de huidige ARPS reglementering) prestaties leveren voor NMBS Logistics, ten belope van het verschil tussen de totale behoefte aan prestaties en de prestaties geleverd door de beschikbare eigen treinbestuurders (contractuelen en ter beschikking gestelden) van NMBS Logistics. Hierbij zal binnen een depot maximaal rekening worden gehouden met een evenwaardige verdeling van de kwaliteit en van de moeilijkheidsgraad van de verschillende prestaties.

De resterende treinbestuurders Goederen worden in de reizigerstreindienst tewerkgesteld.

NMBS Technics zal geen treinbestuurders meer opleiden voor de goederen.

Toekomstige terbeschikkingstellingen aan B-Logistics

NMBS Logistics zal geen roadshows meer organiseren om treinbestuurders van NMBS Technics actief te overtuigen de overstap te maken naar NMBS Logistics. Vrijwillig geïnteresseerden kunnen – op voorwaarde dat ze geheel of gedeeltelijk actief zijn binnen de goederensector – wel nog op eigen verzoek een toelichting krijgen van het lokale management en van HR van NMBS Logistics en van NMBS Technics. De kandidaat ter beschikking gestelde zal, voor zover de dienstnoodwendigheden bij NMBS Technics het toelaten, niet worden tegengehouden.

Toekomstige contractuele aanwervingen door B-Logistics

NMBS Logistics zal geen extra contractuele treinbestuurders meer aanwerven tenzij

- om het huidige aantal treinbestuurders (contractueel of ter beschikking gesteld) die voor NMBS Logistics hebben getekend, op peil te houden
- NMBS Technics niet aan de vraag van NMBS Logistics naar prestaties van statutaire goederentreinbestuurders kan voldoen.

Zesmaandelijks zal, in functie van de evolutie van de te vervoeren goederenvolumes en de daaruit volgende personeelsbehoeften, dit moratorium (dit wil zeggen opschorting van de actieve vervanging van statutaire en contractuelen) en het daaraan verbonden uitdovend scenario (het aantal treinbestuurders, onafhankelijk van hun statuut, dat volgens de arbeidsvoorwaarden van NMBS Logistics wil werken, kan niet dalen) voor de treinbestuurders die prestaties leveren voor NMBS Logistics, worden geëvalueerd door de betrokken partijen om zowel het reizigers- als het goederenverkeer in optimale omstandigheden te kunnen verzekeren.

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



MIVB Genoeg is genoeg!

ACOD TBM zal voor de MIVB in haar vergaderingen een aanzegging tot acties voorleggen. Er komt immers van de directies – in het bijzonder van HR – geen antwoord op onze vragen en gerechtvaardigde eisen.

ACOD TBM eist antwoorden of ophelderingen in verband met de volgende punten:

- te veel beloftes in verband met Harmony die niet werden nagekomen zoals moeilijke communicatie, problemen met permutaties, incoherente verplaatsingstijden tussen de entiteiten, eenzijdige herziening van de IRET, badging bij de metro, verplichting voor de controleurs van de V&C om 20 PV's op te stellen,... ;
- te weinig oplossingen voor de aangehaalde problemen in verband met alle restaurants;
- incompetent management S&C rond

de beschuldiging van een afgevaardigde. Arista weerlegde die beschuldiging onmiddellijk, maar aan de kant van de verantwoordelijken bleef het stil;

- weigering vanwege de directie om de onvoltooide onderhandelingen voor de cao 2011-2012 af te werken.
- evaluaties die er naar streven iedereen een gemiddelde C of minder te geven;
- de functieclassificering van de arbeiders stagneert en de feedback over de evaluatie van de classificering van de bedienden blijft achterwege;

ACOD TBM gaat niet akkoord met:

- de beslissing om legitimatiebonnen via post te versturen met als gevolg bijkomende onkosten. Deze moeten worden uitgereikt samen met het betaalblad, zoals in het verleden;
- de vrijheden die heel wat verant-

woordelijken zich toe-eigenen tegenover de kleine werkmans. Wij willen dat men ophoudt de werknemers voor een ja of een neen te intimideren;

- het willekeurig veranderen door de directies van de regels en het steeds verminderen van het aantal vertegenwoordigers van het personeel op de lokale informatie- en overlegvergaderingen. Iedere werkplaats heeft het recht om vertegenwoordigd te worden; dit is de basis van partnership en van de sociale relaties bij de MIVB.

Het is tijd dat er een einde komt aan dit gedrag. We moeten de rangen sluiten en ons verdedigen. Samen staan we sterker.

Dario Coppens

ACOD'ers zetten zich in voor vervoer

Dubbele woordbreuk bij Ford Genk

ACOD TBM staat erop alle leden en militanten die op zondag 11 november deelnamen aan de grootscheepse 'Mars voor de toekomst' in Genk, te bedanken voor hun betoonde solidariteit. Onze speciale dank gaat uit naar de ACOD-chauffeurs die zich gratis inzetten om de extra diensten te verzorgen die de manifestanten veilig van en naar C-mine in Genk brachten.

Echte solidariteit

Wij vermelden graag nadrukkelijk de vrijwilligers die zich vanuit andere entiteiten spontaan hebben aangeboden om op vreemd terrein te komen rijden. Dankzij jullie verliep het extra ingezet vervoer van De Lijn vlekkeloos. Wij zijn er fier op dat er voor ACOD'ers nog zoiets bestaat als echte solidariteit met zowel het getroffen en bedrogen personeel van Ford Genk, als met alle werknemers van de toeleveringsbedrijven die ook hun baan dreigen te verliezen. Zo gaven onze chauffeurs een ferme steun in de rug aan de organiserende vakbonden van een mars die geschiedenis zal schrijven.

Onze inzet is ook onze kameraden van ABVV Metaal niet ontgaan. Wij ontvingen ondertussen al de formele dankbetuiging van Herwig Jorissen, voorzitter ABVV Metaal, die deze geste ten zeerste wist te waarderen.

Woordbreuk

ACOD TBM betreurt dan ook zeer dat het ACV in de provincie Limburg uit ongenoegen met de directie, ervoor koos om haar leden-chauffeurs die werken bij De Lijn niet gratis ten dienste te willen stellen voor de manifestatie met onze kameraden van Ford Genk. 'Rood' deed het dus alleen, op een verwaald ACV-lid na, die wellicht zonder medeweten van zijn of haar vakbondssecretaris dan toch het stuur in handen nam.

De ACOD-chauffeurs zijn wel zo verstandig geweest de syndicale zaken niet door elkaar te halen, zeker niet op zo'n belangrijke dag. Ze reden niet gratis voor De Lijn, maar wel uit vrije wil en zonder persoonlijk profijt, als blijk van solidariteit met de getroffen Limburgers. Dank aan allen!

Rita Coeck

Contactpersoon TBM: Rita Coeck

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



Dienstorganisatie in 2013

We geven een overzicht van de wettelijke feestdagen in 2013, het extrawettelijk verlof en de specifieke organisaties op dit vlak in de verschillende entiteiten.

Wettelijke feestdagen

De 10 wettelijke feestdagen in 2013 zijn:

- dinsdag 1 januari Nieuwjaar
- maandag 1 april Paasmaandag
- woensdag 1 mei Feest van de Arbeid
- donderdag 9 mei Hemelvaartsdag
- maandag 20 mei Pinkstermaandag
- zondag 21 juli O.L.V. Hemelvaart
- vrijdag 1 november Allerheiligen
- maandag 11 november Wapenstilstand
- woensdag 25 december Kerstmis.

In 2013 is er geen enkele opnieuw vastgelegde wettelijke feestdag.

Vrij te nemen wettelijke feestdagen

We vermelden hierna het aantal wettelijke feestdagen dat samenvalt met een dag van inactiviteit voor het personeelslid dat gedurende het volledige jaar dezelfde dienst verzekert, namelijk een LM of LS 12/12e dienst:

Dag van inactiviteit	Vrij te nemen wettelijke feestdagen
maandag	4
dinsdag	2
woensdag	3
donderdag	3
vrijdag	2
zaterdag	1

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

Extrawettelijk verlof

Voor het jaar 2013 werd beslist om voor het RSS Fysiek Netwerk, de RSS Contact Centers en de betrokken Cleaning-diensten een dag extrawettelijk verlof vast te leggen op maandag 22 juli. Belangrijk: de personeelsleden die hun dag van inactiviteit op deze vastgelegde

dag hebben en zij die prestaties leveren op deze dag, behouden een dag vrij te nemen extrawettelijk verlof.

Centrale en regionale diensten

De activiteiten in de centrale en de regionale diensten worden op 2 januari, 10 mei, 22 juli en 16 augustus normaal verzekerd.

RSS Fysiek Netwerk en RSS Contact Centers

De loketten en RSS Contact Centers zijn gesloten op maandag 22 juli. De Cluster Managers zullen, in overleg met de sociale partners, een lijst opstellen van de kantoren die zich bevinden op locaties waar:

- de plaatselijke feestdag een reële weerslag heeft op de economische activiteit (kantoor onbereikbaar, alle winkels gesloten,...)
- de veiligheid van de kantoren of van de personeelsleden in het gedrang kan komen op de dag van de plaatselijke feestdag.

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

MSO kantoren Sorting en Masspost Centers

De activiteiten worden zoals normaal verzekerd in:

- de uitreikingskantoren en Logistieke Platformen (met inbegrip van financiële verrichtingen, buslichtingen, afhalingen ten huize en afhalingen in de PostPunten)
- de Masspostcentra en Masspost Hypercentra.

Cleaning diensten in de netwerken

De Cleaning diensten worden niet verzekerd in de kantoren waar de activiteit wordt opgeschort, namelijk in de kantoren in het RSS Fysiek Netwerk en de RSS Contact Centers die gesloten zijn op maandag 22 juli. In de gemengde entiteiten waar de activiteit niet volledig wordt opgeschort, geldt er een specifieke organisatie.

Sociale dialoog wordt voortgezet

De directie heeft geluisterd naar het signaal dat de sociale partners gaven over de toekomstige arbeidsvoorwaarden bij bpost. Het bedrijf wilde de sociale partners een krachtig signaal geven door hen drie dringende maatregelen voor te stellen. Die voorstellen laten toe om de onderhandelingen vanaf 6 november voort te zetten.

Die 3 maatregelen zijn:

- bpost verbindt er zich toe om 250 hulppostmannen (voltijdse equivalenten) aan te werven bovenop de betrekkingen die momenteel vacant zijn. Met die bijkomende aanwervingen ondersteunt bpost de platformen die steeds opnieuw met een personeelstekort kampen en vooral dan de platformen die moeilijkheden onderhouden om dagelijks de brievenbussen aan te doen.
- Binnenkort worden er ook concrete acties ondernomen om onze nieuwe medewerkers nog beter te begeleiden opdat zij in dienst blijven en opdat zij een loopbaan in ons bedrijf kunnen uitbouwen.
- Tot slot heeft bpost het regionale management het mandaat gegeven om vanaf heden, samen met de regionale sociale partners, een oplossing te zoeken voor de dringendste problemen op het terrein.

Tijdens de volgende vergaderingen op nationaal niveau zetten we de besprekingen over de structurele maatregelen verder, die evenwichtige en haalbare organisaties, de invoering van het plan "Visie 2020" en eindloopbaanmaatregelen moeten verzekeren. Ook de raorganisaties in de andere afdelingen van het bedrijf staan op de agenda.

Contactpersoon De Post:

Jef De Doncker

e-mail:

jozef.de_doncker@acod.be

Syndicale premie 2012

De rechthebbenden in onze sector (paritair comité 326) hebben ondertussen in principe hun syndicaal attest thuis in de bus gekregen. Bedoeling is om zo snel mogelijk dit attest juist en volledig in te vullen en dan terug te bezorgen aan uw syndicale organisatie Gazelco.

Dit wordt bij voorkeur gedaan door dit attest terug te geven aan uw lokale syndicale afvaardiging van Gazelco. Indien dit door een of andere reden niet kan, bijvoorbeeld bij afwezigheid van een syndicale afvaardiging in sommige kleine ondernemingen of entiteiten, kan dit attest ook opgestuurd worden naar ACOD Gazelco, Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel. Is aan alle voor-

waarden voldaan, dan wordt vanaf 6 december 2012 overgegaan tot de uitbetaling van de syndicale premie. Deze heeft net zoals vorig jaar een waarde van 135 euro.

We herhalen nog even de belangrijkste modaliteiten voor het verkrijgen van de syndicale premie. Zijn rechthebbenden: alle werknemers, gebaremi-seerden en kaderleden, die in een van de bedrijven van de sector (paritair comité 326) in dienst geweest zijn gedurende ten minste 3 maanden binnen de referentieperiode 1 juli 2011 en 30 juni 2012 en die in orde zijn met hun bijdragen aan hun vakorganisatie (informatie over het minimum jaarbedrag

kan bekomen worden bij uw lokale delegatie). Worden hiermee gelijkgesteld: werknemers in tijdskrediet of loopbaanonderbreking einde loopbaan of in vervroegde uitstap 59 jaar, invaliden, langstlevende echtgenoot/echtgenote of kind(eren) van de werknemer die in de loop van de referentieperiode overleden is en werknemers die deeltijds tewerkgesteld zijn. Jobstudenten, schoolstages en uitzendkrachten hebben geen recht op een syndicale premie.

Bij vragen of onduidelijkheden neemt men contact op met de lokale syndicale delegatie of met het secretariaat van Gazelco.



Gewijzigde bijdrage omniumverzekering eigen voertuig

Na onze verwerping van een eenzijdige patronale verhoging met 20 procent van de persoonlijke bijdrage in de omniumverzekering 24/24 uur voor een eigen voertuig (enkel voor betrokkenen, zie toepassingsmodaliteiten cao Dienstverplaatsingen en Overplaatsingen Electrabel), werd hierover gedurende enkele maanden overlegd binnen de commissie ad hoc Verplaatsingen om tot een consensus te komen.

Op 8 november 2012 kwam een voorstel tot stand met de volgende elementen:

- de oorspronkelijk overeengekomen bedragen in 2004 worden vanaf nu geïndexeerd telkens in december (ge-

middelde viermaandelijke gezondheidsindex december jaar N/N-1). Voor het verleden wordt op dezelfde basis een eenmalige inhaalbeweging toegepast 2004-2012 met een verhoging van 11,57 procent tot gevolg in 2012, in plaats van de aangekondigde 20 procent. Dit verschil met de reeds aangerekende bedragen voor dit jaar zal via de loonfiches van december 2012 verrekenend worden voor alle betrokkenen.

- jaarlijks zal ditzelfde overlegorgaan de evolutie van de kosten opvolgen en evalueren, wat kan – maar dus niet moet – leiden tot een debat hierover.
- andere onderwerpen van de verplaatsingsproblematiek worden ook

jaarlijks behandeld in dit overlegorgaan. Er wordt door onze organisatie een lijst opgemaakt van onderwerpen die nu al moeten worden behandeld (buitenlandse verplaatsingen, verplaatsingen op zee bij Elia,...).

- op basis van een voorafgaande bespreking in dit overlegorgaan wordt ook jaarlijks een patronaal documentatieblad opgemaakt, dat op een transparante wijze een eventuele indexering detailleert.

Gazelco heeft dus voor de betrokkenen verkregen dat eenzijdige, weinig transparante tariefverhogingen vervangen worden door een duidelijk en controleerbaar indexeringssysteem.



Brabo

Arbeidsreorganisatie bootmannen onaanvaardbaar

Op 18 oktober ontbood de directie van Brabo de vakbondsdelegatie in gemeenschappelijk front. In het kader van de gesprekken rond de nieuwe cao ontvouwde de directie een nieuwe arbeidsorganisatie, die nog dezelfde dag zou worden voorgesteld aan alle bootmannen. Dit leek dus wel de wereld op zijn kop. Normaal wordt er eerst onderhandeld, dan krijgen de vakbonden de tijd om hun achterban te raadplegen en op het einde van de rit wordt het personeel op een vergadering door de directie geïnformeerd. Maar nog groter was onze verbazing wanneer de directie haar voorstel uit de doeken deed, want dit leek wel terug naar de middeleeuwen.

De belangrijkste breekpunten in het ontwerp zijn de volgende:

- het bootmancontingent wordt drastisch teruggeschoefd met ongeveer 20 procent van de huidige omkadering.
- er staat een serieuze looninlevering op stapel zowel bij de bootmannen met lange staat van dienst via de afschaffing van het motorgeld en het P.O.-systeem, als bij de jonge bootmannen via de invoering van een lange en zeer vlakke loonstaffel.
- daarnaast staat er een forse inlevering van het verlofcontingent op het menu.
- het huidige shiftsysteem is één dagprestatie van 12 uur en een nachtprestatie van 12 uur met daarna twee dagen rust. Dit arbeidsritme wordt gewijzigd naar een shiftsysteem met 4 dagen van 12 uur en daarna 4 dagen rust. Dit nieuwe shiftsysteem is familiaal en fysiek onleefbaar.
- de standby-uren worden drastisch verhoogd en worden voor alle bootmannen verplicht.
- al deze draconische maatregelen resulteren in geen enkele vorm van garantie naar werkzekerheid.

Ons besluit is duidelijk: deze vorm van arbeidsreorganisatie, aangeboden in de vorm van cao-onderhandelingen, is totaal onaanvaardbaar. De vakbondsdelegatie en de leden van ACOD zijn bereid tot dialoog om tot een oplossing te komen, maar niet op grond van het nu voorliggende directievoorstel.

Nadine Marechal

Contactpersoon Brabo:

Nadine Marechal

Tel.: 0475/37.86.13 - e-mail:

nadine.marechal@acod.be



Belgacom

Onderhandelingen collectieve overeenkomst 2013-2014

Bij het opmaken van dit artikel hebben we er al acht onderhandelingsdagen opzitten. Dat deze onderhandelingen niet makkelijk zouden zijn, hadden we al aangekondigd. De crisis slaat hard om zich heen en niks is nog evident.

Zie maar op welke handige en laakbare wijze de Europese directie van Ford de laatste cao en de werkzekerheid interpreteert. Topman Stephen Odell verklaart zonder omwegen: er is geen contractbreuk, want in de werkzekerheidsclausule stond dat 'economische factoren' die werkzekerheid in vraag konden stellen. Daarom hebben wij op 9 november en op het niveau van onze hoogste beleidsinstanties van gedachten gewisseld of we wel of niet een tewerkstellingsgarantie moeten opnemen. Met unanimititeit hebben we beslist dat we beter af zijn zonder deze garantie. We verklaren ons nader.

In de collectieve overeenkomst 2011-2012 was de tewerkstellingsgarantie gekoppeld aan het volgende: "Art. 2. Belgacom NV waarborgt aan de personeelsleden bedoeld in artikel 1 van onderhavige collectieve overeenkomst de tewerkstelling binnen Belgacom NV vanaf de datum van ondertekening van het collectief akkoord tot en met 31 december 2012. Deze waarborg is onderhevig aan eventuele regulatorie, economische of financiële noodzaken die het bedrijf ertoe zouden kunnen dwingen de werkzekerheid opnieuw ter onderhandeling voor te leggen aan

de representatieve vakorganisaties en doet geen afbreuk aan de gevolgen van tuchtmaatregelen, negatieve proefperiode, evaluatie of slechte prestaties conform de van kracht zijnde regelgeving en is niet van toepassing in geval van ontslag om dringende reden." Hetzelfde achterpoortje als bij Ford dus! Neen, dan nog liever zonder de ACOD Telecom Vliegwezen.

Hierbij een overzicht van de stand van zaken op 12 november, na de onderhandelingsdag van 6 november. We geven enkel een lijst van de punten die aan bod kwamen zonder verdere details, aangezien we een clausule van 'vertrouwelijkheid' hebben onderschreven, rekening houdend met de knelpunten die door het gemeenschappelijk vakbondsfront van ACOD-VSOA werden aangeduid:

- uitgangspunten van de collectieve overeenkomst;
- tewerkstellingsstrategie (tewerkstellingsgarantie, zie hierboven);
- inzetbaarheid van het personeel en HR-hefbomen;
- homeworking;
- mobiliteit (bedrijfswagenpolitiek);
- Ambassador-plan personeel in actieve dienst;
- investeren in opleiding van werknemers;
- leiderschap van het middenmanagement;
- managementstijl;
- Work-Life Unit;
- occasioneel verlof (reglement van de

- afwezigheden);
- glijdende uurroosters;
- parttime;
- tijdsspaarrekening;
- afscheidspakket;
- jubilarissen;
- GAP-beheer;
- outsourcing;
- mutaties;
- initiatieven Job Info en securisatieoefeningen;
- interimarbeid bij Belgacom;
- missies en detacheringen;
- zware functies, zware beroepen;
- verbetering van het statuut arbeiders
- absentismebeleid;
- eerste schooldag;
- prestatiebeheer van de 2b's;
- koopkrachtoptimalisatie;
- niet-recurrent voordeel 2013 en 2014;
- voorstellen ten gunste van de personeelsleden die niet meer in actieve dienst zijn: opstellen van een reglement Verkeersvoordelen en rechtzetten mogelijke anomalieën, Ambassador-plan, dotatie WLU ten gunste van het sociaal nivelleringsfonds.

Heel wat onderwerpen werden besproken, maar tot op heden werd nog geen consensus bereikt. We vermoeden dan ook dat de algemene ledenvergaderingen pas in januari 2013 kunnen plaatsvinden. Wij houden iedereen uiteraard verder op de hoogte van de stand van zaken.

TBAC

Zicht op een CAO 2011-2012?

Op 12 november hadden ACV-T, ACLVB en ACOD een onderhoud met de heer Arnaud Feist, CEO van TBAC, over het eisencahier 2011-2012, ingediend door het gemeenschappelijk vakbondsfront van ACOD-ACLVB.

We gaven toelichting over het 7-puntenprogramma en de directie verwachtte tegen 16 november 2012 een uitgebreide verklarende nota vanwege de vakbonden. Op basis daarvan zou de directie bereid zijn om samen met de vakbondssecretarissen een technische vergadering te organiseren die de eigenlijke onderhandelingen moet voorbereiden. Wat betreft de niet-uitgevoerde punten van eerder afgesloten CAO's vraagt de directie een exhaustieve lijst.

ACOD Telecom zal er in elk geval werk van maken en bereiden zich samen met haar afgevaardigden nu al voor om deze weliswaar moeilijke onderhandelingen tot een goed einde te brengen. Het kan niet ontkend worden dat de financieel-economische crisis ook bij TBAC een rol zal spelen – zeker rekening houdend met de precaire toestand bij Brussels Airlines.

Alvast positief is dat de drie vakorganisaties op dezelfde golfhoogte zitten. Zo hebben we het graag, samen zijn we sterker. Meer nieuws over de evolutie van dit dossier in de komende edities van Tribune

Vakbondspremie

Eerstdaags wordt een CAO ondertekend in verband met de uitbetaling van de vakbondspremie 2010 en 2011 alsook voor de komende jaren.

De vakorganisaties binnen het beheer van het premiefonds bepalen elk jaar de hoogte van de volledige, de 3/4de, de 1/2de en de 1/4de premie rekening houdend met de minimaal vereiste bijdrage. De minimaal vereiste bijdrage voor de volledige, de 3/4de, de 1/2de en de 1/4de syndicale premie volgt voor het betrokken refertejaar de minimale vakbondsbijsdrage in toepassing van artikel 4 van het KB van 30 september 1980 betreffende de toekenning en de uitbetaling van een vakbondspremie aan sommige personeelsleden van de publieke sector.

Hieronder overzicht:

referentiejaar	minimumbijdragen (jaarbasis)			
2010	139,95	104,96	69,98	34,99
2011	139,95	104,96	69,98	34,99
geeft recht op:	volle premie	3/4de premie	1/2de premie	1/4de premie



premiebedragen	2010-2011
volle premie	90,00
3/4de premie	67,50
1/2de premie	45,00
1/4de premie	22,50

De aanvraagformulieren voor de premies van 2010 en 2011 worden ten laatste eind november door TBAC op uw persoonlijk adres overgemaakt. Gelieve ze ingevuld en ondertekend af te geven aan uw vakbondsafgevaardigde of over te maken aan: ACOD Telecom Vliegwezen, tav André Vandekerkhove, Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel

Aanvraagformulieren 2012

Deze worden eind februari 2013 overgemaakt. Gelieve dezelfde procedure te volgen.

André Vandekerkhove

Contactpersoon Telecom:

André Vandekerkhove - Tel.: 02/508.59.19
e-mail: andre.vandekerkhove@acod.be

Wat te doen bij een arbeidsongeval?

Wanneer je het slachtoffer wordt van een arbeidsongeval, spelen zowel de administratie waar je werkt, haar verzekeringsinstelling en Medex hierin een rol die duidelijk werd vastgelegd en bevestigd. Dit zijn de belangrijkste regels.

Definitie

Een arbeidsongeval is een ongeval dat je overkomt als gevolg van een onvoorziene gebeurtenis, waaraan je een lichamelijk letsel overhoudt. Er moet tevens een uitwendige oorzaak zijn. Als je dus gewoon struikelt en je been breekt, is dat geen arbeidsongeval. Als er een obstakel was of een losliggende tegel, dan is het wel een arbeidsongeval. Dit ongeval kan je overkomen op het werk, tijdens het normale traject in je woon-werkverkeer, maar ook thuis wanneer je thuiswerker of telewerker bent. Een arbeidsongeval hoeft niet noodzakelijk te leiden tot een arbeidsongeschiktheid, maar dit is meestal wel het geval.

Procedure aangifte

Wanneer je het slachtoffer wordt van een arbeidsongeval, dan moet je hiervan altijd aangifte doen. Dit doe je steeds schriftelijk via het standaardformulier 'Aangifte van ongeval – Model A' dat je in tweevoud dient op te sturen naar je werkgever. Op dit Model A staan je administratieve gegevens en dienen ook de details over je ongeval te worden genoteerd.

Zodra je meer dan één dag afwezig bent ten gevolge van je arbeidsongeval, dan dien je dit aan te geven met het formulier 'Aangifte van ongeval – Model B'. Dit is tevens het medisch attest dat de dokter moet invullen die je letsel heeft vastgesteld. Deze aangifte moet altijd bij de personeelsdienst van je werkgever worden ingediend, dus niet bij Medex! In het arbeidsreglement dat op jou van toepassing is, vind je het contactadres voor het indienen van je aangifte. Je personeelsdienst stuurt één exemplaar van je aangifte door naar de dienst arbeidsongevallen van Medex. Voor alle duidelijkheid: het is altijd je werkgever die beslist of je ongeval erkend wordt als arbeidsongeval, niet

Medex. Medex zal later wel onderzoeken en bepalen of je letsel een gevolg is van je arbeidsongeval. Wordt je letsel door Medex erkend, dan worden je medische kosten terugbetaald. Enkel Medex kan beslissen over de eventuele arbeidsongeschiktheid en de duur van deze ongeschiktheid.

Onterechte tussenkomst verzekering

De verschillende overheidsdiensten hebben allemaal een verzekeringscontract afgesloten met een verzekeringsinstelling waar zij, in geval van een arbeidsongeval van een van hun medewerk(st)ers, de loonkosten kunnen recupereren en waar dit slachtoffer in voorkomend geval ook de medische kosten kan terugvragen.

Recentelijk worden wij regelmatig geconfronteerd met leden die het slachtoffer zijn van een arbeidsongeval, waarna de betrokken verzekeringsinstelling het slachtoffer oproept voor een medisch onderzoek. De arts in kwestie verklaart vervolgens het slachtoffer weer arbeidsgeschikt waarna deze het werk opnieuw dient te hervatten. Dit behoort echter niet tot bevoegdheden van de verzekeringsinstelling! Enkel Medex heeft deze bevoegdheid. Mocht jou dit overkomen, dien dan zeker hierover klacht in bij je administratie. Stel ook je ACOD-afgevaardigde hiervan in kennis, zodat de nodige maatregelen kunnen worden genomen.

Eddy Plaisier, Guido Rasschaert



Staatssecretaris Bogaert past regels evaluatie aan

Op het Comité B werd onderhandeld over een ontwerp van Koninklijk Besluit voor de wijziging van het Koninklijk Besluit van 2 augustus 2002 tot invoering van een evaluatiecyclus in de federale overheidsdiensten en in het Ministerie van Defensie. Dit ontwerp handelt ook over andere bepalingen voor de evaluatie.

Nieuwe regels

Nog vóór dit ontwerp tot wijziging werd ook al beslist om in de toekomst de evaluatie jaarlijks te laten plaatsvinden en van twee naar vier vermeldingen te evolueren, namelijk 'uitstekend', 'voldoet aan de verwachting' en 'te ontwikkelen'.

Het ontwerp creëert een recht op beroep voor het contractuele personeelslid. Op dit ogenblik kan alleen een statutair personeelslid een beroep instellen.

Het ontwerp richt ook drie beroepscommissies op (dus geen kamer van beroep meer):

- de interdepartementale beroepscommissie, die bevoegd is voor de beroepen in de federale overheidsdiensten en voor het Ministerie van Landsverdediging.
- de interparastatale beroepscommissie, die bevoegd is voor de beroepen in de openbare instellingen van sociale zekerheid.
- de gemeenschappelijke beroepscommissie, die bevoegd is voor de beroepen in de instellingen van openbaar nut.

Er zal telkens één commissie zijn, ongeacht de taalrol. De griffie wordt afgeschaft. De voorzitter zal geen magistraat zijn, maar een manager van de federale overheid.

Verzet vakbonden

Alle vakbonden waren na de onderhandelingen niet-akkoord. Het is een goede zaak dat contractueel personeel nu ook een beroepsmogelijkheid heeft en niet onmiddellijk aan de deur wordt gezet, maar andere bepalingen zijn niet aanvaardbaar. De uitbreiding tot vier vermeldingen zal opnieuw een

tsunami van beroepen opleveren. De beroepscommissie mag de vermelding wijzigen, maar in dat geval heeft de leidend ambtenaar de mogelijkheid gelijk welke andere vermelding toe te kennen en dus ook een slechtere. Onderhuids werd in vroegere onderhandelingen reeds verwezen naar de mogelijke gevolgen tussen de eindvermelding en het loopbaanverloop (ook geldelijk?). Wij vrezen dat het een automatisme zal worden om als vermelding 'te ontwikkelen' toe te kennen, zelfs als men voldoet aan de verwachtingen. Men vindt immers altijd wel iets dat beter kan. Het nieuwe evaluatieformulier voorziet vooral ruimte voor de evaluator, maar bijna niets voor de werknemer. Wij vragen ons af of de rechten van

de verdediging daar niet geschonden worden.

Kortom, dit verhaal zal nog een lange staart krijgen. Als men in tijden van blinde besparingen op de proppen komt met nieuwe regels in het kader van evaluatie en ontslag, hebben we alle redenen om bijzonder verontrust te zijn.

Guido Rasschaert

Contactpersoon Federale Overheid:

Guido Rasschaert

Tel.: 02/508.58.63 - 02/508.58.64

e-mail: guido.rasschaert@acod.be



FOD Financiën

Nieuwe regels in geval van staking

Tijdens de zomervakantie heeft de overheid een omzendbrief van 10 juli 2012 verspreid, met als titel: 'Nota over de afwezigheden op het werk naar aanleiding van stakingen, betogingen of onvrijwillige gebeurtenissen (staking openbaar vervoer, extreme weersomstandigheden)'. Deze nota is tot tweemaal toe voor overleg voorgelegd aan de vakbonden en telkens hebben de vier representatieve vakorganisaties een negatief advies uitgebracht. Toch besliste het management die omzendbrief toe te passen.

Aan de vooravond van de NMBS-staking van 3 oktober heeft het gemeenschappelijk vakbondsfront op 28 september de voorzitter van het directiecomité in een brief gevraagd om het overleg over deze nota te hernemen en opnieuw te overwegen om de personeelsleden de mogelijkheid te bieden zich in geval van staking van het openbaar vervoer aan te melden in het dichtstbijzijnde kantoor van de FOD Financiën.

Dit is het antwoord dat de heer D'Hondt op 4 oktober gaf:

Ik heb uw in rubriek vermeld schrijven goed ontvangen.

U formuleert in dit schrijven het verzoek om de in rubriek vermelde nota opnieuw in te schrijven op de agenda van het Tussenoeverlegcomité II Financiën (personeel). Ik vrees echter dat ik niet op dit verzoek kan ingaan. Bedoelde nota heeft immers reeds meermaals het voorwerp uitgemaakt van overleg in voornoemd comité, met name op 24 april en 19 juni 2012. Ik zie dan ook geen reden om deze nota nogmaals voor te leggen aan het overleg.

Ik wens bij deze toch nog eens te benadrukken dat de toepassing van deze nota nog volop in evolutie is; voornamelijk op vlak van telewerk, en in de tweede fase satellietwerk, zullen de mogelijkheden nog aanzienlijk worden uitgebreid. In afwachting hiervan kan ook wie momenteel nog geen officiële toestemming heeft om te telewerken, op een stakingsdag – in overleg met de chef – thuiswerken.

Terzake werd ten behoeve van alle personeelsleden vanmorgen nog een communicatie verspreid via het intranet.



Naar aanleiding van de staking van 3 oktober 2012 heeft het management -1 een standpunt ingenomen. Elkeen kan deze 'heel sociale' beslissing die de hoge directie van het departement heeft genomen, naar waarde schatten.

Guido Rasschaert

Overheidsdiensten, rechterlijke orde, griffies en parketten

ACOD komt naar je toe!

Onder impuls van onze nationale secretaris, Gino Hoppe, zijn we sedert mei begonnen aan een ronde van Vlaanderen en bezochten we al de rechtbanken van Leuven, Brugge, Antwerpen en Gent. Op 19 november staan we aan de deuren van het nieuwe gerechtsged

bouw te Hasselt.

Met deze promotietour wensen we ons binnen de rechterlijke orde, griffies en parketten te profileren en zoeken we nieuwe enthousiaste personen die zich willen engageren om de ACOD op de werkvloer te vertegenwoordigen.

Wil je meer informatie of wens je deel uit te maken van onze toffe ploeg? Neem dan contact op met Hans Dekoster, stafmedewerker rechterlijke orde, griffies en parketten: 0476/22.45.92 of hans.dekoster@acod.be.

De Vlaamse regering pleegt een aanslag op haar personeel

Op 24 september kregen de vakbonden een schrijven van minister-president Kris Peeters met daarin de beslissing van de Vlaamse regering om in het kader van de begrotingsopmaak 2013 bij de Vlaamse personeelsleden een besparing van 100 miljoen euro te realiseren. Hij koppelde daaraan een besparingsmenu met vijf punten. De besparingen treffen De Lijn, VRT, Onderwijs en de departementen en agentschappen. Dit artikel gaat vooral over de agentschappen en departementen waar een besparing van 11,7 miljoen euro moet worden gerealiseerd.

Vijf keuzemogelijkheden

Hieronder de vijf keuzemogelijkheden die de Vlaamse regering voorstelde met alvast onze eerste reactie daarop.

- *verhoging doelstelling vermindering ambtenaren van -6 tot -7,5 procent*
Tijdens deze legislatuur werd al 5 procent bespaard op personeelsleden. De vakbonden vroegen begin september aan de Vlaamse regering om een gesprek te hebben hierover, omdat de eerder vooropgestelde 6 procent niet realistisch en realiseerbaar is. De verhoging naar 7,5 procent is een ware kaakslag voor de hardwerkende Vlaamse ambtenaar.

- *aanpassing stelsel ziekteverloven*
Aangezien wij nooit klachten hebben ontvangen over onrechtmatig gebruik van ziekteverloven (ziek is ziek), is dit een onwaarschijnlijke besparing. Wel merken we nu al dat door de inkringing van het personeelsbestand er meer gevallen zijn van depressies en burn-outs.

- *opschorting toekenning functioneringstoelagen*
De vakbonden waren vragende partij om deze toelagen af te schaffen. Dit stond in de eisenbundel cao 2010-2012. Indien dit de enige gevraagde besparing is, zouden we zeggen 'doe maar'.

- *vertraging toekenning promoties en anciënniteitsverhogingen*
In het sectoraal akkoord 1998-2000



werd overeengekomen dat zou aangevangen worden met een nieuw beloningsbeleid. Ook in latere cao's werd hierover altijd een passage opgenomen. Hierbij zouden loopbanen hertekend worden. Het was de bedoeling om in deze legislatuur te starten met de implementatie. Tot op heden heeft de Vlaamse regering de boot afgehouden, niet de vakbonden. Bovendien zou dit een koopkrachtverlaging zijn. Nogtans werd in het sectoraal akkoord 2008-2009 een loonsverhoging verkregen en beweert de Vlaamse regering bij monde van de minister-president dat de afgesloten sectorale akkoorden blijven gehonoreerd worden.

- *aanpassing salarisschalen*
Ook dit maakt deel uit van het nieuw beloningsbeleid, afgeremd door de Vlaamse regering.

Wat niet in de tekst stond, maar wat de minister-president zich liet ontvallen aan de pers was de loonsverlaging via het niet-indexeren van de lonen. Deze aanval op de index is uiteraard onaanvaardbaar en onbespreekbaar.

Ook staat in het sectoraal akkoord 2010-2012: "Dit impliceert dat de personeelsplannen én de invulling ervan moeten toelaten om de opgedragen taken met de beschikbare menskracht uit te voeren volgens de goedgekeurde processen. In de entiteiten waar momenteel het beoogde evenwicht niet

bereikt is, zal, waar nodig in overleg tussen de leidend ambtenaar en de functioneel bevoegde minister, nagegaan worden welke maatregelen noodzakelijk zijn om het beoogde evenwicht te herstellen." De doorgevoerde lineaire besparingen zijn een inbreuk op deze afspraken.

Hoe moet het nu verder?

Ondertussen vonden er reeds twee gesprekken plaats met de Vlaamse regering. Zoals in het begin van dit artikel werd gesteld worden de 100 miljoen opgedeeld. Ook werd de opening gecreëerd om te onderhandelen per sector, omdat bleek dat lineaire maatregelen niet mogelijk waren. De Vlaamse regering wil de sectoren de mogelijkheid geven om zelf voorstellen te doen met als voorwaarden dat ze recurrent moeten zijn én op personeelsgerelateerde kredieten. Deze voorstellen moesten tegen 9 november worden voorgelegd om te kunnen afronden tijdens een laatste vergadering tussen de vakbonden (terug de vier sectoren samen) en de Vlaamse regering op 16 november.

In een ander artikel in deze Tribune geven we een overzicht van de voorstellen langs vakbondszijde met de vermoedelijke bedragen die de besparingen zouden opleveren.

Jan Van Wesemael, Chris Moortgat

Ook Vlaamse overheid schrapt 1700 jobs

We willen als sector Overheidsdiensten onze steun betuigen voor de 5000 personeelsleden van Ford Genk die hun job verliezen. Maar ook aan de duizenden werknemers van de toeleveringsbedrijven en aan allen die door de bankencrisis en een zwak economisch beleid eveneens gedoemd zijn om te leven van werkloosheidssteun.

Vaak wordt echter vergeten dat ook bij de Vlaamse overheid tussen juni 2009 en nu al 1700 jobs sneuvelen. Er is eveneens de intentie om tot 2100 jobs te gaan tegen juni 2014, met andere woorden nog tijdens deze legislatuur. Dit gebeurde tot voor kort weliswaar door het niet verlengen van tijdelijke contracten en het zeer beperkt vervangen van gepensioneerd en andere uitdienststreders. De laatste tijd worden we echter geconfronteerd met zeer dubieuze ontslagen van contractuelen waarvan sommigen zelfs tot meer dan 30 jaar wél goed presteerden, maar nu ineens niet meer voldoen.

Als we dan in de media zien dat minister-president Kris Peeters de mensen van Ford Genk een hart onder de riem wil steken enkele uren nadat hij met ACOD aan de tafel zat om te besparen op 'zijn' personeel, doet dit bij ons toch serieuze vragen rijzen over zijn goede bedoelingen...

Jan Van Wesemael

Contactpersoon Vlaamse Overheid:

Chris Moortgat

Tel.: 02/508.58.64

e-mail: chris.moortgat@acod.be



Besparingen Vlaamse regering Tegenvoorstellen vakbondszijde

Als reactie op het besparingsmenu met vijf keuzemogelijkheden van de Vlaamse regering (zie een ander artikel in deze Tribune), formuleerde de sector Overheidsdiensten eveneens een menu met vakbondsvoorstellen. We berekenen ook wat die aan vermoedelijke besparingsbedragen zouden opleveren.

Acht besparingsmogelijkheden

- De besprekingen over het sectoraal akkoord 2012-2013 zijn nog niet aangevat. De vakbonden zijn zich ervan bewust dat een begroting in evenwicht door de Vlaamse regering als noodzakelijk beschouwd wordt en zijn derhalve bereid om voor dit sectoraal akkoord onze eisen te beperken tot niet-geldelijke maatregelen. Bedrag: 7,1 miljoen euro.

- Het in het keuzemenu voorgestelde punt over opschorting van functioneringstoelagen willen we uitgebreid zien tot afschaffing van alle prestatietoelagen (functionerings- én managementstoelagen). Bedrag: 4,1 miljoen euro.

- BBB heeft ertoe geleid dat tal van adviesraden, inclusief Strategische Adviesraden, zijn opgericht. In het bijzon-

der over de SAR's, maar ook over andere adviesraden, hebben we twijfels over de meerwaarde. We vragen om deze adviesraden in vraag te stellen en daar waar mogelijk af te schaffen. Bedrag: circa 1 miljoen euro.

- Een aantal EVA's worden aangestuurd via een raad van bestuur. We vragen, naar analogie met de VMW, om het aantal vergaderingen van deze raden van bestuur en de hiermee gepaard gaande commissievergaderingen, aanzienlijk te beperken alsook het aantal vertegenwoordigers in deze commissies. Bedrag: circa 1 miljoen euro.

- Onder de regering Dewael werd in 2000 (ergens in een Leuven café) beslist dat de Vlaamse overheid zou worden geherstructureerd. Op dat moment bestonden er 7 departementen en een 30-tal openbare instellingen. De operatie BBB heeft dit omgevormd tot 13 beleidsdomeinen met ieder een departement en in totaal een 60-tal agentschappen. Het invullen van de vacatures van de leidend ambtenaren (secretarissen-generaals als leiders van de departementen en administrateurs-generaal als leiders van de agentschappen) is hiervan een gevolg. Aan quasi

elk departement en agentschap werd bovenop een algemeen directeur toegevoegd. Vroeger waren er 37 topambtenaren, nu het viervoud. Bovendien zijn er agentschappen die minder dan 50 personen in dienst hebben. De ACOD vraagt om BBB te herbekijken en het aantal departementen en agentschappen via rationele taakherverdeling te reduceren tot een 60-tal. Vermoedelijke besparing: 5 miljoen euro.

- De personeelsinkrimping bedraagt tot op heden 4 procent. De doelstelling van 6 procent is quasi onhaalbaar en in tegenspraak met cao 2010-2012. Naar analogie met de besparingen op personeel vragen we een gelijke besparing van de ministeriële kabinetten tot eveneens 4 procent, de 9 x 8 personeelsleden komende vanuit de departementen maar extra gesubsidieerd door de Vlaamse regering, inbegrepen. Bijkomend argument om de kabinetten af te slanken is dat door BBB de beleidsvoorbereiding grotendeels zou moeten gebeuren door de departementen. Vermoedelijke besparing 72 x 50.000 euro = 3,6 miljoen euro.

- In het sectoraal akkoord 1999-2000 werd de volgende passage opgenomen over kerntaken: "3.2 Kerntaken//Organisatieontwikkeling. De Vlaamse regering zal aan het lijnmanagement meer verantwoordelijkheid geven om meer doelgericht te presteren. Er zal voornamelijk op resultaten geëvalueerd worden. Dit betekent onder meer ook dat de Vlaamse overheid elk initiatief tot uitbesteding stapsgewijs zal onderzoeken op kosten en baten. Hierbij zullen ook de personeelskosten in rekening

gebracht moeten worden. Alleen als uit een redelijke en meetbare afweging op basis van vergelijkbare criteria (i.v.m. prijs, kwaliteit, arbeidsvoorwaarden en tijd) blijkt dat het minder voordelig is de opdrachten in eigen beheer uit te voeren, kan de Vlaamse overheid de opdrachten uitbesteden."

De vakorganisaties vragen dat deze cao-passage in de toekomst wordt uitgevoerd, maar ook dat eerdere uitbestedingen, tendering en aanstellingen van consultancy worden teruggeschroefd.

We geven enkele voorbeelden:

- door uitbestedingen bij VDAB worden tientallen VTE's (meer koppen) 'gehuurd' ten bedrage van 86 miljoen. Breng deze taken voor een deel terug naar (meer) eigen personeel, wat neerkomt op een besparing van enkele miljoenen euro. De intentie om het bedrag voor 2013 op te trekken naar 108 miljoen euro kan de besparing nog doen verhogen.
- voor de uitbesteding van de Vlaamse infolijn 1700 werd nooit een kosten/batenanalyse gedaan. Deze werd echter steeds meer uitgebreid, zelfs tot een ordinaire telefooncentrale. Vermoedelijke besparing 8 miljoen euro.
- insourcen van ICT kan op termijn minstens een besparing van circa 50 à 75 miljoen euro per jaar in het laatste brengen.
- Bij sommige departementen/agentschappen/instellingen zijn er soms bedrijfswagens aangekocht voor bijna elke niveau A-er die er nog geen had. Deze dienen quasi enkel voor woonwerkverkeer en kunnen worden be-

schouwd als voordeel in natura. Inbegrepen is benzine, verzekering, winterbanden en onderhoud. Aan 5000 euro per wagen per jaar levert dit al gauw een besparing op van enkele 100.000 euro per jaar. Zulke cadeaus voor sommige personeelscategorieën kan niet meer.

Nog meer besparingstips voor de Vlaamse regering

Naast deze voorstellen op personeelskosten willen we graag nog enkele andere tips geven aan de Vlaamse regering om overdreven uitgaven te beperken:

- leasingwagens minder vlug vervangen. Vermoedelijke besparing: 8 à 10 miljoen.
- sommige agentschappen hebben een aanzienlijk patrimonium gaande van bouwgronden tot woningen. De verkoop van een deel van dit patrimonium kan een inkomst opleveren van een 8 à 10 miljoen.
- verlagen van de persoonlijke budgetten van de leidend ambtenaren.
- inzetten van extra personeel voor controleopdrachten die inkomsten creëren, o.a. bij de Vlaamse Belastingdienst en het Agentschap Wegen en Verkeer. De extra personeelskosten betalen zich in veelvoud terug.
- rationeler omgaan met buitenlandse zendingen.
- stoppen met eindejaarsaankopen die enkel dienen om de budgetten uit te putten.
- halveren van de mandaattoelagen.
- tijdig betalen van facturen aan leveranciers (circa 1,5 miljoen).

Waarschijnlijk zal tegen het verschijnen van deze Tribune het verdict gevallen zijn of er rekening gehouden wordt met onze bemerkingen en aanbevelingen. Wel is duidelijk gebleken dat besparen op personeelsaantallen (het koppenverhaal) zijn doel heeft voorbijgestreefd en dat deze operatie resulteerde in een duidelijke meerkost van het overheidsapparaat. Of kan dit feit sommige excellenties geen barst schelen en is het doel enkel en alleen om tot minder ambtenaren te komen? We blijven waakzaam en houden ons klaar voor actie als dat nodig is.

Jan Van Wesemael, Chris Moortgat



foto: Friedrich Tellberg



cultuur



jeugd



sport



media

Cultuur, Jeugd, Sport en Media

Bedenkingen bij het personeelsplan

Op het laatste EOC van oktober hebben het management en de vakbonden van het departement Cultuur, Jeugd, Sport en Media (CJSM) het personeelsplan-to-be 2015 als enige agendapunt toegelicht en besproken. Hieronder enkele fundamentele bedenkingen.

Het voorgestelde personeelsplan heeft één grote handicap: de beperkte financiële middelen, o.a. ontstaan door de brute besparingen van de Vlaamse regering. Hierdoor kunnen ook in het voorgestelde personeelsplan een vijftiental functies niet worden ingevuld. Wij hebben direct aangegeven dat uit de evolutie, zoals geschetst in de nota, blijkt dat er inderdaad een constante daling van het aantal voltijdsequivalenten is.

De leidend ambtenaren spelen een belangrijke rol om te reageren naar de eigen functioneel bevoegde minister(s) wanneer de dienstverlening en het personeel in het gedrang komen. Het management geeft immers aan dat de huidige situatie ertoe zal leiden dat er op een bepaald ogenblik niet meer kan beantwoord worden aan de verschillende vragen en opdrachten. Dan moet aan de minister(s) gevraagd worden welke de prioriteiten zijn.

Voor ACOD is dit op termijn nefast voor zowel de dienstverlening, als voor het personeel. Er zal dan immers afbouw ontstaan van taken en tewerkstelling in overheidsdienst ten voordele van uitbestedingen. Besparen op 'koppen' bij de ambtenaren en contractuelen kan op het eerste gezicht misschien een besparing zijn in personeelsmiddelen, maar uiteindelijk wordt er daardoor meer geld uitgegeven door uitbestedingen aan anderen. We willen dan ook voor CJSM concrete cijfers in verband met mogelijke uitbestedingen.

Zijn er al uitbestedingen? En worden er via de werkingsmiddelen al dienstverleningen betaald die eigenlijk binnen de administratie moeten gebeuren?

Een tweede belangrijke ACOD-bemerking is het feit dat het aantal functies in niveau B, C en D daalt, terwijl dit niet het geval is voor niveau A. Vanwaar die keuze? Tevens constateren we dat het topniveau A3/A2 en niveau A1 een groot deel van het personeelsbestand vertegenwoordigen. Daarnaast is het duidelijk dat er ook weinig of geen bevorderingen meer zijn op niveau D. Nochtans heeft de overheid wel een sociale functie naar die bepaalde groepen.

De directie reageert hierop dat het in aantal afnemen van de lagere niveaus niet uniek is voor het departement, maar dat dit ook te maken heeft met de taken van het departement, namelijk proactief conceptueel beleidsvoorbereidend werken. Tevens werden er bij de opstart van BBB voor het departement CJSM voor bepaalde functies te veel personen voorzien en voor andere functies te weinig. Er zou ook een evolutie in de manier van werken van de niveaus A zijn, die meer zelfredzaam worden, zodat er minder nood is aan ondersteunende medewerkers. Toch zien wij een duidelijke trend van afbouw van niveau D en niveau C, ook in andere entiteiten. Dit betekent een verkapte afbouw van de tewerkstelling voor de lagere niveaus.

Een derde belangrijke opmerking betreft het statutariseren van het personeel. Dit dient verder te gaan. De contractuelen die al jaren goed werk leveren en geslaagd zijn in proeven en examens moeten kans krijgen op een loopbaanperspectief.

Een vierde bemerking is dat er nog enkele

onduidelijkheden zijn in het personeelsplan. Zo werd nog geen versie bezorgd van het Möbius-rapport, waarop de herindeling voor een deel zou gebaseerd zijn en werd de achtergrond van de keuze voor nieuwe functies niet extensief verduidelijkt. Zo werd bijvoorbeeld niet duidelijk waarom voorgesteld wordt om van zes A2 adviseurs in 2012 naar zeven adviseurs te gaan op het kader in 2015.

De directie stelt dat bij de reorganisatie bewust het aantal subentiteiten verminderd werd. Er werd geopteerd voor projectmanagement als dominante vorm van aansturing om zo ook tot een meer accurate realisatie van werking van het departement en een directere communicatie te komen, waarbij evaluatielijnen niet noodzakelijk gelijklopen met rapporteringslijnen.

Een vijfde bemerking betreft de zin in het personeelsplan dat er onder andere 'meer flexibiliteit van het personeel gevraagd wordt'. Hier willen wij dat er een duidelijk kader (met objectieve criteria, rekening houdend met de personeelsleden en win-win) geschetst wordt, zodat de medewerkers weten waar ze aan toe zijn. Het formuleren van onze opmerkingen betekent geenszins een goedkeuring door ACOD van het voorgestelde personeelsplan. Wij willen erop wijzen dat het EOC als een voorstelling en toelichting van het personeelsplan geboekt stond. Er was nergens sprake van een vraag voor advies, laat staan dat de ACOD een definitief advies hieromtrent zou geformuleerd hebben. Het overleg over het personeelsplan dient te worden voortgezet en onze vraag blijft aan het management om bijsturingen te voorzien.

Chris Moortgat



Interview Gerard Van der Elst

“Privatiseren en raken aan statuten is geen optie”

Op 14 oktober vonden gemeenteraadsverkiezingen plaats die het lokale politieke landschap grondig hertekenden. De drie traditionele partijen gingen verder achteruit en de N-VA realiseerde een lokale verankering. Voor het regio-secretariaat van ACOD LRB was dat de aanleiding om in de verschillende gewesten een rondvraag te doen over de gevolgen van de uitslagen voor de werking van onze vakbond op het terrein. Regiovoorzitter Rik Cappelle en federaal secretaris Mil Luyten spraken met Gerard Van der Elst, bestendig secretaris van ACOD LRB Antwerpen-Kempen-Mechelen.

De verschuiving in Antwerpen is opmerkelijk. Voor het eerst sinds decennia zullen socialisten niet langer centraal staan in het bestuur.

Gerard Van der Elst: “De Antwerpenaar heeft de kaarten dermate geschud dat het erg moeilijk wordt om een coalitie te vormen. De sterke opkomst van rechts vind ik zelf bijzonder problematisch. Nu de N-VA de coalitiebesprekingen leidt, is er immers een grote kans dat er een fundamentele koerswijziging komt in het beleid. Hoe dat zal uitdraaien, is voor ons nog maar zeer de vraag. Allicht zal het een heel stuk minder sociaal worden, indien we mogen voortgaan op de eerste onderhandelingsnota van Bart De Wever. Het lijkt veeleer een doorslagje van het eigen partijprogramma en dat legt, zoals bekend, maar bitter weinig sociale accenten.”

De nota spreekt toch bijvoorbeeld over de uitbreiding van de kinderopvang en het wegwerken van wachtlijsten?

Gerard Van der Elst: “Tja, maar dan wel op een manier die heel typisch is voor de N-VA: maatregelen aankondigen die heel populair klinken in de oren van vele burgers, maar er niet bij vertellen hoe ze dat zullen realiseren. Indien er meer kinderopvang moet zijn, langere kinderopvang en bijkomende diensten is dat allemaal erg fijn voor de ouders. ACOD LRB is daar ook niet tegen gekant, maar laat ons niet vergeten dat je daarvoor voldoende personeel nodig hebt. Momenteel ontbreekt dat en de nota zegt ook nergens waar ze dat bijkomend personeel zullen vinden. Laat staan dat er gesproken wordt over arbeidsomstandigheden!”

De N-VA staat bekend als een koele minnaar van de openbare sector. Vrees je voor een uitverkoop?

Gerard Van der Elst: "Alleszins zullen we ons tegen privatiseringen van stadsdiensten verzetten, net zoals we dat in het verleden al deden. Akkoord, we hebben de evolutie naar de verzelfstandiging van bepaalde diensten gevolgd, maar dan wel onder de voorwaarde dat iedereen hetzelfde statuut behield. Daaraan sleutelen is voor ACOD LRB beslist geen optie.

Ook autonome gemeentebedrijven schieten als paddenstoelen uit de grond. Op zich hebben we daar geen probleem mee, voor zover deze reorganisaties op een correcte manier gebeuren. Voor ons kan het niet dat de hogere functies top-lonen ontvangen, terwijl de rest van het personeel werkt binnen een minimum-kader."

Kan je daar een voorbeeld van geven?

Gerard Van der Elst: "Inzake stadreiniging droomde de Stad ervan om een groot gemeentebedrijf op te richten voor de huisvuilophaling. De verantwoordelijke schepen heeft zich daar toen op miskeken. Dit soort van bedrijvigheid kan immers niet worden vergeleken met bijvoorbeeld de activiteiten van het havenbedrijf, dat een louter commerciële sector is. Voor huisvuil is de enige bron van inkomsten de verkoop van huisvuilzakken, voor de rest niets. Uiteindelijk heeft men toen ingezien dat dit niet de goede oplossing was en werd het dossier naar de prullenbak verwezen."

Wat zal de houding van de sector zijn bij mogelijke privatisering van dergelijke diensten?

Gerard Van der Elst: "Privatiseringen zijn voor ons onaanvaardbaar. We hopen dat het gezond verstand zal meespelen in het nieuwe beleid. Uiteindelijk krijgt de burger immers, zowel kwalitatief als kwantitatief, de rekening gepresenteerd. De afgelopen jaren leverde het personeel van de reinigingsdienst prachtig werk. Antwerpen was een vuile stad en vandaag is het een propere stad. Dat kon door bijkomende aanwervingen van personeel. Laat ons hopen dat die investeringen in dienstverlening nu niet stopgezet worden. Vergeet niet dat het verder gaat dan enkel huisvuilophaling. Er zijn tal van evenementen in Antwerpen en onze stadsdienst zorgt er voor dat alles onmiddellijk opge-

Gerard Van der Elst



ruimd wordt. Toegegeven, er blijft een probleem van sluikstorten in bepaalde wijken, maar daarvoor moet de stad ook extra inzetten op sensibilisering van de bevolking."

Hoe reageerden de ACOD-militanten op de winst van rechts in de provincie? Wat verwachten zij van ACOD LRB?

Gerard Van der Elst: "Onze vakbond is geen blauwdruk van de sp.a. Burgemeester Janssens heeft altijd gesteld dat hij boven alle politieke partijen stond. Ik kon vaststellen dat onze militanten geworsteld hebben met de stadslijst van sp.a en CD&V, elk toch met een eigen programma. Ik denk dat zich dat weerspiegelt in de uitslag. De PVDA+ is als arbeiderspartij uit de verkiezingen gekomen, veel meer dan de sp.a. Ook Groen deed het erg goed. De gevolgen van die verdeeldheid zijn duidelijk: een stadslijst met 17 zetels, Groen met 4 en PVDA+ eveneens 4 en de N-VA als lachende winnaar met 23 zetels. Positief is alleszins het feit dat het Vlaams Belang terugvalt tot slechts 5 zetels in de gemeenteraad."

Opmerkelijk feit is dat in Antwerpen ieder een drie keer heeft gestemd: voor de provincieraad, voor de gemeente en nogmaals voor de districten.

Gerard Van der Elst: "Wij stellen vast dat onze militanten heel verscheiden hebben gestemd. Een aantal militanten stemden zeker niet voor de sp.a, een aantal militanten stonden zelfs op de

lijst Rood. Hun resultaat was minimaal: ze behaalden slechts 1 procent. Hoe dan ook merk ik dat onze mensen duidelijk kozen voor partijen die staan voor een sociaal beleid."

Wat is de rol van Antwerpen in Vlaanderen en België?

Gerard Van der Elst: "Als grootste stad van Vlaanderen en belangrijkste zeehaven van België zijn de ogen van heel het land steeds op onze stad gericht. Veranderingen hier hebben niet zelden een invloed op de rest van Vlaanderen, en soms ook op België. Ook economisch is de rol van de Scheldestad niet te onderschatten: ze zorgt voor heel wat werkgelegenheid. Toch stellen we vast dat er ook in Antwerpen heel wat jobs zijn die niet kunnen worden ingevuld. Het gaat dan voornamelijk om technische functies. Inzetten op scholing en vorming met een gedegen onderwijs is dus zeker en vast cruciaal."

Hoe verliep de recente fusie van de gewesten Antwerpen en Mechelen voor je sector?

Gerard Van der Elst: "In het algemeen is de fusie een positieve zaak voor iedereen. De leden van Mechelen krijgen nu een dienstverlening die ze vroeger niet hadden. Helaas heeft onze werking te weinig vrijgesteld om in heel de provincie overal aanwezig te zijn. Er blijft dus nog heel wat werk aan de winkel voor wat betreft onze omkaderende dienstverlening.

De ACOD bestaat sinds de Tweede Wereldoorlog en voor onze statuten en structuren is dat vaak ook nog het geval. Daarom moeten we blijven inzetten op vernieuwing en modernisering, om als een flexibele vakorganisatie onze leden de service te kunnen bieden waarop ze recht hebben. Zeker in een sector als Lokale en Regionale Besturen, waar we een grote versnippering zien met onder andere autonome en verzelfstandigde bedrijven, moeten we waakzaam blijven. We moeten een helikopterzicht bewaren en toch trachten zo accuraat en collectief mogelijk op te treden."

Contactpersoon LRB:

Mil Luyten

Tel.: 02/508.58.25

e-mail: mil.luyten@acod.be

Beleidsbrief onderwijs 2012-2013

Eindsprint wordt ingezet

Voor minister Pascal Smet is deze beleidsbrief zijn laatste belangrijke visie op het onderwijs. Hij legt duidelijk het accent op de hervorming van het secundair onderwijs en mikt vooral op een draagvlak bij de stakeholders om de grote lijnen uit te zetten. Ook het loopbaandebat wil hij in de loop van dit schooljaar dynamiseren. De volledige tekst van de beleidsbrief staat op onze website: www.acodonderwijs.be. In dit artikel focussen we op het hoofdstuk 'De leraar erkennen als sleutelfiguur in de vorming van open, veelzijdige en sterke persoonlijkheden'. Niemand zal deze titel betwisten, maar hoe gaat het verder in dit hoofdstuk?

De minister stelt dat "Kwaliteitsvol onderwijs staat of valt met goede leerkrachten. Zij vormen de spil van het leerproces. Zij zijn de echte bouwstenen van een school. School maken is teamwerk. We moeten daarom de inspanningen van alle personeelsleden naar waarde schatten". Dit willen we graag onderschrijven.

Het volgende werkjaar wil hij de uitvoering van de cao's definitief afronden. Daarnaast zal hij de onderhandelingen over de nieuwe voor de periode 2012-2014 af te sluiten cao's opstarten. Wanneer dat precies zal zijn, hangt af van het verdere verloop van het loopbaandebat, zo stelt de minister.

Verder kijken we met belangstelling uit naar de start van de informele gesprekken met de sociale partners over een Vlaams syndicaal statuut. Een voorontwerp van decreet zal handelen over zowel de lokale, als de centrale onderhandelingscomités met aandacht voor hun oprichting, samenstelling, werking en bevoegdheden. Wat dat laatste betreft, wil de minister van de werkgevers een volwaardige partner maken bij de cao-onderhandelingen in alle centrale comités. Daarnaast zal het voorontwerp ook zaken regelen betreffende de vertegenwoordiging in de onderhandelingscomités, zoals het vakbondsverlof, de ontslagbescherming en de (financiële) ondersteuning van de vakorganisaties. Deze uitgangspunten zullen onze bijzondere aandacht krijgen, omdat wij op geen enkel ogenblik een verzwakking van de



tegenmacht zullen aanvaarden.

Verder wil de minister dit werkjaar in het kader van het loopbaandebat duidelijke beslissingen nemen. Het is zijn bedoeling om op korte termijn bepaalde voorstellen uit het loopbaanpact om te zetten in concrete maatregelen, zoals werkzekerheid en begeleiding voor jonge leraren. Ook blijft hij oog hebben voor het welbevinden van de leraren. Daarom laat hij verschillende studiedagen voor directeurs organiseren rond het voeren van een geïntegreerd welzijnsbeleid, en dit samen met zijn collega die bevoegd is voor Werkgelegenheid en de Wet op welzijn in het onderwijs opvolgt en met zijn Vlaamse collega bevoegd voor Volksgezondheid.

In het kader van de begeleidende maatregelen voor het einde van de loopbaan heeft hij een onderzoek uitbesteed naar de planlast van leraren en docenten. Er wordt nagegaan welke initiatieven er door de overheid, het onderwijsmiddenveld, de instellingen, hun bestuur en de leraren zelf kunnen worden genomen met het oog op de vermindering van de planlast. De resultaten van deze onderzoeksopdrachten zullen begin 2013 beschikbaar zijn en zouden moeten leiden tot planlastverminderende maatregelen.

Om het lerarentekort in het basisonderwijs aan te pakken, wil de minister dit werkjaar concrete maatregelen nemen om zij-instromers aan te trekken door hun bezoldigingen aantrekkelijker te maken en flexibele opleidingstrajecten aan te bieden. Over deze aanpak willen we nu al stellen dat zij-instromers op geen enkele wijze de kwaliteit van het onderwijs mogen schaden en nog minder dat het een noodmaatregel is die het tekort moet oplossen.

Over het inzetten van hoger gekwalificeerden stelt de minister dat hij in een eerste fase meer hoger opgeleiden in het basisonderwijs wil aantrekken door – onder bepaalde voorwaarden – zowel professionele en academische bachelors als masters, die nu slechts beschikken over een 'ander' bekwaamheidsbewijs, te sensibiliseren om onderwijsbe-



voegdheid te behalen voor de ambten van kleuteronderwijzer en onderwijzer. Hij overweegt daarom ook de academische bachelor op te nemen in die 'andere' bekwaamheidsbewijzen. De federale wetgever heeft recentelijk de gecoördineerde wetten van 31 december 1949 op het toekennen van de academische graden en het programma van de universitaire examens en de wet van 7 juli 1970 betreffende de algemene structuur van het hoger onderwijs, aangepast. Daardoor kan de decreetgever tevens een doorstroommogelijkheid naar de arbeidsmarkt voorzien na het behalen van een academische bachelor. De minister heeft de intentie om dit zeer snel aan de Vlaamse regering voor te leggen in het kader van Onderwijsdecreet XXIII.

Ook in het kader van het loopbaandebat zal voor de minister het gesprek met de sociale partners over het aantrekken van hoger gekwalificeerden in heel het onderwijs een belangrijke plaats innemen. Hij is in dat verband benieuwd naar de werkzaamheden van de VLOR met betrekking tot de beroepskwalificaties voor de leraar.

In het loopbaandebat zullen we op onze hoede zijn voor het thema van de versterking van het beleidsvoerend vermogen van scholen, meer bepaald als het gaat over professionele leidinggevenden (bestuur en directeurs). Dit geldt ook voor het thema van de versterking van de scholengemeenschappen.

De minister wil in het volwassenenonderwijs een belangrijke schaalvergroting doorvoeren om op die manier een

verdere versterking van het beleidsvoerend vermogen van de Centra voor Volwassenenonderwijs te realiseren. Die schaalvergroting zal tot stand komen door het optrekken van de huidige rationalisatienorm van 120.000 lesurencursist tot 360.000 lesurencursist. Centra die in één studiegebied 120.000 lesurencursist genereren, hoeven niet te voldoen aan de nieuwe rationalisatienorm.

Een belangrijke stap in het hoger onderwijs is het opstarten van een discussie over de principes voor een geïntegreerd personeelsstatuut. Op basis van die principes zullen er in samenspraak met de sociale partners binnen het VOC hoger onderwijs afspraken ge-

maakt worden over de krachtlijnen van een geïntegreerd personeelsstatuut en over de verdere aanpak van dit dossier.

Zoals we kunnen vaststellen, is er in deze beleidsnota nog voldoende materiaal voor de minister om met de vakbonden aan de slag te gaan. Naast de grote hervormingsplannen zoals het secundair onderwijs en het loopbaanpact, zijn er nog dossiers die een afwerking moeten krijgen. We denken aan Leerzorg en het deeltijds kunstonderwijs. Naast deze onderwerpen is voor ons een cao met enige betekenis van even groot belang.

hugo.deckers@acod.be



Intersectorale afdelingsbesturen provincie West-Vlaanderen

Oproep kandidaatstelling

ACOD Onderwijs West-Vlaanderen hernieuwt de mandaten in de verschillende intersectorale afdelingsbesturen van de provincie. Hierbij wordt een warme oproep gedaan aan ieder geïnteresseerd lid van ACOD Onderwijs West-Vlaanderen om zich kandidaat te stellen om de sector onderwijs te vertegenwoordigen in een plaatselijk intersectoraal afdelingsbestuur. Kandidaturen dienen aangetekend te worden opgestuurd vóór 21 december 2012 ter attentie van de provinciaal secretaris Jean-Luc Barbéry, ACOD Onderwijs West-Vlaanderen, Sint-Amandsstraat 112 te 8800 Roeselare. Voor meer informatie contacteer de provinciaal secretaris: 051/20.72.15 of jeanluc.barbery@acod.be.

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



Begrafenisvergoeding bij overlijden gepensioneerde

In de Tribune van november berichtten we over de vergoeding voor begrafenis-kosten bij het overlijden van een vast-benoemd personeelslid. In deze editie geven we een overzicht van de regel-geving over de begrafenisvergoeding bij het overlijden van iemand die een rustpensioen ten laste van de schatkist geniet. Opgelet: het overlijden van iemand die een overlevingspensioen geniet, geeft geen recht op de uitbetaling van de begrafenisvergoeding.

Wie heeft recht op deze vergoe-ding?

De vergoeding wordt toegekend aan de langstlevende echtgenoot of echtge-note. Indien die uit de echt gescheiden, of van tafel en bed gescheiden is, heb-ben de erfgenamen in rechte lijn (ou-ders, kinderen, kleinkinderen) recht op

deze vergoeding. Indien er geen recht-hebbenden zijn, kan de begrafenisver-goeding worden aangevraagd door elke derde persoon die bewijst dat hij de begrafenis-kosten heeft gedragen.

Bedrag van de vergoeding

Voor de langstlevende echtgenoot en de erfgenamen in rechte lijn is de be-grafenisvergoeding gelijk aan het laat-ste bruto maandbedrag van het rust-pensioen, beperkt tot 2.410,31 euro (bedrag op 1 januari 2012). Voor de andere rechthebbenden is het bedrag van de vergoeding gelijk aan de wer-kelijk gedane kosten, zonder eventueel het laatste bruto maandbedrag van het rustpensioen te overschrijden en steeds beperkt tot 2.410,31 euro (bedrag op 1 januari 2012).

Hoe en waar aanvragen?

De langstlevende echtgenoot ontvangt de begrafenisvergoeding automatisch indien het overlevingspensioen ambts-halve (zonder aanvraag) werd toege-kend. In alle andere gevallen is een aanvraag vereist door middel van het formulier 'Begrafenisvergoeding'. Dit formulier kan telefonisch aangevraagd worden bij de documentatiedienst van de PDOS op het telefoonnummer 02/558.62.44 of via de website www.pdos.fgov.be (rubriek formulieren – overlevingspensioenen). Het formulier dient te worden verstuurd naar: Pensi-oendienst van de overheidssector, Be-grafenisvergoeding, Victor Hortaplein 40 bus 30, 1060 Brussel.

georges.achten@acod.be

Berekening eindejaarstoelage 2012

Zoals ieder jaar wordt in de tweede helft van de maand december aan alle ambtenaren een eindejaarstoelage uitgekeerd. Voor het onderwijspersoneel zal dit gebeuren op 20 december 2012.

Vaststelling brutobedrag

De eindejaarstoelage is samengesteld uit een forfaitair en een veranderlijk gedeelte. Het forfaitaire gedeelte bedraagt dit jaar 358,47 euro. Dit is een verhoging van 8,71 euro tegenover vorig jaar. Het veranderlijke gedeelte bedraagt 2,5 procent van de geïndexeerde jaarlijkse brutobezoldiging die tot grondslag heeft gediend voor de berekening van het salaris van de maand oktober 2012. De geïndexeerde jaarlijkse brutobezoldiging is gelijk aan de niet geïndexeerde brutobezoldiging vermenigvuldigd met het indexcijfer 1,5769.

Referentieperiode

De referteperiode voor de berekening van de eindejaarstoelage van tijdelijke personeelsleden is het schooljaar 2011-2012. Dat geldt eveneens voor de personeelsleden die op 1 januari 2012 geheel of gedeeltelijk vastbenoemd werden. Voor vastbenoemde personeelsleden loopt de referteperiode van 1 januari 2012 tot 30 september 2012.

Personeelsleden die gedurende de gehele referteperiode een volledige opdracht uitoefenden, hebben recht op een volledige eindejaarstoelage. Personeelsleden die slechts gedurende een deel van de referteperiode volledige prestaties verrichtten of gedurende de volledige referteperiode onvolledige prestaties verrichtten, ontvangen een eindejaarstoelage in verhouding tot de prestaties.

Personeelsleden die gedurende een deel van de referteperiode met ziekteverlof of bevallingsverlof waren, ontvangen een eindejaarstoelage die gelijk is aan die, welke ze zouden ontvangen indien ze niet met ziekte- of bevallingsverlof zouden zijn geweest.

Personeelsleden die genieten van een ter beschikkingstelling voorafgaand aan het rustpensioen, hebben ook recht op een eindejaarstoelage. In hun geval is het veranderlijk gedeelte gelijk aan

2,5 procent van het geïndexeerde jaarlijks wachtgeld dat zij in oktober ontvingen.

Inhoudingen

Op de bruto eindejaarstoelage van tijdelijke personeelsleden wordt 13,07 procent RSZ ingehouden. Voor de vastbenoemde personeelsleden wordt de bruto eindejaarstoelage verminderd met een inhouding VGZ. Deze bedraagt 1,05 euro voor de personeelsleden die recht hebben op een volledige eindejaarstoelage. Daarnaast wordt bij alle personeelsleden ook de bedrijfsvoorheffing voor exceptionele vergoedingen toegepast.

Voorbeeld 1

Een leraar SO, betaald aan salarisschaal 501 met 3 jaar geldelijke anciënniteit, werd gedurende het schooljaar 2011-2012 tijdelijk aangesteld voor een opdracht van 14/20 van 1 september 2011 tot 12 januari 2012 en voor een opdracht van 20/20 van 13 januari 2012 tot 30 juni 2012. Aangezien deze leraar tijdens de referteperiode niet constant hetzelfde volume presteerde, wordt de eindejaarstoelage berekend aan de hand van deze twee verschillende opdrachten.

De eindejaarstoelage die betrekking heeft op de periode van 1 september 2011 tot 12 januari 2012 is gelijk aan $[358,47 + (2,5 \% \times 23.836,63 \times 1,5769)] \times 134/300 \times 14/20 = 405,89$ euro.

De eindejaarstoelage die betrekking heeft op de periode van 13 januari 2011 tot 30 juni 2011, is gelijk aan $[358,47 + (2,5 \% \times 23.836,63 \times 1,5769)] \times 166/300 \times 20/20 = 718,32$ euro.

De totale bruto eindejaarstoelage bedraagt 1124,21 euro. Van dit bedrag wordt 146,93 euro RSZ-bijdrage afgehouden en ook nog de bedrijfsvoorheffing.

Voorbeeld 2

Een vastbenoemde kleuteronderwijzer met 33 jaar geldelijke anciënniteit was gedurende het schooljaar 2011-2012 titularis van een volledige betrekking. Op 1 september 2012 nam ze een gedeeltelijke loopbaanonderbreking.

Ook in dit voorbeeld dient de referteperiode in twee delen te worden opgedeeld. Het eerste deel is de periode van 1 januari 2012 tot 31 augustus 2012 waarin ze een opdracht van 24/24 uitoefende; het tweede deel is de periode van 1 september 2012 tot 30 september 2012, waarin ze een opdracht van 12/24 heeft uitgeoefend.

De eindejaarstoelage die betrekking heeft op de periode van 1 januari 2012 tot 31 augustus 2012 is gelijk aan $[358,47 + (2,5 \% \times 30.212,35 \times 1,5769)] \times 8/9 \times 24/24 = 1377,35$ euro.

De eindejaarstoelage die betrekking heeft op de periode van 1 september 2012 tot 30 september 2012 is gelijk aan $[358,47 + (2,5 \% \times 30.212,35 \times 1,5769)] \times 1/9 \times 12/24 = 86,08$ euro.

De totale bruto eindejaarstoelage bedraagt 1.463,43 euro. De netto eindejaarstoelage wordt verkregen door dit bedrag te verminderen met de verschuldigde VGZ-afhouding en de bedrijfsvoorheffing.

georges.achten@acod.be





Medewerker in de kijker **Nancy Libert**

Nancy Libert studeerde midden jaren '80 af als handelsregentes aan het HO-RIHAN in Aalst. Na een jaartje in de immobiliënssector belandde ze in het onderwijs.

Hoe begon jouw onderwijsloopbaan?

Nancy Libert: "Mijn eerste jaar moest ik vijf verschillende scholen doen om aan een voltijdse opdracht te komen. Eerst stond ik in het stedelijk onderwijs in Gent, nadien ben ik overgestapt naar KTA Lokeren, waar ik zelf nog gestudeerd had. Mijn oud-leraars werden dus mijn collega's. Ik heb meestal in TSO en BSO gestaan."

Hoe ben je bij ACOD Onderwijs beland?

Nancy Libert: "Ik ben lid geworden zodra ik ben beginnen lesgeven. Mijn ouders waren ook bij ACOD en mijn grootvader was afgevaardigde voor ACOD bij de Gentse tram. Ik kom uit een rood nest. Het was allemaal evident, ik heb nooit de vraag gesteld óf ik bij vakbond zou gaan en bij welke dan wel. In KTA Lokeren was ik afgevaardigde naast Guido Thienpondt, die tevens niet-vrijgesteld secretaris van het gewest Dendermonde was. Toen hij met pensioen ging, ben ik alleen afgevaardigde geworden. Ik zat voor ACOD ook in het LOP van Lokeren. In 2005 was er een vacature voor een stafmedewerker. Ik heb gekandideerd en vanaf 1 september van datzelfde jaar was ik vrijgestelde. Eerst zat ik in de provincie Oost-Vlaanderen, waar ik

dienstbetoon deed en aan onderhandelingen deelnam. Sinds 1 januari 2009 zit ik op de hoofdzetel in Brussel. Ik ben ook lid – ondervoorzitter – van het provinciaal bestuur van ACOD Onderwijs Oost-Vlaanderen, want ik behoud graag de band met mijn provincie."

Waaruit bestaat je taak vandaag?

Nancy Libert: "Ik berekenen het wachtgeld bij TBS58+ en het pensioen van leden. Ik vertegenwoordig ACOD in de algemene raad en de raad secundair onderwijs van de VLOR. Verder zetel ik in de gendercommissie van de Vlaamse ACOD en in de vrouwencommissie van de federale ACOD. Binnen ACOD zelf begeleid ik de commissie basisonderwijs en de commissie secundair on-

derwijs. Ten slotte pleeg ik overleg met het ministerie van Onderwijs over de toepassing van de regelgeving."

Is dat geen vermoeiende bezigheid, die wachtgeld- en pensioenberekeningen?

Nancy Libert: "Ja, maar ik vind dat een enorm zinvolle vorm van dienstverlening. Achter ieder dossier zit een persoon die de behoefte heeft te weten wat de financiële consequenties zijn van de stappen die hij of zij kan zetten."

Wat vind je van de wijze waarop de pensioenhervorming van Van Quickenborne verlopen is?

Nancy Libert: "Chaotisch. We zijn nu bijna een jaar verder en ze is nog steeds niet rond. Door het optrekken van de pensioenleeftijd en het afschaffen van de TBS58+ – wat uiteraard een maatregel van de Vlaamse regering is – komen er steeds meer oudere leerkrachten voor de klas te staan. De leeftijds-kloof met de leerlingen neemt toe. Men zegt dan al eens vlug dat de oudere leerkrachten een andere taak moeten opnemen, maar dat is niet evident. Bovendien zullen de jongeren minder kansen krijgen doordat de ouderen langer in dienst moeten blijven."

Heb je soms heimwee naar de klas?

Nancy Libert: "Heimwee is niet het juiste woord, maar lesgeven is wel een toffe job. Ik ga graag om met jongeren en had een goede band met mijn leerlingen en met mijn collega's. Dat laatste vind ik overigens zeer belangrijk. Ik heb zeker geen heimwee naar al wat erbij komt: de administratie, de vergaderingen, de papierwinkel,... Mijn beide ouders waren trouwens onderwijzers. Mijn vader was een onderwijzer die de ene helft van zijn loopbaan in het zesde leerjaar heeft gestaan en de andere helft in het eerste. Mijn moeder was kleuteronderwijzeres en had de derde kleuterklas."

Wat doe je bij de Vlaamse Onderwijsraad?

Nancy Libert: "In de VLOR wordt geen personeelsmaterie behandeld – daarvoor dienen de onderhandelingen tussen de minister en de vakbonden – maar het personeelsaspect van de voorstellen die er op tafel komen, moet

toch bewaakt worden. Dat doe ik dus voor ACOD in de algemene raad en in de raad secundair onderwijs. De stakeholders – ouderverenigingen, leerlingen, koepels,... – bekijken de dossiers immers vanuit hun eigen standpunt en zien daarbij de belangen van het personeel wel eens over het hoofd."

Vind je de VLOR een zinvolle instelling?

Nancy Libert: "Zeker. Ze geeft op vraag van de minister of uit eigen beweging adviezen. Ik heb de indruk dat iedereen zijn mening kan zeggen en dat er naar elkaar geluisterd wordt. Ik vind dat de VLOR goed werkt en dat de vaste secretarissen hun job zeer sereen en deskundig doen. Ik ben voor inspraak. Hoe meer partners – indien ze tenminste met het onderwijs te maken hebben – hoe beter. Vroeger werd wel naar consensus gestreefd, nu worden ook minderheidsstandpunten weergegeven. Ik vind het belangrijk dat de minister weet van wie de standpunten binnen de adviezen komen."

Je zetelt in de gendercommissie van de Vlaamse ACOD en in de vrouwencommissie van de federale ACOD. Waarom heet het ene gender- en het andere vrouwencommissie?

Nancy Libert: "De Waalse vleugel van ACOD wil alleen vrouwen in de commissie, daarom hebben we op federaal niveau een vrouwencommissie. Als je echter wil dat mannen anders gaan denken, moet je ze erbij betrekken. Daarom hebben wij op Vlaams niveau een gendercommissie. Helaas zit in de gendercommissie sinds kort slechts één man. In de gendercommissie van ACOD Oost-Vlaanderen zit eveneens sinds kort een man, een kleuteronderwijzer."

Is in het onderwijs op dit gebied nog veel werk aan de winkel?

Nancy Libert: "In het onderwijs zijn er weinig problemen, maar alsnog zijn de meeste directeurs mannen. Dat komt niet omdat vrouwen minder kansen krijgen, wel omdat ze minder voor een carrière kiezen. Kijk eens binnen onze eigen organisatie: de meeste secretarissen zijn mannen, terwijl het grootste deel van het onderwijzend personeel vrouwelijk is. Nochtans kunnen ook

vrouwen zich kandidaat stellen en voor elkaar stemmen."

Verwacht je dat de hervorming van het secundair onderwijs nog deze legislatuur uitgeklaard zal zijn?

Nancy Libert: "Nee. Nu het dossier in een interkabinettenwerkgroep zit, is de vraag of die nieuwe conceptnota er überhaupt nog komt. Dat is jammer, want we hebben er al veel tijd en energie in geïnvesteerd. Er moet echt iets gedaan worden aan bepaalde asociale aspecten van het secundair onderwijs. Nu bijvoorbeeld kunnen kinderen met een getuigschrift basisonderwijs toch naar 1B gaan. Vaak wordt deze keuze bepaald door het sociale milieu van het kind. Dergelijke kinderen eindigen trouwens vaak helemaal onderaan de sociale ladder. Een ander voorbeeld is de te vroege studiekeuze. Nu wordt vaak door de ouders bepaald welke richting een kind zal kiezen en heeft andermaal het sociale milieu veel invloed. Door de studiekeuze uit te stellen en door het kind te laten kennismaken met meerdere domeinen, weet het zelf wat hem eigenlijk ligt en wat zijn sterke en zwakke kanten zijn, en kan het zelf een gefundeerde keuze maken."

Wat verwacht je van een Vlaamse regering die nog meer dan nu door de N-VA gedomineerd wordt, of van een N-VA-minister van Onderwijs?

Nancy Libert: "Als ik het programma van die partij lees, dan sta ik niet te springen voor een N-VA-minister van Onderwijs. De hervorming van het secundair onderwijs bijvoorbeeld zal dan niet doorgaan. Zij zullen het onderwijs niet socialer of democratischer maken. Jongeren uit sociaal zwakkere milieus zullen niet gestimuleerd worden om een diploma te halen, wel om vroeger te gaan werken, zodat ze vlug op hun plaats zitten. Ongeschoolde arbeidskrachten krijgen nochtans bij een economische crisis als eersten de klappen en vervallen dan in werkloosheid en armoede. Ook hun kinderen komen dan meestal in dezelfde spiraal terecht."

onderwijs@acod.be



Werkloosheidsreglementering aangepast Wat zijn de gevolgen voor artiesten en technici?

De Nationale Arbeidsraad heeft op 17 juli een unaniem advies geformuleerd over het artiestenstatuut. Naar aanleiding van dit advies heeft minister van Werk Monica De Coninck de infobrief 'Artiesten' van de RVA aangepast. De nieuwe richtlijnen lijken gunstiger voor de werknemers van de artistieke sector. Onder andere de cachetregel of de regeling taakloon en het neutralisatievoordeel of de korte contracten regel werden herbekeken.

Cachetregel herbekeken

De cachetregel laat toe dat het aantal dagen dat men nodig heeft om een werkloosheidsverzekering te krijgen, berekend wordt op basis van het brutobedrag in plaats van op het aantal effectief gewerkte dagen. Deze regel is enkel van toepassing op de artiesten van het spektakelbedrijf die in loondienst werken en met een taakloon. Deze regel kan niet toegepast worden op technici. Het bedrag van het refer-

teloon is nu 38,44 euro (1 december 2012).

Het lijkt ons logisch dat deze regel vooral wordt toegepast op bijvoorbeeld musici die niet betaald worden voor de repetities of jazz en pop musici die enkel geld krijgen voor de optredens. Dan kan het brutoloon gedeeld worden door 38,44 euro om zo het aantal dagen te verkrijgen.

De regels voor het nodige aantal dagen zijn in die zin versoepeld, omdat de referentieperiode verlengd werd. Wie jonger is dan 36 moet 312 dagen bewijzen op 21 maanden tijd (in plaats van vroeger 18 maanden); wie 36 tot 50 jaar is, heeft 468 dagen nodig op 33 maanden tijd (in plaats van vroeger 27 maanden) en wie ouder is dan 50 heeft 624 dagen nodig op 42 maanden tijd.

Begrip spektakelbedrijf verduidelijkt

In de nieuwe nota wordt de term spektakelbedrijf beter omschreven: het kan

gaan om een live schouwspel (scène, theater, circus, straattoneel,...) of om een opgenomen schouwspel (televisiestudio, filmstudio,...). Bij de aangifte van de tewerkstelling moet duidelijk gemeld worden dat het om een taakloon gaat en ook op de C4 moet dit duidelijk zijn. Het gaat voornamelijk over tewerkstelling in het paritair comité 304 gemakkelijksbedrijf, 227 audiovisuele sector en 303.01 filmproductie. Het kan ook gaan om een contract via een sociaal Bureau voor de Kunstenaars (paritair comité 322) of een non-profitorganisatie (paritair comité 337). Deze regel kan retroactief worden toegepast vanaf 17 juli 2012.

Voorwaarden neutralisatievoordeel

Het neutralisatievoordeel of de regel 'uitsluitend tewerkgesteld met korte contracten' wordt behouden voor artiesten en technici. Om in aanmerking te komen voor het voordeelstatuut of

het zogezegde neutralisatievoordeel zijn er drie voorwaarden:

- tewerkgesteld zijn in het spektakelbedrijf als technicus of als artiest.
- als loontrekkende werken met overeenkomsten van zeer korte duur (minder dan drie maanden).
- de activiteit moet in hoofdberoep worden uitgeoefend.

Ook de scheppende kunstenaars (bijvoorbeeld scenarioschrijver, decorontwerper,...) komen hierbij in aanmerking.

Indien de werknemer overeenkomsten van bepaalde duur van meer dan drie maanden afwisselt met overeenkomsten van korte duur, blijft het voordeel in principe behouden. De RVA heeft echter beoordelingsbevoegdheid en kan dus beslissen om het voordeel in te trekken. Ook een deeltijdse job kan gecombineerd worden met het voordeel van korte contracten, op voorwaarde dat er korte contracten zijn tijdens de deeltijdse job.

Opgelet: drie contracten nodig per jaar!

Vanaf 1 november 2012 zullen er drie contracten (in plaats van één) van heel korte duur nodig zijn om het voordeel na de eerste periode te behouden. Na het eerste jaar begint de tweede periode en dan daalt de uitkering zeer snel in relatie tot het beroepsverleden. Als je echter drie korte contracten had, dan blijf je in de eerste periode.

Wat indien je je al in de tweede periode bevindt (tweede jaar werkloosheid zonder neutralisatievoordeel)? Er is vanaf nu geen mogelijkheid meer om het voordeel te krijgen of te houden in de tweede periode. Dit kan heel zware gevolgen hebben en de uitkering kan dan snel minder worden.

Opmerkingen

ACOD Cultuur/CGSP Culture neemt nota van de intentieverklaringen en merkt op dat:

- een stap in de goede richting is gezet. Het intense lobbywerk en het werk achter de schermen werpen hun vruchten af.
- de minister de hervorming naar een echt kunstenaarsstatuut wil voortzetten en ze daarbij belooft het advies van de nationale arbeidsraad integraal op te volgen. ACOD Cultuur/

CGSP Culture heeft een groot aandeel in deze ontwikkeling.

- de huidige, nieuwe interpretatie evenwel geen oog lijkt te hebben voor het statuut van de scheppende kunstenaars, die hun activiteit buiten het kader van de podiumkunsten uitoefenen, evenmin als voor het statuut van de met tussenpozen in de artistieke sector actieve technici.
- deze nieuwe interpretatie van toepassing wordt op alle aanvragen voor een uitkering die vanaf 17 juli 2012 zijn gedaan. Dit is onrechtvaardig tegenover zij die sinds oktober 2011 het slachtoffer zijn van de RVA. FGTB-CGSP blijft er dus voor pleiten dat hun dossier opnieuw onder de loep wordt genomen in het licht van de nieuwe interpretatie.

Onrechtvaardig in crisistijd

Wij vinden het absoluut onrechtvaardig dat de werklozen in deze tijden van algemene crisis zo hard aangepakt worden. De degressiviteit in de tweede periode zal hard aankomen voor velen; zelfs armoede lonkt om de hoek. We hebben de indruk dat we gered hebben wat kon op dit ogenblik. De gesprek-

ken gaan echter verder en we hopen dat we het neutralisatiesysteem in de tweede periode terug kunnen tot stand brengen.

De nota van de RVA vind je op onze site www.acodcultuur.be.

Laurette Muylaert

Infomomenten

Wij organiseren infomomenten over het statuut en de werkloosheidsreglementering op 17 december 2012 om 14 uur in ACOD Gent; op 20 december om 14 uur in Antwerpen en op 21 december 2012 in de voormiddag in Brussel. Uitnodigingen volgen nog.

Contactpersoon:

Laurette Muylaert

Tel.: 0477/32.38.61

e-mail:

laurette.muylaert@acod.be



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

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

Antwerpen-Kempen-Mechelen **Infonamiddag** **hospitalisatieverzekering**

Op dinsdag 4 december 2012 om 14 uur organiseert de Seniorencommissie Antwerpen-Kempen-Mechelen een infonamiddag over de hospitalisatieverzekering met Chris Maris, stafmedewerker van De Voorzorg, socialistische mutualiteit van de provincie Antwerpen. De kosten van ziekte worden meer en meer een dagelijkse zorg, en dit niet alleen voor senioren, maar voor alle leeftijdscategorieën. Vooral de persoonlijke bijdrage bij een opname in een ziekenhuis kan soms hard aankomen. Daarom ook bieden privébedrijven en mutualiteiten verzekeringsformules van allerlei aard aan. Veel leden-werknemers kunnen, dankzij een tussenkomst van hun werkgever, gratis genieten van een hospitalisatieverzekering. Wanneer zij de pensioenleeftijd bereiken, rijst natuurlijk de vraag wat te

doen met deze verzekering. De concurrentie op dit vlak is bikkelaar en zo zijn de verzekeringsmaatschappijen niet geneigd om personen op latere leeftijd nog als lid te aanvaarden. De kosten voor senioren kunnen dan snel oplopen. De Europese regelgeving laat de formules die de mutualiteiten aanboden niet langer toe, waardoor ze moeten overgaan tot nieuwe marktconforme verzekeringspolissen. Deze infonamiddag is toegankelijk voor alle leden en vindt plaats in het Bondsgedouw, Omme-

ganckstraat 47-49 te 2018 Antwerpen. Na de uiteenzetting is er ruim tijd voor vragen. Einde voorzien om 17 uur.

Bubbels en Babbels

Het bijna voorbij 2012 was voor de provinciale seniorencommissie Antwerpen druk, boeiend en gevarieerd. Ook in 2013 staan er verschillende interessante activiteiten op het programma, te beginnen op dinsdag 5 februari om 14u in het Bondsgedouw van de ACOD in Antwerpen (Omme-ganckstraat 47, 2018 Antwerpen) met een vermoedelijk druk bezochte nieuwjaarsreceptie. Algemeen secretaris Chris Reniers en minister van Staat Willy Claes – die geen introductie behoeft – spreken over de politieke actualiteit. Graag vooraf je aanwezigheid op deze nieuwjaarsbijeenkomst aankondigen met een emailtje aan nadine.marechal@acod.be of telefonisch op 03/213.69.20. Verdere inlichtingen over de activiteiten seniorencommissie kan je per e-mail verkrijgen als je je vraag stuurt naar maurice.hauspie@acod.be.

Oost-Vlaanderen **20'ste Kinderfeest**

ACOD. Spoor Oost-Vlaanderen nodigt haar leden en hun familie uit op de 20'ste editie van hun kinderfeest op zondag 16 december 2012 om 14.30 uur in zaal De Bevegense Vijvers, Zwembadstraat, Zottegem. Gezien de Sint op 16 december al

terug is naar Spanje, heeft hij aan zijn goede vriend de Kerstman gevraagd om hem dit jaar te vervangen. Alle kinderen en kleinkinderen tot en met de leeftijd van 12 jaar krijgen van de Kerstman een mooi geschenk. Op het programma staan een welkomstwoord van de voorzitter van ACOD Oost-Vlaanderen, een optreden van De Dolle Drie, koffietafel, tombola, een topact met randanimatie en het bezoek van de Kerstman. Kinderen mogen gratis deelnemen, volwassenen betalen 3 euro (te betalen aan de inkom). Gelieve in te schrijven bij Nathalie Persoons van het secretariaat Gent, mail naar nathalie.persoons@acod.be of bij Gratien Van Den Bossche mail naar gratien.vandenbossche@skynet.be.

West-Vlaanderen afdeling Roeselare **Kerstfeest**

De afdeling Roeselare nodigt iedereen uit op het tweede Kerstfeest 'Singing Santa Claus', een verrassingsprogramma. Het vindt plaats op 21 december 2012 vanaf 13.30 uur in het ABVV-gebouw van Brugge, Van Ackerzaal, Zilverstraat 43. We voorzien koffie en boterkoeken. Elke deelnemer ontvangt een persoonlijk aandenken van de Kerstman. Deelname kost 5 euro, ter plekke te betalen. Inschrijven is verplicht en kan tot uiterlijk 17 december via samson.jan@telenet.be, 050/67.59.20, 0473/86.17.22 of marc.caenen@telenet.be, 050/36.04.55, 0479/86.23.88.



Aalst Anders Bekeken

Op zaterdag 8 december 2012 organiseert Linx+ een uitstap in Aalst. We proberen Pie Donsj en Boontje te ontwijken, maar dat is vergeefse moeite. Ondineke kunnen we niet missen. De Tettentoren ook niet. Het eiland Chipka evenmin. Wist ge dat Hitler hier passeerde over de brug over de Dender, op weg naar Ieper? En wat betekenen die oude stenen plakketten op de gevels in de drukke winkel-

straat? En wie was Jan Byl en Bert Van Hoorick en Jan De Lichte en ...? Op het einde van 't spel kopen we ons een bakken scheiregossen, om alle miserieverhalen te vergeten. Afspraak om 13.30 uur aan het station (onder de galerij aan de hoofdingang). Prijs: 5 euro. Wil je mee? Inschrijven verplicht op info@linxplus.be of telefonisch 02/289.01.81.

2013 lijkt nog ver, maar is het niet!

Haal tijdig uw Maandkalender Linx+ 2013 met de winnende foto's van onze fotografiewedstrijd 2012 'Samen'. De maandkalender 2013 'Samen' ligt klaar vanaf half november in uw regionaal Linx+ secretariaat en is gratis af te halen. Waar kan u uw Linx+ secretariaat vinden? Meer info www.linxplus.be.