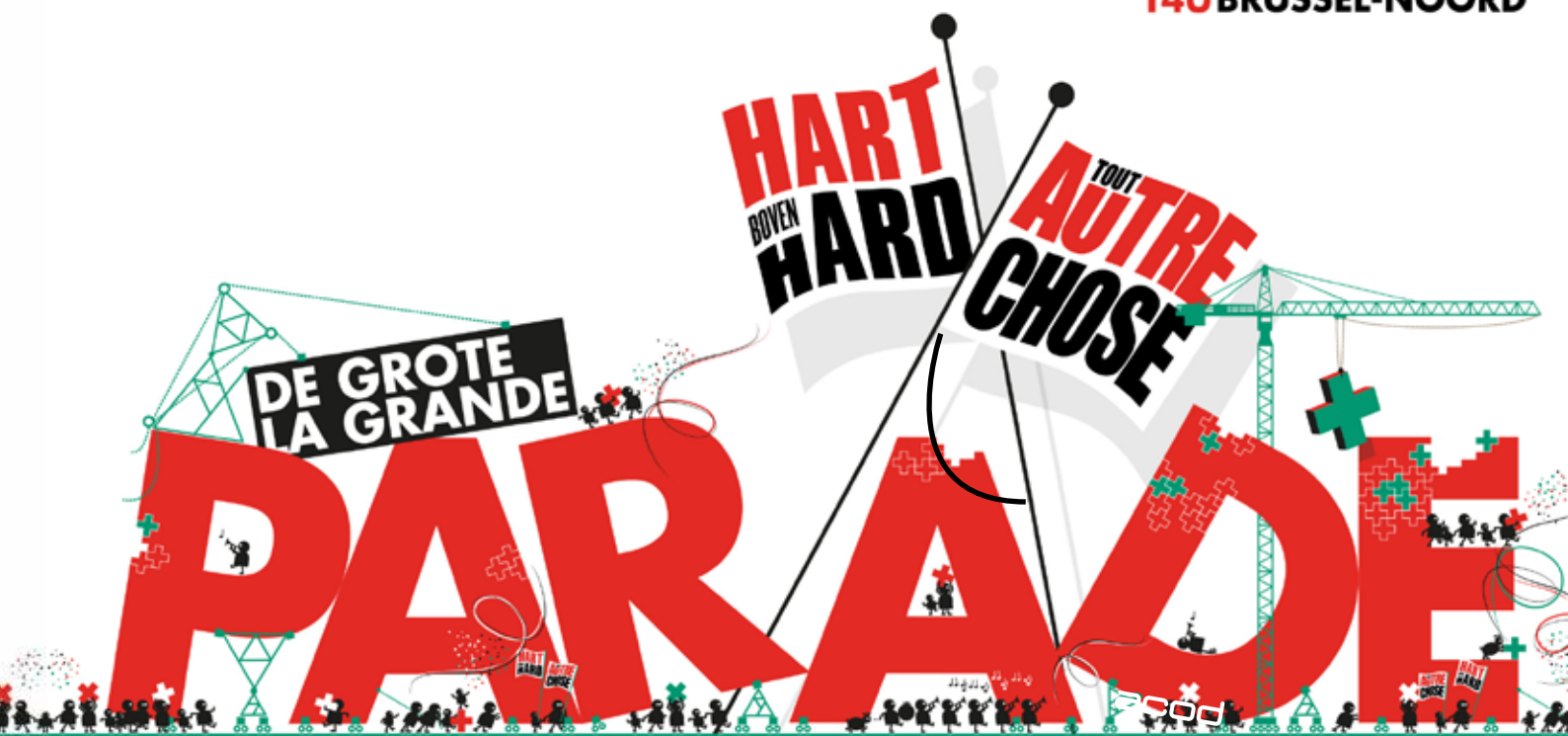


Tribune

De ACOD neemt deel!
Jij ook?

20 MAART 2016
14U BRUSSEL-NOORD



wij zijn de stroom

een stroom van alternatieven, voor een samenleving met een plus

inhoud

inhoud en colofon	2
wedstrijd	2
algemeen	3
spoor	13
tram bus metro	17
de post	18
gazelco	21
telecom	22
federale overheidsdiensten	25
vlaamse overheidsdiensten	29
lokale en regionale besturen	32
onderwijs	35
cultuur	39
agenda	40

colofon

Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

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

Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be



Redactie:

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

Eindredactie:

Robin Productions, Aalst

Vormgeving:

Robin Productions, Els De Waele

Drukkerij:

Roto Smeets, Brussel

online



www.acodonline.be



www.facebook.com/acod.abvv



@ACOD_ABVV

wedstrijd

FNAC-geschenkbond

Winnaars

Danny De Haes (Nijlen), Marjan Andries (Boortmeerbeek), Brent Boeykens (Lierde), Joris Vanhamel (Tongerlo) en Bert Taveirne (Ingelmunster) winnen een prachtige Media-marktgescenkbond. Zij wisten dat de Vlaamse Regering de gemeenten wil aansporen tot een fusie, dat paritair comité 326 zich richt tot de sector gas en elektriciteit en dat het UZ Gent wordt geïntegreerd bij de Universiteit Gent (UGent).

Nieuwe prijs:

FNAC-geschenkbond

Vragen

- Wanneer vindt de tweede Grote Parade plaats van Hart Boven Hard en hun Franstalige vrienden van Tout Autre Chose?
- Welke commissie tekende een plan uit om de brandweerdiensten te hervormen?
- Welke twee pensioendiensten zullen samensmelten? (Geef de afkortingen waarmee ze aangeduid worden.)

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 "Moeten ambtenaren in de toekomst gratis werken?"

Onlangs klaagde een groep van federale topambtenaren bij minister van Ambtenarenzaken Steven Vandeput de discriminatie tussen de arbeidsvoorwaarden van statutair en contractueel overheidspersoneel aan. Een terechte bezorgdheid?

Chris Reniers: "Die discriminatie is inderdaad wraakroepend. De ACOD volgt de topambtenaren echter alleen in hun diagnose, niet in hun therapie. Zij zouden immers liever de statutairen en het 'statuut' gewoonweg zien verdwijnen en minister Vandeput zal hen daar maar wat graag in willen volgen. Ik wil er toch graag op wijzen dat het net de topambtenaren zijn, die nu contractueel aanwerven en dus voor het onderscheid zorgen. Ze hadden net zo goed voor statutaire aanwervingen kunnen kiezen. En op z'n minst even opmerkelijk: de topambtenaren hebben voor zichzelf wél een mooi 'statuut' onderhandeld. Ze genieten van de extralegale voordelen van de privésector en krijgen daar nog een statutair pensioen bovenop. Wie heeft er hier dan boter op het hoofd?"

Dezelfde minister Vandeput kwam in het nieuws met zijn plannen om extra militairen aan te werven. Dat is alvast goed nieuws.

Chris Reniers: "Gezien de extra beveiligingstaken die ons leger momenteel uitvoert, zijn de 200 extra aanwervingen bovenop de 700 die al gepland waren zeker een goede zaak. Maar tegelijkertijd wil Vandeput dat die extra aanwervingen budgetneutraal zijn. Hoe kan je dat doen zonder dan elders te besparen? De strategie van minister Vandeput is typerend voor het onbegrijpelijk beleid van deze federale regering. Ze snijdt nu al twee jaar zeer zwaar in haar openbare diensten – zowel in de werkmiddelen als in de investeringen en het personeel. Nu begint het de regeringspartijen te dagen dat de openbare sector op zijn tandvlees zit en dat de bevolking wel eens zou kunnen beginnen morren over de verminderde dienstverlening. Dus proberen ze hier en daar toch aan te werven of extra te investeren. Dat moet dan wel zonder meerkosten gebeuren. Ze mogen mij toch eens uitleggen hoe dat lukt zonder extra inkomsten te genereren of in andere domeinen nog meer te besparen. Of moeten de ambtenaren in de toekomst gratis werken?"

Hebben de besparingen ook invloed op de slagkracht van de overheid om het hoofd te bieden aan één van de grote actuele uitdagingen: de vluchtelingencrisis?

Chris Reniers: "Er is niets verkeerd met de vele lokale initiatieven die burgers en organisaties opstarten om de vele duizenden vluchtelingen te helpen. Helaas is dat onvoldoende. Met een slaapzak en sporadische voedselbedeling zijn die mensen ook niet echt geholpen. Integendeel, we riskeren zelfs in een scenario zoals in Calais terecht te komen. De Franse overheid trekt haar handen af van de problemen en de noden van die mensen, waardoor de vluchtelingen daar genoodzaakt zijn een tentenkamp op te



Chris Reniers - Voorzitter ACOD

richten. Is dat wat we in eigen land ook willen? Ik denk van niet. Maar om dat te voorkomen, moeten de regeringen van dit land structurele middelen vrijmaken, zodat hun provinciale besturen, de gemeenten en de OCWM's in staat zijn vluchtelingen op een menswaardige manier op te vangen en hulp te bieden. Momenteel doen we hoogstens aan liefdadigheid, maar ik zou liever zien dat ons land inzet op echte solidariteit."

We zitten in de laatste maanden voor de sociale verkiezingen. Wat vond je van het opmerkelijk initiatief van het uitzendbedrijf Accent Jobs, dat zijn personeel aanzette om niet op te komen in ruil voor een dag verlof en een gsm?

Chris Reniers: "Ik vond het een buitengewoon grof initiatief. Het is triest dat ze mensen proberen te overtuigen een deel van hun sociale rechten in te ruilen voor zo'n gewin op korte termijn. Sociale verkiezingen in de privésector zorgen net als de representatieve tellingen van vakbondsleden en syndicale verkiezingen in de openbare sector voor een democratische vertegenwoordiging, en voor inspraak van de werknemers in bedrijven en organisaties. Elke werkgever zou deze vierjaarlijkse verkiezingen dus moeten toejuichen en stimuleren. Het versterkt immers de vertrouwensband tussen werkgever en werknemer. Bovendien bieden ze de mogelijkheid om de motivatie en inzet van de werknemers in de toekomst te verhogen binnen een sterk sociaal kader."

ACOD-app en ACOD tv

Volg de ACOD op je smartphone en tablet

Zopas lanceerde de ACOD haar gloednieuwe smartphone-app. In één oogopslag vind je er nuttige en recente informatie over de ACOD, haar acties en netwerk. Bovendien is er de website en het YouTube-kanaal ACOD tv, waarop met de regelmaat van een klok filmpjes zullen verschijnen over de syndicale actualiteit en acties.

Wat is de ACOD-app?

De ACOD-app is een informatieplatform dat de vakbondscommunicatie van de ACOD verenigt. Een groot deel van de informatie die je vandaag zoekt op ACOD Online, de Facebook-fanpagina van de ACOD, de Twitter-account van de ACOD en de vele websites van de gewesten en sectoren is gebundeld in de ACOD-app.

Uiteraard zal je deze informatie ook kunnen delen met je andere en toekomstige vakbondsleden. En niet onbelangrijk, via deze app kan je ook video's, foto's van acties en evenementen bekijken en contact opnemen met de ACOD. De ACOD binnen handbereik, dát is de ambitie van de ACOD-app.

Een korte rondleiding in de ACOD-app

Eens de ACOD-app gedownload en geïnstalleerd op je smartphone of tablet, volstaat het om het icoontje aan te raken om de app te starten. Na het beginscherm krijg je een keuzemenu (afbeelding 1) te zien. Aanraken volstaat om elke sectie te raadplegen. We overlopen er enkele.

Gewesten

Wanneer je de sectie 'gewesten' aanraakt (afbeelding 2), krijg je een overzicht van de gewesten. Raak een gewest naar keuze aan en je krijgt een overzichtskaart van de locatie van dat gewest en eventuele steunpunten te zien. Door een locatie op de kaart of door rechtsboven of het 'lijsticoontje' aan te raken, vraag je meer informatie over elke locatie op (afbeelding 3). Elke locatie vermeldt het adres en de openingsuren, en geeft je de mogelijkheid het gewest meteen te bellen en te mailen, een routebeschrijving erheen op te starten of om ACOD Online te raadplegen. Je kan

deze info ook delen vanop je smartphone of tablet.

Sectoren

Raak de sectie 'sectoren' in het algemeen keuzemenu aan en je krijgt een overzicht van de ACOD-sectoren (afbeelding 4). Raak een sector aan en je krijgt meer info over deze sector: werkveld, wie zich kan aansluiten, de troeven en contactgegevens. Je kan ook meteen contact opnemen met de ACOD via telefoon en mail van hieruit.

Kalender

Via de kalendersectie krijg je een overzicht van de geplande ACOD-activiteiten of activiteiten die de ACOD promoot (afbeelding 5). Raak één van de activiteiten aan en je krijgt meer informatie over de activiteit zelf, de locatie en het tijdstip.

Contacteer

Onder de sectie 'Contact' vind je tal van mogelijkheden om de ACOD te contacteren (afbeelding 6). Je kan meteen bellen of mailen van hieruit, de website raadplegen, het lidmaatschapsformulier invullen of de Facebook-pagina en het Twitter-account van de ACOD raadplegen (na inloggen).

ACOD tv

In deze sectie verschijnen met de regelmaat van een klok filmpjes over de syndicale actualiteit en acties. Je kan ze rechtstreeks vanuit de app bekijken. Vanop je computer surf je naar www.acodtv.be of naar het YouTube-kanaal van ACOD tv om de filmpjes te bekijken.

De overige secties

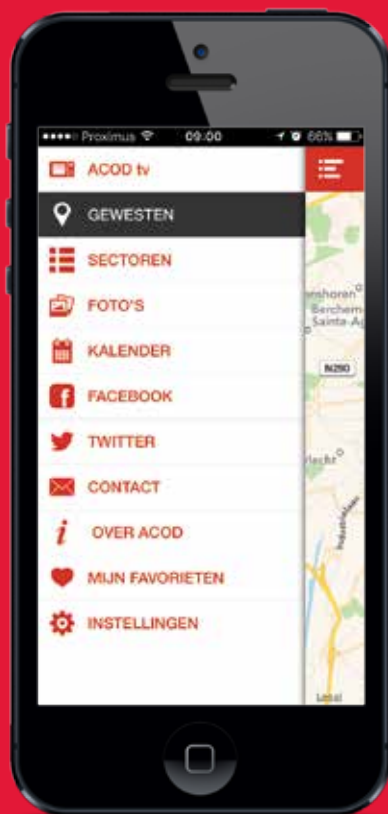
Via de andere secties in de ACOD-app kan je de meest recente ACOD-foto's bekijken, de Facebook- of Twitter-feed volgen en je favorieten raadplegen. Deze laatste verzamel je door in de secties van de app (waar van toepassing) rechtsboven het sterretje aan te raken (zie ook afbeelding 3).

Waar vind je de ACOD-app?

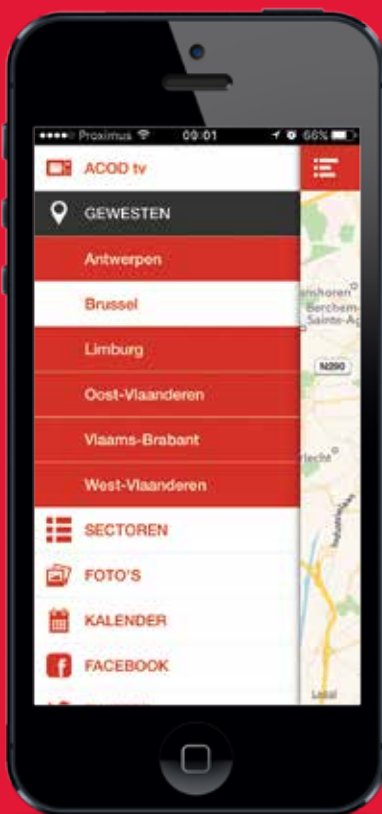
De ACOD-app kan je downloaden in de App-store van Apple (zoek naar ACOD) en is geschikt voor je iPhone, iPad en iPod touch indien die over het besturingssysteem iOS 7.0 of recenter beschikken.

Heb je een smartphone of tablet met het Android-besturingssysteem van Google, dan vind je de ACOD-app terug in de Google Play Store (zoek naar ACOD). Je toestel moet over Android 4.0.3. of recenter beschikken.

Voor gebruikers van Windows-phone is er geen aparte app ontwikkeld. Je kan wel de identieke ervaring krijgen als iOS en Android-gebruikers door op je smartphone te surfen naar m.acodtv.be. Je krijgt dan een mobiele versie van de app te zien in de browser.



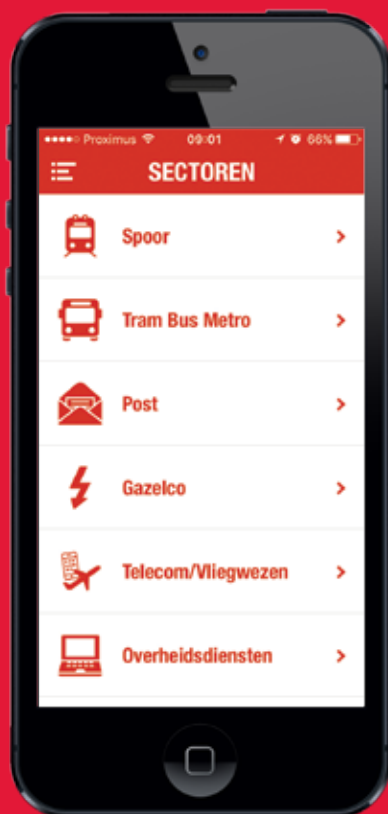
1



2



3



4



5



6



TTIP en de uitverkoop van het Europese sociale model Allemaal naar de Walmart?

Het TTIP of het Transatlantic Trade & Investment Partnership – over dat vrijhandels- en investeringsverdrag onderhandelen de Europese Unie en de Verenigde Staten al sinds juli 2013. Aan beide kanten van de Oceaan is er bereidheid om importtarieven en verschillen in regelgeving weg te werken. Levert dat een ticket voor het paradijs of de hel op?

Het spreekt voor zich dat grote multinationals vragende partij zijn voor vrijhandel. De gedachte van grotere marktaandeelen, omzet- en winstcijfers vervult hen met blijdschap. Volgens de economische prognoses van de Europese Commissie zou het TTIP méér groei, hogere lonen en lagere prijzen opleveren. Tegen 2030 zou de Europese economie zo'n 0,5 procent oftewel 119 miljard euro groter zijn. Volgens vakbonden, milieubewegingen, consumentenverenigingen, boerensyndica-

ten en zelfstandigenorganisaties zit de vork echter helemaal anders in de steel. De toenemende concurrentie zal druk zetten op onze arbeidsnormen en sociale wetgeving, onze voedselveiligheidsstandaarden, consumentenrechten en milieunormen. Met dit TTIP zijn bovendien ook de openbare diensten 'open for business'. Amerikaanse en Europese dienstenmultinationals zijn vragende partij om de openbare diensten op te nemen in het verdrag.

Openbare diensten in gevaar

Niets minder dan de toekomst van het Europese sociale model staat op het spel. Zowel als werknemer, consument én burger dreigen we de gevolgen te dragen van een ongeziene voorkeursbehandeling van multinationals en de financiële sector. Sinds de crisis van 2008 zijn bankiers op zoek naar nieuwe investeringsmogelijk-

heden. Met het TTIP komen ook cruciale openbare diensten – nutsvoorzieningen, onderwijs, gezondheidszorg – opnieuw in hun vizier. De strijd tegen TTIP belandt dus ook de ACOD aan.

Verlies van tewerkstelling

Als vakbond is het onze taak om een aantal mythes rond TTIP de wereld uit te helpen. Zo is het onduidelijk of de (heel beperkte) groeiverwachting van 0,5 procent wel zal uitkomen. Voorwaarde is de eliminatie van alle handelstarieven én 50 procent van de regelgevende belemmeringen. Zoiets ligt niet voor de hand. Bovendien is TTIP slecht voor de tewerkstelling. Volgens een eerste, officiële studie zouden er in Europa tussen de 680.000 en 1,3 miljoen jobs verloren gaan. Sindsdien houdt de Commissie zich hierover opvallend op de vlakte.

Arbeidsvoorwaarden bedreigd

Het hoeft niet te verbazen dat de vakbonden hier wél van wakker liggen. Het Europese Vakverbond en EPSU (de Europese vakbond van de publieke sector) vestigen ook de aandacht op een ander gevaar. In de VS zijn het arbeidsrecht en het sociaal recht veel minder uitgebouwd. Bovendien heeft de VS cruciale IAO-conventies over het recht op collectief onderhandelen, het recht op vereniging en het recht op organisatie nooit ondertekend.

De vakbonden vrezen dat Europese bedrijven daardoor zullen delokaliseren naar de VS. Op die manier ontstaat een regelrechte 'race to the bottom'.

Lonen onder druk

Volgens de Europese Commissie zullen de prijzen dalen door het grotere aanbod. Goed nieuws, toch? Besef dan wel dat deze lagere prijzen ook vasthangen aan lagere lonen. Want vrijhandelsverdragen oefenen een neerwaartse druk uit op de lonen doordat de concurrentie volop speelt. Europa dringt ons een Walmart-economie op van lage lonen en goedkope, weinig kwaliteitsvolle producten.

Verzwakking regelgeving

Weinig kwaliteitsvol én gevaarlijk voor de volksgezondheid en ons leefmilieu. Het is geen geheim dat lobbygroepen geen liefde voelen voor de strenge Europese regels op het gebied van milieubescherming, voedselveiligheid en het gebruik van chemicaliën. Een echte harmonisering van de regels lijkt onmogelijk. Beide partijen mikken daarom op 'wederzijdse erkenning'. Hierdoor zal een Amerikaans bedrijf dat voldoet aan de Amerikaanse normen ook toegang krijgen tot de EU. De strengere Europese regels vormen dan een concurrentienadeel voor Europese bedrijven. De afzwakking van onze eigen regels schuilt dan al gauw om de hoek.

Democratie staat op het spel

Onder de noemer van 'regelgevende samenwerking' dreigen parlementen overigens hun regelgevende bevoegdheden te verliezen aan een lobbygevoelige EU-VS-handelscommissie. Deze commissie zal zich eerst uitspreken over de noodzaak van bepaalde regels. TTIP ondermijnt niet alleen de democratie, maar ook de rechtstaat. Een multinational zal immers

een overheid voor een privétribunaal (!) kunnen slepen wanneer het meent verlies te lijden door regels of beleid. Het is een zeer controversieel element van het handelsverdrag.

Onze kameraden van EPSU zijn heel duidelijk. Het TTIP maakt het onmogelijk om de economie te reguleren in functie van het algemeen belang. Zo lang dit het geval blijft, moeten we het TTIP verwerpen.

Dries Goedertier



Dossier 'werkbaar werk'

Het ABVV helpt je je job werkbaar te maken

Van alle werknemers in Vlaanderen heeft slechts de helft (54,6 procent) 'werkbaar werk'. Dat leren we uit de werkbaarheidsmonitor van de Stichting Innovatie & Arbeid (*). Hoezo, 'werkbaar werk'?

Werk dat het label 'werkbaar' krijgt, voldoet aan vier voorwaarden: het leidt niet tot (problematische) werkstress, het houdt evenwicht met het privéleven, het biedt voldoende leerkansen en het blijft motiverend. Valt jouw job onder die definitie? Stel jezelf alvast de volgende vragen:

- Ben je gemotiveerd door je werk?
- Krijg je kansen om bij te leren?
- Word je niet problematisch overspannen van je job?
- Is je werk- en privébalans in evenwicht?

Antwoord je op die vier vragen positief, dan behoor je tot die 54,6 procent werknemers in Vlaanderen met 'werkbaar werk'. Scoor je op één of meer vragen negatief, dan heb je geen 'werkbaar werk'. Voor 45,4 procent van de werknemers was dat anno 2013 het geval.

Spreek je vakbondsafgevaardigde aan

Problemen met de werkbaarheid van je job? Spreek je vakbondsafgevaardigde aan! Je vakbondsafgevaardigde kent de realiteit op de werkvloer. Het loont dus de moeite om met haar/hem te spreken.

De vakbondsafgevaardigden in je organisatie kunnen in de overlegorganen in discussie gaan met de werkgever over het arbeidsritme en de werkdruk, aangepast werk (bijvoorbeeld voor oudere werknemers), het vastleggen en het menselijk houden van uren en werkroosters, de uitwerking en omkadering van telewerk en thuiswerk,... Je vakbondsafgevaardigde heeft ook wel wat in de pap te brokken over de organisatie en de kansen op vorming en opleiding.

Verder bespreken je vakbondsafgevaardigden ook de arbeidsomstandigheden en de veiligheids- en gezondheidsrisico's met je werkgever. Ze analyseren mee de werkposten, brengen adviezen uit rond werkkleding en beschermingsmiddelen, en ze houden de ergonomie in de gaten. Ze liggen vaak mee aan de basis van maatregelen die moeten leiden tot minder ziekten en arbeidsongevallen.

Je vakbondsafgevaardigde is een aanspreekpunt. Hij of zij kan je ook op weg helpen met een aanvraag voor tijdskrediet, ouderschapsverlof,...

Loopbaanbegeleiding

Is je job niet werkbaar? De ABVV-loopbaanbegeleiders helpen je graag verder! Via loopbaanbegeleiding zoek je in een vertrou-

welijke sfeer naar antwoorden op vragen als 'Hoe ga ik weer met 'goesting' naar het werk?' of 'Hoe krijg ik werk en privé beter in balans?' Je leert je kansen op de arbeidsmarkt kennen en vergroten, maar ook je talenten, waarden, ambities, motivatie en zelfinzicht.

Contacteer de ABVV-loopbaanbegeleiders via www.vlaamsabvv.be

(*) De bevindingen komen uit de werkbaarheidsmonitor van de Stichting Innovatie & Arbeid, het onderzoeksinstituut van en voor de sociale gesprekspartners in de Sociaaleconomische Raad van Vlaanderen (SERV). Om die werkbaarheidsmonitor op te stellen, vullen zo'n 17.000 werknemers een enquête in. Dat gebeurt sinds 2004 om de drie jaar. Meer info: www.werkbaarwerk.be.

JE VERKIEST WERKBAAR WERK?
STEM ABVV

SOCIALE VERKIEZINGEN 2016

ABVV Samen sterk 2 www.abvv2016.be ABVV WIJZEN EN WET

Laat je mening horen Hoe 'werkbaar' is jouw werk?

In de loop van deze maand ontvangen 30.000 werknemers in Vlaanderen een vragenlijst over welzijn en stress op het werk. Deze werkbaarheidsenquête wordt voor de vijfde keer georganiseerd door de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV). Als je de enquête in de bus krijgt, vul ze dan zeker in. Hoe meer respondenten, hoe representatiever de resultaten.

In het Toekomstpact Vlaanderen 2020 engageden vakbonden en werkgeversorganisaties zich om werk te maken van meer 'werkbaar werk' in bedrijven en instellingen. Dit betekent werk waarvan je niet ziek of overspannen wordt, motiverende

jobs met kansen op blijven en voldoen- de ruimte voor gezin en privéleven. Om de vinger aan de pols te houden, ontwikkelde de Stichting Innovatie & Arbeid, de onderzoekscel binnen de SERV, een werkbaarheidsmonitor die de evolutie van de kwaliteit van de jobs op de Vlaamse arbeidsmarkt in kaart brengt. Sinds 2004 peilen onderzoekers van de Stichting om de drie jaar bij een representatief staal van werknemers naar werkplezier en leer- mogelijkheden in de job, maar ook naar werkstressklachten en knelpunten om arbeid en gezin met elkaar te combineren. In 2016 zijn we aan de vijfde editie toe van deze werkbaarheidsbevraging. In de loop van deze maand ontvangen 30.000

werknemers in Vlaanderen de vragenlijst 'Welzijn en stress op het werk'. Vandaar een warme oproep – aan degenen die de werkbaarheidsenquête in de bus krijgen – om deel te nemen. Een hoge respons is immers niet alleen cruciaal voor de kwaliteit van het onderzoek, maar ook belangrijk om 'werkbaar werk' hoog op de beleidsagenda te houden.

Meer informatie over de Vlaamse werk- baarheidsmonitor en de resultaten van de eerdere metingen vind je op www.werkbaarwerk.be. Binnen enkele maanden vind je daar ook de resultaten van de werkne- mersbevraging 2016.

Hoe werkbaar is jouw werk?



De Vlaamse overheid wil meer weten over de kwaliteit van de jobs in Vlaanderen. Zo kan ze betere maatregelen nemen om het werk werkbaarder te maken.

Binnenkort ontvangen **30.000 werknemers een vragenlijst van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV).**

Doe mee aan de enquête. Het is de eerste stap om ook de kwaliteit van jouw job te verbeteren.



Merkwaardig besluit Privégebruik van internet op het werk, kan het wel?

Het Europees Hof voor de Rechten van de Mens (EHRM) boog zich onlangs over de zaak van een werknemer die werd ontslagen omdat hij via zijn professionele chataccount privéberichten had verstuurd. In de onderneming was gebruik van internet voor privédoelstellingen verboden. Welke uitspraak velde het EHRM?

De werknemer had beweerd dat hij zijn account enkel en alleen voor professionele zaken gebruikte. De werkgever heeft daarop gedurende een week alle communicatie bijgehouden, gelezen en opgeslagen, en dit zonder voorafgaande verwittiging. Hij liet ook enkele collega's de berichten lezen. De werknemer vocht zijn ontslag aan, maar verloor de zaak voor de nationale rechter. Merkwaaardig genoeg komt ook het Europees Hof tot het besluit dat het ontslag gerechtvaardigd is. Een werkgever heeft het recht om te controleren of een werknemer wel degelijk werkt tijdens de werkuren. Het Hof meent dat de werkgever de communicatie mocht lezen, aangezien er een verbod op privégebruik van het internet gold. Bovendien ging de werkgever ervan uit dat het account enkel voor professionele doeleinden werd gebruikt. Het Hof stelt dat het toezicht proportioneel was, omdat geen andere bestanden in de pc van de werknemer werden onderzocht.

Ander perspectief

Interessanter dan het arrest is de afwijkende mening van rechter Pinto de Albuquerque. Uit verschillende internationale conventies leidt hij af dat een volledig verbod op persoonlijk gebruik van het internet door werknemers onaanvaardbaar is, net als het automatisch of voortdurend toezicht. Gevoelige gegevens (over afkomst, politieke, religieuze of andere overtuigingen, seksueel leven of strafrechtelijke veroordelingen) moeten bijzondere bescherming krijgen.

Werknemers moeten geïnformeerd worden over het beleid over het internet op het werk en ermee instemmen. Ze moeten verwittigd worden van toezicht en het recht krijgen om hun gegevens in te zien, te kopiëren en te verbeteren. Elk internetbeleid moet gestoeld zijn op de principes van noodzaak en proportionaliteit. Zijn besluit is dan ook dat er in deze zaak een schending is van het recht op privacy.

Bron: Echo ABVV

Arbeidsmarkt Digitalisering van de economie is nu al een feit

Het Europees Vakverbond organiseerde onlangs een eerste workshop over de digitalisering van de economie. Tijdens deze ontmoeting tussen Europese vakbonden kwam duidelijk naar voren dat men geneigd is te denken dat de digitalisering betrekking heeft op de economie en arbeidsmarkt van morgen. Dat klopt helemaal niet, de digitalisering is er vandaag al.

De digitalisering van de economie is een wereldwijd fenomeen van vandaag en morgen. Er bestaat echter nog heel wat onzekerheid over de precieze impact ervan. Eén ding is zeker: de maatschappij en de arbeidsmarkt veranderen, en de vakbonden moeten die evolutie volgen en zich eraan aanpassen. Daarvoor is er een op Europees niveau gecoördineerd syndicaal antwoord nodig.

Eerste grote vaststelling is dat dit thema multidimensionaal is.

Het gaat om werk, vorming/ omscholing van werknemers, grensoverschrijdende aspecten, normalisering, gezondheid/ veiligheid,... Een hele opdracht. Ten tweede blijkt uit de reeds uitgevoerde studies dat de digitalisering een ernstige bedreiging vormt voor de laaggeschoolde en middelgeschoolde banen. Een groot deel van de werknemers heeft zo'n baan, waarbij bijzondere aandacht moet uitgaan naar de vrouwen, van wie de meerderheid op de arbeidsmarkt zich in die categorieën bevindt.

De digitalisering brengt mogelijkheden en bedreigingen. Bepaalde banen zullen verdwijnen, andere zullen veranderen. Essentieel hierbij zijn de basis- en voortgezette opleidingen en de omscholing van werknemers. De impact van de digitalisering op de arbeidsvoorwaarden (arbeidstijd, loon, werkplek, verzoening werk/privéleven, mobiliteit, onzekere banen,...) mag niet onderschat worden. Het EVV denkt dat het tijd is om een regulering te eisen van deze sector om uitwassen te vermijden en om het risico

uit de weg te gaan dat werknemers in België, Europa en in de hele wereld af te rekenen krijgen met een regressieve revolutie. Het ABVV heeft besloten dit dossier van dichtbij te volgen, zowel op Belgisch als op Europees niveau. De volgende workshops van het EVV over dit thema zullen plaatsvinden in februari en april 2016.

Bron: Echo ABVV



Uitbetaling syndicale premie 2015

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 van 2016 het formulier syndicale premie 2015. Het aanvraagformulier bestaat uit vier delen. Controleer in het deel A 'vak bestemd voor de afgiftdienst' 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 formulier op naar het secretariaat van de sector of het secretariaat van het intersectoraal gewest (adressen onderaan dit artikel) of geef het af aan de ACOD-militant op uw dienst. Doe dit zeker vóór 1 juli 2016. Hoe sneller het formulier in ons bezit is, hoe sneller de premie 2015 wordt uitbetaald.

Bijdrage lidmaatschap

De syndicale premie 2015 wordt uitbetaald vóór 30 september 2016 en bedraagt maximaal 90 euro. Voor eenzelfde referentiejaar mag men slechts één aanvraagformulier indienen, ook al ontvangt men meerdere 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 zo'n situatie bevindt, zijn er twee mogelijkheden, indien u wel degelijk recht heeft op uw vakbondspremie:

- Ofwel neemt u via mail of telefoon contact op met uw gewest/afgevaardigde/sector of gaat u snel ter plaatse om de ACOD op de hoogte te brengen van het probleem.
- Ofwel stuurt u een mail naar de vzw Vakbondspremie (adres: sec.asbl-vzw@cgspace.be) met vermelding van uw naam, voornaam, geboortedatum, lidnummer ACOD (als u dat kent), de referentie van uw werkgever(s) in 2015 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 kan worden betaald.

Let op: alleen aanvragen vervangingsformulieren 2015! Als gevolg van de wettelijke bepalingen voor de uitbetaling van vakbondspremies worden vervangingsformulieren 2014 niet langer aanvaard door de Commissie Vakbondspremies.

Contactgegevens ACOD-gewesten

Antwerpen-Kempen-Mechelen

Ommeganckstraat 47-49,
2018 Antwerpen, gwantwint@acod.be
03/213.69.20

Limburg

Koningin Astridlaan 45, 3500 Hasselt
limburg@acod.be
011/30.09.70

Oost-Vlaanderen

Bagattenstraat 158, 9000 Gent
oost_vlaanderen@acod.be
09/269.93.33

Vlaams-Brabant

Maria Theresiastraat 121, 3000 Leuven
vlaams_brabant@acod.be
016/21.37.20

West-Vlaanderen

Sint-Amandsstraat 112, 8800 Roeselare
west_vlaanderen@acod.be
051/20.25.70

Brussel

Congresstraat 17-19, 1000 Brussel
brussel@acod.be
02/226.13.11

Oproep tot kandidaturen

Statutair Congres ACOD Antwerpen- Kempen- Mechelen

Op 14 mei 2016 houdt het gewest Antwerpen-Kempen-Mechelen zijn vierjaarlijks administratief statutair congres. De volgende intersectorale mandaten worden hernieuwd:

- Provinciaal algemeen secretaris (Nadine Marechal, uittredend en herkiesbaar).
- Provinciaal voorzitter (vrij, de huidige voorzitter is uittredend en niet herkiesbaar).
- Provinciaal ondervoorzitter (vrij, de huidige voorzitter is uittredend en niet herkiesbaar).
- 3 verificateurs van de rekeningen.

De kandidaturen moeten tegen ten laatste 31 maart 2016 gestuurd worden naar de voorzitter van de Vlaamse ACOD Chris Reniers, chris.reniers@acod.be. De verkiezingen gebeuren overeenkomstig het aanvullend huishoudelijk reglement van de provincie Antwerpen en de ACOD-statuten.

ACOD West-Vlaanderen, afdeling Roeselare

De afdeling Roeselare doet een oproep voor kandidaturen voor haar Dagelijks Bestuur voor de volgende mandaten:

- Voorzitter: Luc Deschepper, uittredend en niet herkiesbaar.
- Ondervoorzitter: Michiel Vanhuyse, uittredend en niet herkiesbaar.
- Secretaris: Reginald Wyffels, uittredend en niet herkiesbaar.

Kandidaten dienen minstens vijf jaar militant te zijn en kandidaturen dienen door de sector of sectorale afdeling voor 31 maart 2016 per e-mail voorgedragen worden aan luc.deschepper@skynet.be. Een ontvangstmail wordt ter bevestiging gestuurd.

Statutair Congres ACOD Oost-Vlaanderen, afdeling Sint-Niklaas

Op woensdag 23 maart 2016 om 20 uur organiseert de intersectorale afdeling van ACOD Sint-Niklaas (Sint-Niklaas, Temse, Beveren, Kruibeke, Stekene, Sint-Gillis Waas) zijn vierjaarlijks statutair congres in Het Volkshuis (Vermorgenstraat 11 in 9100 Sint-Niklaas).

De volgende mandaten zullen er verkozen worden: secretaris, voorzitter, ondervoorzitter, penningmeester, twee verificateurs van de rekeningen en de bestuursleden. Kandidaturen kunnen worden ingediend bij voorzitter Danny de Martelaere, Koningin Elisabethlaan 72, 9100 Sint-Niklaas. Kandidaturen moeten ingediend worden vóór 20 maart 2016.

Wil je deelnemen aan dit congres? Schrijf je dan vóór 20 maart 2016 in bij de dirk.derudder@sint-niklaas.be.

Rechtzetting Taakverdeling ACOD Gendercommissie

In het februari-nummer is een onvolledigheid geslopen in het artikel onder de titel 'Ook de ACOD vraagt gendergelijkheid!'. Alleen Claire Wouters werd vermeld als interim-voorzitter van de gendercommissie.

We wensen te preciseren dat Nicole Van Thuyne (zie foto) en Claire Wouters covoorzitters zijn. Nicole volgt de Vlaamse dossiers op en Claire de federale.





Infrastructuurvergoeding Als de redelijkheid verdwijnt

Met een besparing van 3 miljard euro, opgelegd door de regering, wordt het voor de Belgische spoorwegen niet vanzelfsprekend om een goed en kwalitatief openbaar vervoer te organiseren. Hierdoor laait de discussie over de infrastructuurvergoeding tussen NMBS en Infrabel opnieuw op.

De wet van de communicerende vaten

De discussie over de infrastructuurvergoeding tussen Infrabel en NMBS is er één van communicerende vaten. Dat de infrastructuurvergoedingen om treinen te laten rijden op het Belgische spoornetwerk bij de hoogste zijn in Europa, is geen geheim. En gezien de opgelegde besparingen door minister Galant verwondert het niet dat de NMBS naarstig op zoek gaat naar financiële ademruimte. Dus neemt ze alles onder de loep.

Via een tariefverhoging zou de NMBS onmiddellijk meer inkomsten kunnen genereren, maar dat ligt politiek zeer moeilijk. Minder uitgaven voor het gebruik van de infrastructuur zouden daarom een welkome besparing zijn voor de NMBS om het treinaanbod op peil te kunnen houden. Snijden in het treinaanbod zou immers niet alleen gevolgen hebben voor de dienstverlening, maar ook voor de tewerk-

stelling (zowel uitvoerende diensten als werkplaatsen) en de rechtstreekse inkomsten uit de verkoop van treintickets. Een verlaging van de infrastructuurvergoeding zou natuurlijk wel nadelig uitvallen voor Infrabel, dat zijn inkomsten flink zou zien teruglopen. En dat kan dan weer gevolgen hebben voor het onderhoud van de infrastructuur – en uiteraard ook voor het personeelbestand.

ACOD Spoor vraagt zich in heel deze discussie overigens af of er geen mogelijkheid is het fiscaal voordeel op bedrijfswagens te verminderen en die middelen te investeren in een sterker openbaar vervoer.

ACOD Spoor blijft onderhandelen

De bovenstaande discussie speelt zich af tegen de achtergrond van onze gesprekken over een sociaal akkoord en over de productiviteitsverhogende maatregelen. Hoewel de sfeer er sinds Nieuwjaar op vooruit is gegaan, zijn de onderhandelingsbeslist niet eenvoudiger geworden. We hopen tegen eind februari licht te zien op het einde van de tunnel, maar ook dit is nog onzeker.

Voor ACOD Spoor blijft de tewerkstelling prioritair. Van het verdwijnen van 6000 tot 7000 collega's is intussen geen sprake meer, maar toch kijken we tegen 2018 nog tegen een aanzienlijk verlies aan.

Wat de modernisering van het bedrijf betreft, moeten nog alleen enkele obstakels uit de weg geruimd worden. Wij zijn niet blind voor een veranderde sociaal-economische realiteit, maar we wensen hierover te discussiëren in alle openheid en verwachten van de maatschappij hetzelfde. Alleen op die manier kan er een sfeer van vertrouwen gecreëerd worden die absoluut noodzakelijk is om akkoorden te sluiten.

Tot slot moet er ook voor de kredietdagen een oplossing gevonden worden. Tijdens de nationale paritaire commissie van 16 december 2015 werd eenzijdig door de maatschappij een bericht goedgekeurd dat een vermindering van het aantal kredietdagen invoert. Los van het feit of dit eenzijdig beslist kan worden, lijkt het ontzettend complex om deze reglementering toe te passen. Dit is geen vereenvoudiging en een beetje realiteitszin zou hier wel op zijn plaats zijn.

ACOD Spoor blijft ervan overtuigd dat we aan de onderhandelingstafel oplossingen kunnen vinden. We houden u op de hoogte van de vorderingen van onze gesprekken.

Ludo Sempels



NMBS of de teleurgang van de Belgische Spoorwegen Privatisering met voorbedachten rade en andere afbraakscenario's

Toen Jacqueline Galant na de verkiezingen van 2014 als minister verantwoordelijk voor de Belgische Spoorwegen werd, viel te voorspellen dat het een harteloos 'bedrijf' zou worden, met uiteindelijk maar één doel voor ogen: rendabiliteit.

De liberalen en andere rechtse partijen lopen – onterecht – niet zo hoog op met openbare dienstverlening. In hun ogen is de staat niet meer dan de ministers en enkele privéfirma's die ze in de arm nemen om hun beleid uit te voeren. En om hun gelijk te halen, vergelijken ze nogal eens appels met peren. Wie dus gelooft dat de Belgische Spoorwegen beter zullen functioneren met minder geld en minder personeel, droomt best voort. Blijkbaar zijn minister Galant en haar federale kornuiten zinnens om de Belgische Spoorwegen kapot te besparen, zodat er op termijn niets nog werkt en de treinreiziger op zijn knieën zal smeken om privatisering. De regering vindt voor haar plannen gehoor bij een groot deel van de media, die weinig moeite doen om kritische kanttekeningen te maken bij deze privatiseringspiste. Sommigen werken er zelfs actief aan mee, zo lijkt het, wanneer ze voor een zoveelste keer Marc Descheemaeker, 'spoorwegexpert' van de N-VA, opvoeren. Iedere spoorman- en vrouw herinnert zich zijn passage bij de spoor-

wegen nog levendig – en draagt er nog de gevolgen van.

Plan-Galant wordt druppelsgewijs duidelijk

Regionale lijnen en stations zullen langzaam maar zeker verdwijnen. Alleen de hoofdsteden met daarop enkel verkooppunten in de grote centra zullen het spoorweginet van de toekomst uitmaken. De sluitingen van kleinere stations worden vakkundig geprogrammeerd op ogenblikken dat het personeel met pensioen gaat en niet meer vervangen wordt. Op die manier vermijdt men kunstmatig het scenario van sociale bloedbaden, terwijl in werkelijkheid flink wat tewerkstelling verloren gaat en de dienstverlening verdwijnt. Verkooppunten als Nijlen, Haacht, Leopoldsburg, Bilzen, Lommel, Duffel, Boom, Koksijde, Beernem, Wervik, Landegem, Wondelgem, Zele, Willebroek, Londerzeel en Asse werden in 2015 gesloten. Temse sluit op 18 maart 2016 en ook Poperinge ligt in het vizier. In de krant stond zelfs te lezen dat de kans reëel is dat in Limburg tegen 2020 nog slechts één verkooppunt open zal blijven: Hasselt. De NMBS-klienten in minder bevolkte gebieden worden aan hun lot en aan de automaten overgelaten. Op die manier raken de klienten ontmoedigd en keren ze de

NMBS de rug toe. Zo zijn alle ingrediënten aanwezig om weer een volgende afschaffing of sluiting te rechtvaardigen.

De spoorwegen van de toekomst

De spoorwegmaatschappij die de huidige regering voor ogen heeft, is verworden tot een harteloos, resultaatgericht gedrocht, waaraan de klant zich maar moet aanpassen. Vroeger werd alles in het werk gesteld om die klant zo veel mogelijk ten dienste te zijn. Men creëert een vervoersmaatschappij waar mensen die niet mee geëvolueerd zijn in het gebruik van computers en automaten niet meer thuishoren. De lokale informatiebalijs worden vervangen door één gecentraliseerde inlichtingendienst die telefonisch vrijwel nooit te bereiken is. Zelfs de wachtzalen van de afgeschafte stations worden tijdig gesloten, zodat vroege en late reizigers in sommige weersomstandigheden buiten op het perron op hun trein moeten wachten. Je zou voor minder je toevlucht zoeken tot de auto. Vaak wordt in gesprekken verwezen naar de 'goede oude tijd' en vaak moet je dat met een korreltje zout nemen, behalve dan bij de Belgische Spoorwegen.

Jozef Cnudde

CW Gentbrugge

Arbeiders blootgesteld aan giftig chroom 6

Begin januari raakte bekend dat meer dan 100 arbeiders van CW Gentbrugge mogelijk vergiftigd raakten door de zeer gevaarlijke stof chroom 6. Deze stof komt vrij bij het afschuren van de grondverf van de motorstellen MR75. Gedurende anderhalf jaar werkte men er zonder noemenswaardige bescherming. Pas na lang aandringen van de vakbonden werden de werken stilgelegd. Een verhaal van een nonchalante veiligheidscultuur.



Al anderhalf jaar worden in CW Gentbrugge de kasten van de oude MR75-motorstellen ontmanteld ter voorbereiding van hun renovatie tot moderne treinstellen. Het asbest wordt er verwijderd door een gespecialiseerde firma in een volledig afgesloten tent. De verf wordt van de rijtuigen geschuurd in open hallen. En daar wringt nu het schoentje. Bij het afschuren van de grondverf komt het giftige chroom 6 vrij. Daarbij vliegt het stof gewoon de lucht in en verspreidt het zich in de hal. Personeel dat er passeert of in de omgeving ander werk verricht, ademt dat gevaarlijke stof gewoon in.

Chroom 6 gevaarlijker dan asbest?

Chroom 6 is geen onschuldige stof. Het is minstens even gevaarlijk voor de gezondheid – zo niet gevaarlijker – dan asbest. Er werden in die anderhalf jaar geen speciale preventieve maatregelen genomen om het personeel te beschermen.

Chroom 6 is op 10 tot 15 jaar kankerverwekkend in zeer kleine hoeveelheden (longkanker, kanker in andere organen), het werkt in op het genetisch materiaal, het tast DNA aan waardoor tumoren ontstaan, huidirritatie, astma, nierbeschadiging,... Het wordt opgenomen in het lichaam door inademing, inslikken (bij hoesten als gevolg van stof) en zelfs indringing via de huid.

Overschrijding van de norm

Bij metingen uitgevoerd door CPS (de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk van de NMBS-groep)

bleek dat de maximumwaarden van 0,01 $\mu\text{gram}/\text{m}^3$ met 6 tot 13 keer werd overschreden. Daarop verwittigden werknemers hun vakbond. Het stof bleek zowat overal in de hal op de grond te liggen. In eerste instantie wilde de lokale directie de werken gewoon laten doorgaan mits het dragen van een stofmasker. Arbeiders kregen de opdracht om het rondslingerende stof met een luchtblazer naar buiten te blazen! Na sterk aandringen van de vakbonden werden de werken stilgelegd tot er meer duidelijkheid zou zijn.

Het verwijderen van de grondverf met chroom 6 dient te gebeuren op dezelfde wijze als het verwijderen van asbest. Omdat dit niet mogelijk was in Gentbrugge, werden deze werken naar CW Mechelen verhuisd. 22 personeelsleden dienden bij gebrek aan werk naar een andere werkplaats (Mechelen of Merelbeke) overgeplaatst te worden.

Medische opvolging

Nagenoeg 100 werknemers dienen medisch opgevolgd te worden. Er werden urine- en bloedstalen genomen. De eerste resultaten zijn 'bevredigend', zo zegt de NMBS. Maar daarmee zijn de getroffen werknemers niet gerustgesteld, zeker als je weet dat het zeer moeilijk is om chroom 6 vast te stellen in het bloed. Uit een gelijkaardig voorval in Nederland blijkt dat men pas na 10 tot 15 jaar zal merken of mensen ziek zullen worden.

In de media beweert de NMBS-directie dat men in december vorig jaar de werknemers met speciale beschermende pak-

ken liet werken en dat de werken nadien stilgelegd werden. Dat klopt helemaal niet. Na een bezoek van de arbeidsinspectie in CW Gentbrugge in de derde week van januari lag er nog steeds stof te slingeren in de werkplaats. Er werden dan ook stalen meegenomen voor verder onderzoek. Bovendien werden de werken pas op 5 januari 2016 stilgelegd na tussenkomst van de vakbonden.

Ook in andere werkplaatsen?

Uit eigen onderzoek blijkt dat de NMBS vermoedelijk al in de periode 2008-2010 wist dat er bij het afschuren van de grondverf van oude rijtuigen chroom 6 vrijkomt. Waarom heeft men er dan in de risicoanalyse van CW Gentbrugge geen rekening mee gehouden? Is er bij gelijkaardige werkzaamheden in andere werkplaatsen (renovatie M5-rijtuigen, Breaks,...) ook chroom 6 vrijgekomen? Waarom is men in CW Gentbrugge plots midden november 2015 naar chroom 6 aanwezigheid in de lucht gaan zoeken? Hoe komt het dat men het stof zomaar door open poorten uit de hallen naar buiten blaast met als gevolg dat dit stof in de wijde omgeving terecht komt?

Allemaal vragen die dringend een duidelijk antwoord verdienen. Wij verwachten van de NMBS-directie dat ze open en eerlijk hierover alle informatie vrijgeeft in het belang van de gezondheid van haar werknemers in alle werkplaatsen.

Jozef Cnudde

Nieuwe secretarissen voor ACOD Spoor Oost-Vlaanderen

De voorbije maanden wijzigden enkele personen van mandaat binnen de sector Spoor. Je kon in een eerdere editie al lezen dat Ludo Sempels Jean-Pierre Goossens opvolgt als voorzitter van de Vlaamse ACOD Spoor. Jozef Cnudde schuift door van het gewest Oost-Vlaanderen en wordt nationaal secretaris in opvolging van Ludo. In Oost-Vlaanderen (district Noordwest) is voortaan Ivan Vermeire gewestelijk bestendig secretaris voor de sector, bijgestaan door Tony Fonteyne, waarnemend propagandasecretaris. Hieronder vind je al hun contactgegevens.

Nationaal



Jozef Cnudde – nationaal secretaris ACOD Spoor

- Diensttelefoon: 911/58223 – Telefoon: 02/508.58.16
- Gsm: 0475/77.19.07
- E-mail: jozef.cnudde@acod.be of jozef.cnudde@hr-rail.be

ACOD Spoor (nationaal)

- Fontainasplein 9/11 – 1000 Brussel
- Diensttelefoon secretariaat: 911/58225-02/508.59.18
- Website: <http://www.acod-spoor.be/>

Oost-Vlaanderen (District Noordwest)



Ivan Vermeire – gewestelijk bestendig secretaris ACOD Spoor Oost-Vlaanderen

- Diensttelefoon: 991/2169- Telefoon: 09/241.21.69- 09/269.93.47
- Gsm: 0476/49.95.86
- E-mail: ivan.vermeire@acod.be of ivan.vermeire@b-rail.be

ACOD Spoor Oost-Vlaanderen

- Bagattenstraat 158/160- 9000 Gent
- Diensttelefoon: 991/2169- 09/241.21.69- Fax: 09/269.93.34 (intersectoraal)
- Website: <http://acod-spoor-ovl.be/>
- Zitdagen: maandag, woensdag en vrijdag van 9 tot 12 uur. Andere dagen: raadpleging op afspraak. In juli en augustus zijn er geen zitdagen (alleen raadpleging op afspraak).



Tony Fonteyne – waarnemend propagandasecretaris ACOD Spoor Oost-Vlaanderen

- Diensttelefoon: 991/2169- Telefoon: 09/241.21.69- 09/269.93.48
- Gsm: 0473/96.20.80
- E-mail: tony.fonteyne@cgspaceod.be of tony.fonteyne@b-rail.be

Paasvakantie 2016

Gezocht: jobstudenten bij de Belgische Spoorwegen

Om te kunnen beantwoorden aan de ver-
lofaanvragen van het personeel van de
Belgische Spoorwegen, komt er tijdens de
paasvakantie 2016 een aanwerving van:

- 121 jobstudenten voor de NMBS (37
voor de directie B-Marketing & Sales en
84 voor de directie B-Technics).
- 5 jobstudenten voor Infrabel (3 voor de
directie I-Asset Management en 2 voor

de directie I-Information & Communica-
tion Technology).

- 3 jobstudenten voor de directie H-Hu-
man Resources – Kas der Geneeskundige
Verzorging.

De algemene voorwaarden voor de aan-
werving van jobstudenten opgenomen in
het bericht 41H-HR van 18 maart 2009 zijn

van toepassing, met uitzondering van de
studenten voor NMBS Marketing & Sales –
Verkoop, waar uitsluitend jobstudenten in
aanmerking komen die de specifieke oplei-
ding al hebben voltooid.

Meer informatie over deze berichtgeving
vind je op het intranet van de Belgische
Spoorwegen.

Sociale verkiezingen bij De Lijn en MIVB

Kies jouw vakbondsvertegenwoordigers!

Van 9 tot 22 mei 2016 organiseren bedrijven in heel België sociale verkiezingen. Dat gebeurt ook bij De Lijn en de MIVB.

Sociale verkiezingen zijn dé gelegenheid om sociale en economische democratie in je onderneming gestalte te geven én om te laten horen wie volgens jou je belangen op de werkvloer het best zal verdedigen. Bij deze verkiezingsslag gaat het niet om vertegenwoordiging op de verschillende politieke niveaus (gemeentelijk, regionaal, federaal,...), maar om syndicale vertegenwoordigers binnen jouw openbare instelling of bedrijf.

De sociale verkiezingen geven het personeel de kans hun vertegenwoordigers te kiezen voor:

- Het comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW) in ondernemingen met minstens 50 werknemers. Dit comité houdt zich bezig met alle facetten van gezondheid, veiligheid, werkomgeving,... Kortom, met welzijn op het werk.
- De ondernemingsraad (OR) in ondernemingen met minstens 100 werknemers. Hier wordt overlegd over het economisch beleid en de tewerkstelling in de onderneming.

Alle werknemers (ongeacht nationaliteit, ongeacht of ze bij een vakbond aangesloten zijn) die minstens drie maanden in de onderneming werken, mogen hun stem uitbrengen, met uitzondering van de uitzendkrachten.

Hoe meer stemmen lijst 2 van het ABVV (waaronder ACOD valt) haalt, hoe sterker we staan. Elke stem telt en vergroot de invloed van je vertegenwoordigers. Deze invloed, de invloed van jouw vakbond, speelt mee in de strijd voor betere werkomstandigheden en sociale vooruitgang. Stem daarom op lijst 2 van ABVV-ACOD en verzeker jezelf, je collega's, De Lijn en de MIVB van een sterke en zekere toekomst!

Bekijk ook zeker het filmpje van ACOD TBM voor de sociale verkiezingen bij De Lijn op het 'ACOD tv'-YouTube kanaal (zoek naar 'ACOD tv') of download de ACOD-app voor je smartphone of tablet (zie blz. 4 en 5 van deze editie).

Rita Coeck en Dario Coppens



2

Doe mee en stem

ABVV

acod
Tram • Bus • Metro

SOCIALE VERKIEZINGEN

10 mei 2016

MSO-plan: een stand van zaken

Dringend nodig: werkbare omstandigheden en correcte verloning

Blijkbaar is het lokaal management vaak niet op de hoogte van afspraken over het MSO-plan. Of de managers willen het niet weten om hun eigen wil door te drijven. Wat is er aan de hand? Een overzicht in zes punten.

Op het paritair comité van 29 oktober 2015 ter gelegenheid van het MSO-plan vroeg ACOD Post expliciet om snel en in een duidelijke taal aan het netwerk uit te leggen wat het MSO-plan precies betekent en wat de gemaakte afspraken inhouden. Aangezien dit zo belangrijk is, behield ACOD Post zich het recht voor om haar akkoord in te trekken indien we vaststellen dat de afspraken niet zouden worden nageleefd.

Vandaag stellen we vast dat het lokaal management een aantal zaken niet weet, niet begrepen heeft of gewoon niet wil weten om toch zijn eigen zin te doen. Daarom hebben we formeel gereageerd op het paritair comité van 28 januari 2016. De communicatie naar het terrein mag geen formaliteit zijn. Ze moet grondig zijn en door iedereen begrepen worden. Wij vragen bpost om haar werk beter te doen. We overlopen de zes belangrijke punten.

1. Een zesde dag werken kan alleen op vrijwillige basis

- Sorteercentra: we stellen vast dat men een lijst ophangt waarop de namen vooraf ingevuld zijn. Wanneer personeelsleden hierop reageren, krijgen ze te horen dat in geval ze niet kunnen of willen komen werken, ze zelf een vervanger moeten zoeken. Indien dat niet lukt, moeten ze komen werken. Dit is pure provocatie.

- Distributie: wat de PAKSAT (distributie van pakjes op zaterdag) betreft, begrijpt ACOD Post maar al te goed dat het niet evident is om de mensen binnen Distributie te motiveren om op zaterdag te komen werken. Dreigementen zijn hier en nooit op hun plaats. Laten we niet vergeten dat bpost dit probleem zelf gecreëerd heeft. Wie wil nog extra op zaterdag komen werken als bpost geen verlof toestaat of toegestaan verlof continu intrekt? Men kan de mensen op zaterdag inzetten, maar men moet hen dan een vrije dag in de week geven, zodat ze maar 5 dagen moeten werken. Indien ze geen vrije dag krijgen, dan kan men hen ook niet verplichten om een zesde dag te werken. Regelmatig horen

we de opmerking dat er te veel zieken zijn, en men bijgevolg de vrije dag in een andere week zal geven. Bijgevolg moet er dus toch 6 dagen op 7 worden gewerkt.

Er is daarenboven afgesproken dat eerst 'alle' andere bronnen moeten worden uitgeput alvorens men zelfstandigen inzet. Dit kan onder andere door 'vrijwilligers' in de nabije kantoren te gaan zoeken, door 'interims' te werven die op zaterdag willen werken of door 'jobstudenten' in te zetten. We stellen vast dat hier geen of veel te weinig gebruik van gemaakt wordt. Bpost kiest voor de gemakkelijkste oplossing.

Het is onze bedoeling dat de PAKSAT bij bpost blijft, maar wel in werkbare omstandigheden en tegen een correcte verloning. Niet zoals nu door de personeelsleden onder constante druk te plaatsen of zelfs te dreigen met ontslag.

2. Communicatie rond het vrijwillig veranderen van een maandag-vrijdag-organisatie naar een zondag-donderdag-organisatie

Dit verloopt ook niet zoals het moet. Er wordt meteen bij verteld dat als ze in het uurrooster maandag-vrijdag blijven, ze op vrijdag niet op hun eigen dienst kunnen blijven en dat men zelfs niet op voorhand zal weten wat ze die vrijdagnacht gaan moeten doen. In sommige gevallen kan dit misschien wel juist zijn, maar de manier waarop hier gecommuniceerd wordt, creëert het gevoel dat er geen sprake kan zijn van vrijwilligheid.

3. Hulppostmannen mogen deelnemen aan de mobiliteitswerken en zullen bijgevolg ook titularis worden

Dit is blijkbaar niet naar de zin van sommige verantwoordelijken. Het personeel wordt afgesnauwd en afgedreigd. Ze krijgen te horen dat ze niet moeten hopen dat er veel zal veranderen voor hen. Dat het management hun van hun dienst zal zetten wanneer dit het management past. Dat ze nooit een volwaardig titularis zullen worden...

4. LS-organisatie (van maandag tot zaterdag)

De afspraak is dat de min-uren die vanaf 1 januari 2016 tot 31 maart 2016 of tot aan de nieuwe organisatie opgestapeld worden, op nul gebracht worden. Sommige mailcentra hebben dat perfect opgelost. Anderen verhalen de min-uren op de uren die het personeelslid voorafgaand opgebouwd heeft. Of die zeggen dat de betrokken postman telkens hij min 7 uur of meer op de teller staan heeft, hij op zijn vrije dag naar het kantoor moet komen om deze min-uren aan te zuiveren. Een teamleader drukt het als volgt uit: "Je denkt toch niet dat je zomaar in min-uren kan gaan?" Beide zijn fundamenteel oneerlijk en gaan tegen de afspraken in.

5. Het management is niet op de hoogte over de 'nieuwe verloning' gelinkt aan het MSO-plan

De antwoorden op vragen van het personeel hieromtrent laten dan ook te wensen over. Het management zegt zelf dat de vakbonden het beter weten omdat zij zelf onvoldoende of geen uitleg hebben gekregen.

6. Sommige managers tot zelfs op het niveau van distributiemanager zijn tendentius in hun uiteenzetting van het MSO-plan

Als zij, vooraleer ook maar enig woord uitleg gegeven te hebben, starten door te zeggen dat 'de rode' en 'de blauwe' dit akkoord getekend hebben, dan creëer je vooraf al een negatieve perceptie. Tenzij mij iemand de meerwaarde van deze communicatie kan uitleggen, betwijfel ik of deze mensen het goed voor hebben met de toekomst van bpost.

Het is onze plicht om erop toe te zien dat de uitvoering van het MSO-plan correct verloopt. Jullie gewestelijk secretarissen en sectorafgevaardigden volgen dit nauwgezet op en komen, waar nodig, onmiddellijk tussenbeide. Heb je nog andere voorbeelden van hoe het niet moet? Laat het ons zeker weten.

Jean-Pierre Nyns

Informatie over de nationale mobiliteit voor DA'ers

Zoals overeengekomen in het MSO-akkoord, zou het bedrijf na de lokale mobiliteit ook een nationale mobiliteit voor Distributie organiseren. De eerste keer zou deze mobiliteit alleen toegankelijk zijn voor statutair en baremiek contractueel personeel. De planning daarvoor was voorzien voor eind 2015. Bpost heeft deze deadline niet gehaald. Daarom werd deze verplaatst naar februari 2016. Dit heeft als gevolg dat de postmannen met een DA-contract pas na deze oefening aan de eerste nationale mobiliteit kunnen deelnemen. Dit betekent concreet dat vanaf april 2016 alle DA'ers deelnemen aan de nationale mobiliteit. Bovenop is er een nationale mobiliteit voor Distributie voorzien op het einde van 2016. Ook hieraan zullen de DA'ers uiteraard kunnen deelnemen.

Jean-Pierre Nyns

MSO PEOPLE@CORE moet zorgen voor meer welzijn op het werk

ACOD Post blijft erop hameren dat de werkdruk en de stress bij bpost veel te hoog liggen. Het is wetenschappelijk bewezen dat voortdurend onder grote druk en stress werken bijzonder slecht is voor de gezondheid. Hierdoor neemt ook het absentisme op de werkvloer toe.

Het resultaat van de bpeople-enquête geeft ons gelijk. Daardoor is deze problematiek nu concreet aangetoond. Op basis van deze verontrustende vaststellingen heeft bpost een duidelijke ambitie gecommuniceerd naar heel MSO.

Het is de bedoeling dat MSO een goede werkgever wordt, die rekening houdt met zijn medewerkers en bekommerd is om hun welzijn en hun gezondheid. Om dit te bereiken, start bpost met het project PEOPLE@CORE.

Project in fasen

PEOPLE@CORE verloopt in verschillende fasen. Een eerste fase vond al plaats eind 2015. Er werden zo'n tien mailcenters bezocht, waar informele gesprekken met de postmannen, sorteerders en chauffeurs plaatsvonden om de elementen van hun demotivatatie te detecteren. De volgende zaken kwamen aan het licht:

- Te hoge werkdruk.
- Personeelstekort.
- Een gebrek aan respect en de houding van het management.
- Een gebrekkig onthaal en te weinig opleiding voor nieuwkomers.
- Discipline en rechtvaardigheid ontbreken te vaak.

Aan de hand daarvan kwam een workshop met de staff tot stand, alsook een debriefing met de mailcenter manager en er kwamen observaties in het kantoor. Eind januari werden ook de sorteercentra bezocht.

Doelstelling

PEOPLE@CORE wil een aangename werkomgeving creëren, waar de medewerkers onder betere omstandigheden hun werk kunnen uitvoeren. Dit moet resulteren in een vermindering van stress, een verbetering van het engagement en een afname van het absentisme. Dit wil men bereiken door:

- Een kwalitatief onthaal te bieden aan nieuwe collega's.
- De 'safety'-cultuur verder te verbeteren.
- Een nauwe opvolging van het welzijn en het absentisme.
- Een opleiding van de teamleaders, met een focus op people management en planning, en daaraan gekoppeld een bijzonder gewicht voor de werklust.

lees verder p 20

Testfase

Bpost zal het project nu als test uitrollen in acht MC's en dit in twee fasen. Een eerste fase in maart-mei en een tweede fase in september-november. De 'hypercare'-resources (benadering en opvolging) zullen besteed worden aan de opvolging van de pilootprojecten tijdens deze periodes:

- Assisteren bij het richten van de focus op het welzijn van de medewerkers.

- Lokaal de diagnose stellen.
- Opvolgen, coachen en ontwikkelen van de teamleaders.
- Faciliteren van de verandering, opdat de acties van start kunnen gaan.

De lokale sociale partners zullen actief betrokken worden bij de opvolging van de pilootprojecten.

Jean-Pierre Nyns

De prestatiestaat Controleer je prestaties zelf

In het verleden was het voor de werknemers moeilijk om na te gaan of alles wat ze presteerden, ook effectief geregistreerd werd in de verschillende HR-bestanden (verlof, rust, overuren, premies,...). Velen twijfelden of hun prestaties wel correct werden gevalideerd. Daarom is ACOD Post blijven aandringen voor een duidelijkere informatie. Brengt de prestatiestaat beterschap?

De prestatiestaat die in januari werd ingevoerd en steeds met de weddefiche zal worden meegestuurd, is het document bij uitstek om je prestaties, afwezigheden, rust/verloftellers en betaalde en/of te

recupereren overuren overzichtelijk te kunnen opvolgen. Hierover heeft elk personeelslid van bpost een persoonlijke brief en een informatiebrochure ontvangen. Begin februari heb je voor de eerste keer zo'n voorlopige prestatiestaat ontvangen voor de maand januari. Daarin staan alle prestaties tot de afsluiting van de lonen. De overige dagen staan in een donkerder veld – op basis van de verwachte planning. De daaropvolgende maand zal je de bijgewerkte, volledige prestatiestaat van januari vinden, samen met de voorlopige prestatiestaat van de maand februari. Op die manier loopt het systeem dan voort. Het is van het grootste belang dat de

werkelijke prestaties correct worden doorgegeven door de personeelsplanner, want de lonen worden op basis van deze prestatiestaat automatisch berekend. ACOD Post heeft aangedrongen dat dit overal op dezelfde wijze, conform de regels wordt toegepast. We stelden echter vast dat er nog heel wat kinderziekten zijn. We hebben hier begrip voor, maar zullen dit wel van zéér nabij opvolgen.

Laat ons zeker weten of je twijfelt aan de correctheid van je prestatiestaat en of je bijkomende vragen hebt.

Jean-Pierre Nyns

Niet-recurrente bonus 2015 Doelstellingen behaald, uitbetaling in april 2016

In het paritair comité van 30 april 2015 sloot ACOD Post een akkoord om van de niet-recurrente bonus te kunnen genieten voor de prestaties van 2015.

Het akkoord vermeldde de te realiseren collectieve doelstellingen die te maken hebben met de volgende elementen:

- Een vastgelegd niveau van winst voor het bedrijf.
- Vastgelegde niveaus van loyauteit van de klanten aan de hand van de loyauteitsindex.
- Vastgelegde niveaus verbonden aan de aanwezigheid op het werk, weergegeven door percentages van vermindering van

absenteïsme.

- Winst in de zin van de wet van 1971 betreffende de oprichting van bpost nv van publiek recht.

De referentieperiode liep van 1 januari tot 31 december 2015. De voorwaarden voor het uitbetalen van de niet-recurrente bonus voor de prestaties 2015 zijn behaald. De bonus zal worden uitbetaald met het loon van de maand april 2016. Deze niet-recurrente bonus is onderworpen aan een persoonlijke sociale-zekerheidsbijdrage van 13,07 procent en is vrijgesteld van belastingen. Het brutobedrag van deze bonus is nog



niet precies gekend, maar zal ongeveer 1230 euro bedragen. Weet dat deze bonus zal worden uitbetaald evenredig met de daadwerkelijke of gelijkgestelde arbeidsprestaties in 2015.

Jean-Pierre Nyns

Biopower Oostende en Langerlo Ook biomassacentrales bedreigd met sluiting

De voorbije weken waren er onheilspellende berichten over de toekomst van de elektriciteitscentrales van Biopower (Oostende) en Langerlo. ACOD Gazelco vraagt snel duidelijkheid over de toekomst van beide centrales.

Steenkoolcentrale Langerlo

De centrale in Langerlo werd in het begin van dit jaar gekocht door German Pellets, een grote Duitse producent van houtpellets. Die zou van plan zijn de steenkoolcentrale – die vanaf april 2016 zonder vergunning valt – om te bouwen tot een biomassacentrale die elektriciteit genereert met houtpellets. Nu blijkt echter dat de nieuwe eigenaar financieringsproblemen zou hebben, wat de overname op losse schroeven zet.

Het personeel is terecht ongerust over een mogelijke mislukking van de overname. ACOD Gazelco blijft daarom intern vragen stellen over de financiële situatie. We willen zo snel mogelijk zekerheid voor het personeel. Er moet een einde komen aan de onzekerheid over de toekomst van deze centrale, een onzekerheid die nu al meer dan een jaar aanhoudt.

Biopower Oostende

In de biomassacentrale van Biopower Oostende worden dierlijke vetten verbrand voor de opwekking van elektriciteit. Hier wordt de rendabiliteit door Leo Group, de Britse eigenaar van deze centrale, in vraag gesteld. Zij nam de centrale over van Electrawinds om een nieuwe afzetmarkt te hebben van hun dierlijke vetten, die als biofuel gebruikt worden.

Slechte markt, dure brandstof en hoge productiekosten

Voor beide centrales worden hoge brandstofprijzen en productiekosten in combinatie met gedaalde marktprijzen voor elektriciteit – beslist sterk beïnvloed door de heropstart van alle voordien stilgelegde kerncentrales in België – door sommige betrokkenen aangehaald als argumenten om hun rendabiliteit in vraag te stellen. Wanneer investeerders bovendien niet de nodige budgetten willen of kunnen vrijmaken om de exploitatie mogelijk te blijven maken, komen ook dergelijke installaties in de gevarenzone terecht.

ACOD Gazelco eist garantie, visie en jobs

ACOD Gazelco is zeer waakzaam en zal de rechtstreekse tewerkstelling van de ongeveer 150 personeelsleden met alle mogelijke middelen vrijwaren. Bovendien zijn er nog eens zoveel jobs in gevaar bij onderaannemers.

Andermaal stelt ACOD Gazelco vast dat een verdere uitrol van een energietransitie in België, zoals dit nu nog steeds gebeurt zonder voldoende beleidsvisie gebaseerd op de realiteit, jobs zou kunnen kosten. En het gaat over structurele tewerkstelling in België met goede loon- en arbeidsvoorwaarden. In de beide gevallen dreigt nog steeds een volledige bedrijfssluiting. ACOD Gazelco begrijpt niet dat regeringen uitroepen dat ze alles inzetten op 'jobs, jobs, jobs', maar tegelijkertijd publiek zeggen dat ze er niets mee inzetten dat jobs vernietigd worden door mogelijke bedrijfssluitingen, met de Vlaamse minister van Energie op kop.

Jan Vanwijngaerden

Infrax Akkoord ontmijnt (voorlopig) sociale onrust

Nadat de wachttechnici van Infrax West twee dagen hun wachtdiensten gestaakt hadden, werd met de directie een oplossing gevonden die voorlopig tegemoetkomt aan de eisen omtrent de wachtbepalingen. De voornaamste:

- Een vrijwillig uitstaprecht uit de wachtdienst op 56 jaar is mogelijk voor de periode 2016-2017, mits aanvraag 1 jaar vooraf om organisatorische redenen.

Nadien wordt de uitstapleeftijd 55 jaar, indien deze niet verandert in de rest van de sector.

- De wachtfrequenties worden niet verhoogd en elke individuele aanvraag tot frequentiedaling wordt onderzocht en zo mogelijk ingewilligd. De directie engageert zich tot een voldoende instroom van nieuwe collega's indien anderen uitreden. Bovendien zullen alle gunstigere

regelingen onverminderd van toepassing blijven.

Alweer wordt aangetoond dat sociale strijd resultaten oplevert. Het solidariteitsprincipe mag hierbij nooit uit het oog verloren worden.

Jan Vanwijngaerden



Belgocontrol Stakingsaanzegging

Sinds 15 februari 2016 geldt bij Belgocontrol een stakingsaanzegging van ACOD, VSOA en ACV Transcom. De vakbonden hebben daar vele redenen voor en stellen ook enkele concrete eisen.

Redenen op te staken

- Het uitblijven van een definitieve oplossing voor de periode na de leeftijd van 60 jaar voor luchtverkeersleiders die in verplichte disponibiliteit wegens functionele ongeschiktheid zijn gegaan.
- Het uitblijven van een waarheidsgetrouw personeelsbehoefteplan in de vorm zoals overeengekomen in het protocol van juni 2014.
- Het feit dat heel wat interne reglementen en afspraken niet nageleefd worden, zoals respect arbeidstijdenregeling en redboek.
- Het uitblijven sinds 2013 van benoemingen tot chef-controleur, met als gevolg mismanagement voor het opvullen van supervisor-posities.
- De pogingen om niet-ATS-experts toegang te verlenen tot functies die een ATS-expertise nodig hebben. Het misbruik van de 'ad interim' benoemingen om te vermijden dat er een transparante selectieprocedure gevolgd moet worden.
- Het uitblijven van oplossingen voor de problemen in het FDS-team die al sinds 2013 worden aangekaart.
- De povere aanpak van de rekrutering van nieuwe luchtverkeersleiders (te laat, te weinig, verkeerde profielen, geen leeftijdslimiet), terwijl nieuwe managementfuncties als paddenstoelen

uit de grond rijzen.

- Het gebrek aan aanpak van door verkeersleiders gerapporteerde onveilige operationele procedures. Het antwoord van Belgocontrol dat zij er maar mee moeten leren leven...
- Het uitblijven van de invoering van de personal settings, te duur omschreven, terwijl Belgocontrol claimt veiligheid als absolute prioriteit te beschouwen.
- Het uitblijven van onderzoek naar de gebreken in de Replay-tool (geen identieke weergave, slechts een mogelijke projectie). De problematiek werd al behandeld in de cao van 27 juni 2014, waarbij een haalbaarheidsstudie beloofd werd tegen april 2015. Blijkbaar is een geschreven woord in een cao niet zo belangrijk. Recentelijk blijkt bovendien een deel van de opgeslagen data volledig verloren.
- Het uitblijven van de invoering van de just-culture, nochtans voorgeschreven door Europa sinds 15 november 2015.
- Het toepassen van onbestaande regels voor de uitbetaling van CP-uren.
- Het ontbreken van geactualiseerde papieren checklist in de ops-room. Momenteel zijn deze onoverzichtelijk, eerder proza dan lijst en dus onaanvaardbaar (verkeerde contactpersonen, overdaad aan informatie, geen informatie over evacuatie of brandalarmen,...)
- Het uitblijven van de volledige vervanging van de stoelen in de operationele units, nochtans al beloofd sinds het begin van 2015, het uitblijven van het restyling-project van de restrooms, op basis van gemakkelijke excuses.

De eisen van de vakbonden

- Er moet een einde komen aan de jarenlange onzekerheid over de situatie voor sommige personeelsleden vanaf de leeftijd van 60 jaar: dispo op 55 met uitbetaling wachtgeld tot het vervroegd pensioen, gecombineerd met de mogelijkheid om vrijwillig langer in dienst te blijven op een NON-OPS-positie.
- Opstellen van een correct personeelsbehoefteplan zoals overeengekomen in het protocol van juni 2014, gebaseerd op de huidige situatie. Op basis hiervan moet een aanwervingsplan en opleidingstijlijn worden opgesteld (zowel voor ab initio's als verkeersleiders in de TWRs).
- Het respecteren van bestaande regelgeving en stoppen met pogingen tot omzeiling ervan.
- Publicatie van het huidige aantal chef verkeersleiders, volgens een correcte telling, en het onmiddellijk openstellen van

de beschikbare plaatsen chef verkeersleider, zodat tot benoeming kan worden overgegaan.

- Het annuleren van de aanstelling van de niet-ATS-expert binnen het DGO senior plan en het onmiddellijk stoppen van het gebruik van ad interim benoemingen als vrijgeleide om transparante selectieprocedures te omzeilen en geen voorafgaandelijke oproep tot kandidaatstelling te willen doen.
- Het duidelijk bepalen en gelijktrekken van de arbeidsregimes, statuten, verloning en carrièremogelijkheden voor de FDS'ers.
- Constantere en versnelde aanwerving van ab initio's, met invoering van een leeftijdslimiet van maximaal 25 jaar. Indien nodig, het inhuren van externe experts voor basic training.
- Het bespreken, in samenwerking met verkeersleiders, van de 'missed approach procedures'. Waar nodig reviseren. Het

onderzoeken en publiceren van een LVP in EBCI.

- Het uitwerken en implementeren van de personal settings in Eurocat.
- De installatie van een stabiele en betrouwbare replay-tool.
- Het invoeren van een officieel charter waarin het 'just culture'-principe gespecificeerd en toegepast wordt binnen Belgocontrol.
- Het stoppen van de uitbetaling van CP-uren in schijven.
- Het updaten en beschikbaar stellen van checklists in de vorm van een afvinkbare lijst. De publicatie van checklist en training van evacuatie.
- Het vervangen van alle oude en kapotte stoelen, zowel in Canac als de regionale units, alsook het doorvoeren van de restyling van de restrooms in alle units.

Eric Halloin

Flash Brussels Airport Company

Op de ondernemingsraad van januari 2016 kwam ACOD Telecom Vliegwezen terug op onze eerdere vraag om de teksten bestemd voor het personeel in de twee landstalen ter beschikking te stellen. We deden hiervoor een beroep op het taaldecreet van 14 maart 2014. Dat stelt: "Zo de samenstelling van het personeel zulks rechtvaardigt en op eenparige aanvraag van de werknemersleden van de ondernemingsraad of, bij ontstentenis van een ondernemingsraad, op eenparige aanvraag van de syndicale afvaardiging of, bij ontstentenis van beide, op verzoek van een afgevaardigde van een representatieve vakorganisatie, dient de werkgever evenwel bij de berichten, mededelingen, akten, getuigschriften en formulieren bestemd voor het personeel, een vertaling te voegen in één of meer talen. De regeling, vermeld in het eerste lid, geldt voor één jaar en dient op straffe van nietigheid, schriftelijk te zijn opgesteld. Ze dient door de werkgevers binnen een maand aan de ambtenaren, belast met het toezicht op de uitvoering van dit decreet, te worden bekend."

Ondanks het feit dat de samenstelling van het personeel op de luchthaven dit zeker

verantwoordt, hebben we moeten vaststellen dat ACLVB ons standpunt volgde, maar ACV de Vlaamse vlag bovenhaalde en dit resoluut afwees. We weten nu ineens waarom de Vlaamse leeuw een gespleten tong heeft. Een 'vakbond' die

opkomt tegen de rechten van de werknemers die in de regelgeving is ingeschreven: il faut le faire!

Bart Neyens



Proximus Nieuws van het paritair comité

We lichten enkele van de interessantste dossiers toe die aan bod kwamen tijdens het paritair comité van 28 januari 2016.

Streven naar persoonlijke groei

Dit dossier volgde op de goedkeuring in het paritair comité van 29 oktober 2015 van het principedossier inzake het nieuwe prestatiebeheerproces. Het omvat de praktische uitwerking ervan in de vijf reglementen. Alle voorstellen binnen dit dossier moeten zowel de teamleaders als de medewerkers helpen om op een constructieve manier om te gaan met feedback en evaluatie volgens de 'Good to Gold'-principes.

De status van het prestatiebeheerproces zal na de evaluatie van een volledige referentieperiode worden besproken met de vakbonden. Op basis van deze discussies zal beslist worden of het systeem dient te worden aangepast.

De belangrijkste veranderingen in dit dossier:

- Splitsing tussen prestatiemeting en ontwikkeling.
- Alignering van evaluatieperiodes.
- Vereenvoudiging van sommige processen en regels.

ACOD Telecom Vliegwezen zal dit dossier kritisch blijven opvolgen. Het evaluatieproces over het jaar 2015 (nu bezig) zal nog afgerond worden volgens de bestaande reglementering.

Aanpassingen aan de wachtdiensten DATA en PABX

Dit dossier omvat de volgende wijzigingen ten opzichte van de toestand op 1 november 2015:

- Herziening van de wachtdiensten voor DATA in Area 1 (vermindering van 4 naar 2 wachttrollen).
- Herziening van wachtdiensten voor PABX in Area 1 (behoud van de wachtdienst voor 6 technici + de creatie van een lijst met 8 vrijwilligers zonder rotatie in de wachtdienst voor de CPX-activiteit).
- Samenvoegen van de wachtdiensten Data/Leased Lines en xDSL in Area 2 Oost.
- Opstarten van een SYS-wachtdienst en creatie van een lijst van 6 CPX-experts in Area 5.

HPO-Fase 2 organisatie Marketing Residential & Communication

De residentiële consumentenmarkt wordt almaar competitiever, waardoor de huidige structuur binnen de divisie Marketing Residential & Communication niet langer geschikt wordt geacht om voldoende wendbaar te kunnen inspelen op een voortdurend veranderende markt. Daarom stelt dit dossier voor om deze divisie op te splitsen in twee divisies: Residential Market en CRM, Branding & Communication. De divisie Residential Market richt zich op het bepalen van de marketingstrategie en garandeert een goede uitvoering van

het strategische marketingplan. Gevolg: het overgrote deel van de medewerkers behoudt zijn of haar functie. Er is geen gevolg voor de residentie, PTV en uurroosters. Er zijn evenwel enkele wijzigingen met gevolgen voor de entiteit:

- 5 transfers van medewerkers en volledige teams/departementen naar de nieuwe divisie.
- Er komt 1 medewerker (niveau 2A) in reconversie.
- Er worden 2 functies op M2 geopend via Job Info.

De divisie CRM, Branding & Communication staat in voor de uitvoering van het marketingplan op het vlak van customer relationship management, branding, communicatie, sponsoring en CSR om optimaal merkvoorkeur en verkoop te stimuleren voor Proximus. Gevolg: het overgrote deel van de medewerkers behoudt zijn of haar functie. Er is geen gevolg voor de residentie, PTV en uurroosters. Er zijn evenwel enkele wijzigingen met gevolg voor de entiteit:

- Door de transfer van volledige departementen wijzigt enkel een deel van de entiteit.
- 2 medewerkers (niveau 2B en 2A) komen in reconversie.
- Er worden 3 functies geopend via Job Info (2 M3 en 1 M2).
- De functiecode van 2 medewerkers wordt aangepast.

Bart Neyens





Comité B

Wijzingen voor bevorderingen en verandering van graad

De federale regering heeft heel wat plannen om allerhande systemen binnen haar overheidsdiensten te wijzigen. Deel 2 van ons overzicht – met commentaar.

In de vorige editie van Tribune bogen we ons over de plannen van de federale regering om het systeem van tuchtstraffen, ontslagen, mutaties en administratieve standpandplaats te vereenvoudigen. Ze wil zo de overheid efficiënter laten werken. In dit artikel focussen we op de geplande wijzigingen rond de bevordering en verandering van graad, de aanwijzing voor een hogere functie en de overheveling van de bevoegdheden van minister naar management. Opgelet, bepaalde elementen in dit artikel kunnen nog licht wijzigen.

Bevordering en verandering van graad

Een bevordering is alleen mogelijk wanneer een permanente betrekking vacant

is. De personeelsleden worden via één van de volgende wijzen op de hoogte gebracht van het feit dat een betrekking vacant is door bevordering:

1. Elektronisch. Het personeelslid bevestigt de goede ontvangst van de mededeling.
2. De mededeling wordt overhandigd. Het personeelslid tekent een ontvangstbewijs dat de datum vermeldt waarop hij de mededeling in ontvangst heeft genomen.
3. Met een aangetekende brief op het laatste door de personeelsleden opgegeven adres.
4. Gelijktijdig met één van deze wijzen verschijnt een bericht in het Belgisch Staatsblad.

Alleen de kandidaturen van de personeelsleden, die benoemd kunnen worden en die hun kandidatuur hebben ingediend binnen de door de overheid vastgelegde termijn, komen in aanmerking. De termijn

omvat minstens 10 werkdagen en begint te lopen op de eerste werkdag volgend op:

1. De dag waarop de vacante betrekking elektronisch is meegedeeld.
2. De dag waarop de mededeling van de vacante betrekking is overhandigd.
3. De dag waarop de vacante betrekking is verschenen in het Belgisch Staatsblad.

Een verandering van graad kan alleen wanneer een permanente betrekking vacant is. Het management bepaalt de procedure. Wanneer verscheidene personeelsleden kandidaat zijn voor een verandering van graad, omhelst de procedure een door het management georganiseerde test om te bepalen welke kandidaat het beste antwoordt aan de vereisten van de functie.

Hogere functies in klassen A2 tot A5

De aanwijzing voor een hogere functie in een betrekking van de klasse A2, A4 en

A5 is voorbehouden aan het vastbenoemde personeelslid in de onmiddellijk lagere klasse. De aanwijzing voor een hogere functie in een betrekking van de klasse A3 is voorbehouden aan het vastbenoemde personeelslid in de klasse A1 of A2.

Overheveling van bevoegdheden

1. Van de minister naar het management

De ministeriële verantwoordelijkheden in de volgende materies worden overgeheveld naar het management (voorzitter van het directiecomité):

- Aanwerving (afwijking van de diplomavorwaarde, ook voor de contractuele personeelsleden – eedaflegging – bijzondere toekenningsvoorwaarden).
- Loopbaan (hogere functies: aanwijzingen en vernieuwingen – verblijfskosten/ verplaatsingskosten – vaststellen van de administratieve standplaats – verlopen en afwezigheden – functies andere dan A4 A5 die verminderde prestaties uitsluiten – vacantieverklaring betrekking waarvan de titularis in disponibiliteit is – ontslag van de stagiairs van het niveau A).
- Uitbreiding van een administratieve standplaats.

- Tijdelijke mutatie (zie hierboven).
- Ambtshalve mutatie (zie hierboven).

2. Van de koning naar de minister van Ambtenarenzaken

De functieclassificatie van het niveau A gebeurt voortaan via ministerieel besluit.

Reactie van de vakbonden

Zoals aangegeven in de vorige editie, is de ACOD allerm minst opgezet met de aangekondigde wijzigingen. Zeker de toegenomen managementbevoegdheden in het beheer van de administratie verontrusten ons, omdat bepaalde managers maar een gebrekkige kennis van de administratie hebben.

In een volgende editie komen we terug op de evolutie van de dossiers rond tuchtstraffen, ontslagen, mutaties, administratieve standpandplaats, bevordering en verandering van graad, de aanwijzing voor een hogere functie en de overheveling van de bevoegdheden.

Gino Hoppe, Eddy Plaisier

Statutair Congres ACOD Overheidsdiensten

Overzicht ingediende kandidaturen

Na de oproep tot kandidaten voor de nationale mandaten van de sector Overheidsdiensten werden de volgende kandidaturen ingediend:

- Voorzitter: Yves Derycke
- Algemeen secretaris (federaal traject): Gino Hoppe
- Federaal secretaris (federaal traject): Eddy Plaisier
- Algemeen secretaris (Vlaams traject): Jan Van Wesemael
- Algemeen secretaris (Vlaams traject): Chris Moortgat
- Voorzitter intergewestelijk federaal sectorcomité: Aimé Truyens

- Vicevoorzitter intergewestelijk federaal sectorcomité: Dirk Hendrickx
- Voorzitter intergewestelijk Vlaams sectorcomité: Jurgen Van Lysebetten
- Vicevoorzitter intergewestelijk Vlaams sectorcomité: Vera Vernaëve
- Voorzitter AMiO (Nederlandstalig): Tony Six
- Bestendig secretaris militairen: Luc Maes en Hans Lejeune
- Verificateurs Overheidsdiensten: Jaak Bosmans, Erik De Weerd en Marc Vranken
- Verificateur AMiO: Jurgen Dekyvere

Omdat alle kandidaturen conform het huishoudelijk reglement van de sector én op tijd werden ingediend, zullen deze ter bevestiging worden voorgelegd op het congres van de sector Overheidsdiensten (op 28 april 2016). De ingediende kandidaturen voor voorzitter AMiO, algemeen secretaris (federaal traject) en verificateur AMiO worden ter bekrachtiging voorgelegd op het congres van AMiO (op 12 mei 2016).

Yves Derycke (namens de sector Overheidsdiensten)

Vacature

Federaal stafmedewerker Gevangenissen

Ter vervanging van Kurt Sissau, die federaal secretaris wordt bij de sector AMiO van de Brusselse Intergewestelijke, wordt de plaats van federaal stafmedewerker Gevangenissen conform het M.B. van 3 mei 2010 opengesteld.

Kandidaturen gesteund door het gewestelijk comité van je gevangenis kunnen overgemaakt worden vanaf 16 maart tot en met 15

april 2016 ter attentie van ellen.vannoten@acod.be.

Zoals bepaald in onze statuten, zullen de kandidaten opgeroepen worden om hun kandidatuur te verdedigen tussen 18 en 22 april 2016.

Gino Hoppe

Rijksdienst voor Pensioenen

PDOS en RVP

Ingrijpende wijzigingen bij de pensioendiensten

Het personeel van de pensioendiensten PDOS en RVP gaat een nieuwe toekomst tegemoet. Helaas verloopt niet alles zo vlot als de beleidsmakers ons graag willen doen geloven. Het aantal gepensioneerden neemt toe, de werkdruk stijgt en de informatica voldoet niet aan de eisen.

Onlangs werd een akkoord gesloten over de 'nieuwe' pensioendienst. PDOS (verantwoordelijk voor de overheidspensioenen) en RVP (verantwoordelijk voor de werknemerspensioenen en betaling van werknemers en zelfstandigen) smelten samen tot één nieuwe instelling. Die moet samen zetelen in de Pensioentoren aan het Zuidstation in Brussel.

Pruttelende pensioenmotor

Het computerprogramma 'De Pensioenmotor' is een pensioenrobot die (zeggend) de gepensioneerde ambtenaren zou moeten vervangen. Dat lukt misschien nog net voor iemand met een eenvoudige loopbaan, maar jaar na jaar stijgt het

aantal (toekomstige) gepensioneerden met een gemengde loopbaan. Dergelijke berekeningen kan de pensioenrobot niet aan, wegens te weinig budget. En meer geld vrijmaken voor de uitbouw van die machine is blijkbaar ook onmogelijk. Bovendien zijn alle sociale instellingen verplicht om 20 procent te besparen. Geld om het onderhoud van die motor en het personeel dat dat onderhoud moet uitvoeren, te betalen is er dus niet. Op die manier loopt een tijdige en correcte uitbetaling van de pensioenen natuurlijk volledig in het honderd.

Stijgende werkdruk

Iedereen van de 'nieuwe' pensioendienst is trots om meer dan 2 miljoen burgers maandelijks te dienen. Daarvoor is er echter meer budget nodig. Voorlopig scoren we in tevredenheidsenquêtes nog 8 op 10 – maar hoelang nog? Het personeel in de regionale kantoren klaagt al een tijdje over de hoge werkdruk, over gepensioneerde collega's die niet meer vervangen worden

en een groeiend aantal burgers die telefonisch contact opnemen of zelf langskomen op kantoor.

Tussen nu en 2026 zullen er een miljoen gepensioneerden bijkomen, en hun pensioen moet berekend en betaald worden met minstens 30 procent minder personeel. Begin daar maar eens aan!

Acties

Onder het motto 'Je hebt maar één stel hersenen om alle wijzigingen te verwerken' voert het personeel in verschillende regionale pensioeninstellingen actie tegen de ondoordachte hervormingen in de pensioeninstellingen. Soms laat het personeel de telefoon gewoon rinkelen en verwijzen de burgers graag door naar het kabinet van minister van Pensioenen Daniel Bacquellaine. Op de nummers 02/501 38 55 of 02/501 38 56 of op het e-mailadres info@bacquellaine.fed.be zal die met veel plezier je pensioenvraag behandelen...

Frank Mulleman, Eddy Plaisier



Blunder bij Justitie Tekort aan griffiers wordt pijnlijk duidelijk

Een blunder bij Justitie had zware gevolgen. De pers schoof de schuld in de schoenen van een medewerker, maar dat is veel te kort door de bocht. Wat is er echt aan de hand?

“Vlaams parlementslicd Van Eyken verlaat gevangen na blunder gerecht.” Het was een krantenkop om u tegen te zeggen. Zijn vrijlating kwam er doordat het aanhoudingsbevel in het dossier niet ondertekend was door de onderzoeksrechter. Een tekort aan personeel en middelen volgens Luc Henart, voorzitter van de Franstalige rechtbank van eerste aanleg in Brussel. Wat de ACOD in dit pijnlijke dossier tegen de borst stoot, is te moeten lezen in de

pers dat de vrijlating onder meer het gevolg is van een mogelijke onoplettendheid van de griffier. Die zou immers niet gezien hebben dat de onderzoeksrechter het aanhoudingsmandaat niet had ondertekend. Tevens zou de betrokkene volgens de pers niet de competenties hebben om het ambt van griffier uit te oefenen. De ACOD betwist dat de fout ligt bij het betrokken personeelslid.

Voor de goede orde: het gaat hier om een medewerker van niveau D die werd aangesteld als griffier. Dat men de verantwoordelijkheid van wat gebeurde in de schoenen van dit personeelslid wil schuiven, is ongehoord. Hij is immers het slachtoffer van het feit dat men in de rechtbanken

reeds jaren een tekort aan griffiers heeft. De rechtbanken worden er recht gehouden door aangestelde griffiers. Deze situatie werd door de ACOD al ettelijke keren aangekaart. Het ambt van griffier met de daaraan verbonden verantwoordelijkheden is specifiek. Wij vragen aan de overheid om voor eens en voor altijd over te gaan tot bijkomende aanwervingen van griffiers in hun niveau. Het is al te gemakkelijk om mensen van niveau D en C een hogere functie te laten uitoefenen zonder hen hiervoor te vergoeden. Mensen moeten naar waarde geschat worden en daarom verdedigen wij hun belangen.

Hans Dekoster, Gino Hoppe

Zesde staatshervorming Vlaamse regering privatiseert taken en personeel

De uitvoering van de zesde staatshervorming gaat gestaag voort en veroorzaakt enkele vreemde situaties.

Terwijl de N-VA van Bart De Wever de vakbonden aanvalt omdat ze toegezegd te veel kosten zouden maken voor de uitbetaling van de werkloosheidsuitkeringen – ook al is bewezen dat ze dat goedkoper doen dan de privé of de overheid zelf – stuurt de Vlaamse regering haar personeel afkomstig van de RSZ Tegemoetkoming Hulp aan Bejaarden (THAB) naar de zorgkassen. Het gaat over 42 personeelsleden (twee statutairen en 40 contractuelen). In eerste instantie verhuizen ze dus van de federale overheid naar het agentschap Zorg en Gezondheid. Nadien worden de 40 contractuele personeelsleden mét de nodige financiële middelen uit de overheid naar de zorgkassen gestuurd – een vorm van privatisering dus.

In december 2015 kaartten we deze problematiek nog aan op het sectorcomité 18. Daar gaf men ons volledig verkeerde informatie. Het personeel zou immers eerst naar de Vlaamse overheid gaan en nadien ter beschikking worden gesteld aan de zorgkassen. Achteraf blijkt dat dit niet kan.

Dus worden de personeelsleden gedurende een jaar tewerkgesteld bij Vlaamse overheid (tot eind 2016) en zullen ze dan een nieuw contract moeten krijgen bij een zorgkas (naar keuze) voor 6 maanden. Dit contract zou nadien verlengd worden.

De ACOD stelt zich toch enkele vragen bij deze vreemde situatie:

- Waarom voert de Vlaamse overheid haar kerntaken niet zelf uit?
- Het contract van sommigen bij THAB loopt af in de loop van 2016. Worden deze verlengd en krijgen de personeelsleden een nieuw contract bij een zorgkas?
- Anderen hebben een langere opzeg dan een jaar. Worden deze verder uitbetaald en krijgen ze dan eveneens een contract van 6 maanden?
- Waarom een contract van 6 maanden en geen van onbepaalde duur?



Terwijl de Vlaamse regering eerst niet wilde onderhandelen met de vakbonden, is de situatie onder onze druk ondertussen gewijzigd. Eind februari komt er een eerste overleg met het Agentschap Zorg en Gezondheid, met de vakbonden en op onze uitdrukkelijke eis ook met het kabinet van minister Vandeuren. We zullen ernaar streven dat de overgedragen personeelsleden minstens dezelfde voorwaarden krijgen op het vlak van verlof, loon en andere arbeidsvoorwaarden.

Jan Van Wesemael

ACOD naar de Raad van State Maaltijdcheques zijn geen loon

Al meer dan een jaar strijdt de ACOD tegen het feit dat voor personeelsleden die overkomen van de federale naar de Vlaamse overheid in het kader van de zesde staatshervorming bij de berekening van hun loon maaltijdcheques mee als

loon worden aanzien. Volgens ons is dit in strijd met de loonbeschermingswet. Dit gaat over zo'n 1400 euro op jaarbasis per persoon. Onze juridische dienst heeft het initiatief genomen om dit aan te vechten bij de Raad van State. Uiteraard kan een

uitspraak tot een jaar op zich laten wachten, maar we geloven er wel in dat recht zal zegevieren.

Jan Van Wesemael



Vlaanderen

verbeelding ~~werkt~~

is nodig

Beleidsbrief Homans

De Vlaamse regering kiest resoluut voor afbraakbeleid

De bespreking van de Beleidsbrief 2015-2016 van Vlaams minister van Binnenlands Bestuur Liesbeth Homans bleef tot dusver wat onderbelicht. Nochtans loont het de moeite om stil te staan bij de beleidsaccenten voor 2016. Enkele kunnen zware gevolgen hebben voor het Vlaams overheidspersoneel, de diensten en de dienstverlening.

Van bij de start beloofde het beleid van deze Vlaamse regering weinig goeds voor het Vlaams overheidspersoneel. Met ongeziene gretigheid haalde de regering de botte bijl boven. Vooral de brute besparing op de personeelsleden met een personeelsafvloeiing van 2000 mensen tegen het einde van de regeerperiode springt in het oog. Tegelijkertijd werd een afbouwplan in gang gezet om miljoenen euro te besparen op de agentschappen, departementen en entiteiten, met alle gevolgen

van dien voor personeel en burgers. De opstart van het kerntakenplan bracht een derde afbouwlijn in het vizier: de overheid zou in de toekomst enkel nog kerntaken en aanverwante uitvoeren. De rest zou ze afbouwen en niet meer (zelf) doen. Dit opent uiteraard de deur voor privatiseren en uitbesteden.

Ondertussen gaat de minister er prat op dat de Vlaamse overheid een voorbeeldorganisatie is op het vlak van HR-beleid. Het blijft evenwel de vraag welke voorbeelden er zijn en welk soort personeelsbeleid de minister aanhangt. Even overlopen...

Personeelsbewegingen stimuleren

Het stimuleren van personeelsbewegingen staat vet aangevinkt, zowel intern (VO-breed) als naar lokale besturen en Europese/internationale besturen. Dat is vreemd,

omdat er zowel in de Vlaamse overheid als in de lokale besturen forse personeels- en werkingsmiddelenbesparingen zijn. Er zijn weinig of geen wervingen meer en al even weinig bevorderingen. Bijna niemand heeft nog ruimte binnen het personeelsplan om te bewegen...

Langer werken

De nadruk ligt op het verhogen van de inzetbaarheid van het personeel in de context van langer werken. Het is duidelijk wat de regering wil: langer werken tot 67 jaar en via allerlei maatregeltjes het personeel aan de slag proberen te houden. Het gaat vooral om algemeenheden zoals opleidingsbeleid, loopbaanondersteuning, experimenteerruimte en werken aan talent.

Structurele maatregelen zijn zelfs met geen vergrootglas te vinden. Integendeel,

de aanmoedigingspremies bij loopbaanonderbreking voor deelgroepen van het personeel worden bruutweg afgeschaft. De loopbaanonderbreking gaat op termijn op de schop en zal vervangen worden door thematische en beperkte zorgverloven, alsook voor een aantal opleidingen.

Welzijn op het werk

Langer werken is niet evident in tijden waarin de combinatie arbeid-gezin zwaar onder druk staat. Opmerkelijk genoeg bevat de beleidsbrief ook een actieplan over burn-out en welzijn. Onder druk van de stijging van de ziektecijfers, de toename van de werkdruk, het verzwaken van de werkstress en de aanwas van het aantal burn-outs is men wel verplicht om in te grijpen. Bovendien verplicht ook de aanpassing van de welzijnswet de Vlaamse regering om maatregelen te nemen rond burn-out en stress.

De voorstellen van de regering zijn helaas doekjes voor het bloeden. Ook op dit terrein worden er geen structurele maatregelen voorgesteld, enkel lapmiddeltjes zoals een aanwezigheidsbeleid, het promoten van een gezonde levensstijl en dergelijke meer. De personeelsafvloeiing (2000 personeelsleden minder in de vorige regeerperiode en nu nog eens 2000 bovenop), meer doen met minder, besparen op werkmiddelen, verschuiven van personeel en fusies: dit zijn de belangrijkste oorzaken van de stijging van stress en burn-out.

Uitzendarbeid

Minister Homans is ook van plan een regelgevend traject op te starten inzake uitzendarbeid. Het is de Vlaamse regering menens met het ondergraven van stabiel werk. Dat blijkt uit haar plannen om uitzendarbeid in te voeren in de administraties (en de lokale besturen). Uitzendkantoren moeten inspringen wanneer er zich personeelstekorten voordoen. Uitzendarbeid zal ook de contractuelen met een contract van bepaalde duur onder druk zetten. De werkzekerheid valt weg én het zal eenvoudiger worden om iemand zonder bijkomende kosten aan de deur te zetten. Bovendien is uitzendarbeid meestal zelfs duurder dan zelf te werven. Is dit dan een verantwoorde en goede besteding van ons belastinggeld?

Loopbaan- en beloningsbeleid optimaliseren

Inzetten op de verdere uitbouw van de functieclassificatie is eveneens een beleidsaccent. Men vergeet echter dat hieraan een volwaardig loopbaan- en beloningsbeleid gekoppeld moet worden. Daarrond wil men een werkgroep opstarten, maar die krijgt meteen een budgetharnas aangemeten. Alles moet budgetneutraal zijn. Het financiële kostenplaatje is dus niet concreet en duidelijk. De beleidsbrief spreekt verder over prestatiebeoordeling, variabele verloning, cafetariaplan (flexibel verlonen) en dies meer. Door de goedkeuring van een regeringsnota over dit loopbaan- en beloningsbeleid geeft de regering duidelijk de minachting aan voor echt sociaal overleg over dit belangrijke dossier.

Uniforme arbeidsvoorwaarden voor alle personeelsleden

Minister Homans pleit voor een gelijkschakeling tussen de ambtenaren en contractuele personeelsleden bij de overheid. Het weze duidelijk dat men hier de contractuelen een wortel wil voorhouden door hen te doen geloven dat ze zonder statutaire benoeming beter af zouden zijn. Het is net door de statutaire benoeming en het personeelsstatuut stapsgewijs verder uit te hollen en af te bouwen, dat er geen gelijkschakeling komt, maar wel degelijk een afbouw van de arbeidsvoorwaarden. De ACOD wil dat de overheid verder inzet op het loopbaanperspectief geven aan de contractuelen door hen statutair te maken (zoals in het verleden met de generieke proeven).

De tweede pensioenpijler voor contractuelen

Op zich zou een tweede pensioenpijler een goede zaak kunnen zijn voor contractuelen die niet statutair kunnen worden. Maar andere contractuelen zijn beter af met statutair worden om op die manier goede pensioenrechten op te bouwen. Bovendien vergeet men erbij te vertellen dat de federale wetgeving nog aangepast moet worden om een tweede pensioenpijler mogelijk te maken. Evenmin vertelt men dat er geen budgetten voorzien zijn

om dit te realiseren. Alweer een wortel die men de contractuelen voor hun neus wil houden.

Verlof- en ziektestelsels

Via de geplande 'rationalisering' van de verlofstelsels vrezende we voor een afbouw om zo de resterende personeelsleden op de werkvloer te houden en de rechten te verminderen. Dit zal ook de combinatie werk-privé (of arbeid-gezin) moeilijker maken in tijden van langer werken, stress en burn-outs.

De regering stelt dat ze met de aangekondigde hervorming van de ziekte-regeling de bevordering van de re-integratie en beschikbaarheid beoogt in een context van 'kostenefficiëntie' – een context van besparingen dus.

Holdingstructuur en gemeenschappelijke dienstverlening

Het is duidelijk dat de nadruk ligt op een centralisatie van diensten. Men wil meer werken met gemeenschappelijke dienstverlening via een holdingstructuur. Voor verschillende entiteiten is dit een afbouw van de eigen specifieke dienstverlening. De entiteiten hadden nu zelf op verschillende vlakken een eigen expertise, bijvoorbeeld op het vlak van personeelsadministratie en boekhouding. Nu gaat men dit centraliseren en moeten de entiteiten genoeg nemen met een soort basisversie. Als ze meer willen, zullen ze er meer voor moeten betalen. Dat is de wereld op zijn kop.

De ACOD is van plan een duidelijk signaal te geven dat het zo niet verder kan. Kijk alvast uit naar onze acties in de komende weken en maanden!

Chris Moortgat



Eén jaar brandweershervorming Een verbetering? En tegen welke prijs?

Op 30 juli 2004 ontplofte een hogedruk-gasleiding in Gellingen, waarbij 24 doden en 130 gewonden vielen. Onder de slachtoffers ook een aantal brandweerlieden. De toenmalige federale regering – zich bewust van de situatie bij de brandweer – besliste om werk te maken van de 'hervorming van de civiele veiligheid'. Waar staan we vandaag?

De nieuw opgerichte commissie-Paulus kreeg de opdracht een plan uit te tekenen om de sector te hervormen. Ze bleek een pleitbezorger voor een duidelijk juridisch kader, zowel voor de beroeps als de vrijwilligers bij de brandweer. In dit artikel houden we de uiteindelijke uitwerking van de commissievoorstellen tegen het licht van het oorspronkelijk opzet.

Basisprincipes en wetgeving

De commissie-Paulus vertrok vanuit enkele basisprincipes die vervuld moeten zijn:

- Elke burger heeft recht op de snelste adequate hulp.
- Elke burger heeft recht op eenzelfde

basisbescherming tegen een gelijkwaardige bijdrageplicht.

- Schaalvergroting is noodzakelijk.

Op 15 mei 2007 werd de wet op de Civiele Veiligheid gepubliceerd. Deze wet voorzag eveneens in een aantal basisprincipes, met als meest cruciale voor deze doorlichting:

- De zone beschikt over rechtspersoonlijkheid.
- De koning bepaalt de minimale administratieve en operationele functies.
- De koning bepaalt, bij een besluit vastgelegd na overleg in de Ministerraad, het administratief en geldelijk statuut.

Na te lang aanslepend getalm door de op-eenvolgende ministers van Binnenlandse Zaken hakte de regering-Di Rupo op voorstel van Joëlle Milquet, toenmalig minister van Binnenlandse Zaken, uiteindelijk de knoop door. Op 1 januari 2015, acht jaar na de publicatie van de wet, werden 34 brandweergebieden opgericht die als structuur moesten instaan voor de werking en uitdagingen inzake civiele veiligheid van de 21ste eeuw. In april 2014 werden de besluiten inzake het statuut van het personeel gepubliceerd.

Het statuut

Terwijl het de bedoeling was om tot één statuut te komen, wat organiek in de wet van 15 mei 2007 vastgelegd was, blijkt vandaag dat er een jaar na publicatie van de besluiten omtrent het administratief en geldelijk statuut, er van een uniform statuut geen sprake is. De Koninklijke Besluiten van 19 april 2014 aangaande het administratief en geldelijk statuut laten te veel over aan de autonomie van de brandweergebieden.

De gevolgen blijven niet uit: sommige zones beslissen zaken die niet in het statuut staan, terwijl andere de besluiten negeren. Bezwaarschriften bij het toezicht leiden niet altijd tot oplossingen. Inspectieverslagen, zelfs vernietigingen en schorsingsbesluiten worden naast zich neer gelegd. De zones doen rustig voort alsof er niets aan de hand is.

In de onderhandelingen die we voerden omtrent de reparatiebesluiten (administratief en geldelijk statuut) werd amper rekening gehouden met de opmerkingen van de vakbonden. In plaats van in te gaan op onze vraag tot logische rechtzettingen,

kregen we wijzigingen voorgeschoteld die bijkomende negatieve elementen inhouden. Naar analogie met de basisbesluiten werden we verplicht om ook inzake de reparatiebesluiten een protocol van niet-akkoord af te sluiten.

Administratief statuut

Het reparatiebesluit heeft de professionalisering hetzij in de eigen zone, hetzij in een andere zone uitdrukkelijk vergemakkelijkt voor de vrijwilligers. Het beroepspersoneel is evenwel benadeeld. Door deze wijziging ontstaat er een onevenwicht tussen beide categorieën. Dit leidt tot heel wat commotie bij het beroepspersoneel dat bevorderingsmogelijkheden aan zijn neus voorbij ziet gaan. Dit is en blijft voor ons onaanvaardbaar.

Op het vlak van de eindeloopbaanmaatregelen blijven – op een paar uitzonderingen na – vele zones in gebreke bij de concrete invulling. Hierbij zijn er twee mogelijkheden:

- Ofwel biedt men een lichtere betrekking aan.
- Ofwel kent men verlof voorafgaand aan het pensioen toe.

Het ontbreken van een duidelijke omschrijving van 'lichtere functies' in de mi-

nisteriële omzendbrief en de afwezigheid van effectieve zonale personeelsplannen leiden ertoe dat er in de meeste zones een non-beleid heerst inzake alternatieve tewerkstelling. Dat laatste is nochtans een fundamenteel gegeven in de context van 'werkbaar werk' en het feit dat ook brandweerpersoneel moet werken tot minimaal 63 jaar.

Geldelijk statuut

In het kader van de toekenning van de operationaliteitspremie weigert men in te gaan op onze eis om syndicale vrijstellingen gelijk te stellen aan arbeidsprestaties. Het is onaanvaardbaar dat onze afgevaardigden loonverlies leiden door syndicaal werk. Deze weigering staat in schril contrast met de regeling voor de officieren die niet van wacht zijn. Zij krijgen wel recht op de operationaliteitspremie.

Arbeidstijd

ACOD LRB merkt op dat de maximale arbeidstijd van 38 uur en de toepassing van de opt-out voortdurend met voeten wordt getreden:

- De rusttijden tussen twee shiften, die 36 uur bedroeg, wordt voortdurend vermin-

derd tot 24 uur en minder.

- In verschillende zones wordt het opt-out-systeem bewust verkeerd toegepast. De bijkomende arbeidstijd die beperkt werd tot 10 uur per week, kan en mag niet overgedragen worden naar een andere week.
- Bijscholing en opleiding is arbeidstijd. Dat blijkt hoegenaamd niet waar. De ACOD stelt vast dat op heel wat plaatsen personeelsleden worden verplicht om opleiding te volgen in hun vrije tijd. Regelmatig komt het voor dat opleidingen worden afgelast wegens een verkeerd doorgegeven locatie of het niet komen opdagen van de lesgever. De verplaatstijd wordt niet verrekend.

Personeelsbezetting

In verschillende zones is er tijdens interventies te weinig bezetting van de ploegen, waardoor er een reëel gevaar ontstaat voor de veiligheid van de manschappen. In een aantal gevallen kunnen of mogen, door onderbezetting, een aantal reddingen niet uitgevoerd worden. Dikwijls zijn er langere aanrijtijden en wachttijden. Dit alles heeft een nefast gevolg voor de kwaliteit van de interventies en de



lokale en regionale besturen

veiligheid van de manschappen. Het Koninklijk Besluit van 10 november 2012 betreffende de minimale bezetting wordt ook niet gerespecteerd.

Kleding

Bij de start van de hervorming wist iedereen dat er nood was aan nieuwe PBM's en werkkleding. Nu blijkt dat er op heel wat plaatsen onvoldoende kleding voorhanden is en dat manschappen soms zelf hun kleding moeten kopen.

Dat er een verband is tussen de vele kankerdiagnoses en de overdadige blootstelling aan schadelijke stoffen, werd in de voorbije periode veelvuldig aangetoond en erkend. Als vakbond organiseerden we een sensibiliseringscampagne om het personeel attent te maken op de reële gevaren.

De Nationale Kledijcommissie voor Brandweerlieden startte in 2014 een procedure over de aankoop van kleding die de brandweerman moest beschermen tegen alle mogelijke gevaren. Rekening houdend met de functionele behoeftes van de diverse gebruikersgroepen, werd uiteindelijk een lastenboek opgesteld met zeer hoge eisen op het vlak van bescherming, zichtbaarheid, duurzaamheid van de materialen en

comfort, waarbij het een must was om beter te zijn dan de Europese standaardnorm EN469. Doorslaggevend waren de terreintesten, waarbij acht ervaren testpersonen gedurende meerdere dagen op Campus Vesta diverse proeven met de verschillende pakken hebben uitgevoerd.

Het resultaat werd een hoogwaardig brandinterventiepak, vervaardigd uit de nieuwste materialen en volgens hedendaagse technieken. Er werd duidelijk ingezet op duurzaamheid, bescherming en comfort.

De ACOD stelt evenwel vast dat de aankoop van dit interventiepak op heel wat plaatsen op weerstand botst. In een aantal zones besliste men kleding van mindere kwaliteit aan te schaffen, in andere zones werden slechts een beperkt aantal pakken aangekocht. Ondertussen merken we ook dat in heel wat zones het dossier contaminatie dode letter gebleven is. Het is onaanvaardbaar dat – ondanks het feit dat een brandweerman gemiddeld 7 jaar minder lang leeft als gevolg van duidelijk aantoonbare contaminatie – een aantal zones geen maximale inspanning leveren, om iedere brandweerman minimaal één nieuw interventiepak te bezorgen.

Besluit

Al deze vaststellingen maken duidelijk dat er heel wat problemen zijn omtrent het personeel. Eén jaar na de groots aangekondigde hervorming is de malaise bij het personeel groot, te groot. Aanklachten omtrent het niet-respecteren van de statuten zijn schering en inslag. Zones negeren de wetgeving, inspectieverslagen worden naast zich neergelegd.

Ondanks de aankondiging is de brandweerinspectie nog altijd niet hervormd. Dit is nochtans een fundamentele dienst onder het rechtstreeks gezag van de minister die erop toeziet dat de regelgeving wordt gerespecteerd.

Op vraag van de Federaal Technische Commissie Brandweer werd ondertussen contact opgenomen met de andere vakbonden om gemeenschappelijk initiatief te nemen, hetzij ten aanzien van minister van Binnenlandse Zaken Jan Jambon, hetzij ten aanzien van de individuele zones. Uiteraard komen we in een volgende editie hierop terug. Eén zaak is ons een jaar na de hervorming duidelijk: wegens de meerkosten voor de bevolking van deze hervorming, is ze wellicht niet verantwoord.

Mil Luyten



foto: Antonio Ponte



Onderwijsdecreet XXVI

Welke wijzigingen mogen we volgend schooljaar verwachten?

Jaarlijks stelt de Vlaamse Regering een verzameldecreet op met wijzigingen aan de regelgeving in de verschillende onderwijsniveaus. Wat staat ons te wachten na de zomer?

Meestal zijn de wijzigingen inhoudelijk beperkt, maar wel noodzakelijk om een vlotte start van het school- of academiëjaar mogelijk te maken. We overlopen de belangrijkste maatregelen die momenteel al gekend zijn. Het decreet moet nog gestemd worden in het parlement en toevoegingen of wijzigingen zijn niet uitgesloten.

Basisonderwijs

Momenteel worden de toelatingsvoorwaarden voor de leerlingen zowel in geboortejaren als in leeftijden geformuleerd. Dit gaf soms aanleiding tot onduidelikheden. Voortaan zal enkel nog de leeftijd van het kind gehanteerd worden. Dit heeft geen inhoudelijke wijzigingen tot gevolg,

maar maakt de regelgeving wel eenvoudiger en transparanter.

Secundair onderwijs

De schoolbesturen kunnen de globale puntenenveloppe aanwenden om tijdelijk een personeelslid een salarisverhoging toe te kennen. Dit wordt decretaal verankerd. De mogelijkheid om voordrachtgevers aan te stellen in het studiegebied ballet in de tweede en derde graad KSO, de derde graad BSO en TSO en hbo-verpleegkunde blijft beperkt tot 2 uur. Voor ballet en veiligheidsopleidingen is dit 6 uur. De voordracht mag extern gebeuren voor opleidingen Se-n-Se, bijvoorbeeld in een externe opleidingsinstelling. Samenwerking tussen scholen in het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs (OV3) wordt toegestaan, zoals dit vandaag het geval is tussen scholen in het gewoon onderwijs. De normen voor enkele situaties in het buitengewoon onderwijs worden aan-

gepast, zodat scholen die door het M-decreet een vermindering van leerlingen hebben, kunnen blijven bestaan.

Volwassenenonderwijs

Het studiegebied 'Bibliotheek-, archief- en documentatiekunde' wordt definitief als volwaardig studiegebied in het decreet opgenomen. De voorbije vijf jaar werd het als experimenteel studiegebied georganiseerd.

Hoger onderwijs

In 2015 werd de mogelijkheid gecreëerd om afgestudeerden van de lerarenopleiding de kans te geven via een korter traject het diploma bachelor SO met slechts één vak te behalen. Door de formulering was dit beperkt tot studenten die afgestudeerd waren in of na het academiëjaar 2007-2008. Dit wordt gecorrigeerd, zodat het voor alle afgestudeerden van toepassing wordt.

Sinds 1 oktober 2013 zijn de meeste academische opleidingen van de hogescholen geïntegreerd in de universiteiten. Hierbij hebben ook de personeelsleden van die academische opleidingen volledig of gedeeltelijk de overstap gemaakt. Zij zijn opgenomen in het integratiekader, overeenkomstig het volume van hun opdracht in een academische opleiding. De algemene regels die afgesproken zijn, zijn meteen van toepassing.

Verder zijn de beroepsorganen bij tucht en evaluatie voor de leden van het integratiekader niet langer gealigneerd op de werkwijze in de hogescholen. Daarom vallen ze onder de bevoegdheid van een beroepsorgaan voor de personeelsleden in het universitair kader.

Personeel (alle niveaus, ook HO)

Vanaf 1 september 2016 hebben onderwijspersoneelsleden recht op borstvoedingspauzes op het werk conform de bepalingen in cao 80. In afwijking van deze cao zijn de borstvoedingspauzes in de onderwijssector wél bezoldigd en gelijkgesteld met dienstactiviteit.

Appreciatie van ACOD Onderwijs

• Positief

Wij gaan akkoord met het voorontwerp van decreet, omdat de overheid tijdens de onderhandelingen op drie cruciale punten is ingegaan op onze vragen.

Ten eerste werd een aangepaste financieringsregeling voor de omkadering in het buitengewoon secundair onderwijs uit het decreet gehaald. Er was gepland dat het lesurenpakket met een bepaald percentage zou worden aangevuld voor klassenraad, klassendirectie en nascholing. Het was echter niet helemaal duidelijk wat de meerwaarde was en of dit niet ten koste zou gaan van de individuele leerkracht. Ten tweede werden heel wat bepalingen met betrekking tot de Vlaamse kwalificatiestructuur geschrapt. Het onderscheid tussen een beginnende en een ervaren beroepsuitoefenaar werd met één penntrek uit de decreten geschrapt. Het onderwijs moet er vandaag voor zorgen dat een leerling die afstudeert, de competenties van een beginnende werkracht bezit. Dat moesten in de toekomst de competenties van een ervaren beroepsuitoefenaar worden. Dit getuigde van weinig

realiteitszin en werd dan ook afgevoerd. Ten derde stelde de Vlaamse Regering voor om bij tijdelijke projecten afwijkingen op de regelgeving – ook op decreten – niet langer te laten bekrachtigen door het Vlaams Parlement. Dat dit gegarandeerd tot juridische conflicten aanleiding zou geven, was de Vlaamse Regering ontgaan. Omwille van het behoud van voldoende rechtszekerheid werd ook deze bepaling geschrapt.

Het is tevens positief dat er een regeling is voor collega's die nood hebben aan borstvoedingspauzes.

• Negatief

Alleen voor het VOC HO zagen we ons verplicht om een protocol van niet-akkoord af te leveren. De bepaling om de beroepsinstanties van de universiteiten bevoegd te maken voor het integratiekader zien we als een eerste, niet noodzakelijke stap in de ontmanteling van het statuut van de personeelsleden van het integratiekader. We betreuren dat de overheid haar engagementen ten aanzien van het personeel van het integratiekader ondermijnt.

raf.deweerd@acod.be

Vrije hogescholen en universiteiten Stel je kandidaat voor de verkiezingen van CPBW of ondernemingsraad

De comités voor preventie en bescherming op het werk (CPBW) en ondernemingsraden (OR) zijn belangrijke organen voor de verdediging van de personeelsbelangen. Het CPBW houdt zich bezig met veiligheid en gezondheid, maar ook met psychosociale belasting, ergonomie, arbeidshygiëne, het milieu en de bescherming tegen geweld, pesten en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

In de loop van de maand mei vinden verkiezingen plaats voor het CPBW in de vrije hogescholen (LUCA, UCLL, Odisee, Thomas More, KDG, Artevelde HS en Vives) en voor de OR en het CPBW in de vrije universiteiten (KU Leuven en VUB).

Wil je (mee) opkomen om de belangen van je collega's (beter) te behartigen bij de directie? Wil je je steentje bijdragen als (alternatieve) spreekbuis van de collega's? Wil je mee kunnen onderhandelen voor betere werkomstandigheden, een nieuw benoemingsreglement, een betere personeelsformatie, betere afspraken met de associatie,...?

► Indien je hierop meer dan één keer 'ja' kan antwoorden, dan ben je de geknipte persoon (v/m) om voor de ACOD je collega's te vertegenwoordigen in het CPBW of de OR! Gelieve je aan te melden vóór 10 maart bij ACOD Onderwijs, onderwijs@acod.be.

► Ook in de rest van het gesubsidieerd vrij onderwijs zijn er verkiezingen voor CPBW en OR. Kandidaten kunnen zich melden bij de regio- of provinciaal secretaris of via onderwijs@acod.be.

Interview met Dries Vandermeersch

"Een duidelijke afbakening van taken kan de CLB een nieuw elan geven"



Eind 2015 werden de conclusies vrijgegeven van de audit van de werking van de Centra voor Leerlingenbegeleiding (CLB). We legden enkele specifieke bevindingen voor aan Dries Vandermeersch, voorzitter van de Raad van Directeuren van de CLB van het GO! (RADI).

In juni 2013 bereikte de Vlaamse Regering een akkoord over het masterplan 'Hervorming van het secundair onderwijs'. In dat masterplan stond onder andere dat er een audit van de werking van de Centra voor Leerlingenbegeleiding (CLB) zou komen. Deze audit bestaat uit twee delen. In de 'performance audit' wordt de effectiviteit en efficiëntie beoordeeld, alsook de samenwerking met de andere actoren. Anderzijds omvat de audit een wetenschappelijke review over leerlingenbegeleiding, waarbij men op basis van nationaal en internationaal onderzoek aanbevelingen formuleert.

Het auditrapport en de review zijn opgeleverd. Wat vind jij als RADI-voorzitter ervan?

Dries Vandermeersch: "Toen de audit in het akkoord over de hervorming van het secundair onderwijs terechtkwam, hadden we onze twijfels over de afloop. Nu het rapport er ligt, vind ik dat het een goed beeld geeft van de sterktes en zwaktes van onze werking. Bovendien somt het rapport een aantal opportuniteiten op waarmee we aan de slag kunnen. Deze audit geeft een redelijk realistisch beeld van de sector. Dat is zeker de ver-

dienste van de auditeurs, maar ook van iedereen – bijna alle personeelsleden van de CLB – die meegewerkt heeft aan een of andere activiteit. De meeste pijnpunten die blootgelegd zijn, worden al jaren door de sector aangevoeld en aangekaart. Wat mij tenslotte vooral pleziert, is dat onze cliënten wél de deskundigheid van onze medewerkers weten te appreciëren. Er wordt toch met veel lof over onze medewerkers gesproken."

Wat zijn volgens jou de prioriteiten voor de sector?

Dries Vandermeersch: "De voornaamste prioriteit is een duidelijke omschrijving en afbakening van de rol van iedere actor binnen het onderwijs, en van iedere partner binnen gezondheid en welzijn. Ik hoor van veel personeelsleden dat ze moedeloos worden van de vele vragen. Dit komt juist doordat de rollen niet afgebakend zijn en vragen te vlug en te lang in het mandje van het CLB worden gelegd. Het ontbreken van duidelijke taakafbakening leidt tot frustraties. Een nieuw decreet moet deze taken en rollen dan ook goed aflijnen, ook en misschien vooral naar Integratie Jeugdhulp toe. Ook belangrijk is de aanbeveling voor een actiever belanghebbendenmanagement. Onze cliënten en partners moeten meer betrokken worden bij het uittekenen van een duidelijker CLB-beleid. Dit hangt nauw samen met twee andere aanbevelingen. De eerste heeft het over meer gelijkgerichtheid tussen de CLB's, de andere over een betere communicatie over wat wij

doen. Het blijkt dat we weliswaar veel doen, maar dat we te weinig uitleggen wat en waarom we iets doen. Op dat vlak hebben we de laatste jaren al heel wat stappen gezet, maar we zullen hier toch een tandje moeten bijsteken."

Zijn er nog andere prioriteiten?

Dries Vandermeersch: "Ook de aanbeveling voor meer samenwerking is belangrijk. Deze samenwerking zie ik zowel binnen het net als netoverschrijdend. De sector moet een analyse maken van wat netgebonden moet en wat netoverschrijdend kan. Deze samenwerking zal ons in staat stellen om een antwoord te bieden op de vraag van de personeelsleden naar meer specialisatie en ondersteuning. Zij hebben vandaag het gevoel dat ze met te veel verschillende vragen en onderwerpen tegelijk bezig moeten zijn, waardoor zij geen focus kunnen leggen binnen de leerlingenbegeleiding. We moeten als CLB onze echte corebusiness afgrenzen naar de overheid en de belanghebbenden toe, zodat we onze werking volledig daarop kunnen richten. Wat de netoverschrijdende samenwerking betreft, wil ik erop wijzen dat er vandaag – tot ieders tevredenheid – al heel wat netoverschrijdende projecten lopen. Denk maar aan Onderwijskiezer, de chat, het digitale systeem voor leerlingendossiers en dergelijke meer. Dit kan nog uitgebreid worden. Ik denk hierbij bijvoorbeeld aan gezamenlijke communicatie naar leerlingen en ouders. Bij dit alles mag het algemeen welzijn van de personeelsleden niet uit het oog worden verloren. Het CLB moet een regierol krijgen in een aantal dossiers, zodat we ervoor kunnen zorgen dat de leerlingen de hulp krijgen waarop ze recht hebben en wij niet steeds voor gesloten (toegangs)poorten staan. Ten slotte sluit ik me aan bij de aanbeveling naar meer professionalisering van leerlingenbegeleiders in scholen en van – zij het in mindere mate – CLB-medewerkers. Hopelijk plant men daar voldoende middelen voor."

Maken de personeelsleden zich zorgen over de toekomstplannen?

onderwijs

Dries Vandermeersch: “Over het algemeen staat het personeel positief ten opzichte van de uitgezette krijtlijnen. Ze waarderen het resultaat van de audit en review wel. Ook zij zijn er voorstander van om de huidige knelpunten binnen de leerlingenbegeleiding aan te pakken. Heel wat personeelsleden zullen het met me eens zijn als ik beweer dat ons mandje vandaag te vol is. Vooral Integrale Jeugdhulp heeft heel wat opdrachten van welzijn naar de CLB geschoven. Het M-decreet geeft ons het gevoel ook meer belastend te worden, maar dat is nog wat te vroeg om hier definitief uitspraken over te doen. De audit heeft uitgewezen dat ongeveer de helft van onze werktijd naar administratie gaat. Dat lijkt me toch buiten proportie. In de audit wordt ook aangeraden om onze openingstijden te herbekijken. Ik wil hier wel benadrukken dat deze vraag niet van de leerlingen of ouders maar vanuit de welzijnssector komt. Ik denk dat we dit vanuit klantvriendelijkheid samen moeten oplossen, maar dan zonder aan het personeelsstatuut te raken. We kunnen hierbij gebruikmaken van moderne technologie. De CLBch@t die op 1 februari van start ging, is hier al een voorbeeld van.”

In de krijtlijnennota, die op de audit en

review gevolgd is, staat dat de hervorming van de leerlingenbegeleiding een budgetneutrale operatie moet zijn. Geef je dat dit mogelijk is?

Dries Vandermeersch: “De audit wijst er zijdelings op dat het water de sector aan de lippen staat. Mijn collega-directeurs signaleren me de laatste maanden dat meer en meer personeelsleden uitvallen met een burn-out en dat wie wél blijft werken, te maken krijgt met veel frustraties. Ofwel beperkt men de opdrachten van de CLB door ze goed te omschrijven, ofwel moeten er meer personeelsleden komen. Ik denk dat dit best zo vlug mogelijk aangepakt wordt. In de krijtlijnennota staat trouwens iets dat me hoop geeft: er moet nagegaan worden wat de budgettaire impact is van opdrachten die de CLB krijgen van buiten het onderwijs.”

Wat wil je de personeelsleden nog meegeven?

Dries Vandermeersch: “Ik wil graag de quote van minister Crevits aanhalen: “De CLB’s werken goed, nu moeten we bekijken hoe we de werking nog beter kunnen maken.” Ik deel die mening. We



moeten evolueren naar een slagvaardige organisatie van de 21ste eeuw. Het is duidelijk dat we in de toekomst hierop verder moeten blijven inzetten. Ik ben er ook van overtuigd dat we hiervoor over voldoende gekwalificeerde en gemotiveerde personeelsleden beschikken.”

Oproep mandaten in West-Vlaanderen

Commissies ACOD Onderwijs Vlaamse gemeenschap

ACOD Onderwijs heeft zes commissies die het Uitvoerend Bestuur adviseren en een schakel vormen tussen de werkvloer en de bestuursorganen. Het gaat om de commissies Basisonderwijs, Secundair Onderwijs, Hoger Onderwijs, Levenslang Leren, Leerlingenbegeleiding en Diversiteit.

Wil jij de provincie West-Vlaanderen vertegenwoordigen in één van die commissies? Bezorg ons dan vóór 11 maart 2016 je

kandidatuur via e-mail (nele.boghe@acod.be) of per brief (tegen ontvangstbewijs (Nele Boghe, provinciaal secretaris ACOD Onderwijs, Sint-Amandsstraat 112 in 8800 Roeselare). Meer informatie bij de provinciaal secretaris (051 20 72 15 of nele.boghe@acod.be).

Intersectorale besturen ACOD West-Vlaanderen

ACOD Onderwijs West-Vlaanderen heeft mandaten in de verschillende intersectorale

afdelingsbesturen van de provincie. Wil jij de sector Onderwijs vertegenwoordigen in één van die besturen? Bezorg ons dan vóór 11 maart 2016 je kandidatuur met een ter post aangetekende brief of tegen ontvangstbewijs (Nele Boghe, provinciaal secretaris ACOD Onderwijs, Sint-Amandsstraat 112 in 8800 Roeselare). Meer informatie bij de provinciaal secretaris (051 20 72 15 of nele.boghe@acod.be).

ACOD Onderwijs West-Vlaanderen Algemene ledenvergadering

ACOD Onderwijs maakt net als andere sectoren (Spoor, Overheidsdiensten,...) deel uit van het gewest ACOD West-Vlaanderen. Op 23 april 2016 organiseert dat gewest haar intersectoraal congres. Hier zullen verschillende mandaten toegekend worden.

Ter voorbereiding van dit congres organiseert de sector Onderwijs op woensdag 16 maart 2016 om 15 uur een algemene ledenvergadering. De leden kunnen hier stemmen over de invulling van de mandaten van ACOD West-Vlaanderen. Deze ledenvergadering vindt plaats in de grote zaal van het ACOD-gebouw in de Sint-Amandsstraat 112 in 8800 Roeselare.

Interview met Luk Vandenhoeck over De Grote Parade

"Hart Boven Hard en Tout Autre Chose bieden een alternatief voor de besparingsregeringen"

Op 20 maart vindt de tweede Grote Parade plaats van Hart Boven Hard en hun Franstalige vrienden van Tout Autre Chose. We spraken met Luk Vandenhoeck, die vanuit ACOD VRT van bij het begin bij deze beweging betrokken is.

Dit is nu de tweede Parade, een jaar na de eerste. Is het de bedoeling dat dit een jaarlijkse traditie wordt?

Luk Vandenhoeck: "Zeker niet. Hart Boven Hard is gestart als beweging van veel groepen die getroffen werden door de besparingen van de Vlaamse en later de federale regering. We zochten samen hoe we al die verontwaardiging konden bundelen en kwamen vorig jaar met een eerste Parade, onder het motto 'Er is een alternatief'. Ondanks de vele acties en initiatieven van de vakbonden, van Hart Boven Hard en van andere bewegingen, verandert het regeringsbeleid niet. De ongelijkheid, de armoede, het racisme, de klimaatopwarming – om maar enkele punten te noemen – verergeren alleen maar. Een nieuwe en aanhoudende actie is dus nodig. Hart Boven Hard is een burgerbeweging die zijn weg zoekt, het is geen masterplan."

Het mooie weer zou alvast gegarandeerd zijn. Wat is er nog nieuw voor de editie van 2016?

Luk Vandenhoeck: "In 2015 was de parade opgebouwd rond tien hartenwensen die in algemene bewoordingen ons verlangen naar een andere samenleving uitdrukten, bijvoorbeeld 'eco is logisch', 'diversiteit is realiteit', 'doe de democratie', 'stop armoede' en 'werkbaar werk'. Dit jaar hebben we gekozen voor zo concreet mogelijke alternatieven. Op basis van gesprekken met de actieve mensen van Hart Boven Hard en samen met veel organisaties hebben we een 'eisenbundel' samengesteld, om het in vakbondstermen te stellen. Je vindt die via de link op het

einde van deze tekst. Enkele van onze alternatieven zijn: sterk openbaar vervoer, menswaardige opvang van vluchtelingen, vermogensbelasting, meer sociale woningen, kortere fulltime, overal wijkgezondheidscentra en geen gevechtsvliegtuigen. De bewegingen of groepen die zich in één van de vele alternatieven herkennen, roepen we op daarrond een creatief idee uit te werken en vooral sterk te mobiliseren."

Verzwakt de veelheid van alternatieven niet de boodschap van Hart Boven Hard?

Luk Vandenhoeck: "Hart Boven Hard wil en kan niet in de plaats komen van de vele bewegingen die vechten voor hun eisen. Door die bewegingen echter samen te brengen, versterken ze elkaar, leren mensen de verzuchtingen van anderen kennen en begrijpen. Dat versterkt de volksbeweging. Tout Autre Chose werkt samen met de spoorvakbonden sterk rond een andere NMBS. Een grote groep daarrond zal dus deel uitmaken van de bredere beweging voor fatsoenlijk openbaar vervoer. De vluchtelingen en al wie zich voor hen inzet, krijgen een centrale plaats. We menen immers dat we moeten ingaan tegen alle stemmingmakerij."

De vakbonden gaan meer mobiliseren. Dat is een meevaller voor jullie?

Luk Vandenhoeck: "Voor ons én voor de vakbonden! Vorig jaar probeerden de N-VA en rechtse stemmingmakers Hart Boven Hard in een slecht daglicht te stellen door ons als mantelorganisatie van de vakbonden af te schilderen. Daar is wat ongelukkig op gereageerd door beperkingen op het dragen van vakbondskleuren en -vlaggen. Die kinderziekten zijn voorbij. In het actieplan van de vakbonden neemt de Parade een centrale plaats in. De ACOD zal met een sterk blok voor sterke openbare diensten deelnemen. Als alle bewegingen samen een sterk signaal geven aan



de regering van de rijken voor de rijken, verstrekt dit de strijd van iedereen. De Parade vervangt de nationale stakingen of vakbondsbetogingen niet. Het is wel een stap in het opbouwen van andere krachtsverhoudingen."

Hoe kunnen onze ACOD-leden nog bijdragen om van de Parade een succes te maken?

Luk Vandenhoeck: "Ze moeten vooral hun eigen vakbondscollega's en die van andere vakbonden informeren en oproepen om samen met hen deel te nemen. Ze kunnen hun eigen alternatief voor dit schandalige beleid uitdragen. Ze kunnen ook meewerken met een lokale groep van Hart Boven Hard. Er zijn er zo'n 25 in de Vlaamse provincies en een zestal in Brussel."

Alle info over de Grote Parade:

- <http://www.hartbovenhard.be/de-grote-parade-2016/>
- <http://www.hartbovenhard.be/in-jouw-buurt/>
- info@hartbovenhard.be

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



PB-PP
BELGIE(N) - BELGIQUE

Antwerpen-Kempen-Mechelen

Senioren naar Tongeren

Op dinsdag 8 maart 2016 organiseert de seniorencommissie van het ACOD-gewest Antwerpen-Kempen-Mechelen een uitstap naar Tongeren, meer bepaald naar het Gallo-Romeins museum, waar de tentoonstelling 'De Gladiatoren' loopt.

Wie interesse heeft voor deze boeiende uitstap, kan al een signaal geven via e-mail naar maurice.hauspie@skynet.be of telefonisch bij ACOD Antwerpen 03/213.69.20 of ACOD Mechelen 015/41.28.44. Zodra alle details bekend zijn, krijgen de geïnteresseerden meer details via e-mail, telefoon of per brief.

Oost-Vlaanderen

Drumband No Passeran zoekt drummers

De drumband van ABVV/ACOD Oost-Vlaanderen No Passeran zoekt nog mensen om zich te versterken. Ervaring in drummen is niet nodig, alleen 'goesting', enthousiasme en engagement. De bedoeling is om bij betogingen en acties een alternatief te bieden voor de bommetjes en wat sfeer te brengen. We repeteren tweemaal per maand, de eerste en de derde dinsdagavond om 19 uur in Ons Huis op de Vrijdagsmarkt in Gent.

Iedereen kan de drumband ook steunen. Hiervoor verkopen we buttons tegen 2 euro. Dit geld gebruiken we om materiaal te kopen, te onderhouden of te repareren. Giften zijn uiteraard ook welkom.

Wie wil meedoen of ons wil steunen, laat iets horen! Je kan contact opnemen met vera.vernaeve@skynet.be of bert.piesens@abvv.be.

Afdeling Wetteren

Gourmetavond

Op zaterdag 19 maart 2016 om 19 uur organiseert de afdeling Wetteren haar jaarlijkse gourmet in de Gemeentelijke Feestzaal (Schooldreef 40 in Wetteren). Inschrij-

ven kan telefonisch (09/369.43.21) of via mail (marc.vanhauwermeiren@skynet.be) tot ten laatste 13 maart 2016. De plaatsen zijn beperkt. Ook nieuwe bestuursleden zijn welkom!

Senioren Overheidsdiensten bezoeken Brugge

Op donderdag 21 april 2016 brengen de senioren van ACOD Overheidsdiensten Oost-Vlaanderen een geleid bezoek aan het mooie Brugge. We komen om 9.35 uur samen op het stationsplein van Brugge. Op het programma een wandeling naar het Begijnhof, het Walplein tot de Rozenhoedkaai, een boottochtje (8 euro p.p.) en een bezoek aan de Gotische Zaal van het stadhuis. Nadien lunch in 'Pas Partout' (dagschotel of keuze op de menukaart, 9-13 euro).

In de namiddag maken we samen met gids Marc Caenen en de kameraden gepensioneerd van Brugge een wandeling in de volkse Sint-Annawijk (Sint-Annakerk, Schuttersgilde Sint-Sebastiaan, 4,5 euro p.p.). We eindigen in Café Vlissinghe, het oudste café van Brugge.

Wil je mee, verwittig dan Eddy Loterman@skynet.be of bel 0477/34.55.82, ten laatste op donderdag 7 april 2016. De kosten worden ter plaatse afgerekend. Vergeet goed schoeisel en je fototoestel niet!

Afdeling Sint-Niklaas

Wandelen in het Stropersbos

Op zaterdag 19 maart 2016 organiseert ACOD Sint-Niklaas een wandeling in het Stropersbos in Stekene. De wandeling start om 14 uur aan café De Oude Statie in de Buitenstraat 7, 9170 De Klinge. Nadien kan je nakaarten met een drankje en een hapje.

Deelname kost 5 euro (3 euro voor kinderen van 10 jaar en jonger). Inschrijven doe je door overschrijving op het rekeningnummer BE69 0001 5675 9878 met vermelding van het aantal deelnemers. Meer info bij

dirk.derudder@sint-niklaas.be.

Vlaams-Brabant

ACOD/ABVV seniorenwerking 2016

Ga je graag op uitstap, heb je interesse in cultuur, actualiteit en maatschappij? Schrijf dan in op één van onze activiteiten in 2016. Neem contact op met ABVV – Winnie Van Nerum 016/271889 of schrijf je in via de website www.abvv-vlaamsbrabant.be.

Wat bieden wij u in 2016?

- donderdag 3 maart 2016: BP Geel.
- donderdag 31 maart 2016: Eindhoven: Philips en Bavaria.
- zondag 15 mei 2016: trefdag Linx+ Brussel.
- donderdag 2 juni 2016: Raversijde Oostende.
- donderdag 7 juli 2016: Barbecue ABVV.
- dinsdag 30 augustus 2016: Pairi Daiza.
- donderdag 20 oktober: Bezoek Gandaham Destelbergen en sluizencomplex.
- donderdag 15 december 2016: Brouwerij De Koninck.

Indien je automatisch op de hoogte wenst te blijven van ons activiteitenaanbod, meld je dit aan Winnie Van Nerum en geef eventueel je e-mailadres door.

West-Vlaanderen

Afdeling Harelbeke-Waregem

Algemene ledenvergadering senioren

Op donderdag 24 maart 2016 organiseren de senioren van de afdeling Harelbeke-Waregem hun jaarlijkse ledenvergadering met koffietafel. We starten om 14.30 uur in het feestzaaltje van Café Duc du Brabant, Gentstraat 1 in 8530 Harelbeke. Inschrijven voor de koffietafel tegen voorafgaande betaling van 5 euro per persoon kan tot 21 maart 2016 bij Maurice Top (056/71.16.30- top.maurice@skynet.be) of Patrick Vervaeke (056/71.93.71- patrick.vervaeke@skynet.be).