

TRIBUNE

De enige **EX**
die je wilt in je leven,
is de



inhoud

inhoud en colofon	2
wedstrijd	2
algemeen	3
spoor	7
tram bus metro	14
de post	15
gazelco	17
telecom	19
federale overheidsdiensten	20
vlaamse overheidsdiensten	23
lokale en regionale besturen	25
onderwijs	31
cultuur	35
agenda	38

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, Tony Fonteyne, 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

Nancy Salmon (Landen), Carine Notredame (Lo-Reninge), An Beeckman (Houthalen), Monique Dewaele (Gistel) en Jozef Giron (Geldenaken) wisten de juiste antwoorden op de vorige prijsvraag. Zij winnen een Mediamarkt-geschenkbond.

Nieuwe prijs: Mediamarktbon

Vragen

- Wie volgt Chris Reniers op als voorzitter van de ACOD?
 - Uwe Leyder
 - Uwe Cameraet
 - Uwe Rochus
- Wanneer werd een eerste 'indexcijfer van de kleinhandelsprijzen' in het leven geroepen?
 - Vlak na De Grote Oorlog, in 1920
 - Vlak na de Wereldexpo Brussel, eind 1958
 - Vlak na de onafhankelijkheid van Congo, in 1961
- Wat is de Ambassador?
 - Het nieuwste privé fregat van Francken
 - Een toestel van Proximus voor intern gebruik
 - Een onguere dancing

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 "Het stakingsrecht wordt aangetast!"

In januari en februari voerden de ACOD en het ABVV op verschillende plaatsen en manieren actie. Waarom doen jullie dat?

Chris Reniers: "We moeten aan de burgers blijven duidelijk maken dat de manier waarop de federale regering probeert de overheidsfinanciën in orde te brengen niet 'ok' is. Iedereen moet daarvoor zijn of haar steentje bijdragen, maar dat kan enkel als de lasten evenredig verdeeld worden. Met dit regeringsbeleid vallen die vooral op de schouders van de allermindersten. Iedereen moet correct belastingen betalen en wie het meeste verdient, hoort ook het meeste bij te dragen.

Dat geldt ook voor onze sociale zekerheid, waaraan ieder volgens mogelijkheden evenredig moet bijdragen. Daarbij is het ook belangrijk dat onze sociale zekerheid op een correcte manier wordt ingezet. Iedereen beseft dat je enkel maar van die pot mag nemen wanneer je er werkelijk nood aan hebt. Je moet er dus voorzichtig mee omgaan. De federale regering zet zwaar in op de strijd tegen sociale fraude. Terecht, want die bestaat zeker, maar het gat dat de fiscale fraude slaat in de overheidsfinanciën is veel groter. Dat ontstaat door mensen en bedrijven die geen of onvoldoende belastingen te betalen of die de middelen hebben om het systeem te omzeilen."

Hoe is dat mogelijk?

Chris Reniers: "Deels wordt dit omzeilen van de belastingen gedoogd, maar minstens even belangrijk is het gebrek aan investeringen in mensen, middelen, controlemechanismen of inspectiediensten bij het federaal openbaar ambt. Er is blijkbaar een onwil om frauduleuze systemen in bijvoorbeeld de bouw- of transportsector aan te pakken. Blijkbaar wil men daar geen middelen en mensen voor vrijmaken."

De besparingsrondes blijven elkaar intussen opvolgen, want premier De Wever maakt al gewag van een nieuwe besparing van enkele miljarden. Waar moeten die gevonden worden?

Chris Reniers: "Goede vraag! Als hij nu niet inziet dat door de hervormingen van de voorbije maanden nu al een deel van de bevolking op haar tandvlees zit, dan vraag je je toch of waar hij zijn legitimiteit haalt. Is hij enkel de premier van de werkgeversorganisaties en van de meer gegoeide burgers? Zijn voornemen zal er enkel voor zorgen dat het sociaal verzet niet zal gaan liggen, maar juist op een nieuw elan zal verdergaan!"

Recent werd een stakingsaanzegging van de spoorbonden door de spoorwegtop afgewezen wegens 'niet proportioneel'. De spoorbonden protesteerden hiertegen, maar de Raad van State gaf hen in een arrest ongelijk. Is dit een aantasting van het stakingsrecht?

Chris Reniers: "Je kan het arrest van de Raad van State in deze zaak enkel benoemen als een beperking van het stakingsrecht. Het is nooit gezien dat een werkgever, zeker in een publieke werkgever, kan interpreteren of een stakingsaanzegging kan worden geaccepteerd, zelfs al werd die correct ingediend, op basis van het feit dat het aantal stakingen disproportioneel zou zijn. Dat een werkgever elke staking er een te veel vindt, is niet verwonderlijk, maar het motief van de werknemers dat een aantal voordelen smelt als sneeuw voor de zon. Het levert hen een veel slechter statuut en slechtere werkvoorwaarden op. Dan kan je moeilijk accepteren dat de werkgever daarvoor aan noodrem trekt. Ook het argument dat de staking de reizigers hindert, houdt weinig steek. Bij stakingen in openbare diensten worden nu eenmaal de gebruikers, in dit geval burgers, getroffen. Het recht op staken is voor ons fundamenteel. We vragen ons nu bezorgd af of nu ook andere werkgevers een rem zullen proberen te zetten op het stakingsrecht. Voor ons is dit arrest een aantasting van een fundamenteel recht en van onze rechtsstaat."



Chris Reniers - voorzitter

Beste leden en militanten,
Beste kameraden,

Mijn laatste edito is geschreven. Aan 40 jaar werken voor de ACOD komt stilaan een einde... Het was een grote eer en een groot voorrecht voor mij om samen met jullie onze openbare diensten en hun personeel te verdedigen. Jullie vriendschap en kameraadschap, jullie vertrouwen in mij was het fundament van mijn vakbondswerk, het fundament waarop mijn werk in de ACOD was gebaseerd. Daarvoor, uit de grond van mijn hart, heel erg bedankt! Ik laat de ACOD in goede handen achter. Uwe Rochus en Werner Roelandt zullen samen met jullie de toekomst van onze vakbond verzekeren. Het ga jullie allemaal goed! Leve het ABVV, maar vooral: leve de ACOD!

Chris Reniers

Gemorrel aan de index Frontale aanval op onze koopkracht

De automatische indexering van lonen en uitkeringen is puur Belgisch vakmanschap dat werknemers en uitkeringsgerechtigden al decennialang beschermt tegen koopkrachtverlies wanneer de prijzen stijgen. Een studie van de Nationale Bank toonde in september 2025 aan dat de automatische indexering de enige motor is van de Belgische lonen het afgelopen decennium. Toch valt de Arizona-regering het systeem aan, met ingrepen in de indexering van sociale uitkeringen en de ambtenarenwedden, maar niet alleen daar.

Tijdens de begrotingsopmaak van november 2025 overschreed de Arizona-regering een rode lijn door de automatische indexering rechtstreeks aan te pakken. De regering besliste dat tijdelijk - in 2026 en 2028 - lonen boven 4.000 euro bruto en sociale uitkeringen boven 2.000 euro bruto niet volledig worden geïndexeerd. Voor het bedrag boven 4.000 euro bruto krijg je dus niets, want dat gedeelte van het loon wordt tweemaal niet geïndexeerd. Deze werknemers zullen een forfaitair bedrag ontvangen. De maatregel zal bijna een op twee werknemers en een op drie gepensioneerden treffen. Het verlies is levenslang, want cumulatief.

Onverstandig

Deze beslissing is bijzonder onverstandig. Immers, tijdens de inflatiecrisis van 2021-2022 ten gevolge van de Russische inval in Oekraïne kregen werknemers in andere landen een stevige schok in hun koopkracht te verwerken (zij hebben geen automatische indexering). Belgische werknemers en uitkeringsgerechtigden werden wel beschermd. De index hield bovendien onze economie mee overeind, want de Belgische economie recupereerde sneller van de opeenvolgende crisissen dan de rest van de eurozone.

Stukje geschiedenis

Tot het begin van de 20^{ste} eeuw was er in België nauwelijks sprake van inflatie en bleven de prijzen relatief stabiel. Het uitbreken van de Eerste Wereldoorlog bracht echter spectaculaire prijsstijgingen met zich mee en om daaraan een tegenwicht te bieden werd in 1920 een eerste 'indexcijfer van de kleinhandelsprijzen' in het leven geroepen. Als basis werd 'april 1914 = 100' genomen. Zo konden de prijschommelingen beter in kaart gebracht worden en lonen en uitkeringen eventueel bijgesteld.

Eerst zaten er 56 producten in het indexmandje. De volgende 100 jaar worden er honderden producten toegevoegd (en ook weer geschrapt) aan de indexkorf. Lonen en uitkeringen werden na de Tweede Wereldoorlog in steeds meer sectoren automatisch aangepast. Toch werden er door de jaren heen verschillende ingrepen en hervormingen toegepast.

Jaren 1980

Begin jaren tachtig kwam de automatische loonindexering in België zwaar onder druk te staan. De oliecrisissen van de jaren 1970 joegen de energieprijzen en de inflatie fors de hoogte in. Door de automatische indexering volgden de lonen mee de prijsstijgingen.

**De enige EX
die je wilt
in je leven,
is de**



In dat klimaat werd de index onterecht aangewezen als zondebok. De combinatie van hoge inflatie, stijgende werkloosheid en oplopende begrotingstekorten leidde tot ingrijpende maatregelen om de loonkosten te verlagen, de binnenlandse vraag te temperen en het concurrentievermogen herstellen. De rendabiliteit van bedrijven groeide opnieuw, maar de werknemers betaalden het gelag met hun koopkracht.

Frans drama

De crisis van de jaren 1980 woedde ook in Frankrijk. Het Franse antwoord op de hoge inflatie was dramatisch: de automatische indexering werd afgeschaft. In de plaats van de lonen periodiek op te trekken op basis van de inflatie, werden sectorale loononderhandelingen de standaard. Vandaag wordt alleen het minimumloon ('le SMIC') nog beperkt geïndexeerd.

Contractbreuk

Een loonindexering is geen loonsverhoging, maar gewoon een aanpassing aan de stijgende kosten van levensonderhoud. Een indexsprong – gedeeltelijk of niet – is niets minder dan contractbreuk en diefstal van koopkracht. Het opent ook de deur voor toekomstige afbraak van het mechanisme. Daarom lanceert ABVV een campagne, een ware liefdesverklaring aan dit solidair systeem dat al meer dan een eeuw zijn doeltreffendheid bewijst.

Meer info op www.abvv.be/index-2026

Bron: De Nieuwe Werker

Nieuws van ACOD Limburg

Seniorenreceptie 2026

Ruim honderd gepensioneerde leden en andere senioren kwamen op dinsdag 27 januari naar ons jaarlijkse feest, dat nu in het teken van de vrede stond.

Om die reden werden zowel Ludo De Brabander (woordvoerder vzw Vrede) als Simon Gronowski (slachtoffer nazi-gruwel en uitgangsbord van de 8 Mei-coalitie) bedacht met de prijs voor meest sociaal bewogen persoon.

Ludo De Brabander nam de prijs in ontvangst via een videoboodschap, omdat hij op datzelfde moment een lezing in leper gaf. Simon Gronowski moest op het laatste moment eveneens verstek geven. Hij was net terug uit het ziekenhuis en nog te zwak voor de verplaatsing. Patrick Buffel gaf een boeiende lezing over Simon's bijzondere levensloop, zijn positieve levenshouding en zijn diepe vriendschap met kunstenaar Koenraad Tinel, zelf afkomstig uit een gezin dat actief was in de collaboratie.

Op het feest werden sectorsecretaris Spoor, Stefan T'Jolyn, en voorzitter van de federale ACOD, Chris Reniers, geëerd naar aanleiding van hun nakende pensionering. Opvolger in het federale secretariaat, Uwe Rochus, werd voorgesteld.

Commissievoorzitter Freddy Stox, secretaris Willem De Witte (afwezig door ziekte) en het dagelijks bestuur van ACOD Limburg danken de leden van de seniorencommissie, het personeel en de secretarissen die een handje toestaken en de aanwezigen.

Infoavond pensioenen

Op woensdag 28 januari kwamen 94 leden samen in zaal De Witte voor een even boeiende als uitgebreide uiteenzetting over de op stapel staande pensioenhervormingen. Stafmedewerkster ACOD Vlieg Laure Desmet lichtte de drie pijlers toe en nam ruimte om de vele vragen te beantwoorden.

Ze werd achteraf met lof overladen en de aanvragen voor een

persoonlijk gesprek tijdens een van de zitdagen (zie hiernaast) liepen onmiddellijk binnen. Een teken dat deze hervorming heel wat mensen bezig houdt.



Confrontatie in Antwerpen

De senioren van ACOD Antwerpen-Kempen-Mechelen organiseerden op 3 februari jl. 'Confrontatie', een debat tussen Ingrid Lieten (Vooruit) en Jan Peumans (N-VA), gemoderd door voormalig ABVV-voorzitter Rudy De Leeuw. De Internationale sloot dit zeer geslaagde eerste deel af, waarna het er bij een hapje en drankje nog zeer gezellig aan toeging.



Geslaagde herdenkingsavond en tentoonstelling in Oostende

Vakbonden motor van de 8 Mei-coalitie

In Oostende werd met een samenkomst en een tentoonstelling de Internationale Herdenkingsdag voor de Slachtoffers van de Holocaust herdacht. De talrijke aanwezigen luisterden aandachtig naar de tussenkomsten, die vakkundig aan elkaar werden gepraat door Pol De Grave (ACOD Onderwijs), voorzitter van het August Vermeylenfonds Oostende en lid van de 8 Mei-coalitie.

De 8 Mei-coalitie is een Belgisch samenwerkingsverband dat ijvert om van 8 mei opnieuw een officiële, betaalde feestdag te maken. Op die dag in 1945 capituleerde nazi-Duitsland, wat het einde betekende van de Tweede Wereldoorlog in Europa (V-dag). In België was 8 mei een feestdag tot 1974, toen de regering-Tindemans deze afschafte als besparingsmaatregel. De coalitie is actief in verschillende West-Vlaamse steden, waaronder Oostende, Kortrijk, Veurne en Ieper. Ze werd in 2022 gelanceerd onder impuls van initiatiefneemster Ellen De Soete (ACOD West-Vlaanderen LRB).

Hij beklemtoonde het belang van 27 januari, de dag waarop in 1945 het concentratie- en vernietigingskamp Auschwitz-Birkenau werd bevrijd door het Rode Leger. In 2005 riepen de Verenigde Naties deze datum uit tot een wereldwijde herdenkingsdag.

John Crombez (Vooruit), burgemeester

van Oostende, sprak lovende woorden over de herdenking en de tentoonstelling. Hij waarschuwde tegelijkertijd voor ondemocratische krachten die onze vrijheid en sociale verworvenheden willen terugschroeven.

Initiatiefneemster Ellen De Soete focuste op de offers van het verzet en de link met de actualiteit. In de brochure van de 8 Mei-coalitie staat treffend: "De oplossingen tegen extreemrechts zullen van onderuit komen, van gewone mensen en van jongeren."

Sopraan Nadine Heyndrickx bracht enkele a capella-liederen, waaronder 'I Am a Poor Wayfaring Stranger' en 'When I Am Laid in Earth' van Henry Purcell. Deze liederen illustreerden respectievelijk de moeizame levensreis en het belang van herinnering.

Erik Vandeursen (ABVV West-Vlaanderen) schetste de samenstelling van de coalitie, die bestaat uit een breed front van vakbonden (ABVV, ACLVB en ACV), middenveldorganisaties, academici, artiesten zoals Tom Lanoye en Herr Seele, herinnerings-educatoren en vertegenwoordigers van het toenmalige verzet.

Uwe Rochus (ACOD) belichtte, onder het waakzame oog van Chris Reniers, de rol van de ACOD en de vakbonden in deze beweging.



Schepen Vanessa Vens (Vooruit) sprak over de plaatsing van struikelstenen in Oostende ter nagedachtenis van verzetsmensen.

Herr Seele bracht een beklijvende performance rond het thema 'Kunst als verzet'.

De avond werd afgesloten met een oproep tot deelname aan een fietstocht van 1 tot 10 mei doorheen België door Ben's Bike-ride for Refugees.

Bart Vanlancker, provinciaal algemeen secretaris van ACOD West-Vlaanderen, en Graziella Braeckelandt, voorzitter van de afdeling Oostende, spelen samen met de ACOD-militanten een voortrekkersrol in de West-Vlaamse 8 Mei-coalitie. Zo worden op 10 mei bussen ingelegd naar Breendonk, met opstapplaatsen in Veurne, Oostende, Brugge, Kortrijk en Ieper.

Pol De Grave, Bart Vanlancker

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): 17 maart en 26 maart (Mechelen).
- Limburg (limburg@acod.be): 25 maart.
- Oost-Vlaanderen (oost_vlaanderen@acod.be): 11 maart.
- Vlaams-Brabant (vlaams_brabant@acod.be): 5 maart.

- West-Vlaanderen (west-vlaanderen@acod.be): 10 maart.

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.

Infrabel

Nationaal bedrijfscomité PBW Infrabel

Tijdens het nationaal bedrijfscomité PBW van 12 januari 2026 werden opnieuw dossiers besproken die een directe impact hebben op het dagelijkse werk, het welzijn en de veiligheid van het personeel van Infrabel. ACOD Spoor legde duidelijke eisen op tafel en stelde kritische vragen over telewerk, reorganisaties, blootstelling aan gevaarlijke stoffen, psychosociaal welzijn en veiligheidscultuur. Hieronder een overzicht van de belangrijkste punten, de reacties van de directie en de dossiers die wij verder blijven opvolgen.

Telewerk: nood aan duidelijkheid en gelijkheid

ACOD Spoor vroeg telewerk expliciet op te nemen in het Jaarlijkse Actieplan (JAP), met aandacht voor een rechtvaardige en niet-discriminerende toepassing. In de praktijk stellen we vast dat telewerk vandaag te sterk afhangt van individuele leidinggevers, wat leidt tot ongelijkheid tussen personeelsleden.

De directie weigerde dit punt aanvankelijk, met het argument dat telewerk al conform de bestaande regelgeving verloopt. Wij hebben dit standpunt betwist en formeel geëist dat de weigering wordt gemotiveerd en opgenomen in de notulen, zoals voorzien in de Wet Welzijn op het Werk. Na aandringen ging de directie alsnog akkoord: telewerk wordt opgenomen in het JAP, samen met een actieplan om willekeur te vermijden. Een belangrijk syndicaal resultaat.

Reorganisatie TUC RAIL / I.O-4

ACOD Spoor vroeg volledige transparantie over de fusie tussen TUC RAIL en I.O-4, met duidelijke informatie over de nieuwe structuur en taakverdelingen. De directie engageerde zich om dit dossier grondig te bespreken tijdens de vergadering van februari. We volgen dit nauwgezet op.

Biomonitoring Atelier Haren: gezondheid primeert

Na herhaalde syndicale tussenkomsten voerde IDEWE een biomonitoring uit bij 40 personeelsleden van het Atelier Haren.



Bloed- en urineanalyses onderzochten mogelijke blootstelling aan onder meer chroom, nikkel, arseen, cadmium, mangaan en lood, naar aanleiding van een interventie op een wagon met verf die zes-waardig chroom bevatte.

Belangrijkste vaststellingen zijn de volgende.

- Chroom: geen overschrijding van de blootstellingsnormen. Wel wordt opvolging aanbevolen bij waarden boven 0,6 µg/L.
- Nikkel: mogelijke overschrijding bij vijf personen; opvolging en analyse van werkplekken aanbevolen.
- Andere metalen: geen overschrijdingen, maar voorzichtigheid blijft geboden gezien de langetermijneffecten op gezondheid. Vanaf maart kunnen betrokken personeelsleden hun persoonlijke resultaten raadplegen via Mijn Gezondheid (Itsme) of bij IDEWE.

ACOD Spoor vroeg bijkomende luchtanalyses en verduidelijking over hogere meetwaarden eind november. De bedrijfsarts bevestigde dat deze analyses zullen gebeuren. Dit dossier blijft opgevolgd in het bedrijfscomité en het CPBW van Haren.

Veiligheidsinformatiebladen: digitaal is niet genoeg

Veiligheidsinformatiebladen (VIFIS) zijn van cruciaal belang om risico's van chemische producten correct in te schatten en de juiste beschermingsmiddelen te gebruiken. Infrabel startte een project om deze informatie digitaal te ontsluiten via QR-codes, een online catalogus en AI-ondersteuning.

ACOD Spoor wees op een belangrijk aandachtspunt: de rechtstreekse informatieoverdracht door magazijniers is verdwenen door automatisering. Digitale toegang mag geen excuus zijn om actieve en begrijpelijke communicatie over risico's te verwaarlozen.

Enquête 'Hey, ça va?': psychosociaal welzijn onder de loep

In oktober 2026 volgt een nieuwe enquête 'Hey, ça va?', die psychosociale risico's zoals werkdruk, burn-out en absenteïsme in kaart brengt. De resultaten worden verwacht in het eerste kwartaal van 2027. ACOD Spoor formuleerde verscheidene opmerkingen

- Samenstelling werkgroep: te weinig vertegenwoordiging van I.O-3, I.O-4 en I.O-5 en te weinig voeling met de werkvloer.
- Toegankelijkheid: niet iedereen kan de enquête vlot online invullen. De directie beloofde in papieren versies en tijd te

voorzien.

- Resultaten per directie: noodzakelijk om gerichte actieplannen mogelijk te maken, zoals eerder bij IO-1 (seinzalen).

De directie zal deze punten verder bekijken.

Veiligheidscultuur en HOF-analyse

De HOF-analyse (Human & Organisational Factors) onderzoekt hoe menselijke en organisatorische factoren de veiligheid beïnvloeden. Na incidenten voorziet deze aanpak in onmiddellijke begeleiding, analyse, emotionele ondersteuning en structurele verbetermaatregelen. ACOD Spoor benadrukt het belang van een le-

rende veiligheidscultuur, waarin fouten aanleiding geven tot verbetering, niet tot schuldtoewijzing.

Veiligheidsconferenties: minder is niet altijd beter

De directie stelt voor om het aantal veiligheidsconferenties te verminderen van tien naar minimaal vier per jaar. ACOD Spoor stelt zich hier kritisch op en vraagt zich terecht af hoe minder overleg de veiligheidscultuur zou versterken.

Deze wijziging vereist bovendien een aanpassing van de regelgeving (ARE 800) en advies van het Nationaal Bedrijfscomité PBW. ACOD Spoor vraagt intern overleg

en een nieuwe bespreking op de volgende vergadering.

Dit bedrijfscomité bevestigde opnieuw hoe essentieel syndicale waakzaamheid is op het vlak van welzijn, gezondheid en veiligheid. ACOD Spoor blijft dossiers inhoudelijk opvolgen, vragen stellen en resultaten afdwingen. Telkens met één doel: veilige, gezonde en rechtvaardige arbeidsomstandigheden voor iedereen. Heb je vragen of signalen van op de werkvloer? Contacteer je lokale afgevaardigden of je gewestelijke secretaris.

Tony Fonteyne

Acties

Dank en respect voor een uitzonderlijke mobilisatie

Dachten de directie en de minister ons te kunnen verzwakken? Ze hebben het tegendeel bereikt. Hun houding heeft niet geleid tot berusting, maar tot vastberadenheid, eensgezindheid en massale mobilisatie.

Onze actieweek in januari was een groot succes. Dankzij jullie engagement, moed en solidariteit groeide de bereidheid tot actie uit tot een collectieve kracht die respect afdwingt. Daarvoor: dank en proficiat aan iedereen.

Door onze stakingsaanzegging voor de interprofessionele actiedagen in februari 'onontvankelijk' te verklaren, heeft HR Rail een rode lijn overschreden. Dit administratief manoeuvre was geen teken van kracht, maar van nervositeit. Het toonde een directie die zich in het nauw gedreven voelt en wanhopig probeert het spoorwegpersoneel het zwijgen op te leggen.

De CEO's lijken daarbij een fundamentele les vergeten: verbieden is vaak krachtiger dan aansporen. Door ons stakingsrecht te ontkennen, hebben ze het verzet aangewakkerd.

Door de legitimiteit van onze eisen in vraag te stellen, hebben ze onze rangen gesloten. Door autoritaire maatregelen te verkiezen boven sociale dialoog, hebben ze sectorale onvrede omgevormd tot



foto BelgImage - Emile Windal

een strijd voor waardigheid en respect.

De minister en de directie moeten beseffen dat het spoor niet werkt op basis van dreigementen of dwang. Het spoor werkt dankzij mensen. Dankzij de dagelijkse inzet, expertise en verantwoordelijkheidszin van het spoorwegpersoneel rijden de treinen dag na dag.

De poging om ons de mond te snoeren heeft dan ook gefungeerd als een katalysator. Het eenzijdige besluit van HR Rail heeft onze mobilisatie niet verzwakt, maar versterkt. Wat hier is ontstaan, is

meer dan een reactie: het is een collectief bewustzijn van onze kracht.

De toekomst zal worden bepaald door solidariteit en saamenhorigheid. Door onze collectieve stem. Door vast te houden aan onze rechten en waarden. Samen zijn we in staat om deze antisociale koers te doen kantelen. Samen kunnen we afdwingen dat men opnieuw kiest voor overleg, respect en rechtvaardigheid. Blijf verenigd. Blijf gemobiliseerd.

Het nationaal secretariaat



NMBS

Beheer treinverkeer: directie wil alles centraliseren in Brussel

Eind vorig jaar bevestigde de NMBS-directie haar voornemen om tegen 2027 alle medewerkers die betrokken zijn bij het beheer van het treinverkeer in Brussel samen te brengen in het RCC in de Frankrijkstraat. Dat project stuit op verzet van de ACOD Spoor.

In 2019 zag een eerste centralisatieproject het licht. Dit kreeg de naam RTTM en werd door een externe consultant uitgewerkt. Het voorzag in de samenvoeging van het personeel dat de treinbestuurders, de treinbegeleiders en het personeel dat belast is met incidenten en alternatief vervoer beheert, in vijf OCC's in Antwerpen, Gent, Namen, Bergen en Brussel, met een nationale coördinatie in Brussel in het RCC.

Vandaag wil de directie nog verder gaan door al deze teams in Brussel samen te brengen. Het doel? De tijd die nodig is om incidenten op te lossen verkorten, het aantal geannuleerde treinen en de verkorte samenstelling van de treinen beperken. Wij hebben echter ernstige twijfels over de doeltreffendheid van de centralisatie om deze doelstellingen te bereiken. Het belangrijkste doel, dat tijdens de roadshows van de directie werd bevestigd, is in de eerste plaats besparingen realiseren

door posten te schrappen. De regering legt de Belgische spoorwegen namelijk een besparingsopdracht van 675 miljoen euro op voor de periode 2025-2029. Dit project past duidelijk in deze budgettaire logica.

Verzet tegen verlies van nabijheid en kennis van het terrein

Wij verzetten ons krachtig tegen deze centralisatie. Deze zal onvermijdelijk leiden tot een verlies van nabijheid en kennis van het lokale terrein. Centralisatie in Brussel garandeert geenszins een beter beheer van het treinverkeer of een efficiënte communicatie tussen de verschillende betrokkenen.

Het management wil het personeel polyvalent maken, opdat het in verschillende districten kan werken, ten koste van de lokale expertise. Tussen 50 en 100 mensen zullen samengebracht worden in de ruimte waar nu het RCC zich bevindt. Om elkaar te kunnen verstaan, zullen ze moeten bellen. Het rumoer zal aanzienlijk zijn. Bovendien zal de NMBS niet langer aanwezig zijn in de seinzalen van Infrabel. Ze zal dus geen vertegenwoordiging meer hebben op de plek waar het verkeer wordt beheerd. Kortom, in tegenstelling tot wat het management beweert, zal deze

herstructurering geen operationele meerwaarde opleveren.

Deze herstructurering gebeurt zonder echt overleg met de mensen op het terrein. Zij zijn tegen deze centralisatie. Het management zegt zich te hebben laten inspireren door Nederlandse en Franse modellen en niet door de concrete ervaring van zijn eigen medewerkers.

Aanzienlijke sociale gevolgen

De herstructurering houdt uiteraard in dat veel werknemers naar Brussel moeten gaan werken, wat aanzienlijke sociale problemen met zich meebrengt. Veel collega's zullen geen andere keuze hebben dan de auto te nemen om hun diensten in Brussel te verrichten, omdat er 's avonds of 's ochtends geen treinen beschikbaar zijn. Bovendien is het werven van personeel in Brussel vandaag de dag al ingewikkeld, wat de situatie nog verder dreigt te compliceren.

De directie heeft een sociale dialoog over dit project gepland, die eind februari van start zal gaan. Ter voorbereiding organiseren wij een nationale werkgroep met de werknemers van de OCC's.

Tony Fonteyne



foto BelgaImage - Emile Windal

HR Rail - NMBS - Infrabel Nationale Paritaire Subcommissie

Tijdens de Nationale Paritaire Subcommissie (NPSC) van 14 januari 2026 kwamen opnieuw dossiers aan bod die rechtstreeks ingrijpen op het dagelijkse werk en de rechten van het spoorpersoneel. ACOD Spoor bracht zowel structurele knelpunten als acute bekommernissen onder de aandacht, met een constante rode draad: duidelijke regels, correcte toepassing en respect voor de mens achter het statuut. Hieronder een overzicht van de belangrijkste punten en standpunten.

Opleiding ARPS 541: nood aan correcte toepassing

ACOD Spoor drong aan op bijkomende opleidingen over ARPS 541, specifiek gericht op teamleaders en planners. Deze regelgeving is essentieel voor een correcte omgang met prestaties en overuren, maar blijkt in de praktijk niet altijd uniform toe-

gepast te worden.

De directie bevestigde dat deze opleidingen zullen worden georganiseerd. Daarnaast deelde de NMBS mee dat een overkoepelend document in afronding is, waarin de verschillende directies hun actieplannen bundelen om het beheer en de verantwoording van overuren te verbeteren. We blijven dit dossier opvolgen.

Tweetaligheid treinbegeleiders: cijfers gevraagd

Volgens de regelgeving krijgen treinbegeleiders die bij indiensttreding niet voldoen aan de vereisten inzake tweetaligheid vijf jaar de tijd om te slagen voor het Selorexamen. In die periode moeten zij ook een specifieke taalopleiding kunnen volgen (ARPS 501).

ACOD Spoor vroeg duidelijke cijfers:
- hoeveel medewerkers volgden effectief een taalopleiding?

- hoeveel niet?

- hoeveel overschrijden de termijn van vijf jaar?

De directie kon deze cijfers nog niet voorleggen en voert momenteel een analyse uit. Zij engageerde zich om hierop terug te komen zodra die afgerond is.

Zelfdoding van een treinbestuurder: welzijn primeert

Naar aanleiding van persberichten over de zelfdoding van een collega-treinbestuurder bracht ACOD Spoor dit dossier expliciet ter sprake. We betuigden ons oprechte medeleven aan de familie en naasten.

We vroegen dat deze tragische gebeurtenis behandeld wordt binnen het NCPBW van de NMBS, zodat ook de bredere context van psychosociaal welzijn en preventie ernstig wordt bekeken. De NMBS ging hiermee akkoord.

Andere antwoorden van de directie

De directie bevestigde dat er geen examen zal worden georganiseerd om contractuelen in de TGV-werkplaats van Vorst statutair te maken.

Daarnaast stelde zij dat, indien het wetsontwerp van minister Crucke wordt goedgekeurd, alle nieuwe Securail-agenten die vanaf 1 juni 2026 worden aangeworven contractueel zullen zijn, net zoals al het andere nieuw aangeworven personeel. Wat de verkeersvoordelen aangaat, erkende de directie ernstige problemen bij de verzending: meer dan 10.000 personeelsleden ontvingen hun documenten niet. Een nieuwe verzending zou tegen eind januari plaatsvinden.

ARPS 542: aanpassingen aan dienstvrijstellingen

De directie stelde een aantal wijzigingen voor aan ARPS 542 (dienstvrijstellingen).

1. Twee nieuwe vrijstellingen:

- voor personeelsleden met een negatieve veiligheidsscreening tijdens een beroepsprocedure (met prioritair gebruik van CHS-saldo, zonder behoud van premies)
- voor de eerste fase van een tuchtprocedure, vóór een eventuele preventieve

schorsing, wanneer aanwezigheid niet verenigbaar is met het dienstbelang (eveneens zonder premies).

2. Twee bijkomende aanpassingen:

- behoud van premies bij bloedinzameling enkel wanneer de afname gebeurt op de eigen werkzetel
 - uitbreiding van aanvaarde attesten voor borstvoedingspauzes: naast Kind en Gezin en het medisch attest worden ook attesten van de vroedvrouw erkend.
- ACOD Spoor gaf hierover een positief advies.

ARPS 571: medisch attest voor contractueel personeel

Sinds 1 januari 2026 zijn na nieuwe wettelijke bepalingen twee belangrijke wijzigingen van kracht voor contractuele werknemers.

1. Het aantal keren dat men zonder medisch attest afwezig mag zijn op de eerste ziektedag wordt teruggebracht van drie naar twee keer per jaar.

2. De periode waarin een nieuwe arbeidsongeschiktheid als een hervat wordt beschouwd, wordt verlengd van 14 kalenderdagen naar 8 weken.

Wat betekent dit concreet?

Stel: Laure, contractueel personeelslid, is

in januari vijf dagen ziek en hervat daarna het werk.

- Vroeger: werd zij 20 dagen later opnieuw ziek, dan begon haar teller van het gewaarborgd loon opnieuw te lopen (opnieuw 30 dagen).

- Nu: die nieuwe afwezigheid geldt als hervat. Haar teller loopt door: ze heeft al 5 dagen gebruikt en houdt nog 25 dagen over.

Gevolg: werknemers met terugkerende gezondheidsproblemen putten hun recht op gewaarborgd loon sneller uit en vallen daarna terug op de ziekenfondsvergoeding (60 procent van het loon).

ACOD Spoor nam hiervan akte en blijft de impact voor het personeel kritisch opvolgen.

Deze NPSC bevestigde opnieuw hoe belangrijk het is om regelgeving niet alleen juridisch correct, maar ook menselijk en transparant toe te passen. ACOD Spoor blijft aandringen op duidelijke antwoorden, degelijke opleidingen en respect voor het welzijn en de rechten van alle spoorwerknemers.

Tony Fonteyne

Overdracht voorzitterschap Dank aan Günther, vertrouwen in Tony

Tijdens het buitengewoon congres van 22 januari 2026 werd het voorzitterschap van ACOD VLIIG Spoor officieel overgedragen van Günther Blauwens aan Tony Fonteyne. Dit moment markeert, zoals bij elke overdracht, een belangrijk scharnierpunt in de werking van onze organisatie, met respect voor het verleden en vertrouwen in de toekomst.

Met zijn ervaring, engagement en duidelijke visie geniet Tony het volle vertrouwen van onze afgevaardigden. De vergadering sprak de overtuiging uit dat hij, samen met het bestuur en de militanten, de organisatie met vastberadenheid zal leiden in een periode vol uitdagingen voor het spoor en zijn personeel.

Het nationaal secretariaat



HR Rail - NMBS - Infrabel

Fundamentele breuk sociaal contract

Jaren van beloftes over erkenning van zwaar en onregelmatig werk worden vandaag ingeruild voor onzekerheid en afbraak. Wat de regering voorstelt als 'hervorming', betekent in werkelijkheid een frontale aanval op pensioenen, statuut en sociale democratie. Dit is geen technisch debat, maar een fundamentele keuze over respect, veiligheid en rechtvaardigheid voor het spoorpersoneel.

Pensioenen: meer werken om minder te verdienen?

Genoeg gebroken beloftes

Jarenlang werd ons beloofd dat de zwaarte van het werk bij het spoor eindelijk erkend zou worden. Dat de onregelmatige uren, de hoge verantwoordelijkheid, de veiligheidsdruk en het opgeofferde gezinsleven zouden worden meegenomen in een rechtvaardig pensioenstelsel.

Vandaag krijgen we het tegenovergesteld. Minister Jambon antwoordt niet met werkbaar werk of zekerheid, maar met arbeidsonzekerheid. Wat de Arizonaregering nu op tafel legt, is geen hervorming maar een breuk van het sociaal contract.

Afbraak tantièmes

De specifieke pensioenstelsels (48^e en 55^e) worden afgebouwd en 'geharmoniseerd' richting 60 jaar. Dat klinkt technisch, maar betekent een rechtstreekse roef op uw pensioenbedrag.

Schrapping verhogingscoëfficiënt

Loopbanen worden gedevalueerd. Jaren van inzet, nacht- en weekendwerk, verantwoordelijkheid en stress tellen plots minder. Uw toewijding wordt genegeerd, uw rechten platgetrapt.

Referentiewedde over volledige loopbaan

De waardering van uw beste jaren verdwijnt. Door de pensioenberekening over de volledige loopbaan te spreiden, zakt het pensioenbedrag structureel. Wie zware functies uitoefende, wordt dubbel gestraft.

Afschaffing pensioen wegens ongeschiktheid

Wie door zijn beroep arbeidsongeschikt wordt, verliest zijn vangnet. Geen bescherming meer voor uitgeblust personeel. Wie het werk niet meer aankan, valt gewoon uit de boot.

Gesaboteerde indexering

Door lonen en pensioenen trager en beperkt te indexeren, organiseert de regering een legale diefstal van koopkracht. Wat men niet durft afpakken in een keer, wordt jaar na jaar uitgehold.

Einde van het rijdend stelsel

Pensionering op 55 jaar na 30 jaar rijden: de dienst verdwijnt. Een historische erkenning van zwaar werk wordt simpelweg geschrapt.

Het statuut: onze bescherming, uw veiligheid

Het statuut is geen privilege. Het is de ruggraat van een veilige en betrouwbare openbare dienst. Het statuut garandeert dat spoorwegpersoneel zijn opdracht onafhankelijk kan uitvoeren, zonder politieke of managementdruk. Dat is essentieel voor veiligheid, continuïteit en dienstverlening.

Contractualisering = verdeel en heers

- Ongelijkheid: hetzelfde werk, andere rechten (pensioen, loopbaan, tuchtrecht).
- Gebroken teams: spanningen en concurrentie onder collega's.
- Onzekerheid: een NMBS die lijkt op een interimkantoor verzwakt de stem van de werknemers.
- Veiligheid onder druk: je beheert geen spoorveiligheid met privésector- 'flexibiliteit'.
- Kennisverlies: onzeker werk betekent verloop en verloop is verlies van expertise. De liberale logica van korte-termijnrendement doodt het spoor. Altijd ten koste van veiligheid en kwaliteit.

Sociale democratie in gevaar

Statuut, vakbondsrechten en prestaties staan onder druk. De directie wil de sleutels van de kluis. Er wordt geprobeerd een escalatiemechanisme op te leggen dat de onderhandelingsmacht van de vakbonden uitholt. Dat is strijdig met de geest van het Belgische sociaal overleg.

De 2/3-regel: uw beschermingsschild

Tot vandaag kon de directie cruciale teksten enkel wijzigen met een tweederdemeerderheid in het Nationaal Paritair Comité. Dat beschermt:

- je statuut en loonvoorwaarden
- het vakbondsstatuut
- prestaties, rusttijden en recuperatie.

Zonder die 2/3-regel wordt het perfect mogelijk het 36-urenstelsel, recuperaties of vakantiedagen in vraag te stellen.

Het project-Crucke: een democratische val

De minister beweert de 2/3-regel te behouden, maar bouwt er een tijdbom in: na twee maanden vervalt hij. Daarna kan de directie eenzijdig beslissingen opleggen over arbeidsvoorwaarden, bescherming en beloning. Dit is geen modernisering. Dit is een breukwet. Onder het mom van de liberalisering van 2032 wil men de vakbonden neutraliseren en de tegenmacht uitschakelen.

HR Rail ontmanteld: onze rechten bedreigd!

De eenheid van de spoorweggroep staat op het spel. Door bevoegdheden inzake aanwerving en opleiding weg te halen bij HR Rail en over te dragen aan NMBS en Infrabel, wordt het gemeenschappelijk statuut uitgehold.

Waarom is dit gevaarlijk?

- Interne sociale dumping: concurrentie tussen entiteiten zet druk op arbeidsvoorwaarden.
- Einde van interne mobiliteit: uiteenlopende regels en culturen blokkeren loopbanen.

- Uitholling van HR Rail: eerste stap naar de definitieve afbraak van de juridische werkgever.
- Risico voor sociale bescherming: ook de Kas der Geneeskundige Verzorging komt in gevaar.

Samen sterk, tegen verdeeldheid

Wie werknemers verdeelt, verzwakt hun rechten. Wij aanvaarden niet dat de een-

heid van het personeel wordt opgeofferd voor 'autonoom beheer' dat enkel de werkgevers dient. Dit gaat over pensioenen. Dit gaat over statuut. Dit gaat over veiligheid. Dit gaat over respect. Samen verzetten we ons tegen deze afbraak. Samen verdedigen we onze rechten.

Het nationaal secretariaat

Stakingsaanzegging geweigerd Sociale democratie in gevaar!

Begin februari verwierp HR Rail de stakingsaanzegging voor de interprofessionele acties van 5, 10 en 12 februari waartoe de vakbonden opriepen in aanloop naar de nationale manifestatie van 12 maart. ACOD en ACV startten een procedure bij hoogdringendheid tot vernietiging van deze beslissing bij de Raad van State. De Raad van State is in spoedprocedure niet ingegaan op onze vraag om de weigering van de stakingsaanzegging voor 5, 10 en 12 februari ongedaan te maken.

Als verantwoordelijke vakbond respecteren wij deze beslissing uit eerbied voor de gerechtelijke instellingen en de democratische principes van ons land. Respect voor de instelling neemt echter niet weg dat wij ons ernstig zorgen maken over het signaal dat hiermee wordt gegeven. Deze uitspraak zet de deur open voor gevaarlijke arbitraire beslissingen.

Stakingsverbod

In de praktijk is dit een stakingsverbod, een verbod op solidariteit met alle werknemers van dit land. De vakbonden voeren al meer dan een jaar actie tegen de asociale pensioenplannen om werknemers tot 67 te laten werken voor honderden euro's minder pensioen, tegen de aanval op de index enz. We zitten nu met een situatie waarin de werkgever stakingen kan verbieden. Alle sectoren (openbaar en privé) in dit land mogen staken op de provinciale acties van 5, 10 en 12 februari. Behalve het spoorwegpersoneel. Stel je

voor dat gelijk welke CEO van een bedrijf kan zeggen: "Jullie staken niet mee!". Onze juridische dienst zal verder het arrest onderzoeken en bekijken wat mogelijk is. Om ons verzoek af te wijzen, heeft de Raad van State zich niet uitgesproken over de grond van de zaak. Zij heeft de hoogdringendheid van ons verzoek verworpen met het argument dat er geen formeel bewijs zou zijn geleverd dat er sancties zouden kunnen volgen tegen stakende personeelsleden in geval van een stakingsverbod.

Technocratische blindheid

Het is een bewuste technocratische blindheid. Wachten tot elke werknemer door het mes wordt getroffen om de hoogdringendheid van de maatregelen te erkennen, is voorbijgaan aan de druk en de rechtsonzekerheid waaronder spoorwegpersoneel nu al gebukt gaat. Voortaan krijgen werkgevers een vrijbrief om acties te verhinderen. Sociaal overleg verliest alle zin als de krachtsverhoudingen worden geblokkeerd door subtiliteiten in een procedure. De rechter heeft gekozen voor administratieve starheid, maar vergeet de kracht van de werkvloer. Denken HR Rail en de autoriteiten dat ze een juridische slag hebben gewonnen? Ze hebben vooral de sociale onvrede vergroot! Het stakingsrecht behoort toe aan de werknemers en de organisatie ervan is een taak van de vakbonden. Deze afwijzing door de Raad van State is niet het einde van het verhaal, maar het begin van een



nieuwe fase in de strijd. We blijven meer dan ooit vastbesloten om onze fundamentele rechten te verdedigen.

Tony Fonteyne

Manifestatie op 12 maart Wees op de afspraak!

De jongste maanden was De Lijn niet weg te denken uit de media en helaas niet met positief nieuws. De besparingen die door de minister worden opgelegd zijn ongezien. Voor ACOD TBM is de maat vol: zo kan het niet verder. Actie dus!

Wij staan niet alleen in deze strijd. Intussen sloten verscheidene middenveldorganisaties zich aan bij de verdediging van het openbaar vervoer. Maar daar stopt het niet. Ook lokale politieke mandatarissen en zelfs volledige gemeenten trekken aan de alarmbel. Vier gemeenten stapten zelfs al naar de rechter om het recht op openbaar vervoer voor hun inwoners af te dwingen. Volgens ons is dit nog maar het topje van de ijsberg, er zullen er ongetwijfeld nog volgen.

Contractbreuk

Het doorbreken van de belofte van budgetneutraliteit binnen de basisbereikbaarheid, is geen klein mankement. Binnen het al bijzonder krappe budget van De Lijn nog extra besparen, is onverantwoord en heeft verstrekkende gevolgen.

Dat er gezegd “nog vlees aan het bot zit” zoals de minister beweert, wordt tegengesproken door de realiteit: de besparingen worden rechtstreeks op het netwerk gerealiseerd. Zorgen dat de reizigers geen recht hebben op degelijk openbaar vervoer, wordt niet gerechtvaardigd door “het kan nog met wat minder”. Het is een rechtstreekse aanval op onze kernopdracht: openbaar vervoer organiseren in geheel Vlaanderen.

Het uitblijven van de beloofde groeibudgetten en daarbovenop de budgetten nog terugdringen, was en is níét wat aan de kiezers beloofd werd, laat staan dat dit in het regeerakkoord is opgenomen. Voor ons is dit duidelijk contractbreuk.

Iedereen deelt in de klappen

Het stopt niet bij het inkrimpen van het netwerk. Ook intern bij De Lijn zullen meer besparingen voelbaar zijn. De bekendgemaakte aanwervingsstop is daarvan een duidelijk teken.



De link is onweerlegbaar: minder personeel betekent minder techniek en minder ondersteuning achter de schermen. Dit zal voelbaar zijn voor iedereen, bovenop de signalen die er al waren over onderbemanning en gebrek aan aansturing.

Ieder zijn verantwoordelijkheid

ACOD TBM kijkt hierbij in de eerste plaats naar de minister. Wat ons betreft moet zij terug naar de tekentafel want dit is niet wat in het regeerakkoord staat. Als bevoegd minister van Mobiliteit zou zij De Lijn moeten verdedigen, in plaats van ons in het verdomhoekje te duwen. Herbekijk de budgetten binnen het kabinet en zorg voor zuurstof. Vele ministers deden dit in het verleden, dus het kan.

Ten tweede is er de raad van bestuur. Hij moet opkomen voor het bedrijf dat hij vertegenwoordigt, zowel tegenover de politiek als in het maatschappelijk debat. Veel bestuurders hebben zelf een politiek mandaat. Er zijn genoeg voorbeelden uit het verleden waarin zij wel het initiatief namen. Het huidige stilzwijgen is schuldig verzuim.

En niet in het minst: de directie. Nog steeds worden opmerkelijke keuzes gemaakt waarbij wij de wenkbrauwen fronsen. De centralisatie zou de aanstu-

ringslijnen verkorten en ons wendbaarder maken. In de praktijk zien we vooral dat er geen duidelijke aansturinglijnen meer zijn. Het voortdurend mislopen van het lokaal sociaal overleg is daarvan een sprekend voorbeeld. Onze boodschap is: ook jullie moeten deelnemen aan het maatschappelijk debat. Kom naar buiten, spreek in de media en verdedig uw personeel. Dat is uw verantwoordelijkheid.

ACOD TBM in de bres

Daarom roepen wij iedereen op om massaal zijn stem te laten horen. De stilte moet stoppen. Sluit je aan bij de manifestatie op 12 maart en draag zo bij tot beter en sterker openbaar vervoer. Wij laten onze stem horen, voor iedereen bij De Lijn.

Stan Reusen



foto European Parliament

Nieuwe Europese richtlijn postdiensten Versterk de universele dienstverlening

De Europese Commissie wil de richtlijn en de verordening voor de postdiensten aanpassen aan de veranderde markt, onder de naam 'Europese Bezorgingswet'. De Commissie vraagt belanghebbenden feedback over de mogelijke beperkingen van de huidige postregels en over de doelstellingen en beleidsopties die worden overwogen voor de modernisering ervan. De Europese vakbond UNI, waarvan ACOD Post deel uitmaakt, maakte zijn commentaar over. Ziehier de voorname punten.

De Europese richtlijn met betrekking tot de postdiensten dateert van 1997 (met herzieningen in 2002 en 2008). In 2018 werd ook een Europese verordening inzake grensoverschrijdende pakketbezorgdiensten goedgekeurd. De richtlijn stelde de markt voor brievenpost open voor concurrentie, waarbij universele dienstverlening (USO) werd gewaarborgd en maatregelen ter bescherming van de gebruiker werden ingevoerd. De verordening verbeterde het toezicht op grensoverschrijdende pakketbezorging. De afgelopen twee decennia deden zich

echter ingrijpende veranderingen voor: de dalende volumes brievenpost zetten de financiële houdbaarheid van de universele dienstverlening onder druk, terwijl het aantal pakketbezorgingen als gevolg van de e-handel toenam.

Investeer in toekomst post

Communicatie is een essentieel recht voor alle mensen in Europa. Postdiensten garanderen betaalbare en toegankelijke communicatie en zorgen voor sociale, territoriale en economische cohesie, terwijl ze tegelijkertijd het grensoverschrijdende vervoer van pakketten en goederen verzekeren en e-commerce voor iedereen mogelijk maken.

De Europese bevolking wordt geconfronteerd met een inkrimping van de infrastructuur, beperkte toegang tot bank- en financiële diensten, achteruitgang van opleidingsfaciliteiten en andere essentiële diensten. Naarmate zij ouder worden, hebben mensen meer behoefte aan regelmatige zorg en ondersteuning. Dergelijke essentiële diensten zouden door de post

kunnen verleend worden.

Om dit mogelijk te maken, roepen de postvakbonden de wetgevers op stimuleren te bieden om de postnetwerken te versterken en innovatieve producten te ontwikkelen. Wij pleiten voor het behoud en de verbetering van de reikwijdte en de kwaliteit van universele postnetwerken. Wij roepen wetgevers op de diversificatie en modernisering van de postnetwerken op democratische wijze mogelijk te maken. In veel delen van Europa, met name op het platteland, zijn postdiensten het enige middel voor communicatie en sociale inclusie. Wij vragen de wetgevers de cruciale rol van de post bij het bevorderen van sociale en territoriale cohesie te handhaven. We moeten investeren in de bestaande infrastructuur en de mensen, in plaats van de postnetwerken te ontmantelen.

Voortbouwen op bestaande universele dienstverplichting

De marktdynamiek in Europa is veranderd. Mensen hebben smartphones, maken

gebruik van digitale diensten en winkelen online. Kleine en middelgrote ondernemingen zijn tegenwoordig afhankelijk van e-commerce en de mogelijkheid hun producten naar alle uithoeken van de wereld te verzenden. Zonder het belang van brieven in twijfel te trekken, maar gezien de aanhoudende groei van e-commerce, zijn pakketten van doorslaggevend belang voor nationale economieën en een manier om de groei van kmo's in de regio's te ondersteunen.

Om de groei van nationale economieën mogelijk te maken en de economische en territoriale cohesie te versterken, roepen de postvakbonden de wetgevers op om alle burgers het recht te garanderen op regelmatige en betaalbare pakketbezorging tegen uniforme prijzen op het nationale grondgebied. Daarom eisen wij een strenge regulering van de e-commerce die goede arbeidsomstandigheden, fatsoenlijke lonen en een hoge kwaliteit van de dienstverlening garandeert.

Om het belang en de cruciale rol van pakketten in onze moderne economieën te weerspiegelen, eisen de postvakbonden een actualisering van de definities en de reikwijdte van de universele dienstverplichting. Daartoe en om de voortdurende toename van onzekere vormen van werkgelegenheid op de e-commercemarkt tegen te gaan, voornamelijk door het gebruik van onderaannemers in de pakketindustrie, roepen de vakbonden de

wetgevers op een beperking in te voeren op het gebruik van onderaannemers voor het vervoer en de bezorging van pakketten, met een strikte regelgeving.

Sociale en milieunormen opnemen in minimumnormen

De nationale regelgevende instanties moeten de sociale en milieunormen handhaven, om oneerlijke concurrentie en sociale dumping tegen te gaan.

Duurzame financiering van de USO garanderen

De nieuwe bezorgingswet moet de duurzame financiering van de USO garanderen. Wij roepen de wetgevers op het huidige systeem van compensatiefondsen voor de post te herzien. Alle spelers op de markt in de postale netwerken moeten bijdragen aan de financiering van de USO en tegelijkertijd een hoge kwaliteit van de dienstverlening tegen uniforme en betaalbare prijzen garanderen. Bedrijven mogen niet alleen de winstgevende gebieden uitkiezen. Zij mogen geen toestemming krijgen om actief te zijn als zij sociale dumping toepassen op een nationale markt door middel van oneerlijke concurrentie.

Handhaving van minimale USO-vereisten

De huidige definities van de USO op het gebied van kwaliteit, betaalbaarheid,

toegankelijkheid, levertijd en frequentie moeten worden gehandhaafd. De Europese richtlijn over de postdiensten in haar huidige vorm, biedt geen oplossing voor de waargenomen marktverstoringen bij de bezorging van e-commercepakketten. Niet-gereguleerde e-commercebedrijven maken in hun bedrijfsmodellen gebruik van advertenties voor gratis levering, wat leidt tot marktverstoringen en druk op de prijzen en lonen. Burgers moeten in een vrije markt een weloverwogen keuze kunnen maken tussen verschillende exploitanten. De herziening van de richtlijn moet gepaard gaan met strenge regulering van de e-commercemarkt, met maatregelen voor sociale cohesie die fatsoenlijke lonen en arbeidsomstandigheden garanderen voor alle marktdeelnemers die betrokken zijn bij de postketen en met milieunormen.

ACOD Post steunt de visie van UNI en hoopt dat er bij de onderhandelingen in de Europese Commissie over de nieuwe bezorgingswet met deze feedback zal worden rekening gehouden. UNI voert alvast campagne.

Bron: UNI Europa

Marianne Peeters

Nieuwe regels ziekte

Sinds 1 januari 2026 voerde de Arizona-regering wijzigingen in de regelgeving met betrekking tot ziekte door. Welke zijn de belangrijkste veranderingen?

Ziekte zonder medisch attest: twee dagen in plaats van drie

Als je ziek wordt en je daardoor niet kan werken, mag je één dag afwezig zijn zonder medisch attest en dit nog maar twee keer per jaar. Ter herinnering: deze twee dagen mogen elkaar niet opvolgen en je moet het adres doorgeven waar je verblijft tijdens de ziekte (tenzij dit de gebruikelijke woon-

plaats is), opdat een eventuele medische controle mogelijk is.

Geen gewaarborgd loon tijdens periode van verminderde prestaties wegens ziekte

Als je ziek wordt tijdens een periode van verminderde prestaties wegens ziekte, ontvang je tijdens de ziekteperiode geen gewaarborgd loon van bpost. Voortaan betaalt het ziekenfonds je rechtstreeks. De nieuwe regel is van toepassing op arbeidsongeschiktheiden die zich voordoen vanaf 1 januari 2026.

Gewaarborgd loon: hervaltermijn verlengd van 14 dagen naar 8 weken

Als je binnen 8 weken na terugkeer opnieuw arbeidsongeschikt wordt ten gevolge van dezelfde ziekte of door hetzelfde ongeval, betaalt bpost geen gewaarborgd loon. Je ontvangt wel de resterende dagen gewaarborgd loon van de eerste afwezigheid. Als je geen dagen meer over hebt, neemt het ziekenfonds meer en betaalt jou rechtstreeks een vergoeding.

Bron: bpost4me

Marianne Peeters



Stand van zaken **Sectoraal pensioenplan gebaremiseerde werknemers loon- en arbeidsvoorwaarden > 2002**

In uitvoering van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst Sociale Programmatie 2023-2024 werden gedurende meer dan een jaar (!) overlegvergaderingen gepland om een verbetering te verkrijgen van het extralegaal sectoraal pensioenplan voor gebaremiseerde werknemers met loon- en arbeidsvoorwaarden > 2002 (zogenaamde nieuwe arbeidsvoorwaarden of afgekort NAV).

Deze inefficiënte besprekingen leverden een patronaal voorstel op dat medio 2025 voorgelegd werd aan (ook) de leden van ACOD Gazelco, die dit bijna unaniem verworpen hebben omdat het absoluut niet voldeed aan de verwachtingen. Hierna diende (ook) ACOD Gazelco met deze weigering als basis eind september 2025 een sectorale stakingsaanzegging in. ACOD Gazelco voerde als enige vakbond ook daadwerkelijk stakingsacties in veel bedrijven van onze sector. Andere organisaties beperkten zich tot

sensibiliseringspogingen en voerden noch steunden enige stakingsactie.

Wat is het nu?

De werkgevers vroegen eind november een zitting van het Vast Verzoeningsbureau van het paritair comité 326 (Gas en Elektriciteit) aan. Dat besloot uiteindelijk op 18 december 2025 na vier zittingen (!) dat er helemaal geen verzoening tussen standpunten mogelijk was. Als slotverklaring trokken de verzamelde werkgevers alle voorstellen die tijdens deze besprekingen op tafel gelegen hadden volledig in, waardoor dus helemaal niets meer op de onderhandelingstafel lag. Zeer tot onze verbazing kwam dan wel in de daaropvolgende dagen een schriftelijke patronale verklaring, die stelde dat het laatst geformuleerde werkgeversvoorstel wel degelijk terug op een onderhandelingstafel ligt (!?).

Patronaal voorstel (29 januari 2026)

Tijdens een zitting van het paritair comité 326 op 29 januari 2026 werd een laatste patronaal voorstel geformuleerd, waarvan de voornaamste verbeterde principes hieronder uitgelegd worden.

- De werkgeversbijdragen verhogen vanaf 1 juli 2025 lineair naar 3,75 procent van het gedeelte van de jaarlijkse referentiebezoldiging (T = jaarlijkse referentiebezoldiging, namelijk maandbezoldiging op 1 januari x 13,92, dat het bezoldigingsplafond T1 van 70881,67 euro bruto niet overschrijdt) en 9,0957 procent van het gedeelte van de jaarlijkse referentiebezoldiging boven het plafond van T1 (T2 = gedeelte van de bezoldiging T boven het plafond T1). Deze verhoging zal onder de vorm van een eenmalige premie betaald worden door de werkgevers aan het pensioenfonds op 1 juli 2026. Vanaf dan verhoogt het eerste percentage naar 4

procent, met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2026 via een eenmalige patronale bijdrage voor betrokkenen in het pensioenfonds. De eigen werknemersbijdragen blijven onveranderd (0,875 procent van T tot aan het plafond T1 en 2,625 procent van T boven het plafond T1).

- Voor zij die ressorteren onder het pensioenplan Enerbel kan een geleidelijke kapitaalbescherming opgebouwd worden vanaf 57 jaar, waarbij vanaf 63 jaar geen risico op verlies van kapitaal meer zou bestaan en er dus volledige kapitaalbescherming is vanaf deze leeftijd. Gedurende deze periode (van 57 jaar tot en met 63 jaar) wordt in dit systeem gradueel (15 procent per jaar, laatste jaar 10 jaar) de opgebouwde reserve overgeheveld naar een nieuwe reserve (pensioentoezegging van het type 'cash balance'), waarbij negatieve rendementen (op beleggingen van het kapitaal) herleid worden tot 0 procent en positieve rendementen boven 2,5 procent (gelijk met een eventuele verhoging van het rendement, dat jaarlijks vastgelegd wordt door FSMA inzake het minimum te garanderen rendement conform de Wet op Aanvullen-de Pensioenen en momenteel beperkt tot 3,75 procent, ook te verhogen tot aan deze WAP-garantie) voor 80 procent toegekend worden. Met de overige 20 procent wordt een buffer gefinancierd voor de opvang van mogelijke negatieve rendementen, dus deze 20 procent verliest elke betrokkene bij positieve rendementen boven 2,5 procent! Met andere woorden: er kan in een systeem voorzien worden waarin tijdens deze eindeloopbaanperiode negatieve

rendementen niet langer leiden tot kapitaalverlies (gegarandeerd rendement = 0 procent), maar waarbij evenzeer positieve rendementen boven 2,5 procent voor 20 procent lineair afgenomen worden van het totale rendement boven deze grens. Op 1 juli 2026 zou aan betrokkenen de keuze geboden worden om ofwel volledig in het oude systeem te blijven (met dus een risico gedurende de gehele loopbaan op kapitaalverlies bij bijvoorbeeld een beurscrash), ofwel in het nieuw systeem te stappen met al dan niet overdracht van reeds opgebouwde reserves op die datum. Nieuw aangeworven collega's na 1 juli 2026 zouden sowieso onder het nieuw systeem vallen.

- Voor betrokkenen die niet ressorteren onder Enerbel, maar wel onder een ander pensioenplan (Ethias, AG, Allianz...) bij Luminus of Eneco tekenden hun respectievelijke CEO's een engagement dat een verbetering van de investeringsstrategie tot stand zou moeten komen binnen 12 maanden na de ondertekening van een sectorale cao.

- Beheerskosten en taksen zijn bij alle bedrijven ten laste van de werkgevers. Er werd vastgesteld dat deze soms ten laste gelegd werden van individuele betrokkenen.

- Bij Fluvius, Ores en BNO kan een bedrag, ter waarde van een bovenwettelijke overfinanciering in Elgabel (pensioenfonds voor gebaremiseerde werknemers met loon- en arbeidsvoorwaarden < 2002), overgeheveld worden naar Enerbel voor een bijkomende

financiering van de reservebuffer die opgebouwd wordt om negatieve rendementen op te vangen.

- Enerbel zou het standaard-plan worden voor bedrijven die toetreden tot onze sector in plaats van voordien Ethias (met nog wel een mogelijkheid om zelf een andere verzekeraar in te schakelen). Andere reeds actieve bedrijven kunnen ook toetreden tot Enerbel.

Reactie ACOD Gazelco

Syndicaal afgevaardigden van ACOD Gazelco leggen dit voorstel ter consultatie voor aan betrokken leden. Het resultaat hiervan zal gekend zijn op 10 maart 2026. De absoluut merkbare verbeteringen aan dit patronaal voorstel zijn een rechtstreeks gevolg van de vele intensieve acties die gevoerd werden in veel bedrijven door afgevaardigden en leden van ACOD Gazelco. Voor alle duidelijkheid: acties werden door niemand anders gevoerd, bij anderen bleef het die lange periode bij holle woorden! Indien de achterban van ACOD Gazelco mandaat geeft om dit voorstel te aanvaarden, dan zal nog een lange periode van besprekingen volgen op een mogelijke ondertekening van een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst. De techniciteit van dit dossier zou immers helemaal uitgewerkt moeten worden. Indien geen mandaat gegeven wordt om dit te aanvaarden, dan zal ACOD Gazelco zich opnieuw herpositioneren over te voeren acties.

Jan Van Wijngaerden



Pilootproject herstellingen van Ambassador-toestel

In verscheidene technische teams wordt het Ambassador-toestel intensief gebruikt voor 'mobile-only apps'. Dat verhoogt het risico op schade of slijtage. Tot nog toe werden enkel herstellingen die onder garantie vielen volledig door Proximus gedragen. Schade door water, vallen of stoten viel nooit onder de waarborg.

Er wordt een pilootproject opgestart waarbij Proximus bij schade tijdens de uitoefening van de functie die niet onder de garantie valt, 100 procent van de herstellingskosten (inclusief btw) op zich neemt. Concreet komt Proximus maximum twee keer tussen voor hetzelfde Amba-

sador-toestel, ook voor herstellingen na twee jaar gebruik. Als een toestel niet herstelbaar is of wanneer de herstelling duurder is dan de waarde van het toestel, levert Proximus een vervangtoestel tot de volgende mogelijke besteldatum. Het project loopt een jaar en daarna volgt een evaluatie. Bij een positieve beoordeling kan de regeling worden voortgezet; bij een negatieve komt er een alternatief.

Het pilootproject geldt voor alle medewerkers van niveau M4-4 met een mobiele functie binnen CUO/OST, CUO/ACN, NEO/IPR, S&S/GHR/GPP, S&S/GIS/IFM-PBS-TBS-TEM, ook voor medewer-

kers die volgens de collectieve overeenkomst 2013-2014 recht hebben op een dienst-gsm en duo-sim. Deze laatste groep heeft de keuze tussen ofwel het behoud van de dienst-gsm en geen tussenkomst in de reparatiekosten van het Ambassador-toestel, of het inleveren van de dienst-gsm en een tussenkomst in de reparatiekosten. Dit voorstel is niet van toepassing op de mobiele medewerkers die over een dienst-tablet beschikken.

Opnieuw een voorbeeld van wat sterk overleg van de ACOD aan de onderhandelingsstaf kan opleveren!

Vacature Regionaal vrijgestelde sector Telecom-Vliegwezen

De sector doet een oproep tot kandidaturen voor de functie van regionaal vrijgestelde voor district 2 (syndicaal statuut van Proximus).

Functiebeschrijving

Buiten de door het syndicaal statuut van Proximus vastgelegde prerogatieven zal de regionale vrijgestelde namens het bestendig secretariaat belast worden met opdrachten zoals: delegatieleider Job Center, organiseren van zitdagen en informatievergaderingen, op punt stellen van contactgegevens van leden, tussen-

komsten voor leden, verzorgen van interne communicatie, geven van logistieke steun aan het bestendig secretariaat...

Profiel

Je bent loyaal, een teamplayer, syndicaal geëngageerd, sociaal vaardig, probleemoplossend, discreet, ordelijk en nauwgezet, stressbestendig, je kan omgaan met deadlines, je weet dossiers te vertalen naar de werkvloer, kan prioriteiten stellen en zelfstandig werken, je bent discreet, ordelijk en nauwgezet, je hebt een zeer goede kennis van het Nederlands en het

Frans; kennis van Engels is een pluspunt, je hebt een goede kennis van MS Office.

De kandidaten dienen te voldoen aan de modaliteiten zoals beschreven in het huis-houdelijk reglement van de sector.

Aarzel dan niet om je kandidatuur met korte CV en motivatiebrief ten laatste op 15 maart 2026 over te maken aan ACOD Telecom-Vliegwezen t.a.v. Annuska Keersebilck, Algemeen Secretaris, Fontainasplein 9-11 te 1000 Brussel. De kandidaten zullen worden uitgenodigd voor een schriftelijke test en een gesprek.

skeyes DiTo-werkgroep van start

Zoals we in een vorige editie van de Tribune al aangaven, zouden we de bezorgdheden over DiTO ondubbelzinnig op tafel leggen en in de verf zetten dat een spoedige dialoog noodzakelijk is om de belangen van de medewerkers te verdedigen. Intussen kunnen we melden dat aan deze

vraag van de ACOD is voldaan en dat het overleg in een specifieke DiTo-werkgroep officieel is opgestart. Vier grote onderhandelings thema's staan daarbij centraal: de meteo's, de technici, de ATCO's en de mobiliteit. Deze vormen de kern van de impact die de digitale torens zullen heb-

ben op de betrokken medewerkers en we zullen er dan ook vastberaden over waken dat hun belangen optimaal worden veiliggesteld. We blijven ons maximaal inzetten in dit overleg en zullen informeren zodra er nieuwe stappen worden gezet.



Defensie

Nieuwjaarsreceptie gunt blik op de toekomst

Nieuwjaarsrecepties blijven een vaste waarde binnen Defensie: een moment van terugblikken, vooruitkijken en vooral hoge verwachtingen. Ook dit jaar was dat niet anders tijdens de Belgian Defence New Year Reception, met als gastheren minister van Defensie Theo Francken (MOD) en CHOD generaal-vlieger Frederik Vansina. Het opzet was duidelijk: in de eerste plaats de civiele partners meeneemen in de grote strategische uitdagingen voor de komende jaren.

Het kader mocht alvast tellen. De indrukwekkende A400M-hangar op de luchtmachtbasis van Melsbroek werd omgevormd tot een ware beleving. Bezoekers wandelden langs stands van alle componenten en zelfs doorheen een A400M-toestel, om aan het einde van het parcours persoonlijk verwelkomd te worden door de gastheren. Een sterk staaltje scenografie, Defensie weet hoe indruk te maken. Inhoudelijk lag de focus resoluut op 2026 en daarna. De CHOD beklemtoonde een reeks prioriteiten: het behalen van de 2 procent-NAVO-norm, de versterking van de luchtverdediging, het aanvullen van munitievoorraden, de verdere ontwikkeling van gevechtscapaciteiten (F-35, gemotoriseerde capaciteit) en de uitbreiding van de rekrutering, onder meer via de voorbereiding van de vrijwillige militaire dienst.

Personeel?

Opvallend- en terecht- was de klemtoon die generaal Vansina legde op de menselijke factor. “Defensie, dat zijn in de eerste plaats vrouwen en mannen”, klonk het. Hij wees erop dat de personeelsuitdaging de grootste is sinds de Tweede Wereldoorlog: tegen 2035 moeten de effectieven bijna verdubbeld worden, terwijl tegelijkertijd een golf pensioneringen moet worden opgevangen.

Vanuit vakbondsperspectief zaten wij op dat moment letterlijk op het tipje van onze stoel. Want als het personeel echt centraal staat, dan verwachten wij antwoorden op cruciale vragen.

Wat betekent dit concreet voor de mensen op de werkvloer? Welke sociale garanties horen daarbij? Hoe worden werkdruk, loopbaan, pensioen en erkenning aangepakt?

Maar daar sloeg de toon om. De brug werd snel gelegd naar operationaliteit en investeringen. De MOD zette vooral de aanzienlijke middelen in de kijker die reeds werden en nog zullen worden ingezet, met een duidelijke focus op capaciteiten en industrie – ‘tools’ die moeten draaien om Defensie toekomstbestendig te maken.

Pijnlijk afwezig

Pijnlijk afwezig, maar minstens even veel-

zeggend: er werd met geen enkel concreet woord gerept over:

- een sociaal akkoord
 - waarden en normen bij Defensie
 - de toestand van de Medische Component (militair hospitaal, brandwondencentrum, specialisten, arbeidsartsen...)
 - de reële bezorgdheden van het personeel
 - pensioenmaatregelen en loopbaaneinde.
- Personeel werd herleid tot een slogan voor rekrutering, niet tot mensen met rechten, draaglasten en verwachtingen. Er was veel aandacht voor aantallen, maar nauwelijks voor arbeidsomstandigheden, erkenning van prestaties, buitensporige plichten en de noodzakelijke compensaties.

ACOD Defensie blijft constructief en loyaal in dialoog, maar ook scherp en waakzaam. Als Defensie haar toekomst wil veiligstellen, dan kan dat alleen met gemotiveerd personeel dat zich gehoord, beschermd en gewaardeerd voelt. Investeren in materieel zonder tegelijk te investeren in mensen is geen duurzame strategie.

Onze boarding pass ligt klaar. 2026 zal niet alleen draaien om capaciteiten en cijfers, maar ook en vooral om sociale rechtvaardigheid bij Defensie. Dat is geen randvoorwaarde, dat is een absolute noodzaak.

Natasja Gaytant

Fusie FOD WASO, FOD Sociale Zekerheid en POD Maatschappelijke Integratie

Wij eisen echte betrokkenheid

De aangekondigde fusie - toen nog 'synergie' genoemd - werd al vermeld in onze Tribune van oktober 2024. Naar aanleiding van het begrotingsakkoord in december hakte de regering definitief de knoop door. Tijdens zijn nieuwjaarstoespraak lichtte de voorzitter van de FOD WASO verschillende aspecten van dit project toe.

De voorzitters van de drie entiteiten kregen de opdracht tegen eind maart 2026 een volledig operationeel implementatieplan op te maken en voor te leggen aan de ministerraad. Dat plan moet een duidelijke tijdslijn bevatten om de fusie voor te bereiden en volledig uit te voeren tegen het einde van deze legislatuur, begin 2029.

Waarom deze fusie?

Volgens de voorzitter bezitten de FOD WASO en andere kleinere FOD's onvoldoende kritische massa om bepaalde ondersteunende taken efficiënt te blijven uitvoeren. Hij verwelkomt daarom de beslissing van de regering, omdat de drie organisaties complementair zijn in hun sociale rol voor de samenleving.

Verhuis

Voorafgaand aan de fusie is er een verhuis gepland: de diensten die momenteel in het Blériot-gebouw (Zuidstation) zijn gehuisvest, verhuizen naar de toren van Financiën.

De oude droom: één arbeidsinspectie

Uit de diepvriezer wordt ook het plan gehaald om Toezicht Sociale Wetten en Toezicht Welzijn op het Werk samen te smelten tot een eengemaakte arbeidsinspectie. Streefdatum: eind 2028. Dit voorstel kon de voorzitter niet realiseren onder de vorige minister Dermagne, maar kennelijk heeft hij de huidige minister Clarinval wel weten te overtuigen.

Dit is niet zomaar een organisatorische schuifoperatie, het raakt rechtstreeks aan de onafhankelijkheid, expertise en slagkracht van inspectiediensten. De vraag van een miljoen luidt: zal men nog dezelfde kwaliteit van inspectie kunnen leveren of draait het allemaal rond kwantiteit.

De ACOD heeft vooral grote twijfels bij de push naar één arbeidsinspectie. Bovendien horen we op de werkvloer amper

enthousiasme. Integendeel: veel medewerkers maken zich terecht zorgen.

Betrokkenheid

Zoals eerder beloofd, volgen wij dit volledig dossier van zeer dichtbij. Wij willen de stem horen van elke betrokken administratie - ook FOD Sociale Zekerheid en POD Maatschappelijke Integratie - en in het bijzonder van DG HAN, die de specifieke doelgroep van personen met een handicap bedient.

Wij eisen echte betrokkenheid, geen louter mededeling achteraf. Wij willen garanties: geen verhoging van de werkdruk, geen uitholling van expertise en geen achteruitgang van de dienstverlening aan burgers. Daarom zullen we onze leden regelmatig ondervragen, hun signalen bundelen en waar nodig de confrontatie aangaan. Deze hervorming mag niet opnieuw een operatie worden waarin personeel en burgers de rekening betalen.

Kurt Sissau



federale overheid Nieuwe website en Instagramaccount ACOD Overheidsdiensten

Op 1 maart 2026 lanceert ACOD Overheidsdiensten met trots zijn nieuwe website en Instagramaccount. Met een frisse uitstraling en een duidelijke structuur bieden we onze leden en bezoekers een sneller, overzichtelijker en gebruiksvriendelijker platform, zowel online als op sociale media.

Op de vernieuwde website vind je voortaan nog eenvoudiger actuele informatie over syndicaal nieuws, standpunten, acties en dienstverlening. Dankzij de overzichtelijke navigatie en het mobielvriendelijke ontwerp is de site vlot toegankelijk op elk toestel, waar en wanneer je maar wil.

Via ons nieuwe Instagramaccount brengen we kort, helder en visueel syndicaal nieuws, acties en updates tot bij onze leden en volgers. Zo blijven we ook via sociale media vlakbij u.

Deze vernieuwing past in onze ambitie om transparanter en bereikbaarder te zijn en dichter bij onze leden te staan. Zowel de website als het Instagramaccount zullen in de toekomst verder worden aangevuld en geactualiseerd, zodat je steeds kan rekenen op correcte en relevante informatie.

Neem vanaf 1 maart zeker een kijkje op onze nieuwe website en volg ons op Instagram om niets te missen.

Nationaal secretariaat ACOD Overheidsdiensten



Ontmoeting met vakbond BDZ Douanehervorming van de Europese Unie

Tijdens hun bezoek aan Brussel om met verscheidene Europese volksvertegenwoordigers te praten over de douaneherhervorming, brachten vakbondsvertegenwoordigers van de Duitse BDZ (de belangrijkste vertegenwoordiger van de werknemers van het federale ministerie van Financiën en met name van de douanemedewerkers in Duitsland) een bezoek aan de ACOD.

Tijdens die ontmoeting konden de Duitse vakbondsleden en de kameraden van AMiO informatie uitwisselen over diverse onderwerpen. Zo ging het onder meer over de werking van de douanesystemen in beide landen, het statuut van het perso-

neel in de sector, de arbeidsvoorwaarden, het stakingsrecht en het belang van de douane voor de binnenlandse veiligheid.

Tijdens deze verrijkende gesprekken ging het uiteraard voornamelijk over de hervorming van het douanesysteem die tegen 2028 in de Europese Unie gepland is. Deze hervorming, waarover momenteel wordt onderhandeld, voorziet in de schrapping van de vrijstelling voor pakketten onder 150 euro, de oprichting van een Europese douaneautoriteit en de inrichting van een centraal platform voor douanegegevens, dat voorlopig de naam EU Customs Data Hub heeft gekregen.

Deze hervorming, die zowel hoop als bezorgdheid met zich meebrengt, roept tal van vragen op over de evolutie van het beroep van douanebeambte en over de uitdagingen waarmee de sector in de nabije toekomst te maken zal krijgen.

Wat die uitdagingen ook mogen zijn - en zoals blijkt uit de komst van onze kameraden van BDZ - is het altijd goed om te zien dat de solidariteit en de verstandhouding tussen de Europese vakbonden nog steeds goed zijn.

Quentin Chardome



foto BelgImage - Robbe Vandegehuchte

Vlaamse luchthavens Herstructurering in het geniep?

Zondag 1 februari, vroeg in de ochtend. Terwijl de meeste mensen nog slapen, merkt een aandachtige militant iets op dat hij niet zou mogen zien. Op een netwerkschijf staan interne documenten van luchthavenuitbater Egis. Geen vrijblijvende nota's, maar uitgewerkte schema's over functies, personeelsinzet en samenwerking tussen de luchthavens van Oostende-Brugge en Antwerpen-Deurne. Wat volgt, is veelzeggend.

Zodra de directie beseft dat deze documenten zichtbaar zijn geweest, worden de vakbonden gecontacteerd. Er wordt beklemtoond dat het over een ontwerpnota gaat. Er wordt in allerijl overleg gevraagd. De boodschap is duidelijk: er is nog niets beslist.

Maar wie de documenten leest, ziet iets anders. Dit zijn geen losse ideeën, geen brainstorm op een whiteboard. Dit zijn gestructureerde plannen met functietabelen, FTE-berekeningen en expliciete verwijzingen naar centralisering en herverdeling van taken tussen luchthavens. Met andere

woorden: voorbereidend beleid. En precies daar wringt het schoentje.

“Wanneer begint sociaal overleg? Toch niet wanneer beslissingen definitief zijn?”

Wanneer begint sociaal overleg? Werkgevers schermen graag met het begrip ‘ontwerp’.

Alsof pas overleg nodig is wanneer beslissingen definitief zijn. Maar zo werkt sociaal overleg niet. Zodra plannen concreet worden, zodra ze impact kunnen hebben op werk, functies en mensen, horen ze eerst op de overlegtafel te komen. Niet achteraf. Niet toevallig. Niet nadat een militant ze per toeval ontdekt.

De situatie ligt extra gevoelig omdat de luchthavens eigendom zijn van de Vlaamse

overheid. Ze worden uitgebaat door een private exploitant, met een gemengde personeelsstructuur van werknemers van Egis en personeel van de Vlaamse overheid (DMOW).

Wat in de documenten naar voren komt, is een klassieke bedrijfseconomische benadering: centraliseren, standaardiseren, flexibiliseren. Efficiëntie wordt het sleutelwoord, mensen herleid tot ‘middelen’. Lokale verankering en publieke opdracht verdwijnen naar de achtergrond. Dat is geen neutrale keuze. Dat is een politieke keuze, met gevolgen voor personeel, dienstverlening en publieke controle. De ACOD verzet zich niet tegen verandering, maar wel tegen herstructurerings die in stilte worden voorbereid, zonder overleg en zonder respect voor rechten en statuten. Herstructureren kan. Maar niet in het geniep. Niet zonder overleg. Niet over de hoofden van het personeel heen.

Jan Van Wesemael

Waterunie Operator nv Onderhandelingsprocedure kan van start gaan

Nadat de vakbonden op het sectorcomité het voorstel om personeel van De Watergroep en Farys ter beschikking te stellen aan Waterunie Operator nv hadden afgewezen, stelde de werkgever een nieuwe werknota op. Daarbij werd rekening gehouden met de bezwaren van de vakbonden. Op maandag 2 februari 2026 werd op het sectorcomité XVIII de werknota i.v.m. de structuur van het sociaal overleg voor en na de operationalisering (doeldatum 1 januari 2027) van Waterunie Operator besproken. Waarover gaat deze nota?

Deze nota legt uit hoe het overleg tussen de werkgever(s) en de vakbonden (sociaal overleg) zal verlopen bij de oprichting van Waterunie Operator. Dit gaat over arbeidsvoorwaarden, personeelsregels en de overgang van het personeel op datum van de operationalisering.

Om het sociaal overleg tussen de representatieve vakbonden, De Watergroep en Farys in goede banen te leiden, stelde de raad van bestuur van Waterunie Operator de 'onafhankelijke procesmanager' Patrick Van den Abbeel (Jurplus) aan.

"Overleg in twee fasen uitgeklaard"

Fase 1: tot de operationalisering

Tot aan de overdracht van het personeel blijft het sociaal overleg grotendeels verlopen via de bestaande structuren van Farys en De Watergroep.

Binnen Farys en De Watergroep

Beide organisaties blijven afzonderlijk sociaal overleg voeren over de overdracht van hun personeel. Dat gebeurt volgens hun eigen regels en overlegstructuren. De afspraken sluiten aan bij wat binnen Waterunie Operator wordt besproken. Eventuele wijzigingen aan bestaande arbeidsvoorwaarden voor de operationalise-



foto Anneleen Nicoliers

ring worden behandeld binnen het huidige overleg bij Farys of De Watergroep en worden transparant gedeeld in het informele overlegcomité.

Overlegdocumenten worden minstens zeven werkdagen vooraf bezorgd. Een onafhankelijke procesmanager wordt aangesteld om het overleg neutraal en vlot te begeleiden.

Binnen Waterunie Operator

Er wordt overlegd over de nieuwe personeelsregels voor toekomstige medewerkers en over de overgangsmaatregelen voor medewerkers die overstappen vanuit Farys en De Watergroep.

Het officiële overleg gebeurt in bestaande overlegorganen van de overheid.

Daarnaast wordt een informeel bijkomend overlegcomité opgericht. Dit dient om onderwerpen vooraf te bespreken en af te stemmen. Zowel Farys als De Watergroep doet hieraan op dezelfde manier en met dezelfde doelstellingen mee. Zowel werkgevers als vakbonden zijn hierin vertegenwoordigd.

Behalve dit informeel comité (en later een basiscomité) komen er geen andere overlegorganen binnen Waterunie Operator.

Fase 2: vanaf de operationalisering

Vanaf het moment dat Waterunie Operator operationeel is en al het personeel is overgedragen, gebeurt het sociaal overleg eerst in een basisoverlegcomité binnen Waterunie Operator en daarna formeel in Sectorcomité XVIII.

Het informele extra comité stopt dan en wordt overgenomen door het basisoverlegcomité. Dat bereidt onderhandelingen voor en behandelt overlegpunten rechtstreeks.

Jan Van Wesemael, Ingrid Moens, Gert Vlasselaer, Stephan Van De Meirssche en Kriestof Vynckier



Privatisering Verzet tegen meerjarenplannen bij hogere overheid

Medio december 2025 keurden veel gemeenteraden hun meerjarenplannen goed voor de legislatuur 2026-2031. In steden en gemeenten die zinnens zijn een deel van de dienstverlening te privatiseren, diende ACOD LRB klacht in tegen de meerjarenplannen bij de toezichthoudende overheid. Dit deden we zowel bij besturen die een groot deel van hun dienstverlening willen privatiseren zoals Aalst, maar ook bij deze die van plan zijn 'slechts' één dienst te privatiseren.

Aan de toezichthoudende overheid wordt gevraagd te onderzoeken of de meerjarenplannen een schending van het recht inhouden of strijdig zijn met het algemeen belang. Ook wordt gevraagd tijdens het

onderzoek voldoende aandacht te besteden aan het al dan niet correct in rekening te hebben gebracht van de aangekondigde afstotings- en privatiseringsplannen die men in de steden en gemeenten deze legislatuur wil doorvoeren.

Ideologie primeert op dienstverlening

Besturen gaan er volgens ons te gemakkelijk van uit dat het privatiseren van diensten geld opbrengt, terwijl dat dit niet zo is. Ze laten zich drijven door een ideologische visie, met het uitgangspunt dat een private speler altijd efficiënter (en dus goedkoper) zou zijn. Volgens de gekende riedel komt de privésector altijd met de

beste oplossingen voor de dag. Maar niets is minder waar. Onderzoek na onderzoek toont dit duidelijk aan. Er is geen sluitend bewijs dat de privatisering van de zorgsector resulteert in een hogere technische efficiëntie. Winstgerichte zorgbedrijven blijken niet in staat te zijn om met minder middelen evenveel of meer te doen.

Hogere kostprijs

Er zijn bovendien kosten verbonden aan het privatiseren van diensten, zowel op korte als op lange termijn, die in rekening gebracht moeten worden. Vaak zijn de lokale beleidsmakers hiervoor blind. Vanuit hun ideologische vooringenomenheid vergeten ze dat private spelers al-

lokale en regionale besturen

leen maar de diensten zullen aanbieden waaruit winst te halen valt. Maar wat dan met specifieke behoeften van kwetsbare doelgroepen die commercieel niet interessant zijn? Een lokaal bestuur zal - via de terechte missie van het OCMW om voor iedereen een menswaardig bestaan te garanderen - toch die verantwoordelijkheid op zich moeten nemen. Het gebeurt vaak dat een lokaal bestuur na een privatisering van, bijvoorbeeld, de thuiszorg vaststelt dat het alsnog een eigen dienstverlening hiervoor moet uitbouwen. Door de afstoting van zijn zorgwerkers en dus alle expertise is de kans klein dat een lokaal bestuur dit op een organisatorisch doeltreffende en kostenefficiënte manier zal kunnen doen. Het is dit risico op onvoorziene kosten waarmee gedegen lokale beleidsmakers rekening moeten houden.

Ook maatschappelijk gezien gaat privatisering gepaard met een hoge kostprijs. In diensten die in het verleden geprivatiseerd werden, zoals bijvoorbeeld de buitenschoolse kinderopvang in Vilvoorde, zien we dat de prijzen gestegen zijn en dat een aantal locaties geschrapt werd. Ook is het algemeen bekend dat openbare rusthuizen een lagere ligdagprijs hebben en gemiddeld meer zorgpersoneel inzetten om een betere dienstverlening te kunnen garanderen. Naast voordelen van de openbare zorg op het gebied van betaalbaarheid is er dus ontegensprekelijk ook een meerwaarde op het vlak van kwaliteit. Privatisering en commercialisering daarentegen leiden tot een hogere werkdruk en een constante pressie om activiteiten te registreren en zorgvuldig te timen in functie van een dwang om 'kostenbesparend' te werken. De winstlogica maakt dat het personeel alles zo snel mogelijk moet uitvoeren, wat leidt tot gevoelens van tekortkoming bij zorgverleners en de zorgbehoevenden.

Einde continuïteit dienstverlening

Daarnaast spelen er ook andere problemen bij een privatisering. Zo kan de continuïteit van de dienstverlening niet verzekerd worden, want private spelers kunnen van de ene op de andere dag beslissen de dienstverlening stop te zetten. Vanuit de winstlogica komt het bovendien voor dat private uitbaters het minder nauw nemen met de kwaliteit. De betrokken residentie

dreigt dan zijn erkenning te verliezen, wat onlangs gebeurde met een woonzorgcentrum in Schoten. Bovendien bestaat ook altijd het risico dat private spelers, al dan niet door wanbeheer, failliet gaan. Recent nog vroeg de zorggroep Apricusa het faillissement aan voor zijn residenties in Meise en in Lokeren. Het is in voorkomend geval dan aan het OCMW en het Departement Zorg om een oplossing te zoeken voor de bewoners. Ook dit gaat natuurlijk gepaard met een kostenplaatje waarbij te weinig stil wordt gestaan. Enkele jaren geleden ging een woonzorgcentrum in Dendermonde ook failliet. Daar zouden de lokale beleidsmakers dus beter moeten weten.

Discriminatie in dienstverlening

Met het privatiseren van diensten verliest het OCMW ook voeling met de bevolking, waaronder de meest kwetsbare mensen, en kan de signaalfunctie die het OCMW heeft niet meer naar behoren vervuld worden. Ten slotte kan ook opgemerkt worden dat de toegang tot bepaalde diensten niet meer gegarandeerd zal zijn omdat OCMW's onafhankelijk en neutraal zijn. Private spelers daarentegen kunnen burgers selecteren of zelfs weigeren. Kortom, het laatste vangnet, wat het OCMW zou moeten zijn, verdwijnt door privatiseringen stilaan maar zeker.

Overzicht

De klachten die nu ingediend werden, zijn gesitueerd in Oost-Vlaanderen, Vlaams-Brabant en West-Vlaanderen. Voor Oost-Vlaanderen gebeurde dat naast Gent, waar we reeds voor de kerstvakantie klacht hebben ingediend, ook tegen de meerjarenplannen van Dendermonde, Zottegem en Aalst. In Vlaams-Brabant werd klacht ingediend tegen de meerjarenplannen van Diest, Asse, Keerbergen, Zaventem en Halle. In West-Vlaanderen gaat het om een klacht tegen het meerjarenplan van Menen.

Openbare diensten zijn geen koopwaar. Het zijn democratische instrumenten die onze rechten op een menswaardig bestaan garanderen. Wij blijven ons daarom verzetten tegen de afbraak van onze openbare zorg- en welzijnssector.

Stefaan Helegeer, Gert Vlasselaer, Dries Goedertier

Hoe pakken we het aan?

Wij gaan niet over één nacht ijs. Het voorbeeld van Dendermonde illustreert onze aanpak.

- Indien een bestuur privatiseringsplannen heeft, vragen we de stukken op.
- Sommige besturen talmen met het openbaar maken van de opgevraagde stukken of weigeren ons die te geven. In dat geval gaan we in beroep. Dit alles vraagt veel tijd, waardoor de termijn om klacht in te dienen (30 dagen) altijd verstrijkt.
- Het dossier van Dendermonde staat qua privatisering het verste. Het is duidelijk dat men principieel diensten wil overdragen naar een zuivere private speler met overdracht van personeel (wat nochtans niet mogelijk is). Daarom hebben we klacht ingediend bij de gouverneur.
- De gouverneur heeft niet vernietigd, waarschijnlijk omwille van het feit dat de beslissing voor de overdracht van het personeel nog niet genomen is. Maar ze maakte wel duidelijk dat er bij een afstoting naar een zuivere private speler geen sprake van een overdracht van het personeel kan zijn.
- We hebben deze problemen aangekaart op Comité C1. Toezicht van ABB legde uit dat we omwille van de beperkte termijn, ook meteen een klacht kunnen indienen zonder te wachten op de opgevraagde stukken van het bestuur. Toezicht vraagt dan zelf het dossier op en toetst de beslissing aan de regelgeving en het algemeen belang.
- Dit is dus de reden voor onze klacht op de meerjarenplannen.
- Op basis van de brief van de gouverneur zullen we ook naar de Raad van State stappen indien nodig.



foto Belgalmage - Nicolas Maeterlinck

Agressie tegen OCMW-medewerkers Maatschappelijk probleem roept om structurele oplossingen

Agressie tegen OCMW-medewerkers is onaanvaardbaar. Wie dagelijks werkt met mensen in kwetsbare situaties, verdient bescherming, respect en waardigheid. Toch toont onze recente enquête in samenwerking met het Vlaams ABVV een onthutsend beeld: bijna 1 op 2 OCMW-medewerkers (49,5 procent) krijgt maandelijks te maken met agressie, verbaal of fysiek. Dit is dus geen randfenomeen. Wat nu?

Agressie is een structureel probleem dat op een diepgaande manier verbonden is met de ontworping en ontrafeling van de samenlevingsverbanden, ten gevolge van een bewuste politiek van sociale afbraak op de verschillende beleidsniveaus. Agressie op de werkvloer is nooit te verantwoorden. Ze tast niet alleen het welzijn en de veiligheid van medewerkers aan, maar ondermijnt ook de kwaliteit van dienstverlening, het vertrouwen in de

openbare instellingen en de samenhang van het sociaal weefsel. Het volstaat allerm minst agressie louter te benaderen als een individueel gedragsprobleem ('de mentaliteit') van cliënten. Wie echt oplossingen wil, moet durven kijken naar de maatschappelijke en politieke context waarin deze agressie ontstaat. Helaas ontbreekt die openheid van geest bij de huidige beleidsmakers, die graag inzetten op stoere repressie ('sancties') en weigeren in te zien dat hun beleid op zoveel manieren net agressie in de hand werkt.

Frustratie en onmacht als voedingsbodem

Agressie ontstaat zelden in een vacuüm. Ze is vaak het eindpunt van een opeenstapeling van frustraties, onmacht en uitzichtloosheid. Mensen die aankloppen bij een OCMW doen dat meestal niet uit vrije keuze, maar uit noodzaak. Ze bot-

sen op armoede, schulden, onzekerheid over huisvesting, gezondheidsproblemen, werkloosheid en complexe administratieve procedures. Jarenlange besparingen op openbare diensten hebben die druk alsmaar verhoogd. In de zorg- en welzijnssector zijn de wachtlijsten lang en eisen grote personeelstekorten een tol. Betaalbare huisvesting is voor velen onbereikbaar geworden.

Heel wat internationale studies tonen aan dat onder meer langere wachttijden- en daardoor onbeantwoorde verwachtingen van cliënten en patiënten- aanleiding geven tot meer frustratie, met toegenomen agressie tegenover hulpverleners tot gevolg. De OCMW-medewerkers die deelnamen aan onze enquête bevestigden dit ook zelf: agressie komt zelden voort uit pure kwaadwilligheid, maar uit machteloosheid. Mensen voelen zich niet gehoord, niet geholpen of gevangen in procedures waarover ze geen controle

lokale en regionale besturen

hebben. Die structurele oorzaken worden te vaak genegeerd door het beleid, dat zich vooral toespitst op sanctionering.

Omzendbrief Van Bossuyt: symptoombestrijding

De recente omzendbrief van minister van Maatschappelijke Integratie Anneleen Van Bossuyt (N-VA) vertoont grote blinde vlekken. Wie agressief is tegen een OCMW-medewerker riskeert zijn uitkering te verliezen, aldus de minister. Sancties lossen het onderliggende probleem niet op zolang de maatschappelijke context ongewijzigd blijft. Integendeel: een louter repressieve benadering kan de kloof tussen hulpverlening en hulpvragers verdiepen. De schrapping van het leefloon helpt niemand vooruit en dreigt zelfs meer agressie te veroorzaken elders in de maatschappij, ten aanzien van andere hulpverleners (bv. politie en ambulanciers) en andere medewerkers van eerste-lijn-diensten (zowel publiek als privé). Uiteraard ook gewone burgers dreigen daarbij in de klappen te delen en slachtoffer van agressie te worden. Benieuwd of de N-VA- de zelfverklaarde 'law and order'-partij- nagedacht heeft over dit risico op toenemende onveiligheid (en criminaliteit) in de samenleving.

Beleidskeuzes die druk verhogen

Bovendien komt de minister nu met een 'oplossing' voor een probleem dat door een andere beleidskeuze van de regering alleen maar groter dreigt te worden. Door de beperking van de werkloosheidsuitkering in de tijd zal de instroom bij de OCMW's immers onvermijdelijk toenemen. Meer mensen zullen sneller en vaker aankloppen voor een leefloon en andere vormen van maatschappelijke ondersteuning.

Dit heeft directe gevolgen.

- Meer dossiers per medewerker.
- Langere wachttijden voor cliënten.
- Hogere werkdruk.
- Meer frustratie bij hulpvragers.

Deze combinatie creëert een explosieve situatie. Medewerkers krijgen minder tijd per dossier, cliënten moeten langer wachten en de spanningen lopen sneller op. Overbelaste medewerkers hebben minder tijd voor empathische begeleiding, wat opnieuw kan bijdragen tot spanningen en conflicten. Dat is geen hypothese, maar een realistische inschatting vanuit

het werkveld zelf: 88 procent van de OCMW-medewerkers vreest een toename van agressie als gevolg van deze maatregel. In plaats van agressie te verminderen, dreigt het beleid zo de omstandigheden te creëren waarin agressie net waarschijnlijker wordt.

De impact op medewerkers

Het bewuste beleid van besparingen, privatiseringen en de afbraak van sociale zekerheidsrechten leidt tot toenemende sociale ontwrichting, vereenzaming, ongelijkheid en uitzichtloosheid. De verdere flexibilisering van de arbeidsmarkt resulteert in een niet aflatende concurrentiestrijd, met per definitie een onzekere uitkomst voor wie naast het net vist. De ongezonde maatschappelijke dwang om alles van waarde te herleiden tot 'individuele prestatie' en 'individuele verantwoordelijkheid' is sowieso al een bron van angst, onzekerheid, frustratie en helaas ook agressie, overigens niet alleen bij kortgeschoolde mensen. Door de individualisering en de afname van betekenisvolle sociale verbanden worden mensen – ongeacht hun scholingsniveau of inkomen – op zichzelf teruggeworpen en staan ze als concurrenten tegenover elkaar.

Behalve met een toename alcohol- en drugsmisbruik, gaat dit ook gepaard met een dalend gevoel van mentaal en maatschappelijk welzijn. Neoliberalisme resulteert dus in sociale ontwrichting, met allerlei symptomen van ontrafeling, waarmee de medewerkers van het OCMW als ultieme vangnet nadrukkelijk geconfronteerd worden. Het is in die context dat ook de risico's op agressie ten aanzien van maatschappelijk werkers toenemen. Gevaarlijke incidenten – helaas soms met een fatale afloop tot gevolg – vallen daarbij helaas niet uit te sluiten.

Nood aan structurele aanpak

De gevolgen voor OCMW-medewerkers zijn ernstig. Agressie leidt tot stress, burn-out, angstklachten, ziekteverzuim en uitval. Medewerkers voelen zich onveilig, onvoldoende ondersteund en soms in de steek gelaten. Dit heeft niet alleen persoonlijke gevolgen, maar ook organisatorische: het werknemersverloop stijgt, expertise gaat verloren en teams geraken structureel onderbemand. Op termijn tast dit de draagkracht van het gehele hulp-

verleningssysteem aan. Want een sterk lokaal sociaal beleid kan niet functioneren zonder gemotiveerde, veilige en ondersteunde professionals.

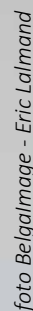
Wie agressie echt wil aanpakken, moet dus kiezen voor een structurele benadering. Dat betekent het volgende.

1. Investeren in openbare diensten: meer personeel, minder werkdruk, betere omkadering en voldoende middelen voor OCMW's en welzijnsdiensten.
2. Inzetten op een toegankelijke sociale bescherming: met een sociaal vangnet dat mensen niet sneller in armoede en onzekerheid duwt, maar stabiliteit biedt.
3. Werk maken van betaalbare huisvesting: zonder woonzekerheid blijft elke vorm van hulpverlening dweilen met de kraan open.
4. Een ernstig beleid van preventie en ondersteuning: psychosociale hulp, conflictbemiddeling en laagdrempelige hulpverlening verminderen spanningen alvorens ze escaleren.
5. Medewerkers beschermen: heldere veiligheidsprotocollen, opleiding, ondersteuning na incidenten en duidelijke maatschappelijke erkenning van hun rol.

Samengevat

Agressie tegen OCMW-medewerkers is onaanvaardbaar en moet krachtig worden veroordeeld. Maar wie de veiligheid van werknemers en burgers ernstig neemt, kan niet blijven steken in repressieve maatregelen die het probleem alleen maar groter maken. Zolang frustratie, onmacht, armoede, besparingen en sociale onzekerheid blijven bestaan, zal agressie een terugkerend fenomeen zijn. Echte veiligheid voor OCMW-medewerkers verkrijgt je niet door mensen hun bestaansmiddelen af te nemen, maar door een beleid dat hen perspectief biedt, openbare diensten versterkt en structurele ongelijkheid aanpakt. Dat is de enige duurzame weg naar minder agressie, meer vertrouwen en een menswaardige hulpverlening. De bescherming van medewerkers en bescherming van mensen in kwetsbaarheid zijn daarom ook geen tegenstellingen. Voorkomen (preventie) is altijd beter dan genezen. Daarom hebben we nood aan een grondige maatschappijverandering, waarvoor wij ons als vakbond vastberaden inzetten.

Dries Goedertier



Drugtesten: waarom personeelsleden behandelen als potentiële criminelen?

- We brengen er even een aantal in herinnering.
- Er wordt gemorrelt aan de pensioenen en de pensioenleeftijd.
- NAVAP wordt aangepast en zal op termijn verdwijnen.
- Afschaffing van het medisch pensioen.
- Opbouw van ziektedagen wil men stoppen.
- Fusies allerhande zijn een toverwoord.
- Men wil een permanente screening op integer gedrag.
- Er wordt onderzocht welke taken (bijkomend) geprivatiseerd kunnen worden (vb. onthaal- receptie) maar ook welke politietaken door private beveiligingsfirma's uitgevoerd kunnen worden. Neem dat in combinatie met de plannen om flexi-jobs

"Moeten wij straks letterlijk op een rechte lijn lopen?"

Wij steunen volop de gedachte dat een

lokale en regionale besturen

integere politie noodzakelijk is, maar het beroep en werken bij de politie, zowel als administratief dan wel als operationeel lid, verdient respect. Respect voor de functies en meer nog voor de mensen die deze functies uitoefenen met het oog op het algemeen belang. Als het respect al niet vanuit politieke hoek komt, wie is er dan immers nog geneigd dat te tonen voor politie en de verleners van openbare diensten in het algemeen? Toch blijft het verbazen dat politici uit de lucht vallen en verwonderd zijn dat geweld tegen politie, veiligheidsdiensten en hulpverleners in het algemeen toeneemt. Hoe zou dat nu toch komen?

Sigi Claes

De gender-commissie heeft je nodig

De regionale technische commissie gender van ACOD LRB (kortweg, de gendercommissie) is op zoek naar nieuwe leden. Ben je militant? Aarzel dan niet om je aan te melden via je gewestelijke secretaris. We maken geen onderscheid naar afkomst, leeftijd of aard. Wie zich wil inspannen voor meer respect en diversiteit – zowel binnen als buiten onze vakbond – is meer dan welkom. Enkele keren per jaar komen we samen op de hoofdzetel van onze sector in Brussel. We adviseren, informeren, sensibiliseren, communiceren en doen voorstellen voor acties rond anti-discriminatie en gendergelijkheid. Daarbij vertrekken we vanuit onze basisovertuiging dat openbare diensten – kwaliteitsvol, toegankelijk, universeel en betaalbaar – sleutelinstrumenten zijn voor een inclusieve samenleving.

Privatisering raakt vrouwen het hardst De gehele werkende klasse betaalt de prijs

Verscheidene lokale besturen willen hun openbare diensten afstoten naar private spelers. Zij doen alsof dit een apolitieke, 'technische' maatregel is die niemand zal raken. Niets is minder waar. Privatisering is geen neutraal beleid. Het is een bewuste politieke keuze die winst boven welzijn plaatst en die vooral vrouwelijke werknemers in de zorg, de dienstenchequesector en de kinderopvang treft.

In deze sectoren zijn de lonen te laag en ligt de werkdruk al te hoog. Privatisering en besparingen zijn altijd nefast voor het personeel. Jobs verdwijnen, arbeidsvoorwaarden gaan erop achteruit en de werkdruk neemt toe.

Maar de gevolgen reiken verder. Minder openbare zorg betekent dat vrouwen opnieuw onbetaalde zorgtaken moeten opnemen: thuis, in de familie, in de buurt. Zo verschuift de crisis van het collectieve naar het individuele, van de overheid naar de keuken. Dat is geen toeval, maar een vorm van economisch geweld tegen wie zorgt draagt. In onze samenleving zijn vooral vrouwen daarvan de dupe, omdat zij nog steeds het meeste van deze taken op zich nemen.

Toch is privatisering meer dan een aanval op vrouwen. Het is een aanval op de belangen van de gehele werkende klasse. Terwijl aandeelhouders winst maken op onze basisbehoeften, verliezen wij kwaliteitsvolle vormen van ondersteuning die we in ons dagelijkse leven broodnodig hebben. Hier botsen twee logica's: de

logica van zorg en solidariteit tegenover de logica van winst en uitbuiting.

“Op 8 maart: strijd voor samenleving waarin vrouwen vrij, veilig en zelfstandig leven zonder armoedeval of structureel onrecht”

Iedereen van ons wordt door privatisering getroffen. Tegelijkertijd moeten we erkennen dat de neoliberale afbraakpolitiek vrouwen nog harder raakt, hun kansen beperkt en hun veiligheid ondermijnt.

Daarom voeren we op 8 maart samen strijd. Voor openbare diensten die niet te koop zijn. Voor waardige jobs in de zorg en de lokale besturen. Voor een samenleving waarin vrouwen vrij, veilig en zelfstandig kunnen leven zonder armoedeval, zonder structureel onrecht. Verzet je tegen privatisering die onze toekomst rooft. Sluit je aan bij de strijd voor sterke openbare diensten, gelijkheid en solidariteit.

Ellen De Soete, Gert Vlasselaer, Dries Goedertier

Digitalisering in het onderwijs

Van hulpmiddel tot machtsinstrument

Aan het einde van iedere congresperiode publiceren wij een congresstekst, waarin wij onze visie op het onderwijs en de arbeidsomstandigheden van het personeel neerschrijven. De jongste congresstekst is voorbereid door Chico Detrez en behandelt twee thema's: 'kwaliteit en niveau' en 'digitale transformatie'. In het vorige nummer van Tribune interviewden we Chico Detrez over het eerste thema, in deze editie behandelen het tweede. We reiken hem meteen de micro.

Chico Detrez: “De samenleving ondergaat een digitale transformatie. De digitale technologie dringt door in alle maatschappelijke gebieden. Die transformatie gaat niet alleen erg breed, ze loopt ook bijzonder snel. Neem het fenomeen van de artificiële intelligentie. GPT werd in 2022 gelanceerd, vandaag is het in de meeste softwareprogramma's geïntegreerd. Ook het onderwijs ontsnapt niet. De digitalisering vinden we in de kennis en vaardigheden om met de digitale technologie en media te werken, als leerhulpmiddel, communicatiemiddel, controlemiddel enz. De gevolgen zijn verregaand. Neem bijvoorbeeld Smartschool. Het brengt de druk met zich mee om voortdurend bereikbaar te zijn. Ouders kunnen je bij manier van spreken voortdurend op de vingers kijken. Gegevens over leerlingen worden digitaal opgeslagen. In de Verenigde Staten verkopen softwarebedrijven deze gegevens door aan bedrijven, die ze gebruiken voor gerichte aanwervingen. Digitalisering wordt vaak voorgesteld als hulpmiddel voor routineuze taken. Op het vlak van schooladministratie kan ik mij daarbij iets voorstellen. Maar als het gaat over zaken zoals het verbeteren van taken met artificiële intelligentie, dan liggen de zaken toch wel anders. Open vragen dreigen daarmee te verdwijnen. Niet-digitale aspecten bij het beoordelen van leerlingen en studenten geraken buiten beschouwing. Een ander belangrijk gevolg van de digitale transformatie is dat leren niet langer gebonden is aan tijd, ruimte en fysiek contact. Het afstandsonderwijs heeft met de COVID-epidemie zijn intrede gedaan en verovert sindsdien langzaam maar zeker meer plaats.”



Chico Detrez: “De ruimte voor de kennis en vaardigheden die nodig zijn om jonge mensen in staat te stellen de werkelijkheid in al haar veelzijdige en tegengestelde aspecten te begrijpen en vanuit objectieve feiten te beoordelen, staat zwaar onder druk.”

Moeten we bang zijn voor banenverlies? Een voorbeeld. Ik huur voor drie of vier euro een taal-app in Google Play of in een appstore van Apple, waarom zou ik dan nog 300 of 400 euro betalen voor de avondschoon Spaans? Denk jij dat de leerkracht echt overbodig kan worden of is dit gewoon doemdenken?

Chico Detrez: “Wat de prijsverhogingen voor de taalcursussen in het volwassenenonderwijs aangaat, denk ik dat de digitale mogelijkheden om een nieuwe taal te leren een argument kunnen zijn. Met het huidige lerarentekort vermoed ik dat de vrees voor banenverlies niet onmiddellijk aan de orde is. Verschuivingen zullen er wel plaatsvinden. Kijk maar naar de

bezuiniging op de middelen voor omkadering in datzelfde volwassenenonderwijs. De Vlaamse regering wil maar al te graag de 350 leerkrachten die in het volwassenenonderwijs boventallig worden, overhevelen naar het basis- en secundair onderwijs.”

Als ik aan AI vraag of de digitalisering van het onderwijs het goede zaak is, dan krijg ik als antwoord een opsomming van voor- en nadelen. Wat is voor jou het belangrijkste voordeel en wat de grootste bedreiging?

Chico Detrez: “Ik zie mogelijk twee belangrijke voordelen: voor het afhandelen van routinetaken en als communicatie-

middel. Maar ik zeg 'mogelijk', want alles hangt af van de manier waarop het toegepast wordt en hoe het gereguleerd wordt. Het gevaar om in onderwijs taken te verengen tot routineuze taken door alles wat niet in data te vangen is weg te knippen, is groot. Strikte regels in verband met het gebruik als communicatiemiddel zijn noodzakelijk en de naleving moet zorgvuldig bewaakt worden.

De grootste bedreiging vanuit de digitale transformatie is de verregaande controle. Big Brother is een realiteit geworden. Niet alleen in het onderwijs, maar in de gehele samenleving. We verliezen onze privacy. Het besef voortdurend gecontroleerd te (kunnen) worden weegt zwaar en zorgt mee voor werkdruk.

Een van de grote sterktes van het onderwijs, de autonomie waarover je beschikt om je opdracht in te vullen, verdwijnt als sneeuw voor de zon. Digitale evaluatie- en leerlingvolgsystemen maken dat leerkrachten zich voortdurend bekeken en gecontroleerd voelen. Het bijzondere is dat de controle niet effectief moet gebeuren. Een directie is niet in staat haar volledige leerkrachtenteam op al de parameters die de digitale systemen aanreiken te controleren. Maar het gegeven dat men je ten allen tijde kan controleren, is nefast."

Hoe beoordeel je de maatregelen die minister Demir eind december heeft gelanceerd?

Chico Detrez: "Ik ben het met Nancy Libert, onze algemeen secretaris, eens. Zij heeft de maatregelen ogenblikkelijk als symboolpolitiek bestempeld. Demir heeft vooral het stereotype beeld van onderwijs nog maar eens bevestigd: veel vakantie, veel vrije dagen, weinig effectieve lestijd. Dat het niet over vrije dagen voor leerkrachten ging, maar over lesvrije dagen voor leerlingen, werd niet duidelijk gemaakt.

Over het gegeven dat wij in Vlaanderen boven het Europees gemiddelde zitten voor het aantal uren dat leerlingen les krijgen, werd heengestapt. Het idee dat we met de afschaffing van twee halve dagen pedagogische studiedag en het organiseren van volwaardige lessen de laatste dag van het schooljaar een serieuze stap richting kwalitatief hoogstaand onderwijs zullen zetten, lijkt wel uit het programma 'De ideale wereld' te komen.

Neem de keuze voor de maatregel dat in het secundair onderwijs niet iedereen op de klassenraden aanwezig hoeft te zijn. De directeur mag uitmaken wie wel en wie niet. Tegelijkertijd moet de directeur de opvang van de leerlingen geregeld krijgen. Je voelt met de ellebogen zo aan welke vakken niet belangrijk genoeg zullen gevonden worden om mee over leerlingen te beslissen en te adviseren: lichamelijke opvoeding, levensbeschouwelijke vakken... De samenhang van de verschillende maatregelen die op ons afkomen, maakt mij bijzonder ongerust. Ik denk hier aan

het plan 'Goed gedragen, van ongewenst gedrag naar leer-ondersteunend gedrag', het kennisrijk curriculum en de effectieve didactiek. Allemaal sporen ze op een en dezelfde lijn: meer uniformiteit, meer discipline, minder autonomie voor de leerkrachten. Zelden werd de pedagogische vrijheid – de vrijheid van de leerkracht en de school om aan de slag te gaan met een eigen pedagogische visie – zo sterk bedreigd. De technisch-rationele visie achter het beleid van de minister en de Vlaamse regering staat haaks op de emancipatorische visie van ACOD Onderwijs. De ruimte voor de kennis en vaardigheden die nodig zijn om jonge mensen in staat te stellen de werkelijkheid in al haar veelzijdige en tegengestelde aspecten te begrijpen en vanuit objectieve feiten te beoordelen, staat zwaar onder druk."

Je kan het volledige interview herlezen op onze website (www.acodonderwijs.be/congrestekst-2026). Je kan er ook de congrestekst bestellen.

Internationale Dag ter Bestrijding van Racisme en Discriminatie

Algemeen comité ACOD Onderwijs op 21 maart 2025 te Leuven

21 maart 1960 in Sharpeville, een zwarte township in Zuid-Afrika. De politie opent zonder waarschuwing het vuur op een menigte die vreedzaam demonstreert tegen de zogenaamde pasjeswetten. Het wordt een bloedbad: 69 mensen, onder wie 10 kinderen en 8 vrouwen, worden doodgeschoten en 180 mensen raken gewond.

21 maart is door de Verenigde Naties uitgeroepen tot Internationale Dag ter

Bestrijding van Racisme en Discriminatie. Om dit stukje geschiedenis te bewaken, organiseert ACOD Onderwijs ieder jaar een algemeen comité waarop de gevolgen van racisme, discriminatie en uitsluiting in het onderwijs in de kijker worden gezet.

Dit jaar vindt het algemeen comité plaats op vrijdag 20 maart in Leuven. Het programma bestaat uit twee delen. Voor de middag brengt Vincent Scheltiens-Ortega een voordracht over de antiracistische

strijd in tijden van algemene verrechtsing/ extreemrechts. Tijdens de middagpauze is een broodjes lunch voorzien. Na de middag volgt een debat omtrent volgend thema: 'Neutraliteit, diversiteit, engagement.'

Deelname is gratis, maar je moet je wel tijdig inschrijven. Dat kan tot en met 15 maart via onze website (www.acodonderwijs.be/20-maart-2026).

jeanluc.barbery@acod.be



Levensbeschouwelijke vakken De kogel is door de kerk, maar waar slaat hij in?

De twee uren levensbeschouwelijke vakken in het officieel onderwijs blijven bestaan. Tot daar het goede nieuws voor onze leerkrachten die deze vakken geven. Maar daarmee is de kous lang niet af...

In het regeerakkoord stond dat de twee uren levensbeschouwelijke vakken zouden worden omgezet in twee uren 'interlevensbeschouwelijke dialoog'. De reden die hiervoor werd aangehaald, was dat deze vakken moeilijk te organiseren zijn. Het stelt een probleem om voor die vele verschillende levensbeschouwingen lessenroosters op te stellen en in voldoende lokalen te voorzien. Bovendien is er ook nog eens een lerarentekort. Toen begon de discussie in de Vlaamse regering. Vijf maanden lang stond deze op de agenda, maar het ei werd niet gelegd. De ene partij wou de uren levensbeschouwing houden zoals het was, een andere wou het regeerakkoord onverkort uitgevoerd zien en nog een andere kreeg het er warm noch koud van.

"Vinden leerkrachten hun weg nog in het Grote Levensbeschouwelijke Bos?"

Compromis met veel vragen

Het uiteindelijke compromis roept vooral veel vragen op. Zal de initiële doelstelling van deze hervorming – het gemakkelijker organiseren van deze vakken – worden gehaald met dit voorstel? Men voert een verdoordreven flexibiliteit in voor het organiseren van de levensbeschouwelijke vakken. Elke school mag nu kiezen hoe de vakken levensbeschouwing worden ingericht: 2 uren per week, 4 uren per 14 dagen of 8

uren per maand. Elk levensbeschouwelijk vak mag ook binnen de schooluren op een ander tijdstip worden gegeven. Los van de bedenking of het verantwoord is om leerlingen een volledige dag eenzelfde vak te geven, vragen wij ons af of dit systeem de organisatorische problemen zal oplossen. Daarnaast zal men de uren levensbeschouwelijke vakken kunnen overdragen van de ene naar de andere school. Leerlingen zullen deze vakken dus kunnen volgen in een andere school. In het secundair onderwijs zullen ze ook via interactief afstandsonderwijs kunnen georganiseerd worden. Ten slotte zal men klasgroepen over de leerjaren en graden heen kunnen samen zetten, uiteraard met grotere groepen tot gevolg. We kunnen ons terecht de vraag stellen of deze vakken geschikt zijn om in overvolle klassen te onderwijzen. In een levensbeschouwelijk vak leert men kritisch denken, leert men zijn mening te vormen, leert men een ander zijn mening te respecteren, leert men te reflecteren over soms heel gevoelige thema's. Kortom,

men leert er competenties die vaak heel eigen zijn aan levensbeschouwelijke vakken.

Bescherm ons voor te veel extra's

Al deze maatregelen moeten ervoor zorgen dat de 100 miljoen besparingen die in het centenboekje ten laste van de levensbeschouwelijke vakken waren opgenomen, ook gerealiseerd worden.

Wat zal dit betekenen voor onze leerkrachten levensbeschouwelijke vakken?

De concrete gevolgen zullen we pas echt kennen wanneer het besluit met de leerlingencoefficiënt en de splitsingsnorm gepubliceerd wordt. De omkadering bepaalt immers voor hoeveel leerlingen men een leerkracht kan aanstellen.

Dat de regering maximale kansen op een andere betrekking binnen het onderwijs wil scheppen voor de leerkrachten levensbeschouwelijke vakken die lesuren verliezen, voorspelt niet veel goeds. Het decreet biedt de schoolbesturen immers de mogelijkheid om een personeelslid zijn anciënniteit voor levensbeschouwelijke vakken

te laten meenemen naar een ander vak of een ander ambt.

ACOD Onderwijs betreurt dat de regering een besparing van 100 miljoen euro wil realiseren ten koste van de levensbeschouwelijke vakken. Vandaag zijn veel leerkrachten levensbeschouwelijke vakken aangesteld in meer dan een school. Dat betekent voor hen niet alleen meer verplaatsingen, maar ook meer extra taken zoals klassenraden, toezicht, restaurantdagen en dergelijke. Dit probleem wordt het scherpst wanneer deze scholen tot verschillende schoolbesturen (scholengroepen, gemeentebesturen...) of scholengemeenschappen behoren en er geen overkoepelende afspraken gemaakt zijn. Het personeelslid is hiervan vaak twee keer het slachtoffer, want het moet soms kiezen voor de ene of de andere school en kiezen betekent hier ook altijd verliezen. De ene directie is tevreden, de andere ziet het als een misprijzen van haar school. Door het aantal uren levensbeschouwelijke vakken per school te reduceren, zullen nog meer leerkrachten in (nog) meer verschillende scholen aangesteld worden

en zullen deze problemen nog toenemen. Daarom zal ACOD Onderwijs de wijziging van dit decreet als een opportuniteit grijpen en ijveren voor een sluitende regeling die deze leerkrachten beschermt tegen het teveel aan extra's die ze (nu reeds) in al die verschillende scholen opgelegd krijgen.

nancy.libert@acod.be



M HKA

Blijft museum, met dank aan syndicaal verzet

Op 3 oktober 2025 nam de Vlaamse regering, op voorstel van minister Caroline Gennez, een principiële beslissing over de hertekening van het museumlandschap. Het plan om de musea van de Vlaamse Gemeenschap onder te brengen in drie zogenaamde bakens — schone kunsten (KMSKA), moderne kunst (Mu.ZEE) en hedendaagse kunst (SMAK) — werd gepresenteerd als een voldongen feit. Maar...

De conceptnota circuleerde al een zomer lang in stilte. Op het algemeen persmoment van 6 oktober - meteen ook de dag waarop het personeel van het M HKA als laatste in de rij werd geïnformeerd - bleek er nauwelijks ruimte voor inspraak of bijsturing. Voor het M HKA waren de gevolgen niet min: de geplande nieuwbouw verdween van tafel, het museum zou herleid worden tot kunstencentrum, de kunstcollectie ging op de schop en de jaarlijkse budgetten zouden versneld krimpen. Deze ingrepen zouden onvermijdelijk leiden tot een verregaande afbouw van het personeelsbestand.

Snelle actie

Daags na de persconferentie kwam het personeel van het M HKA echter vastberaden samen en besliste het tot gemeenschappelijke actie. Er werden slogans bedacht, banners beschilderd, stickers en flyers geprint en er werd een duidelijke brief opgesteld uit naam van het personeel, die meteen richting het kabinet Cultuur vertrok. Op een drukbezochte vernissage diezelfde week werd de brief onder grote belangstelling voorgelezen en spraken stemmen uit de kunstwereld zich voor het eerst samen uit tegen het plan van minister Gennez.

Ook de bredere sector ging snel over tot verzet. Medio oktober verzamelden kunstenaars, kunstwerkers en de werknemers van het museum voor het eerst om een gezamenlijk protest op poten te zetten, dat de naam Museum At Risk meekreeg. De actiegroep formuleerde heldere eisen: het behoud van een volwaardig museum voor hedendaagse kunst in Antwerpen, met collectie, middelen en inspraak van de sector. Deze boodschap vond brede weerklank en werd ook door het museum zelf overgenomen als kern van zijn communicatie.

Tegelijk bleef het museum intern protest en debat actief ondersteunen, onder meer via lezingen, tekenacties en door scholen uit te nodigen om hun lessen in het museum te laten doorgaan. Daarnaast werd intensief overlegd met organisaties als CIMAM, het NICC en Kunstenpunt om ook hun betrokkenheid en expertise in het debat te brengen.

Protestacties, opiniestukken en internationale steunbetuigingen volgden elkaar in een ongezien tempo op. Al na de eerste week



foto Roger Price

van protest nam minister Gennez een eerste bocht in haar communicatie en stelde ze dat de collectie zeker niet zou verhuizen. Later volgden bijkomende kleine en grotere aanpassingen aan het plan. Ook de datum waarop het conceptplan ter goedkeuring aan de ministerraad zou worden voorgelegd, bleef onder druk van aanhoudend protest steeds opschuiven.

De bocht

Tot op maandag 2 februari, tijdens een zoveelste persmoment, het bericht kwam dat er eindelijk met de stem van de sector was rekening gehouden. De minister van Cultuur had een aangepaste versie van het plan voorgelegd aan de ministerraad van vrijdag 30 januari. In dat nieuwe plan blijft het M HKA een museum en krijgt het de ruimte om zelf een vernieuwd beleid uit te tekenen, binnen een kader van overleg met andere musea, kunstenaars en andere stakeholders. Hoewel er nog veel vragen blijven bestaan over hoe deze doorstart de komende jaren concreet zal vorm krijgen, toont deze bijsturing duidelijk aan dat beleid niet in steen gebeiteld is, en dat inspraak wel degelijk mogelijk is.

Het behoud van het M HKA als museum is dan ook geen cadeau, maar het resultaat van volgehouden collectieve actie: van personeel dat weigerde te zwijgen, van kunstenaars en kunstwerkers die zich solidair opstelden en van een sector die zich niet liet uit elkaar spelen. Deze strijd maakte zichtbaar wat al te vaak onzichtbaar blijft: dat cultuurinstellingen niet bestaan zonder de mensen die er werken en dat inspraak geen gunst is, maar een democratisch recht.

Christine Lambrechts, Inge Hermans

Moeten kunstwerkers weldra kiezen tussen lesgeven en uitkering?

Dat de door de Arizona-regering doorgedrukte hervorming van de regels rond werkloosheid voor heel wat vragen, problemen en menselijke drama's zorgt, is al lang duidelijk.

Behalve de beperking van werkloosheid in de tijd is er echter nog een ander probleem opgedoken, dat ook vele kunstwerkers treft.

Voor veel kunstwerkers is het gangbaar hun artistieke praktijk te combineren met enkele uren onderwijs. Tot nog toe was dat perfect mogelijk dankzij de zogenaamde inkomensgarantie-uitkering. Een beperkte vaste aanstelling, zoals enkele uren

onderwijs, levert immers geen leefbaar loon op. De inkomensgarantie-uitkering is daarom in het leven geroepen als aanvulling op zo een aanstelling.

De Arizona-regering wil het recht daarop nu beperken. Een kunstwerker die minder dan acht uur per week vast aangesteld is, zal moeten kiezen. Ofwel die enkele uren lesgeven en de aanvullende uitkering verliezen, ofwel niet lesgeven en de volledige kunstwerkuitkering behouden.

Het is meer dan logisch dat zoiets voor een leegloop in het onderwijs dreigt te zorgen. De regering gaat op deze manier

totaal voorbij aan de wisselwerking tussen professionele praktijk en onderwijs die nu voor zowel kunstwerkers als leerlingen zo inspirerend kan zijn.

Eens te meer toont dit aan hoe weinig inzicht deze federale regering heeft in de cultuursector. Heet toont alweer haar totale wereldvreemdheid.

ACOD Cultuur zal alles in het werk stellen om deze contraproductieve wet tegen te houden!

Tristan Faes

Podiumkunsten Passie is geen loon, overleg is geen luxe!

In de podiumkunsten zijn duizenden artiesten en technici actief in organisaties met minder dan vijftig werknemers. Ondanks die omvangrijke groep bestaat er vandaag nog steeds geen volwaardig kader voor structureel sociaal overleg op organisatieniveau. Dat is voor ACOD Cultuur onaanvaardbaar. Nochtans toont de realiteit op de werkvloer elke dag opnieuw hoe groot de nood aan overleg is.

Werknemers in de sector botsen voortdurend op terugkerende problemen. Grensoverschrijdend gedrag en toxisch leiderschap blijven opduiken. Meldingen nemen toe, maar zolang er geen structureel overleg is, blijven werknemers vaak alleen achter. Wat geen plaats krijgt in overleg, geraakt niet opgelost.

De arbeidsrealiteit in de podiumkunsten is bijzonder veeleisend. De werkdruk ligt hoog, flexibiliteit is de norm en producties lopen vaak 's avonds en in het weekend. Strakke deadlines en onverwachte wijzigingen horen er standaard bij. Het evenwicht tussen werk en privé staat daardoor permanent onder druk. Dat is geen subjectieve beleving: cijfers tonen aan dat het risico op burn-out in onze sector uitzonderlijk hoog is.

Ook op het vlak van verloning blijft de situatie precair. Ondanks het veelvuldig gebruik van begrippen als 'fair pay', worden de grenzen van het aanvaardbare systematisch op-

gezocht. Passie wordt nog te vaak ingezet als argument om een degelijk loon te omzeilen.

Geen Fair Practice zonder sociaal overleg

Nochtans wordt in onze sector graag verwezen naar 'Fair Practice'. Maar voor ACOD Cultuur is het duidelijk: echte Fair Practice en Fair Pay kunnen alleen bestaan waar er echt sociaal overleg is. Zonder overleg blijven het lege woorden. Sociaal overleg creëert duidelijke afspraken, eerlijke lonen, veilige werkomstandigheden en respect voor de mensen die onze sector dag na dag gestalte geven. Al jarenlang onderhandelt het gemeenschappelijk vakbondsfront over een cao Vakbondsafvaardiging. Telkens opnieuw zien we hetzelfde frustrerende patroon: een beperkte vooruitgang aan de onderhandelingsstafel, gevolgd door een terugval die alle eerdere stappen ondergraaft. Werkgevers zeggen het overleg te willen aangaan, maar koppelen dit telkens aan nieuwe voorwaarden. De terughoudendheid is bijzonder groot. Voor ons is de grens bereikt.

Welke knelpunten?

Een van de meest problematische punten blijft de houding tegenover tijdelijke contracten. Artiesten en technici met korte contracten dreigen uitgesloten te worden

van inspraak, alsof zij geen stem verdienen. Dat is onaanvaardbaar. Net wie in onzekerheid werkt, lage lonen heeft en van project naar project trekt, heeft meer nood aan collectieve bescherming en vertegenwoordiging. ACOD Cultuur kiest er bewust voor tijdelijke contracten te beschermen, niet om ze uit het overleg te weren.

Daarbovenop leggen werkgevers nu opnieuw een bijkomende eis op tafel. Zij willen op organisatieniveau eerst een stemming organiseren over de oprichting van een vakbondsafvaardiging. Dat betekent in de praktijk dat overleg afhankelijk wordt van overtuiging of zelfs intimidatie. Als werknemers bang worden gemaakt dat overleg geen oplossing is, komt het er simpelweg niet. Ook dit is voor ons een 'no go'!

Werkgevers weten maar al te goed waarom structureel overleg wordt tegengehouden. Overleg maakt problemen zichtbaar. Lage lonen worden benoemd. Grensoverschrijdend gedrag kan niet langer onder de mat worden geveegd. Wat fout loopt, krijgt een naam. Precies daar wringt uiteraard het schoentje.

Het gemeenschappelijk vakbondsfront aanvaardt niet langer dat sociaal overleg wordt geblokkeerd, uitgehold of eindeloos vooruitgeschoven. Want zonder overleg bestaat er geen Fair Practice!

Inge Hermans

Van bas-lijn naar btw-lijn

Als popcultuur te luid wordt voor Jambon

Minister Jambon verkoopt de geplande btw-verhoging op popconcerten van 6 naar 12 procent als een 'technische ingreep'. Voor hem is het een detail in de begroting, voor onze leden is het een beslissing genomen door iemand die zich niet bewust is van de grote gevolgen. Dit is geen technisch oefeningetje in de marge, maar een keuze die rechtstreeks ingrijpt op werk en inkomen.

Dat klassiek en theater op 6 procent blijven terwijl popmuziek naar 12 procent gaat, is geen toeval en al helemaal geen neutraal gegeven. Het is een beleidskeuze zonder overtuigende rechtvaardiging, waarbij een deel van de culturele sector zwaarder wordt belast dan een ander. Dat is op zijn minst discutabel en beleidsmatig ronduit roekeloos.

Komt daar nog bij dat deze maatregel de realiteit van het hedendaagse culturele veld - waar genres en vormen voortdurend in elkaar overlopen - negeert. Veel concerten zijn al een hele tijd uitdagende 'cross-overs': pop met klassieke muzikanten, theater met live bands, elektronische muziek in een podiumkunstencontext. Hoe moet een organisator in hemelsnaam nog bepalen welk btw-tarief van toepassing is? Per artiest? Per set? Per minuut muziek? Of per instrument? In de praktijk leidt dit tot rechtsonzekerheid, administratieve chaos en willekeur.

Niets 'technische bijstelling'

ACOD Cultuur vindt dit helemaal geen technische bijstelling, maar ronduit knoeien met cultuurbeleid, arbeidsbeleid en sociaal beleid tegelijk. Drie beleidsdomeinen die elkaar zouden moeten versterken, worden nu - niet toevallig - gefragmenteerd en tegen elkaar uitgespeeld. Voor ons wint Jambon met vlag en wimpel de ereprijs voor dilettantisme van de bovenste plank: een minister die experimenteert met de levens van mensen, terwijl hij doet alsof het allemaal 'cijfers en cijfers alleen' zijn.

De pop- en livemuzieksector draait op uiterst fragiele marges. Kleine clubs, festivals en onafhankelijke organisatoren hebben



nauwelijks een buffer. Wie de kleinste buffer heeft, draagt helaas ook het grootste risico. Kleine clubs en lokale organisatoren zijn van cruciaal belang voor talentontwikkeling en diversiteit. Wanneer daar wordt bespaard, volgt eerst het risico van minder nieuwe artiesten, minder kansen en minder toekomstperspectieven. Zo wordt een btw-maatregel - een oefeningetje in de marge - een stille snij-operatie van onderuit.

Voorspelbaar effect

Deze kennis zou de minister moeten hebben. Toch kiest hij ervoor om net daar 6 procent extra druk te leggen. Het effect is perfect voorspelbaar: duurdere tickets, minder publiek, minder concerten en uiteindelijk minder werk.

Dit is freewheelen met jobs van hardwerkende mensen zoals artiesten, technici, productieploegen, zaalmedewerkers en freelancers. Voor hen is dit geen abstract debat, maar een directe bedreiging van hun inkomen.

Op sociaal vlak is deze maatregel problematisch. Hogere ticketprijzen maken cultuur minder toegankelijk en sluiten mensen uit. Dat betekent opnieuw minder publiek en dus minder werk. Toegankelijk-



heid is geen luxe, het is een arbeidskwestie.

Dat België hiermee ingaat tegen de Europese tendens, maakt het beleid des te schrijnender. In veel Europese landen wordt live cultuur, inclusief populaire muziek, fiscaal beschermd om werkgelegenheid en toegankelijkheid te garanderen. Jambon kiest bewust voor het omgekeerde. Niet uit noodzaak, maar uit ideologische voorkeur.

Een btw-tarief is niet neutraal. Het bepaalt wie ademruimte heeft en wie moet afbouwen. Wie zegt dat cultuur belangrijk is, maar tegelijk een deel van die sector duurdert maakt, spreekt zichzelf tegen. Zoals steeds betalen werknemers alweer de prijs.

Voor ACOD Cultuur is 'werk' geen experiment en met jobs 'freewheel' je niet! Gelukkig is er de Raad van State. Hopelijk laat die het gezond verstand zegevieren om deze maatregel te stoppen voordat hij nog meer mensen en organisaties raakt. Intussen biedt ACOD Cultuur minister Jambon een kosteloze bijscholing aan over de sector, een masterclass voor wie dacht dat macht volstaat om alles te begrijpen.

Inge Hermans

Antwerpen-Kempen-Mechelen

Nieuw, maar vertrouwd adres

Voortaan zal er geen ACOD-dienstverlening meer zijn in de Theaterbuilding, Italiëlei 124, 2000 Antwerpen. Het gewest ACOD Antwerpen-Kempen-Mechelen is verhuisd naar zijn vertrouwde stek in het vernieuwde A Bondsgebouw in de Ommeganckstraat 47-49, 2018 Antwerpen. Onze sectoraal verantwoordelijken verwelkomen u daar graag sinds 5 januari.
Contact: antwerpen@acod.be-
03 213 69 20.

Komedie 'Ge-Ti-ckt'

Op zaterdag 18 april 2026 om 14 uur kan je met ACOD Antwerpen-Kempen-Mechelen naar de komedie 'Ge-Ti-ckt' in het Noordteater, Sint Nicolaasplaats 6, 2000 Antwerpen. Dokter Stern is de beroemdste en beste psychiater ter wereld om mensen te helpen bij het controleren en overwinnen van hun tics. In zijn wachtkamer komen Fred, met zijn syndroom Gilles de la Tourette, Alfons met zijn cijfermanie, Blanche met haar smetvrees, Maria die altijd twijfelt of ze thuis alles goed heeft afgesloten en meer dan eens beroep doet op de steun van God, Bob die nooit over lijnen durft te stappen en Lili die alles, maar dan ook alles, twee keer zegt, samen voor een langverwachte consulatie. Wanneer dokter Stern blijkt opgehouden te zijn op de luchthaven, besluiten de patiënten zelf een groepstherapie te organiseren, met alle hilarische gevolgen van dien.
Inschrijven kan enkel via e-mail : alida.bouwens@acod.be. Nadat je een bevestiging hebt ontvangen dat je kan deelnemen, stort je de deelnameprijs van 15 euro storten op het rekeningnummer van ACOD gewest Antwerpen BE14 8778 0015 0383 met vermelding van uw naam en activiteit 18/04/2026.
Omdat er slechts een beperkt aantal plaatsen beschikbaar zijn, kunnen momenteel ENKEL leden van ACOD A-K-M inschrijven. Indien er na deze oproep nog plaatsen beschikbaar zijn zal er een tweede gebeuren en kunnen ook niet-leden inschrijven. Voor hen is de deelnameprijs 20 euro per persoon.
Kan je die dag toch niet aanwezig zijn, meld dit ook op hetzelfde mailadres of telefonisch op 0479 12 64 72 (bereikbaar iedere dinsdag van 10 tot 13 uur en de dag voor elke activiteit tijdens dezelfde uren).
Deze activiteit is niet toegankelijk voor rolstoelgebruikers. Praktische info volgt in de week voorafgaand aan de activiteit.

Limburg

Activiteitenkalender senioren 2026

Het bestuur van ACOD Senioren Limburg hoopt jullie regelmatig te kunnen ontmoeten, zodat we samen een succes maken van de voorgestelde activiteiten. Alle activiteiten zijn toegankelijk voor iedereen, jong en oud, kinderen, rolstoelgebruikers en honden aan de leiband, tenzij anders vermeld. In 2026 is het thema 'vrede' en herdenking van de gruwel van oorlog.

RUMTASTING 2026
Een exclusieve ontdekkingsreis door de wereld van rum
• Proef • Ontdek • Geniet •

Zaterdag 21 maart 2026
— Start om 14u30 —

De afdeling Aalst nodigt je uit voor haar
TWEDE, UNIEKE RUMTASTING
Laat je verrassen door zorgvuldig geselecteerde rums, boeiende uitleg en een gezellige sfeer.

Locatie
Volkshuis Aalst
Houtmarkt 1 - 9300 Aalst

Deelname
- Leden: € 15
- Niet-leden: € 20

Inschrijven
Kenneth.vranken@acod.be

Betaling
Rek: BE24 8771 4073 0138
Mededeling: KP0017/21032026
+ naam + aantal personen

acod
ANVV OPMERKBAAR DIENSTEN
OOST-VLAANDEREN
Municipaliteit Aalst

DAVID'S RUM
SELECTION

Beperkt aantal plaatsen!

Verantwoordelijke uitgever: Dirk Staunemus

Bezoek Tienen

Op zaterdag 21 maart bezoeken de senioren van ACOD Limburg de stad Tienen voor een culturele en erfgoedbeleving met gids. Praktische informatie en inschrijving: we reizen individueel per trein of met eigen vervoer. Bezoek aan de stad met gids om 10.00 uur, vertrek aan het stadhuis, Grote Markt 27, 3300 Tienen. Individuele tussenkomst: 5 euro per persoon (gids + een drankje worden betaald door ACOD Senioren Limburg). Inschrijving: limburg@acod.be of 011 30 09 70 tijdens de kantooruren. Betaling op rekeningnummer BE31 8783 0220 0155 met vermelding Tienen + naam + aantal personen. Inschrijving en betaling voor 11 maart. Bij afwezigheid wordt de bijdrage beschouwd als een administratiekosten en niet teruggestort.

Bezoek Dossin-kazerne in Mechelen

Op zaterdag 25 april bezoeken de senioren van ACOD Limburg de Dossin-kazerne in Mechelen met gids. Praktische informatie en inschrijving: we reizen individueel per trein of met eigen vervoer. Let op: je moet aan het station nog een bus (lijn 2 of 50) te nemen tot aan de halte Kazerne Dossin in de EdgardTinellaan. Bezoek met gids van 10 tot 12 uur. Adres kazerne: Goswin de Stassartstraat 153, 2800 Mechelen. Adres parking Tinel: Edgard Tinellaan 6, 2800 Mechelen, op 700 meter of 9 minuten lopen.

Individuele tussenkomst: 5 euro per persoon (gids en inkomgeld + een drankje worden betaald door ACOD Senioren Limburg). Inschrijving: limburg@acod.be of 011 30 09 70 tijdens kantooruren. Betaling op rekeningnummer BE31 8783 0220 0155. Vermelding: Dossinkazerne + naam + aantal personen. Inschrijving en betaling: voor 15 april. Bij afwezigheid wordt de bijdrage niet teruggestort (administratieve kosten).

Bezoek concentratiekamp Breendonk

Op zondag 3 mei leggen de senioren van ACOD Limburg een bus in naar de viering van de 8 Mei-coalitie, gekoppeld aan een bezoek aan het concentratiekamp Breendonk met gids. Praktische informatie en inschrijving: we reizen per bus naar Breendonk of met eigen vervoer. Daar maken we eerst de indrukwekkende hulde van de 8 Mei-coalitie mee, waarna het bezoek aan het kamp met gids volgt. Vertrek aan de Carrefour in Kuringen (Kuringersteenweg 491, 3511 Hasselt). Het vertrekur wordt later medegedeeld. Individuele tussenkomst 10 euro per persoon. Inschrijving: limburg@acod.be of 011 30 09 70 tijdens de kantooruren. Betaling op rekeningnummer BE31 8783 0220 0155 met vermelding: Breendonk + naam + aantal personen. Inschrijving en betaling voor 20 april. Bij afwezigheid wordt de bijdrage niet teruggestort.

Bezoek aan Be-Nature Beringen

Op zaterdag 20 juni brengen de senioren van ACOD Limburg een bezoek met gids aan Be-Nature en het mijnbelevingscentrum in Beringen. Praktische informatie en inschrijving: we reizen met eigen vervoer naar Beringen. Bezoek aan het mijnbelevingscentrum Mineset met gids. Om 10 uur bijeenkomst aan supermarkt Albert Heyn, Be-mine 6, Beringen. Individuele tussenkomst 5 euro per persoon (gids + een drankje worden betaald door ACOD Senioren Limburg). Inschrijving: limburg@acod.be of 011 30 09 70 tijdens kantooruren. Betaling op rekeningnummer BE31 8783 0220 0155 met vermelding Be-Nature + naam + aantal personen. Inschrijving en betaling voor 10 juni. Bij afwezigheid wordt de bijdrage niet teruggestort (administratieve kost).

Achter de schermen van zomeropera Alden Biesen

Op een nog nader te bepalen datum in september 2026 kunnen we een blik werpen achter de schermen van de zomeropera in Alden Biesen, waar we de generale repetitie bijwonen van het Limburgs Symfonie Orkest met dirigent Willy Claes. Precieze info volgt.

Oost-Vlaanderen

Senioren Overheidsdiensten bezoeken 'De Zwarte Doos'

Op donderdag 16 april om 14 uur stipt is er een geleid bezoek aan het stadsarchief 'De Zwarte doos' in de Dulle-Grietlaan 12, 9050 Gentbrugge.

De Zwarte Doos is het historisch kenniscentrum van de Stad Gent. Het Archief en de Dienst Stadsarcheologie en Monumentenzorg zijn er samen gehuisvest.

Het bezoekersaantal is beperkt tot 25 personen. De inschrijvingen zullen de volgorde bepalen, indien er meer dan 25 personen interesse hebben.

Inschrijven gebeurt door overschrijving van 8 euro op rekening BE39 0003 2515 5619 van S-Plus – afdeling Overheidsdiensten – Ronny De Rudder. De bijdrage moet worden gestort voor 11 april met als mededeling 'Zwarte doos + aantal personen + naam en voornaam + gsm-nummer'. Bij afwezigheid wordt de bijdrage beschouwd als een administratieve kost en niet terugbetaald.

Stadswandeling Sint-Niklaas

Op zaterdag 23 mei organiseert ACOD Oost-Vlaanderen een stadswandeling met stadsgids in Sint-Niklaas. Om 14.45 uur verzamelen we aan het Volkshuis, Vermorgenstraat 9-11, Sint-Niklaas voor een stadswandeling van ongeveer 1,5 uur met aansluitend stoofvlees-friet.

Deelname kost 15 euro voor leden en partner, niet-leden betalen 20 euro (inclusief gids, maaltijd en drankje).

Inschrijven is verplicht via oost_vlaanderen@acod.be en kan tot 11 mei. Betaling vooraf is nodig op rekeningnummer BE24 8771 4073 0138 met vermelding 'KP0027-uitstap23-05-26-NAAM'.



Stadswandeling Sint-Niklaas

met stadsgids &
stoofvlees met friet (incl. drankje)



V.U. Dirk Seutemans, p/a Bagattenstraat 159 Gent

zaterdag 23 mei 2026

14u45 verzamelen
15u start wandeling
start- en eindpunt:
Volkshuis (Vermorgenstraat
9-11, Sint-Niklaas)

Stadswandeling (ca. 1,5u)
met aansluitend stoofvlees-
friet

leden (& partner): €15 (incl.
gids-maaltijd-drankje) /
niet-leden: €20

INSCHRIJVEN VERPLICHT via
Oost_vlaanderen@acod.be
uiterlijk 11-05-26 + betaling vooraf
op rekeningnummer
BE24 8771 4073 0138 met
vermelding
KP0027-uitstap23-05-26-NAAM

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



PB-PP
BELGIE(N) - BELGIQUE

Vlaams-Brabant

Bezoek Stroopfabriek Borgloon en bloesemtocht Haspengouw

Op vrijdag 24 april maken we een sfeervolle uitstap naar het hart van Haspengouw. We starten met een bezoek aan de charmante Stroopfabriek Borgloon, waar traditie en ambacht samenkomen in een prachtig gerestaureerd geheel met het Fruitbelevingscentrum en het toeristisch onthaal van Borgloon.

De lunch nemen we in De Smaakfabriek, een gezellige bistro die deel uitmaakt van dit historische kader en waar je letterlijk de smaak van de streek proeft.

In de namiddag trekken we met de autocar door het prachtige Haspengouw tijdens een begeleide bloesemtocht. Onderweg maken we regelmatig halt om even uit te stappen en volop te genieten van de bloeiende fruitbomen en de frisse lentelucht. Een dag vol beleving, gezelligheid en een echt lentegevoel dat wil je niet missen!

Opstapplaatsen: vertrek Acerta Leuven (Diestsestraat) om 8.15 uur en vertrek carpool Bekkevoort Assent om 8.40 uur.

Deelname kost 56 euro per persoon en inschrijven kan tot 17 april via niel.hendrickx@abvv.be of 0476 65 88 37.

Bezoek aan Eric's Gambas en Floralia Brussels

ABVV trapt het nieuwe jaar af met haar eerste daguitstap van het jaar, op vrijdag 3 april 2026. We kiezen voor een sfeervolle en volledig verzorgde uitstap waarin beleving, ontspanning en gezellig samenzijn centraal staan.

We starten de dag met een bezoek aan Eric's Gambas in Ternat, de enige gambakwekerij van België. Tijdens een boeiende rondleiding ontdekken we hoe op een duurzame manier reuzegamba's worden gekweekt, van larve tot eindproduct. Wie dat wenst, kan ter plaatse genieten van een degustatie van de vers gekweekte gamba, vergezeld van een drankje.

Daarna rijden we verder naar Floralia Brussels. We genieten in groep van een verzorgde warme lunch, gevolgd door een ontspannen wandeling door het prachtige park van het Kasteel van Groot-Bijgaarden. Meer dan een miljoen bloembollen, tulpen, narcissen en hyacinten zorgen voor een indrukwekkende bloemenpracht en een echte lentesfeer.

Deze uitstap is volledig verzorgd: de bezoeken, degustatie, warme lunch en het comfortabel busvervoer heen en terug zijn inbegrepen, zodat iedereen zorgeloos kan meegenieten.

Opstapplaatsen: vertrek carpool Bekkevoort Assent om 8u30 en vertrek Acerta Leuven (Diestsestraat) om 9u00

Deelname kost 65 euro per persoon en inschrijven kan tot 27 maart 2026 via niel.hendrickx@abvv.be of 0476 65 88 37.



acod
CULTUUR
WETTEREN

Jaarlijkse GOURMET PARTY

ZATERDAG
28 MAART
2026 OM
19U

Aperitief
Gourmet
Koffie met taart

€35
LEDEN
€40
NIET LEDEN

"Gemeentelijke
Feestzaal"
Schooldreef 40,
9230 Wetteren

Inschrijven voor 14 maart 2026

Betalen op rekeningnummer:
BE24 8771 4073 0138 ACOD Oost-Vlaanderen
Vermelding: KP 0037 + naam + aantal
personen + gourmet 2026