

Tribune

Openbare diensten

**Cement van de
samenleving.**

**Daar kan je op
bouwen.**

**23 juni:
internationale dag van de
openbare diensten**

inhoud

inhoud en colofon	2
wedstrijd	2
algemeen	3
spoor	10
tram bus metro	13
de post	15
gazelco	19
telecom	20
federale overheidsdiensten	24
vlaamse overheidsdiensten	27
lokale en regionale besturen	31
onderwijs	34
cultuur	38
agenda	40

colofon

Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

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

Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be



Redactie:

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

Eindredactie:

Robin Productions, Aalst

Vormgeving:

Robin Productions, Els De Waele

Drukkerij:

Roto Smeets, Brussel

online



www.acodonline.be



www.facebook.com/acod.abvv



@ACOD_ABVV

wedstrijd

Fnac-geschenkbon

Winnaars

Sofie De Roeck (Geraardsbergen), Irène Wolfs (Haacht), Nadia Oulad Bouzecri (Asper), Kris Butaye (Veldegem) en Veronique Van Humbeeck (Ternat) winnen een prachtige Mediamarkt geschenkbon. Zij wisten dat Jenny Collignon op zes personen ná het personeelslid met de meeste dienstanciënniteit is bij bpost, dat het concept 'basisbereikbaarheid' het onderwerp was van een hoorzitting in de commissie Mobiliteit en dat de benoemingsdatum 1 januari 2016 in het onderwijs vervroegd wordt naar 1 juli of 1 oktober 2015.

Nieuwe prijs:

Fnac-geschekbon

Vragen

- Aan wie werd de exploitatie van de Vlaamse regionale luchthavens Antwerpen-Deurne en Oostende-Brugge al in 2014 overgedragen?

- Waarvoor pleit het Toekomstcongres van ACOD VRT?

- Waar begon de postloopbaan van Chris Coucke?

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 Schone schijn

Deze maand programmeert de regering Michel heel wat rondetafels die moeten helpen haar beleid in de praktijk om te zetten. Zo zijn er overlegmomenten over werkbaar werk en de pensioenen. Neemt de ACOD hier ook actief aan deel?

Chris Reniers: “Laat ik eerst de puntjes op de ‘i’ zetten. De regering kondigt die rondetafels met veel bombarie aan in de pers en dat trekt uiteraard flink wat media-aandacht. Ze houdt daarmee de schijn op dat we als vakbonden nog flink wat in de pap te brokken hebben. De realiteit is echter anders. Neem nu de pensioenconferentie. Die start op 26 juni en daarin heeft ook de ACOD haar plaats. Maar intussen heeft het parlement wel al de nefaste pensioenhervorming van de regering Michel goedgekeurd. Voor de openbare diensten betekent dit het einde van de diplomabonificatie, moeilijker vervroegd uitstappen en een langere loopbaan. Daarmee is zowat alles beslist. Het zal ons zeer benieuwen welke punten en komma’s we nog mogen wijzigen.”

Heeft de ACOD bepaalde eisen of vragen voor die pensioenconferentie?

Chris Reniers: “Wanneer je mensen zegt dat ze langer moeten werken, dan lijkt het ons niet meer dan logisch dat je hen ook uitlegt hoeveel jaar een loopbaan moet tellen om recht te hebben op een degelijk en waardig pensioen. We willen ook dat minister van Pensioenen ons vertelt hoe hoog zo’n pensioen dan moet zijn. Ambtenaren krijgen vaak kritiek op hun zogezegd ‘hoog’ pensioen. Maar uit Europese vergelijkingen blijkt dat het gemiddeld ambtenarenpensioen overeenkomt met het gemiddeld Europees pensioen, openbare en private sector gecombineerd. Het gaat dus om gemiddelde pensioenen, geen buitenissige bedragen. Bovendien volstaan ze momenteel nog om de kost van een rusthuis te betalen; dat kost zowat 1.500 tot 1.800 euro per maand. Maak nu de vergelijking met het gemiddelde van alle pensioenen in België. Dat bedraagt 1.100. Tja, dan weet je dat er iets niet klopt en dat vele werknemers uit de privé er zeer bekaaid vanaf komen. Wij willen dus dat de pensioenconferentie de lengte van de loopbaan voor alle werknemers en beroepen nauwkeurig vastlegt en bepaalt hoe hoog een waardig pensioen is.”

Een langere loopbaan, dat vraagt ook op een aangepaste loopbaan.

Chris Reniers: “Uiteraard, je hebt maatregelen nodig die het mogelijk maken langer te werken. Enkel flexibiliteit is onvoldoende. We moeten ook de discussie voeren over de mogelijkheid voor bepaalde werknemers om hun job te blijven uitoefenen na hun 55ste of 60ste, gezien de dagelijkse fysieke en psychische last die ze ondergaan. We hebben dus nood aan criteria en een kader om te bepalen welke beroepen te zwaar zijn om via een gewone loopbaan aan je pensioen te raken. En als de regering die discussie eerlijk wil voeren, zoals ze steeds in de pers beweert, dan mag ze zich niet laten beperken door een enveloppe die de kost daarvan vastlegt. Want dan baseer je je enkel op budgettaire en besparingsoverwegingen.”

Chris Reniers - Voorzitter ACOD



De regering ziet alvast veel heil in het individualiseren van de loopbaanplanning om werk werkbaar te houden. Werknemers zouden dan zelf kunnen bepalen wanneer ze hoeveel werken. Een goed idee?

Chris Reniers: “Volgens mij is dat vooral ‘window dressing’. Er is immers een groot verschil tussen werknemers die gemakkelijk hun werk kunnen plannen via bijvoorbeeld thuiswerk of glijdende uren en werknemers die gezien de aard van hun werk dat niet kunnen. Bovendien kan niet iedereen zomaar van carrière wisselen. Wat me nog stoort is dat deze regering vele maatregelen voor oudere werknemers heeft afgebouwd of afgeschaft, zoals tijdskrediet of landingsbanen. Tegelijk verplicht ze werkgevers nauwelijks oudere werknemers een kans te geven op de arbeidsmarkt. Ze houdt het bij holle verklaringen. En de werkgevers laten intussen tussen de regels verstaan dat ze enkel in oudere werknemers geïnteresseerd zijn als die minder kosten – lees: flink wat loon inleveren. Kortom, deze regering wil besparen op de kap van de werknemer, of die nu in de openbare of private sector werkt.”

Wijst de ACOD al dit overleg dan af?

Chris Reniers: “Nee, we zullen zeker aanwezig zijn, maar ervaring leert ons dat er zelden meteen rekening gehouden wordt met de opmerkingen van vakbonden. Momenteel is men enkel geïnteresseerd in langer, harder en flexibeler werken in het belang van de werkgever, tegen wellicht een lager loon en op het einde van de rit voor een lager pensioen. Als vakbonden daar dan tegen protesteren, manifesteren of staken, zijn wij zogezegd onredelijk. Ik vraag echter iedereen in zijn of haar omgeving eens kritisch rond te kijken. Dan zal je zien dat langer en harder werken voor veel mensen geen optie is. En wat doe je dan? Ze naar de mutualiteit of het OCMW sturen? Onaanvaardbaar!”



foto: Spotter 2

Staking Gentse huisvuilophalers Als de vuren branden aan de poort van Ivago, stinkt het in Gent

Op 26 mei legden de huisvuilophalers van het Gentse Ivago meer dan een week lang het werk neer. Ze protesteerden daarmee tegen een lang aanslepend conflict met de directie, die ze een gebrek aan respect voor het personeel verweten. Na de succesvolle staking konden personeel en vakbonden hun slag thuishalen.

Toen een personeelslid na een derde negatieve evaluatie zijn ontslag kreeg, was het ongenoegen bij de personeelsleden groot en legden ze het werk neer. Dirk Van Himste, ACOD-secretaris voor de sector LRB in Oost-Vlaanderen, en Danny Spiessens, ACOD-afgevaardigde bij IVAGO, waren niet verbaasd. “Het zat al langer flink fout bij IVAGO”, legt Van Himste uit. “Uiteindelijk zette dit ontslag het slechte functioneren van het evaluatiesysteem bij IVAGO nog maar eens extra in de verf. Het was bovendien een zoveelste aanvaring tussen het personeel enerzijds en de HR-manager en de manager Operaties anderzijds.”

Slecht evaluatiesysteem

Volgens Spiessens slepen de problemen met het evaluatiesysteem bij IVAGO al jaren aan: “Oorspronkelijk was er een vaag

puntensysteem, gekoppeld aan bonus-sen. Dat zorgde voor heel wat competitiedrag tussen het personeel en ook de waarde van de toegekende punten zegde maar weinig over de prestaties van het personeelslid.” Enkele jaren geleden werd overgestapt naar een systeem met ‘goede’ en ‘slechte’ evaluaties. “Dat was niet veel beter”, zucht Spiessens. “Ook het feit dat net in dienst genomen evaluatoren het personeel al moesten evalueren zonder die mensen echt te kennen, zette veel kwaad bloed.” Volgens vakbonden en personeel ontbraken ook passende begeleidingsmaatregelen. “Iemand kon dan wel één of meerdere slechte evaluaties krijgen, maar de directie bood die personeelsleden geen verbeteringstraject aan. Tja, op die manier steven je natuurlijk recht op een ontslag af. Het is bovendien weinig geruststellend voor andere personeelsleden”, legt Spiessens uit. Ook over de doelstellingen van het bedrijf is de directie niet altijd even duidelijk geweest, aldus Spiessens: “Er is een ‘management by objectives’. Maar wat die doelstellingen precies zijn, weet het personeel niet – wij als vakbond al evenmin. Daar wordt bijzonder geheimzinnig over gedaan. Hoe kan je nu vertrouwen kweken bij je personeel als die niet weet wanneer

die zijn werk goed doet?” Uiteindelijk werd tijdens de onderhandelingen dan ook maximaal ingezet op een aanpassing van het evaluatiesysteem. Van Himste: “Een oud zeer, dat beslist aangepakt moest worden. Dat is een eerste overwinning die we boekten.”

Wrijvingen met het management

Het evaluatiesysteem was echter niet het enige probleem dat het potje van het personeel deed overkoken. Ze verweten de managers van HR en Operaties ook machtsmisbruik, en een gebrek aan empathie en respect voor het personeel. Dirk Van Himste licht toe: “Wanneer er problemen zijn tussen personeel en die twee managers, nota bene degenen die het meest contact hebben met het personeel, dan loopt het uiteraard vierkant.” Volgens Danny Spiessens was er ook sprake van valse beloftes en dreigementen: “Ik heb vaak collega’s over de vloer gekregen die daarmee niet langer overweg konden. Velen vielen ook ziek. Ze konden niet langer om met de manier waarop ze behandeld werden. Vele personeelsleden voelden zich een speelbal van de directie, terwijl zij wel al het vuile werk deden. Werkschema’s werden ook vaak van de

ene dag op de andere omgegooid, zonder dat daar enige logica in te vinden was. En op de expertise van het personeel dat het werk al jaren deed, werd geen beroep gedaan.”

Tijdens de onderhandelingen met de directie werd overeengekomen dat de manager Operaties een andere functie zou krijgen – op een ontslag hadden de vakbonden nooit aangedrongen. De HR-manager zal buiten IVAGO aan de slag gaan.

Succesvolle staking

Hoewel het huisvuil zich in de straten van Gent begon op te stapelen en heel wat personeelsleden door de staking hun financiën krap zagen worden, bleef de solidariteit onder het personeel zeer groot. De problemen bij IVAGO waren enorm, maar vallen hier ook lessen uit te trekken voor andere acties?

“Er is nood aan een hechte band tussen de basis die actief is op de werkvloer en de secretarissen die doorgaans aanzitten bij de onderhandelingen”, meent Van Himste. “De basis levert onze expertise en wij moeten die omzetten in strategieën en sterke resultaten. We kunnen niet zonder elkaar.”

Spieessens knikt instemmend en vult aan:

“Ik was het enige personeelslid dat kon deelnemen aan de onderhandelingen, omdat Dirk me mee nam. De andere vakbonden hadden hun techniekers mee. Zo hadden we een voordeel, omdat het ons de kans gaf de problemen op de werkvloer rechtstreeks te communiceren aan de directie. Dat vermindert de kans op misverstanden en halfslachtige oplossingen.” Ook de band tussen afgevaardigde en secretaris enerzijds en militanten en personeel anderzijds blijkt cruciaal. Dirk Van Himste: “Ga naar het piket en luister wat er op de lever van het personeel ligt. Dat wordt je niet enkel in dank afgenomen, maar je komt ook te weten hoever je mag en moet gaan in de onderhandelingen. Het creëert een vertrouwensband en geeft je meer draagvlak tijdens de onderhandelingen – ook om een eventueel akkoord te verdedigen. Je moet de taal van de werkvloer spreken en je achterban overtuigen dat je voor hen het onderste uit de kan hebt gehaald. Een ketting is uiteindelijk maar zo sterk als haar zwakste schakel. Solidariteit van top tot basis binnen een vakbond en ook tussen vakbonden is onontbeerlijk voor een succesvolle syndicale werking.”

Het probleem van IVAGO

IVAGO is een gemengde intergemeentelijke vereniging, waarbij publieke en private partners samenwerken. In dit geval gaat het om Gent, Destelbergen en ECOV, een samenwerkingsverband tussen SITA België en Indaver.

Deze vermenging van openbare en private doelstellingen maakt de samenwerking niet altijd eenvoudig. Steden zoeken naar een kostenefficiënte oplossing voor een voortdurend probleem – afval – terwijl de private partners naar winst zoeken. Niet zelden resulteert dit in een vermenging van culturen – privé versus publiek – waarbij een in oorsprong openbare taak die niet gericht is op winst, zich moet afmeten met private (winst)doelstellingen.

Moet de afvalophaling een commerciële activiteit zijn die op winst gericht is? Of moet het een volledig openbare dienst blijven, die zich ver houdt van winstdoelstellingen en zich tevreden stelt met een break-even? Of moet de overheid net maximaal inzetten op de commercialisering van afval in het kader van herbruikbare energie?

*Laat ons je mening weten op
info@acodonline.be!*

Hoe sterker de vakbond, hoe meer gelijkheid

Het Internationaal Monetair Fonds (IMF) heeft ontdekt dat de syndicalisatiegraad, de mate waarin werknemers aangesloten zijn bij een vakbond, een sleutelrol speelt in de evolutie van de (on)gelijkheid.

De grootverdieners in de ontwikkelde landen (die 10% vertegenwoordigen van de bevolking) hebben tussen 1980 en 2010 jaar na jaar een steeds groter aandeel van alle inkomens ingenomen. Volgens het IMF is dit minstens voor de helft te verklaren door een afname van de sterkte van de vakbonden in het merendeel van de ontwikkelde economieën. Hebben vakbonden minder leden, dan daalt hun onderhandelingskracht. Ze hebben dan minder invloed op de verloningsstructuur binnen bedrijven, waardoor

een groter aandeel van de opbrengsten naar de topinkomens binnen de bedrijven vloeit.

Als vakbonden minder sterk worden, daalt de onderhandelingsmacht van werknemers in vergelijking met die van aandeelhouders. Hierdoor stijgt het kapitaaltaandeel in de economie en aangezien het kapitaal zich traditioneel al bij de top-

verdieners situeert, stijgt de ongelijkheid. Momenteel daalt de syndicalisatiegraad in heel Europa, behalve in België. Het aantal vakbondsleden blijft toenemen bij ons. En, sterker nog, het ledenaantal houdt minstens gelijke tred met de stijging van de beroepsbevolking. De syndicalisatiegraad loopt dan ook verder op. Wij kunnen ons dus voort inzetten voor meer gelijkheid.

VAKBONDEN ZIJN DAM TEGEN ONGELIJKHEID



Brusselse Intergewestelijke De zin van collectieve betrekkingen in de openbare sector



Met het oog op de congressen van 2016 organiseert ACOD Brussel voor haar bestendigen, afgevaardigden en militanten seminars om te analyseren waar het echt om draait en een visie van onze vakbondsactie voor de komende jaren te ontwikkelen. Tijdens het eerste seminarie, eind april, namen we de collectieve betrekkingen in de openbare sector onder de loep en vergeleken we met de privésector.

In de privésector

Dankzij de collectieve arbeidsbetrekkingen kunnen de vakbonden met werkgevers onderhandelen over de arbeidsvoorwaarden en de lonen van het personeel en akkoorden daarover afsluiten. Deze akkoorden worden in wetteksten gegoten en monden doorgaans uit in collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's) op nationaal vlak (via de Nationale Arbeidsraad) of op sectoraal niveau (via de bedrijven).

Meestal zijn deze overeenkomsten bindend en zijn ze dus van toepassing op alle betrokken werknemers, of deze nu al dan niet zijn aangesloten bij een vakbond. Iedereen heeft dus voordeel bij een cao, die ook voor sociale vrede zorgt.

Het basisprincipe van deze onderhandelingen is de vrijheid van de sociale partners om binnen een bedrijf, een sector of van de Nationale Arbeidsraad onderling te beslissen. De regering heeft echter wel het recht zich te mengen, zoals ze dit voorjaar deed om loonsverhogingen in te tomen onder het voorwendsel de competitiviteit ten aanzien van de buurlanden te vrijwaren.

In de openbare sector

In de openbare sector regelt het syndicale statuut (wet van 19 december 1974 en de uitvoeringsbesluiten ervan) "de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel." Dit statuut heeft betrekking op al het statutaire en contractuele personeel van de openbare diensten, met uitzondering van onder andere de magistraten en griffiers, het personeel van het leger en van de geïntegreerde politie, van de overheidsbedrijven en van de gewestelijke vervoersmaatschappijen. Zij vallen onder

bijzondere of gemengde systemen. Het statuut handelt over de representatieve of erkende vakbonden, de vakbondsafgevaardigden, de collectieve betrekkingen en de instanties waarin deze betrekkingen spelen.

De openbare sector is zeker niet het spiegelbeeld van de privésector, wegens de diversiteit van verschillende sectoren en omdat de openbare diensten door specifieke wetten worden geregeld. Er is nog een ander opmerkelijk verschil: de overheid is soeverein, aangezien ze de publieke macht vertegenwoordigt, en over institutionele en wettelijke legitimiteit beschikt.

Zo kunnen onderhandelingen tussen vakbonden en overheden uitmonden in ofwel een protocolakkoord, waaraan de overheid politiek verbonden is, maar zonder enige verplichting, ofwel een protocol van niet-akkoord, waarmee de overheid een ontwerp toch kan doordrukken, ook al hebben de vakbonden het verworpen.

Minder goed beschermde vakbondsafgevaardigden

In principe zijn de vakbondsafgevaardigden beschermd tegen tuchtmaatregelen en ontslag, waarvan ze het slachtoffer zouden kunnen zijn naar aanleiding van hun vakbondsactiviteiten. In realiteit is deze bescherming veel beperkter dan in de privésector en blijkt ze onwerkzaam in het geval van contractuele afgevaardigden. Hoewel voorafgaand aan het ontslag een procedure is voorgeschreven, bestaat er geen echt afschrikkende sanctie of forfaitaire schadeloosstelling in geval van niet naleving door de overheid.

De sociale dialoog heropstarten

Om de sociale dialoog en het conflictbeheer in de openbare sector te versterken, werd in 2012 bij de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg een cel van sociale bemiddelaars in het leven geroepen. Na enkele jaren neoliberaal management laat de sociale dialoog immers te wensen over. Rechtse regeringen en managers dromen ervan af te rekenen met de vakbonden en de ambtenaren. Ze willen niet langer onderhandelen of zelfs maar overleg plegen.

Hieraan moet een einde komen, want de sociale dialoog blijft het algemeen belang – eigen aan de openbare diensten – bepalen.

*Jean-Pierre Knaepenbergh
algemeen secretaris BIG-ACOD*

Sociaaleconomische barometer van ABVV

Blinde besparingen en groei gaan niet samen

Dankzij ons sociaal model, dat werkt als een schokdemper, overleeft België in crisistijd. Toch blijft de ongelijkheid een doorn in het oog. Bovendien tasten onze regeringen met hun blind besparingsbeleid de koopkracht van een doorsnee gezin aan, en breken ze ons sociaal model af.

Het huidige beleid zal de ongelijkheid doen toenemen en het economisch herstel fnuiken. Dit blijkt uit cijfers die het ABVV publiceert in zijn jaarlijkse 'Sociaaleconomische barometer'. De cijfers zijn afkomstig van universiteiten en internationale instellingen zoals het IMF, de OESO en de EU.

De toestand is ernstig

België deed het – in vergelijking met de meeste andere landen – redelijk goed en dit dankzij ons sociaal model met inbegrip van onze sociale zekerheid. Zij zorgden voor voldoende schokdempers om de gevolgen van de crisis op te vangen. Maar het volstaat niet om de schokken te dempen. Hoewel ons land op de Europese scène van sociale ongelijkheid en achteruitgang nog een vrij behoorlijk figuur slaat, blijft de ongelijkheid een doorn in het oog en gaat de koopkracht van de overgrote meerderheid van de bevolking erop achteruit. En toch wil de regering-Michel met besparingen en bezuinigingen de sociale zekerheid en ons sociaal model afbreken. Gevolg: de ongelijkheid zal toenemen.

Wat onthouden we?

1. In Europa dringt eindelijk het besef door dat na 2008, toen de overheden de banken moesten redden, een ronduit verkeerd economisch beleid werd gevoerd. Studie na studie drukt de Europese besparingsfans met de neus op de feiten: blind besparen werkt niet. Het tast het inkomen aan van de werknemers en hele bevolkingslagen met een laag of bescheiden inkomen, en verscherpt de crisis in plaats van de toekomst veilig te stellen en de basis te leggen voor economische groei. Hierdoor presteert Europa onder zijn potentieel.

Gaan de Belgische regeringen in hun ideologische waanzin een beleid proberen doorduwen dat overal in Europa heeft bewezen dat het niet werkt? Besparingen en groei gaan niet samen.

2. Groeiende inkomensongelijkheid heeft een rol gespeeld in het ontstaan van de crisis. In België bleef deze tot nu toe stabiel, maar er zijn tekenen dat dit stilaan verandert. De ongelijkheid nam in aanloop naar de crisis fors toe en ook na de crisis zijn de hogere inkomensklassen erin geslaagd om meer inkomsten te verwerven.

De ongelijkheid zal stijgen ten gevolge van het beleid van de regering-Michel. Streven naar een betere inkomensverdeling, naar solidariteit tussen zwakkeren en sterken, naar openbare dienstverlening die naam waardig, is geen aandachtspunt voor deze regering.



3. Stop met de mensen wijs te maken dat de besparingsregeringen het goed voor hebben met iedereen, dat zij ontwikkeling en welvaart willen voor een zo groot mogelijk aantal mensen. Het enige dat rechts wil is een verrijking van degenen die ze vertegenwoordigen: de welvarendste groep in onze samenleving. Niet meer, niet minder. Het is een politieke keuze.

Driesporenbeleid

Om de economie te herstellen, moet een driesporenbeleid gevoerd worden. Allereerst moet de koopkracht hersteld worden. Gezinnen moeten de middelen en het vertrouwen hebben om opnieuw te consumeren en te investeren. Loonmatiging past absoluut niet in dat plaatje. De lonen zijn de échte motor van de economie.

Ten tweede moet je inwerken op de factoren die competitiviteit van de bedrijven echt verbeteren, zoals innovatie en vorming. Ten slotte moet de overheid opnieuw de ruimte krijgen om te investeren in alle mogelijke publieke voorzieningen, zodat ze economische activiteit, tewerkstelling en een sociale meerwaarde creëert.

Herverdeling van rijkdom

In dit driesporenbeleid staan afspraken rond de correcte, rechtvaardige herverdeling van de (geproduceerde) rijkdom centraal. Dit betekent dat iedereen moet bijdragen volgens eigen draagkracht. Ons belastingstelsel is zo opgevat, dat het momenteel de sterkste schouders ontziet. Het is tijd voor een kentering. Een rechtvaardigere herverdeling van de inkomsten zal de overheid in staat stellen om opnieuw te kunnen investeren in onderwijs, in infrastructuur, in zorg,... Kortom, in de toekomst. Bovendien zal een rechtvaardige herverdeling van de inkomens de financiering van onze sociale bescherming garanderen.

Bron: De Nieuwe Werker

Meer info: www.abvv.be/brochures

Dossier fiscaliteit

Rechtvaardige fiscaliteit is broodnodig

Met de belastingen financieren we ons onderwijs, onze wegen, politie, brandweer, gezondheidszorg,... Dit zijn stuk voor stuk levensbelangrijke openbare diensten die iedereen ten goede komen. De belastingen zorgen ook voor een herverdeling van de inkomens en voor een degelijke sociale bescherming voor zieken, gepensioneerden, werklozen,... Belastingen betalen is dus rechtvaardig, maar ons belastingsysteem, de fiscaliteit, is niet rechtvaardig. Iedereen is het erover eens dat arbeid in ons land te zwaar belast wordt in vergelijking met andere inkomens.

De helft van de staatsinkomsten (buiten de sociale-zekerheidsbijdragen) is afkomstig van directe belastingen en consumptie, dus hoofdzakelijk van inkomens uit arbeid. Tel daar nog eens de sociale bijdragen (van werknemers en werkgevers) bij, dan kom je aan 83% afkomstig van inkomens uit arbeid. Slechts 17% van de inkomsten van de staat is afkomstig van inkomens uit kapitaal en eigendom.

Om de belastingen op arbeid te kunnen terugdringen, zonder de inkomsten van de overheid te verminderen, moeten we elders inkomsten gaan zoeken. Dat noemt men een 'taxshift', een verschuiving van de ene naar de andere belastingbron.

Voor het ABVV is de enige goede taxshift een meer rechtvaardige fiscaliteit, waarbij degenen die het meest hebben, ook meer bijdragen. Rechtvaardige fiscaliteit gaat over eerlijke bijdragen aan de opbouw van de samenleving. Dat is solidariteit!

Arbeid te zwaar belast in vergelijking met kapitaal

De belastingen op kapitaal zijn te voordelig. Er moet opnieuw een evenwicht komen in de fiscaliteit.

De ondernemingswinsten worden te weinig belast, meer bepaald dankzij de belastingvoordelen en fiscale constructies. Binnen de OESO-landen heeft België één van de laagste gemiddelde aanslagvoeten op de bedrijfswinsten (vennootschapsbelasting + roerende voorheffing op dividenden): 31%. We staan hiermee op plaats 31 van de 36.

In feite word je heel oneerlijk belast, want op 40.000 euro inkomsten betaal je:

- Als werknemer ongeveer 13.000 euro of 32% belastingen.
- Als rentenier 10.000 euro of 25%.
- Als onderneming ongeveer 6000 euro of 15%.
- Als speculant betaal je 0 euro of 0% meerwaardebelasting op de verkoop van aandelen.

Vermogen is ongelijk verdeeld

Zo hard de crisis de ene treft, zo zachtjes gaat ze voorbij aan de andere. Wat men de crisis noemt, is niet zozeer de tragere groei van de taart, maar wel een slechtere verdeling ervan, en wel

omdat de globale rijkdom ondanks alles blijft stijgen, maar steeds minder goed herverdeeld wordt.

België is en blijft een rijk land, maar de gemiddelde Belg bukt niet van het geld. Volgens de laatste cijfers van de FOD Economie bedroeg het netto belastbaar inkomen van de Belgen in 2012 gemiddeld 16.651 euro. Dat is 1387 euro per maand. Achter dit gemiddelde gaan grote verschillen schuil en het houdt ook geen rekening met het vermogen, maar alleen met het belastbaar inkomen.

Houden we wel rekening met het vermogen, dan ziet het plaatje er totaal anders uit. De 10% rijksten bezitten 44% van het totale vermogen in ons land. En de 1% rijkste Belgen bezitten een groter deel van het totale vermogen dan de helft van de Belgen samen.

Bron: De Nieuwe Werker

Meer info: www.abvv.be/brochures

WIE BETAALT WAT ? INKOMSTEN: € 40.000

WIE?	BELASTINGEN	
WERKNEMER	€ 13.000	32%
RENTENIER	€ 10.000	25%
ONDERNEMING	€ 6.000	15%
SPECULANT	€ 0	0%



8 voorstellen van het ABVV

1. Voer de strijd tegen belastingfraude op
2. Zorg voor meer transparantie
3. Behandel alle inkomens gelijk
4. Laat iedereen bijdragen volgens draagkracht
5. Belast alle inkomenssoorten samen
6. Hou grote kuis in de belastingvoordelen
7. Voer een vermogensbelasting in
8. Voer een belasting in op financiële transacties om speculatie (bijvoorbeeld op de beurs) tegen te gaan

Op naar een échte belastinghervorming!

Via een belastinghervorming die voor een rechtvaardige fiscaliteit zorgt, kan de koopkracht van werknemers, gepensioneerd en mensen die leven van een uitkering opnieuw hersteld worden. Hun consumptie creëert bovendien banen, waardoor de werkloosheid afneemt en de economische machine opnieuw op gang komt.

Wat werk niet?

Consumptie meer belasten, is geen goed idee. Verhogingen van btw en accijnzen treffen vooral de werknemers. De meeste mensen spenderen bijna hun volledige inkomen vooral aan basisvoorzieningen, terwijl vermogenden een groot deel van hun inkomen opzijzetten. 'Groene' belastingen zijn nuttig om milieuvervuiling tegen te gaan of voor een duurzaam mobiliteitsbeleid, maar zij dreigen de lage inkomens harder te treffen indien ze niet sociaal bijgestuurd worden. Ze gaan voor het milieu schadelijk gedrag tegen, maar leveren uiteindelijk geen rechtvaardige fiscaliteit op.

Wat werkt wel?

Kapitaal zwaarder belasten, is wel een goede piste voor een belastinghervorming. In België worden grote fortuinen en inkomens uit vermogen veel minder belast dan

inkomens uit arbeid. Rijk worden zonder werken wordt doorgaans niet belast. Wie 40.000 euro verdient met werken, betaalt gemiddeld 13.000 euro belastingen per jaar (nog zonder sociale bijdragen), zo'n 32%. Wie 40.000 euro meerwaarde op zijn aandelen boekt, betaalt nagenoeg geen cent belasting. Geen belasting op beursmeerwaarden, geen vermogensbelasting en de notionele intrestaftrek maken van ons land een belastingparadijs voor inkomens uit kapitaal. Extra jobs levert het nauwelijks op. Bovendien kunnen ondernemingen akkoorden sluiten met de fiscus om minder belastingen te betalen. Inkomens uit kapitaal meer doen bijdragen aan de overheidsuitgaven is dus een kwestie van rechtvaardigheid. Alleen al een belasting op meerwaarden zou 4 miljard euro opbrengen.

Drie criteria

Het ABVV eist een echte belastinghervorming die de fiscale rechtvaardigheid herstelt. We zullen elke belastinghervorming van de regering-Michel toetsen aan drie criteria:

- Is de fiscale hervorming rechtvaardig? Met andere woorden, zorgt ze voor een herverdeling van de rijken naar de minder rijken, en verschuiven de belastingen op

arbeid naar inkomens uit kapitaal en vermogen?

- Is de fiscale hervorming doeltreffend? Met andere woorden, zorgt ze voor meer jobs, vooral voor werknemers die vandaag hun job dreigen te verliezen, en voor meer koopkracht voor werknemers, gepensioneerd en al wie van een uitkering leeft?

- Is de fiscale hervorming toereikend en duurzaam? Is het geen opsmukoperatie om de schijn op te houden?

Bron: De Nieuwe Werker

Meer info: www.abvv.be/brochures



NMBS

Een spoorwegbedrijf zonder bestemming

Of je nu je oor in de Wetstraat te luisteren legt, de kranten doorbladert of de sociale media afschuimt: de discussie over de toekomst van de NMBS is nooit ver weg. Maar heeft de NMBS nog wel een duidelijke bestemming?

Helaas wordt de discussie te vaak publiek gevoerd door mensen die de problemen van de NMBS maar wat graag gebruiken om hun eigen politieke, economische en ideologische agenda te ondersteunen. Uit de recente benchmarkstudie die de NMBS vergelijkt met spoorwegmaatschappijen in andere Europese landen, moet blijken dat onze spoorwegmaatschappij bijzonder matig presteert. Te log, te duur, te verouderd – het zijn allemaal kortzichtige analyses die snel gemaakt werden door politici en journalisten die (bewust of onbewust) voorbijgaan aan de complexiteit van de NMBS. En uiteraard laten ze het daarbij niet na ook de vakbonden – en liefst onze eigen ACOD – een flinke bolwassing te geven en te benoemen als zowel oorzaak van de problemen, als obstakel voor de oplossing.

Eerlijk vergelijken

ACOD Spoor betwist de vergelijkingen van de benchmarkstudie en de conclusies die daaruit getrokken worden. Graag verwijst men naar Zwitserland, als lichtend voorbeeld van een goed treinbedrijf en infrastructuur. Daarbij wordt wel vergeten dat in Zwitserland de spoorwegmaatschappij nog steeds één maatschappij vormt. Infrastructuur en operator zitten onder hetzelfde dak, aangevuld met het goederentransport. Zo kom je al snel aan een omzet waarnaar in België met afgunst gekeken wordt.

Je moet in de berekeningen ook evenwichtig rekening houden met alle parameters, zoals de treinkilometers per reiziger, de kostprijs van de rijpad-vergoeding, de maatschappelijke inbreng en de kosten van vernieuwing van zowel de infrastructuur als het rollend materieel.

Gebrek aan visie

Waar het de Belgische politiek aan ontbreekt, is een globale visie op mobiliteit op lange termijn en de rol die de spoorwegen daarin moeten spelen. Natuurlijk wordt over de landsgrenzen, bijvoorbeeld naar Zwitserland, gekeken voor de 'best practices'. Men doet er inspiratie op en probeert bruikbare elementen over te nemen. Waar het fout loopt, is dat men niet de volledige visie met alle elementen overneemt, waardoor de NMBS hoe langer hoe meer begint te lijken op een huis waaraan 'koterijen' toegevoegd worden, waarin uiteindelijk iedereen verloren loopt. Getuige daarvan: de huidige tweeledige structuur van de NMBS, een gevolg van beslissingen van politici.

ACOD Spoor had en heeft gelijk

Wie bij het lezen van de vele persartikels van de voorbije weken even terugdenkt aan het verleden, kan alleen maar vaststellen dat plots standpunten ingenomen worden die wij als vakbond al lang formuleerden. Onze analyse over de financiële, organisatorische en praktische problemen van de Belgische spoorwegen is al enige tijd duidelijk, dankzij de informatie die wij dagelijks ontvangen van het personeel op de werkvloer. Zij weten immers wat er in de praktijk fout loopt.

Een dubbele structuur zorgt uiteraard voor onnodige kosten. Om te beginnen, heb je twee raden van bestuur nodig. Tevens konden we vaststellen dat bepaalde investeringen die gebeurd zijn in de voormalige driedelige structuur, nu netjes overgedaan worden door de tweeledige structuur. Dat besef is nu blijkbaar ook doorgedrongen tot de politieke wereld.

Statutair versus contractueel

Ondanks de tekenen aan de wand, blijven bepaalde politici erop hameren dat ook de statutaire tewerkstelling van het personeel een probleem vormt. Volgens hen zijn contractuelen flexibeler, polyvalenter en... makkelijker te ontslaan. ACOD Spoor betwist dat. Statutaire werknemers worden net zo goed ontslagen en zijn beslist niet minder gemotiveerd.

Dat blijkt onder andere uit de moeite die B-Logistics doet om de statutaire werknemers van de NMBS-groep aan zich te binden. Hun argumentatie? Ze zijn loyaal, zeer vakbekwaam en onderlegd in de reglementering. Helaas is ook hun statuut bedreigd. Over twee jaar zou B-Logistics van eigenaar kunnen veranderen. Welke garanties heeft het personeel dan nog?

Een herhaling van het verleden?

In de jaren '80 werden de budgetten door het 'systeem-Paelinck' bijna 15 jaar bevroren. Het resulteerde in een zodanige stilstand, dat we nadien gerust mogen spreken van een achteruitgang bij de spoorwegen. De voorbije 10 jaren leken wel een terugkeer naar die rampzalige periode.

En nog is het niet voorbij. Zo weigert men nu te investeren in de tractiewerkplaatsen die instaan voor onderhoud van locomotieven en rijdend reizigersmateriaal. Bij de NMBS is zo ook onderhoud aan tractiemateriaal voor derde operatoren de voorbije tien jaar onmogelijk geweest, ondanks de vraag van deze operatoren. Geen wonder dus dat nieuwe operatoren er nu voor kiezen hun eigen tractiewerkplaatsen te openen.

En wat doet de NMBS? Ze kiest voor op termijn duurdere onderhoudscontracten met de constructeurs. De belastingbetaler zal daar wel voor opdraaien, zeker?

Moeilijke weg naar sociaal protocol

Tegen deze moeilijke achtergrond blijft ACOD Spoor werken aan een degelijk sociaal protocol voor het personeel. Normaal gezien zou dat er moeten komen tegen 15 juli, maar gezien de gevoeligheden en de ver verwijderde standpunten van de betrokken partijen, zullen er nog veel plooiën gladgestreken moeten worden.

Jean Pierre Goossens



NMBS Logistics Syndicaal overleg: niet altijd eenvoudig

Regelmatig krijgt ACOD Spoor vragen van leden die aan de slag zijn bij NMBS Logistics om te weten te komen waar ze terecht kunnen met arbeidsgerelateerde vragen.

Verzameling van statuten en contracten

Dat ze niet meteen hun weg vinden is begrijpelijk, aangezien bij de oprichting van NMBS Logistics verschillende personeelscategorieën ontstonden. Sommigen vallen onder paritair comité 226 voor bedienden en anderen onder paritair comité 140.03 voor arbeiders. Voorts zijn er nog statutaire en contractuele personeelsleden die nog voor de NMBS werken en opdrachten uitvoeren voor NMBS Logistics. Deze verschillende categorieën werken samen op het terrein en doen dikwijls hetzelfde werk maar met andere arbeidsvoorwaarden. Daardoor zijn er ook verschillen in verloning – een probleem waar ACOD Spoor van meet af aan op gewezen heeft.

Te weinig inspraak

Voor onze leden blijven wij de nodige tussenkomsten doen via de overlegorganen binnen de Belgische spoorweg (HR-Rail, NMBS en Infrabel). ACOD Spoor heeft steeds getracht om ook een vertegenwoordiging te hebben in de ondernemingsraad van NMBS Logistics en in de Comités voor Preventie en Bescherming. Helaas zijn we daar niet in gelukt. In die ondernemingsraden en CPBW's zitten wel de vertegenwoordigers van de private vakcentrales van (o.a.) het ABVV. Voor de bedienden is dit de BBTK (Bond van Bedienden, Technici en kaderleden

van België) en voor de arbeiders de BTB (Belgische Transportarbeidersbond). De vertegenwoordigers die hierin zetelen zijn verkozen door de laatste sociale verkiezingen in 2012.

Nauwere samenwerking

De volgende sociale verkiezingen voor de oprichting en de vernieuwing van de ondernemingsraden en de comités voor preventie en bescherming op het werk zullen plaatsvinden van 9 tot 22 mei 2016. ACOD Spoor heeft het initiatief genomen om met BBTK en BTB op regelmatige basis bij elkaar te komen om te bespreken op welke manier we een betere dienstverlening kunnen aanbieden aan onze leden (ABVV en ACOD). Tijdens onze eerste gesprekken is het duidelijk geworden dat er enorm veel problemen zijn binnen NMBS Logistics. Het toont enkel het belang van deze bijeenkomsten aan.

Een eerste resultaat was een gemeenschappelijk pamflet, per werketel. Daarop staan de contactgegevens van de regionale verantwoordelijken BBTK, BTB en ACOD. Hierdoor vergroten we de mogelijkheid dat onze leden sneller kunnen geholpen worden bij eventuele problemen. Een militant van de ACOD kan problemen doorgeven aan de verantwoordelijken van BBTK of BTB en omgekeerd.

Het sociaal overleg binnen NMBS Logistics is voor onze leden heel belangrijk en ACOD Spoor zal hiervoor steeds de nodige stappen ondernemen om dit zo goed mogelijk te laten verlopen.

Rudi Dils

Distributie 2020

Minder personeel, minder service en meer werkdruk

Omdat de directie B-M&S verwacht dat de verkoop van biljetten aan het loket zal halveren en de verkoop via de automaten zal verdubbelen tijdens de komende vijf jaar, werd tijdens de paritaire subcommissie het plan 'Distributie 2020' voorgesteld.

Rekening houdend met deze vooruitzichten, hield dit plan in om het aantal commerciële bedienden vanaf 2015 tot 2020 te verminderen met 325 voltijdse equivalenten (VTE)! De vermindering van de VTE's zou samenvallen met de verwachte afvloei door de leeftijdscurven. Hierdoor zouden de gevolgen voor het personeel dat eventueel zou moeten verplaatst worden vrijwel te verwaarlozen zijn, dixit de leiding van B-M&S.

Tekorten leiden tot werkdruk

We stellen vast dat de toestand steeds slechter wordt op het werk. Overal zijn er klachten van het personeel over te weinig personeel en te hoge werkdruk. Zelfs de plaatselijke leiding vraagt bijkomend personeel, maar de directie wenst hierop niet in te gaan, want er is voor dit jaar geen bijkomend contingent gepland. Deze toestand wordt onhoudbaar...

Sluiting loketten

Ondertussen heeft het directiecomité van de NMBS beslist dat de loketten worden gesloten in 22 stations. Op donderdag 28 mei heeft de raad van bestuur de beslissing van het directiecomité bevestigd.

Onmiddellijk daarna heeft de NMBS een persconferentie georganiseerd om dit publiek te maken, zodat ze zelf de berichtgeving in handen had.

ACOD Spoor vraagt overleg

Tegen die werkwijze hebben we tijdens de vergadering van de paritaire subcommissie geprotesteerd. Er werd geen voorafgaandelijk overleg gepleegd en de betrokken personeelsleden hebben via de media moeten vernemen dat ze op 1 juli elders moeten gaan werken. De roep om acties wordt steeds luider en we vrezen dat alleen deze taal begrepen wordt.

Ludo Sempels

Train World

Treinen zijn er al, nu nog personeel

Het spoorwegmuseum in Brussel-Noord sloot op 1 januari 2007 definitief de deuren. Nadien besliste de NMBS Holding om een nieuw spoorwegmuseum te bouwen in Schaarbeek. In september 2012 werd de eerste steen gelegd van dit nieuwe spoorwegmuseum, in september volgt de opening.

Op 24 september 2015 opent Train World, het nieuwe nationale spoorwegmuseum van België, de deuren. Voor de scenografie zal een beroep worden gedaan op François Schuiten, een Belgisch kunstenaar en zelf inwoner van Schaarbeek. Het zal een uniek beeld geven van het verleden, heden en toekomst van de spoorwegen. Zo zal onder andere de oudst bewaarde locomotief van het Europees vasteland, de 'Pays de Waes', opnieuw te bewonderen zijn. Het beheer van de uitbating wordt toevertrouwd aan Train World (een vzw van de NMBS). Als directeur werd Pieter Jonckers aangetrokken. Om het museum uit te baten, zullen 12 statutaire medewerkers worden gezocht. HR Rail zal (zoals wettelijk

vereist) instaan voor de selectie en aanwerving. Een oproep werd gedaan via de website van HR Rail. De selectie gebeurde in de week van 15 juni, op 1 juli wordt het kader opgericht, zodat de laureaten aangesteld kunnen worden.

Er zal dus nog heel wat werk geleverd

moeten worden om alles op het spoor te krijgen tegen 24 september, maar de verantwoordelijken van het project zijn zeer hoopvol gestemd.

Ludo Sempels



Dames ACOD TBM in de vuurlinie

Op 4 juni namen vrouwelijke delegees van ACOD TBM samen met honderden andere ABVV-vrouwen en-mannen deel aan de manifestatie op het Sint-Jansplein in Brussel aan de voet van het standbeeld Gabrielle Petit, een verzetsheldin van de Eerste Wereldoorlog. Zij protesteerden

samen met andere vrouwen uit het middenveld tegen de besparingsmaatregelen van de regering-Michel. Die treffen vrouwen immers bijzonder hard. De 'Vrouwen in de Vuurlinie' vragen nieuwe maatregelen voor een beter evenwicht tussen werk en privéleven, een sterke sociale zekerheid

en een rechtvaardiger fiscaliteit. De strijd tegen de discriminatie van vrouwen is immers een syndicale strijd, een strijd van iedereen.

Rita Coeck



De Lijn Besprekingen sociale programmatie 2015-2016

Op 3 juni werd tijdens een paritair comité de eisenbundel in gemeenschappelijk vakbondsfront voor de sociale programmatie 2015-2016 ingediend.

De huisvakbonden van De Lijn vragen een cao voor 2 jaar, werkzekerheid en respect voor de statuten, alsook het behoud van verworven rechten en inkomen. De eisenbundel bevat eveneens een vraag naar verhoging van de koopkracht, de verlenging van de cao SWT en een cao 'landingsbanen' bij De Lijn in navolging van cao 103 van de NAR, alsook een verhoging van de dotaties syndicaal en sociaal fonds. We eisen voorts duidelijke afspraken over insourcing en het systeem van progres-

sieve tewerkstelling bij De Lijn.

Bij aanvang van de vergadering vroegen we uiteraard naar zekerheid over de enveloppe van de overheid voor de uitvoer van de sociale programmatie. De directie deelde mee dat voor 2016 in de Vlaamse begroting hiervoor geen provisie is opgenomen. De logische consequentie hiervan is dat de sociale programmatie bij De Lijn uit de 'eigen middelen' zal moeten komen. De besprekingen met de directie zullen in de loop van juni voortgezet worden, na consultatie van de achterban van ACOD TBM.

Rita Coeck

Onderzoek toxische stoffen

Ook binnen de PPA-groep werd weer heel wat werk verricht. In het kader van een onderzoek, worden alle ex MIVB-agenten uitgenodigd om ons te informeren over het al dan niet blootgesteld geweest zijn aan toxische stoffen gedurende hun loopbaan bij de MIVB. Contactpersoon bij de ACOD-TBM is Omar Boujida (02 515 30 53 - boujidao@stib.irisnet.be).

Dario Coppens



MIVB

Brussels openbaar vervoer kan nog groeien

In 2014 vierde de MIVB zijn 60-jarig bestaan. Ondanks deze toch respectabele leeftijd, blijft het bedrijf meer dan ooit een dynamische onderneming. Informatie, beveiliging, comfort en efficiëntie worden hoog in het vaandel gedragen en dagelijks zet het personeel zich in om een optimale dienstverlening aan de reizigers te bieden.

In de komende jaren staan heel wat groot-schalige projecten in de steigers, zoals onder meer de uitbreiding van de metro en de omschakeling van het ticketingsysteem. Tegen 2017 worden 415 miljoen ritten ver-

wacht en wordt de MIVB dé mobiliteitsoplossing bij uitstek in de hoofdstad.

Zoveel reizigers kan je uiteraard niet vervoeren zonder het nodige personeel. De voorbije jaren wierf de MIVB flink aan. Van de 38.000 (!) jobaanvragen die het in 2014 ontving, werden uiteindelijk een duizendtal kandidaten daadwerkelijk aangeworven, deels ter vervanging van personeelsleden die op brug- of pensioen vertrokken, deels om nieuwe jobs in te vullen. En deze trend zal zich ongetwijfeld blijven doorzetten in de komende jaren. De MIVB is een populaire werkgever die voor stabiele jobs

zorgt. Daar kunnen we als vakbond enkel tevreden over zijn.

Intussen ziet ACOD TBM er nauwgezet op toe dat al deze mensen in de beste omstandigheden kunnen op- en begeleid worden en in de beste werkomstandigheden kunnen functioneren. Bovendien zullen wij er werk van maken de quota van de jongeren en vrouwen binnen het bedrijf omhoog te brengen.

Dario Coppens

Syndicale verkiezingen bij de MIVB

Op 2 en 4 juni jongstleden werden er syndicale verkiezingen georganiseerd onder de ACOD TBM-leden actief bij de MIVB. Deze zijn in alle sereniteit verlopen en in alle entiteiten werden de kandidaten van de nieuwe plaatselijke afvaardigingen gekozen. In onze uithangborden van de plaats van je tewerkstelling kan je de respectieve lijsten bekijken.

Vooruitblik op de sociale verkiezingen van 2016

Tussen 9 en 22 mei 2016 zullen de sociale verkiezingen georganiseerd worden, ook bij de MIVB. Het personeel kiest er de afgevaardigden die onder andere voor ACOD TBM in het Comité voor de Preventie en Bescherming op het werk (CPBW) en de Ondernemingsraad (OR) zullen zetelen. Het merendeel van de leden die onze vakbond in deze twee organen zullen vertegenwoordigen zijn afgevaardigden zijn die gemotiveerd zijn en zich volop klaarstomen voor die uitdaging. Ze staan meer dan ooit klaar staan om zich voor hun leden in te zetten. Zorg er dus zeker voor dat je de lijsten op de verschillende tewerkstellingsplaatsen bekijkt en de namen die erop vermeld staan tracht te onthouden.



bpost
HOOFDZETEL SIEGE CENTRAL

Studie over Belgische postmarkt Is bpost echt niet goed bezig?

Begin 2015 maakte het Duitse studie-bureau WIK-consult in opdracht van het Belgisch Instituut voor Postdiensten en Telecommunicatie (BIPT) een studie over de openstelling van de postmarkt in België. Hoe luidt het oordeel?

De studie maakt een analyse van de huidige economische en juridische situatie én het effect van de volledige openstelling van de Belgische postmarkt op 1 januari 2011, naast een vergelijking met de post-situatie in negen andere Europese landen. Ondanks het feit dat binnen een Belgische context bpost stevast wordt aangehaald als een schoolvoorbeeld van een geslaagde overgang van een klassiek 'ministerie' naar een rendabel en efficiënt werkend overheidsbedrijf, is het resultaat van de studie erg negatief voor bpost. Naast de algemene conclusies, die merendeels negatief voorgesteld worden, formuleert WIK-consult ook 13 concrete aanbevelingen voor het toekomstige beleid en de toekomstige regulering van de Belgische postsector.

Strengere regelgeving is een obstakel

Eén van de voornaamste kritieken is het feit dat mogelijke postoperators moeten voldoen aan de regels inzake universele dienstverlening. Met deze regels, met onder meer de verplichting om 5 dagen per week overal op heel het grondgebied post op te halen en uit te reiken, in elke gemeente een kantoor open te houden en uniforme tarieven aan te rekenen, zou

de overheid de Belgische markt te sterk afschermen voor mogelijke concurrentie. Daarnaast vindt WIK dat de scope van de universele dienstverlening te breed is. Zo is het bijvoorbeeld volgens hen niet nodig dat briefwisseling in bulk onder de regels van de universele dienstverlening valt.

Te duur, te veel subsidies

De studie erkent schoorvoetend dat bpost één van de meest winstgevendende operatoren in Europa is, maar zegt er meteen ook bij dat de prijs van de zegels te hoog is in vergelijking met de meeste andere Europese landen. Bovendien schermde bpost volgens hen zijn eigen netwerk te sterk af. Zo zou het voor concurrenten veel makkelijker moeten zijn om briefwisseling die zij inzamelen in het postcircuit te brengen (bijvoorbeeld in de sorteercentra) of zelf eventueel briefwisseling vanuit het postnetwerk over te nemen en uit te uitreiken. Ook de 'opdrachten van openbare dienst' waarvoor bpost door de regering vergoed wordt, worden sterk in vraag gesteld. Het gaat hier om zaken zoals het uitreiken van de kranten, de uitbetaling aan huis van pensioenen, verkiezingsdrukwerk,... Bovendien uit de studie ernstige kritiek op het feit dat Belgische postoperators verplicht zijn om met eigen personeel te werken, of met andere woorden, dat er niet met zelfstandigen in onderaanneming gewerkt mag worden.

Opmerkingen van ACOD Post

Wij stellen ons ernstige vragen bij deze

studie, vooral bij het uitgesproken liberale karakter ervan en de eenzijdige nadruk op alles wat concurrentie-bevorderend kan werken. Het standpunt van de eindgebruiker, zeker de gewone man of vrouw die misschien wat afgelegen woont en nog gedeeltelijk afhankelijk is van fysieke post (facturen, belastingaangifte, attesten allerhande,...) wordt nauwelijks bekeken. Ook wordt het aspect 'kwaliteit van de dienstverlening' op geen enkele manier in rekening gebracht. Omdat anderzijds het aspect 'kostenverlaging' zeer sterk benadrukt wordt, is dit een manifeste vervorming van het hele plaatje. Uiteraard hebben we grote bezwaren tegen het werken met zelfstandigen. We zijn ervan overtuigd dat elke vervanging van vaste werknemers door zelfstandigen een onaanvaardbare vorm van sociale achteruitgang betekent, en dit zeker in sectoren met openbare dienstverlening. Voorbeelden in het buitenland tonen bovendien aan dat ondanks alle mogelijke regelgeving het probleem van de schijnzelfstandigheid steeds blijft opduiken.

Deze rechtse regering heeft onmiddellijk laten blijken dat ze dankbaar gebruik maakt van dit rapport om haar drang naar privatisering kracht bij te zetten. Wij denken hardop dat de ultraliberalen dit rapport gewoon besteld hebben. ACOD Post zal zich in ieder geval krachtig verzetten! Je leest er meer over in onze volgende editie.

Jean-Pierre Nyns

Secretaris in de kijker: Chris Coucke

"Je leden centraal stellen, daar draait het om"

Chris Coucke is gewestelijk secretaris van ACOD Post in West-Vlaanderen. Hij heeft er al een carrière van ruim 44 jaar bij De Post/bpost en de ACOD op zitten. Tijd voor de visie en raad van een 'ancien' aan de vooravond van zijn pensioen.

Je komt uit een familie van 'postiers'. Je was als het ware voorbestemd om voor De Post te gaan werken.

Chris: "Zelf behoor ik tot de derde generatie, na mijn grootvader en vader, die bij De Post aan de slag ging als postbode. In februari van het laatste studiejaar van mijn technische opleiding nam ik deel aan het examen van postman. Zo ging ik op 27 september 1971 op 17-jarige leeftijd aan de slag als postman op de Groenplaats in Antwerpen. Enkele maanden later werd ik gedetacheerd naar Antwerpen X, zodat ik de mogelijkheid had om dagelijks naar huis te sporen. Dit betekende voor mij een reistijd van 5 uur per dag. Na een detachering naar de regio Brugge in 1973 en een periode van 1 jaar als uitreiker kon ik naar het toenmalige sorteercentrum Brugge X, waar ik tot 1 september 1995 heb gewerkt. Tijdens de 20 jaar dat ik werkte in Brugge X, had ik verschillende taken, waaronder 10 jaar lang nachtschift als sorteerder en chauffeur. In 1986 stond ik aan de wieg van een totaal nieuwe dienstverlening bij De Post, de toenmalige pakjesdienst Taxi-Post, waar ik tot aan mijn aanstelling, in 1995 als sectorafgevaardigde voor de ACOD, ben blijven werken."

Hoe is je syndicale carrière begonnen bij ACOD Post?

Chris: "Ik ben in april 1971, één maand na het postexamen en zes maanden voor mijn indiensttreding bij De Post, lid geworden van de ACOD. In het begin van mijn carrière werkte ik 100 kilometer van huis, in Antwerpen, een voor mij totaal onbekende stad. Door het vroege aanvangsuur was het onmogelijk om naar huis te gaan en werd ik tijdelijk opgevangen door een kennis van mijn vader. Vanaf mijn eerste dag heeft de ACOD zich om mij bekommerd. Ze zorgden ervoor dat ik via een detachering in het sorteercentrum van Antwerpen X kon terechtkomen, zodat ik dagelijks huiswaarts kon. Twee jaar later heb ik dankzij hun tussenkomst een detachering gekregen naar de regio Brugge. Wat de ACOD toen gedaan heeft, is en blijft steeds in mijn geheugen gegrift. Mijn grote loyaliteit voor mijn vakbond ACOD mag niet verbazen."

Waarom besloot je uiteindelijk ook om je te engageren voor de ACOD?

Chris: "Vanuit een sterk rechtvaardigheidsgevoel en ook de intentie om iets terug te kunnen doen voor mijn vakbond heb ik me in 1975 kandidaat gesteld om kantooraafgevaardigde te worden in het sorteercentrum Brugge X. Ik werd opgenomen in het bestuur van de sector Post, afdeling Brugge, waar ik in 1982 voorzitter werd. Vrij vlug na de aanstelling als kantooraafgevaardigde werd ik opgenomen in het gewestelijk bestuur. In 1984 werd ik verkozen

tot lid van het Gewestelijk Dagelijks Bestuur Post West-Vlaanderen. In 2009 ben ik mijn voorganger Olga Reynaert opgevolgd, die meer dan 20 jaar gewestelijk secretaris was."



Nadien bouwde je ook intersectoraal een flink palmares op.

Chris: "In 1979 werd ik door mijn sector aangeduid als vertegenwoordiger in het intersectoraal afdelingsbestuur. Van 1986 tot 1994 was ik er ondervoorzitter. Met het Congres van 1988 werd ik verkozen tot lid van het Gewestelijk Intersectoraal Dagelijks Bestuur, om er vanaf 1994 verkozen te worden tot gewestelijk intersectoraal voorzitter van West-Vlaanderen en vanuit deze functie heb ik West-Vlaanderen tot 2012 vertegenwoordigd in de VLIG. Ik wil er overigens graag op wijzen dat de vele vormingen en opleidingen die ik heb mogen volgen, me de nodige kennis en bagage gaven om mijn mandaten op een goede manier te kunnen vervullen."

Hoe blik je terug op de evolutie van het syndicalisme doorheen je loopbaan?

Chris: "Op ideologisch vlak veranderde er weinig tot niets. Wij staan nog altijd voor een arbeidersbeweging die gestoeld is op rechtvaardigheid, solidariteit en verdraagzaamheid, met het oog op het vrijwaren en verbeteren van het welzijn van alle werknemers. De benadering is wel sterk gewijzigd. In de jaren '70 en '80 was arbeiderscontrole het belangrijkste element in overleg en onderhandelingen. Vaak leidde dat tot zware aanvaringen met de werkgever, bij ons dus de overheid. Soms staakten we meerdere dagen om onze eisen kracht bij te zetten. Vanaf de jaren '90 werd er meer en meer geopteerd om als vakbond samen met De Post/bpost naar oplossingen te zoeken om de concurrentie het hoofd te bieden. Op zich fout: het kan ten goede komen aan het in stand houden van de sociale vrede, maar het mag niet afglijden naar medebeheer. Het bedrijf concentreert zich hoofdzakelijk op commerciële belangen en de vakbond moet vooral oog hebben voor tewerkstelling en het welzijn van zijn leden."

Is er minder solidariteit dan vroeger?

Chris: "De solidariteit tussen de sectoren onderling was in het verleden sterker aanwezig om de eenvoudige reden dat wij veel meer gemeenschappelijke belangen te verdedigen hadden. Gemeenschappelijke belangen zijn vandaag nog enkel pensioenen, vakantiegeld en eindejaarspremie. Op middellange termijn reken ik erop dat de solidariteit opnieuw zal toenemen. Met de huidige rechtse regering krijgt elke openbare dienst of overheidsbedrijf te maken met besparingen, inkrimpingen en privatisering. bpost

is daarbij, gelet op de concurrentie, extreem kwetsbaar. Ik geloof dat het gemeenschappelijk belang in kracht moet en zal toenemen.”

Wat denk je over de huidige situatie bij bpost?

Chris: “bpost staat voor grote uitdagingen. De actie rond het krantendossier die ACOD Post in juli vorig jaar voor het departement van minister Vandelanotte voerde, werpt vandaag misschien vruchten af. bpost heeft immers als enige een offerte ingediend. De vraag is nu hoeveel de regering nog bereid is om te betalen voor een kwalitatieve uitreiking van de kranten. Ik maak me ook zorgen over de wetswijziging die de regering onlangs beslist heeft, met de mogelijkheid om de overheid toe te laten af te stappen van hun meerderheidsaandeel, wat zo de weg opent naar de privatisering van bpost. Nog meer dan vroeger zullen de sociale partners waakzaam moeten zijn om de belangen en verworvenheden van hun leden en medewerkers te verdedigen en te vrijwaren.”

Welke raad en tips heb je voor je collega's?

Chris: “Heb oog voor de individuele verzuchtingen van je leden, maar laat in de eerste plaats het algemeen belang primeren. Besef dat je er bent voor de leden én voor het belang van iedereen, en dat zowel op korte als op de lange termijn. Vorm over de gewesten heen een hecht team, samen met de collega's, deel je problemen en je kennis, het kan de ACOD alleen nog sterker maken.”

Wat zijn je plannen na bpost?

Chris: “Ik zal eindelijk wat meer tijd kunnen vrijmaken voor mijn drie schatten van kleindochters. Samen met mijn partner gaan we de zomermaanden overbruggen in onze caravan in het Groot-hertogdom Luxemburg, waar ik nog meer dan vroeger zal kunnen genieten van de ritten met mijn motor. Ik ga ook wat moeten sporten om de conditie op peil te houden. Omdat de vakbond een belangrijk deel van mijn leven heeft uitgemaakt, zal het moeilijk zijn de band zomaar te verbreken. Waar nodig blijf ik dan ook ter beschikking van de ACOD en ik zie vooral uit naar de seniorenwerking, zowel van mijn sector als van de gewestelijke intersectorale seniorenwerking.”

Welke boodschap wil je nog meegeven?

Chris: “In eerste instantie wens ik mijn partner te danken voor de steun en het begrip die ik in die 40 jaar vakbondswerk heb gekregen. Daarnaast ben ik ook nog jaren actief geweest in de plaatselijke politiek bij sp.a. Je spendeert heel wat van je tijd buitenhuis, maar nu kunnen samen we heel wat tijd goedmaken. Ook wil ik mijn vroegere en huidige collega's, en vooral mijn militanten en leden danken voor het vertrouwen die ik de voorbije jaren van hen heb gekregen. Ik heb van de leden en mijn besturen in 1995 de kans gekregen om van iets wat ik dolgraag deed, me inzetten voor het welzijn van onze leden, als vrijgestelde te mogen uitvoeren. Dat is het mooiste geschenk dat mij kon overkomen. Daarvoor mijn oprechte dank, het ga jullie goed en vergeet vooral niet: samen sterk!”

Nieuws uit het paritair comité

“Project Alpha zal de stress doen toenemen”

Jean-Pierre Nyns, algemeen secretaris van ACOD Post, legde tijdens het recent paritair comité een verklaring af over het project Alpha.

“Mevrouw de voorzitter,

Toen we enkele maanden geleden kennisnamen van de intentie van bpost om het ‘project Alpha’ op te starten, ging het over de ondersteunende diensten tewerkgesteld in het Muntcentrum. Er werden de wildste geruchten de wereld in gestuurd. Ondertussen is daar Mechelen Zegel bijgekomen. Telkens nadat eerst het personeel voor een voldongen feit gesteld werd en vooraleer er ook maar enige vorm van communicatie was met de vakbonden. Gevolg: algemene paniek voor de nagenoeg 3000 betrokkenen. Als dat de bedoeling was van bpost, dan zijn jullie met glans geslaagd.

De mensen staan onder enorme stress. De resultaten van de ‘bpeople survey’ tonen duidelijk aan dat stress en werkdruk in de verschillende diensten van het Muntcentrum door velen als te hoog wordt ervaren. Met de ‘Alpha-oefening’, aangekondigd als een oefening in effectiviteit, die jullie nu willen doordrukken, zal de stress en werkdruk niet minderen. Integendeel, wat jullie ook mogen beweren.

Als we de eerste resultaten van jullie denkoefening bekijken, dan stellen we bijvoorbeeld vast dat bij het HR-Dircom 3 leden van het huidige team worden geweerd of niet werden weerhouden, terwijl er één plaats vacant blijft. Als dit de trend zet, dan vrezen we voor het ergste. Momenteel is er een figuurlijke strijd op leven en dood bezig in alle units van de hoofdzetel om toch maar een wit voetje te halen vóór de screenings en assessments. Deze conflict-situatie laat zich voelen in alle geledingen van het bedrijf.

De Gentse professor Paul Verschaeve stelt in zijn boek ‘What’s about me’ of ‘Het individu’ dat dergelijke technieken het slechtste in de mensen naar boven halen. Hij schrijft letterlijk dat de aanhoudende druk om te presteren, vreet aan de waarde en de persoonlijkheid van mensen. Zo wordt wie goed kan liegen en weinig last heeft van schuldgevoelens, een winnaar.

Hoeveel maal moeten wij als sociale partner nog blijven wijzen op het belang van continuïteit in dit bedrijf? Jullie gooien met deze oefening de kinderen met het badwater weg.

Daarom geven wij een krachtig negatief advies voor dit gehele project. En we waarschuwen jullie voor de negatieve gevolgen die dit momenteel heeft én in de toekomst zal hebben voor al onze personeelsleden.”

bpost enige kandidaat voor krantencontract, maar... **Negatieve gevolgen voor personeel nog altijd mogelijk**

Van de drie kandidaten die in februari geselecteerd waren voor het krantencontract, heeft uiteindelijk alleen bpost een offerte ingediend. Deze offerte zal nu verder onderzocht en beoordeeld worden op de regelmatigheid, de financiële onderbouw, prijs en kwaliteit.

De nationale verdeling van kranten en tijdschriften is door de overheid toevertrouwd aan bpost. Het krantencontract regelt de bedeling van kranten vóór 7.30 uur op weekdays en voor 10 uur op zaterdag. Het huidige contract loopt tot eind 2015.

De postmarkt is geliberaliseerd en daarom moest er van de Europese Commissie een concessieprocedure plaatsvinden voor het volgende contract, dat start op 1 januari 2016 en geldt voor vijf jaar. ACOD Post heeft dit dossier van nabij gevolgd. Het gaat immers over 3500 medewerkers. Die 3500 mensen zijn goed voor zowat 3000 voltijdse jobs. bpost zet nu 2600 aparte postbodes in om alle kranten in ons land te bestellen. Nog eens 400 postbodes staan in voor het verdelen van de tijdschriften.

Voorzetting kwaliteitsvolle dienstverlening

Dat bpost uiteindelijk als enige een offerte indiende, is goed nieuws voor de duizenden jobs die direct in gevaar waren. Het is ook goed nieuws voor de abonnees, want bpost bewijst al jaren dat ze op tijd kan leveren.

In ruil voor deze dienstverlening betaalt de regering 270 miljoen euro aan bpost. In de media schrijven journalisten ten onrechte dat het gaat om een subsidiëring. Dat klopt beslist niet. Het is immers een betaling van wat contractueel overeengekomen werd voor een kwaliteitsvolle levering van alle kranten en tijdschriften in alle uithoeken van het land.

ACOD Post toch nog ongerust

Is de vrees voor zwaar jobverlies nu helemaal voorbij? Daar zijn we niet helemaal gerust in. bpost heeft haar scherpste prijs ingediend. Bij de beoordeling weegt de prijs immers zwaar door. Volgens minister De Croo mogen we blij zijn dat het deel kwaliteit ook voor 50% mag doorwegen in de toewijzing. Hebben de burgers dan geen recht op een kwaliteitsvolle dienstverlening?

Deze scherpe offerte heeft ook gevolgen voor het personeel. En dat is op dit ogenblik nog altijd het onderwerp van een harde discussie tussen de vakbonden en bpost. Wij vrezen dat de regering alsnog zal proberen te bekibbelen op de prijs. Als dat gebeurt, zal dat onaanvaardbare gevolgen hebben voor de werknemers. Dan spreken we opnieuw over het verlies van jobs.

Jean-Pierre Nyns



Indexsprong treft ook personeel gas- en elektriciteitssector

Bereid je voor op minder koopkracht

Eén van de meest asociale beslissingen van de huidige federale regering is de veelbesproken indexsprong. Alle progressieve linkse krachten hebben zich hiertegen hevig verzet. Helaas bleek het onvoldoende. De gevolgen zijn niet bepaald gering...

Door de indexsprong zal ook het personeel van de gas- en elektriciteitssector zijn koopkracht zien dalen, terwijl anderen de dans kunnen ontspringen door fiscale 'optimalisatie' van hun situatie. Dit bewijst des te meer het asociale karakter van dit regeringsbeleid. We publiceren hier alvast de integrale tekst van de werkgevers, die uitlegt hoe de indexsprong in onze sector zal worden toegepast.

1. Algemeen principe van de loonindexatie in de sector

De lonen van de werknemers 'Waarborg-CAO' en van de werknemers 'CAO 2002' worden maandelijks aangepast aan de schommelingen van de 'viermaandelijkse gezondheidsindex', gepubliceerd op het einde van elke maand door de federale overheidsdienst Economie, Kmo, Middenstand en Energie.

De lonen worden aangepast, bij stijging – en in geval van daling met vrijwaring van één maand – op de eerste dag van de maand volgend op de maand waarop de 'viermaandelijkse gezondheidsindex' betrekking heeft, door toepassing van een vermenigvuldigingscoëfficiënt voor indexering, die overeenstemt met het door dit indexcijfer bereikte peil.

2. Blokkering van de index vanaf april 2015

2.1 Wetgeving

De wet van 23 april 2015 tot verbetering van de werkgelegenheid bepaalt in artikel 2 een blokkering van de afgevlakte gezondheidsindex (rekenkundig gemiddelde van de vier laatste maanden) vanaf 1 april 2015 op het peil bereikt door de afgevlakte gezondheidsindex van maart 2015, zijnde 100,66. Vanaf de maand april 2015 wordt er maandelijks een referentie-index berekend gelijk aan de afgevlakte gezondheidsindex x 0,98.

2.2 Toepassing

- Eerste stap: neutralisatie van de index. Voor de ondernemingen binnen het PC 326 wordt, vanaf 1 april 2015, de index voor de indexatie van de lonen geblokkeerd op 100,66. Deze index wordt maandelijks toegepast, tot op het moment dat de referentie-index, gedefinieerd in punt 2.1, hoger is dan 100,66.

- Tweede stap: opnieuw indexeren. Zodra de referentie-index het blokkeringspeil van 100,66 overschrijdt, wordt deze de nieuwe index toepasselijk voor de indexatie van de lonen van de werknemers van de sector. Deze nieuwe index zal vanaf dan overeenstemmen met het rekenkundige gemiddelde van de gezondheidsindexen van de laatste 4 maanden, vermenigvuldigd met 0,98. Hierdoor krijgt de impact van de blokkering een permanent karakter en zal hij niet worden gecompenseerd. De bestaande sectorale barema's blijven behouden, met toepassing van de nieuwe index.

3. Toepassing van de geblokkeerde index op andere voordelen

Tijdens de blokkeringsperiode dienen de bij overeenkomst vastgestelde indexeringsformules te worden toegepast, maar met gebruik van de geblokkeerde index. Behalve de loonelementen, betekent dit voor de sector dat de voordelen waarvan de evolutie (geheel of gedeeltelijk) gelinkt is aan de gezondheidsindex eveneens geïndexeerd zullen worden volgens de geblokkeerde index van 100,66 zolang de referentie-index dit niveau niet bereikt. Het gaat onder andere om:

- de omniumverzekering (Ethias 22.100.000)
- de mobiliteitsvergoeding
- de vrijstelling ambulante gezondheidszorgen
- de patronale bijdrage hospitalisatieverzekering voor de leden van het FAV
- de vrijstelling hospitalisatieverzekering voor de leden van het FAV
- de dotatie sociaal fonds.

ACOD Gazelco geeft verzet niet op

ACOD Gazelco zal tegen deze maatregelen blijven actievoeren. Een sociale strijd moet immers blijvend gestreden worden. We moeten blijven streven naar vooruitgang in onze maatschappij. Krachten die een maatschappij besturen alsof deze een bedrijf is, kunnen onze samenleving ontwrichten, wat we niet mogen laten gebeuren.

Jan Van Wijngaerden

Belgocontrol ACOD heeft vragen bij elektriciteitspanne

De ACOD vraagt bijkomende uitleg over de recente elektriciteitspanne bij Belgocontrol, een storing die bijna een hele dag het vliegverkeer op onze luchthavens lamlegde. Het debat wordt gevoerd in het paritaire comité van 30 juni 2015. Hierbij alvast de brief van onze sector aan de voorzitter van het paritair comité van Belgocontrol.

Mijnheer de voorzitter van het paritair comité van Belgocontrol,

Hierbij vraagt de ACOD om op 30 juni 2015 in het paritaire comité van Belgocontrol de panne aan te kaarten die zich op 27 mei 2015 heeft voorgedaan op de installaties

van Belgocontrol. De ACOD vraagt om de twee volgende punten nader toe te lichten.

In de verklaringen wordt met de vinger gewezen naar de beslissingen en installaties van het verleden (lees: onder de vorige directie). Deze verklaringen in de media doen bij ons vragen rijzen, vooral omdat gisteren in de werkgroep over de statuten in verband met die fameuze afwezigheid van de aarding van de generator verklaard werd dat de installatie destijds wel degelijk geaard is geweest en conform werd verklaard. Een doorgedreven technische uitleg bleek te ingewikkeld voor de media en dus werd er iets helemaal anders van gemaakt.

We willen ook meer uitleg en in alle openheid over de verklaringen dat deze panne 'in verband moet gebracht worden met de verschillende besparingsplannen van Belgocontrol en met een onderhoudsprobleem als gevolg van het personeelstekort'. Hierover vraagt de ACOD een gedetailleerde analyse van de betrokken dienst van DGE:

- Hoeveel VTE telt deze dienst?
- Hoeveel VTE zijn nodig opdat deze dienst de veiligheid zou kunnen garanderen?
- Welke zijn de gewenste functieprofielen en functiecodes?
- Welke weerslag hebben de verschillende besparingsplannen op deze dienst gehad?

Belgocontrol Agenda juni

9 juni (9.30 u - 12 u)

- Vervolg aanpassingen Redbook (tekst OCA).
- Organisatie DGO – informatie aanwervingen vacante posten.
- Veiligheidscontrole.
- Vraag ACOD: functies van technisch bureauchef bij EBCI, EBLG en NAV/COM.
- Informele update 'stand van zaken Dispo Focus Group'.

16 juni (9.30 u - 12 u)

- Vervolg aanpassingen Redbook (tekst Initial Training).
- Eventueel vervolg van de bespreking over Organisatie DGO.
- Resultaat niet-recurrent voordeel 2015.
- Vervolg bespreking 'veiligheidscontrole'.
- Eerste bespreking 'minimale dienstprestaties'.
- Vraag VSOA: preventiecomité.
- Vraag VSOA: stand van zaken Bluebook.

23 juni (10 u - 12 u)

- Indien nodig: vervolg/afronding 'aanpassing Redbook'.
- Dispo Focus Group – voorstel aanpak (en timing).
- Vervolg 'minimale dienst'.
- Vervolg bespreking 'veiligheidscontrole'.
- ICT-policy.



foto: Wim Blädt

- Bestaat er een overeenkomst met een toeleveringsbedrijf voor het onderhoud en de eventuele herstellingen van de betrokken uitrustingen?

- Zo ja, om welk percentage gaat het dan?

- Gisteren heeft een collega in de werkgroep over de statuten gezegd dat voorheen dergelijke testen 's nachts werden gedaan, maar dat daar vandaag geen kandidaten meer voor worden gevonden. Volgens welke procedure, instructies of dienstnota's verlopen deze operaties?

dat al het personeel, dat rechtstreeks bij de panne betrokken was, de nodige technische en psychologische begeleiding heeft gekregen. Een openbare dienst is het zichzelf verplicht om voortreffelijk te zijn. Vandaag drijven alle tegenstanders van de openbare diensten de spot met ons.

Eric Halloin

De ACOD twijfelt er niet aan dat de huidige directie haar uiterste best heeft gedaan om de activiteiten zo vlug mogelijk te laten hervatten. Evenmin twijfelen we eraan

Oriëntatiecongres ACOD Telecom Vliegwegen Een nieuwe wind onder de vleugels

ACOD Telecom Vliegwezen bracht op 10 juni al haar afgevaardigden samen om de toekomst van haar syndicale werking in haar sector voor te bereiden.

De talrijke syndicale aandachtspunten, gaande van de gegarandeerde dienstverlening bij Belgocontrol, de onafhankelijkheid van de luchthaveninspectie bij Brussels Airport, de wachtdiensten bij het BIPT tot de nakende privatisering van Belgacom, verplichtten ons om de koppen bij elkaar te steken. Op voorstel van het federaal bureau van de sector keurden we tijdens het congres enkele krachtlijnen goed. In aanloop van ons statutair congres in 2016 zullen dan ook de nodige aanpassingen aan het huishoudelijk reglement worden gedaan om de verschillende krachtlijnen om te zetten.

Inzetten op communicatie

Ten eerste zullen we een duidelijke inspanning leveren op het vlak van communicatie, zowel ten aanzien van de leden als de verschillende (sociale) media. Het is belangrijk om nauw contact te houden met wat er leeft op de werkvloer via persoonlijke contacten, maar net zo goed via Facebook, Twitter en andere vormen van doelgerichte communicatie.

Ruimte voor jongeren

Om de syndicale werking te versterken, komt er een wijziging van de benodigde anciënniteitsperiodes voor de syndicale mandaten. Naast de nodige ervaring is syndicaal engagement immers steeds belangrijker. Jonge militanten zullen, met de nodige vorming en begeleiding, veel sneller hun weg vinden in onze syndicale werking.

Nauwer overleg

Om de syndicale werking in Brussel, het zwaartepunt inzake tewerkstelling bij Proximus/BIPT, verder te versterken, zal er binnen het syndicaal statuut van Proximus bekeken worden of de sector een vrijgestelde kan inzetten specifiek voor Brussel. Alleszins zullen de hoofdafgevaardigden van andere gewesten die tewerkgesteld

zijn in Brussel, hun prerogatieven ten volle uitoefenen en zal er overleg worden georganiseerd over de taalbarrières heen via de districtkernen.

Dit soort overleg wordt eveneens aangemoedigd in de andere districten om zodoende ook de communicatie van en naar de lokale overlegorganen (LPC, LPCP) te vergemakkelijken. Interne structuren of structuren van de werkgever mogen immers geen belemmering zijn om de problemen van de werknemers aan te kaarten en op te lossen. Daarvoor wil ACOD Telecom Vliegwezen garant staan.

Nieuw leven voor de vorming

Voor een sterke syndicale werking, zullen we ook de sectorale vorming nieuw leven inblazen. Straffe militanten en sterke afgevaardigden maken een sterke vakbond die kan wegen op de beslissingen van de werkgever. Gezien het verschil in sociale dialoog in de verschillende ondersectoren, kan de benadering en de werkwijze per ondersector verschillend zijn. Onze baseline blijft echter dezelfde: onderhandelen als het kan, zich verzetten als er geen andere keuze is!

Met vertrouwen de toekomst tegemoet

Enkel samen gaan we vooruit, enkel samen bouwen we aan een moderne vakbond die sterk staat, in het belang van de werknemers. Het belangrijkste moet echter nog komen: we moeten onze plannen uitvoeren, onze dromen realiseren, waarmaken wat we willen, en doen wat we schrijven en zeggen. Daarvoor rekenen we op onze leden, militanten en afgevaardigden.

Daarom wensen we vanuit het federaal secretariaat iedereen hartelijk te danken die meegewerkt heeft om dit oriëntatiecongres te doen slagen, in het bijzonder ook federaal parlementslid David Geerts (sp.a), die zijn licht lieten schijnen op de politieke situatie en gevaren van dit moment.

Bart Neyens





Defensie Moet het Belgisch leger nog leger worden?

Minister van Defensie Steven Vandeput legde zijn strategische visienota op 8 mei 2015 voor aan het kernkabinet. De premier en de vicepremiers erkennen de analyse van de veiligheidsomstandigheden en het dreigingsniveau in België op lange termijn. Het is de bedoeling om de kerntaken van het leger te bepalen op basis van duidelijke keuzes.

Het kernkabinet vond een consensus om het dossier over de hervorming van Defensie door te schuiven naar een politieke interkabinetten-werkgroep onder leiding van de minister van Defensie. Deze zal zich moeten uitspreken over de strategische visie en het strategisch plan. De werkgroep zal de investeringen op korte en middellange termijn nader bepalen en een gedetailleerde invulling op het gebied van budget, capaciteiten en organisatie uitwerken. Zodra er een akkoord gevonden wordt, zal de minister dit voorleggen aan het kernkabinet om nadien het goedgekeurde plan verder uit te werken met alle details en timing van uitvoering. Na groen licht van de regering, volgt er overleg met de vakbonden.

Ongerijmd gelekt werkdocument

De ACOD had inzage in het gelekte werkdocument 'De Belgische Defensie van de toekomst – Horizon 2030'. Daarin is sprake van verschillende toekomstscenario's, al

naargelang van het beschikbare budget en het aantal personeelsleden. Maar welk scenario haalt het? Welke marsrichting zal het leger volgen?

De ACOD – en vermoedelijk ook het voltallige defensiepersoneel – is ontzettend benieuwd. Als we het gelekte werkdocument, de beleidsnota van de minister en de analyse over de veiligheidsomstandigheden naast elkaar leggen, kunnen we er echter niet omheen dat deze moeilijk te rijmen zijn.

Besparingsscenario

Er is maar één scenario uit het uitgelekte plan dat een beetje voldoet aan de verwachtingen. Wanneer de budgettaire middelen voor Defensie na 2019 mogen evolueren naar een niveau van de gemiddelde inspanningen van de overige Europese lidstaten van de NAVO (1,36% van het bbp) tegen 2030, kan er een brede waaier aan defensiecapaciteiten worden aangeboden om de regering voldoende beleidskeuzes te geven inzake de bijdrage aan de nationale en de internationale veiligheid. Maar zelfs in dat scenario moet er worden bespaard. En daar zijn we binnen Defensie geweldig goed in. We zijn al ervaringsdeskundigen. Sinds 1988 heeft Defensie onafgebroken ernstig bijgedragen tot het aanzuiveren van de rijksfinanciën en tal van hervormingen doorgevoerd. Als dit voorstel wordt uitgevoerd, zullen

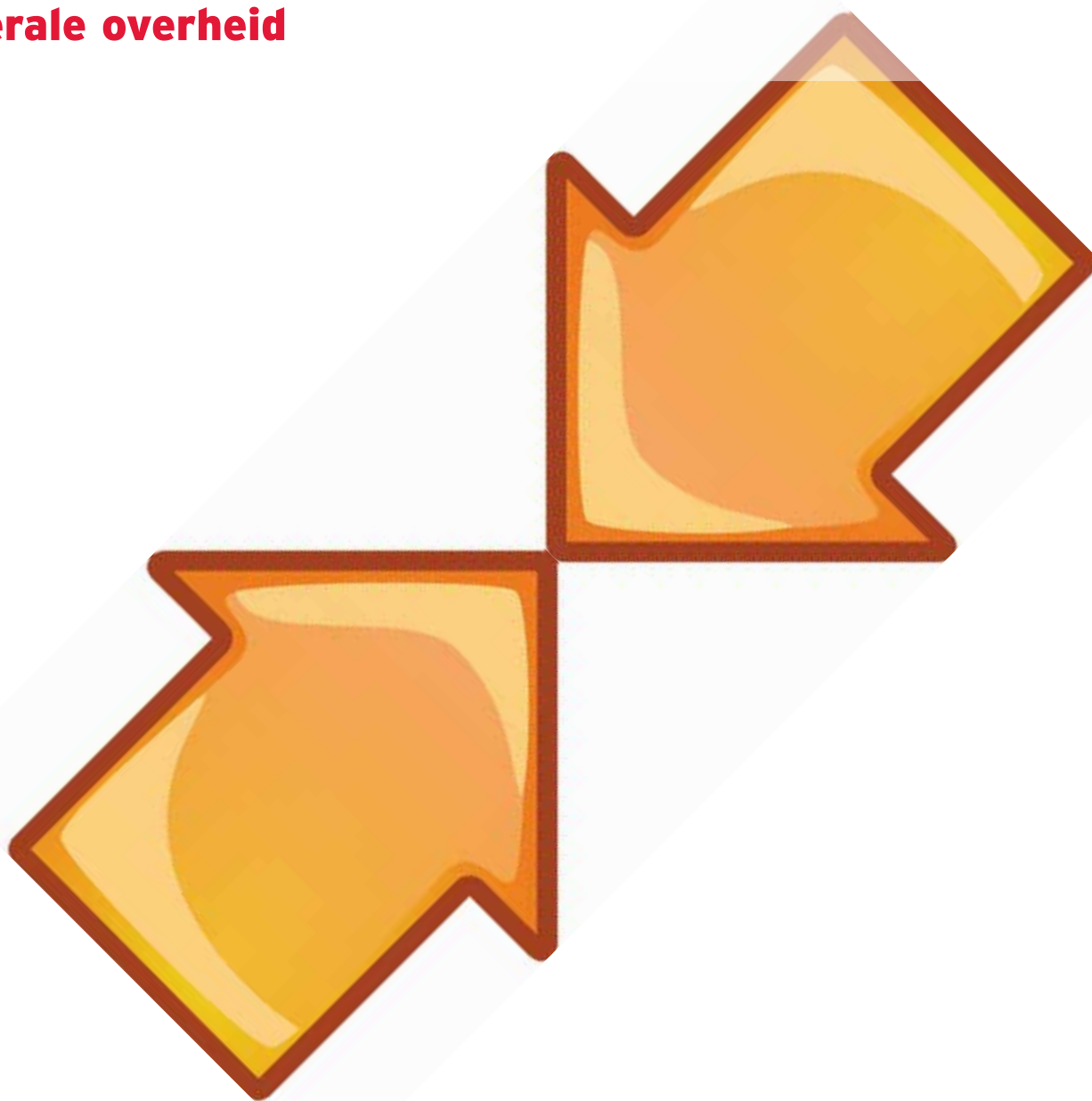
naast de afvloeiingen (weliswaar zonder naakte ontslagen), alweer duizenden defensiepersoneelsleden een tewerkstellingsplaats krijgen op tientallen of soms meer dan honderd kilometers van hun woonplaats. Tevens zal de goede werking in het gedrang komen wegens een ernstig tekort aan werkingsmiddelen. De huidige beslissing van de regering voor een verminderd defensiebudget tot 2019 zal als gevolg hebben dat er binnen Defensie nu al structurele maatregelen dienen te worden genomen om het hoofd boven water te houden. Nu, onmiddellijk, meteen en dus zonder strategisch plan...

Noodzakelijke investeringen in materiaal dringen zich op, zodat de output die vandaag wordt geleverd even efficiënt kan blijven. Maandenlang is er gedebatteerd in allerlei fora over de toekomst van Defensie. De ongerustheid bij het personeel is enorm. De job en de toekomst van heel wat mensen staan op de helling.

Incidenten kondigen zich aan

Veiligheid garanderen heeft zijn prijs. Wil de regering dat voorlopig redelijk kostenplaatje nog betalen? Of zullen ze de Belgische Defensie volledig uitbesteden, net zoals gebeurt bij zoveel andere openbare diensten? Kortom, is de leegloop van het Belgische leger begonnen?

Luc Maes



FOD Volksgezondheid WIV en CODA op weg naar een fusie

De federale regering heeft beslist de beide federale wetenschappelijke instellingen die afhangen van de FOD Volksgezondheid te fusioneren. Het Wetenschappelijk Instituut Volksgezondheid (WIV) en het Centrum voor Onderzoek in Diergeneeskunde en Agrochemie (CODA) zullen dus één juridische entiteit worden.

Het fusieproces werd al opgestart. Op 8 juni hebben de directiecomités van de beide instellingen hierover samen vergaderd. Het te leveren werk is aanzienlijk, met als fundamentele vraag, de harmonisering van het statuut van de werknemers. Inderdaad, het gaat hier over statutairen en contractuelen 'Staat' met daarnaast werknemers van de twee rechtspersoonlijkheden, wiens situatie wordt geregeld

door twee afzonderlijke koninklijke besluiten met verschillende inhoud.

Het is de bedoeling het personeel en de bestaansmiddelen van de beide instellingen onder te brengen in één nieuwe structuur met één beheer. Eerst zal een gemeenschappelijk missie en visie worden uitgeschreven. Die definiëren de bestaansreden van het nieuwe instituut. In afwachting van de gemeenschappelijke missie en visie (verwacht tegen oktober 2015), zal al worden gestart met het uitwerken van een basis voor de integratie van de ondersteunende diensten (P&O/HRM, Finance, ICT en gebouwen & infrastructuur).

De ACOD lever al jaren strijd voor een echt statuut voor de werknemers tewerkgesteld onder de rechtspersoonlijk heden.

We zijn ons erg bewust van wat er op het spel staat bij deze fusie en we zullen dus zeer alert zijn voor de gevolgen hiervan voor de werknemers.

We hebben onze vraag omtrent een toekomstig statuut voor werknemers van beide instellingen na de fusie al gericht tot de premier, die ook voorzitter van het Sectorcomité I. Ook hebben we deelgenomen aan een gemeenschappelijke vergadering van de syndicale afvaardigingen van de betrokken instellingen met als doel ons toekomstige houding te bepalen.

Wij komen zeker nog terug op deze operatie die meer betekent dan enkel een eenvoudige fusie!

Jean-Pierre Van Austrève

Tax Justice Day

Een rechtvaardige samenleving door rechtvaardige belastingen

28 mei was Tax Justice Day, de 'Dag van de Rechtvaardige Belasting'. Het eigenlijke doel is het streven naar een rechtvaardige(r) samenleving. Op fiscaal vlak betekent dit in België minstens twee zaken: het globaliseren en gelijk belasten van alle inkomsten én het rechte trekken van wat de financieel-economische crisis in 2008 deed scheefgroeien.

Ons fiscaal systeem is in de eerste plaats onrechtvaardig, omdat er verschillende maten en gewichten gehanteerd worden. Vandaag bestaan er onnodig veel, aparte fiscale regels naargelang van het soort inkomen en de bron van dat inkomen. Dat laat toe dat de belasting op inkomen uit vermogen gevoelig lager ligt dan de belasting op inkomen uit arbeid. Ook de grote verschillen in belastingtarieven en fiscale maatstaven tussen verschillende soorten vermogensinkomens onderling worden hierdoor mogelijk. Inderdaad, 'all taxpayers are equal but some are more equal than others', om George Orwell te parafraseren.

Een bijkomende vermogenswinstbelasting, zoals bepleit door CD&V, lost die ongelijke behandeling niet op. Het creëert alleen een bijkomende belastinggrondslag met eigen regels en wetten. Het zou veel effectiever zijn om alle inkomens, uit arbeid én uit vermogen, op te tellen en dit totale inkomen te belasten op een progressieve manier, zodat het gemiddelde belastingpercentage toeneemt naarmate het inkomen toeneemt. Dat is dan ook wat het ABVV terecht bepleit.

Recht trekken van het crisispuin

De financieel-economische crisis van 2008 verslechterde op spectaculaire wijze de schuldgraad van de Belgische overheid. Samen met de veronderstelde kostprijs van de vergrijzing wordt dit feit aangehaald als een verantwoording voor het huidige besparingsbeleid. "We kunnen niet én een hoge staatsschuld én de rekening van de vergrijzing doorschuiven naar onze kinderen en kleinkinderen. Dat is hét grote sociale argument voor het saneringsbeleid",

zei Jan Smets, sinds kort gouverneur van de Nationale Bank.

Dit argument voor het besparingsbeleid kan volledig wegvallen als men ervoor kiest een uitzonderlijke, substantiële en progressieve vermogensbelasting in te voeren voor de 10% rijkste Belgen, met een stijgende gemiddelde aanslagvoet naarmate het vermogen toeneemt. Zodat vooral de 1% rijksten (gemiddeld vermogen van meer dan 8 miljoen euro) een bijdrage voor een betere samenleving mogen leveren.

Zo'n vermogensbijdrage kan de overheids-schuld met 20% van het bruto binnenlands product (bbp) doen dalen, tot op het niveau van voor de financieel-economische crisis van 2008. Waarmee ruimte gecreëerd wordt voor verantwoorde overheidsinvesteringen (huisvesting, onderwijs, kinderopvang, mobiliteit, pensioenen,...), zonder miljoenen gewone mensen op te zadelen met de lasten.

Steun de belastinghervorming

Toen een achttal fiscale ambtenaren eind december 2014 dit voorstel voor een uitzonderlijke, substantiële en progressieve

vermogensbelasting lanceerden, werd er in sommige media gesproken over 'rebel-lie bij de FOD Financiën'. Ondertussen hebben enkele honderden collega's bij de FOD Financiën zich, via een petitie, bij dit voorstel aangesloten.

In de loop van juni gaan deze mensen bij elkaar komen om dit draagvlak verder te verbreden naar andere maatschappelijke groepen en geledingen. Ook zal het voorstel dan technisch verder uitgewerkt worden. Zij willen daarvoor overgaan tot de oprichting van een Comité voor een Uitzonderlijke Vermogensbelasting. Ook uw steun is welkom. Surf naar <http://tinyurl.com/oujh8c8> en teken de petitie!

We maken ons geen illusies, deze voorstellen roeien tegen de politieke stroom in. Toch is er wel degelijk een breed maatschappelijk draagvlak voor deze voorstellen. Zij maken dan ook deel uit van de weg naar een betere, meer rechtvaardige samenleving.

Johan Seynaeve en Peter Veltmans



FOD Financiën

De directiepremie voor niveau B

De directiepremie zou alleen nog toegekend worden aan de personeelsleden van de niveaus C en D die voldoen aan de voorwaarden daartoe. De personeelsleden van niveau B werden uitgesloten, zelfs al voldeden ze aan de voorwaarden. Maar dat was zonder het protest en de Raad van State gerekend...

Tal van leden namen met ons contact op om hiertegen te protesteren. We vroegen de overheid onmiddellijk om deze zeer onrechtvaardige maatregel te corrigeren. Helaas viel onze vraag destijds in dovemansoren. De personeelsleden zagen dan geen andere uitweg dan naar de Raad van State of de arbeidsrechtbank te stappen.

Overheid krijgt ongelijk

Het advies van de Raad van State bleek gunstig voor het personeelslid dat de klacht indiende. De door de overheid aangehaalde argumenten bleken niet doorslaggevend. Bracht dit advies de ommezwaai van het directiecomité van de FOD Financiën te weeg? Hoe dan ook heeft het directiecomité op 17 april 2015 beslist om haar beslissing van 13 juni 2014 in te trekken.

Probleem opgelost?

Betekent dit nu dat de overheid eindelijk de geldelijke toestand van die vele personeelsleden van het niveau B die voldoen aan de reglementaire voorwaarden om de directiepremie te kunnen genieten, zal regulariseren? Vergeet alvast niet dat de artikels 33 en 34 van het Koninklijk Besluit van 25 oktober 2013 over de geldelijke loopbaan van de personeelsleden van het federale openbare ambt de modaliteiten voor de toekenning van de directiepremie toelichten. De passages:

Art. 33

§1. Het personeelslid ontvangt een directiepremie als het voldoet aan één van de twee volgende voorwaarden:

1° een ploeg van minstens 10 personeelsleden rechtstreeks onder zijn leiding hebben;



2° op voorstel van de hiërarchisch overste door de leidinggevende ambtenaar of zijn afgevaardigde aangewezen zijn voor deze dagelijkse leiding

§2. De directiepremie wordt jaarlijks vastgelegd op:

1° 500 euro voor de personeelsleden van het niveau D;

2° 1000 euro voor de personeelsleden van de niveaus B en C.

Art. 34. De directiepremie is niet verschuldigd wanneer de wedde niet verschuldigd is. De premie wordt pro rata uitbetaald, wanneer de wedde zelf pro rata wordt betaald. De premie moet niet betaald worden wanneer het personeelslid gedurende een doorlopende periode van 30 werkdagen zijn functie daadwerkelijk niet uitoefent en dit vanaf de eerste dag van deze periode. De premie wordt maandelijks betaald, in 12den, samen met de wedde.

Besluit

Wanneer de overheid eenzijdig beslist om u een vergoeding of bijslag niet toe te kennen of deze in te trekken, aarzel dan niet om uw ACOD-afgevaardigde om raad te vragen! Het voorbeeld van de directiepremie sterkt ons in onze benadering. Het is niet omdat de overheid iets beslist, dat ze het bij het rechte eind heeft.

Gino Hoppe

Vorbereidingen voor examen penitentiair bewakingsassistent

In het najaar organiseert de overheid examens voor PBA. De ACOD biedt iedereen die houder is van een diploma hoger middelbaar onderwijs of een instapkaart heeft behaald, de mogelijkheid om zich degelijk voor te bereiden. Onze kalender hiervoor:

- Oost-Vlaanderen: 14 september 2015, 18.30 uur in het ACOD-gebouw, Bagattenstraat 158 in Gent (eerste verdieping).
- Antwerpen-Kempen-Mechelen: 15 september 2015, 19 uur in het ACOD-gebouw, Ommeganckstraat 47-49 in Antwerpen (zaal 318, derde verdieping).

- Limburg: 17 september 2015, 18.30 uur in het ACOD-gebouw, Koningin Astridlaan 45 in Hasselt (zaal De Witte).

Vooraf inschrijven is wenselijk en kan via kurt.sissau@acod.be en dirk.vansprengel@telenet.be



foto: Ad Meskens

Vlaamse regionale luchthavens Eindelijk zicht op de arbeidsvoorwaarden van oud en nieuw personeel

Na veel discussies tussen de Vlaamse regering en EGIS werd op 27 oktober 2014 de exploitatie van de Vlaamse regionale luchthavens Antwerpen-Deurne en Oostende-Brugge overgedragen aan EGIS. Nu wordt ook duidelijk wat precies de gevolgen zijn voor het personeel.

Een akkoord over de arbeidsvoorwaarden van het overgedragen en ter beschikking gestelde personeel bestond al langer tussen de vakbonden, de Vlaamse regering en EGIS. Het statutair personeel blijft statutair en hun rechten als ambtenaar blijven gevrijwaard. De overgekomen contractuelen behouden de arbeidsvoorwaarden die zij voordien onder Vlaamse voogdij hadden, inclusief verlofregeling en andere voordelen.

Ondertussen heeft EGIS echter niet stilgezeten. Vooral in Antwerpen is de activiteit sterk gestegen en uiteraard vergde dit

nieuwe wervingen van contractuelen. Dat zij niet dezelfde voorwaarden zouden krijgen als de bestaande collega's, wisten we vooraf. Daarom heeft de ACOD samen met de andere vakbonden een specifieke cao onderhandeld voor het nieuwe personeel. Het resultaat mag gezien worden:

- De salarissen, toelagen en premies worden geïndexeerd.
- De verhoging van de salarisschalen van de overgehevelde contractuelen van de Vlaamse overheid naar Egis met 8,49%.
- Maaltijdcheques.
- Regelingen over premies en toelagen worden dezelfde als bij de overgehevelde contractuelen (vakantiegeld, de eindejaarstoelage, de verstoringstoelage en de toelage voor avond- en nacht- en zaterdag- en zondag- en feestdagprestaties, de gevarentoelage, de permanentietoelage, de toelage voor ploegenarbeid, de reiskos-

ten, enz.).

- 11 juli als bijkomende feestdag.
- Extra vakantiedagen voor 55+ (+1 vanaf 55, +2 vanaf 57, +3 vanaf 59, +4 vanaf 60, +5 vanaf 61).
- Regeling onbetaald verlof.

Het nieuwe personeel heeft misschien niet helemaal dezelfde voorwaarden als de overgehevelde personeelsleden, maar sommigen willen bepaalde voordelen laten vallen voor de loonsverhoging van 8,49%.

Overigens kunnen contractuele medewerkers die werden overgeheveld van de Vlaamse overheid naar EGIS ervoor kiezen om onder de voorwaarden van de nieuwe cao voor de contractuelen te vallen. Eens de keuze gemaakt, is er echter geen weg terug.

Jan Van Wesemael

Personeelsoverdacht federale naar Vlaamse overheid

Acties dwingen regering opnieuw naar de onderhandelingstafel

Uit de vorige edities van Tribune bleek al dat de onderhandelingen over de loon- en loopbaanvoorwaarden voor het personeel dat de overstap maakt van de federale overheid naar Vlaanderen door de zesde staatshervorming, niet vlot verliepen. Hoe zit het momenteel?

De eindonderhandeling resulteerde in een protocol van niet-akkoord met de drie vakbonden. Pogingen om het gemeenschappelijk vakbondsfront uit elkaar te spelen, waren mislukt. De Vlaamse regering en bevoegd minister Homans stonden met de rug tegen de muur.

Actie loont

Na het protocol van niet-akkoord bleven de vakbonden via acties (o.a. aan de hoofdzetel van de regering op het Martelarenplein) de druk op de ketel houden. Deze wierpen vruchten af, want minister Homans nodigde ons uiteindelijk uit voor een gesprek. Daarin gaven we nogmaals toelichting bij de pijnpunten en pleitten we ervoor dat de Vlaamse regering beslissingen over de arbeidsvoorwaarden van het betrokken personeel zou uitstellen. Met succes, want de minister nodigde ons terug uit voor verder overleg, in eerste instantie via een

werkgroep van het Sectorcomité XVIII. Tijdens deze bijkomende onderhandeling wou de minister twee nieuwe maar kleine toegevingen doen. Na raadpleging van de regeringspartners volgden er nog twee voorstellen. We gaven aan dat de nieuwe toegevingen voor iedereen moesten zijn en niet voor beperkte deelgroepen. Een paar dagen later kwam echter de koude douche. De Vlaamse regering maakte juist voor de aanvang van het Sectorcomité duidelijk dat ze geen bijkomende toegevingen zou doen. Dit betekent dat alles terugvalt op de oorspronkelijke tekst en dat het protocol van niet-akkoord blijft.



Welke pijnpunten blijven bestaan?

De Vlaamse regering mag er door de zesde staatshervorming dan wel bevoegdheden hebben bijgekregen, haar verantwoordelijkheid ten aanzien van het overgekomen personeel neemt ze alvast niet. Plots moeten die nu hetzelfde werk doen, maar zien ze wel dat de Vlaamse regering raakt aan brutoloon, vergoedingen, toelagen, functionele loopbaan, pensioenrechten en veel meer. De Vlaamse regering schat deze personeelsleden niet naar waarde.

Maaltijdcheques

Deze worden in rekening gebracht worden bij de inschaling van de nieuwe personeelsleden. Het effect op het pensioen van statutaire personeelsleden werd deels verholpen, maar de gevolgen van deze berekeningswijze gaan veel verder. Ze hebben effect op elk vervangingsinkomen, op het pensioen, op de berekening van toelagen (zaterdag- en zondagwerk, avond- en nachtwerk), op de aanvraag van een lening bij kredietinstellingen en op vergoedingen bij ziekte, zwangerschapsrust en zorgverloven. Bij deeltijdswerkenden blijken de maaltijdcheques overigens niet steeds het tekort in nettoloon te compenseren. Wij vragen de toekenning van maaltijdcheques bovenop het behoud van het federaal brutoloon. Dat is blijkbaar onaanvaardbaar, wegens het cumuleren van voordelen uit verschillende sectorale akkoorden. Deze redenering wordt echter enkel voor deze maatregel gevolgd. Andere maatregelen, voortvloeiend uit een sectoraal akkoord, zijn dan weer wel toegankelijk voor deze personeelsleden. Anderzijds wordt er geen rekening gehouden met voordelen uit federale sectorale akkoorden die zij verliezen door de overdracht naar Vlaanderen.

P-schalen

Deze zijn een tegemoetkoming voor het verlies van pensioen door het lager brutoloon. Door de aanpassingen aan de berekeningswijze van het pensioen (het referenteloon is nu het loon van de laatste 10 jaar in plaats van de laatste 5 jaar) is dit slechts

een gedeeltelijke oplossing. Dit moet bijgestuurd te worden.

Nieuwe federale loopbanen

Voor deze personeelsleden wordt het Koninklijk Besluit van 1989 niet gerespecteerd, waardoor zij anciënniteit verliezen. Nochtans is het K.B. op dit vlak duidelijk en stelt het dat anciënniteit behouden blijft.

Premies

Premies worden niet aanzien als looncomponent, in tegenstelling tot de taalpremie bij de Plantentuin.

- Wanneer we de taalpremie als voorbeeld nemen, kan toch niet worden ontkend dat deze premie ook koopkracht is en dus een inkomen voor deze personeelsleden. Ook hier moet bijsturing gebeuren. Bij de taalpremie blijft de kennis van het Frans voor sommige personeelsleden (dierenartsen, personeelsleden justitiehuisen,...) onveranderd bij het uitoefenen van hun functie.
- Het verlies van de competentiepremie is voor contractuelen een zeker inkomensverlies in de toekomst.

Competentieproef

Voor de sprong in salarisschaal na het slagen in de competentieproef moet er een oplossing komen.

Ingenieurs en informatici

Zij moeten een loopbaanperspectief krijgen en mogen niet vastgezet worden.

Dierenartsen

Er moeten meer garanties komen voor verdere doorstroming. Een vergelijkbare situatie stelt zich bij de specifieke loonschalen, zoals de schalen voor justitieassistenten.

Toelagen en vergoedingen

- Bij de bespreking van toelagen en vergoedingen werd meermaals verwezen naar de verantwoordelijkheid van de betrokken entiteit bij de toekenning hiervan. Wij ondervinden echter dat binnen de entiteiten



dan weer naar de onderhandelingen wordt verwezen. We vragen hiervoor een sluitende oplossing, zodat het inkomensverlies of de kosten verbonden aan de functie die gemaakt worden door het uitblijven van de toekenning van vergoedingen, tot een minimum worden beperkt.

- Wij vragen het behoud van de toelage voor leidinggevenden en toelage hoger ambt naar analogie met de overgangsmaatregel voor de personeelsleden van de Plantentuin.

Bevorderingen

De federale ambtenaren kregen na hun competentiepremie een automatische bevordering binnen hun niveau (bijvoorbeeld van B1 naar B2). Bij de Vlaamse overheid worden deze (mogelijke) bevorderingen volledig afhankelijk gemaakt van het voorzien van vacatures (met aanvullende selecties) binnen de nieuw op te stellen personeelsplannen. Gezien de budgettaire beperkingen die de entiteiten door de voorziene besparingen opgelegd kregen, wordt dat meestal een maat voor niets.

Chris Moortgat

Eisenbundel sectorale onderhandelingen ingediend Sectoraal akkoord mag geen lege doos zijn

Op het sectorcomité XVIII van 8 juni hebben we met de vakbonden van de Vlaamse overheidsdiensten onze eisenbundel ingediend voor de komende onderhandeling voor het sectoraal akkoord (zeg maar cao). Ook de 'werkgevers' (de Vlaamse regering en het Voorzitterscollege) legden een bundel met hun besprekpunten voor.

Het was de bedoeling dat beide onderhandelingsgroepen tegelijkertijd het diepe water overstaken en hun eisenbundels aan elkaar gaven. Onze vakbondseisenbundel kreeg de titel 'Voorstellen tot verbetering van de arbeidsvoorwaardenregeling van de personeelsleden tewerkgesteld bij de departementen en agentschappen van de Vlaamse overheid'.

Besparingen moeten stoppen

Al sinds 2009 worden de personeelsleden van de Vlaamse overheid geconfronteerd met besparingen en dit zal de komende

jaren niet wijzigen als deze besparingsregering aan de macht blijft. Wij gaan ons blijven verzetten via overleg, onderhandeling en actie tegen deze sociaal onrechtvaardige besparingen. Als representatieve vakbonden menen we nog steeds dat deze besparingen op middellange en langere termijn nefast zijn voor de efficiënte werking van de Vlaamse overheidsdiensten.

Nood aan investeringen

Om op langere termijn een aantrekkelijke werkgever te blijven en arbeidskrachten met potentieel en visie te blijven aantrekken, moet de Vlaamse regering blijven investeren in haar personeelsleden. Dus moeten er ook middelen op tafel komen om dat te realiseren.

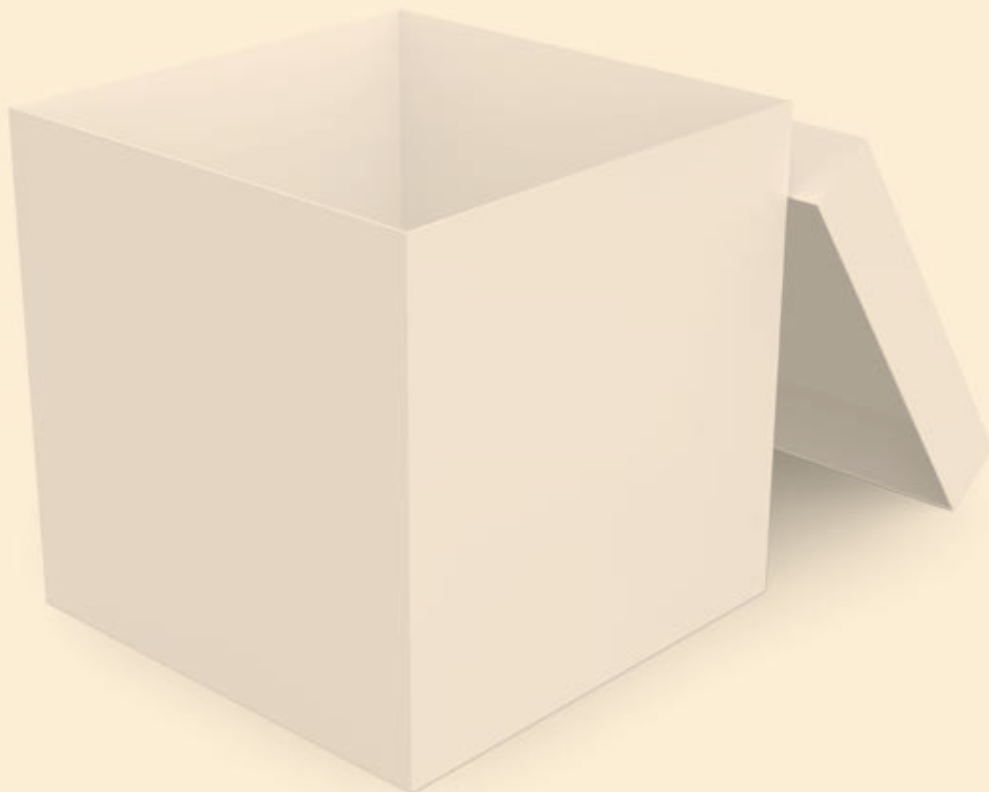
Geen lege doos

Voor 2013-2014 zijn we er niet in geslaagd een sectoraal akkoord af te sluiten. Om een krachtig signaal te geven aan het per-

soneel dat er wel degelijk een toekomst is voor hen bij de Vlaamse overheid, hopen we dit keer wel tot een akkoord te komen. Onze voorstellen ter verbetering van de arbeidsvoorwaarden moeten dan ook in die context begrepen worden. Het moet wel duidelijk zijn dat een eventueel sectoraal akkoord geen lege doos mag zijn. Er dienen zowel kwalitatieve als kwantitatieve elementen in opgenomen worden.

In het septembernummer van Tribune zullen we meer concrete informatie en toelichtingen geven over de verschillende elementen uit ons sectoraal eisenprogramma.

Chris Moortgat



Hervormingen Binnenlands Bestuur Vakbonden niet gewenst

Het Vlaams regeerakkoord voorziet een aantal fundamentele wijzigingen in de werking van de lokale en regionale besturen. Zo zijn er plannen om de OCMW's af te schaffen, om de provinciebesturen zo goed als op te doeken, en om de subsidies voor de gesco's, voor sport en voor cultuur te verminderen of stop te zetten. Hoewel ACOD LRB meermaals aandrang op sociaal overleg over deze toch wel ingrijpende maatregelen, bleef het tot nog toe bij informele contacten. Vakbonden zijn blijkbaar niet gewenst bij deze Vlaamse regering.

Geen respect

Gezien het uitblijven van formele onderhandelingen in het Comité C1, moeten we onze informatie over de hervormingen baseren op de schaarse informele contacten met het kabinet van Binnenlands Bestuur. In afwezigheid van minister Homans weliswaar, want zij is blijkbaar niet geïnteresseerd in de inbreng van het middenveld.

ACOD LRB gaf aan dat we als verantwoordelijke actor ook wensen aanwezig te zijn in de paritaire commissie Decentralisatie. Momenteel zetelen daarin alleen de betrokken kabinetten en werkgevers (VVSG en VVP). Het lijkt er sterk op dat men de vakbonden buiten deze discussie wil houden. De kabinetsmedewerkers gaven aan toch geïnteresseerd te zijn in de mening van de vakbonden, maar dan wel via parallel overleg, naast de paritaire commissie. Dit is duidelijk niet het respect waarop we gehoopt hadden.

Stand van zaken

Tijdens het informeel gesprek kregen we enkele nota's van de werkgroepen. Uit deze teksten willen we graag een aantal elementen toelichten:

Het personeelsorganigram

Het is duidelijk dat men de rol van de gemeenteraad aan banden wil leggen op het gebied van personeelsaangelegenheden. De vaststelling van het personeelsorganigram zou niet meer de exclusieve bevoegdheid zijn van de gemeenteraad, maar van het college van burgemeester en schepenen (CBS).

Aangezien de vergaderingen van het CBS met gesloten deuren plaatsvinden, zullen de vakbonden niet meer de kans krijgen om dossiers over de personeelsformatie op te volgen.

Delegatiebevoegdheid

Heel wat bevoegdheden van de gemeenteraad over personeelsaangelegenheden zullen overgeheveld worden naar het CBS en in afgeleide naar de gemeentesecretarissen.

De Vlaamse regering en haar partijen hebben de mond vol van lokale democratie, maar als puntje bij paaltje komt, is er van democratische controle geen sprake meer. Het CBS dat achter gesloten deuren vergadert of de gemeentesecretaris zullen in de toekomst het personeelsbeleid bepalen. Op deze manier neemt het democratisch deficit nog toe. De gemeentesecretaris kan immers heel

wat bevoegdheden inzake personeel delegeren naar het managementteam. Er zal geen democratische controle meer zijn op onder andere personeelsformaties en tuchtbevoegdheden. De vakbonden zullen niet langer personeelsdossiers in de gemeenteraad kunnen opvolgen.

De rechtspositieregeling

Voor de eerste keer in de geschiedenis van de lokale en regionale besturen is er een bepaalde (rechtse) politieke meerderheid in Vlaanderen die vindt dat er op structurele wijze twee rechtssystemen moeten zijn, met name statutaire of contractuele tewerkstelling.

Tot op heden werden contractuele betrekkingen enkel toegelaten om tijdelijke functies in te vullen. Het nieuwe voorstel wijkt fundamenteel af van deze bepaling. Indien dit bevestigd wordt, vrezen we dat er in de toekomst nog enkel contractuele tewerkstelling zal bestaan op het lokale vlak. De werkgevers – niet zelden medestanders van minister Homans en haar voorstellen – die klagen over de kostprijs van de pensioenen van de statutairen, moeten weten wat ze willen.

Minister Homans wil ook werk maken van een minimale rechtspositieregeling voor het personeel. Zij wil net zoals de werkgevers af van het rechtspositiebesluit van 2007, waarin voor ons al minimale voorzieningen getroffen zijn voor het personeel. De minister wil dit nog verder terugdringen. De centrumsteden en grootsteden zoals Antwerpen en Gent moeten zelfs geen minimale sokkel meer voorzien. Voor ACOD LRB is dit onaanvaardbaar.

Terbeschikkingstelling

Ook de terbeschikkingstelling komt aan bod in de nota die we kregen. De VVSG wil dat TBS eveneens moet gelden voor externe instanties zoals vzw's. Door deze houding geven ze andermaal te kennen dat ze enerzijds af willen van het statuut van ambtenaar en anderzijds de dienstverlening minder democratisch willen maken. Wie controleert immers vzw's en andere zogenaamde autonome lokale instellingen?

Mil Luyten



Je staat er niet alleen voor! Meer mogelijkheden om stress en burn-out aan te pakken



De aandacht voor psychosociale belasting door het werk groeit. Stress, chronische vermoeidheid en burn-out zijn belangrijke oorzaken van het stijgend aantal langdurig zieken. Op 1 september 2014 veranderde de wetgeving over welzijn op het werk om de preventie van deze kwalen te verfijnen. Wat werd aangepast?

De nieuwe wetgeving verbreedt de visie op psychosociale risico's en houdt rekening met de organisatie, inhoud, voorwaarden en omstandigheden van het werk, alsook met interpersoonlijke relaties. Bovendien maakt de wetgeving het mogelijk om het personeels- en HR-beleid zelf te scannen op aspecten van welzijn. Bijvoorbeeld: zorgt een evaluatiesysteem voor een positieve dialoog tussen medewerker en leidinggevende of is het een stok achter de deur om de (werk)druk te verhogen?

Voorts reikt de wetgeving nu ook meetinstrumenten aan. Personeelsleden moeten trouwens betrokken worden bij de risicoanalyses, aangezien zij het best geplaatst zijn om te oordelen of mooie HR-theorieën de praktijktest doorstaan. Vakbonden staan hen daarin bij.

Collectieve aanpak mogelijk en nodig

Nieuw in de wetgeving is het verzoek met een collectief karakter. Bij het vragen om

een psychosociale interventie moet de preventieadviseur oordelen of dit verzoek een individueel of een collectief karakter heeft, dus of meer dan één werknemer dezelfde klacht zou kunnen hebben. Problemen met een collectief karakter komen op de tafel van het comité voor preventie en bescherming, waar ook vakbonden mee naar een collectief antwoord kunnen zoeken.

De vakbondsafgevaardigde als volwaardige partner

De wetgeving maakt de leden van het comité en de vakbondsafgevaardigden tot volwaardige partners in het beleid. Collega's kunnen rechtstreeks naar hun afgevaardigde stappen. En afgevaardigden kunnen de signalen die ze zelf zien, aankaarten.

Schizofreen

Stresspreventie gaat dus over veel meer aspecten dan de draagkracht van het individu. De wetgeving biedt goede kapstokken, maar het zal in de praktijk niet vanzelf gaan. De werkgevers komen in een eerder schizofrene positie. Zij worden verplicht een preventiebeleid te voeren tegen elementen waar ze vaak zelf de oorzaak van zijn. Syndicale inzet zal nodig zijn om er echt werk van te maken. Anders blijven collega's het psychosociale leed individueel uitzweten.

Stress in de openbare sector

Personeelsleden in de openbare diensten hebben op twee vlakken specifieke risico's op psychosociale belasting die worden onderschat. Wie in overheidsdienst werkt, heeft vaak een maatschappelijke opdracht. Je voelt je als ambtenaar moreel mee verantwoordelijk voor de maatschappij. Je weet dat toegankelijke dienstverlening en gelijke behandeling aspecten zijn van democratie. Sociaaleconomisch beleid zou moeten leiden naar meer gelijkheid, minder armoede, meer welzijn. Daarvoor zet je je elke dag in.

Wanneer het politieke beleid verandert of gekleurd wordt door besparingen en louter financiële overwegingen, dan heb je het daar moeilijk mee. Dit beleid heeft ook impact op je jobinhoud en takenpakket. Kwantiteit wint het van kwaliteit. Repressie wint het van het sociale. Een job uitvoeren waar je zelf niet (meer) achter kan staan, is een grote bron van stress. Een tweede element is de negatieve beeldvorming van 'de ambtenaar', waarbij onze eigen werkgever vooroordelen voedt. Uitlatingen die de integriteit van een werknemer aantasten of die een vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving creëren, zijn wetelijk beschreven als een vorm van pestering op het werk. Onze werkgever valt op dat vlak zelf uit zijn rol en onderschat wat dit aanricht. Het zet ook aan tot agressie van burgers tegen personeelsleden in overheidsdiensten.

Sabine Descamps (ACOD LRB)

Politie 'Inplaatsstelling' personeel in de OT3

Om de optimalisatie van de federale politie te kunnen doorvoeren, is er behoefte aan een aanpassing van de personeelsformatie zoals vastgelegd in de OT2ter.

Een Koninklijk Besluit zal de personeelsformatie vastleggen van de federale politie (OT3). Tevens zal een intern reglement de verdeling van de in de personeelsformatie opgenomen betrekkingen binnen de directies en diensten van de federale politie bevatten. Op basis van deze nieuwe personeelsformatie zal het personeel geplaatst worden.

Intern reglement

Zodra het Koninklijk Besluit tot vaststelling van de personeelsformatie van de federale politie (OT3) in het Belgisch Staatsblad is verschenen, kan het stappenplan (dat is uitgewerkt door het directiecomité van de federale politie) uitgevoerd worden. In eerste instantie zal het directiecomité een intern reglement moeten opstellen. Dit reglement geeft de verdeling weer van de in de personeelsformatie opgenomen betrekkingen binnen de directies en diensten van de federale politie. Op basis van dit intern reglement kan de inplaatsstelling van het personeel gebeuren. Hiertoe werd een stappenplan uitgewerkt.

Stappenplan

Er worden verschillende fases gepland:

- **Fase 0:** overdracht van de functies die geen wijziging inhouden.
- **Fase 1:** herplaatsing in consensus.
- **Fase 2:** herplaatsing in competitiestelling.
- **Fase 3:** herplaatsing directie.
- **Fase 4:** interne mobiliteit federale politie.
- **Fase 5:** herplaatsing federale politie.
- **Fase 6:** reguliere mobiliteit.

Binnen de verschillende fases zijn garanties en sociale begeleidingsmaatregelen gepland. Die zijn uitgewerkt in een nota die de personeelsleden op de interne website van de federale politie kunnen raadplegen, alsook op de website www.acod-lrb.be.

Begeleiding

Niet onbelangrijk is dat een paritair begeleidingscomité opgericht zal worden. De samenstelling van het comité is als volgt:

- De DGR-DRP, de voorzitter van de wegingscommissie en de DGR/Jur.
- De directeur van de betrokken directie en een vertegenwoordiger van de betrokken CG/DG.
- Eén gemandateerde vertegenwoordiger per taalstelsel per representatieve vakbond.

Wanneer je vragen hebt of niet akkoord gaat met beslissingen binnen je directie of dienst, dien je deze zo vlug mogelijk over te maken, zodat we ze kunnen behandelen in het begeleidingscomité. Je contactpersoon is te bereiken via e-mail (eric.picqueur@acod.be).

Eric Picqueur

lokale en regionale besturen

Oproep kandidaturen Federaal secretaris ACOD LRB

Ter voorbereiding van het Statutair Congres dat plaatsvindt in maart 2016, worden de kandidaturen opgevraagd voor het mandaat van federaal secretaris. Deze kandidaturen dienen binnen te komen op het secretariaat van de Vlaamse Regio, voor 31 augustus 2015 t.a.v. Willy Van Roten, voorzitter ACOD LRB, Fontainasplein 9/11, 1000 Brussel.

Secretaris-propagandist ACOD LRB West-Vlaanderen

Op het Buitengewoon Congres van ACOD LRB West-Vlaanderen heeft Gratiene Alderweireldt laten weten dat zij haar mandaat van secretaris-propagandist ter beschikking stelt vanaf 1 oktober 2015. Kandideren voor dit mandaat kan tot 24 juli 2015 door een schrijven aan Patrick Bauwens, voorzitter ACOD LRB West-Vlaanderen, Sint-Amandsstraat 112, 8800 Roeselare.

Staking Gentse huisvuilophalers

Begin juni legden de huisvuilophalers van de Gentse huisvuilophaaldienst Ivago gedurende ruim een week het werk neer. Ze protesteerden daarmee tegen een lang aanslepend conflict met de directie, die ze een gebrek aan respect voor het personeel verweten. Lees het relaas op pagina 4 en 5 van deze editie van Tribune.

Zomerbarbecue bij de Roomanmolen

Op 8 augustus 2015 organiseert de basisgroep Sint-Niklaas van ACOD LRB Oost-Vlaanderen haar zomerbarbecue. Vanaf 14 uur kan je terecht op het terrein van de Roomanmolen, het fraaie monument in de Pastorijwegel in Sint-Pauwels, een deelgemeente van Sint-Gillis-Waas.

Leden van ACOD LRB Oost-Vlaanderen en hun familie kunnen deelnemen aan de barbecue tegen een kostprijs van 20 euro. Kinderen tot 12 jaar betalen 10 euro. Inschrijven kan nog tot 10 juli bij Annie Verdonck: 09/269 93 50 of annie.verdonck@acod.be.



Tijdelijke personeelsleden Je salaris tijdens de zomervakantie?

Heb je als 'tijdelijke' in het onderwijs in de zomervakantie recht op werkloosheidsuitkering of krijg je dan een salaris? Hoe zorg je dat je in orde bent bij de VDAB en vermijd je moeilijkheden met de RVA?

We richten de focus op enkele belangrijke regels voor tijdelijke personeelsleden. Let op: ze gelden niet voor het CLB-personeel, het administratief personeel en de contractuelen (bijvoorbeeld personeelsleden CBE's). Ze zijn ook niet van toepassing op personeelsleden die volledig vastbenoemd zijn op 1 januari 2015. Hun salaris wordt immers doorbetaald in juli en augustus, waardoor zij geen recht meer hebben op een zogenaamde uitgestelde bezoldiging.

Je hebt het ganse schooljaar voltijds gewerkt

Als je het volledige schooljaar 2014-2015 voltijds gewerkt hebt, dan ontvang je tijdens de maanden juli en augustus een uitgestelde bezoldiging van het ministerie van Onderwijs. In juli bedraagt die ongeveer 80% van je gewone salaris, in augustus 120%.

Vanaf 1 september 2015 heb je eventueel recht op een werkloosheidsuitkering. Hiervoor moet je je de eerste week van september bij de VDAB inschrijven als werkzoekende, tenzij je opnieuw voltijds wordt aangesteld. Als je slechts een gedeeltelijke aanstelling hebt, dan moet je dit onmiddellijk melden aan de ABVV-werkloosheidsdienst.

Je hebt geen volledig schooljaar en/of niet voltijds gewerkt

Je was aan de slag tot 30 juni, maar je had geen volledige opdracht en/of je was niet het ganse schooljaar aangesteld. In dat geval heb je tijdens de zomervakantie recht op een gedeeltelijke uitgestelde bezoldiging en een aantal dagen werkloosheidsuitkering. De berekening van de uitgestelde bezoldiging voor de maand juli 2015 is gebaseerd op de prestaties geleverd van september tot en met december 2014. De prestaties van januari tot en met juni 2015 bepalen de uitgestelde bezoldiging van augustus 2015. De werkloosheidsdienst van het ABVV berekent het aantal dagen dat je nog recht hebt op werkloosheidsuitkering. Dit aantal

wordt als volgt berekend. Eerst bepaalt men hoeveel dagen je bezoldigd wordt in juli en augustus. De formule hiervoor is:

$$N \times 0,2 \times Q / S$$

N = aantal bezoldigde dagen (= aantal gepresteerd dagen behalve zondagen)

Q = aantal uren dat men wekelijks presteert

S = minimaal aantal uren vereist voor een volledige opdracht

Voor de berekening van deze bezoldigde dagen worden de zondagen niet in aanmerking genomen. Men begint te tellen vanaf 1 juli. Zodra de bezoldigde dagen op zijn, heb je recht op een werkloosheidsuitkering.

Voorbeeld

Een personeelslid heeft tijdens het voorbije schooljaar volgende opdrachten uitgevoerd in de eerste graad SO:

- 22/22 van 8 september 2014 tot 21 november 2014 = 65 dagen
- 18/22 van 12 januari 2015 tot 27 februari 2015 = 41 dagen
- 11/22 van 2 maart 2015 tot 17 juni 2015 = 93 dagen

Aantal bezoldigde vakantiedagen:

- $65 \times 0,2 \times 22/22 = 13$
- $41 \times 0,2 \times 18/22 = 6,70$
- $93 \times 0,2 \times 11/22 = 9,3$

Het totaal bedraagt dus 29 dagen.

Vanaf 3 augustus 2015 heeft dit personeelslid recht op werkloosheidsuitkeringen.

Als je je in een situatie als deze bevindt, dan meld je je op 1 juli aan bij de ABVV-werkloosheidsdienst. Begin september 2015 ga je langs bij de VDAB om je opnieuw in te schrijven, tenzij je dan in een voltijdse betrekking bent aangesteld.

Als je vóór het einde van het schooljaar uit dienst bent gemeld, dan zorg je dat je tot 30 juni in orde bent voor de werkloosheid. Het lokale kantoor van de ABVV-werkloosheidsdienst zal je hierbij helpen. Vanaf 1 juli bevind je je in de situatie die hierboven (tweede geval) beschreven is.

Aanmeldingsplicht

In principe moet je je als tijdelijk personeelslid de dag na je uitdiensttreding en ten laatste begin juli aanmelden op de ABVV-werkloosheidsdienst met:

- Je lidboekje van ACOD Onderwijs.
- Je C4-onderwijs (ingevuld in de instelling).

- Een lijst met alle prestaties die je tijdens het schooljaar 2014-2015 geleverd hebt.

Als je een gans schooljaar voltijds aangesteld was en je er zeker van bent dat je op 1 september opnieuw aangesteld zal worden, dan kan je hiermee eventueel wachten. Als in september blijkt dat je geen nieuwe aanstelling hebt, kan je je alsnog bij de ABVV-werkloosheidsdienst aanmelden.

Je bent gedeeltelijk vastbenoemd

Als je gedeeltelijk vastbenoemd bent en nog recht hebt op de inkomensgarantie-uitkering, dan moet je eind augustus een formulier C 131 B – Onderwijs indienen op het werkloosheidskantoor. Wanneer je bovendien als tijdelijke hebt gewerkt, gelden voor dit gedeelte van je opdracht dezelfde regels als voor tijdelijke personeelsleden (zie hierboven).

Wat met loopbaanonderbreking?

Een loopbaanonderbreking duurt in principe tot 31 augustus. Concreet betekent dit dat je bij een volledige loopbaanonderbreking ook in juli en augustus de onderbre-

kingsuitkering van de RVA zal ontvangen en geen uitgestelde bezoldiging. Als je een gedeeltelijke loopbaanonderbreking hebt genomen, ontvang je uitgestelde bezoldiging in verhouding tot de geleverde prestaties en krijg je voor de onderbroken prestaties de uitkering van de RVA.

Tijdelijk onderwijzend personeel van het hoger onderwijs

In het hoger onderwijs bestaat er geen uitgestelde bezoldiging, maar geldt een aparte regeling:

- Als je aangesteld bent tot het einde van het academiejaar, dan wordt je salaris verder uitbetaald tijdens de vakantie, aangezien de vakantieperiodes binnen het academiejaar gerekend worden.
- Als je aanstelling niet tot het einde van het academiejaar loopt, dan heb je voor iedere aanstellingsperiode recht op een aantal bezoldigde vakantiedagen. De hogeschool waar een lesopdracht beëindigd wordt, moet een attest afleveren waaruit blijkt op hoeveel bezoldigde vakantiedagen je aanspraak kan maken. Voor deze dagen heb je uiteraard geen recht op werkloosheidsuitkering

georges.achten@acod.be

Elektronische salarisbrief weldra voor alle personeelsleden

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 hebben zelf gekozen voor de elektronische salarisbrief.

In september 2015 verandert dit voor personeelsleden die klant zijn bij Belfius, BNP Paribas Fortis, ING en KBC. Voor hen wordt de elektronische salarisbrief de norm. Als ze de papieren versie voort willen ontvangen, dan 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.

In de toekomst via beveiligde website

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 sa-

laris kunnen raadplegen via een beveiligde website.

Efficiënt, kostenbesparend en milieuvriendelijk

ACOD Onderwijs steunt dit initiatief. Het is efficiënt, kostenbesparend en milieuvriendelijk: personeelsleden kunnen hun salarisbrieven elektronisch beheren en ieder jaar wordt een berg van meer dan een miljoen papieren vermeden. Wie nog vragen heeft, kan terecht op de website van het ministerie van Onderwijs (<http://www.ond.vlaanderen.be/weddesb/FAQ1.htm>).

raf.deweerd@acod.be

Nieuwe regelgeving Vervanging van opvoeder of administratief medewerker

Een directeur of een schoolbestuur dat in het secundair onderwijs een afwezige opvoeder of administratief medewerker wil vervangen, moet voortaan rekening houden met wijzigingen in de regelgeving.

In het huidig systeem krijgt elke scholengemeenschap van de overheid een puntenenveloppe. Daarmee kan ze voor haar scholen opvoeders en administratief medewerkers aanstellen. Hoeveel punten een personeelslid kost, hangt af van zijn diploma. Ook het salaris wordt bepaald door het diploma.

Puntenwaarde betrekking	Aanstelling	Salaris
63	SO	202
82	Bachelor	158
120	Master	542

In de huidige regelgeving kost een vervanger evenveel punten als de titularis, ongeacht zijn diploma. Men kan bijvoorbeeld een afwezige opvoeder met diploma secundair onderwijs (63 punten – salariscode 202) vervangen door een personeelslid met diploma bachelor. Het aantal punten dat dit kost, blijft hetzelfde, maar de vervanger krijgt wel een salaris volgens zijn diploma (salariscode 158).

Nieuw systeem

Vanaf het schooljaar 2015-2016 wordt het systeem aangepast en deels afgestemd op het basisonderwijs. Nog altijd zal een schoolbestuur bepalen hoeveel punten het wenst te spenderen aan een betrekking. Vervolgens wordt daar een salarisschaal aan gekoppeld. De band tussen het diploma en de salarisschaal is minder eenduidig.

Voorbeeld

In een betrekking van 63 punten zal men in principe iemand met een diploma SO aanstellen. Men kan echter ook een bachelor of een master nemen. Al deze personeelsleden zullen echter verlonen worden volgens barema 202. Bij een vervanging is er wel een zekere band tussen het diploma en de salarisschaal: een vervanger heeft nooit recht op een salarisschaal boven zijn diploma. Een voorbeeld: iemand met een diploma SO vervangt een bachelor (salarisschaal 158) en heeft slechts recht op salarisschaal 202 (SO).

Titularis	Vervanging	Salaris
63	Ten minste SO	202
	Ten minste Bachelor	202
	Ten minste Master	202
82	Ten minste SO	202
	Ten minste Bachelor	158
	Ten minste Master	158
120	Ten minste SO	202
	Ten minste Bachelor	158
	Ten minste Master	542

Standpunt ACOD Onderwijs

ACOD Onderwijs heeft de koppeling tussen het puntenaantal, het diploma en het salaris verdedigd, zowel voor de titularis als voor de vervanger. Wij menen dat het takenpakket afgestemd moet zijn op het diplomaniveau en dat het bij een vervanging niet de bedoeling is dat het takenpakket wordt aangepast. Bovendien menen wij ook dat collega's met een SO-diploma gewaardeerd moeten worden en niet mogen verdrongen worden door overgekwalficeerde masters of bachelors.

Anomalie

Ten slotte willen we nog op een merkwaardige situatie wijzen. Doordat in het secundair onderwijs de regeling van de vacante betrekkingen van het basisonderwijs ingevoerd wordt, ontstaan er voor de vervangingen verschillende regelingen. Een master die in het basisonderwijs aangesteld wordt in een betrekking van 63 punten, zal betaald worden volgens salarisschaal 202. Als deze master vervangen wordt door een andere master, dan wordt die betaald volgens salarisschaal 542. In het secundair onderwijs zal zowel voor de titularis als voor de vervanger salarisschaal 202 van toepassing zijn.

Af en toe krijgen we als vakbond het verwijt dat we de oorzaak zouden zijn van de complexe regelgeving. Dit besluit illustreert duidelijk dat de Vlaamse regering zelf niet echt meewerkt aan een vereenvoudiging van de regelgeving.

raf.deweerd@acod.be



Discussie over de job van leraar Welk loopbaandebat?

De afgelopen weken verscheen Lieven Boeve (de directeur-generaal van VSKO) met de regelmaat van de klok in de media om lucht te geven aan de verzuchtingen van zijn organisatie. Zo zouden alle leraars in het secundair onderwijs 22 uur moeten werken en moet de vlakke loopbaan – door meer flexibiliteit – doorbroken worden. Tussendoor liet hij ook verstaan dat de gebouwensubsidies ontoereikend zijn.

Breed debat nodig

De minister heeft steeds bedachtzaam en met terughoudendheid gereageerd. Ook wij hebben er de voorkeur aan gegeven om rustig te blijven. Wij willen de discussie graag aangaan in het kader van een globaal loopbaandebat, maar dan moeten we wel eerst gevraagd worden om dit debat te voeren.

Tot op vandaag – 15 juni – hebben wij nog geen enkele uitnodiging ontvangen. Als de minister vervolgens in het parlement en in de media van bepaalde onderwerpen verklaart dat ze in het loopbaandebat aan bod zullen komen, dan zijn wij toch enigszins verbaasd. Bovendien lezen we dat de minister dit debat tegen het einde van het

kalenderjaar wil afronden. Dit vinden wij totaal onrealistisch.

Duidelijke doelstellingen

ACOD Onderwijs vraagt eerst en vooral dat het debat wordt opgestart met een duidelijke afbakening van de doelen. Zolang hierover geen consensus is, zal iedere partij op elk moment haar doelen vooropstellen en trachten door te drukken. De tussenkomen van Lieven Boeve illustreren dit treffend. Duidelijke doelstellingen zullen ons ook toelaten om vooraf te beslissen of we bereid zijn aan dit debat deel te nemen. Is het de bedoeling dat een grote groep personeelsleden alle inspanningen moet leveren om de beginnende leerkrachten een betere start te geven? Zullen de personeelsleden op de werkvloer moeten opdraaien voor de creatie van een groter middenkader? Als het antwoord bevestigend is, dan zal het loopbaandebat zonder ons plaatsvinden.

Werkbaar werk

ACOD Onderwijs wil vertrekken van de vraag hoe we het werk van de leraar beheersbaar kunnen maken. De taak van de

leerkracht moet duidelijker afgebakend worden, zowel in tijd als in ruimte. Nu is dat niet het geval. Door de elektronische communicatiemiddelen – e-mail, Smartschool,... – denken sommige ouders en leerlingen dat een leerkracht 24 uur op 24 bereikbaar is en dit 7 dagen op 7. Bovendien kunnen directeurs hun personeelsleden onbeperkt oproepen om te vergaderen. Dat deze vergadertijd niet begrensd is, is niet altijd bevorderlijk voor de efficiëntie. Werkbaar werk is een slogan die al een tijdje meegaat, maar die vandaag meer dan ooit van toepassing is. Dit werkbaar werk moet gerealiseerd worden voor alle personeelsleden en niet voor de ene groep ten koste van de andere groep.

Vooralsnog blijven we nog op onze honger. En met de vakantie in zicht zal het sowieso afwachten zijn tot september. In het hoger onderwijs is september de periode voor een tweede zit. Hiervan kunnen we voor de minister niet spreken, aangezien er geen eerste zitting geweest is.

raf.deweerd@acod.be

ACOD VRT

Toekomstcongres spreekt zich uit voor 'Complete VRT'

De timing van het Toekomstcongres van ACOD VRT kon niet beter zijn: middenin het maatschappelijk debat over de openbare omroep. Vriend en vijand nemen in de media en in de hoorzittingen in het Vlaams Parlement het woord over de nieuwe, vervroegde beheersovereenkomst van de VRT. Wat vinden wij ervan?

ACOD VRT spreekt zich uit voor een 'Complete VRT': een sterke openbare omroep – een totaalplaatje qua inhoud en productie – die aandacht heeft voor objectieve journalistiek en het samenspel tussen kwaliteit en populariteit in het aanbod bewaakt. De 'Complete VRT' is een afspiegeling van de zeer diverse samenleving en kiest voor een sterk digitaal verhaal, zonder daarbij televisie en radio af te vallen.

De VRT moet volgens ons een 'compleet bedrijf' zijn, waar mensen met 'goesting' komen werken en dat de standaard zet voor sociale werkomstandigheden voor de eigen werknemers en in de hele mediasector.

De financiering van de openbare omroep moet duidelijk én voldoende gegarandeerd zijn door de beheersovereenkomst. Bovendien willen we het publiek meer betrekken bij wat uiteindelijk hún omroep is. De 'Complete VRT' is van en voor iedereen, een maatschappelijk relevante open-

bare omroep, die menselijk is voor haar werknemers.

Vernieuwing en modernisering vakbondswerking

De ACOD VRT koos wat betreft haar eigen werking op haar Toekomstcongres om de vernieuwing en de verjonging door te zetten, met aandacht voor diversiteit, efficiënte en democratische werkmethodes en een eigentijdse communicatie.

We zijn een strijd bare vakbond die tot op het bot analyseert en creatief actie voert. Een vakbond van anderen uit, die over de syndicale grenzen heen kijkt. Met kennis van zaken en bevriende vakbonden aan onze zijde, laten we onze stem horen. Wij hebben iets te zeggen!

Een vernieuwde ploeg neemt de leiding van ACOD VRT over: Wies Descheemaeker als algemeen secretaris, Luk Vandenhoek als voorzitter en Michelle Graus als onder-voorzitter.

Open brief

Het congres legde ook de laatste hand aan een open brief voor de nieuwe personeelsdirecteur. Een bloemlezing uit de inzendingen:

- "Wil u aannemen dat de expertise, op elk domein, in huis zit? Vooral dáár. Wij meten de deskundigheid van HR aan de hoeveelheid consultants die worden binnengehaald. Less is more."

- "De lijst met burn-out en bore-out neemt toe en elke is er één te veel. De voorbije jaren hebben we een beleid gehad dat veel stress heeft veroorzaakt, de effecten zijn nog tastbaar."

- "De VRT moet de standaard zetten op het vlak van lonen, arbeidstijden en personeelsbeleid. Beschouw 'marktverstoring' als een geuzennaam."

Promotiefilmpje ACOD VRT

Het orgelpunt van het congres was een zelfgemaakt promotiefilmpje voor de vakbond, te bewonderen op de Facebook-pagina van ACOD VRT (www.facebook.com/acodvrt).

Wies Descheemaeker



Luk Vandenhoek en Wies Descheemaeker

Linx+ Reizen Anders Bekeken

Ga op reis met Linx+. Ontdek internationale steden door de sociale geschiedenis van de kleine man. Een niet voor de hand liggende reis, maar wel met net dat ietsje meer. Omdat we dingen graag anders bekijken. Voor prijzen en het volledige programma kan je terecht bij www.linxplus.be, info@linxplus.be of 02/289.01.81. Hierbij alvast een kort overzicht.

Polen (5-12 september 2015)

De woelige geschiedenis, zijn rijke tradities, de prachtige natuur en de gastvrijheid van Polen spreken tot de verbeelding. Maar liefst 13 plaatsen in Polen behoren tot het Unesco Werelderfgoed. Polen moet zeker op je to-do-lijstje staan. Linx+ biedt je dit najaar de kans om per autocar deze prachtige bestemming te verkennen. Op het programma

staan de prachtige steden Wrocław, Krakau en Warschau, de sociaal-realistische architectuur in Nowa Huta, de Joodse wijk Kazimierz (waar de film 'Schindler's List' werd opgenomen), de zoutmijn van Wieliczka met zijn ondergrondse meren en grotten, en het beruchte concentratiekamp van Auschwitz.

Berlijn (16-20 september 2015)

In onze eigen 'hop off/hop on'-bus doorkruisen we Berlijn. Een greep uit een eivol programma: de Muur, het Holocaustmonument, de Reichstag, het Käthe-Kollwitzmuseum, het 'Denkmal' voor de Russische soldaten, de begraafplaats van Bertolt Brecht en beroemde tijdgenoten, een moment van stilte op de plek waar Rosa Luxemburg in het kanaal werd gedumpt, Unter Den Linden en Brandenburger Tor, Checkpoint Charlie

(en de verMacDonaldisering), vrije tijd in het Museum Insel met onder andere het Pergamon (facultatief) en het Museum voor Hedendaagse Kunst met Beuys, Warhol en Kiefer (facultatief).

Keulen (5-7 oktober 2015)

Kom en ontdek het onderschatte Keulen, vlakbij en onbekend. Zigzag met ons door de oorlogsgeschiedenis van de stad en kom stil buiten uit het El-De-Haus, het voormalige Gestapo-hoofdkwartier. Flaneer langs de majestueuze Rijn en nip aan een kopje warme chocolademelk op het mooiste terras van Keulen. Ontmoet bekende Keulenaars, Konrad Adenauer of Heinrich Böll bijvoorbeeld, versteend tegen de gevel van het stadhuis.

Linx+ Op bezoek bij de zuiderburen

Voor wie nog geen vakantieplannen heeft, biedt Linx+ enkele uitstappen aan. Deze uitstappen zijn voor durvers, denkers en doeners.

Met Linx+ verkennen we horizonen waar niemand anders waagt te komen. We doorkruisen moerassen, trotseren bergen en gaan graag de grenzen over. Deze zomer brengt ons dat helemaal in... Wallonië, waar Vlamingen gingen wonen om Waal te worden, waar arbeiderssymboliek centraal staat en waar menig Belgische kunstenaar zijn hart en ziel heeft verloren. Trek je stoute schoenen aan en ga mee op bezoek bij onze burens uit het zuiden.

Mons

Stap mee op zaterdag 4 juli 2015 en ontdek Mons. Maak kennis met de temperamentvolle bevolking en de bewogen geschiedenis van de stad, met de artiesten en de geheime onderaardse gangen. Mons, culturele hoofdstad van Europa in 2015, nu reeds met Linx+ te ontdekken...

Mons: tweedaagse fietstocht

Op woensdag 8 en donderdag 9 juli ontdekken

we de omstreken van Mons tijdens een tweedaagse fietstocht. In het westen ligt de Boringe, de bakermat van het socialisme. Je fietst voorbij Flénu, Quaregnon en brengt een bezoek aan Le Grand Hornu. In het oosten ontdek je het Canal Du Centre en de scheepslift van Strépy-Thieu. Uiteraard kan hierbij een bezoek aan La cantine des Italiens en Le-Bois-Du-Luc niet ontbreken.

Charleroi

Ontdek Charleroi Anders Bekeken, op zaterdag 11 juli 2015. Charleroi torst een loodzware reputatie en een staalzwart verleden. De inwoners, les Carolorégiens, gaan gebukt onder het complex van de reputatie van de stad. Ten onrechte, zal blijken... Ontdek een stad die zich opnieuw opricht.

Lille-Roubaix

Vlieg met ons mee, zoals de duiven, les pigeons, over de 'schreve', richting Lille, Rijsel 'int Vloms'. Op zaterdag 15 augustus 2015 vertrekken we per trein in Kortrijk richting Roubaix, net zoals de vroegere Vlaamse seizoenmannen in 'Vrankrijk', de 'Franschmans', maar wel met de nodige tussenstops...

Luik

Maak op zaterdag 22 augustus 2015 kennis met het rebelse verleden van de grootste stad van Wallonië, zo goed als onbekend in Vlaanderen. Ooit al gehoord van het 'Perron'? Van de Luikse revolutie? Waarvoor diende het 'Werk van de Vlamingen'? Kom mee, Luik wacht...

Doornik

Op zaterdag 29 augustus 2015 maken we kennis met Doornik, de hoofdstad van het vroege Frankrijk. In dit Picardisch Wallonië ontdek je de geheimzinnigheden en banden van Victor Horta met de vrijmetselarij.

Deelnemen?

'Op bezoek bij de zuiderburen' vormt een onderdeel van 'Stad Anders Bekeken'. Elke uitstap kost 5 euro, met uitzondering van Lille-Roubaix (13 euro) en de tweedaagse fietstocht (115 euro).

Meer info op www.linxplus.be en via tel. 02 289 01 81 (Dorien).

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

Linx+ 'Mannen met zwarte gezichten'

In augustus 1956 vonden 262 mijnwerkers de dood in Marcinelle. De krant De Stan-daard stuurde er destijds de nog jonge journalist Gaston Durnez op uit voor een artikelenreeks onder de titel 'Mannen met zwarte gezichten'. Het resultaat werd een stevig staaltje onderzoeksjournalistiek. Durnez trok mee de schachten in, praatte met nabestaanden, bezocht familieleden, verzamelde bronnen- en cijfermateriaal, en stelde zich de vraag hoe de grootste mijnramp in de Belgische geschiedenis in hemelsnaam had kunnen gebeuren. Zijn antwoorden wekten heel wat verontwaardiging op. Durnez won er de allereerste Vlaamse Persprijs mee, maar de nog steeds beklijvende reportages worden pas nu voor het eerst te boek gesteld (en wel door Linx+), verrijkt met fraaie beelden, extra informatie, een voorwoord van Caroline Copers (algemeen secretaris Vlaams ABVV) en een interview met Durnez zelf. Je kan het boek 'Mannen met zwarte gezichten' nu bestellen via info@linxplus.be en www.linxplus.be (18 euro + 1,50 euro verzendingskosten).

Linx+ Fotografie- wedstrijd

Bepaal mee wie dit jaar de publieksprijs wint van de fotografiwedstijd 2015 van Linx+. Kies jouw drie favoriete foto's uit de themareeks '#Protest'. Stemmen kan tot 31 augustus 2015. Winnaars worden eind oktober bekendgemaakt. Foto's en stemformulier: www.linxplus.be.

Oost-Vlaanderen

Belastingsservice 2015

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

Vlaams Brabant

ABVV-seniorenactiviteiten

Ga je graag op uitstap? Heb je interesse in cultuur, actualiteit en maatschappij? Of heb je wel eens zin in een gezellige kaart- of bingonamiddag? Schrijf je in en je wordt automatisch op de hoogte gehouden van heel wat interessante activiteiten. Neem contact op met Winnie Van Nerum: 016/27.18.89 of schrijf je in via de website www.abvv-vlaams-brabant.be. Ook voor meer info kan je steeds bij ons terecht!

Wat staat er momenteel op de agenda?

- 2 juli 2015: Zoete Waters Barbecue in Oud-Heverlee.

- 17 september 2015: daguitstap Aalst, met in de voormiddag een Carnavalswandeling en bezoek aan het carnavalsluik van het stedelijk museum en de werkhallen. Na een lekkere lunch brengen we nog een bezoek aan graan-stokerij De Moor.

- 13 november 2015: daguitstap Beringen, waar de Beringse brandweermannen hun kazerne graag openstellen voor het publiek. Met heel wat vakkundigheid vertellen ze hoe je snel en juist moet handelen bij brand, ongevallen enz. In de namiddag brengen we een bezoek aan de drukkerij in Beringen, waar we ondergedompeld worden in het drukproces en de redactie van het Belang van Limburg.

- 3 december 2015: daguitstap Wetteren met een bezoek aan de stokerij De Klok voor een uitstekende jenever. In de namiddag nemen we een kijkje bij Brouwerij Huyghe.

- 5 februari 2016: seniorenhappy hour.

West-Vlaanderen

afdeling Brugge

Seniorenwerking Brugge viert jubileum

Naar aanleiding van hun tienjarige jubileum nodigt de seniorenwerking van de afdeling Brugge allen uit op een feestelijke fiets-bbq. Dit jaar trekt de jaarlijkse fietstocht door de Uitkerkse Polders. Fietsers verzamelen om 13.15 uur aan de Mayflower, Bargeweg 13 in Brugge. De fietsers komen omstreeks 17.15 uur aan op het feestadres aan brasserie De Waterkant, Blankenbergse Dijk 76 nabij de Sint-Pietersplas in Brugge, waar ze de deelnemers aan de bbq vervoegen. Je kan er genieten van aperitief en tapas vooraleer de bbq begint om 18.15 uur.

Wil je deelnemen aan de bbq? Schrijf dan het bedrag van 25 euro per persoon over op rekeningnummer BE41-47600260-1110 voor 31 juli (Jan Samson, Werfplein 16, 8000 Brugge). Wil je enkel mee fietsen, dan willen we graag vooraf een seintje (i.v.m. de verzekering). Meer info en inschrijving via marc.caenen@telenet.be (050/36.04.55 – 0479/862.388) of samson.jan@telenet.be (050/67.59.20 – 0473/861.722).

Verwendag senioren

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