

Tribune

**Wanneer sociale vrede?
Moeilijk te voorspellen**



inhoud

inhoud en colofon	2
wedstrijd	2
algemeen	3
spoor	8
tram bus metro	11
de post	15
gazelco	19
telecom	21
federale overheidsdiensten	27
vlaamse overheidsdiensten	30
lokale en regionale besturen	33
onderwijs	35
cultuur	39
agenda	40

colofon

Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

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

Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be



Redactie:

Rita Coeck, Raf De 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

Mediamarkt-geschenkbond

Winnaars

Rudy Limbourg (Schoten), Marc Verbeelen (Tongeren), Kris Verheyen (Antwerpen), Ina Wauters (Hove) en Erna Plompen (Kapellen) winnen een prachtige Mediamarkt-geschenkbond. Zij wisten dat het laatste congres van de UNI Global Union plaatsvond in Kaapstad, dat Eddy Cools (Antwerpse telecomsector) de fakkel doorgaf aan Patrick Averens en dat ongeveer 2700 personeelsleden de overstap van het federale naar het Vlaamse niveau maken als gevolg van de zesde staatshervorming.

Nieuwe prijs:

Mediamarkt-geschenkbond

De voorbije maand kregen we zoveel correcte antwoorden binnen op onze wedstrijd-vragen. Daarom – wegens succes herhaald – geven we nogmaals Mediamarkt-geschenkbonden weg!

Vragen

- Hoeveel kosten de besparingen die de Vlaamse regering de Vlaamse bevolking oplegt, elk gezin gemiddeld?
- Wat is de Vlaamse regering van plan met de OCMW's?
- Wie is voorzitter van de Commissie Diversiteit van ACOD Onderwijs?

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

De regeringen zijn slechte werkgevers

De voorbije weken stonden in het teken van het sociaal overleg. Dat leidde tot een akkoord, dat het ABVV afschoot, daarin gesteund door de ACOD. Waarom was het een onvoldoende?

Chris Reniers: “Als we een optelsom maken van de maatregelen die de regeringen de voorbije periode doorgevoerd hebben, kunnen we maar tot één vaststelling komen: de besparingen laten zich voornamelijk voelen bij de werknemers – of ze nu werken in de private of de openbare sector. En die maatregelen zijn zeer hard! We spreken over naakte ontslagen, ook in de openbare diensten. Er bestaat in de openbare sector geen mogelijkheid om die mensen elders een nieuwe job te geven en de regeringen willen daar ook geen werk van maken. Ook voor de collega's die wel hun job behouden, blijven de gevolgen niet uit. Het niet vervangen van vier op de vijf federale ambtenaren maakt dat wie overblijft het niet langer kan bolwerken. Zelfs de ministers van Justitie en Ambtenarenzaken erkennen dat hun departementen niet meer naar behoren kunnen functioneren. Dan moet het toch wel heel erg zijn! En dat heeft niets te maken met de productiviteit van hun personeel, maar wel met het feit dat een werknemer slechts een bepaalde werklast aankan en dat die nu ver overschreden is.”

Over de pensioenen in de openbare sector had de ACOD een gesprek met minister van Pensioenen Daniel Bacquellaine. Wat leverde dat op?

Chris Reniers: “We hadden gehoopt dat de federale regering oren zou hebben naar onze bezwaren tegen de afbraak van de pensioenen van de openbare sector, zeker over de afschaffing van de diplomabonificatie. Uiteindelijk is het resultaat bijzonder mager. De afschaffing komt er en betekent dat velen niet langer zullen voldoen aan de loopbaanvoorwaarden voor een vervroegd vertrek. Sommigen zullen tot 7 jaar langer moeten werken om een volledige loopbaan te bereiken. Tegelijk zullen er daardoor minder beschikbare jobs zijn voor jonge gediplomeerden. We merken nu dat de regering het pensioendossier salamigewijs probeert te behandelen, telkens in het nadeel van de werknemers. De ACOD vraagt net het tegendeel, namelijk dat de regering kiest voor een globale aanpak. Wij willen graag dat de regering eindelijk eens aangeeft wat een redelijk en waardig pensioen is na een volledige loopbaan, wat volgens haar een aanvaardbare pensioenleeftijd is, wat volgens haar zware, belastende, onveilige en risicovolle beroepen in de openbare sector zijn, welke mogelijkheden ze voorziet om vroegtijdig te stoppen met werken en wat haar visie is op de combinatie van werk en gezin.”

Je verwijt de regeringen een gebrek aan sociaal overleg in de openbare sector?

Chris Reniers: “De openbare diensten worden getroffen door strenge besparingen in werkings- en investeringsmiddelen. Ambtenaren weten niet wanneer of onder welke voorwaarden ze loopbaanonderbreking kunnen nemen. De zesde staatshervorming zorgt voor een transfer van personeel van het federale naar



Chris Reniers - Voorzitter ACOD

het Vlaamse niveau, maar de betrokkenen weten niet wanneer ze waar terecht zullen komen en tegen welke voorwaarden. Het is dan ook onaanvaardbaar en onbegrijpelijk dat daarover geen ernstig sociaal overleg plaatsvindt. En het excuus van minister van Ambtenarenzaken Steven Vandeput dat zijn kabinet nog niet op kruissnelheid zit, wordt niet langer geaccepteerd!”

In maart staat er een begrotingscontrole op het programma. Wat verwacht je daarvan?

Chris Reniers: “Als we de cijfers mogen geloven die de voorbije weken in de media vermeld werden, zal die voor de openbare sector alvast geen goed nieuws in petto hebben. De regering zal wellicht verleid worden om nog harder te besparen op haar openbare diensten. Intussen weigert ze werk te maken van een ‘tax shift’ die via een rechtvaardige belastinginning kan helpen de financiering van de openbare diensten te ondersteunen. Laat er geen twijfel over bestaan: een verdere afbraak van de openbare diensten, van de rechten van het statutair en contractueel personeel en van de dienstverlening aan de burger zal door de ACOD onvermijdelijk gevolgd worden door acties. De regeringen hebben een verantwoordelijkheid als werkgever. Ze moeten die verantwoordelijkheid nemen. Een sociale vrede is alleen mogelijk als de werknemers van de openbare diensten op een correcte en rechtvaardige manier behandeld worden!”



Interview met Tim Raats

"Een openbare omroep mag ook niet te afhankelijk worden van de overheidsdotatie"

Tim Raats doceert Politieke Economie van de Cultuurindustrieën aan de VUB en is onderzoeker bij iMinds-SMIT, een onderzoekcentrum van het departement Communicatiewetenschappen van de VUB. Hij focust vooral op mediamanagement en –beleid. Voordien doceerde hij met een studie over de rol en de positie van de openbare omroepen in de hedendaagse samenleving. Ook de VRT maakte deel uit van die analyse. Tribune vroeg hem naar de positie van de openbare omroep in het Vlaamse medialandschap.

Wat heb je precies onderzocht in je doctoraatsstudie?

Tim Raats: "Ik onderzoek de positie van de openbare omroepen in West-Europa vanuit een netwerkperspectief en hoe ze

evolueerden van de 'monolieten' die ze vroeger waren naar hun huidige functie van knooppunten in de samenleving. Die evolutie kwam er in Vlaanderen onder andere omdat de overheid de VRT nu dwingt om veel meer in dialoog te gaan met externe spelers en er samenwerkingsverbanden mee aan te gaan, bijvoorbeeld met middenveldorganisaties en de culturele sector. Mijn onderzoek spitste zich vooral toe op de samenwerking met die laatste."

Wat stelde je vast?

Tim Raats: "Mijn onderzoek liep over vijf jaar, van 2009 tot 2014. Het bleek dat het voor de VRT aanvankelijk niet altijd gemakkelijk was om die partnerschappen aan te gaan. Dat had enerzijds te maken met de structuren van de VRT zelf en anderzijds

met die van de partners. Beide verzoenen is niet eenvoudig. De VRT is een erg grote organisatie met tal van departementen. Wanneer er een vraag om samenwerking kwam, dan drong die niet meteen door tot alle departementen. Bovendien vertrok de VRT ook niet vanuit haar eigen sterkte: zelf een project ontwikkelen en daarvoor een geschikte partner zoeken. In plaats daarvan spraken ze een heel breed veld van partners aan, waarmee ze dan samen op zoek gingen naar een gemeenschappelijk draagvlak. Niet zelden mondde dit aanvankelijk uit in een praatbarak."

En wellicht wilden alle partners dan ook hun inbreng hebben en hun verwachtingen gerealiseerd zien?

Tim Raats: "Inderdaad, en het maakte de

VRT uiteindelijk tot niets meer dan een doorgeefluik, terwijl de openbare omroep zich zou moeten opstellen als een gelijkwaardige partner in een dergelijk project. In Nederland verloopt zo'n samenwerking vlotter, omdat je daar werkt met omroepverenigingen die elk hun eigen specialiteit hebben. Zo wordt er voor programma's rond musea de AVRO aangesproken en voor literatuurprojecten de VPRO. Ze zijn zelf ook meer culturele speler tussen de anderen. De VRT is veel meer – net zoals de BBC – de grote instelling, waarvan verwacht wordt 'dat die het wel zal doen' en daarvoor ook de nodige financiële middelen zal ophoesten. Bij de VRT vond men het trouwens ook niet altijd even leuk dat anderen hen wilden vertellen hoe ze een tv-programma moesten maken."

Heb je een evolutie opgemerkt in die samenwerkingsverbanden?

Tim Raats: "Zeker en vast! De VRT heeft echt wel inspanningen gedaan om de samenwerking beter te stroomlijnen en de vragen beter te laten circuleren doorheen de verschillende departementen. Bovendien is er bij de VRT nu ook veel meer een reflex gegroeid, waarbij de omroep zelf beseft dat ze samenwerking moet aangaan om democratisch relevant te blijven. De overheid moet het dus veel minder opdringen dan vroeger. Hoe dan ook zullen samenwerkingen nooit eenvoudige operaties zijn in zo'n groot bedrijf. Maar hetzelfde geldt voor andere openbare omroepen in Europa: ze hebben af te rekenen met net dezelfde obstakels."

Zijn samenwerkingsverbanden tussen commerciële omroepen en externe partners dan eenvoudiger?

Tim Raats: "Bij hen gaat het meestal om economische partnerschappen, waarbij de belangen van de partners sterker overlappen. Ze vinden elkaar dan sneller. Veel van de samenwerkingen die de VRT aangaat, dienen het algemeen belang en daarvoor moet vaak eerst een draagvlak gevonden worden tussen de partners. Het duurt dan wat langer om de neuzen in dezelfde richting te krijgen. Enkele economische partnerschappen die de VRT aangaat, bijvoorbeeld rond merchandising, komen trouwens wel een stuk sneller tot stand. Het heeft dus vooral te maken met het type van samenwerking."

De VRT is nog steeds de belangrijkste mediaspeler in Vlaanderen

Wat is de plaats van de VRT in het Vlaamse medialandschap?

Tim Raats: "Ondanks de opkomst van tal van nieuwe media, ondanks een voortdurend wijzigend medialandschap en ondanks de nodige kritiek, blijft de VRT de belangrijkste mediaspeler – zeker wat betreft nieuws en duiding. Ook haar marktaandeel blijft hoog en zelfs de recente vernieuwing van VIER en VIJF heeft daar – voorlopig toch – minder invloed op gehad dan men had verwacht."

Vanuit private mediaspelers en bepaalde politieke partijen krijgt de VRT vaak kritiek omdat ze te dominant zou zijn of marktverstoring zou werken. Terecht?

Tim Raats: "Het is een typische kritiek op openbare omroepen, ook in andere landen. Je kan naar een openbare omroep kijken vanuit een sociaal verantwoordelijkheidsperspectief of vanuit een marktperspectief. In het eerste geval geef je de openbare omroep een maatschappelijke opdracht, die zo groot is als nodig. De markt is dan ondergeschikt aan de democratische missie van de openbare omroep. In het andere geval stel je dat de openbare omroep alleen nodig is in die domeinen en diensten waar de markt er niet in slaagt die op een goede manier te bedienen. De praktijk toont aan dat het mediabeleid ten aanzien van de openbare omroepen in Europa een combinatie van beide is."

Je verwijst naar het Protocol van Amsterdam van 1997?

Tim Raats: "Inderdaad, dat protocol legitimeert het bestaansrecht van openbare omroepen. Het stelt dat openbare omroepen een democratisch en maatschappelijk nut hebben en voldoende moeten gefinancierd worden. Anderzijds leggen beperkingen vanuit de Europese Commissie en nationale wetgeving de openbare omroepen ook aan banden. Ze mogen

niet marktverstoring werken, ze zijn een uitzondering op het mededingingsrecht en staatssteunbeleid en ze mogen bepaalde commerciële diensten niet verrichten. Op die manier wil men de private markt beschermen. Het zijn dus twee visies die nog dagelijks in discussie treden."

Wat met de klacht van de commerciële zenders dat de VRT te veel geld uit de advertentiemarkt zou trekken?

Tim Raats: "Die kritiek is een tweesnijdend zwaard. In de eerste plaats gaat het om de radioreclame. En hoewel commerciële radio's zeggen dat de VRT hen daarmee inkomsten ontnemt, zouden ze toch niet graag reclamevrije VRT-radio's zien. Die zouden immers – bij gebrek aan reclameonderbrekingen – veel aantrekkelijker worden voor de luisteraars in vergelijking met de commerciële zenders."

Moet er een ander financieringsmodel komen voor de openbare omroep?

Tim Raats: "Ik denk dat de huidige gemengde financiering, met een overwicht voor de publieke middelen, de beste is. Het financieringsmodel van de VRT is daarmee vergelijkbaar met andere slagvaardige Europese openbare omroepen. Qua kostprijs per Vlaming scoort de VRT ook goed, zo ergens in de Europese middenmoot. Zeker niet slecht als je kijkt naar het marktaandeel van de VRT. Een openbare omroep mag ook niet té afhankelijk worden van de overheidsdotatie. In principe kan dan de werking van de openbare omroep immers flink beknot worden indien de overheid zou beslissen die dotatie terug dringen."

Hoe dan ook is het voor de VRT steeds op twee benen hinken: zich met belastinggeld proberen zo goed en breed mogelijk te ontwikkelen, zonder daarbij de private spelers te verdringen.

Tim Raats: "De VRT heeft de opdracht crossmediaal te werken, dus zowel op televisie, radio als internet. Maar tegelijk raakt ze daarmee private omroepen en ook de krantenmarkt in hun kernbusiness. Die zijn steeds meer genooddaakt een deel van hun 'content' achter een betaalmuur te steken om uit de kosten te raken. Geen wonder dat ze met afgunst kijken naar de VRT, die alles gratis kan aanbieden dankzij een financiering uit belastinggeld. Het is een voortdurend gevecht. Enerzijds ver-

algemeen

wacht men een grote toegankelijkheid tot alle 'content' van de openbare omroep, want het werd geproduceerd met belastinggeld. Maar anderzijds mag datzelfde belastinggeld ook niet te marktverstoring werken. Geen eenvoudige evenwichtsoefening."

De discussie over markverstoring heeft dus die over de politisering verdrongen?

Tim Raats: "Die kentering gebeurde al in 1996. De VRT maakte toen een ware revolutie door, met de invoering van een economische logica en het aanstellen van een gedelegeerd bestuurder. Merkenstrategie, horizontale en verticale programmering, kijkcijfers, bereikcijfers en waarderingscijfers werden plots erg belangrijk. Er ontstond ook een wisselwerking tussen de publieke en de commerciële omroepen. Ze daagden elkaar uit en zijn daar uiteindelijk allen beter en slagvaardiger van geworden. Ook de discussie over de financiering van de VRT is trouwens veranderd. Vroeger klonk het steeds: 'de VRT krijgt te veel geld'. Nu hoor je steeds vaker: 'wat mag de VRT nog doen, zodat ze ons businessmodel niet ondermijnen?'"

Heeft de VRT te veel personeel?

Tim Raats: "Je vraag verbaast me niet, want het is ook een discussie die in andere Europese landen steeds opduikt. Het personeelsbestand van de VRT is vergelijkbaar met dat van andere Europese omroepen. Je kan wel stellen dat het personeelsbestand onder druk staat. De voorbije jaren heeft de VRT steeds meer taken uitbesteed. Dat ze nog een bedrijfsrestaurant en crèche in eigen beheer hebben, is vrij uitzonderlijk. Wellicht zal daar in de toekomst ook een einde aan komen. Maar ook wat betreft de corebusiness – productie van mediacontent – zijn er grote wijzigingen gekomen in het personeelsbeleid."

Verwijs je nu naar de samenwerking met externe productiebedrijven?

Tim Raats: "Aangezien de VRT verplicht is een bepaald percentage te investeren in onafhankelijk producties, profiteren die er inderdaad van. Interne productie-eenheden moeten ook veel meer de concurrentie aangaan met private spelers. Er wordt ook meer een beroep gedaan op externe studio's, camerawagens, camera- en geluidsmensen. De VRT is zo genoodzaakt te evolueren naar een flexibele, moderne mediaorganisatie waar men niet langer werkt van 9 tot 5. Dat is niet eenvoudig, want de VRT zit nog met de erfenis van het grote, monolithische bedrijf dat het vroeger was. Je hebt ook heel wat oudere werknemers, waardoor het omscholen van het personeel om het in te zetten in de nieuwe visie op personeelsmanagement niet altijd evident is. En wanneer bij je bij besparingen ervoor kiest om de jonge medewerkers het eerst te laten gaan, maak je het er voor jezelf in de toekomst ook niet gemakkelijker op."

Welk toekomst zie je voor de VRT?

Tim Raats: "Ik blijf een voorstander van het model met een gecentraliseerde publieke omroep. Het andere systeem – een fonds van publieke middelen waaruit private spelers kunnen putten om programma's te maken voor 'het algemeen nut' – blijkt in de praktijk niet goed te werken. Het is ook geen garantie voor de kwaliteit



Qua kostprijs per Vlaming scoort de VRT goed, zeker als je kijkt naar het marktaandeel van de VRT

van die programma's. Ik ben echter wel voorstander van initiatieven als het Mediafonds, dat de productie van fictie ondersteunt. Het is een bijzonder duur genre. Commerciële omroepen kunnen dat vaak niet zelf financieren. Bovendien is fictie van eigen bodem in Vlaanderen bijzonder populair: 76 producties in de afgelopen 5 jaar en ze scoren ook enorm goed bij de kijkers. Wat dat betreft, neemt Vlaanderen een unieke positie in Europa in. Het is trouwens ook een reden om de VRT te blijven ondersteunen, want de openbare omroep investeert enorm in die sector. En dat moet ze ook blijven doen."

Waarop moet de VRT vooral inzetten in de komende jaren?

Tim Raats: "Enkele zaken zijn zeer belangrijk. De VRT moet meer inzetten op jongeren, want ze zijn het toekomstige publiek. Daarbij moet de VRT wel opletten om niet te betuttelend of te geforceerd over te komen, want dan verlies je de jonge kijkers meteen. Ze zal dus naar de jongeren moeten luisteren, net zoals naar haar andere 'gebruikers'. Voorts moet de VRT blijven inzetten op crossmediaal werken, zonder zich daarbij te veel beperkingen te laten opleggen. Het is belangrijk dat de VRT mee is met alle evoluties. En wat de politiek betreft, moet de VRT haar onafhankelijkheid zien te bewaren."

Brusselse Intergewestelijke Brusselse werkgelegenheid met respect voor de werknemer

Brussel heeft te kampen met een hoge werkloosheid. Beleidsmakers leggen graag verklaringen af over de manier waarop ze dit probleem willen oplossen. Maar wil hun beleid er echt toe doen, dan moet het inzetten op kwaliteitsvol werk én respect tonen voor de werknemers die het ten goede zou moeten komen.

Ondanks de restrictieve aanpak van de opeenvolgende federale regeringen, het beleid van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, de activeringsmaatregelen, de bijdragenverlagingen voor werkgevers en de vormen van hulp die soms in een val veranderen, blijven de werkzoekenden vaak in de kou staan. De doorgevoerde maatregelen schieten hun doel dikwijls totaál voorbij. De werkloosheid vermindert nauwelijks, want er is gewoon geen werk voor iedereen. Brussel telt gemiddeld 1 werkaanbieding voor 13 werkzoekenden en op sommige plaatsen slechts 1 op 37. In het beste geval morrelt men wat in de marge van de structurele werkloosheid, die het trouwens mogelijk maakt de laagste lonen onder druk te houden.

Steeds meer druk

Alleen de werklozen met de meeste bekwaamheden en persoonlijke vaardigheden hebben toegang tot het beperkte aanbod van duurzame en fatsoenlijk betaalde banen. De anderen worden achtergelaten en komen steeds meer onder druk te staan, tot ze uiteindelijk uitgesloten worden. Maatregelen als de uitkeringen in duur beperken en de inschakelingsuitkeringen na drie jaar afschaffen, passen helemaal in deze denkwijze. Jongeren tuimelen erdoor met duizenden van de werkloosheidsvergoedingen in de OCMW-bijstand.

Dit is typerend voor de 'actieve welvaartsstaat' die beweert werklozen te activeren door hen recht op begeleiding en opleiding te geven in ruil voor het bewijs dat ze zich inspannen om werk te vinden. Het principe van collectieve verantwoordelijkheid, waarbij de sociale welvaartsstaat een werkloosheidsvergoeding voorzagt,



komt daarmee op losse schroeven te staan.

Doelmatiger beleid

In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest is een eigen beleid nodig dat inspeelt op de bijzondere werkgelegenheidsproblematiek. Kenmerkend zijn de enorme bevolkingsgroei en het lage opleidingsniveau van de werkzoekenden dat niet afgestemd is op de eisen die gesteld worden aan de banen die voorhanden zijn.

We mogen niet zwichten voor de mythe van 'inzetbaarheid' en denken dat jobaanbod en -vraag perfect enkel op elkaar afgestemd kunnen worden door de opleiding aan te passen aan de verwachtingen van de werkgevers en door de werknemers verantwoordelijk te maken voor hun keuze. Wel moeten we de bestaande middelen en mogelijkheden zo goed mogelijk benutten, en menselijkheid en het belang van de werkers weer centraal plaatsen. Van de begrotingsmiddelen die bestemd zijn om de werkgelegenheid te bevorderen (275 miljoen euro) slorpt de verlaging van sociale lasten voor werkgevers al een aanzienlijk deel op. Deze aanpak kost de staat geld en doet tegelijkertijd zijn inkomsten dalen. Men zou beter meer middelen besteden aan de activering (nu slechts 35 miljoen euro).

Men blijft herhalen dat opleiding fundamenteel is en dat daar inspanningen geleverd moeten worden. Een goede reden om de activering te herschikken: meer middelen stoppen in het onderwijs – zowel in de studierichtingen als in remediërend leren – en minder bezig zijn met het eisen van bewijzen van werkzoekenden. Er is ook sprake van extra middelen voor de 'Jongerengarantie' waarmee men de jeugdwerkloosheid wil bestrijden en al wie jonger is dan 25 (al dan niet ingeschreven in het werkloosheidsstelsel) een kwaliteitsvol aanbod wil doen binnen de vier maanden na studies of na baanverlies. Die Jongerengarantie wordt voorgesteld als een win-winsysteem, maar het mag niet uitdraaien op louter een buitenkansje voor de werkgevers.

Laat ons in Brussel werk maken van vaste banen met degelijke lonen en respect tonen voor de werknemers – hoe spijtig de gouverneur van de Nationale Bank en andere 'deskundigen' van de OESO dat ook mogen vinden.

Jean-Pierre Knaepenbergh
algemeen secretaris BIG-ACOD
www.cgsp-acod-bru.be

Uitbetaling syndicale premie 2014

Zoals ieder jaar dient u het aanvraagformulier voor de uitbetaling van de vakbondspremie in te vullen en op te sturen. We overlopen de juiste werkwijze.

Wie statutair of contractueel werkt voor een openbare dienst, ontvangt in het eerste kwartaal 2015 het formulier 'syndicale premie 2014'. Het aanvraagformulier bestaat uit vier delen. Controleer in deel A 'vak bestemd voor de afgiftedienst' of de gegevens juist zijn. Eventuele onvolledigheden of fouten kunnen gewijzigd worden in het deel B van het aanvraagformulier. Het IBAN-rekeningnummer (te vinden in rubriek C 'vak in te vullen door het personeelslid'), dient verplicht ingevuld te worden.

Vergeet niet het formulier te ondertekenen! Stuur het vervolgens op naar het secretariaat van de sector of het secretariaat van het intersectoraal gewest (de adressen vindt u ook op deze bladzijde) of geef het af aan de ACOD-militant op uw dienst. Doe dit zeker vóór 1 juli 2015. Hoe vroeger het formulier in ons bezit is, hoe vroeger de premie van 2014 wordt uitbetaald.

Uitbetaald voor 30 september

De syndicale premie 2014 wordt uitbetaald vóór 30 september 2015 en bedraagt maximaal 90 euro. Voor eenzelfde referentiejaar mag men slechts één aanvraagformulier indienen, ook al ontvangt men

verscheidene formulieren. De syndicale premie wordt slechts eenmaal uitbetaald. Sinds 1 januari 2007 zijn vakbondsleden verplicht hun lidmaatschapsbijdrage te storten op een bankrekening om te kunnen genieten van een vakbondspremie. Betalingen aan het loket van de vakbond of aan een afgevaardigde op het werk, kunnen dus niet meer.

Einde van de duplicaten

Sinds 2012 kan de personeelsdienst, waarvan u afhangt, u geen duplicaat meer bezorgen, zelfs niet wanneer uw formulier is zoekgeraakt, u het nooit ontvangen heeft of het structurele vergissingen inhoudt. Als u zich in een dergelijke toestand bevindt, zijn er twee mogelijkheden, indien u wel degelijk recht heeft op uw vakbondspremie:

- Ofwel neemt u via e-mail of telefoon contact op met uw gewest/afgevaardigde/sector of u gaat snel ter plaatse om de ACOD op de hoogte te brengen van het probleem.
- Ofwel stuurt u een e-mail naar de vzw Vakbondspremie (adres: sec.asbl-vzw@cgspacod.be, met vermelding van uw naam, voornaam, geboortedatum, lidnummer ACOD als u dat kent, de referentie van uw werkgever(s) in 2014 en de eventuele data van in- en uitdiensttreding voor het referentiejaar.

In ieder geval ontvangt u van ons een vervangingsformulier dat u ons – indien nodig – verbeterd en/of vervolledigd moet terugsturen. Zodra we dit vervangingsformulier ontvangen hebben, zetten we de nodige administratieve stappen bij het secretariaat van de Commissie Vakbondspremies, zodat u kunt worden betaald.

Let op: alleen aanvragen vervangingsformulieren 2014! Wegens de wettelijke bepalingen over de uitbetaling van de vakbondspremies worden vervangingsformulieren 2013 niet langer aanvaard door de Commissie Vakbondspremies.

Adressen secretariaten intersectorale gewesten

- Antwerpen-Kempen-Mechelen: Ommegangstraat 47-49, 2018 Antwerpen.
- Limburg: Koningin Astridlaan 45, 3500 Hasselt.
- Oost-Vlaanderen: Bagattenstraat 158, 9000 Gent.
- Vlaams-Brabant: Maria Theresiastraat 121, 3000 Leuven.
- West-Vlaanderen: Sint-Amandsstraat 112, 8800 Roeselare.

Sociaal overleg

Waarom heeft het ABVV zijn akkoord niet gegeven?

Een kat in een zak. Daarmee zijn de vakbonden tijdens het sociaal overleg wandelen gestuurd. Deze regering heeft geen oor naar onze vakbondsalternatieven en kiest de kant van de werkgevers. Zo maakt ze het sociaal overleg inhoudsloos. Het ABVV luisterde dus naar zijn militanten en leden, en keurde de ontwerptekst van de sociale gesprekspartners in de Groep van 10 niet goed.

Een opgelegde indexsprong zal elke werknemer 2% van zijn of haar inkomen afnemen. Tegenover die indexsprong staat, enkel vanaf 2016, een gesloten enveloppe van maximaal 0,375% op de brutolonen van de werknemers en een enveloppe van 0,3% netto. Deze verhoging, als je die al krijgt, is absoluut ontoereikend om de indexsprong te compenseren.

Ook gepensioneerden, zieken en werklozen verliezen 2%. Je verliest 20 euro per maand of 240 euro per jaar op een maandelijkse uitkering van 1000 euro. Dus: iedereen verliest.

Je mag ook niet vergeten dat de werknemers van de openbare sector slechts zeer zelden loonsverhogingen bekomen. Voor hen is de aanpassing aan de levensduurte via de index van kapitaal belang.

Waarom kan een indexsprong voor ons niet?

- Omdat de indexsprong elke werknemer uit de privé en de openbare sector, elke gepensioneerde, elke uitkeringsgerechtigde een pak geld kost. Tot 27.000 euro over een volledige loopbaan wanneer je nu aan je carrière begint! Een bedrag zo groot als een jaar werken!

- Omdat de indexsprong betekent dat 2,6 miljard euro van de werknemers uit de privésector in de zakken van de aandeelhouders verdwijnt.

- Omdat er geen enkele garantie is dat met de vrijgekomen middelen er effectief jobs worden gecreëerd. De werkgevers kunnen ermee doen wat ze willen, zonder enig controlemechanisme, zonder voorwaarden.

- Omdat die indexsprong nooit gecompenseerd zal worden. Niet door die schamele loonsverhogingen en niet door de verho-

ging van de forfaitaire beroepskosten. Die worden trouwens betaald vanuit de openbare financiën en dus grotendeels door de werknemers zelf.

- Omdat de beperkte verhogingen van de sociale uitkeringen in het kader van de welvaartsvastheid, absoluut niet het verlies aan koopkracht door die indexsprong compenseren.

Wat is het probleem met de loonmarge?

De regering neemt ons eerst 2% via de indexsprong af om ons daarna een minimum aan marge voor een netto loonsverhoging te geven. Een kleine loonsverhoging die niet iedereen zal krijgen, want dat hangt grotendeels af van de sectorale onderhandelingen en is alleen mogelijk in de sterkere sectoren. Bovendien ontvangt niet elke werknemer maaltijdcheques of resultaatsgebonden voordelen (cao 90). En er is niets gepland om de loonkloof tussen mannen en vrouwen aan te pakken.

Die loonmarge is onvoldoende en de verhoging in nettoloon is vrijgesteld van de sociale-zekerheidsbijdrage en draagt dus niets bij tot onze sociale zekerheid. Erger nog, voor de berekening van de loonmarge hebben de werkgevers geen rekening gehouden met de loonsubsidies die ze krijgen.

Zwaar onvoldoende

Dit compromis komt niet tegemoet aan de vijf doelstellingen die we in gemeenschappelijk vakbondsfront hebben vastgelegd:

- Vrijwaring en versterking van de koopkracht.
- Een sterke, federale sociale zekerheid.
- Een relance- en investeringsbeleid dat kwaliteitsvolle banen schept, met de garantie van kwaliteitsvolle openbare diensten en het einde van de aanvallen op de statuten in het openbaar ambt.
- Een rechtvaardige fiscaliteit door middel van een grotere inspanning van de inkomens uit kapitaal.
- Een even groot probleem blijft voor ons de actieve beschikbaarheid van bruggepensioneerden (SWT'ers) en oudere werklozen.

Onze militanten hebben letterlijk uren in de kou gestaan om onze eisen kracht bij te zetten. Wij laten hen niet in de kou staan door nu toe te geven op een oneerlijk, onrechtvaardig en onaanvaardbaar compromis. Het federaal bureau van het ABVV heeft de situatie geëvalueerd die ontstaan is na de ontmoeting met de regering van 30 januari 2015. Op basis daarvan wordt een actieplan opgesteld om deze onrechtvaardige maatregelen te bekampen die de werknemers uit de privé en uit de openbare sector, alsook de sociaal gerechtigden treffen.



Vlaamse besparingen

Een gezin verliest gemiddeld 342 euro aan koopkracht

De 900 miljoen euro besparingen die de Vlaamse regering de Vlaamse bevolking oplegt, kosten elk gezin gemiddeld 342 euro. Voor gezinnen met kinderen kunnen ze echter oplopen tot 1800 euro per jaar. Dat berekende de studiedienst van het Vlaams ABVV.

Het Vlaams parlement keurde in december de Vlaamse begroting 2015 goed. Tegen 2016 moeten alle besparingen op kruissnelheid zijn. De studiedienst van het Vlaams ABVV maakte een simulatie over de impact daarvan op de koopkracht van de gezinnen.

Verlies voor elk gezin

Gedeeld door het aantal huishoudens in Vlaanderen (2,652 miljoen volgens de studiedienst van de Vlaamse regering), geeft dit een gemiddeld koopkrachtverlies per huishouden van 341,90 euro. De besparingen zullen niet elk gezin in dezelfde mate treffen.

We gingen ook concreet na hoe verschillende gezinnen getroffen worden door de besparingen aan de hand van vier voorbeeld-situaties. Daaruit blijkt dat een gemiddeld inkomensverlies van 341,90 euro per huishouden gemakkelijk kan oplopen tot een veelvoud hiervan voor gezinnen met kinderen, die al gauw 2 à 3% van hun gezinsinkomen kunnen verliezen aan de Vlaamse besparingsmaatregelen.

Gezin 1: hoogopgeleide tweeverdieners > Vlaams koopkrachtverlies = 1823,76 euro of -3,19% gezinsinkomen.

Gezin 2: interprofessioneel minimumloon > Vlaams koopkrachtverlies = 775,58 euro of -1,81% gezinsinkomen.

Gezin 3: alleenstaande ouder (laag loon) > Vlaams koopkrachtverlies = 517,05 euro of -2,79% inkomen.

Gezin 4: gepensioneerd koppel > Vlaams koopkrachtverlies = 611,35 euro of -3,33%.

En de federale besparingen moeten nog volgen!

De vier voorbeelden schetsen een realistisch beeld van de kosten waar veel Vlaamse gezinnen mee geconfronteerd zullen worden. Ze werden zo gekozen, dat het effect van de vele verschillende maatregelen kan worden geïllustreerd zonder dat er overdreven veronderstellingen in werden verwerkt. Zo hebben we bij geen enkel gezin rekening gehouden met de drastische vermindering van de woonbonus voor de aankoop van een enige en eigen woning waarvan de akte verleden wordt na 1 januari 2015 (tot een verlies van 1216 euro per jaar). Daar bovenop komen natuurlijk nog de federale besparingen, die elk gezin ook nog eens vele honderden euro's kosten.

Zie www.vlaamsabvv.be voor detailberekeningen.

Bron: Echo ABVV





NMBS Het rommelt bij de Belgische spoorwegen

De aanval op de Belgische spoorwegen is ingezet. Niets deugt er nog aan: te duur, te laat, te veel, te persoonlijk, te eigen en ga zo maar door. In eerste instantie zijn de spoorwegmannen- en vrouwen de pineut. Zelfs hun eigen mutualiteit is een doorn in het oog van sommige politici. In een debat dat vaak gevoerd wordt zonder kennis van zaken, vindt ACOD Spoor dat de puntjes toch wel eens op de i gezet mogen worden.

Oorzaken van de malaise

Als de spoorwegmaatschappij zich in een precaire situatie bevindt, dan heeft dit beslist te maken met het beleid van een vorige CEO, die de zaken danig in het honderd stuurde. Denken we maar aan de 800.000 euro voor externe audits en een zelf geregelde vetrekpremie van 1.150.000 euro. Een niet onaardige uitgave, als je beide bedragen samentelt. Voorts werden vele externe personeelsleden aangetrokken, die veel te duur zijn en het spoorbedrijf niet goed kennen. Regelmatig liep daardoor de communicatie met de uitvoerende diensten fout, met soms catastrofes tot gevolg.

Eens je het spoorwegbedrijf hebt verlaten, ga je uiteraard achter de schermen aan de slag. Her en der verkondig je dat er niet te werken valt met 'die van de spoorweg'. Je vertelt er natuurlijk wel niet bij dat je miljoenen euro hebt verspild aan externe bedrijven. Soms lijkt het er zelfs op dat het om een

georkestreerde actie gaat om de Belgische spoorwegen van een rots te duwen. Herhaal vaak genoeg dat er niets goed is aan de NMBS en de mensen zullen het uiteindelijk wel geloven. Geef je vrienden baantjes en betaal ze goed (buiten het statuut om), zo kan je meteen rekenen op een hele schare medestanders die met plezier verkondigen dat het 'statuut' niet deugt, behalve dan voor die elementen die ze er graag uitkiezen, omdat ze ook voor hen voordelig werken.

Negen jaar wanbeleid weegt op de werking van een spoorwegbedrijf. Het personeel in de uitvoerende diensten investeert zijn tijd om het bedrijf te laten draaien en kan daardoor zijn recuperatiedagen niet opnemen. Wanneer het daartegen protesteert, wordt het doodleuk afgeschilderd als een bende luiaards.

De mutualiteit voor de bijl

Met een zweem van perceptie dat de mutualiteit van de spoormannen verkwistend is, komt een deel van de arbeidsovereenkomst op de helling te staan. Onder het mom van 'de vrijheid van verenigen' willen bepaalde rechtse politici hieraan een eind maken. Is er echter een mutualiteit die neutraal is en volledig voor de werknemers en door de werknemers gespijsd wordt via de wettelijke afhoudingen? Natuurlijk niet, maar hierover wordt wijselijk gezwegen.

De mutualiteit van de spoorwegen was de voorloper van verschillende zorgtypen. De

spoorwegen zorgden voor de werknemers die om medische redenen hun taak niet meer konden invullen. Gaan we deze dan op de invaliditeit zetten?

Het is correct dat een spoorwerknemer geen lidgeld betaalt om de tussenkomsten van terugbetalingen te regelen, een hospitalisatieverzekering te voorzien of sociale bijstand te bieden voor degene die ongewild door hun gezondheid in de problemen komen. Dit wordt geregeld door een solidariteitsbijdrage van 0,47% op de wedde. Een mooie reserve om deze mensen te helpen. Wil men nu de hand leggen op deze reserve om te besteden aan de bescherming van de ondernemers?

Als ze via een wetsvoorstel een einde maken aan de mutualiteit, zullen de spoormannen- en vrouwen hun heil moeten zoeken bij één van de andere mutualiteiten. Op het einde van de rit zullen ze dan voor alle bijstand waarop ze momenteel kunnen rekenen, meer moeten betalen dan nu het geval is.

We kunnen de spoormannen- en vrouwen enkel aanraden zich niet te laten misleiden door de misleidende logica van de betrokken politici, die maar al te graag werknemers tegen elkaar opzetten om nadien zelf met de winsten te gaan lopen. Als we niet opletten, breekt het tijdperk van Daens opnieuw aan, misschien niet voor ons, maar dan wel voor onze kinderen.

Jean Pierre Goossens

RailCare

Handen af van de mutualiteit van de spoorwegbedienden

De voorbije weken kwam de mutualiteit van het spoorwegpersoneel onder vuur te liggen van de rechtse politieke partijen. De N-VA noemt die 'verspilling' en wil er met een wetsvoorstel een einde aan maken. ACOD Spoor zal dit uiteraard niet laten gebeuren. De mutualiteit heeft wel degelijk haar nut. Een woordje uitleg.

Wie werkt bij de Belgische spoorwegen, doet verschillende afdrachten in het kader van zijn sociaal welzijn. Zo is er het 'Fonds der Sociale Werken', dat de 'Kas der Vergoedingen' en de 'Kas der Sociale Solidariteit' spijst.

De eerste kas staat in voor de toekenning van tegemoetkomingen wegens ziekte of verwonding en voor het op zich nemen van de verzorging van gekwetsten en vergoedingen voor begrafenis-kosten. De tweede kas verschaft aanvullende voordelen, zoals geneeskundige verzorging, sociale hulp, vakantie, gehandicapten, studie en vrije tijd. Voorts is er ook de Kas der Geneeskundige Verzorging (KGV), een verplicht stelsel inzake geneeskundige verzorging. Het is gelijkaardig aan een mutualiteit en staat samen met de Kas der Sociale Solidariteit in voor onder andere de financiering van de hospitalisatieverzekering van het spoorwegpersoneel.

Voordelen van de Kas der Geneeskundige Verzorging (KGV)

De aansluiting bij de KGV is een voordelig sociaal systeem. Je kan er, bijvoorbeeld, mee rekenen op een voordelige hospitalisatieverzekering en voor belangrijke supplementaire tussenkomsten voor de aankoop van medicatie.

De aansluiting bij de KGV is een essentieel onderdeel van een globaal sociaal akkoord dat de eenheid van het sociaal statuut van het personeel, de sociale solidariteit tussen alle personeelsleden (actieven en gepensioneerden) en een rechtvaardige verdeling van de voordelen verbonden aan dit stelsel beoogt. De oorspronkelijke regeling met betrekking tot de ziekteverzekering maakt



deel uit van het statuut van het personeel. De KGV kan niet strikt gelijkgesteld worden met een ander ziekenfonds (geen vrije werking van leden) en de Kas van de Sociale Solidariteit. Ze onderscheidt zich van een aanvullende verzekering door toekenning van andere voordelen dan alleen tussenkomsten in medische zorgen (zoals vakanties, vrije tijd,...). Deze unieke verwevenheid tussen de kassen is historisch gegroeid, en laat een automatische vaststelling en uitbetaling van tegemoetkomingen toe.

Voordelen van de Kas der Sociale Solidariteit

Geneeskundige verzorging bovenop het verplichte stelsel:

- geneesmiddelen
- hospitalisatievergoedingen en hospitalisatieverzekering
- synthesemateriaal
- dure uitgaven
- bijstand in het buitenland
- vervoer van zieken
- herstelverlof
- medisch materiaal
- incontinentiemateriaal
- voetverzorging, orthopedische schoenen en zolen
- tandverzorging en-prothesen
- oogchirurgie, brillen en contactlenzen
- hoorapparaten
- logopedie
- psychologische begeleiding van kinderen

- diëtisten
- dagcentra bejaarden (inclusief kortverblijf rusthuizen)
- chiropraxie
- acupunctuur
- osteopathie.

Sociale hulp:

- financiële hulp
- hulp aan alleenstaande echteling
- wintertoelage
- gezins- en bejaardenhulp, poetshulp
- tele-alarm
- plaatsing van gehandicapte kinderen
- dagcentra voor gehandicapte kinderen
- eindejaarsgift aan gehandicapte kinderen.

Vakanties en vrije tijd:

- vakanties voor gehandicapte kinderen en kinderen met diabetes
- vakanties voor kinderen en (brug)gepensioneerden
- speelpleinen, sportclubs
- vrije tijd van het personeel.

Verschiedende andere voordelen:

- giften (geboorte, begin schooljaar, huwelijk, wettelijke samenwoning en huwelijksjubilarissen)
- studiebegeleiding, inhaalcursussen en studieleningen
- vergoeding voor overlijden
- vergoeding bij ziekte kinderen.

Lugil Verschaete

Eindelijk duidelijkheid

Toelage uitoefening hogere functies als technisch ondersectorchef

De toelage voor de uitoefening van hogere functies wordt geregeld door het ARPS 523. In het verleden werd er over de correcte toepassing van deze reglementering een uiteenlopende interpretatie gegeven. Met veel discussie als gevolg. Eindelijk is er beterschap op komst.

De ene onmiddellijk chef kende deze toelage al gemakkelijker toe dan de andere, zodat we regelmatig gevraagd werden om tussenbeide te komen. Om klaarheid te scheppen in deze onduidelijkheid, kaartten we deze problematiek meermaals aan tijdens de vergaderingen van de Nationale Paritaire Subcommissie (NPSC). En met succes.

Voorstel tot wijziging

Tijdens de vergadering van de NPSC van 2 april 2014 werd een document voorgelegd om tot een eenvormige regeling te komen. Het voorstel betrof twee luiken:

- Het personeel met een graad van rang 7, 8 en 9 dat de functie van technisch ondersectorchef uitoefent.
- Het personeel met een graad van 4, 5 en 6 dat de functie van technisch ondersectorchef uitoefent.

Voor de personeelsleden van rang 7, 8 en 9 was er geen probleem. Zij zouden recht hebben op de toelage vanaf de eerste dag. Voor de personeelsleden van rang 4, 5 en 6 was het veel complexer. Hier was de regeling in het verleden dat deze toelage pas werd toegekend vanaf de vijftiende dag. Een uitzondering werd gemaakt voor de volgende specialiteiten:

- Technisch ondersectorchef elektrische tractie belast met werkzaamheden van verdeler M.
- Technisch ondersectorchef onderstations en bovenleidingen belast met werkzaamheden van de verdeler E.S.
- Technisch ondersectorchef instructiekoördienst.
- Technisch ondersectorchef instructie-tractie.
- Technisch ondersectorchef spoorwerken of baanmeester.

Deze personeelsleden hadden recht op de toelage van hogere functie vanaf de zevende dag. De nieuwe regeling hield in dat het personeel van rang 4, 5 en 6 vanaf de zevende dag recht had op de toelage voor hogere functie, ongeacht de specialiteit. Met een toelichtingsnota HR werd de reglementering in die zin aangepast.

Aangepaste regeling voldoet niet

Niettegenstaande dit al een verbetering was, gaf deze regeling geen voldoening. Het ging zelfs zover, dat de uitvoering van de dienst in het gedrang kwam. Bovendien hadden Infrabel en de NMBS een totaal verschillende visie op de toekenning van deze toelage.

Omdat we een eenduidige regeling bleven eisen, werd tijdens de vergadering van de NPSC van 4 februari 2015 het volgende voorstel naar voren geschoven: ongeacht de specialiteit, zal voor de uitoefening van de functie van technisch ondersectorchef vanaf de eerste dag de toelage van hogere functie betaald worden.

Concreet betekent dit dat voor de uitoefening van de functie van technisch ondersectorchef vanaf de eerste dag de toelage van hogere functie toegekend wordt en dit voor alle rangen van 4 tot en met 9, ongeacht de specialiteit.

Als ACOD hebben wij hiervoor steeds gepleit. Eindelijk komt er nu een positief einde aan deze jarenlange discussie.

Ludo Sempels





MIVB

Eindelijk een begrijpbare loonfiche

Zoals alle personeelsleden van de MIVB, hebt u ongetwijfeld dikwijls gesakkerd over de loonfiche, die zo bondig en onvolledig is, dat niemand er wijs uit werd. Eindelijk is er beterschap.

De toestand van de loonfiche was gedurende jaren een doorn in het oog van de vertegenwoordigers van de ACOD. We kaarten het regelmatig aan bij de directie, tot zelfs protesten toe! Na lang aandringen van de vakbonden besloot de directie alsnog de mogelijkheden te onderzoeken om een nieuwe maandelijkse loonfiche te creëren. De vakbonden richtten met de directie Human Resources een werkgroep op om een nieuwe loonfiche op te stellen.

Sindsdien is deze werkgroep verschillende keren samengekomen. ACOD TBM besprak steeds de voorstellen die op tafel lagen en verbeterde ze waar nodig. Voorbeelden van gelijkaardige documenten van andere grote ondernemingen hielpen om het werk van de groep te vergemakkelijken

en de analyse van de verschillende opties mogelijk te maken. Uiteindelijk kwamen we tot een gebruiksvriendelijk en leesbaar document. Dit werk van lange adem was niet eenvoudig en liep niet altijd van een leien dakje, maar het resultaat mag er zijn en wij hopen dat het ook u zal kunnen bekoren en aan de verwachtingen van het merendeel van de personeelsleden tegemoet zal komen.

De verbeteringen hebben niet alleen te maken met de prestatatie, maar ook met de inhoud van het document. Nieuw zijn onder andere:

- Een reële verbetering van de leesbaarheid van de gegevens.
- Een grotere hoeveelheid van de informatiegroepen.
- Een betere detaillering van de beroepssituatie.
- De vermelding van het rekeningnummer waarop het loon gestort wordt.
- De vermelding van de volledige fiscale situatie.

- De vermelding van beslaglegging, schuldvorderingen, schuldbemiddeling,...
- De vermelding van info betreffende ziekte, 13de maand, onbetaalde afwezigheden en dies meer.
- De vermelding van de persoonsgegevens van de contactpersoon en van de HR-administratie van de directie waartoe de werknemer behoort.

Het onderwerp van deze besprekingen betrof enkel de voorstelling, de hoeveelheid en kwaliteit van de vermelde gegevens voor de drie types betaalbladen: het voorlopig blad, het definitief blad en de retroactieve bladen. De data waarop ze overhandigd worden of de cumul van verschillende types vergoedingen, zullen tijdens een ander debat behandeld moeten worden, een zaak waarvoor uw afgevaardigden ACOD TBM zich graag opnieuw zullen inzetten.

Dario Coppens

MIVB

Comité van de geprepensioneerden en gepensioneerden

Het comité komt samen op donderdag 12 maart 2015 om 9 uur in de Congressstraat 17-19, zaal C in 1000 Brussel. Een vertegenwoordiger van ACOD TBM zal de vergadering voorzitten.

Militant in de kijker: Tony Van De Velde

"Dat politici mij eens een maand volgen en dan durven beweren dat ik geen zwaar beroep heb"

Tony Van De Velde werkt bijna 42 jaar bij bpost. Hij was onder andere postbode en gedurende 22 jaar chauffeur in de nachtdienst. Sinds 1997 is hij opnieuw actief als uitreiker.

Na het sluiten van Leuven X verplaatste je chauffeursjob zich naar Brussel, maar jij maakte de overstap niet en werd opnieuw uitreiker. Hoe ervoer je je deze, zeg maar, noodgedwongen, carrièrewending?

Tony: "Het was een heuse omwenteling, zowel wat betreft sociaal leven als arbeidsomstandigheden. Van nachtdienst omschakelen naar een dagtaak met beginvacatie om 4 uur 's ochtends valt al niet te onderschatten. En ook opnieuw brieven uitreiken na jaren op de baan te zijn geweest, was een grote aanpassing."

Werk je na een carrière van bijna 42 jaar nog voltijds?

Tony: "Gelukkig ben ik gezegend met een goede gezondheid en kan ik nog een voltijdse dagtaak aan. Vooraleer ik aan mijn eigenlijke uitreiking begin, heb ik eerst al een krantenronde van 250 dagbladen achter de rug. Dat begint op mijn leeftijd toch door te wegen. Ik merk ook dat veel van mijn collega's bijna verplicht worden om deeltijdse prestaties aan te vragen, omdat ze het fysiek niet meer aankunnen – een spijtige evolutie."

Wat vind jij van de regeringsmaatregelen om de pensioenleeftijd op te trekken?

Tony: "Elke politiekeer die er nog aan twijfelt dat postbode geen zwaar beroep is, nodig ik uit om mij of mijn collega's eens een week of maand te volgen. Dan denken ze er wel anders over! Ook het feit dat de mogelijkheid tot het nemen van deeltijdse loopbaanonderbreking wordt beperkt of afgeschaft of financieel minder aantrekkelijk wordt, is een grote handicap voor onze collega's die het almaar zwaarder krijgen."

Hoe heb jij gedurende de jaren De Post naar bpost zien evolueren? Wat is het verschil met vroeger?

Tony: "Alles is nu genormeerd. Iedere behandeling moet volgens strikte chronometertijden gebeuren. Wij, als postman, hebben daar onze bedenkingen bij. En wij moeten tot onze eigen schade vaststellen dat er iedere dag wel ergens iets gebeurt waarbij de organisatie mank loopt, met alle gevolgen voor ons vandien. Dit ligt veel collega's zwaar op de maag."

Jij bent militant bij ACOD Post sinds 1982. Wat is hier het verschil met vroeger?

Tony: "Ik ben nog militant geweest onder Albert Verbeemen en later onder Albert Vanden Eynde. Ik heb steeds een goede verstandhouding en prettige samenwerking met hen gehad. Sinds de invoering van Georoute en de opeenvolgende reorganisaties is de functie van militant steeds ondankbaarder geworden. De tijd dat de 'militant' een soort 'Sinterklaas' was die met zijn toverstaf kon zwaaien om alles te regelen, is al lang voorbij. Bij iedere nieuwe Georoute vraagt iedereen zich immers af of hij of zij zijn of haar dienst nog behoudt. Dit leidt constant tot onvrede. Maar ik vind het nog steeds mijn taak om bij iedere reorganisatie al mijn leden te raadplegen en hen te motiveren om hun opmerkingen mee te geven."

Hoe is je relatie met de leiding van het kantoor?

Tony: "Ik heb ondervonden dat onderhandelen en compromissen sluiten veel beter werkt dan dreigen met acties. Gelukkig heb ik een goede verstandhouding met de teamleader. Ook met de organisator en de manager kan ik als volwassen man een gesprek hebben. Bij iedere nieuwe opstart zijn er moeilijkheden, maar samen moeten wij ervoor zorgen dat er oplossingen uit de bus komen. Dat is echter niet altijd evident."



Je staat nu dicht bij je pensioen. Geen spijt van je carrière bij de bpost of je militantschap bij ACOD Post?

Tony: "Helemaal niet! De Post is altijd een goede werkgever gebleven. Niet iedereen kan immers zeggen dat hij gedurende zijn ganse carrière steeds op tijd correct werd betaald. Ik stel ook vast dat de sociale begeleiding steeds beter wordt, dat was in mijn begintijd nog wel anders. Toch blijft de vakbond nu meer dan ooit broodnodig. Wij moeten de rechten van onze jonge collega's contractueel en DA's blijven verdedigen. Het grote loonverschil tussen mensen die dezelfde taken uitvoeren, is echt niet normaal. Deze boodschap geef ik graag mee aan mijn opvolgers. Ook pleit ik ervoor dat de lokale afgevaardigden meer tijd – of zelfs officiële tijd – zouden krijgen om hun leden te raadplegen en de nodige informatie door te geven. Dit wordt vooral belangrijk in de toekomst, wanneer niet iedereen meer vanuit het kantoor vertrekt. Hierdoor dreigen we het contact met onze basis kwijt te raken. Dit mag zeker niet uit het oog verloren worden."

Nog één goede raad voor je collega's?

Tony: "Alles afbreken kan iedereen. Opbouwen en samenwerken is moeilijker, maar op termijn beter..."

Bedankt voor je inzet. Wij wensen je een prachtige en langdurige pensionering toe!

MSO Nieuwe managementstructuur

Met het invoeren van de nieuwe managementstructuur (NMS) had MSO enkele doelstellingen in gedachte: meer autonomie voor de lijn (creëren van Mail Centers en Competentiecenters), de vereenvoudiging van de structuur van 5 naar 3 regio's en van 10 naar 8 distributiemanagers. Tevens moest de functionele expertise nationaal georganiseerd en regionaal ingezet worden. Met de komende uitrol van NMS 3 wordt de laatste fase in dit proces bereikt. Welke gevolgen heeft dit?

We doen drie opmerkelijke vaststellingen:

- Met NMS 1 is een pak ervaring en een jarenlang opgebouwde vertrouwensrelatie tussen management en vakbonden verloren gegaan. Bij sommige Mail Center-managers primeert een evenwichtige

budgetoefening boven een goedlopende organisatie. People Management wordt gereduceerd tot een bijkomstigheid, een noodzakelijk kwaad.

- NMS 2 waarin de staffuncties in de Platen/MC's – of Regionale Kantoren – werd bekeken, werd een bloedbad voor een groot aantal betrokkenen. De uitloop van dit debacle en de daarop volgende stoelendans werd in zowat elke nieuwe organisatie gevoeld. Ook hier is immers een stuk ervaring met reorganisatiedossiers en belangrijke specifieke omstandigheden verloren gegaan. We vragen ons nog steeds af waarom MSO-medewerkers met jaren ervaring in bijvoorbeeld het reorganiseren (én ook met een goede evaluatie) zich opnieuw moesten bewijzen voor een screening. We vinden het jammer dat vele collega's inmiddels al anderhalf jaar in de

onzekerheid leven en de nakende finalisering van NMS 2 met angst tegemoet zien. Dit alles had voorkomen kunnen worden.

- Wat NMS 3 betreft, hebben de vakbonden de voorbije maanden in de Commissie Job Mobility steeds benadrukt niet akkoord te kunnen gaan met de modaliteiten voor de selectieprocedure voor bediendenclassificatie. Het voorgestelde scenario, waarbij de business zijn keuze kan bepalen via gemotiveerde criteria, is veel te vaag en laat te veel ruimte voor een individuele benadering.

ACOD Post wil dat dit dossier verder wordt uitgediept in de Commissie Job Mobility.

Jean-Pierre Nyns

Toekenning contract krantenverdeling ACOD Post wil betrouwbare en kwaliteitsvolle dienstverlening

Op vrijdag 6 februari 2015 selecteerde de federale regering op voorstel van vicepremier Kris Peeters drie kandidaten voor de toekenning van het nieuwe krantencontract (dezelfde bedrijven die ook onder de vorige regering hun kandidatuur indienden). ACOD Post blijft ongerust over het verloop van dit aanbestedingsdossier.

In juli 2014 al kwamen enkele duizenden postmannen en -vrouwen samen voor het kabinet van toenmalig minister van Economie Johan Vande Lanotte (SP.A). Ze vreesden immers voor groot banenverlies indien bpost het krantencontract zou mislopen. ACOD Post deelt deze bezorgdheid en vroeg vorig jaar al dat de kandidatuur van de potentiële verdelers onderzocht zou worden door het BIPT en de Commissie Schijnzelfstandigheid.

Deze onderzoeken zijn uitgevoerd, maar de regering communiceert hier niet over. ACOD Post eist dat vicepremier Kris Peeters (CD&V) de resultaten van beide onderzoeken bekend maakt. Het is onaanvaardbaar dat de regering de bevindingen van een nationaal instituut en een onafhankelijke commissie naast zich neer zou leggen indien die hen niet zouden bevallen. ACOD Post herinnert de regering eraan dat ze in haar regeerakkoord vermeldde dat bij de postale diensten niet alleen de maximale concurrentie moest spelen, maar dat hun dienstverlening ook betrouwbaar en kwaliteitsvol moet zijn.

ACOD Post vraagt zich af of vicepremier Peeters op zaterdagmorgen 24 januari 2015 – toen een groot deel van Vlaanderen te maken had met sneeuwstormen – zijn krant niet mooi op tijd in zijn brievenbus vond. In de landelijke gebieden moesten toen vele postbodes hun wagen op de hoofdweg laten staan en vervolgens enkele honderden meters te voet door de sneeuw ploeteren om zo de krant alsnog voor 9.30 uur in de bus van de abonnees te steken. Dat is de kwaliteit waar de burger recht op heeft en die de postbodes van bpost leveren! De regering zou daar beter aan denken wanneer ze spreekt over 'maximale concurrentie'.

Jean-Pierre Nyns



bpost

De jaarlijkse evaluatie

De jaarlijkse evaluatie (Performance Management Proces of PMP) bij bpost wil feedback geven en het functioneren van de personeelsleden evalueren om op die manier de bedrijfsprestaties te verbeteren. Hoe werkt dit systeem? Welke positieve en negatieve gevolgen kunnen er uit voortvloeien?

Wie wordt jaarlijks geëvalueerd?

De jaarlijkse evaluatie is van toepassing op alle medewerkers van bpost van functieniveau E en hoger, zowel statutair als contractueel. Het functieniveau is altijd datgene waarin de medewerker benoemd is ('FAT').

Hoe verloopt de jaarlijkse evaluatie?

Ten laatste eind februari, komen de onmiddellijke chef (de evaluator) en het personeelslid samen om het functioneren van die medewerker gedurende het voorbije jaar te bespreken. De evaluatie bestaat uit twee delen:

- Deel 1: evaluatie van de functie-inhoud

Dit eerste deel is van toepassing op al de te evalueren medewerkers. Het dagelijks functioneren van de medewerker gedurende het voorbije jaar wordt aan de hand van vijf vastliggende criteria beoordeeld. Dit gebeurt tijdens een evaluatiegesprek waarbij een standaard evaluatieformulier wordt ingevuld.

Indien je je functie:

- Volgens de verwachtingen uitoefent, krijg je de standaard evaluatievermelding B.
- Ondermaats uitoefent, krijg je een evaluatievermelding C.
- Uitzonderlijk goed uitoefent, krijg je een evaluatievermelding A.

- Deel 2: evaluatie van de individuele objectieven

De evaluatie van de individuele objectieven is van toepassing op alle statutaire en baremiek contractuele personeelsleden die behoren tot:

- Functieklasse E3 en degenen die een variabel loon ontvangen.



- Functieniveau F en H.
- En voor alle niet-baremieke contractuele personeelsleden, mandaathouders en 'young starters'.

Voor de evaluatie van dit deel zal de evaluator de realisatie van de individuele objectieven, zoals vastgelegd in het begin van het jaar, evalueren. Dit resulteert in een score tussen 1 (slecht) en 5 (zeer goed). Na de beslissing van de evaluator, moet de 'validator' – dit is in principe de N+1 van de evaluator – op zijn beurt deze scores bevestigen of eventueel aanpassen. De definitieve validatie gebeurt in de tweede helft van maart, ten laatste op 27 maart. Na de definitieve validatie zal de evaluator de score meedelen aan de geëvalueerde.

Wat zijn de gevolgen van de evaluatie?

A. Statutairen (behalve mandatarissen) en baremieke contractuelen

Deel I: evaluatie van de functie-inhoud

Score B:

- Score B is de norm. Deze heeft geen positieve of negatieve gevolgen.

Score A:

- Na twee opeenvolgende scores A is een bijkomend jaar geldelijke anciënniteit mogelijk.
- Na drie opeenvolgende scores A zijn twee jaar geldelijke anciënniteit mogelijk (maximaal 2 jaar over de hele loopbaan).

Score C:

- Geldelijke evolutie: bijkomende geldelijke anciënniteit wordt met 1 jaar uitgesteld.
- Mobiliteit (enkel voor statutairen): bij

- een tweede opeenvolgende C zal het personeelslid worden overgeheveld naar het Job Mobility Center. Reaffectatie met verplichte demotie kan volgen.
- Afdanking wegens beroepsongeschiktheid (enkel voor statutairen): het personeelslid met drie opeenvolgende C's kan worden afgedankt wegens beroepsongeschiktheid.
- Beheerstoeelage: uitsluiting gedurende de twee referentieperiodes volgend op de toekenning van een score C.

Opmerking: statutaire personeelsleden hebben de mogelijkheid om een beroep in te dienen tegen een evaluatievermelding C bij de Commissie van Beroep.

Deel II: individuele doelstellingen

Berekening van het variabele loon voor medewerkers uit de klasse E3 & F:

- De medewerkers die recht hebben op een variabel loon en die eerder over een beheerstoeelage beschikten: de beheerstoeelage wordt vervangen door het variabele loon.
- Medewerkers die recht hebben op een variabel loon en die vroeger geen recht hadden op een beheerstoeelage: bedrag van het variabele loon bij een score 3 = 1% van het voorziene jaarsalaris.
- Het bedrag van het variabel loon is gebaseerd op de eindscore van deel II van de evaluatie.

Het vernoemde basisbedrag van het variabel loon (equivalent van de beheerstoeelage of 1%) wordt, afhankelijk van de score, aangepast met een 'pay-out percentage'.

Die percentages zijn:

- Score 5: pay-out = 150%.
- Score 4: pay-out = 130%.

- Score 3: pay-out = 100%.
- Score 2: pay-out = 50%.
- Score 1: pay-out = 0%.

Berekening van het variabele loon voor medewerkers uit de klasse H:

- De medewerkers in klasse H komen in aanmerking voor een variabel loon, dat uitgedrukt wordt als een percentage van het brutojaarsalaris en dat 5% bedraagt.
- Het variabele loon is verbonden aan de realisatie van corporate (bpost) en individuele doelstellingen.

Opmerking: de pay-outs kunnen worden aangepast, enerzijds door een beslissing van het management, anderzijds om de normaalverdeling van de scores binnen bpost te respecteren.

B. Niet-baremieke contractuele personeelsleden, mandatarissen en 'young starters'

Deel I: evaluatie van de functie-inhoud

- De evaluatievermelding leidt niet automatisch tot een salarisverhoging. De N+1 neemt een aantal elementen in overweging om een beslissing te nemen over een eventuele basissalarisverhoging.
- Een mandataris kan benoemd worden in het kader van een mandaat indien hij voor Deel I 'Evaluatie van de functie-inhoud' minimaal driemaal een evaluatievermelding B heeft gekregen.

Deel II: individuele doelstellingen

- De niet-baremieke contractuelen (vanaf band 1), de mandatarissen en de 'young starters' komen in aanmerking voor een variabel loon, dat uitgedrukt wordt als een percentage van het brutojaarsalaris en dat bepaald is in functie van de band.
- Het variabele loon is verbonden aan de realisatie van corporate (bpost) en individuele doelstellingen.

Opmerking: de pay-outs kunnen worden aangepast, enerzijds door een beslissing van het management, anderzijds om de normaalverdeling van de scores binnen bpost te respecteren.

Jean-Pierre Nyns

Retail

Loketbezetting wordt afgestemd op klantentrafiek: negatief advies

Retail wil zijn loketbezetting nauwer laten aansluiten bij de evolutie van de klantentrafiek. Dat zal gebeuren aan de hand van tussentijds berekende tijdspectentiën, waarbij de oorspronkelijke organisatie behouden blijft, maar waarbij de loketbezetting kan worden aangepast. Hoe?

Concreet betekent dit dat verwachte en onverwachte afwezigheden niet altijd kunnen/zullen vervangen worden. Dit kan zowel voor kortstondige als langdurige afwezigheden. Op het paritair comité van 29 januari 2015 legde ACOD de volgende verklaring af:

"In zijn intentieverklaring heeft de CEO zijn engagement uitgesproken om meer stabiliteit in alle units door te voeren en om het sociaal overleg een nieuw elan te geven. Niettegenstaande MRS beweert dat de oorspronkelijke organisatie behouden blijft, stellen we in dit dossier vast dat de werkdruk voor de commerciële medewerkers in één jaar tijd drie keer opgevoerd kan worden. Dit is van het goede te veel. Tevens moeten we jammer genoeg vaststellen dat het sociaal overleg hierbij zowat gereduceerd wordt tot een maandelijks rapportering van de dekkingsgra-

den en een overzicht van de gepresteerde uren. Waar blijft het nieuwe elan van het sociaal overleg hierbij? Samen met ons, vrezende de commerciële medewerkers dat zij met deze nieuwe werkwijze het slachtoffer zullen worden van de ambitie van hun management om steeds maar beter te scoren met een minimale inzet van mankrachten. Een duidelijk negatief advies van ACOD in dit dossier dus.

Jean-Pierre Nyns

Vorderingen bpost voor een NMBS-biljet 7 euro extra per traject is onterecht

De NMBS besluit om alsmat meer loketten te sluiten. Met het argument dat de reiziger zijn ticket moet kopen aan de daarvoor bestemde automaten of online. Voor personeelsleden en gepensioneerden van bpost die hun vorderingen willen benutten buiten de openingsuren van de loketten, is dit een probleem.

Personeelsleden en gepensioneerden van bpost kunnen voorlopig geen gebruik maken van de automaten. Met als gevolg dat zij op de trein een bijkomende taks van 7

euro (voor het aanvragen van een biljet op de trein) dreigen te moeten betalen.

Deze taks is onterecht. ACOD Post vreest dat de treinwachters onvoldoende weten dat de bijkomende taks niet geheven moet worden voor de vorderingen van bpost. Het volstaat dat de treinwachter een code 299 inbrengt om deze supplementaire taks niet te moeten betalen. Goed om te onthouden!

Voorts zijn we niet te spreken over de

vertraging van de verdeling van vorderingen voor zo'n 240 medewerkers. Het gaat voornamelijk over gepensioneerde medewerkers die door een 'fout in het informaticasysteem van bpost' hun aanvraagformulier niet gekregen hadden in 2014. Na ons herhaald aandringen kregen we te horen dat de vorderingen eind februari 2015 verstuurd worden naar de getroffen (ex)-medewerkers. Indien dit niet zo is, laat het ons weten.

Jean-Pierre Nyns



Sociaal overleg ook onvoldoende voor ACOD Gazelco Nieuw actieplan tegen regeringsbeleid

Hoewel andere vakbonden akkoord gingen met de resultaten van het sociaal overleg in de Groep van 10, deed het ABVV dit niet. Terecht volgens ACOD Gazelco, dat zich aansluit bij het verzet van onze vakbondskoepel tegen de asociale regeringsmaatregelen. We zullen ons volop inschakelen in het actieplan dat zich de komende weken zal ontfouwen.

Het sociaal akkoord boekt slechts een beperkte vooruitgang in de welvaarts koppeling van de sociale uitkeringen (pensioenen, uitkeringen voor werkloosheid, ziekte, invaliditeit, arbeidsongevallen en beroepsziekten). Bovendien is er voor de werknemers slechts een zeer beperkt kader waarbinnen de sociale partners op sectoraal vlak zouden kunnen onderhandelen over een koopkrachtverhoging. In hun akkoord wordt in 2016 een maximale marge voorzien van amper 0,5% (bruto, patronale lasten inbegrepen) en 0,3% (netto, via een mogelijke verhoging van 1 euro van de patronale bijdrage in maaltijdcheques of een mogelijke verhoging van het maximumplafond voor de toepassing van cao 90 in bedrijven die dit willen toepassen).

Het is duidelijk dat dit geen verworvenheden zijn, maar dat deze maximale marges ingevuld kunnen worden op sectoraal vlak, en dus ook in onze sector Gas en Elektriciteit. Wetende dat de patronale klaagmuur er nog steeds staat en druk bezocht wordt, is dat in onze sector geen evidentie. Er zal krachtig onderhandeld moeten worden, zonder resultaatsverbintenis.

Ook de andere belangrijke eisen van het ABVV en al zijn geledingen zijn niet ingewilligd: maximale dienstverlening aan de bevolking door meer openbare diensten, het niet doorvoeren van een

aangekondigde indexsprong, rechtvaardigheid in het kader van de eindeloopbaan, tijdskrediet, de pensioenen, de regelingen inzake werkloosheid en bruggpensioen (nu SWT) en ga zo maar door. Ook over de 'tax shift' bestaat nog geen zekerheid. Die zou er moeten komen ten voordele van werknemers en uitkeringsgerechtigden, maar dan wel gefinancierd door wie momenteel nog steeds te weinig bijdraagt aan de fundamenteën van onze sociale welvaartsstaat.

De kerngedachte blijft voor ons meer rechtvaardigheid. Zolang hierin geen belangrijke stappen gezet worden, zal een sociale strijd nodig blijven om dit trachten te realiseren.

Jan Van Wijngaerden



Paritair comité 326 - Gas en Elektriciteit

Activering sectorale tewerkstellingscel dringend nodig

In paritair comité 326 (Gas en Elektriciteit) bestaat een tewerkstellingscel, die regelmatig een overzicht geeft van de evolutie van de tewerkstelling in onze sector. Geregeld vinden er ook debatten plaats over de aard van de toegepaste bediendencontracten: van onbepaalde of bepaalde duur, voor gebaremiseerden of kaderleden. Voorts ziet het paritair comité erop toe dat de regels inzake interim-arbeid en aandachtsgroepen gerespecteerd worden, en dat de sectorale vormingsinspanningen voldoen aan de vereiste minima.

Wat er momenteel niet gebeurt – en waar ACOD Gazelco al ettelijke keren op aangedrongen heeft – is dit paritaire overlegorgaan inschakelen als bemiddelingsplatform tussen ondernemingen van onze sector op

het moment dat één of meer van hen in moeilijkheden komen inzake tewerkstelling. De sectorale regels schrijven immers voor dat er gezocht moet worden naar oplossingen voor iedereen wanneer personeelsleden in een overtal komen of dreigen te komen door marktomstandigheden (of andere redenen).

Recentelijk werd ACOD Gazelco opnieuw geconfronteerd met plannen om de tewerkstelling af te bouwen. Denk maar aan Electrawinds (biomassa-centrale in Oostende), E.on (productiecentrales in Vilvoorde en Genk/Langerlo) en ENI (als samenbundeling van ex-Nuon en ex-Distrigas) in België. Het is voor ons onbegrijpelijk dat werkgevers geen of te weinig inspanningen willen doen om samen problematische situaties bij andere werkgevers te

willen analyseren en mee trachten op te lossen via hertewerkstelling waar mogelijk. Dikwijls is er een acuut tekort aan technische profielen. Waarom trachten werkgevers dan niet samen in het paritair comité hieraan een invulling te geven, zeker wanneer in een onderneming dergelijke profielen ter beschikking komen?

Dit is geen goede evolutie binnen onze sector. ACOD Gazelco zal met alle beschikbare middelen blijven pleiten voor de concrete activering van een tewerkstellingscel die naam waardig, door het vinden van oplossingen wanneer dergelijke problemen opduiken.

Jan Van Wijngaerden





Interview met Danny Callens

“Behoud de sociale dialoog, hoe moeilijk die soms ook is”



Bruggeling Danny Callens werkt bij de ICT-afdeling van Proximus in Oostende, waar hij support biedt aan externe klanten. Tegelijk is hij ACOD-secretaris voor ACOD Telecom Vliegwezen in het gewest West-Vlaanderen. Een interview.

Hoewel je nog niet zo erg lang actief bent bij Proximus, ben je toch al vakbondssecretaris. Vanwaar stamt dat opmerkelijke syndicale engagement?

Danny: “Ik ben al lang lid van het ABVV en ik heb mijn sociale reflex met de paplepel meegekregen. Van in mijn jeugd al voelde ik een sterke drang voor gelijkheid, sociale rechtvaardigheid en solidariteit. Mijn syndicale carrière dateert van toen ik nog aan de slag was bij het toenmalige Telindus Sourcing in Bergen. Van een overname door het huidige Proximus (het vroegere Belgacom) was toen nog lang geen sprake. En zoals dit gebruikelijk is bij een bedrijf in de privésector, werden op een bepaald ogenblik sociale verkiezingen georganiseerd. Het ABVV zocht kandidaten en uit puur sociaal engagement stelde ik me toen kandidaat. Dankzij de steun van vele collega's raakte ik verkozen.”

Hoe waren je eerste jaren als délégué?

Danny: “Van meet af aan was het duidelijk dat het een syndicaal zware periode zou worden. Dat schrok me evenwel niet af: hoe

meer uitdagingen, hoe liever. De overname van Telindus door Belgacom bracht mijn syndicale carrière in een stroomversnelling. Na een periode als hoofdafgevaardigde bij ACOD Telecom Vliegwezen ben ik sinds september 2014 secretaris-penningmeester voor onze sector in het gewest West-Vlaanderen.”

Je bent één van de ‘geïntegreerden’ bij Belgacom. Was het een moeilijke integratie? Welke voor- en nadelen heeft ze opgeleverd?

Danny: “Toen Belgacom in 2005 een openbaar aankoopbod uitbracht op Telindus, was het bedrijf één van de koplopers in de sector van de netwerkintegratie. De saga zou uiteindelijk vier maanden aanslepen en flink wat media-aandacht vergaren. Uiteraard was het een periode van grote spanningen en onzekerheid onder het personeel van Telindus. Tal van scenario's deden de ronde en de onzekerheid nam pas af toen de overname een feit was. Het resultaat was een akkoord over een partnership tussen beide bedrijven. Het merk Telindus bleef voorlopig behouden en de onafhankelijkheid zou gehandhaafd blijven tot de volledige integratie in 2007.”

Belgacom bleef echter op het overnamepad, want in 2006 slokte het ook dochter Proximus op. Ontstond er zo een nieuwe situatie?

Danny: “Dat kaderde in de trend binnen de telecomsector om diensten gegroepeerd aan te bieden. Ook Telindus speelde hierin een niet te onderschatten rol en al snel veranderde de naam naar Telindus/Belgacom ICT. De overname van Telindus door Belgacom had vooral als doel het toenmalige Belgacom tot dé ICT-referentie op de Belgische markt te maken. Het wilde via deze nieuwe entiteit een belangrijke speler op Europees niveau worden. Opmerkelijk was wel dat een overheidsbedrijf een privébedrijf overnam. Dat uitte zich vooral op het niveau van de sociale wetgeving en bescherming van het personeel, waar bij de Belgische reglementering ruim tekort schoot en we ons genoodzaakt zagen ons terug te plooiën op de Europese reglementering, die ook hier ruimschoots onvoldoende bleek. Het personeel kwam zo in een sociaal heel onzekere periode terecht, een sociale lacune.”

Ongetwijfeld was dit voor de syndicale afvaardiging toen een zeer drukke periode?

Danny: “Zeker, we werden overstelpt met vragen van het personeel. Gezien de lacunes hadden we er vaak ook geen antwoord op. Gelukkig ijverde ACOD Telecom Vliegwezen ervoor dat Belgacom een sociaal vangnet zou creëren voor het overgenomen personeel om die lacunes op te vangen. Het sierde ACOD Telecom Vliegwezen dat ze ons op alle mogelijke manieren ondersteuning en medewerking hebben geboden, zodat we zonder al te veel aderlatingen door dit moeilijke hoofdstuk zijn geraakt. Knap werk.”

Wat zijn je syndicale strijdpunten voor de komende maanden?

Danny: “Ik maak er een prioriteit van om alle afgevaardigden te blijven steunen en te blijven motiveren. Een correcte opleiding en vorming spelen daarin een zeer belangrijke rol, net zoals snelle communicatie van de juiste informatie, bijvoorbeeld via sociale media. Op die manier wil ik onze dienstverlening voor onze leden nog verbeteren. En uiteraard blijven we ook bouwen aan een rechtvaardige en solidaire samenleving.”

Heb je nog een syndicaal advies aan de directie, het Proximus executive committee?

Danny: “Blijf steeds spreken met de sociale partners, hoe moeilijk het soms ook is om tot een overeenkomst te komen. Wederzijds respect is de enige garantie tot succes.”



Interview met Geert Depoortere “Belgacom moet een overheidsbedrijf blijven”

Geert Depoortere legde een lange weg af binnen het Belgische ICT-landschap. Hij begon zijn carrière bij Siemens Atea en belandde via Nokia Siemens Networks uiteindelijk bij Belgacom. Tijdens zijn carrière zag hij hoe er in zijn sector massaal jobs sneuvelen en werd hij ook syndicaal actief, eerst bij BBKT en later bij ACOD Telecom Vliegwezen. Een interview.

Je hebt een heel parcours afgelegd, zowel professioneel als syndicaal. Hoe schets je je syndicaal engagement?

Geert: “Van het nut van een vakbond heeft men me nooit moeten overtuigen. Van bij het begin van mijn loopbaan was ik lid van BBKT. Toen werkte ik nog bij Siemens Atea in Herentals, een groot IT-bedrijf met meer dan 1300 werknemers, zowel arbeiders als bedienden. Regelmatig polste men mij om de syndicale afvaardiging te versterken, maar ik ging pas in 2008 overstag. Het bedrijf was intussen – na enkele herstructureringen – opgegaan in Nokia

Siemens Networks (NSN) en telde nog maar een fractie van het oorspronkelijke personeelsaantal. Het ging dan voornamelijk nog om hooggeschoolde kaderleden die opereren in een multinationale context. Dat de sociale gevolgen ingrijpend waren voor het personeel, hoef ik je niet te vertellen. Tegen deze achtergrond nam mijn verbazing en verontwaardiging alsmaar toe en ik wilde niet langer aan de kant blijven staan. In 2008 werd ik verkozen als plaatsvervanger, maar sinds 2012 zetelde ik als effectieve in de ondernemingsraad en het comité voor preventie en bescherming op het werk. Ik was ook lid van de syndicale delegatie.”

Uiteindelijk kwam je terecht bij Belgacom via een overname en integratie.

Geert: “In 2011 stootte NSN de divisie digitale tv, waarin ik werkte, af. Hoewel ons team een pionier was op het gebied van digitale tv in Europa, duurde de zoektocht naar een geschikte overnemer meer dan een jaar. Dat zorgde uiteraard voor de nodige vertwijfeling. Bovendien kregen we van de directie nauwelijks informatie over ons lot. Door herhaaldelijke tussenkomsten in de ondernemingsraad en lastige gesprekken met het departement dat afdelingen sluit en verkoopt, kregen we beetje bij beetje zicht op de toestand. Uiteindelijk besloot Belgacom om onze afdeling over te nemen – een logische keuze, omdat onze groep aan de basis lag van Belgacom TV en een goede band met het bedrijf had. De integratie duurde dan nog een half jaar.”

Hoe verliep die integratie?

Geert: “Na eerdere overnames door de Belgacom-groep heeft het bedrijf in samenspraak met de sociale partners procedures uitgewerkt om die vlotter te laten verlopen. Gedurende een ‘quarantaine’ van een half jaar genieten de werknemers onverkort van hun oude loon- en arbeidsvoorwaarden, om nadien geharmoniseerd te worden naar de Belgacom-voorwaarden. Ik bereidde de overgang mee voor met ACOD Telecom Vliegwezen en uiteindelijk stapte ik ook over naar deze vakbond, aangezien BBTK niet actief is in een overheidsbedrijf. Van meet af aan heb ik goed samengewerkt met André Vandekerckhove. Al bij al verliep de integratie erg vlot en ik ben ook blij dat we Herentals hebben kunnen behouden als zetel. Bovendien genieten we ook van een goede mobiliteitsregeling binnen het cafetariaplan.”

Wat vind je van de overlegstructuur binnen Belgacom?

Geert: “Ik was zeer onder de indruk van de werking van de werkgroep SOC en de manier waarop het bedrijf zijn sociaal overleg organiseert. In een privébedrijf legt de werkgever zijn plannen koudweg op tafel en heb je als werknemer meestal maar een beperkt aantal opties: slikken of actie voeren. Bij Belgacom wordt er geen enkele sociale maatregel genomen zonder meerderheid in het paritair comité. Voor mij was dit een ware cultuurschok. Syndicaal werd ik geïntegreerd en verwelkomd bij ACOD Telecom Vliegwezen als hoofdafgevaardigde in het gewest Antwerpen-Kempen-Mechelen. Begin 2015 werd ik zelfs verkozen tot voorzitter van het gewest. Ik bedank daarvoor graag Bart Vanhorenbeeck, voor de steun en informatie die ik als prille ACOD’er van hem nog dagelijks krijg.”

Wat zijn je syndicale strijdpunten voor de komende maanden?

Geert: “Wat de interne werking van onze vakbond betreft, moeten we inzetten op betere communicatie en dienstverlening, alsook op een verjonging van ons kader. Maar dat zie ik wel goed komen. Wat betreft onze houding ten opzichte van Belgacom, moeten we ervoor zorgen dat de uitwerking van de programma’s HR Cost Flat en High Performance Organisatie (HPO) – waarmee de directie streeft naar meer flexibele en polyvalente werknemers – een correcte verloning en een evenwicht tussen privé en werk niet uit het oog verliest. Voorts mag de directie zich niet verliezen in blinde korte-termijnbesparingen. Het bedrijf moet het personeel toekomstperspectieven blijven bieden. Alleen zo blijft iedereen op hetzelfde spoor en is de sociale vrede gegarandeerd. En tot slot hoop ik dat het bedrijf zijn sociale overlegstructuur behoudt. Die kan gerust model staan voor andere ondernemingen.”

Heb je nog een syndicaal advies aan de directie, het Proximus executive committee?

Geert: “Ik hoop dat ze de visie van CEO Dominique Leroy volgen om de overheidsparticipatie in Belgacom niet te verminderen. Dat is ook het standpunt van ACOD Telecom Vliegwezen. Wij moeten bewijzen dat wij als publieke onderneming ook efficiënt kunnen zijn en duurzame winst kunnen genereren zonder dat daarvoor een sociaal bloedbad noodzakelijk is. Een uitverkoop zou de winsten privatiseren en de kosten op de gemeenschap afwentelen. Bovendien wordt op die manier een heel land voor zijn telecom-noden grotendeels afhankelijk van een privéspeler. De situatie in de energiesector toont aan dat dit geen goed scenario is.”





foto: Savh

BAC Het leven zoals het is... Brussels Airport

We focussen op enkele punten uit de laatste ondernemingsraad van BAC (op 27 januari 2015), die toegelicht worden door de delegatie van ACOD Telecom Vliegwezen.

Verbatim?

De laatste ondernemingsraad begon met een geanimeerde discussie over het verslag van de vorige ondernemingsraad. Ondanks dat de gesprekken momenteel geregistreerd worden, vond men het vanuit werkgeverszijde blijkbaar noodzakelijk om de tussenkomst van ACOD Telecom Vliegwezen aan te passen. Uiteraard zijn dergelijke praktijken voor ons onaanvaardbaar en dus maakten we afspraken waarop we in de toekomst nauwlettend zullen toezien.

Een goede voorbereiding

Ook in verband met het vooraf verkrijgen van de documentatie werden er afspraken gemaakt. Het is onwerkbaar om tijdens een ondernemingsraad (juridische) antwoorden te krijgen op vragen die niet ruim vooraf zijn doorgestuurd. Een goede vergadering wordt degelijk voorbereid. Onze ACOD-delegatie staat daarvoor garant, we hopen dat de werkgever deze mentaliteit ook oppikt.

Cijfers HR-planning

Er zijn nog onduidelijkheden over de HR-planning die om opheldering vragen. Het is alleszins niet duidelijk of het aantal oproepingen nu gedaald is door de standaardplanning of niet.

Tewerkstellingsplan (45+)

Wat aangekondigd werd als definitief tewerkstellingsplan (45+) in het kader van cao 104 konden de syndicale organisaties uiteindelijk niet goedkeuren. Niet enkel procedureel omdat de antwoorden op de gestelde vragen slechts ter zitting werden gegeven, maar ook omdat de werkgever in het document verwees naar policy's die nooit door de vakorganisaties zijn goedgekeurd (zoals zelfroosteren).

Het definitief document werd ons nog niet bezorgd. Volgens de regelgeving hebben de vakbonden twee maanden de tijd om hun advies uit te brengen, waarna de werkgever moet toelichten waarom hij het plan niet aanpast. Deze toelichting komt als bijlage bij het plan. We zullen opvolgen of dit ook daadwerkelijk gebeurt.

Woon-werkverkeer

Aangezien ook Brussels Airport Company gebonden is aan de federale regelgeving met betrekking tot de diagnostiek van het

woon-werkverkeer, kregen we ook hierover 'last minute' enige informatie. De werkgever is verplicht dit document te presenteren in de ondernemingsraad en ook hier hebben de vakbonden een adviesrecht. De 'modal split' (het aandeel van werknemers dat op een duurzame wijze het woon-werkverkeer aflegt) is gedurende de afgelopen jaren verslechterd, ondanks de (zogenoemde) inspanningen van de werkgever. Voor ACOD Telecom Vliegwezen waren er verscheidene aandachtspunten voor de (toekomstige) werknemers van BAC:

- In welke mate maakt het bedrijf gebruik van de systemen van carpooling, fietsdelen, mobiliteitsbudget (niet enkel het kader) en wordt woon-werkverkeer meegenomen in het aspect 'werkstress'?
- Wat doet de werkgever inzake vervoersarmoede en mensen met een mobiliteitsbeperking? Heeft men wel voldoende aandacht voor deze problematieken om de juiste talenten op de arbeidsmarkt te vinden?
- Waarom maakt BAC geen of weinig gebruik van de mogelijkheden die er geboden worden door de diverse overheden? Wat zijn de mogelijkheden in verband met het pendelfonds? Een Brussels mobiliteitsplan? De acties ondernomen in kader van het START-project?

Bart Neyens

Belgocontrol

Talloze dossiers, talloze vragen

Bij Belgocontrol zorgt een opmerkelijk groot aantal dossiers voor heel wat vragen. Een overzicht.

Streetwize

Het nieuwe jaar is nog maar pas begonnen en we worden al geconfronteerd met het project 'Streetwize', dat naargelang van de bereikte doelstelling een invloed zal hebben op het bedrag van het niet-recurrente voordeel, dat normaal gesproken in juni 2015 zal worden betaald. We hebben zopas de resultaten van de maand januari ontvangen, met een raming waaruit blijkt dat meer dan 90% deelname is geprogrammeerd voor de volledige duur van het project. Ieder zal zijn steentje bijdragen volgens de voor hem kenmerkende criteria (vrijwilligheid). Laten we hopen dat de grote 'smiley'-posters, die op verschillende

plaatsen in het bedrijf zijn opgehangen, nieuwe talenten doen ontluiken.

Shuttle Vilvoorde

In het raam van zijn kostenbeheer maakt Belgocontrol een mobiliteitsstudie en vericht het onderzoek naar het gebruik van de 'Diabolo'. Er loopt een aanbesteding voor de vernieuwing van de pendeldienst-overeenkomsten (bussen). Hoewel niets zou veranderen voor de zomerperiode, wordt dit dossier eind april of begin mei aan de vakorganisaties voorgelegd.

ACOD Telecom Vliegwezen heeft de aandacht gevestigd op het sociale aspect, dat de overhand had bij de oprichting

van deze pendeldienst na de verhuizing van CCN. Wij willen dat alle wijzigingen van de bestaande bestemmingen worden gecompenseerd.

Benchmarking loonbeleid contractuele personeelsleden

Eind maart 2015 gaat de directie ons haar resultaten voorleggen. Bedoeling is de bezoldiging van de contractuele personeelsleden eventueel tegen eind juni aan te passen. Op basis van deze analyse moet het bezoldigingsbeleid van de betrokken personeelsleden doorzichtiger worden.

Werkgroep 'Dispo' van de luchtverkeersleiders

Deze werkgroep moet snel in actie schieten. Er komt een oproep tot kandidaten

voor de ATCOS-gemeenschap. Ook de deelnamevoorwaarden zullen bekend worden gemaakt (door HR, in de eerste helft van februari). Het gaat om een omvangrijk project, dat rekening moet houden met een sleutelconcept: hoe aan de nodige dienstjaren (berekening van de loopbaan) geraken om volgens de nieuwe pensioenwetten met rustpensioen te kunnen gaan?

Operationele organisatie en ATS-projecten

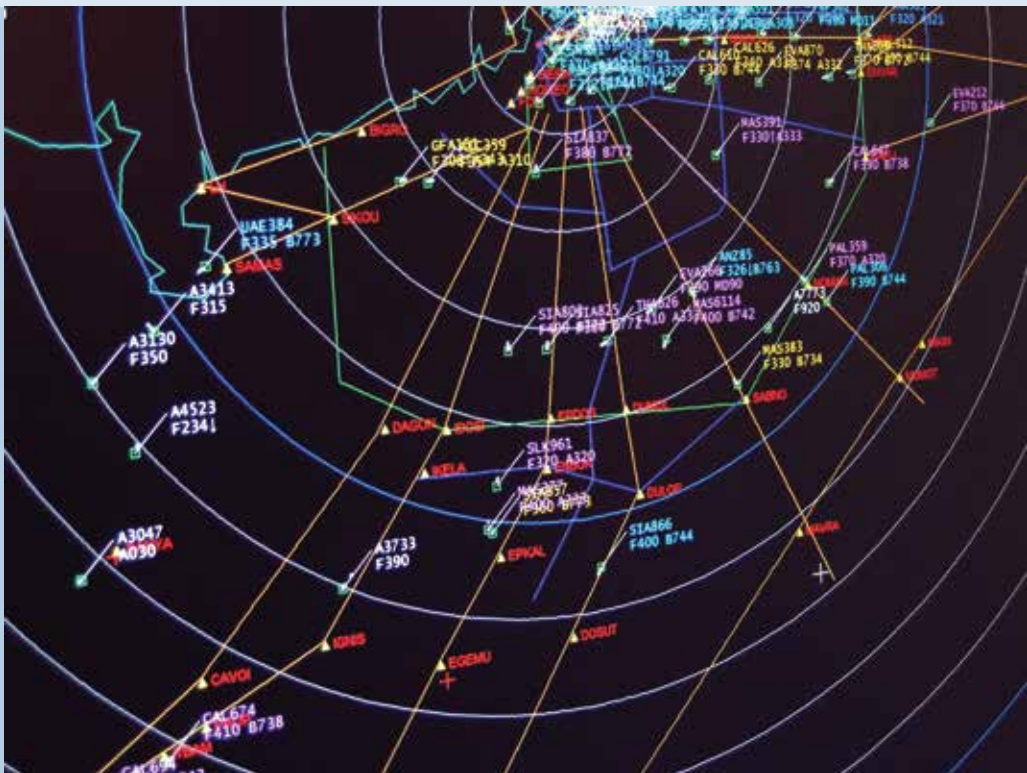
Op 9 februari 2015 werden deze voorgesteld aan de vakbonden. De directie DGO wil dat elk personeelslid kan weten in welk kader iedereen werkt en welke taken hij moet vervullen. Op alle niveaus lopen momenteel tientallen projecten. In de komende jaren zou er een tekort aan deskundigheid kunnen ontstaan. Momenteel worden tekortkomingen vastgesteld in de verslaggeving van het management voor CANAC en de verschillende verkeers-torens.

In verband met dit laatste gaat de directie van Belgocontrol bepaalde verkeersleiders tijdelijk (gedurende 6 maanden tot maximaal 1 jaar) gedeeltelijk hun taken ontnemen (het percentage varieert van eenheid tot eenheid):

- Voor ACC/APP: 1 head of ACC voor 60%.
- Voor TWR: 2 deputy in EBBR, voor 50%.
- Voor EBLG: 1 head of EBLG voor 50%.
- Voor EBCI + projecten: 1 head of EBCI voor 80%.

De directie onderscheidt 9 deskundigheidsdomeinen en wil ze beter structureren. Het zal om voltijdse (DGO/PMO) of deeltijdse functies gaan, naargelang van de beschikbaarheid van de personeelsleden gedurende de niet-operationele diensten. Het gezochte profiel is dat van deskundige ATS (interne aanwerving) of van deskundige ATM (interne of externe aanwerving). De deskundigheidsdomeinen:

- RWY capacity
- Flight procedures design
- Environmental studies
- Safety practictionning
- Generic expertise in air traffic business
- Generic expertise in air traffic business training & lincensing
- Airspace design
- Data system specialist
- AIM



Er blijven echter nog veel vragen bestaan over:

- De verschillen tussen de profielen ATS en ATM.
- De operationele impact als personeelsleden aan de operationele diensten worden onttrokken voor tijdelijke jobs van 'head of unit'.
- De taken van postchef in het raam van de tijdelijke jobs.
- Welke van de bestaande procedures en HR-regels worden gebruikt voor de selectie voor de tijdelijke jobs en jobs als deskundige?

- Alleen nachtprestaties, terwijl het verkeer er maximaal is.
- Angst om de toekomst van de meteo en om de werkzekerheid.

ACOD Telecom Vliegwezen heeft deze rampzalige werkomstandigheden aangeklaagd en eist:

- Snel een oplossing voor de meteodienst van Luik.
- Een globale analyse voor de gehele meteodienst (meteo in beweging bis).

Eric Halloin

Lopende aanwervingen van de luchtverkeersleiders

Op 10 februari zijn 3764 kandidaten ingeschreven voor 12 beschikbare plaatsen. Volgens Belgocontrol brengt de organisatie van de selectie heel wat kopzorgen met zich.

Moeilijke werkomstandigheden in de meteodienst EBLG

- Er zijn meer dan 1000 overuren.
- Een kader van 4,5 VTE op 7.
- Vertraging in het krijgen van versterking van Brussel.
- Geen mogelijkheid om het wettelijk verlof op te nemen.

FOD Financiën Personeels- gebrek: kunst- en vliegwerk of moedig optreden?

De regering hanteert een wervingsstop voor alle federale overheidsdiensten. Voorlopig wordt die stop behouden tot april 2015. De moeilijke begrotingscontrole van maart 2015 doet vrezen dat er ook na die datum geen nieuwe aanwervingen zullen gebeuren. Welke gevolgen heeft dat bij de federale overheidsdienst Financiën?

Zoals bij andere overheidsdiensten, zorgt de wervingsstop ook bij de FOD Financiën voor immense problemen. Niet minder dan 1270 laureaten van verschillende wervingsexamens bevinden zich momenteel noodgedwongen in wervingsreserve. Door de negatieve leeftijdspiramide vloeiden er de afgelopen jaren verscheidene duizenden personeelsleden af door pensioenering. Slechts een minderheid van hen werd daadwerkelijk vervangen door nieuw aangeworven personeel.

In totaal kromp de personeelsbezetting van de FOD Financiën op enkele jaren tijd met meer dan 17%. Het niet-vervangen van vier op de vijf collega's die met pensioen gaan (zoals bepaald in het huidige federale regeerakkoord), zal niet leiden tot verbetering. Integendeel, het zal ertoe leiden dat elk jaar ongeveer 1500 collega's vertrekken bij de FOD Financiën. In het beste geval zullen zij jaarlijks slechts door zo'n 300 collega's vervangen worden. Althans, als de wervingsstop wordt opgeheven.

De extra werklust die voortvloeit uit deze drastische personeelsinkrimping, wordt door de overgebleven collega's met de moed der wanhoop ondergaan. De limieten van die bereidwilligheid zijn echter bereikt.

Moedig?

Het management van de FOD Financiën

bezeert ons dat hij zich al ettelijke keren discreet – maar vruchteloos – verzet heeft tegen de wervingsstop. Momenteel is men naar verluidt bezig met het voorbereiden van een dossier waarmee afwijkingen worden gevraagd (onder meer voor bevorderingen, fiscale controleurs, mandaatfuncties, IT-functies en interne auditeurs). De ACOD vindt dat het management van de FOD Financiën de politieke overheid krachtiger en vooral ook openlijker moet wijzen op de desastreuze gevolgen van haar kortzichtige bezuinigingspolitiek. Het management kan daarbij een voorbeeld nemen aan zijn collega's bij Volksgezondheid, bij de sociale inspectie, bij het Planbureau en bij Justitie.

Die kunnen blijkbaar wel openlijk en moedig optreden. Ook tegenover 'hun' minister. Waardoor zij ook de publieke opinie aan hun kant kunnen krijgen. Wat trouwens in een aantal gevallen al zorgde voor (weliswaar beperkte) positieve beslissingen. Er valt geen tijd te verliezen, want de zo geroemde 'continuïteit van de open-

bare dienst' dreigt bij de FOD Financiën op korte termijn in het gedrang te komen.

Zaterdagwerk?

Bij de deeladministratie Rechtszekerheid (onderdeel van de Patrimoniumdocumentatie, waarbij onder meer ook de diensten van registratie en hypotheeken behoren) kijkt men momenteel bijvoorbeeld aan tegen een achterstand van meer dan 50.000 niet-verwerkte akten – goed voor 14 maanden. Tegelijk blijkt dat de informatica (die moest dienen om het werk te rationaliseren) 14 dagen lang niet functioneerde. Het management wil deze acute problemen aanpakken door... personeelsleden aan te zetten tot zaterdagwerk en dit tot april 2015. Structurele problemen kunnen echter niet verholpen worden met tijdelijke maatregelen.

Structurele problemen

Structureel kampt de administratie Rechts-



zekerheid met de volgende problemen:

- Gebrekkige en ondermaatse investeringen in hard- en software.
- Ontbrekende, maar wel noodzakelijke functieprofielen bij de Stafdienst ICT (zoals analisten en programmeurs).
- Onderbezetting van de uitvoerende diensten (men zit al enkele jaren onder de minimale bezetting die gepland was in de Coperfin-plannen).

Deze structurele problemen worden momenteel nog versterkt door:

- Het overstappen van vele personeelsleden naar het Vlaams Gewest, een gevolg van de regionalisering van de registratie-, successie- en schenkingsrechten.
- De explosieve groei met 25% van de vastgoedtransacties in 2014, een gevolg van de hervorming van de Vlaamse regelgeving omtrent de 'woonbonus'.

Verschuiven

Het invoeren van zaterdagwerk (ook al is het op vrijwillige basis) zal hier vrijwel niets aan veranderen. Slechts een gering aantal collega's blijkt naar verluidt geen graten te zien in deze mogelijkheid, terwijl het management hoopt op ongeveer 60 voltijdse eenheden.

Bovendien gaat het niet om overuren (extra prestaties dus), maar enkel om het verschuiven van de wekelijkse prestaties. De op zaterdag gepresteerde uren dienen immers op een ander tijdstip gecompenseerd te worden... Ook kunnen zaterdagprestaties beter verlondd worden (à ratio van 150%). Die betere verloning gaat wel ten koste van de gehele personeelsverloope en dus van toekomstige aanwervingen.

Sociale vrede?

De ACOD verzet zich dan ook tegen de bedrieglijke 'oplossing' van zaterdagwerk en eist de onmiddellijke opheffing van de wervingsstop, alsook het onmiddellijk hervatten van eerder geplande aanwervingen. In het kader van het sociaal overleg met de federale regering eist de ACOD bovendien de één-op-één-vervanging van alle vertrekkende collega's. Zoniet, kan de ACOD niet instaan voor het behoud van de sociale vrede.

Peter Veltmans



Justitie Besparingsmaatregelen treffen gerechtspersoneel en rechtzoekenden

Volgens onze contacten binnen de rechterlijke organisatie wil men op termijn de afdeling van Veurne sluiten en de diensten overbrengen naar de afdelingen Brugge en Ieper. De redenen die men voor deze verhuizing aanhaalt, zijn uiteraard de budgettaire beperkingen: het huren van de gebouwen in Veurne zou 1,2 miljoen euro kosten. Voor de vredegerichten van Zomergem (arrondissement Oost-Vlaanderen), Herstal en Luik 4 (voorheen Grivegnée) zouden er gelijkaardige plannen bestaan. De pensionering van de magistraten-vrederechters en het feit dat ze niet vervangen worden, zouden daar de redenen zijn.

Tijdens de historische hervorming van de rechterlijke organisatie is er nooit sprake geweest van het afschaffen van bestaande afdelingen en/of vredegerichten. We kunnen dus veronderstellen dat deze hervorming nog niet helemaal rond is. Onze bronnen melden ons dat de budgettaire verplichtingen minister van Justitie Koen Geens (CD&V) geen keuze laten. Ze benadrukken bovendien dat de minister er in de beperkte ministerraad (de kern) voor ijvert om de lineaire personeelsvermindering niet toe te passen volgens het ritme dat de regeringspartners eisen, namelijk 4% besparingen vanaf 2015. Eind maart is er een begrotingscontrole en mirakels zijn uitgesloten.

Uiteraard zijn al deze berichten – op zijn zachtst gezegd – niet geruststellend voor het –personeel. Zelfs de aangekondigde mutaties zijn geblokkeerd, hoewel ze geen weerslag hebben op het budget. De minister is gekant tegen de mutaties. De personeelsleden laten zich benoemen op de ene werkzettel en vragen vervolgens zo snel mogelijk mutatie aan naar een andere. Het probleem is dat deze personeelsleden initieel opgeleid zijn voor hun oorspronkelijke werkzettel. De minister wil blijkbaar problemen met de vakbonden vermijden en raakt voorlopig niet aan het systeem an sich, maar ondertussen blokkeert hij alle mutaties.

De minister heeft gezegd dat in 2015 niemand zou worden vervangen. Dit voornemen is nogmaals herhaald: het personeelsbestand zal met 20% krimpen. Hij heeft het overigens over 181 ontslagen gehad – niet noodzakelijk naakte ontslagen – maar het ligt voor de hand dat de contractuele personeelsleden worden gevisieerd.

Naar aanleiding van al dit slechte nieuws hebben we minister Geens een brief gestuurd met de vraag hem te kunnen ontmoeten om deze problematiek te bespreken. Uiteraard houden we je op de hoogte van het verdere verloop van dit dossier.

Hans Dekoster

Was dit nu echt nodig? Een belegerd België

Om het hoofd te bieden aan de terreur-dreiging, heeft de regering beslist om het leger in te zetten. Voor het eerst sinds 30 jaar patrouilleren er militairen door onze straten. Vreemd dat dit net gebeurt wanneer dezelfde regering ook beslist heeft om te besparen op de veiligheidsdiensten, dus ook op de budgetten van defensie en politie.

In deze tijden van besparingen dient defensie steeds meer taken te vervullen met steeds minder middelen. De verloning voor militairen en politieagenten is bovendien verre van gelijk. Via deze maatregel worden militairen plots goedkope interimkrachten voor het uitvoeren van allerlei politietaken. Bovendien is deze opdracht ook niet zonder gevaar. Een militaire opleiding is immers geen politieopleiding. Beide opleidingen hebben ook een totaal

ander doel. Ik vraag me trouwens af wie de verantwoordelijkheid op zich zal nemen wanneer er een keer een schot zal worden gelost.

De overheid zou beter voldoende middelen ter beschikking stellen aan de veiligheidsdiensten. In dat geval zou de politie haar taken zelf kunnen uitvoeren.

Eddy Plaisier

Gesloten centra Problemen in de gesloten centra voor illegalen

De laatste weken worden we geconfronteerd met artikels en publieke uitspraken van staatssecretaris voor Migratie Theo Francken (N-VA) over zijn beleid in de gesloten centra. Het is niet correct dat er steeds meer criminele vreemdelingen worden opgesloten in de centra dan vroeger. Die waren er toen ook al. Wel is er sinds de toepassing van zijn beleid meer agressie tegen het personeel van de gesloten centra en worden er steeds meer psychisch gestoorde vreemdelingen opgesloten.

Zoals ACOD AMiO al verschillende jaren verkondigt, zijn de gesloten centra (zeker die van Brugge en Merksplas) niet uitgerust om die categorieën van vreemdelingen op te vangen. De infrastructuur van deze gebouwen laat dit niet toe. Er wordt in die centra gewerkt met leefgroepen. Al jaar en dag vragen we investeringen om die categorieën van vreemdelingen te kunnen opvangen en op een ordentelijke manier te begeleiden. De combinatie van ouder wordend veiligheidspersoneel, het niet vervangen van veiligheidspersoneel (al een 100-tal personeelsleden zijn niet vervangen), het uitblijven van investeringen (zelfs besparingen tot 33%) zal in de zeer nabije toekomst voor zeer zware problemen zorgen. Neem hierbij nog de besparing op de werkingskredieten van 25% en we weten waar we aan toe zijn.

De opsluiting van psychisch gestoorde bewoners en zware criminelen is bovendien een zeer zware belasting voor het veiligheidspersoneel.

Het personeel is het beu continu met (verbale en fysieke) agressie te worden geconfronteerd.

Indien deze situatie blijft aanhouden, is het een kwestie van tijd vooraleer er een zwaar incident gebeurt met gewonde personeelsleden. Op het eerste contact van 2 december 2014 met de staatssecretaris heeft de ACOD deze problemen al aangekaart. De staatssecretaris is dus gewaarschuwd.

Tony Six



Nieuwe stafmedewerker

Sinds 16 februari is Vera Rosseau de nieuwe stafmedewerker voor de federale pijler van de ACOD-sector Overheidsdiensten. Vera wordt verantwoordelijk voor de werking en het overleg in de sociale-zekerheidsinstellingen met een werkzetel in Vlaanderen. Haar contactgegevens: vera.rosseau@acod.be of 02 508 58 59.

CONTACT

Gino Hoppe | 02 508 59 45 | gino.hoppe@acod.be

Gesprek met minister Liesbeth Homans En eindelijk ging de deur open....

Het was geen donderslag bij heldere hemel, maar eerder een bliksemschicht in donkere tijden toen we als vakbonden een uitnodiging kregen om Liesbeth Homans, voogdijminister voor het Vlaams overheidspersoneel, te ontmoeten. We zouden eindelijk toelichting krijgen bij haar toekomstig beleid.

Na maanden van 'aandringen' om een gesprek, zodat we ook onze syndicale verzuchtingen op tafel zouden kunnen leggen, ging de deur van het kabinet-Homans eindelijk open. Ze was de enige minister die voor haar bevoegdheidsdomein de vakbonden nog niet ontmoet had. Niet dat we ons veel illusies maakten, maar het was alvast een gelegenheid om eens van gedachten te wisselen.

Visie

Tijdens de ontmoeting kregen we een PowerPoint-presentatie over de beleidsnota Bestuurszaken voor de regeerperiode 2014-2019 voorgeschied. De omgevingsanalyse legde vooral de nadruk op digitalisering, op wederzijdse verwachtingen tussen overheid, burgers en klanten, op duurzaamheid en op de besparingscontext.

Minister Homans (N-VA) gaat in haar beleidsvisie uit van een klantgerichte en waardegeoriënteerde overheid die gebruik maakt van het holdingmodel (transparantie, efficiëntie, samenwerking)

en kiest voor radicaal digitaal, minder regulitis, en een wendbare en flexibele organisatie.

Personeel

De strategische doelstellingen over personeel en organisatie zijn duidelijk opgesteld vanuit een besparings- en bouwpolitiek. Toen de minister zei dat we als overheid en vakbonden aan dezelfde kant stonden, hebben we er meteen op gewezen dat wij niet aan dezelfde kant staan van wie 2000 personeelsleden wil laten afvloeien. Managementondersteunende diensten verder afslanken naar maximaal 6% en via het kerntakenplan de overheidsdienstverlening verder afbouwen, staat alvast niet op ons syndicaal verlanglijstje. De ACOD wil niet weten van het verder uithollen van het statutair statuut (voor ondertussen 70% van het personeel), terwijl ook de contractuelen er daarmee niet op vooruit gaan. Bovendien legt de doelstelling om uitzendarbeid in te voeren, een enorme druk op de contractuele personeelsleden met een arbeidsovereenkomst van bepaalde en onbepaalde duur.

Verlofstelsels, ziekte en pensioenen

De rationalisatie van de verlofstelsels en ziekteregeling is geen vooruitgang voor statutairen en contractuelen. Een tweede pensioenpijler invoeren voor contractu-

elen is wel een goede zaak voor contractuelen die niet statutair kunnen worden. De contractuelen die beter wel statutair zouden worden en zo een beter pensioen verwerven, gaan er daar echter niet op vooruit. Verder moet er voor een tweede pensioenpijler een pak geld op tafel gelegd worden om dit te financieren. Het heeft dus geen zin om contractuelen een wortel voor te houden.

Verloning

De ACOD wees erop dat bij een eventueel nieuw beloningsbeleid in het kader van de functieclassificatie niemand erop mag achteruit gaan. Er moet daarvoor dus een budget voorzien worden. Net zoals voor de nog op te starten onderhandelingen voor een sectoraal akkoord voor het personeel.

Alert

Na afloop van het gesprek merkten we dat het moeilijk zal worden om een gemeenschappelijke grond te vinden. De tegenstelling rechts-links blijft bestaan. We zullen zeer alert moeten zijn en in eerste instantie via onderhandelingen moeten wegen. Maar als er geen oplossingen komen via onderhandeling en overleg, zal actie nodig zijn.

Chris Moortgat





Personeel niveau D bij Vlaamse overheid met uitsterven bedreigd

Een secretaris-generaal aan het kopieerapparaat

Tijdens de laatste legislatuur stelden we tot ons afgrijzen vast hoe het personeel bij de Vlaamse overheid daalde met 7% of 2750 voltijds equivalenten. Nog verontrustender is dat deze daling nog veel sterker was bij het personeel van niveau D. Op onze eerste (en enige) ontmoeting met minister Liesbeth Homans vroegen we meer uitleg hierover.

Tussen 2007 en 2014 daalde het aantal personeelsleden van niveau C met 6,3%, de normale trend. Op het niveau D bedraagt de daling een hallucinante 23%. De grote boosdoener in deze neerwaartse spiraal is het Agentschap Facilitair Bedrijf. Het verzorgt naast de catering en de schoonmaak onder meer het onthaal en de verzending. En deze laatste dienst is onze nieuwe kopzorg.

Uitbesteding aan de privé

Sinds de aanstelling van administrateur-generaal Frank Geets, van N-VA-signatuur, valt het niet te ontkennen dat het Agent-

schap steeds meer taken uitbesteedt. Dit zal ook in de nabije toekomst gebeuren met de drukkerij. Nu al wordt meer dan 50% van de opdrachten doorgeschoven naar de privésector, wat de overheid handenvol geld kost en waarvan sommigen, maar zeker niet de personeelsleden, beter worden. Voorts is Geets ook verantwoordelijk voor het verdwijnen van de koffiebedeling bij vergaderingen, waardoor zelfs gouverneurs graag aanschuiven.

Overheid als sociale werkgever

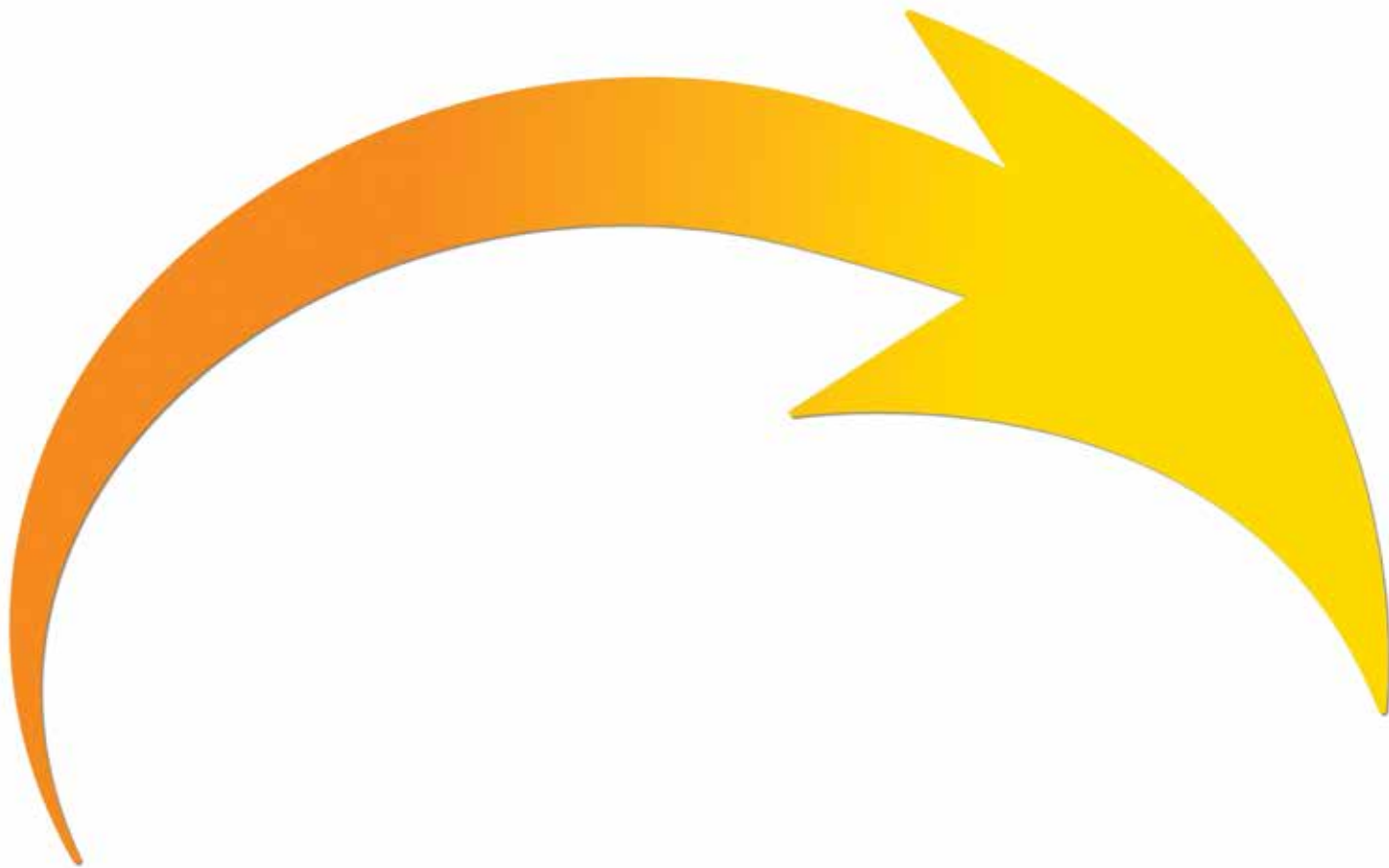
En wat met de sociale tewerkstelling van laaggeschoolden? Is het ook geen kerntaak van een Vlaamse regering om deze categorie van werknemers een leefbare job aan te bieden? Blijkbaar niet, want intussen wordt er zwaar aangeworven bij de hoogste niveaus A en B. Er bestaan getuigenissen van een secretaris-generaal, met een brutoloon van 9862 euro (met maandtoelage), die zelf zijn fotokopies neemt – omgerekend tegen ruim 70 euro per uur. En dit terwijl er tal van mensen

graag dergelijk administratief werk zouden verrichten voor een merkelijk lager loon. Waar is dan de Vlaamse overheid die graag verkondigt dat ze jonge mensen zonder diploma verder wil helpen in het leven?

'Elders verworven competenties'

Ministers Homans zegt dat ze dit alles zal oplossen met EVC's. Deze procedure, 'elders verworven competenties', kan wel mensen zonder diploma de kans geven om in concurrentie te treden met mensen mét diploma. Ze kunnen dan deelnemen aan dezelfde examens, mits het slagen in een voorproef bij de VDAB. De ACOD heeft er slechts enkelen weten slagen, en dan nog. Door de de facto wervingstop bij zowel de Vlaamse als de federale overheid, betekent dit al helemaal niet dat ze effectief een job zullen krijgen.

Jan Van Wesemael



Oproep ledenvergadering over de zesde staatshervorming **Maak je de overstap van de federale naar de Vlaamse overheid?**

In de vorige editie van Tribune meldden we al dat de overgang van het personeel van de federale naar de Vlaamse overheid desastreus verloopt. Intussen zijn we nog geen echte stap verder. Wat nu?

Maaltijdcheques

De overheid lijkt niet af te wijken van haar standpunt over de verrekening van de maaltijdcheque als loon, waardoor de medewerkers bruto minder verdienen dan voorheen. Het is echter de bedoeling om dat tegen het volgende sectorcomité op 9 maart 2015 te finaliseren. Rijkelijk laat, omdat al 1700 personeelsleden de over-

steek hebben gemaakt en dus tweemaal een 'voorlopig loon' hebben ontvangen. Binnenkort moeten nog zo'n 1000 personeelsleden de oversteek maken.

Contacteer ons!

We herhalen onze oproep aan iedereen die de overstap al gemaakt heeft, om zich te melden op 6destaatshervorming@acod.be.

We willen elk lid, zowel degenen die al zijn overgekomen als degenen die nog overkomen of overwegen om over te komen, uitbundig informeren. Daarom richten we een algemene ledenvergadering in op

vrijdag 13 maart 2015 om 10 uur in het ACOD-gebouw op het Fontainasplein 9-11 in 1000 Brussel. Je krijgt hiervoor dienstvrijstelling voor die dag.

Het is niet evident om ieder lid persoonlijk op te roepen, omdat we niet de huidige werketel kennen van elk lid. Daarom vragen we om vooraf in te schrijven op het mailadres 6destaatshervorming@acod.be. We rekenen op een goedgevulde zaal (er zijn 250 plaatsen). We geven een stand van zaken, maar het is voor ons ook belangrijk van jullie te horen wat jullie problemen zijn en hoe we kunnen helpen.

Jan Van Wesemael, Chris Moortgat

MAIL ONS: 6destaatshervorming@acod.be

Integratie OCMW's

De arme helpen of toch maar een zwembad?

In de vorige editie van Tribune las je op de algemene pagina's een interview met Kurt De Loor en Mil Luyten over de plannen om de OCMW's te integreren in de gemeentebesturen. Op een recente vergadering van het Vlaams Comité C konden we dit dossier na veel moeite toch ter sprake brengen.

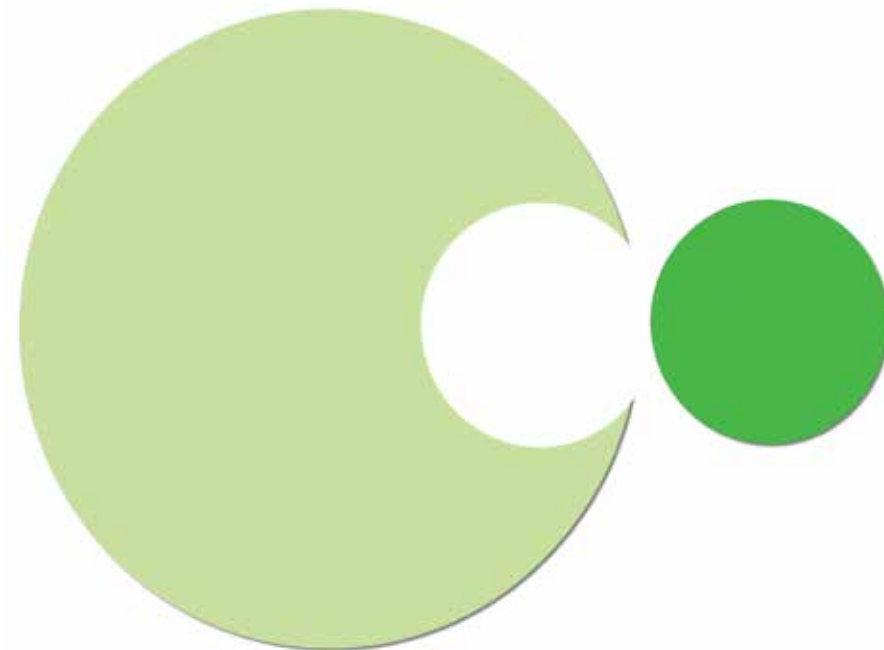
Zoals bekend hebben we minister van Binnenlands Bestuur Liesbeth Homans (N-VA) tot driemaal toe moeten aanschrijven over deze aangelegenheid. De uitleg die we in Comité C kregen, kunnen we samenvatten in vier woorden: vakbonden hebben geen inspraak.

Nochtans staat er met deze integratie heel wat op het spel. Niet alleen is er veel onduidelijkheid over de toekomstige maatschappelijke rol van de huidige OCMW's. Bovendien is het vandaag koffiedik kijken wat er met het personeel gaat gebeuren. Wanneer we het verslag van het actualiteitsdebat van het Vlaams Parlement van 7 januari 2015 nalezen, kunnen we alleen maar vaststellen dat de meerderheidspartijen in koor de OCMW's willen opdoeken. Wanneer we de vertegenwoordiger van de minister mogen geloven, zal een werkgroep de integratie voorbereiden zonder dat het werkveld of de vakbonden betrokken worden.

Efficiëntiewinst ten koste van alles?

ACOD LRB kan de redenering volgen dat een samenwerking tussen OCMW's en gemeenten een meerwaarde kan hebben. Soms is er inderdaad dubbel gebruik in gemeenten wat betreft algemene taken. Maar maatschappelijke dienstverlening is nog iets anders.

De wetgever heeft in 1976 niet zomaar artikel 1 en 2 opgenomen in de Organieke Wet voor maatschappelijk welzijn. Deze artikelen hebben een fundamentele waarde binnen onze samenleving. Ze geven iedereen, ongeacht kleur, afkomst of ingesteldheid, recht op een maatschappelijke dienstverlening die aan iedereen een menswaardig bestaan garandeert. Zonder grondige analyse, wetenschappe-



lijk onderzoek en/of inhoudelijke dialoog met het terrein, wil deze regering onder het mom van efficiëntie en transparantie, een goedwerkend systeem onderuit halen.

Een brug te ver

Het besluit tot integratie is niet nieuw. Vorige regeringen besloten immers eerder al tot een betere samenwerking tussen OCMW en gemeenten. Sinds 1992 kan de burgemeester de vergaderingen van de Raad voor Maatschappelijk Welzijn bijwonen en sinds de bestuursperiode 2006-2012 werd het mogelijk dat de voorzitter van het OCMW deel uitmaakt van het College van Burgemeester en Schepenen.

De huidige politieke visie kan echter onze voorkeur niet meedragen. De conceptnota die binnen de Vlaamse regering werd opgesteld, vertrekt van het gegeven dat de integratie van het OCMW in de gemeente een sterker geïntegreerd sociaal beleid voor de inwoners mogelijk moet maken. De toegang tot de gemeenten zou dus drempelverlagend zijn.

We vrezen dat de voorgenomen integratie zal leiden tot verschraving en politisering van hulpverlening en we hebben sterke twijfels bij de meerwaarde van dit gebeuren.

Hoe invullen?

Het is vandaag niet erg duidelijk hoe men deze integratie wil invullen. Volgens de conceptnota zijn er drie scenario's mogelijk:

- Integratie in de bestaande gemeentelijke organisatie.
- Integratie via een EVA-scenario.
- Integratie via een bijzonder comité-scenario.

In het eerste geval zouden de sociale dossiers voorbereid worden door de gemeentelijke administratie en de politieke beslissingen zouden genomen worden door de politieke organen van de gemeenten (college, gemeenteraad). De andere opdrachten van het OCMW zouden geïntegreerd worden in de gemeente.

In het EVA-scenario zouden de individuele hulpaanvragen worden voorbereid en uitgevoerd door het personeel van het extern verzelfstandigd agentschap. De raad van bestuur en/of het directiecomité zou dan de beslissing nemen. De andere taken van het OCMW worden geïntegreerd binnen de gemeente.

In het derde scenario zouden de individuele aanvragen worden voorbereid door

lokale en regionale besturen

personeel van de gemeente en zou een nieuw orgaan (bijzonder comité) onder de gemeenteraad de beslissing nemen. Het comité zou dan samengesteld worden uit leden aangeduid door de gemeenteraad, indien nodig aangevuld met experts. Wat de politiek-democratische meerwaarde hiervan is, is ons niet duidelijk.

Welke verhouding tot Vlaams welzijnsbeleid?

Binnen heel deze integratiepolitiek, die blijkbaar een dogma geworden is van deze regering, wordt er vandaag nauwelijks gesproken over de instellingen. Terwijl de maatschappelijke dienstverlening nog steeds verankerd zit in de Organieke Wet voor maatschappelijk welzijn van 1976 – wat een relatieve garantie biedt – stelt ACOD LRB zich heel wat vragen bij de andere taken inzake welzijn.

Het Vlaams regeerakkoord stelt meerdere keren dat de gemeenten een regierol moeten vervullen inzake welzijn... Wanneer we dit gegeven toetsen aan het kerntakendebat binnen de gemeenten, vrezen we in de toekomst nog meer geconfronteerd te worden met privatiseringen en commercialisering van bijvoorbeeld de kinderopvang of de WZC.

Tal van vragen

ACOD LRB ziet de integratie niet zitten. We vrezen dat ongeacht het scenario, de individuele hulpaanvragen constant getoetst zullen worden aan de budgettaire ruimte die de gemeenten hebben. Wat betreft de instellingen, stellen we ons de vraag over de regulerende rol van de OCMW-instellingen inzake welzijn? Gaan we echt alles aan de privé overlaten? Wie kan uiteindelijk nog verzorging betalen? Gaan we een arme helpen of bouwen we een zwembad? Dat lijkt ons dan ook meer dan een gepaste titel en vraagstelling.

Mil Luyten



Diversity 'Zorg voor Werk'

Op 26 maart 2015 organiseert Diversity het event 'Zorg voor Werk' in CC Asse. Het is dé inspiratiedag over HRM en arbeidsmarktbeleid in lokale besturen.

Werkbaarheid en werkplekieren vormen de sleutelbegrippen van een gevulde dag met boeiende sprekers en inspirerende projecten over talentbeleid, aanwezigheidsbeleid en burn-out, arbeidsattitude, vorming en opleiding, zelfroosteren, diversiteit, diversiteitsplannen, generatiemanagement,...

Als eregast verwelkomen we Jan Comperinol, gemeentesecretaris van Oostkamp.

Hij brengt een verhaal van betrokkenheid en motivatie voor alle medewerkers in een innovatieve organisatie. Uiteraard wordt er ook bekendgemaakt wie de gelukkigste werknemer bij een lokaal bestuur is.

Meer info: karen.sarens@diverscity.be of 02/211.56.48.

Hou de datum vrij en maak nu alvast kennis met het programma op www.diverscity.be.

Dit event is een samenwerking tussen Diversity, de gemeente en het OCMW van Asse en ESF-Vlaanderen.

Oproep kandidaturen Commissies Jongeren en Senioren

Op het Buitengewoon Congres van ACOD LRB op 12 december 2014 werden een aantal aanpassingen doorgevoerd aan onze statuten. Zo werd onder meer bepaald dat de sector twee bijkomende technische commissies zou oprichten: een commissie Senioren en een commissie Jongeren.

De sector wenst dan ook een oproep te doen voor kandidaten om in deze commissies te zetelen. Kandidaturen dienen binnen te komen voor 28 februari op het Secretariaat van de ACOD LRB t.a.v. Willy Van Roten, voorzitter, Fontainasplein 9/11 in 1000 Brussel. Je kan ook mailen naar lrb@acod.be.

Interview met Pol De Grave

"Diversiteit is meer dan multiculturaliteit"

Pol De Grave is voorzitter van de Commissie Diversiteit van ACOD Onderwijs en organiseert met die commissie op 21 maart 2015 de Internationale Dag tegen Racisme, een studiedag Diversiteit over dit thema.

Hoe is je syndicaal engagement ontstaan?

Pol: "Veel van mijn familieleden waren actief bij de spoorwegen. Mijn vader was er elektricien en erg begaan met veiligheid op de werkvloer. Bij ons thuis leefden de ideeën van de openbare dienstverlening zeer sterk en je kan zeggen dat ik mijn syndicale reflex van jongs af heb meegekregen. Op mijn zeventiende werd ik lid van de ABVV-kadetten. Na mijn studies Moraalwetenschappen aan de Gentse universiteit scherpste het scholierenprotest tegen de 30 miljard Belgische frank legeraankopen en het studentenprotest tegen de verhoging van het inschrijvingsgeld naar 10.000 frank mijn politiek bewustzijn aan. In 1980 sloot ik me daarom ook aan bij ACOD Onderwijs in Oost-Vlaanderen."

Klom je daarna snel op in de syndicale structuren van de ACOD?

Pol: "Neen, de ware betekenis van syndicaal werk heb ik pas leren kennen toen ik op de luchthaven werkte en – voor BBTK Brussel – deelnam aan de sociale verkiezingen. Nadien keerde ik terug naar het onderwijs en werd ik tot schoolafgevaardigde verkozen. Ik werd toen ook actief in het provinciaal bestuur in Oost-Vlaanderen en in tal van commissies, waaronder de 'syndicaal-politieke commissie' en de commissie 'ICO-intercultureel onderwijs', de voorganger van de Commissie Diversiteit."

Nu ben je voorzitter van die Commissie Diversiteit? Waarom heb je dat mandaat opgenomen?

Pol: "Als je lesgeeft in het beroeps- en deeltijdsonderwijs, kom je in contact met verschillende culturen. Naast activerende werkvormen, heb je nood aan inzicht in de 'andere' en in de vele culturen die in een school onder de oppervlakte aanwezig zijn. Je hebt er niet alleen de subculturen van de jongeren, maar ook de verschillende culturele achtergronden die de waarden en normen van vele jongeren bepalen. Het vraagt inzet om hierin een klare kijk te krijgen. Ik wil de werking van de commissie verbeteren. Dat betekent in de eerste plaats dat ik het draagvlak bij de leden probeer te versterken. Onze bevindingen worden ook systematisch teruggekoppeld naar het Uitvoerend Bestuur van ACOD Onderwijs. We streven ook naar samenwerking met andere instanties binnen en buiten ACOD en ABVV, van het Vlaamse tot het Europese niveau. We proberen ook op te volgen wat er nog rest van de GOK- en LOP-werking. We verdedigen het inschrijvingsrecht van alle leerlingen, of ze nu uit de migratie afkomstig zijn of niet. Ten slotte willen we onze leden ook gevoelig maken voor racisme, meer bepaald voor racisme op het werk. Daarom organiseren we ieder jaar rond 21 maart een studiedag tegen het racisme. Binnenkort is het trouwens weer zo ver."



Waarom telkens rond 21 maart?

Pol: "Die dag is door de Verenigde Naties uitgeroepen tot Internationale Dag ter Bestrijding van Racisme en Discriminatie. De aanleiding hiervan is een bloedbad dat op 21 maart 1960 aangericht werd in Sharpeville, een zwarte township in Oranje Vrijstaat in Zuid-Afrika. Een menigte had zich verzameld om vreedzaam te demonstreren tegen de Pasjeswet. Deze wet dwong de zwarte bevolking dáár te gaan wonen waar de blanke regering wilde. Gezinnen werden hierdoor uit elkaar gehaald. De politie opende zonder waarschuwing het vuur op de demonstranten. Het werd een bloedbad: 69 mensen, onder wie 10 kinderen en 8 vrouwen, werden doodgeschoten en 180 mensen raakten gewond. Hierop volgde de proclamatie van de noodtoestand en de afkondiging van enkele noodwetten. Op grond hiervan werden op korte tijd meer dan 20.000 mensen opgepakt."

Hoe moeten we die term 'diversiteit' begrijpen? Heeft het enkel met multiculturaliteit te maken?

Pol: "Diversiteit is meer dan multiculturaliteit. Kijk maar naar de topics van het Interfederaal Gelijkekansencentrum. Daar worden diversiteit en discriminatie behandeld vanuit het perspectief Wonen, Werken, Onderwijs, Internet. Er worden nog andere discriminatiegronden onderscheiden, bijvoorbeeld geloof of levensbeschouwing, handicap, leeftijd en seksuele geaardheid. Er is ook aandacht voor migratie, mensenhandel, armoede en het VN-Verdrag rond handicap. Denk bij dat laatste maar aan het M-decreet. De voorloper van de Commissie Diversiteit was de Commissie Interculturalisme. Die is in 1991 opgericht om te ageren tegen de opkomende verrechtsing in het onderwijs en om het racisme te bestrijden. Het werkveld van die commissie is gaandeweg ruimer geworden, zodat de oorspronkelijke naam niet langer de lading dekte. Zo zijn we tot de naam diversiteit gekomen."



Moet een vakbond zich niet in de eerste plaats bezighouden met echte persoonszaken zoals de pensioenen, werkdruk en prestatieregeling? Is diversiteit geen thema voor een politieke partij of voor een andere middenveldbeweging?

Pol: “Destijds heeft de commissie haar nek uitgestoken om de leerkrachten islamitische godsdienst een volwaardig statuut te geven, net zoals de collega’s van een ander levensbeschouwelijk vak. Dat heeft ons toen heel veel leden opgeleverd onder die leerkrachten. Een vakbond moet inderdaad opkomen voor de belangen van het personeel, maar daarnaast moet

hij ook strijden voor een verdraagzame samenleving waarin een emancipatorisch onderwijs kinderen opleidt tot volwaardige burgers.”

Waar staat het Vlaamse onderwijs op het vlak van diversiteit in vergelijking met andere Europese landen?

Pol: “Je kan geen appels met peren vergelijken. Het Vlaams-Belgisch onderwijssysteem is relatief uniek. Als we toch willen vergelijken, dan moeten we vertrekken van de Vlaamse integratiemonitor. Deze wil de situatie van migranten op verschillende domeinen in kaart brengen

en een beeld schetsen doorheen de tijd. Men hanteert hiervoor een indicatorenset op basis van kwantitatieve data die voornamelijk uit administratieve bronnen komen. Dan blijkt dat er in het secundair onderwijs nog steeds een te grote uitval van leerlingen is, hoewel we één van de beste onderwijssystemen hebben. Er is een correlatie tussen deze uitval en de etnische afkomst van de leerlingen. Deze mechanismen werken op dezelfde manier in heel Europa...”

Je hebt net over de dag van de diversiteit gesproken. Waarom is deze dag zo belangrijk voor jullie commissie en voor de ACOD?

Pol: “De Internationale Dag ter Bestrijding van Racisme en Discriminatie is dus ingesteld naar aanleiding van het bloedbad in Sharpeville. Deze dag is een symbool en een gelegenheid om over deze gebeurtenis te bezinnen. Deze keer doen we dit op een studiedag met Jozef De Witte en Tony Van den Heurck. Jozef De Witte is directeur van het Interfederaal Gelijkekansen-centrum. Hij zal spreken over de rol van het centrum in de bestrijding van racisme en in het bijzonder van racisme in het onderwijs. Tony Van den Heurck is gewezen voorzitter van ACOD Onderwijs en zal het hebben over de pedagogie en de didactiek van het antiracisme.”

Studiedag diversiteit Internationale Dag tegen Racisme

Op vrijdag 20 maart organiseert de Commissie Diversiteit van ACOD Onderwijs een studiedag in het kader van de Internationale Dag tegen Racisme. De activiteit duurt van 9.30 uur tot 12.30 uur en vindt plaats in Brussel (Fontainasplein 9/11). Het programma:

9.30 u	Onthaal.	
10.00 u	Verwelkoming door Pol De Grave (voorzitter Commissie Diversiteit).	
10.05 u	Toelichting door Raf De Weerd (algemeen secretaris ACOD Onderwijs).	11.10 u
10.10 u	Uiteenzetting door Jozef De Witte (directeur van het Interfederaal Gelijkekansen centrum) over de rol van	11.20 u
		12.20 u
		12.30 u

het centrum in de bestrijding van racisme en in het bijzonder racisme in onderwijs.

Pauze.

Uiteenzetting door Tony Van den Heurck (gewezen voorzitter ACOD Onderwijs) over racisme en antiracisme in opvoeding en onderwijs.

Besluit door Raf De Weerd.

Slot (broodjeslunch).

Leden van ACOD Onderwijs kunnen deelnemen aan deze studiedag. Inschrijven kan tot 13 maart 2015 bij leen.beelen@acod.be.

Let op: het aantal plaatsen is beperkt, snel reageren is dus de boodschap!

Nieuwe brochures ACOD Onderwijs

Omdat onze leden vaak met dezelfde vragen geconfronteerd worden, heeft het algemeen secretariaat besloten een reeks brochures uit te geven. Op dit ogenblik zijn vier brochures verkrijgbaar:

- Loopbaanonderbreking;
- Deeltijds werken.

- Ziekteverlof.
- Bevallingsverlof.

De twee laatsten zijn recentelijk herzien. Je doet er dus goed aan de nieuwe versie aan te vragen.

Deze brochures worden alleen aan leden

van ACOD Onderwijs bezorgd. Leden die een brochure willen ontvangen, kunnen die aanvragen bij hun regio- of provinciaal secretaris of sturen een mail naar beelen@acod.be (met duidelijke vermelding van hun naam en van de gewenste brochures).



Ledenvergaderingen Verkiezing adjunct-provinciaal secretarissen

Op 1 januari 2016 treden twee nieuwe adjunct-algemeen secretarissen in dienst. Om de continuïteit in de provincies te verzekeren, wordt de verkiezing nu al georganiseerd. Ieder lid kan zijn stem uitbrengen in zijn regio of provincie.

Limburg

- Dinsdag 3 maart 2015 om 19.30 uur.
- ACOD-gebouw (Zaal De Witte), Koningin Astridlaan in 3500 Hasselt.

West-Vlaanderen

- Woensdag 4 maart 2015, 15 uur.
- ACOD-gebouw (zaal 1), Sint-Amandsstraat 112 in 8800 Roeselare.

Brussel

- Donderdag 5 maart 2015, 18 uur.
- ACOD-gebouw (1ste verdieping, zaal B), Congresstraat 17/19 in 1000 Brussel.

Vlaams-Brabant

- Maandag 9 maart 2015, 19 uur.
- ACOD-gebouw (gelijkvloers), Maria-Theresiastraat 121 in 3000 Leuven.

Antwerpen (Turnhout)

- Woensdag 11 maart 2015, 13 – 16.30 uur.
- ABVV-kantoor, Grote Markt 48 in 2300 Turnhout.

Oost-Vlaanderen

- Donderdag 12 maart 2015, 19 uur.
- ACOD-gebouw (2de verdieping), Bagatenastraat 158 in 9000 Gent.

Antwerpen (stad)

- Maandag 16 maart 2015, 19 – 22 uur.
- ACOD-gebouw, Ommeganckstraat 47/49 in 2018 Antwerpen.

Antwerpen (Mechelen)

- Dinsdag 17 maart 2015, 19 – 22 uur.
- ACOD-gebouw, Stationsstraat 50 in 2800 Mechelen.

NVAO

Tien jaar Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie

Eind januari werd tijdens een congres in Brussel tien jaar Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie (NVAO) onder de aandacht gebracht met een terugblik én een vooruitblik.

Het Nederlandse en Vlaamse accreditatiestelsel vloeide voort uit de afspraken die de Europese ministers van Onderwijs in 1999 in Bologna maakten om in het hoger onderwijs de bachelor- en masterstructuur in te voeren. In 2003 werd de NVAO door een verdrag tussen Nederland en Vlaanderen opgericht. De onderwijsaccreditatie werd gedefinieerd als het verlenen van een keurmerk dat aangeeft dat een opleiding in het hoger onderwijs voldoet aan bepaalde maatstaven. Deze minimale kwaliteits- en niveauvereisten zijn door de NVAO vastgelegd in het desbetreffende accreditatiekader.

Instellingsreview

Inmiddels zijn we tien jaar verder en is het systeem al enkele malen aangepast. Op 19 december 2014 heeft de Vlaamse regering een voorontwerp van decreet principieel goedgekeurd. Het systeem van de opleidingsvisitaties wordt gewijzigd en er wordt in de externe kwaliteitszorg een nieuw element geïntroduceerd: de instellingsreview. De uiteindelijke stemming in het Vlaams Parlement wordt verwacht in mei of juni 2015.

Eigen verantwoordelijkheid

Tijdens het congres ging NVAO-vicevoorzitter Ann Demeulemeester hier dieper op in. Ze stelde dat intussen alle opleidingen meerdere keren gevisiteerd en geaccrediteerd zijn. Het belangrijkste argument voor de hervorming is volgens haar dat we de verantwoordelijkheid voor kwaliteitsvol onderwijs op de juiste plek moeten leggen. Ze noemt de invoering van de instellingsreview een logische stap in het proces van kwaliteitszorg. In de beginjaren moest kwaliteitszorg nog ontwikkeld worden en gebeurde dit best van onderuit, namelijk

op opleidingsniveau.

Voor de vicevoorzitter is de volgende stap dus de instellingstoets en instellingsreview. Om tot deze stap te komen, vergt dit een grote verschuiving in het denken van de stakeholders. Het is wat men noemt een keuze voor subsidiariteit. De verantwoordelijkheid voor kwaliteit én de verantwoording van kwaliteit wordt bij de instellingen en hun stakeholders gelegd en niet bij de overheid of het stelsel.

Pilootprojecten

De instellingsreview schept in Vlaanderen grote verwachtingen. Het opschorten van de opleidingsaccreditatie roept natuurlijk ook vragen op. Om de overgang naar instellingsreview mogelijk te maken, worden pilots (zeg maar proeftuinen) opgezet. De universiteiten en hogescholen die daarvoor kiezen, krijgen de ruimte om de regie van de kwaliteitszorg in handen te nemen. Zij worden ook vrijgesteld van opleidingsvisitaties met het oog op accreditatie. Na de overgangsfase volgt in 2017-2018 een evaluatie, zoals die al in de codex hoger onderwijs is opgenomen.

Keuzevrijheid

Inmiddels heeft de Raad Hoger Onderwijs van de Vlor zijn advies ter zake gegeven. De Vlor is tevreden over de vereenvoudiging die het nieuwe systeem inhoudt. De combinatie van een instellingsreview met een opleidingsbeoordeling bleek immers een zware werkbelasting. De raad vindt het ook positief dat de instelling zelf kan kiezen om al dan niet in het nieuwe systeem te stappen.

De Vlor gaat er tevens vanuit dat instellingen de borging van de kwaliteit van de opleidingen doen in overleg met de stakeholders (studenten, personeel, deskundigen en middenveld). ACOD Onderwijs deelt de mening van de Vlor: men moet er van nabij op toezien dat de wijzigingen effectief leiden tot een beperking van de planlast en een vermindering van de financiële belasting.

hugo.deckers@acod.be



ACOD-VRT eist ander personeelsbeleid Wij zijn de makers!



ACOD VRT heeft een heel jaar lang campagne gevoerd tegen het negatieve personeelsbeleid. Een volle maand sierden onzin-slogans de gangen, bananen werden uitge-

deeld en 100 soorten buttons met een duidelijke boodschap werden verspreid. We willen een ander personeelsbeleid. Komt dat er ook?

ACOD VRT is tevreden dat de nieuwe CEO van de VRT zijn nieuwjaarstoespraak begon met een pleidooi voor een tevreden werkplek, waar de collega's zich goed voelen en met plezier komen werken. Een creatief bedrijf is maar zo sterk als zijn medewerkers. Dat is volgens

ACOD VRT de eerste uitdaging voor 2015. Zonder dat nieuwe personeelsbeleid zullen de andere doelstellingen en uitdagingen ook niet gerealiseerd worden.

Als gevolg van de acties van de vakbonden over de negatieve werkbeleving is er een werkgroep van 20 collega's aan de slag gegaan. De helft van hen werd voorgedragen door de organisatie, de andere helft door de vakbonden. Deze werkgroep heeft een inventaris gemaakt van alles wat leidt naar demotivatie, depressie en burn-out. Momenteel formuleren de leden aanbevelingen om te komen tot een ander personeelsbeleid. Wij verwachten zeer veel van hun analyse en gaan ervan uit dat de directie de aanbevelingen zal uitvoeren.

'Wij zijn de makers!' Dat moet de baseline zijn van een nieuw personeelsbeleid. Wij zijn de makers van programma's, van pannes in de technologie, van lekker eten in de mess, van een veilige werkomgeving, van juiste loonberekeningen en van zoveel meer. En die makers moeten met respect behandeld worden, als mens en als talent.

Solidariteit met Griekse openbare omroep

Wie zeker ook mag zeggen dat zij de makers zijn, zijn de collega's van de Griekse openbare omroep ERT. De Griekse overheid sloot de omroep op 11 juni 2013. Het management aangesteld door de corrupte regeringen verdween, maar de collega's werkten voort en maken tot nu, radio, tv en online-nieuws. Eén van hen,

topjournalist en voorzitter van de journalistenbond Nicholas Tsimpidas, was vorig jaar bij ons en stelde in één van talrijke tussenkomsten dat hij in de periode van de uitzendingen in eigen beheer pas echt aan openbare-omroep-journalistiek had kunnen doen, namelijk in dienst van de bevolking. Hij noemde het zijn mooiste journalistieke jaren.

De overwinning van de Griekse bevolking op de handlangers van de Europese besparingsfanaten is een formidabel hart onder de riem van iedereen die geconfronteerd wordt met het afwentelen van de crisis op de kleine man en vrouw.

Eerste resultaat zal de heropening zijn van de openbare omroep ERT, hopelijk in aanwezigheid van een grote VRT-delegatie.

Drie belangrijke dossiers

2014 was een jaar van negatieve strijd, tegen het falend en demotiverend personeelsbeleid, tegen de aanslag door de nieuwe Vlaamse regering op onze omroep en tegen het Europees, federaal en Vlaamse beleid dat alle sociale en culturele realisaties van de voorbije 100 jaar onderuit wil halen. Acties, stakingen en 'Hart boven Hard' waren het onvermijdelijke gevolg.

2015 moet een jaar worden van positieve strijd, voor een positief personeelsbeleid. We willen een akkoord over de gevolgen van de besparingen, waar tegenover het negatieve van het verlies van jobs ook een aantal sociale realisaties voor het

personeel staan en waarin het management zijn deel van de besparingen aanvaardt. Wij willen een nieuwe beheersovereenkomst die een sterke openbare omroep garandeert voor de komende 5 jaar met een sterk eigen productie-apparaat en een sterke klemtoon op de openbare opdracht. Wij zijn geen staatsomroep. Wij moeten produceren in overeenstemming met wat leeft in de volledige bevolking in al zijn diversiteit van meningen, verenigingen en kleuren. Vlaanderen is zoveel meer dan de drie regeringspartijen en dus zeker dan één.

Voor deze drie dossiers personeelsbeleid, besparingsakkoord en nieuwe beheersovereenkomst wil de nieuwe directie samenwerken met de vakbonden en wij ook met hen. Het zal nodig zijn, maar daarom niet altijd vanzelfsprekend. Hopelijk gaat de Griekse wind van vernieuwing ook onze Wetstraat en ons Martenlaanplein bereiken en zullen de regeringen terugkeren van hun beleid dat in zoveel landen, armer en rijker, bewezen heeft niet te werken. Zoniet zullen de vlaggen en de gekleurde vesten weer bovengedaald worden. Wij zijn collega's en enkel op die manier kunnen we ook de makers zijn.

Luk Vandenhoeck



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

België - Belgique

P.B. - P.P.

9099 Gent X

BC 10105

Antwerpen

ACOD Antwerpen-Kempen-Mechelen Uitstap naar Leuven

Op dinsdag 17 maart organiseert de provinciale seniorencommissie samen met Lou Boghe een rondleiding in Leuven. Om 10 uur spreken we af, bij een koffietje, in het ACOD-Bondsgebouw in de Maria-Theresiastraat 121 in Leuven. Daarna geeft kameraad Brepoels ons een tocht door Rood Leuven.

's Middags lunchen we in de omgeving van de Grote Markt en om 14 uur ontvangt burgervader Louis Tobback ons op zijn stadhuis. Een bezoek hieraan is echt de moeite waard. De rest van de dag natuurlijk ook.

Meer informatie krijg je via mail maurice.hauspie@acod.be of telefonisch bij ACOD Antwerpen 03/213.69.20 of ACOD Mechelen 015/41.28.44.

West-Vlaanderen

ACOD Harelbeke-Waregem Oproep kandidaturen voorzitter en secretaris-penningmeester

Binnen de intersectorale afdeling Harelbeke-Waregem zijn de functies van voorzitter en secretaris-penningmeester vacant. Kandidaten die lid zijn van de afdeling kunnen

hun kandidatuur schriftelijk ten laatste op 16 maart 2015 (mail of post) indienen bij Patrick Vervaeke, Vlamingenstraat 15 in 8530 Harelbeke. Meer info via patrick.vervaeke@skynet.be of 056 71 93 71.

Afdeling Oostende Voorjaarsshow senioren

Het seniorenbestuur van de afdeling Oostende organiseert in samenwerking met De Rode Senioren een optreden van het komisch duo CHRIS en CHRIS met het thema 'Lachen is gezond'. Deze activiteit heeft plaats op vrijdag 13 maart 2015 in zaal Ten Stuyver, Stuiverstraat 357 in Oostende.

Om 13.30 uur gaan de deuren open, het optreden start stipt om 14 uur. De syndicale actualiteit wordt toegelicht door ACOD-voorzitter Chris Reniers. Tijdens de pauze worden koffie en pannenkoeken geserveerd.

De toegangsprijs voor dit optreden bedraagt 8 euro voor leden en 9 euro voor niet-leden. Toegangskaarten zijn te verkrijgen bij de ACOD-afdeling Oostende, Nieuwpoortsesteenweg 11 in Oostende op vrijdag 27 februari en vrijdag 6 maart, telkens van 9.30 uur tot 11 uur. Je kan ook inschrijven via overschrijving op rekening BE88 0016 1047 5741 van De Rode Senioren met vermelding van 'komisch duo', gevolgd door de namen van de deelnemers. Storten kan tot 9 maart 2015. Deze

kaarten zullen ter beschikking liggen aan de ingang.

Meer info krijg je bij Germain Vanhoutte (059/27.98.07), Erik Knockaert (0474/78.72.60) en Jacques Proot (059/26.60.70).

Afdeling Oostende Zitdagen afdeling Oostende

De leden van ACOD West-Vlaanderen, afdeling Oostende kunnen iedere maandagavond tussen 18 uur en 19.30 uur en elke vrijdagmorgen tussen 9 uur en 11.30 uur met hun vragen terecht bij de ACOD-afdeling Oostende, Nieuwpoortsesteenweg 11 in 8400 Oostende. Op deze tijdstippen zijn we telefonisch bereikbaar via 059/80.39.29. Leden met een dringende vraag kunnen een afspraak maken via 0494/64.47.94.

afdeling Wetteren Gourmetavond

Op zaterdag 28 maart 2015 om 19u organiseert de afdeling Wetteren haar jaarlijkse gourmetavond in de Gemeentelijke Feestzaal (Schooldreef 40 te Wetteren) – een nieuwe locatie. Inschrijven kan tot 20 maart 2015 via Marc Vanhauwermeiren (09 369 43 21 of marc.vanhauwermeiren@skynet.be) – de plaatsen zijn beperkt.

Linx+ Trefdag #MONS2015



Dit jaar staat in het teken van deze culturele hoofdstad van Europa. Je kan kiezen uit een reeks van activiteiten. Je kan de stad te voet, met de bus, per boot of per fiets ontdekken. We trekken langs oude mijnsites, militaire begraafplaatsen, pittoreske architectuur en stappen even in de leefwereld van de wereldvermaarde Vincent Van Gogh. Afsluiten doen we zoals gewoonlijk met een heerlijke barbecue. Meegaan is de boodschap. Kom op zondag 24 mei 2015 naar Zaal C.A.L.V.A. De Flénu, Pavé du Vingt 1, 7012 Mons. Deelname bedraagt 10 euro (+5 euro indien ook boottocht) en 10 euro voor de BBQ. Meer info: www.linxplus.be of bel naar 02 289 01 81