

TRIBUNE

23 JUNI - INTERNATIONALE DAG VAN DE OPENBARE DIENSTEN



PERSONEEL VAN OPENBARE DIENSTEN

**SUPERHELDEN
VAN ELKE DAG**

inhoud

inhoud en colofon	2
wedstrijd	2
algemeen	3
spoor	7
tram bus metro	13
de post	15
gazelco	17
telecom	18
federale overheidsdiensten	20
vlaamse overheidsdiensten	25
lokale en regionale besturen	26
onderwijs	34
cultuur	39
agenda	40

colofon

Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

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



Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be

Redactie:

Stan Reusen, Nancy Libert, Geert Cools,
Chris Moortgat, Günther Blauwens,
Gert Vlasselaer, Tony Six, Annuska
Keersebilck, Jan Van Wijngaerden,
Inge Hermans

Eindredactie: Jos Gavel, Aalst

Vormgeving: Els De Waele

Drukkerij: Moderna Printing

online



www.acodonline.be



www.facebook.com/acod.abvv

wedstrijd

Mediamarktbon

Winnaars

Herwig Mijndendonckx (Balen), Leon Huybrichs (Leopoldsburg), Lieve Van Thienen (Sint-Gillis), Sam Mennens (Koekelare) en Elly Aerts (Begijnendijk) wisten de juiste antwoorden op de wedstrijd van vorige maand. Zij winnen een Mediamarkt-geschenkbbon.

Nieuwe prijs: Mediamarktbon

Vragen

- Het stadsbestuur van Dendermonde (met CD&V en Vooruit) wil maar liefst vier diensten met sociale functie privatiseren. Volgens de ACOD is 'het beest' volledig het noorden kwijt. Over welk beest spreken we?
 - Een ezel
 - Een paard
 - Een kieken
- Wie tussen 21 en 55 jaar niet voltijds heeft gewerkt, zal na 24 maanden uit de werkloosheidsverzekering worden gesloten. Deze voorwaarden zullen door weinigen gehaald worden en deeltijdsen zijn de pineut. Vooral vrouwen werken deeltijds. Met hoeveel zijn ze ongeveer?
 - 800.000
 - 450.000
 - 600.000
- De Vlaamse regering verhoogt de tarieven voor volwassenenonderwijs fors. Zorgopleidingen zouden echter wel goedkoper worden. Waar of niet waar?
 - Waar, de maximum inschrijvingsprijs gaat van 450 naar 300 euro
 - Niet waar, de maximum inschrijvingsprijs gaat van 300 naar 450 euro
 - Nog te bezien, er is nog niets beslist

Antwoorden mailen naar

chris.camps@acod.be
of sturen naar Chris Camps,
Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel.

Gelieve je adres te vermelden bij je antwoorden.

Als je het mij vraagt

"De ACOD maakt 365 dagen per jaar het verschil"

Op 23 juni was het de Internationale Dag van de Openbare Diensten? Is het belangrijk dat deze dag jaarlijks gemarkeerd wordt?

Chris Reniers: "Zeker en vast! Openbare diensten vormen in zekere zin de ruggengraat van ons sociaal-economisch weefsel, van onze samenleving. Ze zijn ook de eerste pijler van de koopkracht van de burger. Sta er maar even bij stil hoe vaak je per dag gebruikt maakt van openbare diensten, van het moment dat je opstaat, het licht aan doet, je douche neemt, de krant uit de brievenbus haalt, je de kinderen op de bus naar school zet, de trein neemt naar het werk, je op het einde van de dag nog even langs de gemeente loopt om enkele documenten in orde te brengen, een bezoek brengt aan een familielid in het ziekenhuis en 's avonds in de zetel ploft om naar het journaal te kijken... Openbare diensten zijn alomtegenwoordig. Daarom verdienen ze het ook in de kijker gezet te worden, net zoals hun personeel, dat elke dag het beste geeft om een openbare dienstverlening te verstrekken waarop je kan rekenen. Zij zijn de echte superhelden van elke dag."

De Internationale Dag van de Openbare Diensten valt trouwens in een actieweek, want op 25 juni trokken de vakbonden weer de straat op om te protesteren tegen de federale regeringsmaatregelen.

Chris Reniers: "Ze vertellen ons dat we moeten besparen, maar het zijn altijd dezelfde mensen die de rekening gepresenteerd krijgen: werkenden, gepensioneerden, uitkeringsgerechtigden... Weet je dat vanaf 2026 180.000 werkzoekenden uitgesloten zullen worden van de werkloosheidsverzekering? En vele langdurig zieken zullen hun uitkering geschrapt zien, maar zijn eigenlijk te ziek om te werken. De sociale zekerheid ligt dus onder vuur. Lonen zijn zo goed als bevroren. De openbare diensten worden besparingen opgelegd. Tegelijk zien we dat bedrijfswinsten hoge toppen scheren en de ongelijk-

heid toeneemt. Het is dus niet meer dan normaal dat we ons verzetten tegen dit beleid van sociale afbraak van de regering De Wever-Bouchez. We eisen stabiele en goedbetaalde jobs, een sterke sociale zekerheid en toegankelijke en kwalitatieve openbare diensten."

De ACOD is met de andere vakbonden erg zichtbaar in het straatbeeld met de acties, maar wordt er ook achter te schermen gewerkt om het regeringsbeleid bij te sturen?

Chris Reniers: "Uiteraard. De vakbond is 365 dagen per jaar in de weer om het verschil te maken voor onze leden en de openbare diensten – niet enkel op actie- of stakingsdagen. Elke dag maken vele leden gebruik van onze syndicale ondersteuning, via onze sectoren, gewesten, juridische dienst of pensioendienst. Een voorbeeld daarvan is de recente overwinning van onze sector LRB om het Vlaams ontslagdecreet door het Grondwettelijk Hof te laten vernietigen. Dit decreet uit 2023 maakte het voor lokale en regionale besturen mogelijk om statutairen en contractuelen te ontslaan op basis van dezelfde redenen en modaliteiten. Het ontslagdecreet gaf hiermee een ongebreidelde ontslagmacht aan de lokale en provinciale besturen en ondermijnde op die manier de vastheid van betrekking, die nochtans kenmerkend is voor het statuut. Dit zette de deur open voor politieke of andere afrekeningen, waardoor de onafhankelijkheid van de ambtenaar en van de dienstverlening in het gedrang komt. Als vakbond zijn we zo het hele jaar door actief om onze leden bij te staan in individuele dossiers of om reglementering voor personeel in openbare diensten af te dwingen of bij te sturen."

Hoe zien de zomermaanden eruit op syndicaal vlak?

Chris Reniers: "Juni zal dus nog een drukke maand worden en ook in juli en augustus – de maanden waarin mensen traditioneel en terecht verlof nemen – zullen we niet



Chris Reniers - voorzitter

"Zomer? Wij rusten niet op onze lauweren!"

op onze lauweren rusten. We zullen blijven informeren en sensibiliseren in opbouw naar acties in het najaar, want nog niet elke burger beseft hoe ingrijpend de maatregelen zijn die de regering wil doorvoeren. We blijven dus druk zetten om de asociale maatregelen bij te sturen, zodat die niet zoals beschreven in het regeerakkoord naar het parlement zullen gaan om daar automatisch te worden goedgekeurd. Daarvoor hebben we niet enkel de steun van onze leden en militanten nodig, maar ook van alle burgers. Iedereen wordt immers getroffen door het federaal regeringsbeleid, behalve misschien de superrijken."

De Kinderopvangzaak Gelijke opvang voor elk kind

Op 26 maart trokken we met De Kinderopvangzaak naar het Grondwettelijk Hof. Twintig middenveldorganisaties, waaronder het Vlaams ABVV, verzetten zich tegen de nieuwe voorrangsregels in de kinderopvang. Die regels benadeelden kwetsbare gezinnen op systematische wijze. We kregen gelijk.

Het Grondwettelijk Hof gaf ons het woord en het recht: de maatregel werd vernietigd, omdat hij discriminerend was. Het zat namelijk zo. Sinds april 2024 kregen ouders die samen minstens vier vijfde werken voorrang bij een opvangplaats. Wie deeltijds werkt, vaak omdat voltijdse contracten in hun sector niet bestaan, viel uit de boot.

Voor alleenstaande ouders, ouders met lage inkomens en mensen in precare werkomstandigheden werd het bijzonder moeilijk om een plaats te vinden. Het aantal plaatsen voor kwetsbare gezinnen werd zelfs gehalveerd. Dat was onaanvaardbaar.

De uitspraak van het Grondwettelijk Hof is dus duidelijk: de Vlaamse voorrangsregels zijn discriminerend en dus ongeldig. Voorrang geven op basis van arbeidsduur is niet alleen asociaal, het is ook in strijd met het recht op gelijke behandeling. Dankzij het arrest worden kwetsbare gezinnen opnieuw beschermd: minstens 20 procent van de opvangplaatsen moet voor hen gereserveerd worden.

Dat is een belangrijke stap richting eerlijke zorg en gelijke kansen. Want kinderopvang is geen luxeproduct, maar een basisvoorziening. Wij blijven strijden voor een toegankelijke en betaalbare kinderopvang, voor alle gezinnen.

Meer weten? Lees verder op www.kinderopvangzaak.be

Jeugdvakantie Wat is het en voor wie?

Jeugdvakantie is een aanvulling op het onvolledig recht op normale, wettelijke vakantie.

Wie heeft er recht op?

De jongere die afstudeert, jonger is dan 25 jaar en ten minste een maand werkt als loontrekkende gedurende het jaar waarin hij/zij zijn/haar studies of opleiding beëindigt, kan het jaar daarop jeugdvakantie opnemen. De jongere heeft immers nog geen volledig recht op vakantie omdat hij of zij geen volledig jaar gewerkt heeft. Vakantie wordt steeds berekend op de prestaties van het voorgaande jaar.

Berekening?

Iemand die het gehele jaar heeft gewerkt, heeft het volgende jaar recht op vier weken vakantie met behoud van loon. Als je zes maanden hebt gewerkt, hebt je slechts recht op twee weken betaalde vakantie. Voor betaalde vakantiedagen wordt vakantiegeld betaald. Voor een bediende gebeurt de betaling door de werkgever; voor een arbeider

door de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie of door een vakantiekas. De jeugdvakantieregeling bepaalt dat de jonge werknemer, naast het onvolledige aantal betaalde vakantiedagen, een jeugdvakantie kan opnemen (opdat de totale vakantieperiode vier weken kan bedragen). Voor de jeugdvakantiedagen kan een jeugdvakantie-uitkering worden betaald ten laste van de werkloosheidsverzekering.

Hoe hoog is het bedrag?

De jeugdvakantie-uitkering bedraagt 65 procent van het brutoloon van de jongere tijdens de eerste maand waarin de jeugdvakantie wordt genomen en is begrensd tot 2.837,99 euro per maand. Het maximumbedrag is dus 70,95 euro, berekend volgens het zesdagenstelsel. Op dit bedrag wordt een roerende voorheffing van 10,09 procent ingehouden.

Wanneer kan je jeugdvakantie opnemen?

Jeugdvakantie kan opgenomen worden op voorwaarde dat je bent tewerkgesteld

als loontrekkende en nadat de gewone betaalde vakantiedagen (berekend op basis van de prestaties in het voorafgaande jaar) zijn uitgeput. Je bepaalt de jeugdvakantiedagen op dezelfde manier als gewone vakantiedagen, namelijk in onderling akkoord met de werkgever. Jeugdvakantie kan in een of meer keren worden genomen per volledige of per halve dag. De jongere is niet verplicht deze jeugdvakantiedagen op te nemen.

Hoe kun je deze uitkering krijgen?

Op het einde van de eerste maand met jeugdvakantie, moet de jongere bij de vakbond een aanvraag indienen. De werkgever moet ook een elektronische aangifte indienen en bezorgt de jongere een afgedrukte versie van deze verklaring.

Meer info: aanvraagformulier op <https://www.rva.be/formulieren-attesten/c103-jeugdvakantie-werknemer>



Uitsluiting werkloosheidsuitkering Zowat 10.000 vrouwen van 55 jaar en ouder getroffen omdat ze deeltijds werkten

Ongeveer vrouwen van 55 jaar en ouder dreigen uitgesloten te worden van de sociale zekerheid, omdat ze deeltijds werkten. Wanneer zes mannen aan een onderhandelingstafel beslist...

Het 'koninginnenstuk' van het Paasakkoord was de beperking van de werkloosheidsverzekering. Het ABVV wees op de gevaren en de neveneffecten waarmee de regering geen rekening had gehouden. Enkele zaken werden gecorrigeerd. De uitwerking van de ingreep zou allicht gefaseerd verlopen en werkenden met een inkomensgarantie-uitkering zouden misschien toch vrijgesteld worden. Een minimum. Maar wanneer het over 55-plussers gaat, blijft de regering mist spuien door te zeggen dat zij niet in het vizier komen.

Wie?

Wie zal onder de werkzoekenden ouder dan 55 jaar daadwerkelijk tot de uitzonderingen behoren? Vanaf 2030 moet men verplicht 35 jaar voltijds gewerkt hebben om uitsluiting op 55 jaar en ouder te voorkomen. Concreet: wie tussen 21 en 55 jaar niet voltijds heeft gewerkt, zal na 24 maanden uit de werkloosheidsverzekering worden gesloten. Deze loopbaanvoorwaarden zullen door weinigen gehaald worden en deeltijdsen zijn de pineut.

Het zijn vooral vrouwen die deeltijds werken: ongeveer 800.000 vrouwen (of 40 procent) is in ons land deeltijds aan de slag. In de sector van de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening werkt iets minder dan de helft van de werknemers deeltijds. Bij vrouwen gaat het over net iets meer dan de helft (52,8 procent) en bij mannen ongeveer een op vier (25,3 procent). Deze realiteit bestaat al decennialang en wordt absoluut niet meegenomen in het regeringsbeleid, dat voornamelijk door mannen wordt bepaald.

Van de werkzoekenden in de derde periode van de werkloosheid zijn naar schatting ongeveer 24.000 mensen 55 jaar of ouder. Daarvan zijn zowat 10.000 vrouwen die binnenkort in het vizier komen van de uitsluitingen.

Verregaand

Het valt op dat minister Clarinval erg ver gaat. Hij scherpt de ingreep aan en springt verder dan het regeerakkoord. Daarin was namelijk bepaald dat personen ouder dan 55 jaar met een halftijdse loopbaan van 30 jaar (35 jaar vanaf 2030) niet zouden worden uitgesloten.

Dat is niet langer het geval in het Paasakkoord. Er wordt een stengere berekeningswijze gehanteerd: het moet nu gaan over

een voltijdse loopbaan van 30/35 jaar.

Iedereen die geen voltijdse loopbaan kon opbouwen, wordt uitgesloten van de werkloosheidsverzekering. Een 55-jarige die 30 jaar lang 4/5^{de} werkte, zal nooit aan deze voorwaarden voldoen.

Toch is het genoeg bekend dat de kans klein is om na je 55^{ste} door een werkgever te worden aangeworven of zelfs maar een sollicitatiegesprek te krijgen. We weten ook dat het verlies van de werkloosheidsuitkering zal leiden tot een verlies van financiële onafhankelijkheid.

De voorwaarden om toegang te krijgen tot een landingsbaan zullen gelijklopend zijn met dezelfde criteria. Dit recht zien deeltijdsers en met name vrouwen ook gefnuikt.

De Raad van State heeft dit al opgemerkt en is ook kritisch voor deze beleidsmaatregelen.

Het ABVV blijft gekant tegen deze ingrepen, blind voor de realiteit, gericht op sanctioneren en verarmen.

Bron: ABVV

Pensioenvraag? De ACOD helpt je verder!

Tijdens onze zitdagen voor leden met pensioenvragen bekijken we je pensioendossier en beantwoorden we de vragen over de impact van loopbaanonderbreking, ziekte, deeltijds werken, verlofstelsels en dergelijke meer. We nemen dan ook een kijkje op de website mypension.be en geven uitleg over de pensioendatum en het te verwachten pensioenbedrag. We helpen bij het indienen van de aanvraag voor pensioen.

De komende maanden organiseren we in elk gewest zitdagen. Wil je een afspraak? Stuur dan een e-mail naar uw gewest.

- Antwerpen-Kempen-Mechelen (antwerpen@acod.be): 9 juli, 17 september, 25 september (enkel Mechelen), 15 oktober, 19 november en 16 december 2025.



- Limburg (limburg@acod.be): 23 juli, 24 september, 22 oktober, 25 november en 17 december 2025.

- Oost-Vlaanderen (oost_vlaanderen@acod.be): 15 juli, 18 september, 16 oktober, 20 november en 11 december 2025.

- Vlaams-Brabant (vlaams_brabant@acod.be): 17 juli, 4 september, 2 oktober, 6 november en 4 december 2025.

- West-Vlaanderen (west-vlaanderen@acod.be): 8 juli, 9 september, 9 oktober, 13 november en 9 december 2025.

Belangrijk: neem je identiteitskaart en bijbehorende pincode of de Itsme-app op je smartphone mee, zodat we de pensioeninformatie op www.mypension.be eenvoudig kunnen raadplegen.

Senioren ACOD Limburg bezoeken Alden Biesen

Het bezoek aan de landcommanderij van Alden Biesen (Bilzen, foto's Robert Stox) was even leerrijk als amusant voor de deelnemers, die al uitkijken naar de volgende uitstappen van onze seniorencommissie. Zo trekken we op zondag 14 september 2025 naar de stroopfabriek aan het Stationsplein 8 in Borgloon. Meer daarover lees je in de seintjes achteraan deze editie.+foto's



Securail

Personeel laat massaal van zich horen: enquête legt structurele pijnpunten bloot

Tussen 24 maart en 9 april voerde het gemeenschappelijk vakbondsfront ACOD-CGSP en ACV-CSC een grootschalige enquête uit bij het personeel van Securail. Drie thema's stonden centraal: planning, persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM's) en management en communicatie. Wat was het resultaat?

De enquête kon rekenen op een opmerkelijke respons: 379 medewerkers namen deel. Daarnaast verzamelden we meer dan 50 pagina's aan vrije opmerkingen, een duidelijke illustratie van de betrokkenheid en bezorgdheid op de werkvloer. 283 opmerkingen gingen over de planning en 205 over management en communicatie.

Planning en dienstroosters

De onvrede over de planning is uitgesproken.

- Meer dan 100 opmerkingen kaarten de laattijdige publicatie van roosters en onduidelijkheid over verlof aan. Slechts 23 procent vindt dat verlofaanvragen vlot verlopen.
- Onvoldoende rusttijden en onevenwichtige prestaties komen in 70 opmerkingen terug.
- Minder dan 20 procent ervaart dat dienstwissels tussen collega's vlot verlopen.
- Slechts 12 procent vindt de communicatie met de planningsdienst goed, tegenover 76 procent die ontevreden is.
- Meer dan de helft van de medewerkers klaagt over frequente, last-minute wijzigingen in het rooster.
- Quinix wordt door 60 procent van de respondenten negatief beoordeeld.
- Bijna twee derde wil het klassieke 3x8-systeem behouden; een derde is open voor alternatieve uren of onverschillig.

Management en communicatie

De signalen over de managementcultuur zijn verontrustend.



- 70 procent vindt dat de situatie verslechterd is sinds 'Securail 2.0'.

- Slechts 22 procent vindt dat incidenten adequaat worden opgevolgd.
- De communicatie met het management wordt als zwak ervaren: slechts 7 procent noemt die open en eerlijk, 13 procent ontvangt voldoende informatie en 10 procent voelt zich vrij om zich uit te spreken, ook bij kritiek.
- In 205 opmerkingen worden termen genoemd als 'gebrek aan ondersteuning, angstcultuur en toxisch leiderschap'.

PBM's en opleidingen

- 37 procent beoordeelt opleidingen positief, maar 27 procent vindt ze ondermaats.
- Slechts 29 procent is tevreden over de PBM's; 41 procent is ontevreden.
- 78,7 procent van de respondenten beschikt niet over een zaklamp – nochtans essentieel in de dienstuitvoering.
- Over bodycams zijn de meningen verdeeld: 42 procent is voor, 41,7 procent tegen.

Dringend actie gevraagd

Op 2 juni stelden we de resultaten voor aan de directie. We drongen aan op:

- snelle en concrete verbeteringen in de planning;
- erkenning van de structurele problemen bij het management;
- een duidelijk actieplan met een tijdslijn;
- de opstart van werkgroepen met vakbondsdeelname.

Daarnaast zullen we de resultaten overmaken aan de externe preventiedienst IDEWE. De volledige presentatie is te raadplegen via onderstaande QR-code.

Tony Fonteyne





Infrabel Bedrijfscomité PBW Infrabel

Hieronder een overzicht van de besproken punten op het bedrijfscomité PBW Infrabel van april en mei 2025.

Herstructurering directie I-O

In november 2024 werd een risicoanalyse gevraagd naar aanleiding van de fusie van de arrondissementen in het kader van de herstructurering van I-O. IDEWE oordeelde toen dat het nog te vroeg was om deze uit te voeren gezien de nieuwe organisatie nog niet gestabiliseerd was. Nu vinden er opnieuw reorganisaties plaats in de entiteiten I-O4 en I-O5. De werknemers klagen over een gebrek aan communicatie en een gevoel van instabiliteit, wat tot stress leidt. De enquête 'Hey, ça va?' over de psychosociale belasting staat pas gepland voor 2026.

Actieplan onderaannemers - opvolging

Naar aanleiding van onze talrijke tussenkomsten in het NCPBW en verscheidene ernstige, zelfs dodelijke

arbeidsongevallen, stelde de directie in 2022 een actieplan voor om het aantal arbeidsongevallen bij onderaannemers terug te dringen.

Dit plan omvat 14 concrete maatregelen, waaronder: examens voor personeel onderaannemers georganiseerd door een onafhankelijke instantie, toezicht op de werven via de applicatie checkin@work, traceerbare beoordeling van aannemers, een database van veiligheidsovertredingen, briefings voor de start van een werf, open communicatie over bijna-ongevallen enz.

Welke vooruitgang werd geboekt?

Beoordeling van onderaannemers

Er werd een vragenlijst verstuurd naar de verantwoordelijken van Infrabel en TUC RAIL om de in 2024 actieve onderaannemers te evalueren. Resultaat: gemiddelde veiligheidsscore van 76 procent.

Sancties? Bedrijven met een slechte score worden door de directie gecontacteerd. Syndicale eis: aanleg van een register van inbreuken. Infrabel bevestigt dat deze

centrale databank momenteel wordt ontwikkeld.

Opleiding van werknemers onderaannemers

Werknemers moeten slagen voor een onafhankelijk examen om gecertificeerd te worden en op het spoor te mogen werken. Cijfers op 1 april 2025: 7.889 certificaten afgeleverd. Het examen is beschikbaar in verschillende talen.

De taalbarrière blijft echter een groot probleem op werven, vooral nu men steeds meer een beroep doet op massificatie van werken. De vakbondsdelegatie klaagt dat het vaak moeilijk is om iemand te vinden die goed Frans of Nederlands spreekt, wat tot gevaarlijke situaties kan leiden. We vragen een oplossing hiervoor.

Volgende stap

We komen hierop terug tijdens de vergadering in juni, om een volledige stand van zaken te krijgen over de 14 punten van het actieplan.

Kwartsstof

We bespraken de problematiek van kwarts in de ballast die gebruikt wordt in de sporen tijdens het zeven, lossen enz. Kwarts is een veel voorkomend mineraal, met name gebruikt in ballast (gebroken stenen) die spoorwegen stabiliseert. Tijdens spoorwerkzaamheden (aanleg, onderhoud, ballast aanbrengen) kan kwartsstof ontstaan en worden ingeademd door werknemers.

De website van Mensura (externe preventiedienst) signaleert: "Kwartsstof behoort tot de gevaarlijkste kankerverwekkende stoffen die door het Internationaal Centrum voor Kankeronderzoek zijn geregistreerd. Het moet in dezelfde categorie worden ingedeeld als bijvoorbeeld asbest." De directie deed ons mee dat Infrabel strengere eisen hanteert dan de Europese norm NBN EN 13450 met betrekking tot het percentage fijnstof. Bovendien zijn de Europese normen voor blootstelling aan kwarts onlangs aangescherpt: vanaf 1 september 2025 wordt de blootstellingsgrens verlaagd van 0,1 mg/m³ naar 0,05 mg/m³ over een periode van 8 uur.

Gezien het belang van dit probleem is onze militant die op de P93-machine werkt en rechtstreeks is betrokken aanwezig als technisch raadgever. In april heeft IDEWE metingen uitgevoerd. Voor de P93-vernieuwingstrein is in het dragen van een FFP3-masker voorzien, terwijl voor de zeefrein een helm met filter wordt gebruikt.

Onze technisch raadgever vraagt zich af onder welke omstandigheden deze metingen zijn uitgevoerd. Hij geeft aan dat hij aanwezig was bij de metingen, die plaatsvonden bij bewolkt en zelfs regenachtig weer. De directie antwoordt dat de metingen op verschillende tijdstippen worden uitgevoerd.

Wij vragen dat ze ook in de zomer, bij droog en warm weer, worden uitgevoerd. Onze technisch raadgever vraagt ook dat de agenten van de P93 een helm met filter kunnen dragen. De directie bevestigt dat als een werknemer door zijn hiërarchie betere beschermingsmiddelen wordt geweigerd dan voorzien, hij hiervan de voorzitter van het CPBW op de hoogte moet brengen.

De directie voorziet in de volgende preventieve maatregelen: modernisering van 50 tremels met afstandsbediening,

overdruk in de controlepost van de OTM, verbeterde afdichting om te voorkomen dat stof de cabine binnendringt, verplicht dragen van ademhalingsbescherming, veiligheidsmarkering op de werktreinen en medisch toezicht door de bedrijfsarts (risicocode 5110 – silicose).

De directie toonde ons een foto van Wascosa-tremelwagons die uitgerust zijn met een geïntegreerd sproeisysteem om de uitstoot van kwartsstof te verminderen. Wij vroegen waarom niet alle tremels met een dergelijk systeem kunnen worden uitgerust. De directie antwoordde dat dit technisch complex en duur is.

In de discussie kwam ook de noodzaak aan bod om werknemers, ook die van onderaannemers, bewust te maken van de gevaren van kwarts. Onze technisch raadgever wees erop dat werknemers van onderaannemers vaak geen masker dragen.

Ten slotte merkten wij op dat het evaluatierapport van IDEWE alleen in het Nederlands beschikbaar is. Omdat het comité van de werkplaats in Schaarbeek en het NCPBW tweetalig zijn, drongen we erop aan dat dit document ook in het Frans beschikbaar wordt gesteld. Als dat niet gebeurt, zullen we de zaak voorleggen aan de FOD. De directie handhaafde haar standpunt dat alleen een Nederlandstalige versie voldoende is.

Wij namen hiervan akte.

Las-helm

Wij plaatsten de 3M Speedglas G5-01 las-helm, beschikbaar in de catalogus, op de agenda van het NCPBW. De werknemers beschikken momenteel over het minder efficiënte model 9100. We vroegen de directie de eerstgenoemde helm ter beschikking te stellen van de medewerkers met het oog op preventie op lange termijn.

De 3M Speedglas G5-01 las-helm is inderdaad effectiever dan de 9100 op het gebied van ademhalings- en visuele bescherming, hoewel de 9100 (huidige versie) ook voldoet aan de TH3-norm. Beide helmen staan in de nomenclatuur. De directie had oren naar ons voorstel en zegde dat werknemers deze kunnen bestellen als ze dat wensen.

Comité 51600 Schaarbeek - notulen

Een personeelsvertegenwoordiger meldde dat diverse notulen van het comité 51600

niet zijn goedgekeurd omdat de inhoud ervan niet getrouw de besprekingen en gemaakte afspraken weergeeft. Dit leidt tot wrevel bij de lokale afgevaardigden en kan spanningen veroorzaken. De voorzitter is zich bewust van het probleem en stelt voor een aparte vergadering te organiseren om een constructieve oplossing te vinden.

Tony Fonteyne

NMBS

ARPS 541 treinpersoneel: enkele stapjes in de goede richting

Eind maart lanceerde ACOD-CGSP een alarmprocedure i.v.m. de eenzijdige interpretatie door de NMBS van ARPS 541 voor het treinpersoneel. Op 15 mei volgde een tweede overlegvergadering met HR Rail en de directies B-TO en B-CS van NMBS. Er werden enkele stapjes in de goede richting gezet. Maar we zijn er nog niet.

Wat werd besproken?

- De wijziging van de prestatie in de reeks zonder communicatie naar het personeelslid als gevolg van een BNX.
- De naleving van de grenzen bij toekenning van een overgang in geval van laattijdig einde dienst (overuren).
- De interpretatie en toepassing (geheel of gedeeltelijk) van de verschillende nota's (nota Principebureau, nota Robette, nota Philips, Vademecum...).
- Het interval tussen een dienst als treinbestuurder en een opleidingsdag die er op volgt.

Wijziging van de prestatie in de reeks als gevolg van een BNX

De directie is bereid de volgende regels te respecteren.

- Voor D-3

Wijzigingen worden via de planningskalender doorgegeven. Als dit niet goed uitkomt voor de bediende, kan die contact opnemen met de planners om een oplossing te zoeken.

Wij hebben ervoor gepleit dat personeelsleden die met verlof zijn, rust hebben enz. niet verplicht zijn hun werkrooster te raadplegen. Na onze tussenkomst heeft de directie toegezegd dat in dergelijke gevallen rechtstreeks contact wordt opgenomen met de personeelsleden (net als bij aanpassingen na D-3).

- Na D-3

De planners moeten contact opnemen met het personeelslid om de wijziging te bekrachtigen. HR Rail heeft bevestigd dat als een aanpassing om persoonlijke redenen niet mogelijk is, de directie naar andere oplossingen moet zoeken (bijvoorbeeld het inzetten van personeel buiten reeks).



foto NMBS

Er werd ook bevestigd dat wanneer de prestaties worden gewijzigd als gevolg van een BNX, de tussenpozen (14 uur) en de grenzen moeten worden nageleefd. Deze zijn als volgt.

- Rust: geen dienst na 20.00 uur de avond ervoor - niet voor 06.00 uur de volgende dag.
- Compensatieverlof: geen dienst na 23.00 uur de avond ervoor - niet voor 05.00 uur de volgende dag.

Deze regels zijn in overeenstemming met het PV van de werkgroep van 06/10/2021.

Naleving grenzen

Wanneer de planning in real time wordt aangepast vanwege de reglementering inzake overuren, is de directie van mening dat de grenzen (zie hierboven) niet moeten worden nageleefd. Zij blijft bij dit standpunt, maar is bereid om na de zomervakantie een discussie te openen in het kader van de Nationale Paritaire Subcommissie inzake alle interpretatieve nota's (Philips, Robette enz.). HR Rail werkt momenteel aan het verzamelen en analyseren van alle bestaande nota's. Na afloop van deze analyse zullen vergaderingen worden gepland.

Interval tussen prestaties en opleidingen

Momenteel hanteert de directie een interval van 11 uur tussen een prestatie en een opleidingsdag (beslissing van het principebureau, in overeenstemming met de wetgeving).

Zij stelt nu het volgende voor:

- 12 uur voor opleidingen die geen verband houden met veiligheid
- 14 uur voor opleidingen die verband houden met veiligheid (bv. rollend materieel).

Binnen 15 dagen wordt een lijst verwacht met opleidingen die zijn ingedeeld naar hun link met veiligheid. Wij blijven waakzaam voor de publicatie en betrouwbaarheid ervan.

Mededeling van aantal overuren

ARPS 541 (artikelen 65 en 93) bepaalt dat het personeel zijn quota overuren moet kunnen raadplegen. Bij de treinbesturing is dit echter problematisch: het personeel heeft hier geen toegang toe. De directie zoekt naar oplossingen, met name in verband met de vertraging van APS. We blijven dit punt opvolgen. Indien nodig zullen we de tussenkomst van de FOD vragen.

Slecht uitgewerkte reeksen met als gevolg grote toename overgangen (OO)

De directie geeft toe dat het aantal overgangen sterk is toegenomen sinds de toepassing van de nieuwe ARPS 541. Zoals de ACOD-CGSP al in november had aangegeven, is dit het gevolg van teveel prestatie-uren per week in de reeksopmaak. Om te voorkomen dat de 520 uur per

trimester wordt overschreden, moeten er overgangen worden toegepast. Dit bevestigt onze analyse: de reeksen moeten worden herzien om de wekelijkse arbeidstijd te humaniseren, de 520 uur/kwartaal te respecteren en fatsoenlijke arbeidsomstandigheden te garanderen (gemiddeld 40 uur/week). Een evaluatievergadering werd gepland.

Conclusie

Er zijn enkele stapjes in de goede richting gezet, maar we zijn er nog lang niet. Deze punten zullen in onze instanties worden besproken. De ACOD-CGSP blijft waakzaam en houdt jullie op de hoogte van het vervolg.

Tony Fonteyne, Nicky Masscheleyn

Protocol voorakkoord Goede redenen voor massale verwerping

De achterban van ACOD Spoor heeft het protocol van voorakkoord met minister Crucke unaniem verworpen. Een toelichting.

Wil men het spoor efficiënter en toekomstgericht organiseren? Of is dit voorakkoord met minister Crucke een stap in een lang voorbereid traject van ontmanteling, liberalisering en uiteindelijke privatisering? Onze militanten hebben het antwoord gegeven: in alle gewesten werd het akkoord massaal verworpen. Niet uit conservatisme, maar uit ervaring. Want wie het spoor kent, weet wat werkt en wat niet. Het verworpen voorakkoord voorziet onder meer in de overdracht van personeel van HR Rail naar NMBS en Infrabel, de afschaffing van statutaire aanwervingen vanaf 2028 en de verplaatsing van bevoegdheden inzake personeelsbeheer. Op papier heet dat modernisering. In de praktijk is het de afbraak van wat het spoor nog samenbindt. En het kost een pak geld, vooral IT-kosten door de splitsing en de noodzaak om externe consultants in te schakelen.

Verdeel en heers als bestuursmodel

De operationele opsplitsing van het spoor in NMBS, Infrabel en HR Rail – zogezegd verplicht door Europa (wat feitelijk onjuist is) – heeft geleid tot een wirwar aan verantwoordelijkheden. Dat merken onze collega's elke dag. En nu wil men ook HR Rail opknippen? Dat betekent parallelle systemen, verschillen-



Minister van Mobiliteit Jean-Luc Crucke

“Hervormen zonder maatschappelijk of syndicaal draagvlak leidt tot mislukking”

de reglementeringen en sociale ongelijkheid. Efficiënt spoorbeheer vraagt eenheid van commando, geen organisatorische wirwar waarin elke verantwoordelijke zijn taak naar de volgende doorschuift. Vraag het aan eender welke transporteconoom, van eender welke universiteit: zij bevestigen onze visie.

Opmerkelijk detail: voor de Brusselse politie pleit deze regering wel voor eenheid van commando. Bij het spoor blijkbaar niet. Nochtans worden daar dezelfde argumenten aangehaald als de onze.

Statuut verdwijnt via achterdeur

Vanaf 2028 zouden enkel nog contractuelen worden aangeworven. Daarmee verdwijnt het statuut, zonder enig democratisch debat en zonder vermelding in het regeerakkoord. Geen transparantie, geen overleg, enkel een ideologische ingreep die het sociaal weefsel van het spoor ondergraaft. Bij het personeel wekt dit de indruk van conservatief pestgedrag. Onze mensen zien ook wat er in het buitenland gebeurt.

Voor ACOD Spoor is het statuut geen anachronisme, maar een ruggengraat. Het biedt werkzekerheid, objectiviteit en bescherming, en vormt de basis van het sociaal overlegmodel. Zonder statuut verdwijnt ook de samenhang tussen personeelsgroepen, wordt het pensioenstelsel uitgehold en vervalt de bescherming bij reorganisaties.

Als vakbond denken we niet alleen aan de huidige generatie werknemers, maar ook aan de toekomstige.

Politieke strategie, geen neutraal beleid

De regering beweert dat dit geen ideologische ingreep is. Maar de feiten spreken voor zich. Infrabel blijft buiten schot – geen grote besparingen – terwijl NMBS en HR Rail worden gevisieerd. Niet toevallig is Infrabel het favoriete spoorwagdeel van havenbelangen en neoliberale partijen. Reizigersvervoer telt minder. HR Rail, als laatste overblijvende personeelseenheid en syndicale hefboom, moet eraan geloven.

Er wordt bewust een inefficiënt model gecreëerd, zodat privatisering daarna als enige uitweg wordt voorgesteld. Net zoals in het Verenigd Koninkrijk en Duitsland, waar vandaag chaos en onderinvestering heersen. In het VK keert men zelfs terug

naar nationalisering, omdat dit uiteindelijk goedkoper en efficiënter blijkt te zijn dan miljardensubsidies voor private operatoren die hun winsten doorsluizen naar buitenlandse fondsen. De stiptheid van de Duitse spoorwegen is zelfs slechter dan die van ons, mede door jarenlange opgelegde besparingen. Vroeger was het Duitse spoor een toonbeeld van 'Pünktlichkeit'...

Wat dan wel?

Wie echt efficiëntie en dienstverlening wil verbeteren, kiest niet voor versnippering, maar voor integratie. Eén spoorbedrijf. Eén directie. Eén personeelsdienst. Eén beheerscontract. Duidelijkheid, verantwoordelijkheid en samenwerking. Eenheid van commando.

Kijk naar de Oostenrijkse spoorwegen: ook daar is er een driedelige (holding)structuur (eigenlijk vierledig met Cargo), maar met één CEO en één raad van bestuur. De besluitvorming verloopt via eenheid van commando. De Oostenrijkse spoorwegen zijn een voorbeeld van doeltreffend spoorbeleid. Dus het kan!

Dat is geen utopie. Dat is de logica van mensen die het spoor kennen en er dagelijks in werken. Vandaag zitten we met twee niet op elkaar afgestemde beheerscontracten – eentje voor NMBS, eentje voor Infrabel – waardoor de

ambities van de ene worden gefnuikt door de beperkingen van de andere. De NMBS zegt dat Infrabel te weinig spoorcapaciteit heeft, Infrabel zegt dan weer dat het transportplan van de NMBS te ambitieus is... En dan wordt er naar elkaar gewezen wanneer het transportplan niet uitgevoerd wordt. Is dat 'good governance'?

Hervorming zonder draagvlak faalt

Hervormen zonder maatschappelijk of syndicaal draagvlak leidt tot mislukking. Dit voorakkoord is daarvan het beste bewijs. Het spoorpersoneel is het beu: de onwerkbare structuren, de opeenvolgende reorganisaties en de miljoenen die naar consultants zonder spoorexpertise gaan. Ter herinnering: tussen 2020 en 2022 gaf men bij het spoor 612 miljoen euro uit aan externe consultancy – deze regering legt intussen een besparing op van 670 miljoen! Het spoorwegpersoneel snakt meer dan ooit naar stabiliteit. Ook de reizigers trouwens!

ACOD Spoor kiest voor een openbaar, geïntegreerd en sociaal rechtvaardig spoor. Niet voor afbouw. Niet voor verdeel-en-heers. En zeker niet voor liberalisering/privatisering onder de radar.

Günther Blauwens





Basisbereikbaarheid Stoot het concept op zijn limieten?

Na amper zes jaar lijkt het concept van basisbereikbaarheid al tegen zijn grenzen aan te botsen. Dat is opvallend kort in vergelijking met zijn voorganger, basismobiliteit, die meer dan achttien jaar de ruggengraat vormde van het openbaar vervoer in Vlaanderen. Wat is er aan de hand?

Vanaf het prille begin stonden wij, bij ACOD TBM, kritisch tegenover dit decreet. En we stonden daarin niet alleen: ook tal van middenveldorganisaties en mobiliteitsexperts waarschuwden voor de gevaren van de koerswijziging. Toch zette de toenmalige Vlaamse regering door. Het officiële doel: een efficiënter, marktgericht openbaar vervoer, met minder klemtoon op de sociale rol die De Lijn tot dan toe vervulde.

De belofte van budgetneutraliteit - dat met hetzelfde budget een beter systeem mogelijk zou zijn - werd een molensteen rond de nek van de hele transitie. In de praktijk

“Wanneer luistert eindelijk het kabinet?”

betekende dit: besparen in plaats van verbeteren.

Lokale besturen botsen op de realiteit

Aankankelijk stonden veel lokale besturen achter het nieuwe model. Ze kregen immers inspraak en zagen kansen om hun mobiliteitsvisie waar te maken. Maar die initiële euforie is intussen volledig weggeëbd. Gemeenten worden nu geconfronteerd met harde keuzes en besparingsrondes binnen de vervoersregioraden, waar steden en gemeenten samen vervoersplannen uitwerken. Pijnlijk genoeg blijft er van de ambitieuze verlanglijst van veel gemeenten weinig

over. De Lijn moet besparen en dat gebeurt zonder echte inspraak van de vervoersregio's. De Lijn kiest voor een vlucht vooruit en de betrokken raden haken een na een af. Hun invloed blijkt in de praktijk beperkt te zijn, ondanks de belofte van decentralisatie.

Wanneer luistert de minister?

Dat de minister de vakbonden niet serieus neemt vanuit haar eigen visie, kunnen we nog enigszins begrijpen. Dat ze De Lijn negeert wanneer die aangeeft niet genoeg middelen te hebben, is al moeilijker te vatten. Maar dat ze zelfs signalen van lokale besturen en partijgenoten naast zich neerlegt, is totaal onbegrijpelijk. Hoeveel waarschuwingen zijn er nog nodig vooral eer men in Brussel tot inzicht komt?

Reiziger laat zich niet misleiden

Het vertrouwen in De Lijn staat onder

tram bus metro

druk, maar de reiziger ziet steeds duidelijker waar de echte oorzaken liggen. De kritiek van ACOD TBM en andere organisaties blijkt meer dan terecht. Wij voorspelden dit scenario al jaren geleden.

In de komende maanden wordt het uitkijken naar een klare reactie van het kabinet. Blijft men volhouden dat De Lijn over

voldoende middelen beschikt of komt er eindelijk erkenning van de realiteit?

Voor ons is het helder: de druk op het kabinet zal blijven toenemen. Wij blijven onze rol spelen tot men bereid is om het geweer van schouder te veranderen.

Stan Reusen



foto Vitaly Volkov

Niet-recurrente bonus komt eraan!

Kameraden, het is eind juni en ik hoop dat het voor iedereen een fijne zomer zal worden. Ik ben er zeker van dat dit artikel hierbij zal helpen.

Ik kan met de nodige fierheid zeggen dat jullie de extra niet-recurrente bonus uitbetaald krijgen samen met de wedde. Iedereen die ook de gewone niet-recurrente bonus kreeg, heeft hier recht op.

Waarom ben ik hier fier over? We hebben vorig jaar moeilijke onderhandelingen gevoerd om de huidige cao af te sluiten. bpost droeg de economische gevolgen van het wegvallen van het krantencontract en van de vergoeding voor het beheer van de overheidsrekeningen. Er moest ook nog over een aantal overheidscontracten onderhandeld worden, o.a. over de nummerplaten. Daarenboven werd het voor bedrijven moeilijk, door de fiscaal onvriendelijke maatregelen van de toenmalige regering, om iets extra te geven aan hun personeel.

ACOD Post wilde en eiste een extra premie voor het personeel. Het zijn voor iedereen economisch moeilijke tijden. Het personeel van bpost houdt al jaren het bedrijf recht en moet daar dan ook voor beloond worden.

We hebben toen na veel discussie en onderhandelen de extra niet-recurrente bonus op tafel gelegd. Dit is de enige manier om het bedrijf toe te laten iets extra aan het personeel te geven. Deze niet-recurrente bonus werd gekoppeld aan het aantal reor-



ganisaties binnen de afdeling Mail, meer bepaald distributie. Het ging over de reorganisaties voor de eerste vier maanden van het jaar. Ondanks lokale discussies over deze reorganisaties, waarin de vrijgestelden en militanten van ACOD Post hard voor jullie gevochten hebben, is de doelstelling gehaald.

Iedere vakbond moet uitmaken of hij de cao ondertekent of niet. ACOD Post heeft hem mee ondertekend omdat we geloofden dat deze ten voordele van het personeel was. Wij hebben onze verantwoordelijkheid genomen en dat is nu gebleken door het uitbetalen van de extra niet-recurrente bonus. Dat is waar vakbondswerk voor staat, zorgen voor het personeel.

Samen sterk!

Geert Cools

80 jaar later Herdenking van de gevallen postmedewerkers

Op 8 mei werd aan het voormalige postgebouw op de Markt van Brugge hulde gebracht aan de postmedewerkers die tijdens de Tweede Wereldoorlog het leven lieten. Precies 80 jaar na het einde van de oorlog in 1945 stonden we stil bij hun moed, hun plichtsbeseft en het offer dat zij brachten in een bijzonder donkere periode van onze geschiedenis.

Aan de ingang van het oude postgebouw, een historisch pand, bevinden zich gedenkplaten met de namen van deze omgekomen postmedewerkers. Hier kwamen ACOD Post, personeelsleden van bpost en sympathisanten samen om een moment van stilte te houden en bloemen neer te leggen.

De post was in oorlogstijd veel meer dan alleen een communicatiemiddel, het was een levenslijn voor vele mensen. De medewerkers die in dienst bleven, namen enorme risico's op zich en sommigen betaalden daarvoor met hun leven. Hun namen blijven vereeuwigd in steen.



Laten we hen nooit vergeten.

Jessie Martony

Hoe vraag ik mijn stakings-vergoeding aan?

We hebben verscheidene stakingen en acties achter ons liggen waarbij we steeds mochten rekenen op een massale opkomst. Maar hoe vraag je nu juist je stakingsvergoeding van die dag aan?

- ➔ Bezorg ons je prestatiestaat (Time Statement) van de maand waarin de actie- of stakingsdag is doorgegaan.
- ➔ Op de prestatiestaat vind je de dag staking terug onder de code U41 (zie voorbeeld in afbeelding)..

De prestatiestaat kan je op verschillende manieren terugvinden.

- ➔ De papieren versie: maandelijks ontvang je thuis je weddefiche, waarbij steeds de verschillende prestatiestaten zitten.
- ➔ Online versie:
 - Via smartphone: bpost4me > Mijn documenten > Time Statement > Juiste maand
 - Via computer/laptop: bpost4me > My Tools > Mijn Documenten > Link naar de tool > Mijn recente documenten > Time

Statement > Juiste maand > Downloaden

Wel een kleine bemerking: wanneer de actiedag na de 20^{ste} van de maand valt, is de kans reëel dat je omwille van de afsluiting, dit pas een maand later kan terugvinden op je prestatiestaat van de betreffende maand.

Bezorg de prestatiestaat waar de dag staking op aangeduid staat aan je vakbondsafgevaardigde die ervoor zal zorgen dat deze bij de juiste persoon terecht komt om de uitbetaling effectief uit te voeren. Wanneer je dit digitaal zou doorsturen, bezorg ons dan een scan (pdf) en geen foto.

Ben je tijdens een actiedag op de manifestatie of concentratie aanwezig, meld je aanwezigheid dan aan je vakbondsafgevaardigde zodat je ook je lunchvergoeding krijgt.

Elke Allard

		Contractuele uren	Geplande uren	Gepresteerde uren	Afwezigheidsuren en -codes
Di	01	07:36	-	-	-
Wo	02	07:36	-	-	-
Do	03	07:36	-	-	-
Vr	04	07:36	-	-	-
Za	05	-	-	-	-
Zo	06	-	-	-	-
		30:24	00:00	00:00	
Ma	07	07:36	-	-	-
Di	08	07:36	-	-	-
Wo	09	07:36	-	-	-
Do	10	07:36	-	-	-
Vr	11	07:36	-	-	-
Za	12	-	-	-	-
Zo	13	-	-	-	-
		30:00	00:00	00:00	
Ma	14	07:36	-	-	U51 - 07:36
Di	15	07:36	-	-	U51 - 07:36
Wo	16	07:36	-	-	U51 - 07:36
Do	17	07:36	-	-	U51 - 07:36
Vr	18	07:36	-	-	U51 - 07:36
Za	19	-	-	-	-
Zo	20	-	-	-	-
		30:00	00:00	00:00	
Ma	21	07:36	-	-	-
Di	22	07:36	-	-	-
Wo	23	07:36	-	-	-
Do	24	07:36	-	-	-
Vr	25	07:36	-	-	-
Za	26	-	-	-	-
Zo	27	-	-	-	-
		30:00	00:00	00:00	
Ma	28	07:36	-	-	-
Di	29	07:36	-	-	U41 - 07:36
Wo	30	07:36	-	-	-
		22:48	00:00	00:00	
Totaal - uren		167:12	00:00	00:00	
Totaal - dagen		22	0	0	

Rusttellers op 21/05/2025		Hoeveelheid	Eenheid	Einddatum
-		-	-	-
Verlofdagen	Recht op	Opgenomen	Aangevraagd	Saldo
Overdracht verlof tot 31 maart (D)	4	4	0	0
Wettelijk verlof Contractuelen (D)	20	5	0	15
Extra-wettelijk verlof (D)	7	0	0	7
Pensioenverlofsparen (D)	30	0	0	30
Teller zonder limiet (U)	-	-	-	00:00

Toegekende maaltijdcheques		15
Afwezigheidscodes		
U41	Staking	
U51	Wettelijk verlof	

Een verschil tussen gepresteerde dagen en aantal toegekende maaltijdcheques kan veroorzaakt worden door een berekening van het aantal maaltijdcheques in uren of door een kwartaalafrekening.

Actisoc Tussenkomst kindervakanties

De sociale dienst Actisoc van bpost voorziet in een tussenkomst van 90 euro voor de kosten van een kindervakantie. Alle statutaire, baremieke en niet baremieke contractuele personeelsleden en logistiek postale medewerkers in actieve dienst, op voorwaarde dat zij één jaar in dienst zijn, kunnen hiervan genieten. De tussenkomst geldt voor kinderen van 3 tot 18 jaar die deelnemen aan een kindervakantie van minimum vijf dagen met overnachting, georganiseerd door een

erkende organisatie, binnen de schoolvakanties.

Bezorg binnen de zes maanden na het verblijf een attest ('Aanvraag tussenkomst kindervakanties'), volledig ingevuld en samen met een deelnamebewijs aan Actisoc – Kindervakanties – 1105 Brussel. Jaarlijks kan er per kind één tussenkomst worden gevraagd. Het in te vullen attest is beschikbaar op bpost4me (HR4me > Loon en voordelen > Actisoc > Tussenkomsten >

Kindervakantie > 'knop' Formulier) of kan worden verkregen bij uw plaatselijke militair of gewestelijk secretaris ACOD Post.

Ook voor de andere tegemoetkomingen van Actisoc kan je steeds terecht bij de gewestelijk secretaris ACOD Post of rechtstreeks bij Actisoc via infosoc@bpost.be, stuur een brief naar Actisoc, 1105 Brussel of bel naar 02 276 82 82.

Marianne Peeters

Verbetering sectoraal pensioenplan nieuwe arbeidsvoorwaarden (NAV)?

ACOD Gazelco nam het initiatief om via een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst de aanzet te geven om het extralegaal pensioenplan voor collega's met loon- en arbeidsvoorwaarden > 2002 (de zogenaamde Nieuwe Arbeidsvoorwaarden of afgekort NAV) te verbeteren, omdat het huidige onvoldoende kapitaal genereert op het einde van de loopbaan in vergelijking met de resultaten van het pensioenplan voor de collega's met loon- en arbeidsvoorwaarden < 2002 (de zogenaamde Oude Arbeidsvoorwaarden of afgekort OAV).

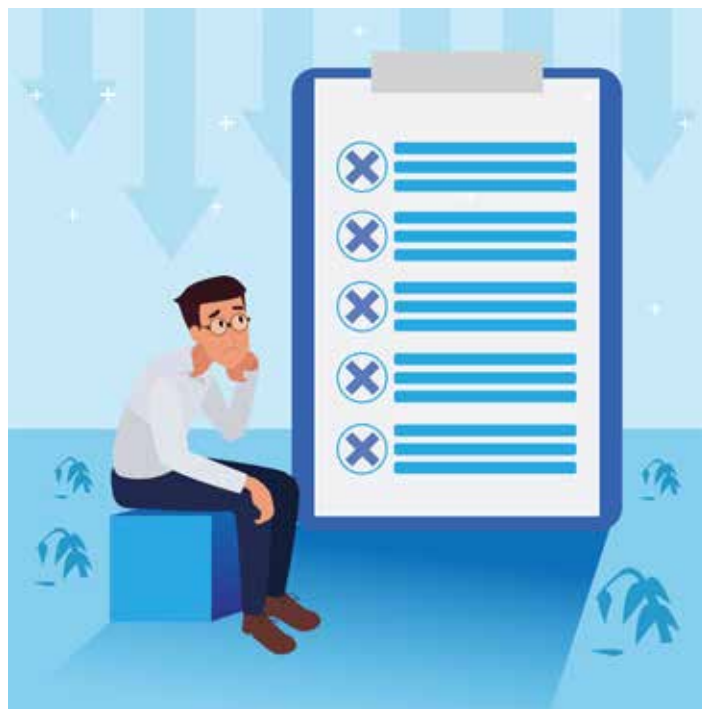
Sedert september 2024 (!) trachten we via zeer moeizame onderhandelingen een wezenlijke verbetering te realiseren, maar tot nog toe waren alle patronale voorstellen onvoldoende om te kunnen spreken over een echte verbetering. ACOD Gazelco heeft binnen een gemeenschappelijk vakbondsfront gepleit voor een verbetering via een substantiële verhoging van de patronale bijdragen in hun pensioenplan en een hogere garantie van de rendementen die gehaald kunnen worden op beleggingen in de pensioenfondsen.

Finaal werkgeversvoorstel

Op 22 mei 2025 werd een finaal werkgeversvoorstel geformuleerd. Via een verzoeningsbureau van het paritair comité op 5 juni, dat aangevraagd werd door het ACV, werd nog een syndicale poging ondernomen om een verbetering tot stand te doen komen, maar dit draaide op helemaal niets uit zodat er dus geen verbeterd werkgeversvoorstel kwam. Dat had ACOD Gazelco al veel sneller begrepen.

Het finaal werkgeversvoorstel samengevat:

- Een verhoging van de patronale bijdragen tot 3,25 procent van de eigen bezoldiging (referentiebezoldiging is de bezoldiging van januari vermenigvuldigd met 13,92 en geplafonneerd op 70.881,67 euro op jaarbasis (op 1 januari 2025)) en 9,0957 % van deze eigen bezoldiging boven het eerste geplafonneerde gedeelte, indien de bezoldiging op jaarbasis hoger is dan het aangeduide plafond. Hiermee zouden de huidige anciënniteitstrappen verdwijnen en deze patronale bijdragen voor alle betrokkenen licht stijgen.
- De persoonlijke bijdragen blijven onveranderd.
- De invoering van een nieuwe investeringsstrategie voor alle betrokkenen die ressorteren onder het pensioenplan Enerbel (in grote trekken van toepassing op de gereguleerde bedrijven en Electrabel, maar niet voor andere niet-gereguleerde bedrijven). Deze investeringsstrategie zou volgens de werkgevers een mogelijkheid kunnen bieden aan betrokkenen om het reeds opgebouwd gedeelte op een zelf gekozen moment defensiever te beleggen, waardoor bijvoorbeeld op het einde van de loopbaan minder risico zou kunnen gelopen worden op negatieve effecten van sterk afgenomen rendementen (bijvoorbeeld bij een beurscrash).



“Plotse dalingen kapitaal zijn niet uit te sluiten”

Consultatie

ACOD Gazelco zal vanaf juni tot en met 18 september 2025 een consultatie houden van de betrokken leden, zodat tijdens de zitting van het Paritair Comité op 25 september 2025 uitleg kan gegeven worden over het dan bekomen mandaat. Voor de onderhandelaars van ACOD Gazelco zelf is het voorstel onvoldoende, vooral omdat werkgevers geen garanties willen inbouwen inzake opgebouwd kapitaal. Daardoor kan nooit vooraf berekend worden hoeveel het te verkrijgen kapitaal uiteindelijk zal vertegenwoordigen. Plotse dalingen van het kapitaal kunnen niet uitgesloten worden door de volatiliteit van beleggingen, zelfs met een defensievere beleggingsstrategie. Indien het werkgeversvoorstel zou afgekeurd worden, dan zal de opbouw van een krachtsverhouding zeker nodig zijn om mogelijk een beter resultaat te behalen. Natuurlijk zou in dat geval de solidariteit moeten gelden onder alle werknemers!

Jan Van Wijngaerden



Dag Openbare Diensten Jullie verbinden, beveiligen, bewegen de samenleving!

ACOD Telecom-Vliegwezen spreekt naar aanleiding van de Dag van de Openbare Diensten haar waardering uit voor de duizenden medewerkers van alle openbare diensten. Wij zetten ook het enorme belang van hun werk voor de burgers in de kijker, in het bijzonder dat van de collega's van skeyes, Brussels Airport Company, BIPT, Proximus en Proximus NXT IT.

Op 23 juni was het de Dag van de Openbare Diensten. Een dag waarop we elk jaar stilstaan bij wat jullie doen en vooral bij wat jullie betekenen. Voor de gehele samenleving. Want laat ons daar geen twijfel over bestaan: zonder openbare diensten valt alles stil.

Dat geldt zeker voor onze sectoren. Of het nu gaat over Proximus, Proximus NXT IT, BIPT, skeyes of Brussels Airport Company, jullie werk is van levensbelang. Jullie zijn de mensen die zorgen dat België verbonden blijft, dat het veilig blijft, dat het beweegt.

"Jullie garanderen veiligheid en verbondenheid waar anderen het vanzelfsprekend vinden"

Letterlijk. Jullie zorgen ervoor dat mensen kunnen communiceren, dat goederen en personen zich vlot en veilig kunnen verplaatsen.

Laten we beginnen bij Proximus. Jullie bouwen aan de digitale ruggengraat van ons land. Dankzij jullie kunnen mensen bellen, leren, werken, communiceren. Dankzij jullie kunnen ziekenhuizen gegevens delen, kunnen bedrijven draaien, kunnen gezinnen verbonden blijven, ook als ze ver van

elkaar zijn. In een wereld die steeds digitaal wordt, is jullie werk essentieel voor gelijke kansen. Want digitale toegang is geen luxe meer. Het is een basisrecht.

Bij Proximus NXT IT werken jullie elke dag aan de nieuwste technologische oplossingen om bedrijven en burgers te ondersteunen in hun digitale transformatie. Jullie expertise en innovatieve aanpak zorgen ervoor dat onze samenleving mee evolueert met de snel veranderende wereld van IT en connectiviteit.

Collega's van BIPT: jullie waken over eerlijke, stabiele communicatie, van internet en telefonie tot postdiensten, en over consumentenrechten, waardoor elke burger kan rekenen op betrouwbare en toegankelijke connectiviteit. Dankzij jullie werk kan iedereen verbonden blijven en veilig online zijn.

Bij skeyes zijn jullie, van administratief medewerkers tot meteorologen en lucht-

verkeersleiders, de onzichtbare wachters van ons luchtruim. Jullie vormen allen een onmisbare schakel. Jullie zorgen ervoor dat vliegtuigen veilig opstijgen en landen. Dat gezinnen veilig thuiskomen. Dat hulpgoederen hun bestemming bereiken. Jullie werk vraagt precisie, concentratie, verantwoordelijkheid. Jullie garanderen veiligheid waar anderen het vanzelfsprekend vinden.

En op Brussels Airport? Daar zijn jullie het kloppend hart van de logistiek, de dienstverlening, de mobiliteit. Jullie zorgen ervoor dat mensen kunnen reizen, dat economieën kunnen groeien, dat België verbonden blijft met de wereld. Jullie zijn het eerste gezicht dat reizigers zien als ze hier aankomen. Jullie zijn ambassadeurs van ons land.

Samen vormen jullie de ruggengraat van essentiële diensten die burgers elke dag nodig hebben. Wat jullie doen, is van onschatbare waarde. Dat verdient niet alleen erkenning, maar ook dankbaarheid. Daarom, dankuwel voor jullie dagelijkse inspanningen, voor het onzichtbare maar onmisbare werk dat bijdraagt aan een goed functionerende samenleving. Jullie maken elke dag het verschil. Niet met grote woorden, maar met daden. Met inzet. Met vakmanschap. Met hart.

Annuska Keersebilck

ACOD Telecom-Vliegwezen paraat op algemene staking

Op 20 mei organiseerde de ACOD een algemene stakingsdag als reactie op de rampzalige gevolgen van het Arizona-beleid voor de openbare diensten. Bedankt voor jullie massale deelname!



Fijne vakantie gewenst!

De zomer staat voor de deur. Samen met alle medewerkers en militanten van onze sector wens ik jullie dan ook een fijne en deugd-doende vakantie toe. Maak er een mooie tijd van!



Defensie

Waarom kunnen militairen op 56 met pensioen?



In het maatschappelijk debat over pensioenen klinkt steeds vaker de roep om 'harmonisatie': gelijke pensioenleeftijd voor iedereen. Begrijpelijk – solidariteit vraagt om eerlijke spelregels. Maar als we dan écht willen harmoniseren, dan moeten we ook het hele plaatje durven bekijken. Want wie pleit dat militairen pas op 67 met pensioen moeten gaan "zoals iedereen", moet ook erkennen dat militairen vandaag al jarenlang extra werken zonder loon, zonder pensioenopbouw en onder uitzonderlijke omstandigheden.

Wij zijn principieel niet tegen een hervorming of tegen langer werken. Maar dan wel als dat gebeurt onder dezelfde voorwaarden als elke andere werknemer en met ruime transitiemaatregelen. Echte harmonisatie betekent ook: dezelfde rechten, dezelfde vergoeding, dezelfde erkenning van gepresteerde uren en identieke werk-omstandigheden. Vandaag is dat absoluut niet het geval.

"Harmonisatie kan, maar moet echt gelijkwaardigheid brengen"

Militaire arbeid: + zeven jaar gratis!

Gemiddeld werkt een militair tijdens zijn of haar loopbaan meer dan zeven jaar die nergens meetellen: geen loon, geen pensioenrechten, geen erkenning met daarbovenop een verbod op weigering van uitvoering. Wel: talrijke wachten, nachtopdrachten, operationele inzet, weekends, feestdagen, verplichte paraatheid... en dit wanneer de baas met zijn vingers knipt. Zelden of nooit worden deze periodes als volwaardige arbeid erkend. Een uur als militair telt vaak niet als een uur gewerkt. Net daar wringt het schoentje het meest. Zo stapelt zich een scha-

duwboekhouding op van jarenlange gratis arbeid, die volledig buiten het officiële arbeidstijdkader valt. Want laat ons eerlijk zijn, welke burger vindt het normaal om 'gratis' te werken wanneer de werkgever het eist en zonder enige compensatie? Militairen doen dit wel.

Tot vandaag staat daar een lagere pensioengerechtigde leeftijd tegenover. Dit is ook positief voor de werkgever want, laat ons eerlijk zijn, een opa van 65 jaar met een rugzak van 40 kg om onze burgers te beschermen is niet realistisch.

Geen vaste werkplek, hoge verplaatsingslast

Militairen hebben geen vaste werkplaats. Veel collega's leggen meer dan drie uur woon-werkverkeer per dag af, zonder vergoeding of compensatie. We worden over het gehele land geplaatst- en daarbuiten - vaak op korte termijn. Dat maakt gezinsleven, sociaal engagement en mentaal

welzijn bijzonder moeilijk te combineren met het werk.

Zware fysieke en mentale tol

Militair werk is fysiek veeleisend en mentaal belastend. Vroeg opstaan, lange dagen, risicovolle opdrachten, fysieke oefeningen, mentale druk en een constante staat van paraatheid. De impact van deze levensstijl op gezondheid, relaties en levenskwaliteit is zwaar – maar onzichtbaar in elke pensioenberekening van deze regering.

Beperkte rechten, maximale plichten

Militairen mogen niet staken. Zij hebben een beperkte vrije meningsuiting en weinig syndicale rechten. We zijn onderworpen aan het militair gezag en tuchtsysteem en kunnen op elk moment worden ingezet, in binnen- en buitenland. Die beschikbaarheid is totaal, maar de rechten zijn beperkt tot het minimum.

Harmoniseren? Starten met gelijke regels!

Wij zijn niet tegen hervorming. We zijn voor rechtvaardigheid. Als men eist dat militairen langer werken, dan vragen wij simpelweg hetzelfde als elke andere werknemer.

- Elk gepresteerd uur telt en dit volgens dag/nacht/weekend en shiften-vergoeding.
- Een volledige afstemming op de wedde en de vergoedingen van de politie.
- Bescherming van het maximum aantal werkuren per week.
- Correcte pensioenopbouw vanaf de eerste dag met een tweede pijler en extralegale voordelen.
- Recht op syndicale actie en bescherming.
- Standplaatsvastheid met vast uurrooster.

Samengevat.

- Harmonisatie is geen probleem – als die eerlijk is.
- Langer werken is bespreekbaar – als elke minuut telt.
- Gelijke rechten, gelijke plichten – dat is solidariteit.

Natasja Gaytant

Defensie Sociaal plan of oorlogsverklaring?

Op 27 mei werden de vier representatieve vakbonden voor militairen uitgenodigd op het kabinet van minister Francken.

De minister zou toelichting geven bij de geplande maatregelen in het kader van de harmonisatie van de pensioenregeling voor militairen.

Wat ons werd voorgesteld, tart elke vorm van respect voor het militair beroep. Onder het mom van harmonisatie dreigt de uitvoering van het regeerakkoord het evenwicht in het militair statuut volledig te ondergraven. Voor geen enkele andere beroepsgroep in dit land worden gepresteerde uren zomaar genegeerd of onbetaald gelaten.

liever te kiezen voor duur materieel- zoals extra F-35's- dan zijn verantwoordelijkheid als werkgever ernstig te nemen ten aanzien van zijn mensen. Ook Minister Francken profileert zich op sociale media als verdediger van het militair personeel, maar toont in de realiteit geen greintje respect voor hun inzet.

“De vakbonden beslisten het overleg vroegtijdig te verlaten”



foto DG Stratcom-Defensie

Een echte harmonisatie van het militair statuut met dat van bijvoorbeeld de politie dringt zich op. Vandaag echter behandelt deze regering haar militairen als tweedetrangsburgers.

Wat op tafel werd gelegd, is niets minder dan sociale dumping: ondermaatse arbeidsvoorwaarden, onvoldoende aandacht voor welzijn en een structureel gebrek aan waardering. Militairen blijven goedkope arbeidskrachten, altijd en overal inzetbaar, zonder de rechten of verloning die daarmee zouden moeten gepaard gaan.

De Chef Defensie, zelf gevechtspiloot, lijkt

Voor het gemeenschappelijk vakbondsfrent is de maat vol. De maskers zijn gevallen, en het is tijd dat de juiste verantwoordelijke rekenschap afleggen.

Na de voorstelling van deze lege doos, zonder enig respect voor de militaire specificiteit, hebben de vier vakbonden unaniem beslist het overleg vroegtijdig te verlaten.

Wij eisen tegen uiterlijk 6 juni 2025 een schriftelijk antwoord op de talloze openstaande vragen, met daarin een evenwichtig en aanvaardbaar sociaal plan.

Natasja Gaytant



FOD Justitie **Blijft in woelig water**

De voorbije maanden is er heel wat gebeurd bij de FOD Justitie en helaas komt dat niet ten goede van het aantal gedetineerden en de werkomstandigheden van het personeel. Meer uitleg.

De noodwet die door de directeur-generaal geschreven werd en deel uitmaakt van het Paasakkoord, heeft haar weg gevonden naar de Raad van State en zal rond de tijd van publicatie van dit artikel van kracht worden.

Doel is het aantal gedetineerden in de gevangnissen naar beneden te krijgen door voor personen met een straf tot drie jaar de beslissing over voorwaardelijke en voorlopige invrijheidstelling op een andere manier te laten gebeuren en eveneens door meer (en beter) gebruik te maken van het elektronisch toezicht als strafmodaliteit.

Dat laatste heeft intussen geleid tot een pittige discussie over centen, tussen de federale minister van Justitie en de Vlaamse minister bevoegd voor Justitie. Hopelijk hypothekeert deze discussie niet de aanpak van de overbevolking, want nu wordt er elke week een nieuw triest record bereikt in de overvolle gevangnissen.

Dramatisch

Bijkomend haalden we de voorbije weken de media ten gevolge een zware brand in de gevangenis van Lantin, waar een collega van de brandweer het leven heeft gelaten. De oorzaak van de brand wordt onderzocht, maar ook zeer belangrijk is dat het gebrek aan kennis en oefening van de nood- en interventieplannen, die door de vakbonden al enige tijd vruchteloos aangeklaagd werden, een heel andere dimensie hebben na de brand in de gevangenis van Lantin.

Ook de problemen met betrekking tot camerabewaking in de gevangenis van Hasselt heeft de gevangnissen- en bijuitbreiding de minister van Justitie- op een negatieve manier in de media gebracht. De reputatie van Justitie als een slechte betaler heeft gemaakt dat er slechts één geïnteresseerde was om in te gaan op de Europese aanbesteding en die vroeg bijna drie keer het begrote bedrag. Er zal dus een nieuwe Europese aanbesteding moeten gebeuren. Dit betekent dat er tijd (die men niet heeft) verloren gaat in een gevangenis die dan ook nog eens in beeld komt wanneer het gaat over het plaatsen

van modulaire units (containercellen) op vrije ruimte in bestaande gevangnissen om de overbevolking op te vangen. Meer cellen en op plaatsen waar er problemen zijn op het gebied van cameratoezicht? Het zal duidelijk zijn dat de ACOD neen zegt.

Iets positief?

Iets positiever is het gegeven dat de escalatie van geweld die we beleefd hebben sinds november vorig jaar afgenomen is. We laten in het midden of dit het gevolg is van een beleid dat gevoerd wordt sinds er syndicale acties hebben plaatsgevonden, of van het feit dat we dit thema syndicaal breed in de media hebben gebracht met suggesties (eisen) over verregaande maatregelen, die een impact hebben op de voorwaardelijke vrijheid van gedetineerden die zich schuldig maken aan intimidatie en geweld ten aanzien van personeel. Belangrijk is dat er geen voertuigen meer in brand zijn gestoken en dat ook de privéwoningen van personeelsleden niet het doelwit geweest zijn in de voorbije weken. Hout vasthouden.

Nog een positief gegeven is dat we een eerste keer (informeel, dat wel) hebben

samengezeten met de politieke en administratieve overheid over het sociaal akkoord. Doel van de politieke overheid was de vakbonden aan de tand te voelen hoe zij een sociaal akkoord zien en welk budget daaraan gekoppeld moet worden door de minister.

Tanden

Wij maakten van de gelegenheid gebruik om onze tanden te tonen. Het zal niet volstaan om overbevolking aan te pakken en personeelskaders op te vullen met budgettaire middelen die aan het begin van de legislatuur ingeschreven werden in de begroting en aangevuld werden tijdens het Paasakkoord. Dit zijn zaken die de werkgever wettelijk verplicht is na te leven, samen met het respecteren van de welzijnswet, en het zou een beetje te gemakkelijk zijn indien we ons tevreden zouden stellen met wat voorligt.

We maakten van deze eerste vergadering gebruik om aan te geven dat- als we aantrekkelijker willen zijn op de arbeidsmarkt

“Is onze eisenbundel volledig of moet er meer in? Wij vragen het aan onze leden”

- er nood is aan betere barema's voor iedereen die werkt bij EPI, zowel in de buitendiensten als voor de personeelsleden in de centrale diensten. We voegden er meteen ook aan toe dat we niet enkel 'marktconform' (term van de overheid) moeten zijn, maar dat we moeten zorgen dat er rekening gehouden wordt met de werkomstandigheden (overbevolking en verouderde gebouwen/apparatuur) om te bepalen wat een aantrekkelijk basisloon is.

Omdat het wegwerken van de rugzak aan achterstallig verlof (+/- 700.000 dagen) tegen het einde van de legislatuur (onze timing) ook een budgettaire inbreng vereist, stelden wij dat het de intentie moet

zijn van deze minister dat tegen het einde van de termijn de achterstallige verloven maximaal weggewerkt zullen worden.

De volgende afspraak met de politieke en administratieve overheid is gepland op 26 augustus. Tegen dan zal de overheid uitwerken welke budgettaire middelen zij zal inzetten tegenover de verschillende elementen die we tijdens het eerste, informeel overleg geformuleerd hebben, en die uiteraard verder gaan dan de twee voorbeelden hierboven.

We zullen onze leden de komende weken raadplegen om te toetsen of de eisenbundel die we tot hiertoe opgesteld hebben op basis van input van de afgevaardigden volledig is, of nog aanvullingen vereist.

Robby De Kaey



foto Belga - Eric Lalmand

FOD Binnenlandse Zaken

ACOD bepleit het belang van het statuut en de arbeidsvoorwaarden

Op 14 mei werd een vakbondsafvaardiging onder de leiding van de ACOD ontvangen door de minister van Binnenlandse Zaken Quintin. Bedoeling was de eisen van het personeel van Binnenlandse Zaken op het vlak van het statuut, de erkenning en de arbeidsvoorwaarden voor te stellen. Ondanks de gevoelige dossiers, verliepen de gesprekken van bij de aanvang op een respectvolle en opbouwende manier.

In onze inleidende uiteenzetting maakten wij zonder omwegen duidelijk dat verscheidene departementen getuigen over een schreeuwend gebrek aan waardering voor het personeel, dat het aantal gevallen van burn-out in stijgende lijn gaat, dat veel mensen in opleiding opgeven en dat de algemeen heersende sfeer de aantrekkelijkheid van de beroepen aantast. Wij drongen opnieuw aan op dringende, degelijke onderhandelingen. Om het even welke hervorming of toekomstige bespreking moet absoluut stoelen op een duidelijk en definitief budget. De huidige vaagheid met voorlopige enveloppes staat een serene planning voor de toekomst in de weg.

Luisterend oor, maar gebonden aan de budgetten

Minister Quintin zegde zich bewust te zijn van de aangekaarte moeilijkheden, herhaalde zijn respect voor het personeel van de overheidsdiensten en wierp zich op als verdediger van het statuut. Maar daarbij omzeilde hij de beperkingen niet: de regering blijft in besparingsmodus en hij volgt deze strekking. Hij erkent dat de vooropgestelde budgettaire enveloppe nauwelijks volstaat om de politiehervorming te bekostigen en laat de deur open voor besprekingen op het terrein om de concrete modaliteiten ervan te bepalen. Met betrekking tot het masterplan van de 101/112 bevestigde de minister dat dit wordt gehandhaafd, maar 'onder voorbehoud van de beschikbare middelen'.



foto Belga - Benoît Doppagne

Ongelijk behandelde departementen

De situatie verschilt al naargelang van de diensten. Zo stelde de minister dat de "de puzzel absoluut opnieuw gelegd moet worden" voor de civiele bescherming en technologische instrumenten moeten gebruikt worden om het werk te rationaliseren. Dit geldt ook voor de calltakers in de noodcentrales.

Voor het crisiscentrum is er wel goed nieuws: het is het enige departement dat niet gebukt zal moeten gaan onder lineaire besparingen.

Maaltijdcheques Raad van State: aanhoudende onduidelijkheid

Ook de kwestie van de maaltijdcheques voor het personeel van de Raad van State is aan bod gekomen. Het kabinet bleek slecht geïnformeerd te zijn en verwees onterecht naar de Raad voor Vreemdelingenbetwistingen. De kabinetsleden bleven bij hun standpunt dat de personeelsleden van de Raad van State een bijzonder statuut genieten, maar verduidelijkten wel dat ze hun verantwoordelijkheid zouden nemen bij een officiële klacht.

Intense vergadering, maar nog vage antwoorden

Ondanks een intensieve uitwisseling en door het ACV en de ACLVB gesteunde en goed onderbouwde argumenten van de ACOD, heeft het kabinet slechts gedeeltelijke antwoorden geboden. Er was luisterbereidheid, maar de verbintenissen blijven vaag. De vakbond verwacht nu concrete daden en onderhandelingen die bouwen op een duidelijke basis, zodat het personeel uit het vergeethoekje van de budgettaire willekeur kan worden gehaald.

Jean-Yves Marchal

Agentschap Opgroeien Ontmanteling op komst?

Het zal wellicht niet zo'n vaart lopen, maar recente ontwikkelingen en reeds gekende wijzigingen laten het lijken alsof men het agentschap Opgroeien aan het ontmantelen is.

Op 23 mei keurde de Vlaamse regering de conceptnota voor de hervorming van de zorg en ondersteuning voor personen met een handicap goed. Hiermee wil zij gezegd tegemoetkomen aan de groeiende wachtlijsten, de complexer wordende zorgnoden en het vaak onduidelijke perspectief. Het uitwerken van de verschillende beleidsaspecten en de operationalisering ervan zou tegen 2028 voltrokken moeten zijn.

Inhoudelijk gaat dit onder meer over het overhevelen van de toegangspoort voor minderjarigen met een handicap, op dit moment ressorterend onder de afdeling Bovenlokale Teams, van het agentschap Opgroeien, naar het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap (VAPH). Hierdoor zou de overgang tussen minder- en meerderjarigheid technisch en administratief vlotter verlopen.

Eerder werd beslist dat de afdeling Gemeenschapsinstellingen (met inbegrip van het Vlaams Detentiecentrum), de HCA-diensten, de beleidscel Jeugddelinquentie-recht en de management-ondersteunende diensten voor eerder genoemde in 2026 de transitie van Opgroeien naar het agentschap Justitie en Handhaving zullen



maken. Opvallend is dat men de Delict-gerichte Contextbegeleiding voorlopig niet zou overhevelen.

Recent werd de scope van die transitie uitgebreid met de sociale consultants van de jeugdrechtsbank op het vlak van jeugddelicten en de elektronische monitoring van jongeren. Dit laatste is overigens nog maar een proefproject in de provincie Antwerpen.

Tot vandaag vallen ook de sociale consultants van de jeugdrechtsbank onder de afdeling Bovenlokale Teams van Opgroeien. Mocht uit verder onderzoek blijken

dat deze ook meegenomen worden in de transitie, dan draagt dit opnieuw bij tot het beeld van de ontmanteling van het agentschap Opgroeien.

De ACOD Overheidsdiensten zal samen met haar afgevaardigden waken over een correcte afhandeling en daarbij de belangen van onze leden in deze entiteiten verdedigen.

Tom De Jonghe

Oproep tot kandidaturen Adjunct-secretaris ACOD Vlaamse Overheid

Over afzienbare tijd gaat Eddy Hendryckx op rust. Hierdoor komt er een plaats als adjunct-secretaris bij de Vlaamse staf beschikbaar. De bedoeling is om al functioneel in dienst te treden vanaf 1 oktober 2025. De kandidaten moeten ACOD-lid zijn bij

de Vlaamse overheid gezien de vrijstelling voortkomt uit het sectoraal akkoord 2003-2004. Elke kandidatuur bevat een motiveringsbrief en een syndicaal cv. De kandidaturen moeten worden gericht aan de voorzitter van ACOD Overheidsdiensten Yves Derycke

via mail (yves.derycke@acod.be) ten laatste op donderdag 31 juli 2025 om 16.00 uur. De selectiegesprekken zullen aansluitend plaatsvinden.

Met veel dank aan Eddy, een rots in de branding!



foto G. Lanting

Statutair ambt gered Grondwettelijk Hof vernietigt Vlaams ontslagdecreet

Het Grondwettelijk Hof heeft het Vlaams ontslagdecreet vernietigd. Dit decreet uit 2023 maakte het voor lokale en regionale besturen gemakkelijk om statutaire personeelsleden te ontslaan. De aanvraag tot vernietiging werd ingediend door verscheidene partijen, waaronder de drie representatieve vakbonden. Zij zijn tevreden dat het Hof hun argumenten heeft gevolgd.

Het Vlaamse ontslagdecreet dateert uit 2023. Zogezegd wilde de Vlaamse regering met dit decreet een gelijkschakeling realiseren tussen het statutair en het contractueel overheidspersoneel in de lokale en

provinciale besturen. Zo konden statutairen en contractuelen worden ontslagen op basis van dezelfde redenen en modaliteiten. Het ontslagdecreet gaf hiermee een ongebreidelde ontslagmacht aan de lokale en provinciale besturen en ondermijnde op die manier de vastheid van betrekking, die nochtans kenmerkend is voor het statuut. Het decreet benadeelde zelfs statutairen in concrete situaties, bijvoorbeeld omdat ze een lagere opzeggingsvergoeding kregen. Daarnaast werden ook de arbeidsgerechten bevoegd voor betwistingen bij ontslag van statutaire personeelsleden. Een re-integratie, zelfs bij onwettig ontslag, werd hierdoor onmogelijk. Zoals

recente voorbeelden aantonen, kan deze situatie leiden tot politieke of andere afrekeningen, waardoor de onafhankelijkheid van de ambtenaar en van de dienstverlening in het gedrang komt.

‘Ongrondwettig,’ oordeelden verschillende partijen waaronder ACV Openbare Diensten, ACOD LRB en VSOA LRB. Zij dienden een verzoek tot vernietiging van het decreet in bij het Grondwettelijk Hof.

In een uitspraak van 5 juni treedt het Grondwettelijk Hof de vakbonden hierin bij. Volgens het Hof vormt het ontslagdecreet een schending van het recht op

arbeid en billijke arbeidsvoorwaarden, zoals gewaarborgd in artikel 23 van de Grondwet. Het Hof ziet vooral een probleem in het feit dat statutairen in geval van een onregelmatig ontslag niet langer konden worden gere-integreerd, maar nog slechts aanspraak konden maken op een schadevergoeding: "De doelstelling van de decreetgever om de beëindiging van de statutaire tewerkstelling te moderniseren en te flexibiliseren, kan niet verantwoorden dat het vaste karakter van de betrekking van die personeelsleden grotendeels wordt tenietgedaan doordat hun de mogelijkheid tot re-integratie wordt ontnomen in geval van een onrechtmatig ontslag."

De vakbonden zien de uitspraak als een belangrijke overwinning voor de rechten en de bescherming tegen politieke wil-

"Belangrijk precedent voor toekomstige wetswijzigingen rond behoud van statutaire tewerkstelling"

lekeur van statutaire personeelsleden. Ze menen dat dit een belangrijk precedent is voor toekomstige wetswijzigingen rond het behoud van de sterkte van statutaire tewerkstelling.

De tijd is nu rijp om ook voor contractuele personeelsleden een betere bescherming juridisch te verankeren in wetgeving. Dit

experiment heeft alleszins aangetoond dat er politici bestaan die graag misbruik willen maken van hun macht. Het doel van ambtenaren is de bevolking te dienen, niet de politici.

Gert Vlasselaer

Pollen Gezinsvakanties voor elk budget

Werknemers van een lokaal bestuur dat aangesloten is bij GSD-V, kunnen gebruik maken van het uitgebreid en aantrekkelijk vakantieaanbod van vzw Pollen. Deze vzw heeft een aanbod van aantrekkelijke voordelen in samenwerking met diverse touroperators.

Sommige lokale besturen van grootsteden beschikken over een eigen sociale dienst. De meeste lokale besturen zijn echter aangesloten bij GSD-V. Deze vzw staat voor Gemeenschappelijke Sociale Dienst Lokale Besturen in Vlaanderen. Alle (gepensioneerde) personeelsleden van de lokale besturen die hierbij zijn aangesloten, genieten van tal van voordelen.

Om voordelig met vakantie te kunnen gaan is er vzw Pollen. Jaarlijks brengt Pollen een voorraad brochures uit die heel wat bijzondere en aantrekkelijke voordelen bieden. De elektronische brochure wordt rechtstreeks verstuurd wanneer men zich heeft geregistreerd bij Pollen, of de begunstigde kan deze ook online raadplegen via www.pollen.be. Naast het aanbod van een eigen patrimonium in binnen- en buitenland, is er de samenwerking van Pollen met diverse touroperators.

Bovenop het aantrekkelijke aanbod van Pollen kent GSD-V bovendien nog een vakantiepremie toe. Deze premie bedraagt 5 euro/dag en geldt voor elk kind van de begunstigde (max. 18 jaar) dat deelneemt aan een vakantie die werd geboekt via vzw Pollen. Bij de reservering bij en via Pollen wordt deze premie rechtstreeks

in mindering gebracht op de factuur. De toelage is maximum 50 euro per jaar en per kind.

Alle informatie en het aanbod vindt u via de website www.pollen.be. Voor bijkomende info en reservaties kunt u contact opnemen met Pollen via de website of via het telefoonnummer 02 237 01 50.

Kristof Dupon

Financiële problemen bij Justitie Lokaal probleem taxatiedienst wijst op nationaal probleem

De financiële problemen bij Justitie stralen af op de Limburgse taxatiedienst en zijn nefast voor de werking van de Federale Gerechtelijke Politie en Lokale Recherchediensten in Limburg.

Door de financiële problemen bij de taxatiedienst van de Federale Overheidsdienst Justitie worden ook de Federale Gerechtelijke Politie (FGP) en de Lokale Recherchediensten in Limburg geconfronteerd met ernstige problemen die de effectiviteit van hun werking hypothekeren.

De taxatiedienst, verantwoordelijk voor de betaling van deskundigen die betrokken zijn bij gerechtelijke onderzoeken, kampt met een groeiend aantal achterstallige betalingen. Dit heeft niet alleen ernstige gevolgen voor de werking van de politie, maar het ondermijnt ook het vertrouwen en de samenwerking met de externe deskundigen die van cruciaal belang zijn voor het succes van onderzoeken.

Jaren achterstallige betaling

De taxatiedienst, die voorheen al bekend stond als een trage betaler, bevindt zich nu in een dramatische situatie. Tolken, slotenmakers en takeldiensten die belangrijke taken vervullen in het kader van gerechtelijke onderzoeken, moeten vaak jaren wachten op hun betaling. Tolken, bijvoorbeeld, die noodzakelijk zijn bij het vertalen tijdens verhoren of het af luisteren van telefoontaps in buitenlandse talen, hebben al lange tijd (soms jaren) geen vergoeding ontvangen voor hun prestaties. Hetzelfde geldt voor slotenmakers die de speurders helpen bij huiszoekingen en voor takeldiensten die gerechtelijk in beslag genomen voertuigen moeten verplaatsen.

Door de achterstallige betalingen weigeren deskundigen steeds vaker om voor de justitie te werken, waardoor onderzoeken vertraging oplopen of zelfs niet kunnen plaatsvinden. Onze vaste afgevaardigde voor de politie, Diederich 'Didi' Poisket (tevens de inspirator van dit artikel), staat dichtbij de problematiek en volgt deze nauw op. Hij noemt de situatie onaanvaardbaar. Poisket: "Het kan niet de bedoeling zijn dat onderzoekers zelf de deur moeten instappen of een stormram moeten gebruiken bij huiszoekingen, met het risico achteraf aansprakelijk gesteld te worden voor de veroorzaakte schade."

Aan sommige deskundigen wordt zelfs gevraagd achterstallige hoge facturen te laten vallen in ruil voor een uitbreiding van taken in de toekomst. Er is ook sprake van dat speurders hun eigen portemonnee moeten aanspreken om een warme maaltijd voor arrestanten voor te schieten. Deze maaltijd is wettelijk verplicht voor arrestanten die meer dan 24 uren worden vastgehouden. Dit druist niet alleen in tegen de ethiek van het werk, maar draagt ook bij tot de algehele frustratie en demotivatatie van de speurders. Het welzijn van de speurders komt hierdoor ernstig in gevaar, wat de efficiëntie van het politiewerk verder belemmert.



Ernstig symptoom

De ernst van de situatie wordt voorts versterkt door de financiële druk waarmee de deskundigen zelf worden geconfronteerd. De uitblijvende betalingen dreigen niet alleen de continuïteit van hun werk te ondermijnen, maar kunnen ook leiden tot faillissementen. De wachttijden voor betalingen worden steeds langer, wat de druk op deze kleine ondernemers enorm vergroot.

De situatie in Limburg is een duidelijk symptoom zichtbaar voor de federale overheid en het is absoluut noodzakelijk dat er snel financiële middelen worden vrijgemaakt om de achterstallige betalingen aan de deskundigen te regelen.

Dat het aangekaarte probleem ondertussen de aandacht kreeg van minister Verlinden is klaar. Via de media mochten we immers vernemen dat facturen van takeldiensten voorrang krijgen, na dreiging met blokkades van snelwegen. Nu ook nog de kosten aan derden die het professioneel uitvoeren van taken van onze leden moeilijk maken.

Diederich Poisket, Sigi Claes

Week van het Afvalteam Respect voor wie onze leefomgeving gezond en hygiënisch houdt

Tijdens de Week van het Afvalteam, van 2 tot en met 8 juni, voerde ACOD LRB een campagne om aandacht te vragen voor de belastende werkomstandigheden van het personeel in de afvalophaling en -verwerking.

Door de almaar extremere zomers met hoge temperaturen en aanhoudende droogte wordt het fysieke werk steeds zwaarder. Daarnaast is er een toename van verbaal en fysiek geweld tegenover onze medewerkers, wat ook mentaal hard doorweegt. ACOD LRB vraagt deze moeilijke arbeidsomstandigheden te verbeteren en alleszins voor voldoende waardering te zorgen voor deze medewerkers via verloning, eindeloopbaanbeleid en pensioen.

Extreme weersomstandigheden, belastend werk

Afvalverwerking is essentieel voor onze gezondheid en onze leefomgeving. Maar wanneer je dagelijks tonnen afval moet ophalen in straten waar het asfalt zindert van de hitte, wordt dit werk nog veel zwaarder. Extreme weersomstandigheden, zoals hittegolven, langdurige droogte of hevige regenval verhogen ook de kans op gezondheidsproblemen en arbeidsongevallen. Deze weersomstandigheden nemen toe door de klimaatverandering en tonen aan dat klimaatadaptatie ook op de werkvloer dringend nodig is.

De afvalverwerkingssector speelt een essentiële rol in het beheersen van de gevolgen van de klimaatverandering, onder meer bij het verwerken van afval bij droogte, stormschade of overstromingen. Toch blijven de investeringen in deze diensten achter, terwijl ze net versterkt zouden moeten worden als onderdeel van een doordacht klimaatbeleid. Werknemers in deze sector staan letterlijk in de frontlinie van de klimaatimpact en verdienen daarom structurele ondersteuning, betere bescherming en voldoende personeelscapaciteit.

Agressie is onaanvaardbaar

Toenemende verkeersdrukke en complexiteit bemoeilijken het werk bovendien aanzienlijk. Meer files, drukker stadsverkeer en nieuwe weggebruikers zoals elektrische fietsen, steps en stille wagens verhogen het risico op gevaarlijke situaties. Routeplanningen houden bovendien niet altijd rekening met efficiëntie of veiligheid, wat de druk nog verhoogt.

Agressie van weggebruikers is een groeiend en ernstig probleem. Werknemers krijgen steeds vaker te maken met verbale en fysieke agressie van bestuurders die zich opgejaagd voelen in het verkeer. Scheldpartijen, gevaarlijk rijgedrag, toeteren en zelfs fysieke aanvallen komen voor. Ook de collega's van de recyclageparken en de medewerkers van onthaal- en klantendiensten krijgen te maken met verbaal en fysiek geweld.

Dit is onaanvaardbaar. Niemand verdient het bedreigd of mishan-

deld te worden tijdens het uitvoeren van essentieel werk voor onze samenleving.

Zichtbaar op de werkvloer en in het publieke debat

De afvalinzameling wordt in ons land meestal georganiseerd door steden zelf of als intergemeentelijke samenwerking (intercommunale) tussen middelgrote en kleinere gemeenten. Lokale besturen hebben daardoor zelf de sleutels in handen om de waardering voor de afvalmedewerkers ook echt te tonen.

Echte waardering toon je, naast een compliment of een omhooggestoken duim, door deze essentiële beroepen echt naar waarde te schatten. Voor de ACOD LRB betekent dit:

- een correcte verloning: opwaardering waar de loonschalen nog tot de laagste niveaus van de openbare diensten behoren
- een degelijk eindeloopbaanbeleid met mogelijkheden tot verkorte loopbaan
- een degelijk pensioen na langdurig fysiek en mentaal belastend werk.

Net als bij eerdere edities van de Week van het Afvalteam waren we ook dit jaar nadrukkelijk aanwezig op de werkvloer. Voor het eerst werd ook op de sociale media campagne gevoerd met een aantal knappe beelden en krachtige boodschappen. Voor ACOD LRB is het duidelijk: afvalophalers en andere medewerkers in de afvalsector verdienen respect voor hun essentiële werk, immer en altijd.

Gert Vlasselaer, Joeri Mens





Argumenten Moeder waarom staken zij?

Naar aanleiding of na afloop van een actie valt er wel eens een negatief bericht in onze mailbox van een misnoegde burger. De personen in kwestie zijn het meestal niet eens met onze actie omwille van de last die deze bij hen persoonlijk veroorzaakt. Zij vragen zich dan ook af waarom we eigenlijk staken tegen de Arizona-regering en menen dat in een democratisch land de meerderheid toch gewoon mag beslissen wat ze willen. Toch hebben we goede redenen om actie te voeren en te staken.

Voor het behoud van de openbare diensten

Wij zijn het fundamenteel oneens met de visie en het beleid van de Arizona-regering om de openbare diensten af te bouwen. Het privatiseren van openbare diensten zorgt meestal voor duurdere prijzen omdat de winst ook betaald moet worden. Indien de prijzen gelijk blijven, wordt er beknipt op de dienstverlening. De winst moet immers ergens vandaan komen. Bij veel privatiseringen hebben we helaas gezien dat zowel de prijzen stijgen als de dienstverlening vermindert. Dit betekent dus meer betalen om minder te krijgen, met bovendien slechtere arbeidsomstandigheden voor de personeelsleden. Bovendien is het niet ondenkbaar dat deze private instellingen failliet gaan, of dat men de dienstverlening stopzet. Van de ene op de ander dag sta je daar dan

en zoek je het maar zelf uit hoe je de opvang voor je kinderen of de zorg voor je ouders regelt. Zie hiervoor bv. het rusthuis Anemoon uit Grimbergen dat in 2019 failliet werd verklaard. De bewoners werden aan hun lot werden overgelaten door de zaakvoerders. Gelukkig kwam het OCMW (publieke dienst) daar tussen om een oplossing te zoeken voor de resterende bewoners.

Met alle maatregelen die de Arizona-regering nu wil doorvoeren, zal het nog maar de vraag zijn of de OCMW's zulke crisissituaties, die gecreëerd worden door een doorgedreven privatisering in de ouderenzorg, in de toekomst nog zullen kunnen opvangen. We denken hier uiteraard aan de enorme bijkomende druk die op de OCMW's afkomt door de werkloosheid in de tijd te beperken, waardoor een groot deel van deze mensen voor een leefloon zal moeten aankloppen bij het OCMW. Ten slotte leren buitenlandse voorbeelden dat privatiseringen van openbare diensten tot gevaarlijke situaties kunnen leiden en samenlevingen kunnen ontwrichten. Denk aan de instorting van de Morandi-brug in Genua in augustus 2018, de watervoorziening die in Sicilië gecontroleerd wordt door de mafia of de recente studie 'Don't try this at home. Exporting Sweden's neoliberal welfare experiment' van de Friedrich Ebert Stiftung, verschenen in januari 2025. Deze studie beschrijft tot welke schokkende resultaten de privatiseringen van sociale voorzieningen in Zweden hebben

geleid. Daarin is terug te vinden dat de privatisering van door belastinggeld gefinancierde sociale voorzieningen niet alleen voor private-equityfondsen een lucratieve business is geworden, maar ook voor de georganiseerde misdaad. Dit laatste draagt bij tot de escalerende problemen met criminele bendes in Zweden. De Zweedse autoriteit voor economische criminaliteit (Ekobrottsmyndigheten) meldt dat gezondheidscentra, vaccinatiediensten, scholen, kleuterscholen en apotheken zijn overgenomen door criminele gangsters. Aldus het rapport.

Voor een menselijke economie

De Arizona-regering wil een ongeziene flexibilisering van de werknemers invoeren: het schrappen van het verbod op nachtarbeid; de terugkeer van de proefperiode; het schrappen van een wettelijk verplichte sluitingsdag; meer en soepelere overuren; 360 vrijwillige overuren zonder inhaalrust; halvering van de ontslagvergoeding; voltijds werken maar de mogelijkheid om een aanvullende flexi-job bij een bedrijf dat met diezelfde werkgever is verbonden; uitbreiden van de flexi-jobs; ziekten opjagen; langer werken voor minder pensioen; morrelen aan de index... Dit alles zorgt ervoor dat we terecht komen in een maatschappij waar de mens ten dienste moet staan van de economie in plaats van omgekeerd. Indien een kind ziek is en niet naar school

kan, zal het voor de ouders in deze rat race-samenleving moeilijk, om niet te zeggen onmogelijk, gemaakt worden om thuis te blijven bij. Ook de hulp van grootouders zal moeilijker en moeilijker worden omdat ook zij tot hun 67 zullen moeten werken en economisch productief moeten zijn. Wij zijn voorstander van een menselijkere samenleving en economie, waar werknemers niet aanzien worden als productiemiddelen, maar als mens.

Voor een rechtstaat

Blijkbaar is de rechterlijke macht een enorme doorn in het oog van de Arizona-regering. Dit is duidelijk in het federaal regeerakkoord: "De benoemingsprocedure en het kader van de RVV (Raad voor Vreemdelingenbetwistingen) worden herzien. Zo wordt een rechter benoemd voor een hernieuwbare periode van 5 jaar en wordt de leeftijdsgrens opgetrokken tot 37 jaar. Ook wordt in een rotatiesysteem voorzien met o.a. de Raad van State." Rechter telkens herbenoemen voor een periode van vijf jaar zorgt ervoor dat de onafhankelijkheid van de rechters teniet wordt gedaan. Dit is eigenlijk zeggen: "Let op wat je schrijft, beste rechter, want wij beslissen of je al dan niet herbenoemd zal worden." Hierdoor neemt de uitvoerende macht dus eigenlijk de rechterlijke macht over en is deze enkel nog een handpop van de uitvoerende macht. Er kan onmogelijk sprake zijn van een scheiding der machten als er geen sprake meer is van onafhankelijke rechters.

Daarnaast zorgt de Arizona-regering ervoor dat de publieke opinie zich na een tijd zal afkeren tegen de rechterlijke macht. Dit doet ze door de rechterlijke macht te saboteren, zowel financieel als organisatorisch.

De ontoereikende financiering van justitie is een gekend probleem. Het lijkt er meer en meer op dat deze moedwillig in stand gehouden wordt opdat de rechterlijke macht niet te sterk wordt.

Maar blijkbaar vindt de regering dat ze nu ook rechtstreeks moet ingrijpen op het niveau van de magistraten. Dit doet ze op twee manieren.

Het bovengenoemde rotatiesysteem tussen de rechters van de Raad voor Vreemdelingenbetwisting en de Raad van State zal ervoor zorgen dat beide instellingen verzwakt worden. De juridische problemen waarover de Raad van State zich moet buigen, nota bene het hoogste administra-

tief rechtcollege in België, zijn zo complex dat je daar rechters moet hebben die zich de materie eigen kunnen maken. Indien men een rotatiesysteem invoert kan een magistraat zich nooit voldoende inwerken in een materie, waardoor het niveau van de uitspraken dan ook zal dalen. Een tweede manier om het niveau van de uitspraken van de rechterlijke macht te kelderen, is ervoor zorgen dat de beste juristen geen magistraat meer worden. Dit doet de Arizona-regering door onder meer te snoeien in de pensioenen van de magistraten. De publieke opinie en de pers loopt hier gemakkelijk in de val. Hoge wettelijke pensioenen steken de mensen de ogen uit, maar zij begrijpen niet wat de consequenties van het afbouwen van de arbeidsvoorwaarden voor magistraten

onder druk staat, zou men denken dat men al zeker niet zou snijden in de inkomsten van de sociale zekerheid. Dit is echter buiten deze regering gerekend.

In de programmawet die nu op tafel ligt, staat namelijk een vrijstelling ingeschreven van de patronale bijdrage voor hoge lonen. Indien het loon hoger is dan een bepaald grensbedrag, dat later in een KB zal bepaald worden, dan zijn er boven dat grensbedrag geen patronale bijdragen meer verschuldigd.

Met andere woorden, als het loon hoog genoeg is dalen de bijdragen aan de sociale zekerheid. Sterkste schouders, zwaarste lasten?

Het argument van de Arizona-regering is dat hierdoor onze concurrentiepositie zou verbeteren. Toplonen subsidiëren met



zal tweegbrengen. Een topjurist zal niet meer kiezen om magistraat te worden, maar zal de advocatuur of het bedrijfsleven ingaan waar de arbeidsvoorwaarden beter zullen zijn. Weg topjuristen die voor het algemeen belang willen werken.

Voor sociaal zekerheidssysteem waaraan iedereen bijdraagt

Er gaat geen dag voorbij of we horen dat de besparingen op onder andere de pensioenen en de overheid noodzakelijk zijn omdat anders onze sociale zekerheid in het gedrang komt. Minister van Pensioenen Jan Jambon (N-VA) liet in een artikel in HLN optekenen dat "iedereen een inspanning moet leveren in het kader van de pensioenhervorming".

Als het klopt dat de sociale zekerheid zo

overheidsgeld is gewoon absurd en zal geen enkele arbeidsplaats genereren. Het is dan ook een doorzichtig cadeautje aan bedrijven en personen met toplonen. (Een deel van de niet verschuldigde patronale bijdragen, zal naar alle waarschijnlijkheid uitbetaald worden aan deze personen met toplonen.)

Het is dan ook wraakroepend dat de regering aan de ene kant hard snijdt in de pensioenen, de werklozen en zieke werknemers opjaagt, bespaart op de overheid... onder het mantra "omwille van de budgettaire problemen kunnen we niet anders", maar aan de andere kant ferme cadeaus uitdeelt in de vorm van een schraping van patronale bijdragen.

De vraag rijst dan ook of het echt wel zo erg gesteld is met de financiën van de sociale zekerheid. Of is het de bedoeling

lokale en regionale besturen

de sociale zekerheid zo snel mogelijk kapot te maken door bepaalde inkomsten niet meer te innen? Ook de uitbreiding van het systeem van de flexi-jobs zal ervoor zorgen dat er minder inkomsten geïncasseerd worden voor de sociale zekerheid. Daardoor wordt het sociaal zekerheidssysteem moedwillig kapotgemaakt door een drooglegging aan de inkomstenkant. Dit heeft de regering-Michel bovendien ook gepresteerd met de 'Taks-shift' die een enorm gat in de begroting van de sociale zekerheid heeft geslagen.

Democratie is geen primaat van de politiek

De verkozen meerderheid moet ook rekening houden met internationale regelge-

ving, de grondwet, wetten, decreten enzovoort. Daarnaast moet in een gezonde democratie de meerderheid ook oog hebben voor minderheden en groepen die niet vertegenwoordigd zijn in de regering. Denk aan gepensioneerden, zieken, alleenstaanden, de holebi-gemeenschap, wezen... Een meerderheid die ervan uitgaat dat zij zonder enig overleg haar wil kan opleggen aan de anderen, zorgt niet voor de samenleving en de mensen. Zij bedient enkel een deel van de samenleving op de kap van de rest. Zolang men tot de eerste groep behoort zal men van het beleid geen last hebben, integendeel de regering bedient die personen. Maar op het moment dat men plots tot de andere groep behoort, zijn de problemen merkbaar en problematisch. De meesten zullen

natuurlijk denken dat hun dat nooit zal overkomen, maar een ontslag, een ziekte, een scheiding, een sterfgeval of ouder worden is niet iets wat men kan kiezen. Dit overkomt je. Hierdoor hoor je plots niet meer tot de 'meerderheid', maar kom je terecht in een minderheidsgroep waarin je merkt dat al de vooringenomen standpunten die je vroeger had niet correct zijn. Nu gaat het plots over jezelf. Hoe hard je ook je best doet: werk vinden, genezen, alle facturen kunnen blijven betalen lukt gewoon niet. Pech zegt de meerderheid, harder uw best doen...

Gert Vlasselaer, Stefaan Helegeer

Dienstenchequesector lokale besturen Sterk sociaal akkoord: 1 euro is 1 euro

De sociale partners in de dienstenchequesector van de lokale besturen hebben een sociaal akkoord bereikt over een loonsverhoging voor de dienstenchequemedewerkers. Huishoudhulp krijgen een bruto loonsverhoging van 1 euro per uur vanaf 1 januari 2025. Deze maatregel vormt een belangrijke stap naar een betere waardering van het essentiële werk dat huishoudhulp dagelijks verrichten.

Vanaf 1 januari 2025 is de prijs van een dienstencheque in Vlaanderen verhoogd van 9 naar 10 euro. Om die bijkomende euro effectief naar de medewerkers te laten stromen, moest hierover een sociaal akkoord bereikt worden tussen de werkgevers en de werknemers. Na enige tijd onderhandelen, kwam er een akkoord uit de bus waardoor de dienstenchequemedewerkers 1 euro loonsverhoging per uur zullen krijgen.

Vanaf 1 januari 2025 krijgen dienstenchequemedewerkers van de lokale besturen een bruto loonsverhoging van 1 euro per uur. Deze verhoging geldt voor alle uren waarvoor de medewerker wordt betaald, waaronder:

- de effectief bij klanten gepresteerde uren
- de niet bij klanten gepresteerde uren, zoals werkvergaderingen, opleidingen en vorming
- betaalde afwezigheden, zoals vakantie, feestdagen en ziekteverlof.

De bijkomende kosten die niet worden gedekt door de klantenbijdrage - zoals de patronale lasten, de meerkosten voor niet bij de klant gepresteerde uren en voor betaalde afwezigheden - worden gedragen door de lokale besturen.

Voor ACOD LRB was het belangrijk dat de bijkomende euro die door de klanten betaald wordt (en werd) ook effectief naar de

huishoudhulp zou stromen. Met dit sociaal akkoord is aan deze verzuchting tegemoetgekomen omdat de huishoudhulp 1 euro krijgen en dit retroactief vanaf 1 januari 2025.

Het sociaal akkoord zal beschouwd worden als een voorafname op het sectoraal akkoord 2026-2031, waarover de onderhandelingen lopende zijn en hopelijk ook zullen resulteren in een koopkrachtverhoging voor alle personeelsleden.

Gert Vlasselaer



Dendermonde

Het paard is het noorden kwijt

De stad Dendermonde wil beleidsruimte maken. Na een ambitieuze bestuursperiode met een uitzonderlijk hoge inflatie, is het niet abnormaal dat de plannen voor de komende zes jaar worden gematigd. Een gematigd beleid zou beloond kunnen worden, maar dat risico wil de huidige bestuurscoalitie niet nemen.

Nee, er moet beleidsruimte bijkomen, geld dus dat jaarlijks kan worden uitgegeven of gebruikt om leningen af te sluiten voor projecten. Projecten waarvan we welwillend uitgaan dat ze de bevolking ten goede komen.

Daarmee heeft de ACOD geen probleem. Men kan namelijk naar de inkomsten kijken. Bestaan er genoeg mechanismen om de zwaarste lasten op de sterkste schouders te leggen? Worden hogere overheden voldoende onder druk gezet om de acute problemen van de lokale besturen onder ogen te zien en er ook daadwerkelijk iets aan te doen?

Weg welwillend begrip

Maar als de oplossing wordt gezocht bij de zwakste schouders, slaat ons welwillend begrip om in verontwaardiging en boosheid. En dat is wat in Dendermonde staat te gebeuren. Vier diensten lopen in het vizier, vier diensten met elk een eigen verhaal, maar waar telkens ongeveer veertig mensen werken. 166 openbare tewerkstellingsplaatsen, 166 gezinnen wiens toekomst plots een stuk onzekerder is geworden. We overlopen ze even.

Het enige openbare kinderdagverblijf: op een moment dat er een acute nood is aan kinderopvangplaatsen bouwt een lokaal bestuur zijn eigen werking af. Dat is niet meer of niet minder dan het ontlopen van verantwoordelijkheid. De openbare dienst is de grootste garantie op gelijke toegang tot diensten voor de bevolking, arm of rijk.

Dat geldt ook voor de uitbesteding van de poetsdienst aan huis. Er is een maatschappelijke behoefte die niet geheel wordt gedekt door de initiatieven op de private markt. Dan zet je net in op meer werking, eerder dan minder. Men stelt dat de extra kosten per klant te hoog zijn. Inderdaad



foto Paul Hermans

“Het paard zaagt aan zijn eigen poten”

een private dienstencheque-onderneming rekent steeds hogere administratieve kosten aan. Maar een OCMW zal deze kost blijven betalen als de gebruiker dit niet zelf kan. De gebruikers die wel over voldoende middelen beschikken, kunnen een deel van die kosten betalen, ze zullen het toch moeten als de dienst eenmaal is uitbesteed.

Zelfs in sprookjesstad onmogelijk

Het bestuur stelt dat een bedrijf uit de sociale economie honderdduizenden euro's minder zou kosten voor de schoonmaak van de gebouwen. Tegelijk wil het zeggen het personeel integraal overdragen en dat proberen de arbeidsvoorwaarden te behouden. Zelfs in een sprookjesstad als Dendermonde is dat onmogelijk!

Ten slotte is er de centrale keuken die maaltijden verzorgt voor de ouderenzorg, de maaltijden aan huis, assistentiewoningen, kinderdagverblijf... Men wil af van de koude lijn (regeneratiekeuken), natuurlijk meteen akkoord. Maar je kan het kind niet met het badwater weggooien. Er is

infrastructuur, er is opgeleid personeel, gebruik dat dan ten volle in plaats van het hele pakket cadeau te doen aan een partner die ten eeuwigden dage ook zal moeten worden betaald.

Want daar komt het in drie van de vier gevallen zeker op neer. Een verschuiving van de vaste jaarlijkse kosten naar de variabele jaarlijkse kosten. Het Rekenhof stelde al vast dat verregaande outsourcing de uitgaven van de lokale besturen niet heeft beperkt, ze heeft ze alleen ondoorzichtiger gemaakt.

Het paard van Dendermonde is het noorden kwijt. Het zaagt aan zijn eigen poten. Maar wij zullen er alles aan doen om het op andere gedachten te brengen!

Maarten Bieseman, Stephan Van De Meirssche



Vaste benoeming Geen beloningsstelsel, maar logische stap in loopbaan

We laten dit artikel beginnen met een waargebeurd verhaal dat we uit de eerste hand vernomen hebben. Uiteraard noemen we geen namen.

Een CLB-medewerker krijgt van de directeur van de basisschool waaraan hij verbonden is de vraag om voor een bepaalde leerling een attest te schrijven. Dat attest levert de school enkele voordelen op. De CLB-medewerker antwoordt dat die leerling niet de kenmerken bezit die dat attest rechtvaardigen en weigert. Daarop stapt de directeur naar zijn collega, de directeur van het CLB, en beklagt zich over de weigering van de CLB-medewerker. De CLB-directeur nodigt de medewerker uit voor een gesprek en concludeert dat hij gelijk heeft: die leerling heeft inderdaad niet de vereiste kenmerken, een attest uitschrijven zou valsheid in geschrifte en

misbruik van openbare middelen zijn. Hij laat zijn collega, de directeur van de basisschool, weten dat hij achter de beslissing van zijn medewerker staat. De directeur van de basisschool laat het daar niet bij en stapt naar de algemeen directeur van de scholengroep en die heeft wel oor naar zijn verhaal. Hij convoceert de CLB-directeur en wijst hem erop dat hij niet vast benoemd is in zijn directieambt en dat hij wel eens terug in zijn onderliggend ambt zou kunnen belanden als die leerling dat bewuste attest niet vlug zou krijgen.

We kennen nog zulke verhalen, uit het onderwijs en uit andere sectoren van de openbare dienst.

Driekwart van de Vlamingen zou volgens De Stemming (zie De Standaard van 26 mei) voor de afschaffing van de vaste be-

noeming zijn. Zouden zij weten waarover het in de grond gaat? Vermoedelijk doen ze dat niet en laten ze zich leiden door politieke dogma's of door vooroordelen tegen ambtenaren.

Waarvoor staat vaste benoeming?

De vaste benoeming is in principe eigen aan het ambtenarenstatuut. Iedere ambtenaar wordt normaal gezien na een bepaalde periode vast benoemd in zijn ambt. De vaste benoeming biedt weliswaar een aantal voordelen voor het betrokken personeelslid, maar in werkelijkheid is ze ingevoerd in het belang van de samenleving.

Een ambtenaar moet de regelgeving toepassen in alle objectiviteit en vrij van (ongeoorloofde) beïnvloeding door politici en meerderen. Dat politici druk durven uit

te oefenen op ambtenaren en beslissingen proberen af te dwingen die hun cliënten ten goede komen, blijkt uit het voorbeeld dat we hierboven hebben gegeven en uit andere die geregeld het nieuws halen: bouwvergunningen die worden afgeleverd tegen de regelgeving in, het bespoedigen van een regularisatiedossier bij vreemdelingenzaken, tussenkomsten bij beslissingen van klassenraden of examencommissies...

Een contractueel ambtenaar – die een arbeidsovereenkomst heeft zoals een werknemer in de privésector – kan gemakkelijker ontslagen worden, bijvoorbeeld onder het voorwendsel van een reorganisatie of afslanking van de dienst. Wie in dergelijke omstandigheden werkt, is gevoeliger voor beïnvloeding en verliest zijn onafhankelijkheid. Uiteindelijk leidt dit tot rechtsonzekerheid voor de burger en lijdt de volledige samenleving schade.

Ook in het onderwijs bestaat dergelijke druk. Ouders krijgen steeds meer formele en informele invloed op school via o.m. de raad van bestuur, de schoolraad en het oudercomité. Leerkrachten – maar ook opvoeders en directeurs – moeten zich objectief kunnen opstellen tegenover leerlingen wier ouders invloed hebben binnen de school. Dit geldt niet enkel voor het evalueren van deze leerlingen – wat uiteindelijk leidt tot het al dan niet toekennen van een officieel diploma of getuigschrift – maar ook bij de toepassing van het tuchtreglement.

Om deze reden moeten ook personeelsleden in het onderwijs vast benoemd worden.

Intellectuele armoede of oneerlijkheid

De argumenten tegen de vaste benoeming zijn vaak een illustratie van intellectuele armoede of zelfs oneerlijkheid.

- Zo zou het onmogelijk zijn een vast benoemd personeelslid te ontslaan, zelfs niet bij manifeste wanprestaties. De rechtspositieregelingen bevatten bepalingen aangaande de evaluatie en tucht. Onder bepaalde voorwaarden kan een evaluatie- of tuchtprocedure tot ontslag leiden. Indien de directeur of het schoolbestuur dit onderdeel van de rechtspositieregeling correct toepast, kan een personeelslid dat slecht functioneert of een inbreuk pleegt op de plichtenleer, wel degelijk ontslagen worden. Directies die zich verschuilen

“Waarom maakt men van de statutaire toestand niet de norm?”

achter het excuus dat de regels te complex of formalistisch zijn, horen voor ons niet thuis in een directieambt.

- De voorbije jaren zijn in sommige overheidsdiensten ambtenaren aangeworven op contractuele basis, m.a.w. zoals werknemers in de privésector. Deze contractuele ambtenaren bevinden zich in een minder gunstige positie dan hun statutaire collega's, o.m. omdat ze minder werkzekerheid hebben en omdat ze geen recht hebben op een ambtenarenpensioen.

Deze onrechtvaardige toestand zou een argument zijn om de vaste benoeming af te schaffen.

Het is bedenkelijk dat men deze ongelijkheid wil wegnemen door de minst gunstige toestand aan beide groepen op te leggen. Waarom maakt men van de statutaire toestand niet de norm?

Bovendien is het weinig fatsoenlijk van de politici eerst een situatie te creëren – contractuele naast statutaire tewerkstelling – en vervolgens die toestand te bestempen als ‘onrechtvaardig’.

Geen beloning

Ten slotte stelt het statuut Camu – het KB van 2 oktober 1937 dat het ambtenarenstatuut regelt – dat de vaste benoeming een compensatie is, omdat de overheid de arbeidsomstandigheden van de ambtenaar eenzijdig kan wijzigen. Dit laatste is niet het geval indien de werknemer wordt aangeworven op contractuele basis.

ACOD Onderwijs blijft voorstander van de vaste benoeming als logische stap in de loopbaan van ieder lid van het onderwijspersoneel. De vaste benoeming garandeert onze onafhankelijkheid en de gelijkwaardige behandeling van ieder kind.

De vaste benoeming is zeker geen beloning voor leerkrachten die zich bovenop hun opdracht dubbel plooiën voor het mosselsouper, de leerlingenraad, de skistage enzovoort. Zo zien veel directies het, als een wortel die ze beginnende leerkrachten kunnen voorhouden, maar dat is het niet. De vaste benoeming is en blijft

een logische stap in de loopbaan van het statutair onderwijspersoneel.

nancy.libert@acod.be

Volwassenenonderwijs ACOD Onderwijs hekelt polarisering en tariefverhoging

De forse stijging van de inschrijvingsgelden in het volwassenenonderwijs is niet alleen asociaal en contraproductief, maar getuigt ook van een bekrompen visie op levenslang en levensbreed leren. Bovendien is de communicatie van de overheid niet altijd even eerlijk.

Vanaf 1 september stijgen de tarieven voor de meeste opleidingen in het volwassenenonderwijs aanzienlijk. Voor een regio als Vlaanderen, die nu al ondermaats scoort op het vlak van levenslang leren, is dit een bijzonder kwalijke evolutie. De toegang tot opleidingen wordt bemoeilijkt, vooral voor sociaal kwetsbare groepen.

Wat ACOD Onderwijs bijzonder verontrust, is de manier waarop de overheid zogenaamde 'hobby-opleidingen' stigmatiseert. Het tarief voor deze opleidingen stijgt van 1,5 naar maar liefst 4 euro per uur, een bedrag dat eerder thuishoort in de private sector. Frans, bijvoorbeeld, wordt door de overheid zonder meer als een 'hobbyvak' bestempeld. Een eerstejaarscursus Frans zal vanaf september 480 euro kosten in plaats van 180 euro. Deze framing is niet alleen denigrerend, maar miskent volledig de maatschappelijke waarde van deze opleidingen.

Technische opleidingen ontsnappen niet

Veel cursisten volgen taalopleidingen niet uit louter persoonlijke interesse, maar om hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten, promotie te maken of zich sterker te positioneren in de samenleving. Daarnaast vervullen deze opleidingen een belangrijke sociale functie: ze bevorderen ontmoeting, doorbreken sociaal isolement en dragen bij aan persoonlijke ontwikkeling. Door deze opleidingen als 'hobby' te bestempelen, wordt hun maatschappelijke rol ondergraven.

Ook technische opleidingen ontsnappen niet aan de verhoging. Voor opleidingen zoals elektriciens stijgt het tarief van 1,5 naar 2,25 euro per uur. Voor wie recht heeft op

een verminderd tarief, betekent dit een stijging tot 1 euro per uur, wat voor een volledige opleiding kan oplopen tot 200 euro extra.

Zelfs in het tweedekansonderwijs, waar veel sociaal kwetsbare studenten schoollopen, wordt een tarief ingevoerd van 3 eurocent per uur. Op het eerste gezicht lijkt dit verwaarloosbaar, maar op het einde van de rit betekent dit een aanzienlijke kost.

De communicatie van de overheid is bovendien misleidend. Aan de ene kant stelt de overheid dat het inschrijvingsgeld voor zorgopleidingen met 30 procent daalt, aan de andere kant verzwijgt ze dat het plafond wordt opgetrokken van 300 naar 450 euro, waardoor deze opleidingen in de praktijk net duurder worden.

Onderminning overlegmodel

De manier waarop deze maatregel tot stand kwam, is een kaakslag voor de sociale dialoog. Het onderdeel over inschrijvingsgelden kon met het programmadecreet 2025 besproken worden, terwijl alleen met de onderwijsverstrekkers werd overlegd. Nu moeten de sociale partners het vlug via een regeringsamendement bespreken. Dit is een

flagrante onderminning van het overlegmodel.

Tot overmaat van ramp is de software in de CVO's nog niet aangepast aan de nieuwe regeling, terwijl sommige cursisten zich al ingeschreven hebben voor de nieuwe tarieven bekend waren. Administratieve chaos dreigt. Voor de reeds ingeschreven cursisten kan dus nog een gepeperde rekening volgen.

ACOD Onderwijs roept de overheid op om het volwassenenonderwijs te erkennen als wat het werkelijk is: een pijler van maatschappelijke ontwikkeling, sociale inclusie en economische weerbaarheid. Polarisering tussen 'nuttige' en 'hobby'-opleidingen is niet alleen misplaatst, maar ook schadelijk voor de toekomst van duizenden cursisten en het personeel.

Op het moment van dit schrijven worden er besprekingen gevoerd. Op onze website houden we je op de hoogte van de recentste stand van zaken. Je kan er ook de petitie ondertekenen die we samen met onze collega's van de andere onderwijsbonden hebben gestart. (www.acodonderwijs.be/geen-tariefverhoging-in-vwo).

jeanluc.barbery@acod.be



Interview met Gert Hurkmans

"Opleidingen volwassenen onderwijs voor knelpuntberoepen worden ook duurder"

Als directeur van CVO EduKempen is Gert Hurkmans goed geplaatst om de gevolgen van de verhoging van de inschrijvingsgelden voor het volwassenenonderwijs in te schatten. Wij vroegen hem wat allemaal op de cursisten en personeelsleden afkomt.

De minister gebruikt de term 'hobby-opleidingen'. Zet dat geen kwaad bloed bij sommige leerkrachten, wanneer ze horen dat hun vak een hobby-opleiding is?

Gert: "Dat zet zeker kwaad bloed. De mensen begrijpen dat ook niet. Zij hebben jaren voor hun centen gewerkt en nu worden ze plots geconfronteerd met een opdeling in twee categorieën. Zo hebben wij onze centra nooit voorgesteld. Ook de cursisten hebben dat onderscheid nooit gemaakt. De ene keer volgen ze les in die opleiding, de volgende keer in een andere."

Heeft de prijsstijging voor die cursisten gevolgen op sociaal vlak?

Gert: "Sommigen hebben nu al laten weten dat ze zich niet meer zullen inschrijven als ze voor hun opleiding 4 euro per uur zullen moeten betalen. Die cursisten hebben een inkomen als arbeider of bediende, maar ze moeten wel keuzes maken. Tot nu toe konden ze deelnemen aan een leven lang en breed leren, maar volgend jaar zullen ze moeten kiezen of ze hun geld besteden aan hun kinderen en hun gezin of aan hun opleiding. In een welvarende regio als Vlaanderen kan zo iets niet de bedoeling zijn. Een leven lang en breed leren moet binnen eeniëders mogelijkheden liggen en los staan van het inkomen."

Zie je dan ook mensen afhaken in deze opleidingen, die zeggen dat ze de nieuwe tarieven niet kunnen betalen?

Gert: "Voor de taalopleidingen is dat zeker het geval. We merken nu al dat er een daling is in de voorinschrijvingen voor vreemde talen. In de opleiding mode zien we dat

"Men wil te weinig investeren in de sociale vaardigheden van volwassenen"

ook. Dat is ook een zogenaamde hobby-cursus, maar in feite zit er een belangrijk maatschappelijk element in. Mensen leren de technieken om hun eigen kleren maken, het is belangrijk dat een deel van de samenleving dat kan en deze technische vaardigheden kunnen ook relevant zijn voor andere industriële sectoren. Of denk aan mensen die in de horeca werken en iets willen doen aan hun wijnkennis. Dat is toch relevant voor hun beroep? Begrijp je dat die nu worden afgeschilderd als 'parti plaisir'? Er zijn wel degelijk cursisten bij die het doen om professionele redenen. Alles wordt op een hoopje gegooid en dat is een miskening van de cursist, de leerkracht en het volwassenenonderwijs."

Zullen de kleinere prijsstijgingen, van 1 euro tot 2,25 euro, voor de cursisten sociale gevolgen hebben?

Gert: "Dat kan voor de cursisten die een volledige opleiding volgen. Een voorbeeld: wie al aan het werk is, maar een carrière-wending wil en naar de zorg wil overstappen, betaalt voortaan 450 in plaats van 300 euro per semester en dat drie semesters lang. Dit betekent dat een opleiding voor een knelpuntberoep, een opleiding nota bene waarvan de politici van de meerderheidspartijen beweren dat ze die goedkoper willen maken, voor de werken de Vlaming in de praktijk duurder wordt. Zo ontmoedigt men mensen die gemotiveerd zijn om een nieuwe, maatschappelijk relevante carrièreswitch te maken. Dat kan toch de bedoeling niet zijn?"

Verwacht je ook gevolgen voor het personeel?

Gert: "Die zullen groot zijn. Velen zijn nu al ontmoedigd en voelen zich niet geapprecieerd door de minister van Onderwijs."

En op het vlak van tewerkstelling?

Gert: "Vooral in de opleidingen van 4 euro per uur zal boventalligheid ontstaan. De re-affectatiecommissies staan voor een moeilijke oefening. Bovendien is gere-affecteerd worden nooit leuk. Ik ken weinig mensen die vanuit een re-affectatie in een nieuwe betrekking in een andere school een goede doorstart hebben genomen. Goede leerkrachten worden uit hun expertise gehaald en moeten in een nieuwe omgeving geïntegreerd worden. Dat wordt een complexe opdracht voor de besturen en directies."

Welke maatschappijvisie herken jij achter deze maatregelen?

Gert: "Men wil de budgetten op orde hebben. Op zich is dat een verdedigbare visie, maar daarnaast is er ook de keuze waarop je wil inzetten. Hier zien we dat ze niet meer willen investeren zetten in een maatschappelijk belangrijk gegeven zoals een leven lang en breed leren - tenzij om economische redenen - en dat is een zeer enge keuze. De kennis en attitudes die mensen verwerven door een opleiding die niet onmiddellijk economisch relevant is, kunnen indirect van belang zijn in het beroepsleven. Deze visie op leren door volwassenen is te eng. Men wil te weinig investeren in de sociale vaardigheden van volwassenen."

Blijkbaar worden de gevangenis weer louter strafinstellingen waar her-socialisatie geen plaats meer heeft, want ook de opleidingen van de gevangenen worden betalend.

Gert: "Ik had recent een online vergadering voor een Europees project waaraan ik deelneem. Ik moest daar aan collega's

“Een leven lang en breed leren moet binnen eenieders mogelijkheden liggen”

uit Duitsland, Roemenië, Turkije en Italië vertellen dat in Vlaanderen de gevangenen zullen moeten betalen voor hun opleidingen. Mijn collega's keken me stomverbaasd aan en toen zei onze Italiaanse collega dat ze nog nooit zo veel geld hebben gekregen voor sociale projecten in de gevangenis als onder de zeer rechtse regering van Meloni. Wij hebben in de Vlaamse regering twee sociale partijen en toch wordt op deze post bespaard. Dit is surrealistisch.”

Deze besparingen in het volwassenenonderwijs zijn de zoveelste in een lange rij. Misschien kun je de historiek even schetsen?

Gert: “De grootste besparing was die van het Financieringsdecreet dat in 2019 opgestart is en sinds vorig jaar helemaal uitgerold is. Men heeft toen beslist in het volwassenonderwijs, NT2 uitgezonderd, te werken met een gesloten enveloppe. Men was bereid het budget ieder jaar met 0,8 procent te verhogen, ongeacht de eventuele stijging van het aantal cursisten. Bleek dat de bereidheid van de Vlaming om een leven lang en breed te leren groot was en we ieder jaar die norm van 0,8 procent haalden. Het gevolg was dat sommige centra er wel op vooruit gingen, maar minder sterk dan andere centra en daardoor minder middelen kregen. Deze massieve besparing hebben wij al moeten aanvaarden. Bovendien heeft men in dat Financieringsdecreet aan sommige opleidingen minder gunstige coëfficiënten toegekend dan aan andere, die men economisch relevant vond. Vier jaar geleden al werden de opleidingen die de minister nu van het label ‘hobby’ voorziet, met minder gunstige coëfficiënten bedeed. Wat er nu gebeurt, is eigenlijk dubbel op.”

Wat is je grootste ontgoocheling in dit dossier?

Gert: “De manier waarop de Vlaamse regering tot deze beslissing is gekomen zonder de vakbonden en de andere sociale partners te betrekken. Ik heb het nooit meege-



Gert Hurkmans (CVO EduKempen): “Men ontmoedigt mensen die gemotiveerd zijn om een nieuwe, maatschappelijk relevante carrièreswitch te maken. Dat kan toch de bedoeling niet zijn?”

maakt, dat men zo weinig geïnteresseerd is in de inbreng van het werkveld. Dat maakt me bang voor de toekomst.”

Dit interview is afgenomen op 5 juni aan de hand van de informatie die de overheid tot dan ter beschikking had gesteld. Op onze website geven we je de recentste stand van zaken.

VRT Eurosong snoert de mond

De wreedheden op het Palestijnse volk en de gecontesteerde deelname van Israël aan het Eurovisiesongfestival in Bazel beroeren de gemoederen. ACOD VRT en Oxfam België hebben de handen in elkaar geslagen om het Palestijnse volk een stem te geven op een moment dat Israël ongegeneerd met zijn vlag mag wapperen op het wereldtoneel.

Vorig jaar verstoorde ACOD VRT de uitzendingen van het Eurovisiesongfestival met een pancarte, maar dit jaar kozen we voor een andere aanpak. Onder druk van ACOD VRT werd in de Eurovisieweek op VRT 1 dertien keer het Oxfam-campagnefilmpje 'Speak Up for Palestine' gespeeld. De boodschap daarin: "Zwijgen is geen optie en we stellen als vakbond alles in het werk om van ons te laten horen. De afgelopen weken zijn zowel wijzelf als de openbare omroep bedreigd met censuur, het inperken van de vrijheid van de meningsuiting en van de syndicale vrijheden. De dictatuur van de zogenaamde apolitiek bij de EBU en de vakbond-bashing op rechts proberen te verhinderen dat we over de genocide spreken."

De Oxfam-campagne 'Speak up for Palestine' verzamelde al 67.000 handtekeningen voor een permanent staakt-het-vuren, humanitaire hulp voor Palestijnse burgers en economische maatregelen voor Israël.

"Deel raad van bestuur dreigt vakbonden af"

Censuur of ontslag

In december 2024 publiceerde de EBU een vernieuwde versie van zijn reglementen, 'code of conduct' en 'delegation handbook'. De teksten zijn vaag, maar worden door de EBU mondeling geduid, waardoor er geen ruimte overblijft voor twijfel: elke vorm van kritiek op het Eurovisiesongfestival en zijn 'waarden' leidt tot sancties, voor iedereen in de delegatie en iedereen geassocieerd met de deelnemende omroep, dit vanaf het moment van de lokale preselectie.

Maar de druk om te zwijgen kwam niet alleen van de EBU. In de marge van het sociaal overleg bij de VRT kreeg de ACOD te horen dat in geval er een vakbondsactie op antenne zou komen rond het Eurovisiesongfestival, vanuit de rechtse flank van de raad van bestuur de uitdrukkelijke vraag zou komen om alle betrokkenen bij de actie op te sporen en te sanctioneren met ontslag.

Veel druk om te zwijgen dus, op de vakbond en op de VRT.

Hoe lang nog?

De voorbije weken is meer en meer duidelijk geworden hoe breed initiatieven voor hulp aan en bescherming van het Palestijnse volk zijn en hoeveel weerstand er leeft tegen het beleid van de EBU. Steeds meer mensen laten hun stem horen voor Palestijnen, zoals het Oxfam-filmpje vraagt. In binnen- en buitenlandse media blijft het thema leven en klinkt overal de vraag hoelang de EBU zo kan doorgaan.

Daarom roepen wij de VRT-directie op om trouw te zijn aan de waarden van onze openbare omroep, om in te gaan tegen de censuur en de dictatuur van de EBU, om openlijk een duidelijk standpunt in te nemen en de uitzending van het Eurovisiesongfestival te schrappen zolang Israël deelneemt.

Wies Descheemaeker

Batterijen opladen voor het najaar

ACOD Cultuur wenst je een welverdiende, deugddoende vakantie toe. Laat deze zomer een tijd zijn van rust, inspiratie en herbronning. Maar ook tijdens deze periode zullen we waakzaam en vastberaden blijven! Onze strijd tegen de Arizonabeslissingen en tegen alle vormen van sociale afbraak gaat onverminderd voort. Wij van de cultuursector zijn solidair met alle andere sectoren. Samen verzetten we ons tegen sociale onrechtvaardigheid, de afbouw van onze pensioenen, de uitholling van het onderwijs, de grote druk op openbare diensten en de nog steeds groeiende ongelijkheid.

Kameraden, na de zomer staan we er opnieuw, sterker, solidair en strijdbaar, voor een rechtvaardige samenleving, voor respect voor elke werknemer en voor de kracht van cultuur. Geniet van de rust, voed je geest en keer versterkt terug. Fijne vakantie en tot snel.

Inge Hermans
Algemeen secretaris ACOD Cultuur

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

 bpost
PB-PP
BELGIE(N) - BELGIQUE

Limburg

Senioren bezoeken Stroopfabriek Borgloon

Op zondag 14 september bezoeken de senioren van ACOD Limburg de Stroopfabriek van Borgloon (Stationsplein 8). In het Fruitbelevingscentrum Stroopfabriek ontdek je het verhaal van de Loonse stroop. De rondleiding met gids start om 10.00 uur en duurt ongeveer 2 uur. Daarna volgt nog een kleine traktatie. Individuele bijdrage is 5 euro per persoon (gids en een consumptie worden betaald door ACOD Senioren Limburg). Betaling op rekening BE31 8783 0220 0155 met vermelding Borgloon + naam+ aantal personen.

Inschrijving voor 11 september via limburg@acod.be of telefonisch op 011 30 09 70 tijdens de kantooruren. De inschrijving is pas definitief na het betalen van de individuele tussenkomst. Bij afwezigheid wordt de bijdrage niet teruggestort. Het gaat om administratieve kosten.

Infoavond menopauze

De gendercommissie van ACOD Limburg organiseert samen met VZW Rebelle 'Vrouwen*die de wereld veranderen', BOJA Hasselt, de Afrikaanse vrouwenvereniging, Mary-Joe Foundation, Victoria: Oekraïense vrouwen een infoavond over de menopauze. Spreker van de avond is gynaecoloog dokter Milie Nwoye. (www.drmlilienwoye.be/nl/welkom).

Zo knopen we terug aan met de traditie die we door de lockdowns hebben moeten laten varen: de ACOD IDEE CAFÉS. Dat wa-

ren succesvolle avonden voor leden (van ACOD en bij uitbreiding ABVV Limburg) waar allerlei interessante items aan bod kwamen, gebracht door bevroegen kenners van het terrein, of politieke debatten naar aanleiding van de verkiezingen.

Al meermaals werd geopperd om terug dergelijke avonden te organiseren. Enkele commissies nemen nu het voortouw. Waar de seniorencommissie plannen heeft om dit najaar een avond over nalatenschap te organiseren, bijt de gendercommissie op donderdag 25 september de spits af. Afspraak om 19.30 uur in Vrijzinnig Punt, Albrecht Rodenbachstraat 18, 3500 Hasselt. Deelname kost 8 euro (hapje en drankje inbegrepen).

Meer info over de inschrijving volgt later. Hou de Tribune en de facebookpagina van ACOD Limburg in het oog.

Hulp bij invullen belastingbrief

Maak een afspraak op de volgende ABVV-locaties.

- Bilzen: Genutstraat 8, op dinsdag 24 juni van 16.30 tot 20.30 uur (011 22 97 77)
- Genk: Bochtlaan 16-6, op zaterdag 21 en 28 juni van 09.00 tot 12.00 uur (011 22 97 77)
- Hasselt: Gouverneur Roppesingel 55, op dinsdag 24 juni van 09.00 tot 12.00 en van 13.30 en 19.00 uur (011 22 25 47)
- Lommel: Kloosterstraat 25, op maandag 23 juni van 16.30 tot 20.00 uur (0456 15 60 03, tussen 13 en 17 uur)
- Maasmechelen: Kruindersweg 27, op 27 juni van 13.00 tot 17.00 uur (011 22 97 77)

Je kan ook terecht bij Solidaris: <https://www.solidaris-vlaanderen.be/advies-belastingaangifte>

Oost-Vlaanderen

Senioren ACOD Overheidsdiensten zien ze vliegen

Op 18 september gaan we terug op stap met gids Rudy Chatelet. Van eind 16^{de} eeuw tot en met 1675 zag men overal toveressen vliegen, ook in Gent. De heksenhamer verscheen in 1487 en was de leidraad om toveressen, tovenaars en ketters te vervolgen en hen op de brandstapel te verbranden. Spoken, geesten, demonen en de functie van de beul komen uiteraard aan bod en maken ons verhaal rond. Het spreekt voor zich dat we hier een stuk Gentse geschiedenis tot leven brengen die niet geschikt is voor mensen met een gevoelige maag.

Voor de wandeling komen we samen aan het Geeraard de Duivelsteen om 14 uur. Inschrijvingen via ACOD – S-Plus Overheidsdiensten – Ronny De Rudder – bijdrage 8 euro te storten voor 1 september op rekeningnummer BE 39 0003 2515 5619 met vermelding van 'k zie ze vliegen + aantal personen + naam en gsm-nummer'. Dit geldt als definitieve inschrijving.

Vlaams-Brabant

Hulp bij belastingaangifte

Ook dit jaar organiseert ACOD Vlaams-Brabant twee zitdagen om je te helpen bij het invullen van je belastingaangifte (aanslagjaar 2025, inkomsten 2024). Op 26 juni kan je van 9 tot 12 uur en van 13 tot 15 uur terecht in het ACOD-gebouw, Maria Theresiastraat 121, 3000 Leuven. Afspraak: 016 21 37 20 of vlaams_brabant@acod.be. Eén aangifte per afspraak.