

Tribune



Besparingen, afbraak en ontslagen
De openbare sector
pikt het niet langer

inhoud

inhoud en colofon	2
wedstrijd	2
algemeen	3
spoor	9
tram bus metro	13
de post	15
gazelco	20
telecom	21
federale overheidsdiensten	24
vlaamse overheidsdiensten	29
lokale en regionale besturen	32
onderwijs	35
cultuur	39
agenda	40

colofon

Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

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

Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be



Redactie:

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

Eindredactie: Robin Productions, Aalst

Vormgeving: Robin Productions, Els De Waele

Drukkerij: Roto Smeets, Brussel

online



www.acodonline.be



www.facebook.com/acod.abvv



@ACOD_ABVV

wedstrijd

Fnac-geschenkbond

Winnaars

Franky De Vadder (St. Andries Brugge), Patrick Gaudeus (Affligem), Marc Tormans (Lommel), Hanna De Smyter (Sint-Amandsberg) en Lili Vanaken (Tongeren) winnen een Mediamarktbond. Zij wisten dat de besparingen die de Vlaamse regering de Vlaamse bevolking oplegt, elk gezin gemiddeld 342 euro (of 341,90 euro) kosten, dat de Vlaamse regering van plan is de OCMW's te integreren in de gemeentebesturen en dat Pol De Grave voorzitter is van de Commissie Diversiteit van ACOD Onderwijs.

Nieuwe prijs:

Fnac-geschenkbond

Zin om jezelf of iemand anders te verwennen met een boek, cd, dvd of iets anders? Grijp je kans!

Vragen

- In welke stad startte de postcarrière van ACOD-militant Marijke De Pauw?
- Hoeveel medewerkers van het OCMW van Sint-Pieters-Leeuw verliezen hun baan door het stopzetten van de poetshulp aan huis, en de dienst gezinszorg en aanvullende thuiszorg?
- Wat waarborgt het Vlaamse decreet basismobiliteit?

Antwoorden mailen naar

chris.camps@acod.be

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

Gelieve je adres te vermelden
bij je antwoorden.

Als je het mij vraagt

Openbare diensten: het hart van de samenleving

De ACOD heeft net twee grote vakbondsacties achter de rug: een militantenconcentratie in Brussel en een manifestatie in Antwerpen. Hoe was de sfeer?

Chris Reniers: “Als ik naar de opkomst en het enthousiasme van de duizenden militanten kijkt, dan kan ik enkel maar besluiten dat ons verzet tegen de regeringsmaatregelen zeer sterk leeft in de openbare diensten. Dit is bovendien niet het einde van onze acties. Op 22 april roept de ACOD op tot een algemene staking in de openbare sector en ook daarvoor is de animo bij onze militanten bijzonder groot.

Noch onze acties, noch onze staking zijn overigens onverantwoord. Sinds de start van de regeringen zijn er al heel wat negatieve maatregelen uitgevoerd op vlak van besparingen en pensioenen. We voelen zeer veel steun van onze eigen leden, maar ook van andere werknemers in de openbare diensten om daartegen in actie te komen.

Lange tijd hebben we op een ingehouden manier gereageerd, omdat we de kans wilden geven aan bijsturingen via overleg. We hoopten dat onze redelijke argumenten tegen de gevolgen van de besparingen op de openbare dienstverlening daarvoor zouden volstaan. Niet dus. De regering is nu zes maanden aan de macht en er is niets concreet uit de bus gekomen. Integendeel, de onrust bij het personeel wordt enkel maar groter. Mensen zien dat ze geblokkeerd zijn in hun dienst en dat er te weinig middelen en personeel zijn om het werk op een deftige manier te kunnen uitvoeren. In de lokale en regionale besturen vallen vele ontslagen. Ook is er de zesde staatshervorming, die vele personeelsleden persoonlijk raakt, omdat ze niet weten waar en wanneer ze zullen terechtkomen en tegen welke voorwaarden. Wat dat betreft is Steven Vandeput voor mij eerder Minister van Landsverdediging dan Minister van Ambtenarenzaken.”

Over de staking van 22 april was in de klassieke en sociale media weer heel wat te doen. Ook de werkgeversorganisaties lieten het niet na te reageren en spraken zelfs van een politieke staking.

Chris Reniers: “Het is correct dat we niet akkoord gaan met heel wat politieke beslissingen die de regeringen nemen: de besparingen in de openbare diensten, de afbouw van de statuten, de indexsprong en het ontbreken van een tax shift. Samen met het ABVV hebben we daarrond een actieplan opgesteld. Maar onze algemene staking van 22 april is er vooral één van werknemers van de openbare sector tegen hun werkgevers op de verschillende niveaus – lokaal, Vlaams en federaal.

Je zou toch denken dat een werkgever die goed sociaal overleg nastreeft, oog en oor heeft voor de belangen van zijn personeelsleden en ervoor zorgt dat die zo goed mogelijk hun werk – de dienstverlening aan de burger – kunnen doen? Het omgekeerd is net waar! En als wij als werknemers van de openbare sector op straat komen, is het ook om die dienstverlening aan de burger te verzekeren. Weet je bijvoorbeeld dat De Lijn aan de gemeentebesturen heeft laten weten dat heel wat lijnen en haltes zullen verdwijnen? En dat



Chris Reniers - Voorzitter ACOD

ze vragen om dit nieuws stil te houden om onrust bij de burgers te voorkomen? Dit is een rechtstreeks gevolg van de besparingspolitiek van de Vlaamse regering. Uiteraard hebben ACOD/ABVV in de Raad van Bestuur van De Lijn luid geprotesteerd om dergelijke toestanden aan te klagen.”

Binnenkort buigen de regeringen zich opnieuw over hun centen om een begrotingscontrole uit te voeren. Zowel in Vlaanderen als op federaal niveau dreigen er extra besparingen.

Chris Reniers: “Voor de ACOD kunnen er absoluut – absoluut – geen verdere besparingen doorgevoerd worden op de rug van de openbare diensten en hun werknemers. Het wordt tijd dat federale regering echt werk gemaakt wordt van een evenwichtige, redelijke en faire tax shift. Lapmiddelen zoals een btw-hervorming volstaan voor ons niet, want dan draagt iedereen op dezelfde manier bij en zijn de kleine inkomens en de gezinnen opnieuw het grootste slachtoffer. We hebben nood aan een grondige, degelijke en correcte fiscale hervorming. Ik ben ervan overtuigd dat die voldoende inkomsten kan genereren, zonder dat de economie daardoor instort. En de bedrijven mogen zich dan wel de motor van onze economische groei noemen, het zijn de openbare diensten die het hart vormen van een solidaire, rechtvaardige en sociale samenleving. En daarom moeten we voldoende mensen en middelen blijven voorzien voor de openbare sector.”



Militantenconcentraties op 11 en 19 maart 2015

Besparings- en pensioenmaatregelen blijven onverteerbaar

Zowel op 11 als 19 maart 2015 stroomden enkele duizenden militanten van de drie grote vakbonden toe op het Muntplein in Brussel om hun ongenoegen te uiten tegen de besparings- en pensioenmaatregelen van de regeringen van dit land.

Het sociaal overleg voor de privésector via de Groep van Tien mag dan met vallen en opstaan voortgezet worden, voor de openbare sector ligt het vrijwel stil. De vakbonden van de openbare sector vragen daarom dat de regeringen de bezorgdheden van hun personeel over besparingen en pensioenen eindelijk eens serieus nemen. Er is nood aan een fatsoenlijke sociale dialoog, mét resultaten die rekening houden met onze opmerkingen en eisen.

Na een erg geslaagde generale repetitie van de drie interprofessionele vakbondskoepels ABVV, ACV en ACLVB op 11 maart, was het een week later de beurt aan de vakbonden van de openbare sector. De boodschap van de duizenden vakbondsmilitanten van ACOD, ACV Openbare Diensten en VSOA was duidelijk: luister naar ons en neem ons au sérieux! De ACOD is alvast van plan om de druk op de regeringen te blijven opvoeren. Op 24 maart verzamelden onze militanten zich opnieuw, in Antwerpen, en voor 22 april is er een algemene stakingsaanzegging ingediend. Indien de regeringen niet willen luisteren, zullen ze het voelen!





Stakingsrecht: een mensenrecht!

Het ABVV, ACV, ACLVB, het Internationaal Vakverbond, het Europees Vakverbond en de Liga voor de Mensenrechten namen deel aan de internationale actiedag van 18 februari 2015 ter verdediging van de vakbondsvrijheid en het stakingsrecht als fundamenteel mensenrecht. Ook ACOD TBM was aanwezig met een delegatie op – niet toevallig – het Vrijheidsplein in Brussel. Als men het stakingsrecht aanvalt, valt men alle grondrechten aan!

In deze tijden maken velen er een gewoonte van het stakingsrecht tegenover het recht op arbeid te plaatsen, alsof het ene het andere zou uitsluiten. Dat is wat kort door de bocht. Het recht om te werken zou niet enkel moeten gelden voor wie een baan heeft. Ook de 650.000 mensen in ons land die om de een of andere reden geen baan hebben, zouden niet liever wil-

len dan dat het recht op werken ook voor hen zou gelden. En wie een baan heeft die hem dreigt afgenomen te worden, is maar al te blij dat het recht om te staken bestaat om alsnog die baan te kunnen behouden. Het stakingsrecht is een drukingsmiddel dat hoort bij de werking van de democratie en dat nodig is om de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens te waarborgen. Bestaat er een democratie zonder stakingsrecht? Bestaat er ergens een dictatuur die het stakingsrecht erkent?

Nochtans blijft men het stakingsrecht en de syndicale vrijheid als sociaaleconomisch grondrecht aanvallen en in vraag stellen, zowel in arme als in rijke landen. Dat is niet nieuw, maar de schendingen van dit recht hebben een nieuwe dimensie bereikt, en dat in landen waarvan we dachten dat dit nooit meer zou gebeuren. Zo worden meer dan 260 Spaanse

vakbondsmensen vervolgd omdat ze hun stakingsrecht uitgeoefend hebben. De beschuldigingen zijn samen goed voor 140 jaar opsluiting!

De schendingen van de syndicale rechten blijven zorgwekkend. Volgens het laatste jaarrapport van het Internationaal Vakverbond (IVV) waren 1951 vakbondsmilitanten in 2013 het slachtoffer van geweld en werden er 629 onwettig opgesloten omdat ze collectief actie gevoerd hadden.

Vakbondsvrijheid en stakingsrecht zijn on-aantastbaar. Arbeidsrechten zijn mensenrechten, en als dusdanig kan er niet over onderhandeld worden. Het stakingsrecht is inherent aan het syndicalisme. De internationale erkenning van het stakingsrecht moet opnieuw bevestigd worden. De vakbondsvrijheid moet erkend en geëerbiedigd worden, overal ter wereld.



Internationale solidariteit

Sociale bescherming voor iedereen!

Ziek worden en je behandeling niet kunnen betalen. Je job verliezen of je oogst vernield zien en geen inkomen hebben. Een leven lang werken en op je oude dag geen pensioen krijgen: voor driekwart van de wereldbevolking is dit geen fictie.

Meer dan 5 miljard mensen zijn niet beschermd tegen risico's als ziekte, werkloosheid of arbeidsongevallen en komen in levensgrote problemen bij de minste tegenslag. Sociale bescherming moet ervoor zorgen dat iedereen een menswaardig leven kan leiden. Het is een mensenrecht én het is haalbaar! Om iedereen hiervan te overtuigen, voert FOS samen met 11.11.11, ABVV, de Socialistische Mutualiteiten en vele andere organisaties campagne voor sociale bescherming.

Goed beschermd

In België zijn we vrij goed 'sociaal beschermd'. Bij ziekte worden veel medische kosten terugbetaald en verliezen we ons inkomen niet. Als we onze job verliezen en een tijdje zonder werk zitten, kunnen we terugvallen op een werkloosheidsuitkering. Na de bevalling kunnen vrouwen enkele maanden voor hun kindje zorgen, terwijl ze een vervangingsinkomen krijgen. Op onze oude dag zorgt ons pensioen voor een inkomen.

Onzeker inkomen

Jammer genoeg geniet niet iedereen deze zekerheden. Wereldwijd hebben 5,2 miljard personen geen toegang tot volwaardige sociale bescherming. Ook in België leven nog steeds 1,5 miljoen mensen in armoede, maar vooral in het Zuiden is het gebrek aan sociale bescherming nijpend. Zo moet in El Salvador in Zuid-Amerika volgens de wet iedere werknemer ingeschreven zijn in de sociale zekerheid. Of je al dan niet sociaal beschermd bent, hangt echter af van het type arbeid dat je uitvoert. In El Salvador heeft slechts 20% van de bevolking een formele job met een contract met de werkgever, waarin loon, werkuren en andere afspraken worden vastgelegd. De overige 80% heeft dus geen formele baan, wat echter niet betekent dat ze niet werken. De overgrote meerderheid, 60% van de actieve bevolking, werkt in de informele economie. Een klein eetstandje langs de baan, een taxichauffeur in de stad, een suikerrietkapper op de plantages,...

Wie geen formele job heeft, draagt niet bij tot de sociale zekerheid en bouwt met andere woorden geen pensioen op, krijgt geen uitkering bij werkonbekwaamheid en zal medische kosten niet terugbetaald krijgen. Werk in de informele economie is, per definitie, werk met amper of geen toegang tot sociale bescherming. Dit betekent: inkomensonzekerheid, geen pensioen, geen vervangingsinkomen bij arbeidsongevallen of ziekte.

Strijden voor universele sociale bescherming

Om hier iets aan te doen, hebben enkele bedrijfstakbonden in El Salvador met de hulp van FOS de krachten gebundeld om de informele suikerrietkappers te organiseren en te mobiliseren.

Ze steunden de oprichting van een vakbond. De coalitie van suikervakbonden wil tegen 2018 de suikerrietkap formaliseren, en kappers op die manier toegang geven tot het systeem van sociale zekerheid en hen echte sociale bescherming bieden. Dit is slechts een eerste stap, want het blijft de verantwoordelijkheid van de Salvadoraanse regering om de kwaliteit van de sociale zekerheid te garanderen, met degelijke en toegankelijke gezondheidszorg en basisvoorzieningen voor de hele bevolking. Iedereen, overal ter wereld, heeft recht op sociale bescherming. Daarom verdient de strijd van onze partners in het Zuiden alle steun.

Meer info: www.socialebescherming.be

Voor ¾ van de wereld is dit geen fictie
Iedereen heeft recht op sociale bescherming

SUPPORTER MEE
SOCIALEBESCHERMING.BE

Ziek worden en je behandeling niet kunnen betalen. Je job verliezen of je oogst vernield zien en geen inkomen hebben. Een leven lang werken en op je oude dag geen pensioen krijgen: voor ¾ van de wereld is dit geen fictie! Meer dan 5 miljard mensen zijn niet beschermd tegen risico's als ziekte, werkloosheid of arbeidsongevallen en komen in levensgrote problemen bij de minste tegenslag. Sociale bescherming zorgt ervoor dat iedereen een menswaardig leven leidt én is haalbaar!

Steun de FOS-partners in het Zuiden en stort op **BE16 0000 0000 7474**

FOS **EL SALVADOR ABVV** **Socialistische Mutualiteiten** **2015 DE TIJD LOOPT** **11.11.11**



Charter van de schoonmaak **Schoonmaakpersoneel VUB krijgt meer bescherming**

Op 17 maart 2015 ondertekenden vertegenwoordigers van de VUB en het ABVV het 'Charter van de schoonmaak'. Dit moet de loon- en arbeidsomstandigheden van het externe schoonmaakpersoneel aan de universiteit flink verbeteren.

In 1996 besliste de Vrije Universiteit Brussel (VUB) – tegen de zin van het ABVV – om de schoonmaak uit te besteden. Het schoonmaakcontract werd sindsdien herhaaldelijk heraanbesteed. Hoewel de kostprijs (relatief) daalde, was dit vanuit het oogpunt van het schoonmaakpersoneel geen goede zaak. Om het contract binnen te halen, boden de firma's steeds lager dan de concurrentie – ook als het geen haalbare kaart bleek om voor die prijs de gebouwen schoon te maken. De winstmarges moesten gehandhaafd blijven, waardoor het schoonmaakpersoneel met minder personeel harder moest werken. Maar ook deze werkwijze is niet eeuwig rekbaar en dus werd er op de kwaliteit van de schoonmaak bespaard.

De voorbije tien jaar trok ACOD Onderwijs met de collega's van de Algemene Centrale daarvoor regelmatig aan de alarmbel. Na jarenlange discussies konden ze het nieuwe management van de VUB overtuigen een 'Charter van de schoonmaak' te ondertekenen. Daarmee probeert de Algemene Centrale werkgevers aan te zetten om meer aandacht te besteden aan de problematiek van wanpraktijken in de schoonmaaksector. Kwalitatieve criteria krijgen dankzij dit charter meer belang dan louter de prijs. Ook de betrokkenheid van de vakbonden van het aanbestedende bedrijf

bij de opstelling van het aanbestedingsdossier wordt in overweging genomen. Ten slotte plant het charter ook het opzetten van overleg tussen de werkgevers en de vakbonden van zowel het schoonmaakbedrijf als het aanbestedende bedrijf.

Rector Paul De Knop en algemeen beheerder Nic Van Craen tekenden voor de VUB. Aan vakbondszijde zetten Dominique Fervaille (AC Brussel) en Jo Coulier (ABVV VUB) hun handtekening. De principes van het charter zullen in de loop van 2015 al toegepast worden bij de nieuwe aanbesteding van het schoonmaakcontract.





Onderhandelingen protocolakkoord Nood aan meer evenwicht

Zoals bepaald in de wet, startte HR-Rail met de consultaties van de bedrijven en de vakbonden voor het afsluiten van een nieuw protocolakkoord. Alle betrokkenen hebben hun eisenbundel ingediend. In tien werkgroepen worden de standpunten vergeleken en afgewogen. Deze werkgroepen onderhandelen niet. Het gaat om een oplijsting van de verschillende gespreksonderwerpen die voor iedere eenheid belangrijk zijn. De erkenning van de vakbonden wensen een vijftal belangrijke punten in het uiteindelijke akkoord terug te vinden. Kwaliteit en kwantiteit dienen elkaar daarbij aan te vullen: garanties op de tewerkstelling gekoppeld aan een aanvaardbare werkdruk.

Geen stap verder

Over het financiële luik blijft ACOD Spoor herhalen dat men in verschillende personeelskaders flink wat inspanningen heeft geleverd om de treinen rijdende te houden. Ondanks gebrekkige middelen en dankzij de nodige bijscholing slaagden ze daarin. De belofte die sommige bedrijven en afdelingen daartegenover stelden, blijven tot op heden echter dode letter. Zo was er in de nationale paritaire subcommissie een discussie over het al dan

niet uitbetalen van de achterstallige compensatiedagen. ACOD Spoor voelt zich hier eens te meer bedrogen. Infrabel heeft sinds de eerste beslissing om uit te betalen, zich geëngageerd om te werken aan het personeelskader. Na enkele jaren van beloften zijn we nog geen stap verder. Integendeel, voor sommige personeelsgroepen is er zelfs een achteruitgang. We verwoordden de teleurstelling van het personeel dan ook in de NPC. Eenmalige lapmiddelen, die op termijn voor het personeel geen beter evenwicht tussen werk en privé opleveren, interesseren ons niet. Een werknemer die zich goed voelt in zijn vel en job, blijkt tegenwoordig steeds vaker een taboe voor sommige politici. Met veel machtsvertoon in de media verkondigen dat de spoor mannen- en vrouwen te weinig werken en te veel kosten – dat is blijkbaar veel belangrijker. ACOD Spoor hoopt dat het protocolakkoord voor een duurzame oplossing zal zorgen. Wij willen dat wie een volledige loopbaan achter de rug heeft, daar ook de vruchten van kan plukken na zijn of haar pensioen. Ook als er medisch wat fout loopt, moeten er de nodige garanties zijn. Helaas wil de federale regering zowel in de pensioenen als de gezondheidszorg het mes zetten.

Blijven strijden

ACOD Spoor roept alle spoor mannen- en vrouwen op te blijven strijden voor een sterk spoorwegbedrijf. Het heeft niet alleen haar werknemers heel wat te bieden, maar ook haar gebruikers. De besparingen raken beide groepen: slechtere arbeidsvoorwaarden en minder dienstverlening. Die analyse kan niemand ontkennen. Eraan ontsnappen, is momenteel niet eenvoudig. Ook niet voor de directie, die tussen hamer en aambeeld gekneld zit met enerzijds opgelegde besparingen en anderzijds de eis om tot een betere dienstverlening te komen. Een moeilijke opdracht na 9 jaar wanbeleid en een gebrek aan middelen. De beste garantie om aan alle eisen tegemoet te komen, is volgens ACOD Spoor de eenmaking van het spoorwegbedrijf. Het is een keuze die we bij de minister tot in der treure zullen herhalen. Intussen hopen we op én werken we aan een dringend en evenwichtig protocolakkoord. De spoorwerknemers hebben er al te veel geduld voor moeten oefenen. Zij verdienen beter.

Jean Pierre Goossens



Foto Marc Ryckaert - Wikipedia

Nationale werkgroepen van treinbestuurders Een nuttige lijst van acute problemen

ACOD Spoor heeft twee werkgroepen georganiseerd om de specifieke problemen van de treinbestuurders aan te klagen bij de directie van de spoorwegmaatschappij.

Op 25 februari maakte de Vlaamse vleugel een lijst van de verschillende problemen waarmee onze leden geconfronteerd worden. Onder andere het premiestelsel, de reglementering (boekje HLT), de driejaarlijkse ondervraging, de monitorvergoeding, het pensioendossier, de verloning en de werkomstandigheden kwamen aan

bod. Dankzij de aanwezigheid van militanten van verschillende depots werd het duidelijk dat de gevoeligheden niet overal dezelfde zijn. Toch werd over verschillende thema's een consensus bereikt.

De nationale werkgroep met de Franstalige collega's kwam samen op 9 maart en wilde een gemeenschappelijk standpunt formuleren. De werkgroep ging dieper in op de thema's die op 25 februari in Vlaanderen behandeld werden. Die zullen ook meegenomen worden voor de latere besprekingen met de directie.

We stellen wel vast dat enkele dossiers

die ACOD Spoor al heeft aangekaart op de verschillende niveaus, niet opgelost raken. Daardoor stijgt de wrevel op het terrein en ontstaat er onvrede bij vele treinbestuurders.

Op 16 september is een nieuwe werkgroep gepland voor beide taalgroepen, ter voorbereiding van ons congres in 2016. De aanduiding van de mandaten gebeurt door de respectievelijke gewesten.

Rudi Dils

Algemene ledenvergadering Senioren ACOD Spoor Antwerpen

De gewestelijke werkgroep Senioren van ACOD Spoor Antwerpen organiseert op dinsdag 5 mei 2015 een algemene ledenvergadering voor de gepensioneerde

leden. Deze vergadering vindt plaats om 14.30 uur in het ACOD-gebouw, Ommeganckstraat 47-49 in 2018 Antwerpen. De nationale verantwoordelijke zal aanwe-

zig zijn als gastspreker over een actueel thema. Alle gepensioneerde leden zijn welkom.

Studiedag De mutualiteit van de NMBS

Op maandag 9 maart 2015 organiseerde ACOD Spoor een studiedag over de Kas van de Geneeskundige Verzorging, arbeidsongevallen, ongevallen op de weg van en naar het werk en de beroepsziekten. Na een deskundige toelichting over

het ontstaan, de werking en de voordelen van onze mutualiteit, volgde een uiteenzetting over de definitie van een arbeidsongeval, de bewijzen, de verplichtingen van enerzijds de onmiddellijke chef en de betrokkene, en anderzijds het gewestelijk

geneeskundig centrum en de vergoeding van de geleden schade. Deze studiedag kon rekenen op een ruime belangstelling.

Lugil Verschaete



Selectieproeven 2015

Met het bericht 29 H-HR 2014 werden de selectieproeven voor 2015 aangekondigd. Dit jaar worden ze georganiseerd voor alle specialiteiten, zoals in 2013. De uiterste inschrijvingsdatum is 3 april 2015.

Het eerste deel zal plaatsvinden tussen mei en juni. De opleidingen volgen begin september. Het tweede deel komt er vanaf oktober voor de tweede groep en vanaf november voor de eerste groep. Tegen eind december zou alles afgerond moeten zijn. Zoals steeds zal ACOD Spoor in de loop van september voor haar leden een opleiding geven voor het mondelinge gedeelte. Wees er op tijd bij om je in te schrijven voor deze opleiding!

Ludo Sempels



Oprichting van de graad van operator Logistic Services **Nieuwe carrière mogelijkheden**

Tijdens de nationale paritaire subcommissie van 4 maart werd het dossier van operator Logistic Services bij B-Stations goedgekeurd.

Momenteel zet de directie B-Stations in haar centrale en regionale Post & Print Services personeelsleden in die verschillende graden hebben. ACOD Spoor vraagt al lang om dit probleem aan te pakken. Bovendien willen we deze mensen de mogelijkheid geven een nieuwe wending te geven aan hun loopbaan, met zicht op de toekomst.

In de nieuwe graad van operator Logistic

Services zullen er twee specialiteiten zijn: 'Post Services' en 'Print Services'. De statutaire en niet-statutaire personeelsleden die ingezet worden in Post & Print Services of in de groendienst van de directie B-ST, krijgen toegang tot één van de specialiteiten verbonden aan deze nieuwe graad via een speciale proef. Die bestaat uit een mondeling en een praktisch gedeelte, en zal handelen over de kennis van de structuur van de directie B-Stations en over de werking van de dienst Post & Print. De maximumduur van de proef bedraagt 1 uur. Om te slagen, moet je minstens 12 op 20 halen. De laureaten van deze speciale

proef zullen ter plaatse aangesteld worden.

De operatoren Logistic Services zullen nadien worden toegelaten tot de proeven voor technisch-administratief assistent, zodat de doorgroeimogelijkheden gegarandeerd zijn. Binnen de centrale mailroom zal er nog steeds ruimte zijn voor vakbedienden en voorbehouden posten. Dit dossier wordt bekrachtigd op de vergadering van de nationale paritaire commissie van 18 maart 2015. De speciale proef wordt aangekondigd door een bericht HR.

Ludo Sempels

De Lijn Basisbereikbaarheid versus basismobiliteit

Het decreet basismobiliteit waarborgt een minimumaanbod aan openbaar vervoer in Vlaanderen en houdt een aantal wettelijke bepalingen en normen in, waaronder een maximale afstand tot de meest nabije halte, een minimale frequentie en amplitude. Het is een individueel recht van de Vlaming, die daar de voorbije jaren de vruchten van plukte. De nieuwe besparingsgolf bij De Lijn grijpt echter in op het vervoersaanbod, zodat De Lijn niet meer kan voldoen aan haar wettelijke verplichtingen. De basismobiliteit sterft zo de facto een stille dood.

Wie beslist?

De Vlaamse regering vervangt de 'basismobiliteit' door 'basisbereikbaarheid'. 'Beslist beleid' noemt ze dat. Begin maart kwam dit dossier dan ook uitgebreid op tafel tijdens een zitting van de raad van bestuur van De Lijn. ACOD TBM stelt zich overigens de vraag wat de wettelijkheid is van de goedkeuring door de raad van bestuur van het schrappen van diensten. Volgens ons mogen de bestuursleden geen beslissingen nemen die indruisen tegen een decreet dat wettelijk van toepassing is.

De directie gaf hoe dan ook een eerste aanzet in de discussie, nadat zij hierover een externe studie liet uitvoeren. De Vlaamse Vervoersmaatschappij is echter niet de enige partner in het hele debat. Uiteindelijk zal het een beslissing worden van de politieke overheid hoe het principe van de basisbereikbaarheid in de toekomst wordt ingevuld.

Wat betekent 'basisbereikbaarheid'?

Bij basisbereikbaarheid staat 'het kunnen bereiken van bestemmingen' centraal. De Lijn wil daarvoor haar netwerk opdelen in verschillende lagen. Het kernnet als bovenste laag, vervolgens een functioneel net, een aanvullend net en als laatste een aantal alternatieve vervoersoplossingen op de plaatsen die ondanks de eerder vernoemde netten toch onbediend blijven.

ACOD TBM stelt vast dat De Lijn zich zal toespitsen op haar toekomstige 'kernnet' door een performant aanbod aan te bieden in de stedelijke gebieden. Het streekvervoer zal stiefmoederlijk behandeld worden. De gemeenten in Vlaanderen mogen stilaan beginnen vrezen dat de rekening voor mobiliteit in hun streek zal doorgeschoven worden naar de lokale besturen. Er zitten immers tal van alternatieve, lokale vervoersoplossingen in de pijplijn. Door het sterk opdelen van de vervoersgebieden in Vlaanderen rammelt De Lijn aan haar eigen fundamenten. Bij haar oprichting kreeg de Vlaamse Vervoersmaatschappij immers de opdracht het stads- en streekvervoer samen te brengen en gebied-dekkend te zijn. In afzienbare tijd zal ze wellicht aan deze missie niet meer voldoen. Nochtans is De Lijn er voor elke Vlaming.

tram bus metro



Debat terwijl de beslissing al genomen is

De Lijn gaat er prat op dat zij in april een stakeholdersvergadering zal organiseren. Wellicht zal ook de Commissie voor Mobiliteit en Openbare Werken binnenkort een hoorzitting houden met stakeholders over de omschakeling van het principe van de basismobiliteit naar basisbereikbaarheid – met de nieuwe beheersovereenkomst voor De Lijn in het vooruitzicht.

De discussie is dus nog lang niet afgelopen. De raad van bestuur van De Lijn nam nog geen enkele beslissing en dat is ook nog niet voor morgen. Maar intussen tikt de klok verder en werkt De Lijn nu haar plannen uit om de vermindering van het vervoersaanbod met bijna onmiddellijke ingang door te voeren. Het zwaartepunt van de besparingen bij De Lijn ligt immers in de eerste twee jaar van de regeerperiode – dus nog vóór de nieuwe mobiliteitsvisie is ontwikkeld. Wie dacht dat de ingrepen in de exploitatie bij De Lijn miniem zouden zijn en zich zouden beperken tot diensten in het streekvervoer op zondagen, voor 10 uur 's morgens en na 19 uur 's avonds, moeten we teleurstellen.

De basismobiliteit moet eraan geloven en zal dus vervangen worden door basisbereikbaarheid, gedefinieerd op basis van de beschikbare financiële middelen (terwijl dit net andersom zou moeten zijn). ACOD TBM had meer ambitie verwacht.

Rita Coeck

MIVB

Wat nu met de SWT'ers?

Net zoals bij De Lijn, kunnen de werknemers van de MIVB genieten van het stelsel van de werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT, het vroegere bruggpensioen) en blijven zij onderworpen aan het K.B. van 7 december 1992. Momenteel sleutelt de federale regering flink aan die regeling. Wat zijn de gevolgen? We stelden alvast enkele vragen aan Michaël de Reijer van de RVA.

Moet wie de cao tekende voor SWT beschikbaar blijven op de arbeidsmarkt tot 60 of 65 jaar?

Michaël: "Het paritair comité voor het stads- en streekvervoer valt niet onder het K.B. SWT van 30 mei 2007, maar onder het K.B. Bruggpensioen van 7 december 1992. Dat betekent dat de wijzigingen die sinds 1 januari 2015 gelden inzake de actieve en de passieve beschikbaarheid, niet van toepassing zijn op wie met bruggpensioen gaat in het kader van het K.B. van 7 december 1992. Zij moeten dus niet beschikbaar zijn en zich niet inschrijven als werkzoekenden."

Kunnen de mensen die ingetekend hebben, indien ze de leeftijd van 58 jaar nog niet bereikt hebben, op hun 58ste overstappen naar het SWT?

Michaël: "Indien ze nog geen 58 waren op het moment van het ontslag, maar wel 58 zullen zijn op het einde van de arbeidsovereenkomst en tijdens de geldigheidsduur van de cao, is er geen probleem. Indien ze na afloop van de arbeidsovereenkomst nog niet aan de voorwaarden voor bruggpensioen voldoen en dus een gewone werkloze worden, is het uiteraard niet mogelijk om na een periode van werkloosheid over te stappen naar het bruggpensioen."

Kunnen mensen die getekend hebben, maar de leeftijd van 58 jaar nog niet bereikt hebben, uitstel vragen en wachten tot 60 jaar om op SWT te gaan?

Michaël: "In de praktijk komt het wel eens voor dat iemand de vereiste leeftijd niet bereikt heeft op het einde van de overeen-



komst, waarna beide partijen in onderling akkoord beslissen de opzegtermijn te verlengen tot wanneer de vereiste leeftijd wel bereikt is. Zolang de leeftijd wordt bereikt tijdens de arbeidsovereenkomst en tijdens de duur van de cao waarop de werknemer zich wil beroepen, is aan de leeftijdsvoorwaarde voldaan."

Kan iemand die de leeftijd van 59 jaar bereikt heeft en gewerkt heeft vanaf 14 jaar aanspraak maken op een ander stelsel, zoals het wettelijk pensioen?

Michaël: "Of een werknemer in plaats van bruggpensioen ook kan kiezen voor pensioen, is een vraag die behoort tot de bevoegdheid van de RVP. In elk geval is deze keuze definitief. Wie dus voor bruggpensioen kiest, zit tot aan de leeftijd van 65 jaar vast in dat stelsel."

Worden de loopbaanonderbrekingen in rekening gebracht bij het berekenen van de anciënniteit?

Michaël: "Loopbaanonderbreking kan, naargelang van het concrete stelsel van bruggpensioen, binnen bepaalde grenzen meetellen. Voor een gepersonaliseerd antwoord is het nodig het juiste stelsel van bruggpensioen en de juiste vorm van loopbaanonderbreking te kennen."

De MIVB zelf blijft opvallend stil in heel deze discussie, al weten we uit goede bron dat ook zij zich informeerde bij de RVA. Wat er ook van is, voor de ACOD blijft dit een actueel dossier dat zeker niet opgeborgen wordt. Is het je ondanks alles nog niet helemaal duidelijk of heb je nog specifieke vragen, je bestendig afgevaardigde zal trachten je steeds met raad en daad bij te staan.

Dario Coppens

ACOD TBM Brussel

Oproep kandidaturen voor mandaat van secretaris

ACOD TBM Brussel doet een oproep tot kandidaten voor het mandaat van secretaris. Alleen de leden van het Brussels secretariaat mogen zich kandidaat stellen. De schriftelijke kandidaturen moeten gericht worden aan Dario Coppens (regiosecretaris) of Rachik Mohsine (voorzitter), Congresstraat 17-19 in 1000 Brussel. Kandideren kan tot 10 april 2015 om middernacht.

bpost

Reorganiseren om te overleven

bpost presteert momenteel erg goed. Zowel de financiële situatie als de klanttevredenheid en de beursresultaten zijn prima. Waarom wil bpost dan toch blijven reorganiseren en besparen?

Volgens bpost zijn er, ondanks de huidige gezonde situatie, toch redenen tot bezorgdheid. Door de snel toenemende verschuiving van papieren briefwisseling naar elektronische communicatie en de steeds toenemende concurrentie, blijft de brievenpost dalen met verschillende procenten per jaar. Een daling van 1% bij de brievenpost betekent een inkomstenvermindering van 13 miljoen euro voor bpost. Hoewel het bedrijf allerlei initiatieven neemt om andere inkomsten te vinden (uitreiking van pakjes, nieuwe diensten en producten,...), kunnen de verliezen door de volumedaling niet gecompenseerd worden. Daarom wil bpost nu blijven reorganiseren, om zo het overleven van het bedrijf op lange termijn veilig te stellen. Het behoud van tewerkstelling is hierbij uiteraard ook een doelstelling.

Next Gen en Alpha

Na een jarenlange traditie van reorganisaties en besparingen in de kantoren op het terrein, meent het bedrijf dat het nu noodzakelijk is om ook de ondersteunende

diensten (lees: de diensten in het Muntcentrum) te reorganiseren. Hiervoor werd een project opgestart dat de naam Next Gen meekreeg, met als voornaamste onderdeel het deelproject Alpha. Hoewel de details nog niet bekend zijn bij het verschijnen van deze editie, kennen we al de grote lijnen. Ze kunnen wel nog aangepast worden tijdens de komende onderhandelingen tussen bpost en de vakbonden:

- Van alle functies in het Muntcentrum, zijn er 1901 in de scope van het project Alpha (externen en medewerkers in reconversie niet meegerekend).
- Hiervan zijn 913 functies direct betrokken (functie geschrapt, veranderd of verminderd in aantal).
- Van deze betrokken functies verdwijnen er 322, zowel op management- als op bediendenniveau (105 managementfuncties en 217 bediendenfuncties).

Het spreekt vanzelf dat ACOD de reorganisatie van begin tot eind van nabij opvolgt om de belangen van de betrokken medewerkers te verdedigen.

Wat gebeurt er met de medewerkers die in dit verband hun dienst zullen verliezen? Hoewel het overleg met onderhandelingen over een sociaal plan nog moet opstarten, heeft bpost al een aantal grote lijnen vooropgesteld. Afhankelijk van het

statuut van de medewerker stelt het bedrijf voor:

- Statutaire en baremieke contractuele medewerkers komen in reconversie en worden door het Job Mobility Center begeleid.
- Voor niet-baremieke contractuele medewerkers behoort naakt ontslag tot de mogelijkheden.

Wat nu?

In de loop van maart is de onderhandelingsfase over het sociaal plan gestart. De voorstellen zoals ze nu op tafel liggen, zijn zeker niet te nemen of te laten en wij zullen dit dan ook niet zomaar aanvaarden. We zullen het dossier in detail analyseren en met behulp van de input en bemerkingen van onze leden de nodige aanpassingen en correcties eisen.

ACOD Post heeft het vooral moeilijk met het precedent van naakte ontslagen. In de cao's die we in het paritair comité van bpost afgesloten hebben, is het principe van 'geen naakte ontslagen' immers uitdrukkelijk opgenomen. In principe vallen weliswaar alleen de statutaire en baremieke contractuele medewerkers van bpost onder de bepalingen van deze cao, maar het spreekt voor zich dat wij ook onze niet-baremieke collega's met alle mogelijkheden die wij hebben, zullen verdedigen.



Militant in de kijker: Marijke De Pauw

"Pakjes? Laat maar komen, maar dan wel met uitvoerbare diensten én met oog voor de veiligheid!"



Marijke De Pauw werkte een tijdje met interim-contracten in de privésector, maar ze wilde meer stabiliteit en financiële zekerheid. Via de VDAB kon ze in 1996 bij De Post in Sint-Niklaas aan de slag. Na enkele jaren werd ze statutair benoemd. Ze is ook militant voor ACOD Post.

Hoe verliep de integratie in je nieuwe job?

Marijke: "Ik heb nog een opleiding van 10 dagen gekregen en werd nadien nog naar de 'postschool' gestuurd. Dat was zeer leerrijk, omdat ik daar de theoretische kant van de job en de verschillende post-producten leerde kennen. Zo had ik een goede basis. Titularissen kwamen toen nog de vervangers helpen met de voorbereiding. Nu is daar allemaal geen tijd meer voor. Daarom is het zo belangrijk dat iedere rekrut nu een goede 'peter' of 'meter' toegewezen krijgt, die hen de knepen van het vak kan bijbrengen. Helaas hebben de vaste postmannen het met de opeenvolging van Georoutes en de verstrenging van de normen ook niet makkelijk meer."

Meer aandacht voor de nieuwelingen en de vervangers is dus nodig?

Marijke: "Zeker! Er moet op toegezien worden dat zij oordeelkundig worden ingezet – met een beperking van het aantal

diensten dat ze moeten aanleren. Een dienst aanleren en hem daarna zes maanden niet mogen doen, brengt niets op. Dit geldt voor iedereen, maar zeker voor de groep van chauffeurs die instaan voor het bevoorraden van de collega's, en de uitreiking van kranten en pakken. Hierbij is organisatorische- en terreinkennis nog meer van belang."

Hoe ervaar je de fysieke belasting van je job?

Marijke: "Die is met de jaren toegenomen. Er zit geen rek meer in de diensten. Ik heb een combinatiedienst (gewone uitreiking, rechtstreekse bundels, overlasten-pakjes) en het lukt mij nog net. Ik hoor dat men van plan is om meer en meer voltijdse diensten met enkel uitreiking te maken. Dit lijkt me geen goed idee. Vooral voor onze oudere collega's is er een goed evenwicht nodig tussen binnen- en buitenwerk, of is een combinatie van voermiddelen aan te raden. Ik zie meer en meer collega's die met de jaren last krijgen van allerlei kwalen."

Als chauffeur reik jij onder andere pakjes uit. Hoe ervaar jij de evolutie in de pakjesmarkt?

Marijke: "Laat ze maar komen, hoe meer hoe liever! We kunnen er niet omheen: het volume van de briefwisseling daalt langzaam maar zeker. Daarom is de pakjesmarkt zo belangrijk voor onze job. Ik merk dat het aantal vaste klanten dat systematisch online aankoopt wekelijks stijgt. Een goede zaak voor ons, maar om het doenbaar te houden én om de nodige kwaliteit aan de klanten te bieden, is het van het grootste belang dat er continu aanpassingen aan de diensten gebeuren. Met het aantal uit te reiken pakjes stijgt uiteraard ook de werkdruk om alles binnen tijd besteld te krijgen. Daardoor kan de veiligheid van onze collega's in het gedrang komen. Dus, pakjes: ja, maar met doenbare diensten in veilige omstandigheden."

Hoe is je relatie als vakbondsmilitant met het management?

Marijke: "Ik kan met alle vragen over de organisatie terecht bij de operational manager distribution (OMD). Ikzelf ben vragende partij om minstens één keer per maand samen te zitten met de MCM en de andere sociale partners om de lokale problemen te bespreken. Jammer genoeg is dat nog niet gelukt. Tijdens deze meetings zouden we feedback en vragen van onze leden over hun diensten op een officiële manier kunnen aanbrengen. Iedere gelegenheid tot wederzijdse communicatie moeten we aangrijpen. Nu blijft dit beperkt tot de eenzijdige communicatie tijdens operationele meetings."

Nog geen spijt van je beslissing om militant van de ACOD te worden?

Marijke: "Helemaal niet! Dankzij de ACOD heb ik heel wat opleidingen en vormingen kunnen volgen. Dit heeft me meer zelfverzekerd gemaakt. Dit kan ik doortrekken naar mijn tussenkomsten voor mijn leden met het management, en zo kom ik bij het overleg ook meer beslagen op het ijs. Tijdens onze vormingen is het steeds interessant om ervaringen uit te wisselen met collega's uit andere kantoren en sectoren."

Welke boodschap wil je de directie van bpost meegeven?

Marijke: "Opvang en opleiding voor onze nieuwe collega's is noodzakelijk – desnoods met professionele 'peters'. Ook een voortdurende aandacht voor én aanpassing van de pakjesdiensten aan de evolutie van de markt is een must voor de toekomst."

bpost

Wat nu met loopbaanonderbreking?

bpost kent voor statutaire en contractuele baremieke werknemers een stelsel van deeltijdse disponibiliteit voorafgaand aan pensionering onder de vorm van loopbaanonderbreking. Om hierop aanspraak te kunnen maken, moeten de personeelsleden niet enkel de voorwaarden opgenomen in de reglementering van bpost vervullen, maar ook de wettelijke toelatingsvoorwaarden. Het K.B. van 10 juni 2002 regelt de toekenning van onderbrekingsuitkeringen aan personeelsleden van autonome overheidsbedrijven, zowel in het kader van het gewone stelsel (tot 55 jaar), als van het eindeloopbaanstelsel (vanaf 55 jaar).

Huidige voorwaarden

De reglementaire voorwaarden voor het eindeloopbaanstelsel zijn vastgelegd in een cao afgesloten in het paritair comité van bpost, overeenkomstig de wet betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven. De laatste cao ter zake werd afgesloten op 22 mei 2014 voor een beperkte duur en verloopt op 31 december 2015. Volgens deze cao kunnen medewerkers vanaf 55 jaar en met ten minste 10 jaar bedrijfsanciënniteit tot hun pensionering opteren voor een minder belastende arbeidsregeling via een

eindeloopbaanonderbreking. Ze ontvangen bovenop het halftijds loon een RVA-onderbrekingsuitkering en bijkomende voordelen van bpost.

Voor de uitreikers en nachtwerknemers, bepaalt de cao uitdrukkelijk dat het stelsel toegankelijk is vanaf 54 jaar. Deze werknemers kunnen kiezen voor de 'halftijdse specifieke loopbaanonderbreking 2/3 dagen' als ze niet al voor hun 54ste verjaardag hun recht op halftijdse loopbaanonderbreking volgens het algemeen stelsel hebben opgebruikt. Dit betekent dat ze ten vroegste vanaf 54 jaar toetreden tot het algemeen stelsel van loopbaanonderbreking en op hun 55ste verjaardag overstappen op het eindeloopbaanstelsel. Om de onderbrekingsuitkeringen te krijgen in beide stelsels, moeten personeelsleden twee aanvragen indienen, ten vroegste 6 maanden voor het vervullen van de respectievelijke toekenningsvoorwaarden.

Nieuwe voorwaarden?

Het ontwerp van K.B. tot wijziging van het stelsel van loopbaanonderbreking in de publieke sector bepaalt dat het recht op RVA-onderbrekingsuitkeringen in de toekomst wordt toegekend aan de werknemers die ten minste 60 jaar oud zijn op de

aanvangsdatum van hun vermindering van prestaties. De voorwaarden waaraan de bovenvermelde personeelsleden moeten voldoen bij het bereiken van 55 jaar, zijn dan ook niet duidelijk.

Bijgevolg heeft bpost er bij de betrokken autoriteiten op aangedrongen dat de medewerkers die vanaf 54 jaar zijn toegetreden tot het algemeen stelsel van loopbaanonderbreking bij het bereiken van 55 jaar vanuit het algemeen stelsel rechtstreeks zouden kunnen overstappen naar het eindeloopbaanstelsel. Met andere woorden, dat deze medewerkers zouden kunnen toetreden tot het stelsel van eindeloopbaanonderbreking volgens de geldende voorwaarden op het ogenblik van hun oorspronkelijke aanvraag tot 'halftijdse specifieke loopbaanonderbreking 2/3 dagen'.

In afwachting van de wetteksten en in zoverre dat de reglementaire bepalingen voor 'halftijdse specifieke loopbaanonderbreking 2/3 dagen' opgenomen in de cao afgesloten op 22 mei 2014 hiermee stroken, zullen deze van toepassing blijven voor de afgesloten duur van de cao. In het licht van de aanpassingen aan de wetgeving zullen de voorwaarden opnieuw geëvalueerd worden.

Minister De Croo blijft vaag over het krantencontract

Tijdens een tweede onderhoud met minster De Croo – toevallig of niet op 11 maart, de dag van een militantenconcentratie van het gemeenschappelijk vakbondsfrent tegen de regeringsmaatregelen – was het krantencontract het hoofdonderwerp. Er staan 3000 banen op het spel en de minister bevestigde dat hij de belangen van bpost in dit dossier zal verdedigen. ACOD Post is benieuwd wat dat in de praktijk zal betekenen en zal de minister ten gepaste tijde aan zijn woor-

den herinneren. Overigens lijkt behalve bpost en haar personeel niemand echt wakker te liggen van dit dossier. Op de vraag rond de timing van toewijzing van het krantencontract, kwam trouwens een ontwijkend antwoord.

Hoe dan ook is de toekomst van bpost een absolute prioriteit en volgens ACOD Post en de minister zal de pakjesmarkt daarin een doorslaggevende rol spelen. Ook het beheerscontract tussen de regering en bpost zal, samen met de bepalingen

van de universele dienstverlening, dit jaar herzien worden. Beide dossiers zullen de overlevingskansen van bpost essentieel beïnvloeden. De minister verzekerde ons tijdens het onderhoud dat beide dossiers nog niet op de onderhandelingstafel lagen, maar wat niet is zal volgens ACOD Post ongetwijfeld nog komen.

Tot slot liet minister De Croo nog weten binnenkort en sorteercentrum tijdens de nachtvacatie te bezoeken. Wees dus niet verrast als je hem tegen het lijf loopt.

ACOD Post Nu meer dan ooit nodig!

Bij bpost zijn zowat alle personeelsleden momenteel betrokken in één of andere vorm van reorganisatie. In deze editie van Tribune kan je onder andere lezen over reorganisaties bij MSO, MRS en het project Alpha. Ook in de zegeldrukkerij in Mechelen wordt de hakbijl bovengehaald. Uiteraard veroorzaakt dit bij zowat iedereen heel wat vragen en onzekerheid, maar ook onbegrip, woede en frustratie. Sommigen vragen zich luidop af waarom ze nog lid zouden blijven of worden van ACOD Post.

Wij waken over jouw belang

Lid blijven en worden van ACOD Post heeft wel degelijk nut. Wij stappen niet zomaar mee in de simpele verhalen die in de politiek en media opgehangen worden over besparingen en flexibiliteit. ACOD Post weigert dit opgedrongen beeld als enige mogelijke uitweg voor de toekomst te aanvaarden.

Dit betekent niet dat we tegen alles zijn. ACOD Post geloof in evenwicht tussen werk en vrije tijd, tussen bedrijfsresultaten en het belang van de werknemers, tussen noodzakelijke besparingen en leefbare werkomstandigheden.

Zo is ACOD Post voorstander van meer service voor de klanten, maar dan wel met aandacht voor de sociale gevolgen voor onze leden. Indien blijkt dat weekendwerk duurzaam zou zijn gaan we akkoord, maar enkel binnen bepaalde grenzen en met tegemoetkomingen. ACOD Post ondersteunt reorganisaties, maar enkel daar waar echt nodig om de toekomst van bpost veilig te stellen. Wie kan daar beter op toezien dan je vakbond? Laat ons vooral niet vergeten dat de vakbonden mee aan de wieg stonden van ons huidig sociaal model. Zonder ons was er geen achturedag of vijfdaagse week. Denk ons weg en de slinger zal al gauw opnieuw de andere richting uitslaan.

Samen staan we sterker

ACOD Post onderhandelt dag in dag uit met het management van bpost. We zien erop toe dat je rechten worden gerespecteerd en nageleefd. We informeren je ook over die rechten, zodat je ze kan doen gelden ten aanzien van bpost. Elke dag streeft ACOD Post ernaar om constructieve oplossingen te zoeken bij alle sociale conflicten. We behartigen de belangen van alle personeelsleden, ongeacht hun statuut.

Uiteraard heeft ACOD Post jullie, onze leden, daarvoor nodig. Alleen samen kunnen wij als vakbond voldoende sterk zijn om gewicht in de schaal te leggen. Het is onze taak als vakbond om de belangen van onze leden te bundelen, jullie stem te laten horen en jullie te verdedigen tegenover de werkgever en de overheid. Samen staan we immers sterker dan alleen!

MSO Reorganisaties in 2015

Vorig jaar werden enkele concrete initiatieven genomen die moeten bijdragen tot meer stabiliteit in de organisaties. Ze kaderen in het pact met de CEO van maart 2014. Momenteel ligt er een voorstel op de tafel waarin de frequentie van de reorganisaties wordt gewijzigd en waarin tevens de uitreikingsronden gedurende langere tijd ongewijzigd zouden blijven. Concreet betekent dit dat er slechts om de twee jaar een nieuwe Georoute wordt georganiseerd, en dat de uitreikingsronden gedurende die twee jaar ongewijzigd blijven. Deze maatregelen beantwoorden aan onze vragen en eisen voor meer stabiliteit en het beperken van het aantal te bedienen brievenbussen.

Op de onderhandelingstafel

In 2015 zouden dus alleen de kantoren gereorganiseerd worden die in 2014 geen nieuwe Georoute hebben gehad, samen met de kantoren waar een verhuizing is gepland dit jaar, en ook de kantoren waar de rondesortering wordt afgeschaft. Het gaat om 180 kantoren. Voorlopig goed nieuws dus, maar tegelijkertijd ligt het dossier voor de afschaffing van de LS-compensatie op de onderhandelingstafel, alsook de levering van pakjes op zondag. Daar is voorlopig nog het laatste woord niet over gezegd.

'Werkbaar' blijven

ACOD Post begrijpt dat bpost, om het voortbestaan van het bedrijf te garanderen, moet inspelen op de evolutie van de markt en dat daarvoor substantiële veranderingen nodig zijn. We zijn echter niet van plan om de postman en-vrouw andermaal het gelag volledig te laten betalen. In het belang van een duurzame tewerkstelling voor onze leden zal ACOD Post meewerken aan de reorganisatievoorstellen. We zullen er evenwel nauwlettend op toezien dat de diensten 'werkbaar' blijven en er een degelijke vergoeding tegenover de bijkomende flexibiliteit staat. In een volgende Tribune geven we meer uitleg hierover.

Niet-recurrente bonus

De voorwaarden voor het uitbetalen van de niet-recurrente bonus voor de prestaties 2014 zijn behaald. De bonus zal worden uitbetaald met het loon van de maand april 2015. Deze niet-recurrente bonus is onderworpen aan een persoonlijke sociale-zekerheidsbijdrage van 13,07% en

is vrijgesteld van belastingen. Het bedrag hangt af van de daadwerkelijke arbeidsprestaties in heel 2014. Een werknemer, die voltijds heeft gewerkt zonder onderbreking, kan zo 1.235 euro bruto of 1.073 euro netto ontvangen. Binnenkort starten de onderhandelingen

om de modaliteiten te bepalen voor uitbetaling van de bonus voor de prestaties van 2015 (uitbetaling 2016). Deze onderhandelingen moeten afgerond zijn vóór 30 juni 2015.



Vakbondspremie 2014

De formulieren voor de vakbondspremie 2014 worden bij de ACOD ingewacht tegen ten laatste 30 juni 2015. De premie bedraagt 90 euro voor een voltijdse bijdrage. Stuur je ingevuld en ondertekend formulier naar je gewestelijk secretariaat van sector Post:

- Oost-Vlaanderen: Bagattenstraat 158, 9000 Gent.
- West-Vlaanderen: St-Amandsstraat 112, 8800 Roeselare.

- Antwerpen: Ommeganckstraat 47-49, 2018 Antwerpen.
- Vlaams-Brabant: Maria Theresiastraat 121, 3000 Leuven.
- Brussel: Congresstraat 17-19, 1000 Brussel.

Let op: er kunnen geen duplicaten meer aangevraagd worden. Bij verlies van uw formulier neem je best contact op met je regionale ACOD-secretaris.

MRS

Verlengde avondopenstelling loketten: niet leuk, waarschijnlijk wel nodig

De oorlog om de pakjesmarkt te veroveren, woedt in alle hevigheid. Het voortbestaan van bpost hangt grotendeels af van het gepast inspelen op de vraag van de klanten. Daarmee bedoelen we zowel de grote firma's/afgevers, als de particulier die het pakje ontvangt.

Hoewel de particuliere klant nog altijd liefst zijn pakje thuis besteld krijgt, wijzen cijfers uit dat de gewone kantooruren niet meer volstaan om aan alle wensen te voldoen. Om op die behoefte in te spelen, heeft MRS beslist om op dinsdag en donderdag de loketten geopend te houden tot 18 uur.

Bovenop de besparingen en inkrimpingen in de komende reorganisaties wordt hiermee andermaal een beroep gedaan op de



flexibiliteit en de inzet van de commerciële medewerkers. Leuk is anders. Maar niet meedoen aan de race om de pakjesmarkt zou van weinig realiteitszin getuigen. Iedere klant die wij kunnen overhalen om zijn pakje aan de loketten af te halen, betekent immers bijkomende werkgelegenheid voor

onze collega's.

Laat het duidelijk zijn: ACOD Post gaat niet akkoord met de jaarlijkse besparingen en de daarmee gepaard gaande werkdrukverhoging. Voor alle initiatieven om bijkomende klanten te genereren, en daarmee werkzekerheid te creëren, kunnen en mogen wij niet blind blijven. Enkel zo kan de neerwaartse loketbezetting gecounterd worden.

De regionale afgevaardigden van ACOD Post staan tot jullie beschikking voor alle feedback met betrekking tot de organisatorische problemen die jullie met de verlate openstelling en de nieuwe organisatie mochten ondervinden. Aarzel vooral niet om hen te contacteren.

Gezocht: Belgisch energiebeleid



ACOD Gazelco klaagde al vaak het incoherente en inefficiënte energiebeleid in België aan. Deze regering beloofde de bevolking verandering, maar op het vlak van energiebeleid zien we daar weinig van.

In België bepalen de gemeentes, provincies, gewesten en de federale overheid het energiebeleid, elk met hun eigen bevoegdheden en omkaderd door Europese regelgeving. Die versnippering heeft in ons kleine land weinig voordelen, noch voor consumenten, noch voor operatoren. De

fabel dat liberalisering de zaken voor de consumenten zou verbeteren, is door de bewijzen van de voorbije jaren ontkracht. Hopelijk dringt dat inzicht nu ook door in liberale kringen.

Onze bevoorradingszekerheid blijft een probleem. België is te afhankelijk van invoer, er is te weinig reservecapaciteit. Klassieke productiecentrales sluiten als gevolg van de gebrekkige rentabiliteit en veroudering van de installaties. Er is een ontoereikende energiemix, een slecht investeringsklimaat en een labiele politieke

omkadering. Niet alleen de consument draagt daarvan de gevolgen. Ook het personeel heeft sinds de liberalisering rake klappen moeten incasseren op het gebied van tewerkstelling en loons- en arbeidsvoorwaarden.

Zonder een samenhangend en doeltreffend energiebeleid dreigt er een energiecrisis, met aanhoudende en zelfs groeiende tewerkstellingsproblemen tot gevolg – in tegenstelling tot wat regelmatig beweerd wordt vanuit enkel ideologische standpunten. Alles heeft zijn prijs en de politieke actoren zouden duidelijk moeten uitleggen dat elke keuze enorme financiële gevolgen heeft voor alle consumenten. Alleen eenzijdige benaderingen hiervan verkondigen is zuiver volksbedrog.

ACOD Gazelco hoopt, samen met alle Belgische energieconsumenten, dat er een energiebeleid die naam waardig tot stand komt, een beleid dat alle mogelijke garanties biedt voor de tewerkstelling, de bevoorradingszekerheid en de prijsbepalingen.

Jan Van Wijngaerden

ENI Op weg naar een sociaal conflict?

Toen Nuon België en Distrigas in België fuseerden tot ENI België, stond het in de sterren geschreven dat er jobs zouden verdwijnen in de ondersteunende diensten van de nieuwe onderneming.

Het Italiaanse ENI zou als moederbedrijf trachten te snoeien in de kostenstructuur. Dat vertaalt zich doorgaans in het schrappen van jobs. Jammer genoeg werd dat vermoeden van ACOD Gazelco in februari al realiteit.

ENI respecteerte echter niet de regels in de sector van gas en elektriciteit. Het bedrijf kondigde aan dat een informatie- en consultatieprocedure opgestart werd met het oog op collectief ontslag, ook bekend als de Wet-Renault. Bij eventuele overtal-

len moeten de sectorale regels op het gebied van vastheid van betrekking ten volle gerespecteerd worden. De aankondiging van ENI gaat hier frontaal tegenin. ACOD Gazelco aanvaardt deze manier van werken niet. Onze sector kent afdwingbare collectieve arbeidsovereenkomsten die beschrijven wat er moet gebeuren indien zich problematische situaties in bedrijven voordoen op het vlak van tewerkstelling. We zullen gepast reageren indien onze leden niet correct en volledig conform deze sectorale afspraken behandeld worden. Dit wil zeggen dat voor hen allen een oplossing gezocht én gevonden moet worden via overleg, zonder hen te bedreigen in hun tewerkstelling. Hiervoor kunnen meerdere maatregelen overeengekomen

worden, zoals de realisatie van een hertewerkstelling in een andere functie en/of op een andere locatie binnen ENI België, en de uitwerking van aanvaardbare vervroegde uitstapregelingen, conform de al bestaande afspraken binnen onze sector. Momenteel zouden 34 van de ongeveer 280 jobs bedreigd zijn. ACOD Gazelco engageert zich ertoe om voor alle betrokken leden aanvaardbare oplossingen te onderhandelen. Overleg is hiertoe natuurlijk aan de orde. Als dat echter niet de gewenste resultaten oplevert, zullen we niet aarzelen om de bestaande afspraken en regels via actie af te dwingen.

Jan Van Wijngaerden



Brussel Airport Company Terreurdreiging op Zaventem

Sinds de antiterreuractie in Verviers op donderdag 15 januari 2015 was het dreigingsniveau 3 van kracht in heel België. Ook op de luchthaven van Brussels Airport had de werkgever maatregelen afgekondigd, gezien de dreiging ook uitging naar mensen in uniform en de luchthaveninspecteurs ook in deze categorie vallen. Deze maatregelen zouden besproken zijn op het Lokaal VeiligheidsComité (LOVECO).

In eerste instantie nam de ACOD kennis van de aangekondigde maatregelen. Al snel echter werd duidelijk dat deze niet consequent waren en dat er geen instructies waren van het Directoraat-Generaal voor de Luchtvaart (DGLV). De regelgeving is nochtans duidelijk wat dat betreft: "De personeelsleden van de luchthaveninspectie ressorterend onder de exploitant van de luchthaven Brussel-Nationaal staan met betrekking tot de uitoefening van bepaalde bevoegdheden steeds onder het gezag van de hoofdinspecteur en de adjunct-hoofdinspecteur van de luchthaveninspectie. Zij kunnen in deze geen richtlijnen ontvangen vanwege de exploitant van de luchthaven."

Slechts op 11 februari kwam er een tijdelijke instructie (11 tot 13 februari) vanuit

het DGLV met betrekking tot de Europese top die begon op 11 februari over de wapendracht van de luchthaveninspecteurs. Ondertussen stapelde de onduidelijkheid zich op over welke maatregelen nu noodzakelijk waren voor de veiligheid van iedereen en welke maatregelen de werkgever afkondigde bij gebrek aan instructies van DGLV of omwille van andere (bedrijfseconomische?) redenen.

De ACOD-delegatie reageerde daarop door de directeur-generaal van het DGLV aan te schrijven met enkele pertinente vragen en de werkgever te vragen een overleg te organiseren met het DGLV, de federale politie en een delegatie van de werknemers.

Voorrang aan veiligheid?

Op 26 februari kregen de werknemers meer uitleg over de instructie die werd gegeven tijdens de Europese top. De ACOD-delegatie kan begrip tonen dat er gewerkt werd tegen een strikte deadline (het dreigingsniveau 3 werd pas herbevestigd op 9 februari), maar heeft grote vragen bij de rest van de werking. Ook de uitleg van de federale politie over de 'eenheid van commando' en andere bewoordingen die ons deden vermoeden dat we in een oorlogszone zaten, volstaat niet om

de richtlijnen van de werkgever volledig te onderbouwen.

Luchthaveninspecteurs zijn zich zeer goed bewust van de gevaren die hun job dagelijks met zich meebrengen en wensen niet als 'schietschijf' te dienen. Uiteraard is het wel hun taak om de luchthavenactiviteiten op een veilige manier te laten verlopen met respect voor de afgesproken procedures en regels. Uit de verschillende vragen vanuit de federale politie met betrekking tot het snuffelen van voertuigen of de afhandeling van de VIP-vluchten van de staatsleiders, zijn wij er niet van overtuigd dat de veiligheid steeds op de eerste plaats kwam.

Zoals het niet moet

Om deze onduidelijkheden aan te kaarten en de politiek verantwoordelijken te sensibiliseren, zal ACOD een onderhoud vragen aan bevoegd minister Jacqueline Galant. ACOD zet geen levens op het spel, maar laat ook niet sullen met de werknemers van Brussels Airport. Het leven in onduidelijkheid, zoals het duidelijk niet moet.

Bart Neyens

Belgocontrol Paritair comité van 24 februari 2015: een overzicht

Wat stond er op de agenda van het paritair comité van 24 februari 2015? Welke discussies blijven nazinderen? Welke beslissingen werden er genomen?

Nieuw Koninklijk Besluit over psychosociale aspecten

Dit dossier werd geanalyseerd tijdens het preventiecomité van november, december 2014 en januari 2015. Dit reglement moest voor 1 maart 2015 goedgekeurd worden in het paritair comité. Aangezien het om een wijziging van het arbeidsreglement gaat, werd er gestemd.

Naar aanleiding van de vraag van de vakorganisaties voor meer vertrouwenspersonen, werden er twee interne personen en een lijst met maatschappelijk assistenten van Attentia (externe preventiedienst) aanvaard. Deze personen genoten de juiste opleiding en zijn niet gebonden aan de wettelijke verplichtingen (bijvoorbeeld geen leidinggevende functie uitoefenen). Het VSOA en de ACOD hebben in gemeenschappelijk front de laatste versie van de voorgestelde tekst goedgekeurd. Het ACV stemde tegen. Zo werd de tekst goedgekeurd.

Jaarlijkse dotatie aan de vakorganisaties

Dit voorstel van dotatie is onderhevig aan een controle door het bedrijf over de besteding van een nog te bepalen som. VSOA en ACV zijn voor, maar volgens ACOD Telecom Vliegwezen komt dit neer op een bepaald soort bedrijfssyndicalisme en geen tegenmacht. We weigerden het voorstel goed te keuren, waardoor het punt werd uitgesteld tot de drie vakbonden een consensus bereiken over een gemeenschappelijke tekst. De ACOD legde hierover ook een verklaring af:

Meneer de gedelegeerd bestuurder,

Bij Belgocontrol worden de vigerende regels inzake vakbondsactiviteit geregeld door het vakbondsstatuut dat in het paritair comité van november 2002 werd goedgekeurd. In de titels II en V, hoofdstuk

3, worden de aard van de verplichtingen en rechten van de vakbondsvertegenwoordiging verduidelijkt en vastgelegd. In titel VII worden de werkingsmiddelen bepaald. Naar aanleiding van de oprichting van Belgocontrol werd er aan de vakorganisaties een dotatie toegekend zonder bijzondere voorwaarden, behalve de wil om een actief sociaal overleg in te stellen dat op het vertrouwen en het wederzijdse respect is gebaseerd en toegekend wordt, rekening houdend met de regels van de onderneming en van de Belgische wetgeving. De ACOD is van mening dat er voldoende interne documenten bestaan die al 15 jaar bewijzen dat onze vakorganisatie altijd getracht heeft haar rol als tegenmacht te vervullen, waarbij steeds rekening gehouden werd met de typische uitdagingen van Belgocontrol:

- Naleving van het vakbondsstatuut.
- Nooit een personeelsvergadering zonder toestemming van de CEO.
- Geen enkele openbare verklaring waarin bijvoorbeeld het einde van Belgocontrol gewenst wordt.
- Naleving van de procedures in geval van collectieve conflicten.
- Discretie t.o.v. de media en de politieke wereld en voorrang aan de interne dialoog.
- Onderhandelen wanneer mogelijk en strijden wanneer er geen andere oplossingen zijn.

De ACOD heeft geen enkel probleem met het woord 'transparantie'. Op dezelfde manier zal de ACOD geen enkel probleem hebben om in alle 'vertrouwen' overleg te plegen en te onderhandelen. In uw voorstel lijkt de verhouding transparantie/vertrouwen uit evenwicht.

Natuurlijk is het aan de vakbondsdelegatie om, in functie van haar statuten en interne reglementen, maar in alle onafhankelijkheid, zonder externe controle, haar militanten op te leiden.

Ter herinnering: voor wat 'opleidingsinitiatieven' betreft, is Belgocontrol verplicht om de werknemers die het preventiecomité vertegenwoordigen op te leiden (artikel 30, K.B. van 3 mei 1999 betreffende de opdrachten en werking van de comités voor

preventie en bescherming op het werk). Op dit vlak moet er ongetwijfeld nog een inspanning gebeuren. Voor de ACOD is het dus... nee, bedankt op uw voorstel zoals het vandaag op tafel ligt.

Personeelsbehoefteplan

De CEO stelde een algemene nota voor met vermelding van de criteria waarop in de toekomst de GAPS en het personeel in overtal zullen worden bepaald en vooral van welke doelstellingen er moeten worden bereikt. Er wordt een vijfjarenplan opgemaakt dat aan de vakorganisaties zal worden voorgesteld tijdens het paritair comité van april. De ACOD legde deze verklaring af:

In het licht van deze tekst stellen we vast dat dit personeelsbehoefteplan volgens Belgocontrol afhankelijk is van:

- Herstructureringsprojecten van het luchtruim.
- Operationele en technologische evolutie.
- Economische en financiële evoluties.
- Politieke beslissingen.
- Performantiedoelstellingen (niet onbelangrijke economische doeltreffendheid).
- Een strategie gebaseerd op efficiëntie en klantentevredenheid.
- Efficiëntie: wie goede resultaten behaalt met een minimum aan uitgaven, inspanningen, doeltreffend en productief (Larousse).
- Flexibiliteit.

Ter herinnering: Belgocontrol is een autonoom overheidsbedrijf en is daarom onderhevig aan de wet van 21 maart 1991. Op dit vlak is de sociale dialoog volkomen verschillend van een privébedrijf. De sociale partners spelen een specifieke rol die onder meer beperkt wordt door de artikelen 34 en 35. Voor deze problematiek zijn de artikelen 34 F, 8° (personeelskader), F 14° (arbeidsvoorwaarden), G 1° (de aard en de categorieën van betrekkingen die openstaan voor het contractueel personeel), onze bevoegdheid. Sinds de oprichting van Belgocontrol hebben wij deze begrippen via talrijke akkoorden verduidelijkt, via



bijvoorbeeld het 'Cao CANAC II Sociaal' en nog vele anderen.

Er bestaan bijvoorbeeld cao's waarin specifiek wordt vermeld dat als er productiviteitsnormen moeten worden ingevoerd, dit moet gebeuren in overleg met de representatieve vakorganisaties. De ACOD vestigt uw aandacht op de naleving van de vigerende regels. De ACOD is bereid om eventueel nieuwe HR-regels te onderhandelen om de talrijke uitdagingen het hoofd te bieden. Het is goed om het personeel in te lichten. Het is nog beter om de akkoorden en verplichtingen van elkaar te respecteren.

Performantieplan 2015-2019

Voor eind juni 2014 moest er een performantieplan ingediend worden bij de FA-BEC, zodat het door de Europese Commissie zou kunnen worden geanalyseerd. Eurocontrol, dat door de Europese Commissie gemachtigd werd, moest voor december zijn aanbevelingen formuleren. Dit werd uitgesteld tot januari 2015. Deze vergadering van januari kwam in de grootste verwarring tot stand en de commissie wilde een beslissing over de niet-conformiteit van de eenheidstarieven die voor 8 landen, waaronder België, werden bezorgd.

Gezien het gebrek aan argumenten die door de commissie werden geleverd over de reden van deze beslissing, werd er geen enkel quorum bereikt en werd de beslissing uitgesteld. Daarom heeft de Commissie beslist een comité van beroep op te richten dat eind februari samenkomt.

Belgocontrol heeft andere ANSP gecontacteerd om tot een gemeenschappelijk standpunt te komen. Blijkbaar willen bepaalde landen, zoals België, zich onthouden (wat eigenlijk 'voor' stemmen betekent). In elk geval bestaat het gevaar dat de Europese Commissie, bij gebrek aan een blokkeringsmeerderheid, kan beslissen om alleen voort te doen.

Het is opmerkelijk dat de zeer liberale Europese Commissie geen enkele becijferde maatregel heeft opgelegd voor bijkomende inspanningen die eventueel aan de ANSP zouden worden gevraagd voor de aanpassing van hun Unit Rate. Samen met ETF moeten we al denken aan een mobilisatie.

Vervolg van het protocol van juni 2014 over de beschikbaarheid van luchtvaartcontroleurs

Tussen april en juni 2015 zal elke ATCO individueel ontvangen worden door HR voor de berekening van zijn loopbaan. De personeelsleden die in 2014 vertrokken, zullen in maart 2015 hun individuele overeenkomst komen tekenen, zoals onderhandeld in het collectief akkoord van juni 2014.

Aanwerving ATCOS 2015

Er zijn 3764 kandidaten, van wie 21% vrouwen, 37% Franstaligen, 55% Nederlandstaligen en 8% anderen. Gezien het grote aantal zullen de kosten om de verschillende proeven te organiseren hoog zijn.

Men denkt dat er na FEAST 1 nog ongeveer 400 kandidaten zullen overblijven. De CEO overweegt een evaluatie achteraf. In functie van het aantal geslaagde personeelsleden wordt er een aanwervingsreserve aangelegd of een nieuw examen georganiseerd.

Financiering van de prestaties aan de regionale luchthavens

Op 13 februari 2015 was er een minister-raad over deze problematiek. De beheersovereenkomst bepaalt de betalingsmodaliteiten die elkaar herzienbaar zijn.

Eind vorig jaar is de federale overheid, via een Koninklijk Besluit, haar verplichting nagekomen. Het probleem is wel dat de FOD Mobiliteit en Vervoer dit bedrag niet had gepland in zijn jaarlijkse begroting. In september zal er een nieuwe begrotingscontrole gebeuren. Belgocontrol zal aandringen op een vernieuwing van zijn financiering.

Gelijktijdig werd in het regeerakkoord de wens geuit om de samenwerkingsovereenkomst van 1987 aan te passen. Eind februari is hierover een overleg gepland tussen de deelstaten en gewesten. Er zou een werkgroep moeten worden opgericht om te bekijken in welke mate deze overeenkomst kan worden aangepast. In september 2015 moet er geëvalueerd worden hoe deze werkzaamheden vorderen en voor de financiering van 2016 moet hiermee rekening gehouden worden.

Eric Halloin

EPSU-congres over gevangenispersoneel Liefst geen Britse toestanden

Van 25 tot 27 februari 2015 vond in Londen een congres plaats voor alle categorieën personeelsleden die in de Europese gevangenissen werken. Dit jaar zorgde het Royal College of Nursing (RCN) voor de organisatie.

Traditiegetrouw werd tijdens het congres ook een bezoek georganiseerd aan een gevangenis. Wij bezochten de gevangenis van Pentonville (anno 1816). Een gevangenis waar er voorlopig 1400 gedetineerden verblijven, wat een ontzettende overbevolking betekent. Het bezoek maakte een enorm indruk op iedereen.

De gevangenis staat gekend als een arrest-huis zoals wij dat kennen, maar ieder jaar komt er een veelvoud van de totale capaciteit binnen en buiten. Dit gegeven, de manier van werken, de overbevolking en de besparingen die ook de Britse gevangenissen treffen, maakt het werken en leven in deze gevangenis bijzonder moeilijk.

Een groot verschil met ons systeem is de gezondheidszorg, waaraan in Groot-Brittannië veel meer aandacht besteed wordt. Gedetineerden worden een week in afzondering geplaatst om hen te onderwerpen aan een volledig medisch onderzoek.

Debatgroepen

Op het congres werden verschillende debatten gevoerd over onder meer langer werken, privatisering, veiligheid, overbevolking, besparing op personeelsbudgetten, begeleiding van personeel en het recht op staken. Om de druk een beetje op te voeren, zullen de volgende punten aangekaart worden bij de Europese Commissie:

- De vermindering van personeel voor meer gedetineerden in de Europese gevangenissen.

- Het behoud van het recht op staken of zelfs van het herinvoeren van dit recht.
- Het aanpakken van overuren en verlof-achterstand.

Als besluit van dit congres kunnen we stellen dat de Europese problemen de Belgische problemen weerspiegelen. Voorlopig hebben wij nog stakingsrecht. Als we naar andere landen kijken, doen we er best alles aan om dit te behouden...

Kurt Sissau



Gevangenissen Besparingen koppelen aan hervormingen

Het federaal regeerakkoord bepaalt dat er 10% bespaard moet worden op het personeel van de federale overheid. Ook de gevangenissen vallen onder deze beslissing. Een dergelijke hap uit het personeelsbestand maakt het onmogelijk om nog degelijk werk te verrichten in de gevangenissen.

Minder personeel betekent ook minder activiteiten voor gedetineerden en een serieuze aanpassing van het huidige gevangenisregime. Volgens de ACOD is wellicht zelfs een aanpassing van de basiswet nodig. Onverdeeld gelukkig zijn we niet met de plannen van de regering, maar we willen de discussie ook niet uit de weg gaan. Er zijn immers nog heel wat problemen die al jaren aanslepen en die dringend aangepakt moeten worden.

De achterstand wat betreft verlof, rust- en compensatiedagen bedraagt intussen meer dan 300.000. Al jaren vraagt de ACOD om de coëfficiënt van 186,5 werkdagen op jaarbasis aan te passen. Helaas is tot nu toe geen enkele minister op onze vraag ingegaan.

Het debat aangaan

Nu is de overheid van plan om een rationalisering te bekijken. Hoe moeten we in de toekomst werken in de gevangenissen met 10% minder personeel? Hoe slagen we er eindelijk in om op een correcte en veilige manier onze job uit te oefenen? Hoe slagen we erin de mensen hun verlof en rustdagen te geven?

De ACOD moet en wil in dit debat haar verantwoordelijkheid nemen en zoeken

naar constructieve oplossingen voor al deze problemen. Het geeft ons meteen de kans om de kwestie van de coëfficiënt opnieuw op tafel te leggen en hopelijk aan te passen.

Statutairen én contractuelen

We beseffen evenwel dat een dergelijk hervorming ook ten koste kan gaan van privileges en verworvenheden in bepaalde functies. Voor de ACOD is het echter belangrijk dat iedereen kan krijgen waarop hij of zij recht heeft en dit binnen een arbeidsregime zonder financieel verlies. Op die manier willen we ook gedwongen ontslagen vermijden. Contractuelen zijn voor ons even belangrijk als statutairen!

Gino Hoppe

Van de ene dag op de andere ontslagen Staat het Parlement van de Franse Gemeenschap boven de wet?

Van de ene dag op de andere ontslaat het Parlement van de Franse Gemeenschap – onrechtmatig en zonder mededogen – zijn hele dienst Verslaggeving. Hun collega's van het federaal, Vlaams en Brussels Parlement reageren geschokt. Ze vrezen dat binnen het huidige besparingsklimaat ook hen gelijkaardige afslankingen te wachten staan.

Op 2 februari liet het Bureau van het Parlement van de Franse Gemeenschap (PCF) de 34 werknemers van de dienst Verslaggeving (25% van het personeel van het PCF) weten dat ze vanaf 15 februari bedankt zouden worden voor bewezen diensten. Om het gebrek aan opzegperiode te rechtvaardigen, gaf PCF al deze ervaren werknemers (van typiste tot directeur) het statuut van 'gelegenheidsmedewerkers', hoewel dit niet bestaat in het Belgisch recht.

Besparingsdrang

Na dit collectieve ontslag volgde geen enkele informatieronde of onderhandeling.

Er werd ook niet gezocht naar alternatieve oplossingen. Nochtans eisen de personeelsleden van de dienst Verslaggeving de regularisatie van hun statuut, evenals een rationalisering van de dienst. Tevergeefs. Uit besparingsoverwegingen heeft het PCF de verslaggeving uitbesteed aan de Senaat, dit alles ten koste van de elementaire beginselen van het arbeidsrecht en het overleg en zonder enig respect voor het personeel. Op advies van de Personeelsraad van de Senaat heeft het personeel van de Senaat deze taak met veel terughoudendheid op zich genomen.

Vage beloftes

Nadat de pers vragen begon te stellen, belooft het PCF nu 'een uitzonderlijke en kosteloze' schadevergoeding voor de ontslagen bedienden en 'hoogst onwaarschijnlijke' individuele outplacementoplossingen voor de minst begunstigden. Deze vage en duidelijk ontoereikende voorstellen geven blijk van de manier waarop het PCF zijn contractuele wettelijke verplichtingen benadert.

Gelet op het cynisme waarmee deze medewerkers, van wie de kwaliteit algemeen en meermaals erkend werd, voor een voldongen feit worden gezet, zullen ze geen andere mogelijkheid hebben dan gerechtelijke stappen te ondernemen om hun rechten te laten gelden en hun re-integratie te eisen. ACOD AMiO hoopt alvast dat de werkwijze van het PCF geen voorafspiegeling is van eventuele besparingsplannen bij de andere parlementen in ons land.

Eddy Plaisier



**FÉDÉRATION
WALLONIE-BRUXELLES**



Zesde staatshervorming

Afhandeling verloopt verre van ideaal voor personeel RVA

Door de staatshervorming worden zo'n duizend RVA-personeelsleden ambtshalve overgeplaatst naar de gemeenschappen. Een aantal RVA-personeelsleden maakt dus verplicht de overstap naar de Vlaamse VDAB als gevolg van hun vroegere federale functie. Hoe verloopt de overstap?

De overgang verloopt in verschillende fasen. De eerste groep die de overstap maakt, zijn de personeelsleden van de dienst Dispo. Hun taak: het werkgelegenheidsbeleid, waarvan het onderzoek naar zoekgedrag naar werk een belangrijk deel uitmaakt, is niet langer een federale bevoegdheid. Nadien volgen nog de mensen die nu de PWA's bemannen en een aantal vrijwilligers.

Technisch werkloos

Wat blijkt nu? Bij de VDAB is er blijkbaar geen plaats om al deze mensen onder te brengen. Bovendien is de Vlaamse overheid 'vergeten' om een reglementering te maken, waardoor de regionalisering van het onderzoek naar het zoekgedrag naar werk in Vlaanderen geen wettelijke basis heeft. Zij hebben dus geen werk op dit moment.

Bezoekers

Aanvankelijk was de overgang gepland op 1 april 2015, maar dat gaat voorlopig niet door. De VDAB betaalt deze medewerkers voortaan dus wel, maar zij blijven ter plaatse in het RVA-kantoor, tot er een oplossing wordt gevonden. Voor verloven,

arbeidsreglement en dergelijke vallen zij vanaf 1 april dan weer wel onder de regeling van de VDAB.

Andere voordelen die zij als RVA-personeelslid voordien hadden, worden afgenomen. Dat is bijvoorbeeld het geval voor de tussenkomsten in maaltijden. Technisch gezien worden deze personeelsleden voortaan door de RVA als bezoekers beschouwd.

Het mag niet verwonderen dat de personeelsleden enorm gefrustreerd zijn door deze gang van zaken. Het is een zeer onwaarschijnlijk verhaal, maar spijtig genoeg wel de harde realiteit.

Eddy Plaisier





Gecertificeerde opleidingen Grijp de allerlaatste kans om te kunnen deelnemen

Eind 2016 valt het doek over de gecertificeerde opleidingen. Vooraleer het zover is, zal OFO de nodige inspanningen leveren om degenen die op de wachtlijsten staan, de kans te geven om nog deel te nemen. Het gaat om 13.915 personen.

De laatste opleidingen zullen georganiseerd worden in juni 2016. Zo beschikt OFO over voldoende tijd om de testen te verbeteren en de resultaten mee te delen voor de einddatum.

Zoals alle andere overheidsdiensten, moet ook OFO besparen op de werkingskosten. Het budget wordt jaarlijks extra vermindert met 2%. Om binnen de budgettaire mogelijkheden en voor de einddatum de

nodige opleidingen nog te kunnen organiseren, zal de wijze waarop deze organisatie gebeurt sneller en goedkoper moeten.

Voor de opleidingen met de grootste wachtlijsten zal men het aantal deelnemers per opleiding verhogen. Men zal dit niet doen voor de zwakste groepen. De opleiding voor toekomstig gepensioneerd wordt in april 2015 een laatste keer georganiseerd. Een aantal opleidingen werd intussen al afgeschaft. Wie hiervoor ingeschreven was, heeft een nieuwe keuze kunnen maken uit het resterende aanbod. Volgens OFO ligt de aanwezigheidsgraad momenteel lager dan voorheen. Nochtans is het slagen voor een gecertificeerde opleiding uitermate belangrijk om in 2017

zo gunstig mogelijk terecht te komen in de nieuwe loopbanen. Bovendien is dit nu wel echt de allerlaatste kans om nog te kunnen deelnemen. ACOD roept daarom op om zeker deel te nemen!

Eddy Plaisier

Fedasil

Capaciteit asielcentrum Arendonk verder verminderd

De besparingsplannen van de regering hebben forse gevolgen voor het asielcentrum in Arendonk. De opvangcapaciteit wordt verminderd met 160 bedden en inzake tewerkstelling worden er 15 voltijdse banen geschrapt.

Omwille van de lagere instroom van asielzoekers, maar nog meer omwille van besparingen op de werking van openbare diensten, heeft de regering beslist dat het

budget van Fedasil verminderd wordt met 16,4 miljoen euro. Rechtstreeks gevolg hiervan is de gehele of gedeeltelijke sluiting van een aantal asielcentra in België.

In volle asielcrisis verbleven in Arendonk 545 kandidaat-vluchtelingen. Deze werden voornamelijk opgevangen in het asielcentrum zelf, en daarnaast ook in een aantal bijhuizen. Deze laatsten werden inmiddels al ontruimd. En ook de capaciteit van het

centrum in Arendonk wordt verminderd. Vandaag blijven er in totaal nog 340 bedden over.

Door natuurlijk verloop, deeltijdse tewerkstelling en een aantal pensioneringen, vallen er voorlopig gelukkig geen naakte ontslagen te betreuren.

Vera Rosseau



Zesde staatshervorming verloopt niet vlekkeloos Federale collega's die Vlaams personeelslid werden, zijn het beu

Bij het schrijven van dit artikel wacht ACOD Overheidsdiensten nog op een finaal en aanvaardbaar voorstel van de Vlaamse regering om de gegarandeerde loon- en loopbaanrechten te garanderen voor de federale collega's die overkwamen naar de Vlaamse overheid in het kader van de zesde staatshervorming. Indien dat er niet komt, zal de reactie van de vakbonden en het personeel niet uitblijven.

Sinds deze personeelsleden de overstap maakten op 1 januari 2015, hebben ze nog steeds geen zekerheid over hun loon- en loopbaanrechten. Voorlopig gaan ze er nog fors op achteruit. Ze gaven dit ook luidkeels aan tijdens een samenkomst die ACOD Overheidsdiensten organiseerde. De actiebereidheid is groot en wij steunen hen daarin.

Wat is het probleem?

Er zijn tot op heden drie belangrijke loon- en loopbaanrechten die de Vlaamse overheid niet wil garanderen:

- Het inschalen in hetzelfde brutoloonbedrag als op de dag van overkomst van federaal naar Vlaams (een verlies van 1540 euro, wat overeenkomt met het brutobedrag van de maaltijdcheques).
- Het premiestelsel, waarover de Vlaamse overheid in alle vaagheid stelt dat de Vlaamse premies alles dekken (wat overigens niet correct is).
- De hogere weddeschaal na het verkrijgen van de competentiepremie (geslaagden competentiemeting).

Erop achteruitgaan of krijgen waarop men recht heeft?

Deze drie elementen zorgen ervoor dat vele personeelsleden er netto op achteruitgaan, indien niet onmiddellijk, dan wel in de (nabije) toekomst. En dan laten we nog het verlies in pensioenopbouw buiten beschouwing. Dat is onaanvaardbaar, omdat deze nieuwe collega's meestal niet zelf de keuze konden maken om over te stappen (ambtshalve overdracht). Ook veel van de zogenaamde 'vrijwillige overstappers', die meestal voor de overstap kozen om hun werk te kunnen blijven uitvoeren, werd vaak een heel ander, rooskleuriger beeld voor ogen gehouden. Van de 'rugzak' die zij zouden meenemen, blijft er in de huidige situatie bitter weinig over. Iedereen die de overstap maakt, moet zijn of haar recht op de loon- en loopbaanmogelijkheden behouden zien. In de voorbije weken onderzocht de Vlaamse overheid of ze de betrokken personeelsleden konden laten overstappen zonder maaltijdcheques (wat we betwijfelen) of om de maaltijdcheques er bovenop te geven (kostprijs 3,5 miljoen euro per jaar). Dit zou al iets oplossen, maar de gegarandeerde loopbaan voor degenen die tweemaal slaagden voor een gecertificeerde opleiding of competentiemeting blijkt onbespreekbaar. Ook hier zegt men dat er Vlaams loopbaanmogelijkheden zijn.

Klaar voor actie

Net voor publicatie van dit artikel vernamen we dat ook de geplande budgetcontrole een rol zal spelen bij de overheveling van personeel van het federale naar het Vlaamse niveau. Met de grote som geld die de Vlaamse regering nog zoekt in deze besparingsronde, stemt ons dat weinig optimistisch over het verdere verloop.

In de komende weken volgt nog een stevig potje overleg en onderhandelen. ACOD Overheidsdiensten eist alvast dat de nieuwe personeelsleden hun volledige loon-, arbeids- en loopbaanmogelijkheden krijgen zoals vroeger. Indien er geen bevredigende oplossing uit de bus komt tegen april, zullen we moeten overgaan tot acties.

Chris Moortgat, Jan Van Wesemael.



Oprichting van gemeenschappelijke dienstencentra Vlaamse overheid

Betaalt het personeel het gelag?

Op 6 maart 2015 besliste de Vlaamse regering tot de oprichting van drie gemeenschappelijke dienstencentra bij de Vlaamse overheid: een boekhoudkantoor, een sociaal secretariaat en een dienstencentrum voor facilitaire ondersteuning. Wat zijn de gevolgen voor het personeel?

Volgens de Vlaamse regering heeft het samenbrengen van de ondersteuning voor personeel en boekhouding, en de facilitaire ondersteuning in gemeenschappelijke dienstencentra heel wat voordelen voor de Vlaamse overheid, zowel centraal als decentraal. Men beweert dat de kwaliteit van de dienstverlening zal verbeteren, dat de klant nog meer centraal zal staan en dat er aanzienlijke efficiëntiewinsten mogelijk zijn door schaalvoordelen, digitalisering en standaardisering van processen.

Proefproject

De gemeenschappelijke dienstencentra draaien al een tijdje proef voor de beleidsdomeinen Bestuurszaken en Financiën en Begroting. Bij de boekhouding was 1 mei 2014 de aanvangsdatum, bij de facilitaire ondersteuning was dat 1 juli 2014 en bij het sociaal secretariaat 1 januari 2015. De verdere uitrol van deze dienstencentra is beschreven in een stappenplan.

De voortgang van dit traject wordt gemonitord en er wordt op halfjaarlijkse basis gerapporteerd aan de Vlaamse regering, zowel wat de gemeenschappelijke dienstencentra zelf betreft, als over de trajecten bij de entiteiten die voor uitstel van toetreding tot deze dienstencentra kiezen.

Gevolgen voor het personeel

Aansluiting bij de gemeenschappelijke dienstencentra heeft uiteraard ook (soms zware) gevolgen voor de personeelsleden die nu in de MOD's werken. Voor elk van de gemeenschappelijke dienstencentra geldt dat initieel een investering zal moeten gebeuren op het vlak van opleiding en begeleiding van de personeelsleden die in een nieuwe structuur en volgens nieuwe processen moeten werken. Er wordt voorzien in specifieke opleidingstrajecten waarbij het Agentschap Overheidspersoneel ondersteuning zal bieden. Daarnaast zullen ook soms zware investeringen in software noodzakelijk zijn.

Mobiliteit, mutaties en ontslagen?

Waar echter nergens over gerept wordt, is dat vier op de tien personeelsleden of ongeveer 1200 mensen een totaal andere job zullen moeten gaan zoeken, binnen of

buiten de Vlaamse overheid. Niet eenvoudig tijdens een besparingsperiode waar ieder personeelslid er één te veel lijkt. We kregen vooraf ook niets te horen op het sectorcomité 18, het onderhandelingsforum tussen de vakbonden en de overheid. Er wordt ons daar gezegd dat we op entiteitsniveau moeten onderhandelen, maar deze operatie is entiteitsoverschrijdend. Het antwoord getuigt van geen respect voor het overleg.

Dat men beslist om in het nieuw Vlaams Administratief Centrum in Brussel, dat in januari 2018 de deuren opent, geen drukkerij meer uit te baten omdat er "geen plaats is", is een beleidskeuze, maar waarover moet wel worden onderhandeld. Deze keuze om uit te besteden, is zeker een meerkost in de toekomst. Dat men geen plaats heeft voor een drukkerij in een gebouw dat men zelf heeft gekozen, kun je op zijn minst als een kwakkel bestempelen.

Het is ons een doorn in het oog dat deze regering voor de afbouw van het overheidsapparaat kiest. Zonder respect voor het personeel, maar ook zonder respect voor de modale burger, die een goede openbare dienstverlening nodig heeft.

Jan Van Wesemael



Plantentuin Meise Nieuwe bloei met nieuw personeelsplan?

Aan de overdracht van de Nationale Plantentuin van België ging een lange lijdensweg van onderhandelingen vooraf. Ondertussen wordt ook een personeelsplan in de steigers gezet. Zorgt dat voor een nieuwe bloei of dreigt er alleen verwelking?

Vooraf de manier waarop de personeelsleden werden overgeheveld en hun loon- en arbeidsvoorwaarden, vormden lange tijd een knelpunt. Sinds 1 januari 2014 is de overdracht een feit en vormt de plantentuin het extern verzelfstandigd agentschap Plantentuin Meise, onderdeel van het beleidsdomein Economie, Wetenschap en Innovatie.

Het voorbije jaar werd stevig gewerkt aan het operationaliseren van de Plantentuin binnen de Vlaamse overheid. Er werden strategische en operationele doelstellingen gedefinieerd, de kerntaken werden vastgelegd, de daaraan gekoppelde processen werden in kaart gebracht en een nieuw organigram kreeg vorm. De verschillende onderdelen van de organisatie werden afgestemd op de opdrachten en er werd geëvalueerd of de bestaande dienstverlening beantwoordde aan de behoeften.

Men ging op zoek naar eventuele afbouw of wijzigen van activiteiten om zo te streven naar een betere dienstverlening en verhoogde efficiëntie. Dat liep niet altijd van een leien dakje. Zowel bij het personeel, als bij de vakbonden riep dit vaak vele vragen op.

Personeelsplan in de steigers

Begin dit jaar werd het personeelsplan 2015 opgesteld. Het personeelsplan zou moeten toelaten om op een efficiënte en effectieve wijze de dienstverlening te organiseren, en ervoor te zorgen dat de doelstellingen behaald worden met de meest efficiënte personeelsbezetting. In het personeelsplan geeft men een overzicht van de kwantitatieve en kwalitatieve personeelsbehoeften en-bewegingen die noodzakelijk zijn om de kerntaken van dit agentschap uit te voeren.

De impact van de opgelegde budgettaire besparingen van de Vlaamse regering vormden een groot probleem bij de opmaak van het personeelsplan. Ook de onaanvaardbare vermindering van het aantal personeelsleden tegen 2019 stoot tegen de borst. Met het nu al beperkte personeelsbestand legt dit grote druk op het huidige personeel en op de werking.

Men wil nu eerst en vooral, noodgedwongen, meer focussen op de kernactiviteiten en het invullen van de leidinggevende functies (waar gedeeltelijk behoefte aan is) van het nieuwe organigram. Wij hebben als vakbonden ook geëist dat er in het personeelsplan eveneens maximaal rekening gehouden wordt met de creatie van extra kansen voor alle personeelsleden.

Minder personeel door besparingen

Bij de opstart van het agentschap heeft men het volledig bestaande personeelsbestand overgenomen. Het gaat om 156 personeelsleden.

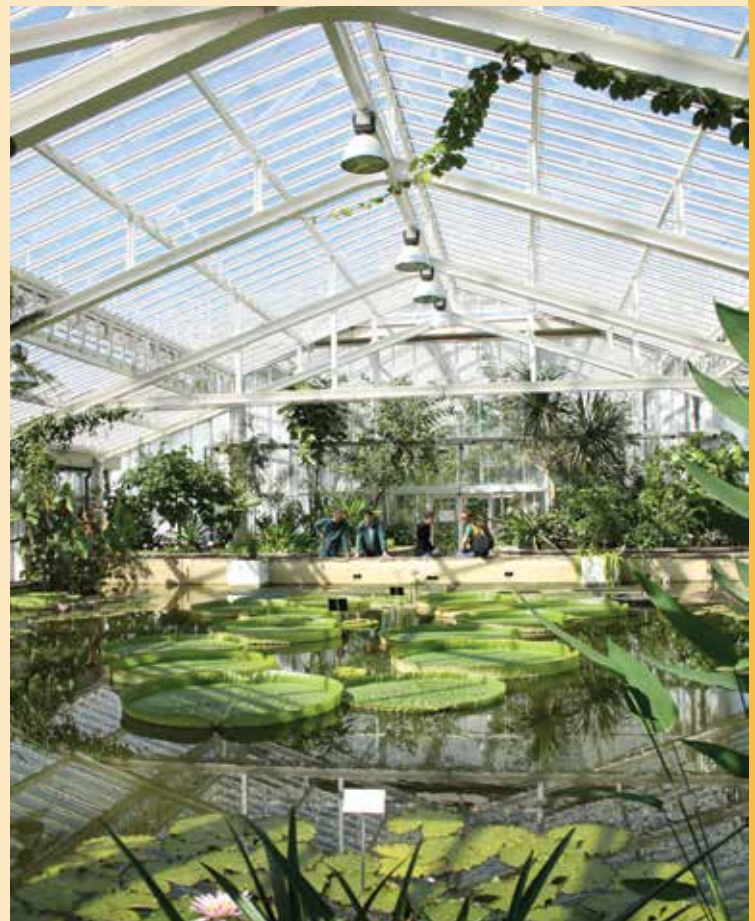
Het gemeenschappelijk personeelsbestand bestaat uit een grote groep die betaald wordt uit een dotatie en een kleine groep uit eigen middelen. Na de opstartfase waren er eind juni 2014 nog zo'n 153 personeelsleden. Een vermindering van drie medewerkers dus.

Met het nieuwe personeelsplan 2015 zet men die vermindering voort door de extra besparingen die de Vlaamse regering heeft opgelegd: van 156 naar 153 en nu naar 151. Dit is voor het personeel en de vakbonden onaanvaardbaar.

Er zullen een aantal leidinggevende functies via bevordering ingevuld worden, een aantal mensen worden gestatutariseerd. Er is beperkte ruimte om voor de hoogste personeelsnoden een beperkt aantal nieuwe wervingen te voorzien (door enkele pensioeringen), zodat de continuïteit van de organisatie gegarandeerd kan worden.

De ACOD geeft geen positief advies voor de personeelsafbouw door de besparingen. Positief is wel de beginnende statutarisering. Op termijn willen we dat er tegen 2016 verdere stappen gezet worden naar een verdere omzetting van contractuelen naar statutair ambt en dat er voor alle niveaus mogelijkheden zijn om te bevorderen. De ACOD zal blijven waken over de komende stappen bij de uitvoering van het personeelsplan.

Chris Moortgat



Thuiszorgdiensten Sint-Pieters-Leeuw Uitbesteed uit financiële of ideologische overwegingen?

Omdat men op 30 juni 2015 stopt met de poetshulp aan huis met dienstencheques en op 1 januari 2016 met de dienst gezinszorg en aanvullende thuiszorg, verliezen 49 medewerkers van het OCMW van Sint-Pieters-Leeuw hun baan. Het gaat ook om naakte ontslagen.

De poetsdienst met dienstencheques wordt op 1 juli 2015 zonder verdere discussie stopgezet. Voor deze 26 jobs is bij het OCMW geen plaats meer. De getroffen personeelsleden, van wie sommigen al meer dan 20 jaar in dienst zijn, kregen dit bericht eind december 2014. Men heeft de vakbonden zo lang mogelijk buiten deze discussie gehouden. De verklaring van het bestuur was dat er geen naakte ontslagen zullen zijn.

Wat bedoelen ze daarmee? Dit werd duidelijk na overleg tussen vakbonden en bestuur. Het bestuur gaat een jobbeurs organiseren met de verschillende private partners die in de streek werkzaam zijn. Daar kunnen de medewerkers met hen spreken en zo eventueel dingen naar een contract in de privésector. De verklaring op het overleg en tegen de pers dat er geen naakte ontslagen zullen zijn, is dus een leugen.

Veel vragen, weinig oplossingen

De vakbonden riepen na het overleg de personeelsleden bij elkaar op een algemene personeelsvergadering om de toestand te verduidelijken, vragen te beantwoorden en de verdere strategie uit te werken. Uit de vele vragen en gesprekken blijkt de grote ongerustheid bij het personeel van de poetshulp. Velen zijn kortgeschoold, werken al vele jaren voor het OCMW en staan slechts een paar jaar voor hun pen-

sioen. Zij beseffen maar al te goed dat het niet evident is om nog een nieuw contract te krijgen met dezelfde voorwaarden. De voorstellen van de private partners zijn een stuk slechter.

En aangezien er geen sprake is van een collectieve overname, kunnen de medewerkers geen gebruik maken van hun opgebouwde rechten. Ze hebben zich jarenlang ingespannen om langzaam wat rechten op te bouwen, een hoger loon te krijgen in de E-categorie en nu worden ze gedumpt als oude machines die hun diensten bewezen hebben.

ACOD LRB legt zich niet neer bij de beslissing van het OCMW-bestuur. We zoeken naar oplossingen voor de betrokken personeelsleden. Op de raad van het OCMW van 18 maart 2015 – waar de definitieve beslissing viel – voerden we actie.

Voor de overige personeelsleden van de thuiszorg en aanvullende thuiszorg die op het einde van dit jaar hun job verliezen, ligt de piste voor een collectieve overname nog open. We volgen dit op de voet.

Financieel onhoudbaar?

Ook voor de inwoners van Sint-Pieters-Leeuw is de beslissing van het OCMW-bestuur een donderslag bij heldere hemel. De bevolking was steeds tevreden en wordt nu in het ongewisse gelaten. De mensen moeten ook op zoek naar een nieuwe dienstverlener.

Volgens het OCMW en de gemeente is de werking zwaar verlieslatend en is dit geen kerntaak van de gemeente of het OCMW. Met deze verklaring in de pers en op het overleg krijgen we een 'dubbel' antwoord. De financiële problemen zijn er wel binnen deze dienst, maar niet in overdreven mate. Sociale dienstverlening mag geld kosten

om ons maatschappelijk gestel te blijven ondersteunen voor degenen die het nodig hebben.

Specifiek in dit geval zijn zowel de gemeente Sint-Pieters-Leeuw als zijn OCMW financieel gezond. Het OCMW heeft de voorgaande jaren overschotten kunnen opbouwen, maar die zijn in 2013 weggevoerd omdat de bijdrage voor dat jaar van de gemeente bespottelijk laag was. Besluit: de middelen die voor sociale doeleinden zijn gespaard, zullen door de gemeente opgesoupeerd worden voor niet-sociale taken.

Geen kerntaak van het OCMW?

Als we artikel 1 nalezen van de wet betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn van 1976, kan men het volgende vinden: "Elke persoon heeft recht op maatschappelijke dienstverlening. Deze heeft tot doel eenieder in de mogelijkheid te stellen een leven te leiden dat beantwoordt aan de menselijke waardigheid. Er worden openbare centra voor maatschappelijk welzijn opgericht die, onder de door deze wet bepaalde voorwaarden, tot opdracht hebben deze dienstverlening te verzekeren."

Over de interpretatie van deze wet lopen de meningen uiteen. De huidige Vlaamse regering en vele besturen met deze politieke samenstelling vinden dat er enkel nog een regierol is weggelegd voor de besturen. Volgens hen moeten dergelijke taken niet meer in eigen beheer uitgevoerd worden. De besturen moeten daarom zoeken naar private partners. ACOD LRB betreurt die visie. De besturen zullen dan misschien wel de regie bepalen, maar niet de prijzen, die aan de marktlogica onderworpen zijn. Winst krijgt dan al

snel de bovenhand op maatschappelijke overwegingen. We stevenen af op modellen waar de hulpbehoevenden het recht op maatschappelijke diensten niet meer kunnen betalen en de belastingbetaler zal moeten bijspringen om de winsten van de privébedrijven te garanderen. Gezien de huidige economische situatie

zullen velen uit de boot vallen en dreigen er Nederlandse toestanden te ontstaan. Hun participatiemodel zorgt ervoor dat burgers naar rechtbanken moeten stappen om hun recht op maatschappelijke dienst af te dwingen. En het model in Groot-Brittannië – de Big Society – maakt dat in bepaalde achtergestelde wijken de gemid-

delde leeftijd is gedaald tot het niveau van 50 jaar geleden.

Deze tendens is een groot gevaar voor onze sociale maatschappij. Hiertegen moeten we ons blijven verzetten.

Mil Luyten

De dubbele agenda van de Vlaamse regering Openbare zorg in de uitverkoop?

In de vorige editie van Tribune wezen we er al op dat de integratie van de OCMW's in de gemeenten heel wat vragen oproept over de toekomst van de rol van de publieke sector in de zorgsector. Het relaas op de volgende bladzijden over de privatisering van de poetshulp en thuiszorgdiensten in Sint-Pieters-Leeuw is hiervan een schrijnend en helaas geen uniek voorbeeld. Wekelijks bouwen lokale besturen in het kader van het 'kerntakendebat' hun dienstverlening aan de bevolking af. Welzijn en gezinsondersteunende diensten zijn hiervoor bij uitstek makkelijke prooien waarop zware besparingen doorgevoerd worden.

Dienstverlening op de schop

Blijkbaar vergeet de politieke wereld dat ze door deze operaties zowel personeel als bevolking treft. Besturen verliezen niet enkel de democratische controle op de dienstverlening, maar laten door de privatiseringen evenzeer toe dat de markt de prijs voor het welzijn bepaalt. Volgens ons zijn het trouwens niet enkel de lokale besturen die om louter financiële redenen de dienstverlening afbouwen. Nochtans heeft de Vlaamse regering het lef in de beleidsnota Welzijn te stellen dat ze garant staat voor de continuïteit van de zorgverlening. Volgens ACOD LRB is dit een pure leugen. Blijkbaar zijn er binnen deze regering partijen die er een dubbele agen-

da op nahouden en de publieke dienstverlening ten gronde willen richten.

Cijfers spreken voor zich

De Vlaamse regering maakt zich sterk dat er in 2015 65 miljoen euro wordt geïnvesteerd in zorg en welzijn. Wij stellen vast dat er in het beleidsdomein welzijn, volksgezondheid en gezin 247 miljoen euro wordt bespaard. Dit is een netto besparing van 182 miljoen euro.

De besparing betreft 5% op de werkingskosten van de voorzieningen, wat zich vertaalt in 1,5 miljoen euro aan lineaire besparingen bij de woonzorgcentra en 2 miljoen euro voor de thuiszorgdiensten. Ook de noodzakelijke investeringen in infrastructuur blijven achterwege. Lokale besturen moeten mogelijk geplande uitbreidingen uitstellen of staan in voor zelffinanciering. De kosten van dit laatste worden dan als verhoging van de verblijfskosten aan de residenten aangerekend. In het slechtste geval – en vaak de gemakkelijksoplossing – volgt de privatisering van de woonzorgcentra. De resident betaalt dan finaal het gelag, waardoor vele senioren de (hogere) rekening van hun verblijf niet meer kunnen betalen. Dan moeten familie of OCWM (en in de toekomst de gemeente) opdraaien voor de kosten.

Financieel is er dus geen winst. De gemeente betaalt, de bevolking betaalt,

de openbare voorziening wordt geprivatiseerd en de commerciële overnemer wordt rijker. Is dit de verborgen agenda?

Zorg is een openbare dienst

Deze negatieve evolutie heeft ons echter als sector niet verhinderd om tijdens 'De week van de zorg' (de week van 9 maart) de personeelsleden van de zorgsector in de kijker te plaatsen. Zorg voor mensen is een maatschappelijke opdracht en hoort thuis in de publieke dienstverlening. De zorg voor wie het nodig heeft in onze samenleving gaat daarom hand in hand met de zorg voor het personeel. Een job in de zorgsector is echter niet evident. Het is een job die je doet met je hart en niet vanuit kille cijfers of winstbejag. Daarom gaf de ACOD in 'De week van de zorg' een pluim aan alle personeelsleden in de zorgsector.

Mil Luyten

ACOD LRB West-Vlaanderen Oproep tot kandidaturen

Het mandaat van ondervoorzitter van ACOD LRB West-Vlaanderen is vrijgekomen. Stel je kandidaat op ten laatste 30 april 2015 door een schrijven naar ACOD LRB West-Vlaanderen, t.a.v. Patrick Bauwens, Sint Amandsstraat 112, 8800 Roeselare.

ACOD LRB Brussel

Oproep kandidaturen statutair congres 2016

ACOD LRB Brussel vernieuwt om de vier jaar haar instanties tijdens haar statutair congres. Het volgende vindt plaats in mei 2016 en beslaat de periode 2016-2020. We roepen onze leden nu al op zich kandidaat te stellen voor de volgende mandaten.

I. Gewestelijk niveau

Gewestelijk federaal secretaris & gewestelijk secretarissen

Voor deze mandaten moeten de kandidaten minstens twee statutaire periodes, ofwel 8 jaar, actief militant zijn met syndicale verantwoordelijkheid in het Uitvoerend Bureau en/of een Technisch Bureau.

De gewestelijk secretaris en adjunct-gewestelijk secretaris behoren tot een verschillende taalrol. De kandidaat die de meeste stemmen behaalt, zal verkozen worden als gewestelijk secretaris. De kandidaat van de andere taalrol die de meeste stemmen behaalt, zal verkozen worden als adjunct-gewestelijk secretaris.

De mandaten van gewestelijk federaal secretaris en van de gewestelijk secretarissen moeten een einde nemen wanneer de betrokkene de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt (overeenkomstig de huidige stelsels).

Een nieuwe kandidatuur voor deze betrekkingen mag slechts ingediend worden

indien de kandidaat een volledig mandaat kan uitoefenen (art. 53 en 57 van het RIO).

Voorzitterschap (2 betrekkingen)

Voor deze mandaten moeten de kandidaten een periode van 4 jaar actief militant zijn binnen het RUB en/of een Technisch Bureau en 4 jaar lang verantwoordelijkheid binnen hun afdeling hebben.

De voorzitter en ondervoorzitter behoren tot een verschillende taalrol. De kandidaat die de meeste stemmen behaalt, zal verkozen worden als voorzitter. De kandidaat van de andere taalrol die de meeste stemmen behaalt, zal verkozen worden als ondervoorzitter.

Het indienen van de kandidaturen gebeurt in drie exemplaren, gericht aan het Gewestelijk Secretariaat van de sector LRB-BRU (Congresstraat 17-19, 1000 Brussel), dat één ervan als ontvangstbewijs terugstuurt aan de afdeling en één aan de kandidaat (art. 42 van het RIO).

De lijst van kandidaten wordt op maandag 15 juni 's middags afgesloten (art. 45 van het RIO).

Een uittredend kandidaat is, zonder andere bijzondere formaliteit, herverkiesbaar zodra hij kenbaar maakt kandidaat te zijn. Gaat het om een nieuwe kandidatuur, dan wordt die geldig ingediend door een afdeling van de sector, met schriftelijk akkoord

van de kandidaat.

Een kandidatuur kan geweigerd worden door de AV van de afdeling indien zij de toekomst van de afdeling en haar leden in het gedrang brengt (art. 44 van het RIO). De lokale afdelingen zullen hun statutaire Algemene Vergadering tussen 1 oktober en 11 december 2015 organiseren. De afdelingen die dit niet doen, zullen uitgesloten worden van het Congres.

II. Lokaal niveau

Leden van de Technische Bureaus

De leden van de Technische Bureaus zijn afgevaardigden die door hun afdeling verkozen zijn.

Het uitgebreid Comité van de afdeling bezorgt het secretariaat van de sector de naam van hun twee afgevaardigden. Dit gebeurt daags na de statutaire Algemene Vergadering van de afdeling en uiterlijk vóór 15 februari van het Congresjaar (art. 46 van het RIO).

De afdelingen zullen eveneens overgaan tot de hernieuwing van hun plaatselijke comités.

Overeenkomstig artikel 6 van het RIO, bekrachtigt het Congres de verkiezing door de lokale Algemene Vergaderingen van de kandidaten lid van de AVTB.

Rudy Janssens

ACOD LRB Brussel

Nieuwe wijze van betaling lidgeld

In het kader van het Europese domiciliëringssysteem (SEPA) wordt een domiciliëring voortaan niet meer door je bank behandeld, maar door je schuldeiser (in dit geval de vakbond). Mocht je van bank veranderen of je lidmaatschap wensen op te zeggen, gelieve niet te vergeten om ons een gehandtekende brief te bezorgen bij ACOD-CGSP LRB-ALR Bru, Congresstraat

17-19, 1000 Brussel

Mocht je niet in orde zijn met je ledenbijdragen, dan zijn we vanaf de derde maand dat we geen bijdrage ontvangen, genoodzaakt om je lidmaatschap op te zeggen. Gelieve er ook rekening mee te houden dat, mocht er een juridisch dossier geopend zijn op je naam en je niet in orde bent met je ledenbijdragen, je zelf alle

kosten van dit dossier moet dragen.

We wensen ons hierbij eveneens te verontschuldigen bij de leden die hierover een brief ontvingen die nodeloos verwarring veroorzaakte. We blijven te uwer beschikking voor meer informatie.

Rudy Janssens

Onderwijsdecreet XXV

Geen al te grote wijzigingen bij de start van het nieuwe schooljaar

Voor de eerste keer sinds lang houdt de overheid zich bij de oorspronkelijke doelstellingen van een onderwijsdecreet: beperkte maatregelen in functie van een vlotte start van het nieuwe schooljaar. ACOD Onderwijs hoopt dat dit ook voor de volgende onderwijsdecreten het geval zal zijn.

We nemen hier alleen de bepalingen op die vooral op personeelsleden betrekking hebben. Zodra de parlementaire behandeling achter de rug is, zullen we de volledige tekst publiceren op onze website (www.acodonderwijs.be).

Vestigingsplaatsen basis- en secundair onderwijs

Zowel voor het basisonderwijs als voor het secundair onderwijs vereenvoudigt men de procedure om een nieuwe vestigingsplaats op te starten. Het zal niet langer nodig zijn om een aanvraag in te dienen, een melding zal volstaan. Hierbij moet de inrichtende macht verklaren dat de vestigingsplaats beantwoordt aan de voorwaarden betreffende hygiëne, veiligheid en woonbaarheid. Indien die vestigingsplaats voordien al in gebruik was genomen door een andere instelling, dan moet het schoolbestuur eveneens verklaren dat het kennis heeft genomen van het recentste doorlichtingsverslag.

Hoger onderwijs

De invoering van de codex HO leidt tot talrijke technische aanpassingen. Bovendien

is de aanvraagprocedure en de organisatie van het HBO5 gewijzigd. Hierdoor zullen de samenwerkingsverbanden hun aanvragen kunnen indienen en nieuwe opleidingen kunnen programmeren op een betere en duidelijkere manier.

Decreet Rechtspositie

Wijzigingen in de regelgeving van de bekwaamheidsbewijzen zijn vaak in het voordeel van het personeel. Personeelsleden die op 1 september aanspraak maken op een aanstelling van doorlopende duur (TADD), moeten al op 31 augustus beschikken over het juiste bekwaamheidsbewijs. Hierdoor kunnen sommige personeelsleden pas een jaar later hun recht op TADD aanvragen. Voortaan zal men onmiddellijk kunnen profiteren van wijzigingen van de bekwaamheidsbewijzen. Wie dus pas op 1 september in orde is met zijn bekwaamheidsbewijs, zal geen extra jaar moeten wachten met de aanvraag van zijn recht op TADD. Op onze website vind je enkele voorbeelden.

Eén maatregel is vooral voor personeelsleden van het gemeenschapsonderwijs van belang. Momenteel is er voor hun statutaire situatie niets geregeld wanneer hun instelling wordt overgeheveld van de ene naar de andere scholengroep. Indien hun instelling wordt overgenomen door een inrichtende macht van een ander net, is dat wél het geval. Voortaan zullen ze ook rechtszekerheid hebben wanneer hun instelling overgaat van de ene scholengroep naar de andere. Voor personeelsleden die langdurig verlof voor verminderde prestaties wegens medi-

sche redenen hebben, worden enkele beperkingen ingevoerd. Ze kunnen hun tijdelijke aanstelling niet uitbreiden ten opzichte van de vooravond van het verlofstelsel, ook niet indien ze recht hebben op een TADD. Een eventuele bijkomende vaste benoeming wordt beperkt tot het volume dat ze effectief presteren.

Bovendien wordt het deel van de opdracht dat ze laten vallen na 24 maanden vacant. Voor het betrokken personeelslid heeft dit geen gevolgen: het behoudt de administratieve en geldelijke toestand die verbonden is aan zijn langdurig verlof. Anderzijds kan een collega vastbenoemd worden in de vacante betrekking.

Dankzij cao 9 is de inrichtende macht verplicht een verzekering burgerlijke aansprakelijkheid en rechtsbijstand af te sluiten voor de personeelsleden. Deze bepaling geldt niet voor de personeelsleden van de pedagogische begeleidingsdienst. OD XXV maakt deze uitzondering ongedaan.

Besluit

ACOD Onderwijs heeft een protocol van akkoord gegeven over dit onderwijsdecreet. We hebben tijdens de onderhandelingen wel de bedenking geuit dat in sommige gevallen het vertrouwen in de schoolbesturen zeer groot is (bijvoorbeeld bij de vestigingsplaatsen) en dat we het op prijs zouden stellen dat het vertrouwen van deze besturen en de overheid in het personeel in gelijke mate zou toenemen.

raf.deweerd@acod.be

Elektronische salarisbrief Weldra iedereen digitaal?

In juni 2009 heeft het ministerie van Onderwijs een belangrijke stap gezet richting digitalisering: personeelsleden kunnen sindsdien – op verzoek – hun salarisbrief elektronisch ontvangen.

Deze dienst wordt aangeboden via ZOOMIT en is dus enkel beschikbaar voor wie aan thuisbankieren doet. Ongeveer een kwart van alle actieve personeelsleden heeft zelf gekozen voor de elektronische salarisbrief.

In september 2015 verandert dit voor personeelsleden die klant zijn van Belfius,

BNP Paribas Fortis, ING en KBC. Voor hen wordt de elektronische salarisbrief de norm. Als ze de papieren versie verder willen ontvangen, moeten ze zich uitschrijven voor de elektronische versie.

Voor klanten van AXA, CBC, CPH, Crelan, Deutsche Bank, Fintro, Hello bank, Keytrade en Record Bank verandert er niets. Om een elektronische salarisbrief te ontvangen, moeten ze zelf een aanvraag doen. Vermoedelijk zal bijna 70% van het personeelsbestand de elektronische salarisbrief ontvangen.

Personeelsleden die klant zijn bij banken

die nog niet tot ZOOMIT zijn toegetreden, kunnen geen gebruik maken van het systeem.

In de toekomst zullen de personeelsleden van het onderwijs hun salaris kunnen raadplegen via een beveiligde website.

Wie nog vragen heeft, kan terecht op de website van het ministerie van Onderwijs: <http://www.ond.vlaanderen.be/wedde/esb/FAQ1.htm>.

raf.deweerd@acod.be



Aanpassing jaargrenzen

Cumulatie pensioen met ander inkomen

Gepensioneerden die ook een inkomen hebben als werknemer, als zelfstandige of uit een andere activiteit, mogen dit jaar (een beetje) meer bijverdienen.

Het bedrag dat ze mogen bijverdienen – de jaargrens – wordt bepaald door vier factoren: de aard van het pensioen, de aard van de beroepsactiviteit, de kinderlast en de leeftijd. In de tabellen vind je wat dat voor jou concreet kan betekenen. Op de website van de Pensioendienst voor de Overheidssector (http://pdos.fgov.be/pdos/faq/faq_1497.htm) vind je een brochure over cumulatie van pensioenen.

Leeftijd: jonger dan 65 jaar Pensioen: ofwel één rustpensioen van de overheidssector ofwel één overlevingspensioen van de overheidssector gecumuleerd met een rustpensioen (overheid, werknemer,...)		
Aard van de beroepsactiviteit	Jaargrens van de beroepsinkomsten (2015)	
	Zonder kinderlast	Met kinderlast (één of meer kinderen)
Werknemer, ambtenaar, andere activiteiten, mandaten, ambten of posten (bruto beroepsinkomen)	7793 euro	11.689 euro
Zelfstandige, helper, gelijktijdige of opeenvolgende activiteiten (netto beroepsinkomen)	6234 euro	9351 euro

Leeftijd: jonger dan 65 jaar Pensioen: één of meer overlevingspensioenen (minstens één van de overheidssector)		
Aard van de beroepsactiviteit	Jaargrens van de beroepsinkomsten (2015)	
	Zonder kinderlast	Met kinderlast (één of meer kinderen)
Werknemer, ambtenaar, andere activiteiten, mandaten, ambten of posten (bruto beroepsinkomen)	18.144 euro	22.680 euro
Zelfstandige, helper, gelijktijdige of opeenvolgende activiteiten (netto beroepsinkomen)	14.515 euro	18.144 euro

Leeftijd: 65 jaar of ouder Pensioen: eender welk pensioen		
Aard van de beroepsactiviteit	Jaargrens van de beroepsinkomsten (2015)	
	Zonder kinderlast	Met kinderlast (één of meer kinderen)
Werknemer, ambtenaar, andere activiteiten, mandaten, ambten of posten (bruto beroepsinkomen)	22.509 euro	27.379 euro
Zelfstandige, helper, gelijktijdige of opeenvolgende activiteiten (netto beroepsinkomen)	18.007 euro	21.903 euro

Onze secretariaten in de regio Brussel en in de provincies kunnen je helpen, indien je nog vragen hebt. Je vindt hun gegevens op onze website: http://www.acodonderwijs.be/?page_id=69.

raf.deweerd@acod.be



Afgestudeerd in 2014? Vraag aanvullend vakantiegeld aan

Sommige jonge collega's laten tijdens hun eerste schooljaar een pak geld liggen. Jammer, zeker als je weet dat het slechts een kleine moeite is om het aanvullend vakantiegeld – want hierom gaat het – aan te vragen. Wanneer heb je er recht op?

Het vakantiegeld voor 2015 wordt berekend op basis van de prestaties geleverd in het kalenderjaar 2014. Wie tijdens het vorige school- of academiejaar afstudeerde, kon ten vroegste op 1 september 2014 in het onderwijs tewerkgesteld worden. Je kan dus in 2015 op maximaal een derde van het volledig vakantiegeld aanspraak maken. De periode van 1 januari 2014 tot en met de dag voor je eerste indiensttreding kan echter ook in aanmerking komen. Men spreekt dan van aanvullend vakantiegeld.

Wanneer heb je recht op dit aanvullend vakantiegeld?

Het aanvullend vakantiegeld wordt toegekend als je aan de volgende voorwaarden voldoet:

- Je was op 31 december 2014 jonger dan 25 jaar.
- Je bent in dienst getreden uiterlijk op de laatste werkdag van de vier maanden volgend op de datum waarop je studies werden beëindigd.
- Je hebt nooit eerder winstgevend be-

roepsactiviteiten uitgeoefend waaruit de stopzetting van het recht op kinderbij-slag voortvloeide.

- Je hebt een volledig en correct ingevulde aanvraag ingediend bij het werkstation dat bevoegd is voor de school waar je voor de eerste keer aangesteld was.

Het aanvraagformulier voor aanvullend vakantiegeld kan je verkrijgen bij ACOD Onderwijs in uw regio of provincie of op je schoolsecretariaat.

Hoe wordt het aanvullend vakantiegeld berekend?

Men kijkt naar de prestaties die je leverde bij je eerste indiensttreding. Indien je dan slechts 12/24 presteert en bij je volgende aanstelling een volledige betrekking opneemt, ontvang je toch slechts de helft van het aanvullende vakantiegeld. Maar het kan ook omgekeerd: wie in het onderwijs start met een volledige opdracht en nadien terugvalt op 6/24, ontvangt toch het volledige aanvullend vakantiegeld. Een voorbeeld: Peeters behaalde haar diploma op 30 juni 2014. Ze krijgt een eerste voltijdse aanstelling van 22 september 2014 tot en met 19 december 2014. Ze doet haar aanvraag voor aanvullend vakantiegeld en ontvangt in 2015 haar vakantiegeld in twee verschillende betalingen: het vakantiegeld voor de periode van tewerkstelling en het aanvullend vakantiegeld.

Wat met prestaties in de privésector?

Wie vóór 1 november 2014 een eerste tewerkstelling in de privésector aanneemt, bijvoorbeeld tijdens de maanden juli en augustus, en nadien vóór 1 november 2014 in het onderwijs wordt aangesteld, kan toch bij het Agentschap voor Onderwijsdiensten (AgODi) een aanvraag voor aanvullend vakantiegeld indienen. Het vakantiegeld dat voor de maanden juli en augustus wordt toegekend op grond van de prestaties in de privésector, wordt dan in mindering gebracht.

Hulp bij de aanvraag

ACOD Onderwijs kan je helpen bij het invullen van je aanvraagformulier, maar je moet het zelf versturen naar je werkstation. Je vindt de gegevens van je werkstation op je salarisuittreksel of bij de personeelsverantwoordelijke van je school. Je vindt de adressen van ons regiosecretariaat en onze provinciale secretariaten op onze website: http://www.acodonderwijs.be/?page_id=69.

georges.achten@acod.be

Debat over de nieuwe beheersovereenkomst voor de VRT Professionals en professoren

In de Tribune van maart verscheen er op de algemene pagina's een interview met onze gewaardeerde vriend Tim Raats. Spijtig genoeg staan er in dat interview ook een aantal redeneringen en standpunten die vanuit vakbondsoogpunt enige nuanceren en kritiek oproepen. Over het feit dat VRT zichzelf mooier heeft voorgesteld in de gesprekken met de heer Raats, willen we het hier niet hebben.

Openbare opdracht en/of marktverstoring?

De kritiek over marktverstoring, die ook andere openbare diensten over zich heen krijgen, heeft maar één betekenis: privé-bedrijven denken (meer) winst te kunnen maken door delen van de openbare diensten over te nemen. Als we echter de realiteit van de media op dit ogenblik bekijken, is een openbare omroep meer dan nodig. Steeds minder mediagroepen controleren in Vlaanderen en in de wereld het nieuws.

Bovendien vergroot het massaal gebruik van internet om zich te informeren de onnauwkeurigheid, onvolledigheid en onbetrouwbaarheid van het nieuws. De commercialisering van de film-, amusement- en sportindustrie vergroot dan weer de noodzaak om ook daarin op onafhankelijke en kwaliteitsvolle manier een tegengewicht te geven. De positie van de openbare omroep in Vlaanderen moet dan ook zijn dat ze de standaard is voor waarheidsgetrouwheid, inzicht gevende journalistiek en documentaires, een divers cultuuraanbod en kwaliteitsvolle ontspanning. De VRT is nog steeds de belangrijkste mediaspeler in Vlaanderen en dat is maar goed ook.

Verdere privatisering niet te vermijden?

De heer Raats stelt dat VRT de voorbije jaren steeds meer taken heeft uitbesteed. In vergelijking met andere Europese omroepen valt dat nog goed mee, dankzij de strijd van de vakbonden en een aantal

krachten in het management. Wij hebben nog altijd een eigen televisieproductiehuis en eigen facilitaire diensten. Dat het bedrijfsrestaurant en de crèche in de toekomst wellicht geoutsourcet worden, is buiten de vakbonden en zonder het VRT-management gerekend. Al jaren wordt er strijd gevoerd om het restaurant binnenshuis te houden en we hebben pas een nieuw gebouw voor de crèche gezet. Dat de onlangs verwijderde HR-directrice privatiseringsplannen had met de crèche, is misschien waar, maar ze is dan ook verdwenen.

Het is ook niet waar dat de VRT nog met een erfenis zit van een monolithisch bedrijf, waar er van 9 tot 5 gewerkt wordt en dat de inbreng van externe middelen daaraan kan verhelpen. De VRT-collega's zijn uiterst flexibel en professioneel. Er wordt daar zelfs van geprofiteerd door de deregulering van de bestaande reglementen. Ook het feit dat de VRT veel oudere werknemers heeft, wat de omscholing zou bemoeilijken, klopt niet. Door de opeenvolgende personeelsverminderingen zijn in de eerste plaats vooral oudere werknemers verdwenen. En met hen heel wat vakkennis. Regelmatig worden gepensioneerd via interim opgeroepen om die vakkennis. Dus is hun vakkennis toch up-to-date. Probleem voor de jonge collega's is niet dat ze worden ontslagen, wel dat ze gevangen zitten in uitzendcontracten, contracten van bepaalde duur of ingehuurd zijn als pseudozelfstandigen. Als dat het nieuwe personeelsmanagement is waarin

we ons moeten inschakelen, vergeet het dan maar!

Minder afhankelijkheid van overheidsdotaties, de NVA zal het graag horen?

Als titel van het interview staat er dat de openbare omroep niet te afhankelijk mag worden van een overheidsdotatie. Het enige aanvaardbare – maar niet vermelde – alternatief voor een dotatie is het herinvouwen van kijk- en luistergeld, zoals in vele Europese landen nog bestaat. Dit zou via decreet vastgelegd moeten worden en de inning zou door de overheid moeten gebeuren. Dus blijft men even afhankelijk, als men de redenering van de heer Raats zou volgen.

Democratie betekent echter niet dat de overheid beslist en dat de ondergeschikten moeten zwijgen. Dit soort autocratisch denken is al afgeschaft sinds de Franse revolutie – iets waar de N-VA blijkbaar naar terug verlangt. Democratie is een complex samenspel van krachten en afspraken. De beheersovereenkomst is een akkoord tussen de omroep en de overheid. Het is aan de VRT en aan de medewerkers van de VRT om op hun onafhankelijkheid te staan en te stoppen met te plooiën richting staatsomroep. De nieuwe beheersovereenkomst dient de openbare opdracht en de vernieuwde noodzaak ervan sterk uit te spreken en uit te werken.

Luk Vandenhoeck



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

België - Belgique

P.B. - P.P.

9099 Gent X

BC 10105



ACOD roept op tot een algemene staking in de openbare sector op 22 april 2015

Hou je klaar en volg de informatie van je afgevaardigde, je sector en je gewest!

