

# TRIBUNE



# DE ROOF

van de pensioenen en lonen  
van de openbare diensten

## inhoud

<b>inhoud en colofon</b>	<b>2</b>
<b>wedstrijd</b>	<b>2</b>
<b>algemeen</b>	<b>3</b>
<b>spoor</b>	<b>5</b>
<b>tram bus metro</b>	<b>11</b>
<b>de post</b>	<b>13</b>
<b>gazelco</b>	<b>15</b>
<b>telecom</b>	<b>16</b>
<b>federale overheidsdiensten</b>	<b>19</b>
<b>vlaamse overheidsdiensten</b>	<b>24</b>
<b>lokale en regionale besturen</b>	<b>26</b>
<b>onderwijs</b>	<b>33</b>
<b>cultuur</b>	<b>38</b>
<b>agenda</b>	<b>39</b>

## colofon

### Hoofdredactie en verantwoordelijke uitgever:

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



### Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be

### Redactie:

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

**Eindredactie:** Jos Gavel, Aalst

**Vormgeving:** Els De Waele

**Drukkerij:** Moderna Printing

## online



[www.acodonline.be](http://www.acodonline.be)



[www.facebook.com/acod.abvv](https://www.facebook.com/acod.abvv)

## wedstrijd

### Mediamarktbon

#### Winnaars

Luc Verschuere (Kluisbergen), Brenda Stolck (Brasschaat), Marie-Jeanne Goossens (Aarschot), Ingrid Van Gheluwe (Staden) en Wim Buyle (Eksaarde) wisten de juiste antwoorden van de vorige wedstrijd.

#### Nieuwe prijs: Mediamarktbon

#### Vragen

- Wat is KIK?
  - Koninklijk Instituut voor het Kunstpatrimonium
  - Kerels In Kaki, hobbyplukkers in Japanse fruitboom
  - Een soort WhatsApp
- Wat is CANAC?
  - Kattenbakvulling
  - Het zenuwcentrum van de radarverkeersleiding in Steenokkerzeel
  - Oorspronkelijke inwoner van Nieuw Caledonië (oude en foute Franse term)
- Wat is de Waterunie?
  - Verdrag tussen België en Nederland voor ruzievrij beheer van de Scheldemonding
  - Een zekere Francken, deze keer met vrienden op stap in Brussel
  - Gezamenlijke dochteronderneming Vlaamse waterbedrijven Farys en De Watergroep

#### 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 is toch niet zo simpel he, mijnheer De Wever?"

*We schrijven nu een half jaar na de federale verkiezingen en formateur Bart De Wever is er nog steeds niet in geslaagd een federale regering op poten te zetten. Waar loopt het fout?*

**Chris Reniers:** "De Wever pakt traditioneel graag uit met zijn kwaliteiten als efficiënt bestuurder en liet uitschijnen dat hij de vorming van een nieuwe regering wel even zou regelen. Maar in de realiteit weten we nu nog altijd niet of hij nu premier wil worden of Antwerps burgemeester wil blijven. Het is ook opmerkelijk dat hij ontstemd is over de houding van Vooruit, die logischerwijs haar rol als progressieve sociaal-economische partij opneemt. Wat had hij anders verwacht? Ze staan daarin trouwens niet alleen. Ook CD&V en Les Engagés vinden dat de nota De Wever-Bouchez zeer rechts, onevenwichtig en nogal snel opgesteld is.

Terecht is er nu dus de vraag naar tabellen die de impact van de voorgestelde maatregelen aantonen op de burger, de bedrijven en de begroting. Dat een formateur daar problemen over maakt, is absoluut 'not done'.

De Wever mag dan klagen over de 'lekken' in de pers van de andere onderhandelende partijen, maar zelf zocht hij toch ook weer de aandacht op via Instagram in een bedenkelijk filmpje waarin hij verkleed als Sinterklaas de andere partijen de les spelt over hun mediaoptredens. Waar is het serieux?"

*Wat intussen is uitgelekt over de nota De Wever-Bouchez doet wel de alarmbellen afgaan bij de vakbonden, hun militanten en leden.*

**Chris Reniers:** "De nota bevat plannen om driest te snoeien in de pensioenen, om het arbeidsmarktbeleid zeer flexibel te maken en flink te verstrengen voor werkzoekenden en zieken en om de openbare diensten verder uit te kleden. Dat kan echt niet. Zeker niet als je ziet dat de maatregelen rond fiscaliteit daar totaal niet mee in verhouding staan.

Het is dus een goede zaak dat Vooruit een ernstige meerwaardebelasting vraagt. Je

kan niet verwachten dat het dichten van het gat in de begroting en de eisen van Europa enkel betaald worden door de werkende mensen, de uitkeringstrekkers en de openbare diensten.

Een aantal politieke partijen heeft nog steeds niet begrepen hoe duur en moeilijk het leven is voor mensen die met werken hun brood verdienen, voor mensen die werkloos zijn en voor langdurig zieken. Ook voor gepensioneerden is dat het geval, want globaal gezien hebben die maar een laag pensioen. Wanneer je ziet dat de gemiddelde dagprijs van een rusthuis het afgelopen jaar met 3,6 procent gestegen is en gemiddeld 2.246 euro per maand kost, dan word je snel met je voeten op de grond gezet."

*Het was opvallend hoe de voorbije weken de pensioenen van de openbare diensten weer onder vuur kwamen te liggen in de pers.*

**Chris Reniers:** "Rechtse partijen, daarin gesterkt door populistische professoren als Stijn Baert, beweren maar wat graag dat alle pensioenen in de openbare diensten hoog of te hoog zijn. Niet is minder waar. De meeste pensioenen in openbare diensten zijn gemiddeld en correct. Het hogere statutaire pensioen wordt bovendien flink belast, iets waar ze gemakshalve over zwijgen.

Studies hebben uitgewezen dat enkel deze ambtenarenpensioenen de achterstand inzake verloning en extralegale voordelen kunnen compenseren. Je kan ervoor kiezen deze ambtenarenpensioenen te verlagen of af te schaffen, maar voorzie dan wel in compenserende middelen om de lonen te laten stijgen. De ACOD wil de pensioenen in openbare diensten behouden en versterken en zal er daarom op 13 januari 2025 actie voor voeren."

*Komt er ook een actie om het belang van de openbare diensten in de verf te zetten?*

**Chris Reniers:** "Zeker, die is gepland op 13 februari 2025. Er zijn immers meer investeringen nodig in plaats van besparingen. Er zijn meer mensen en middelen nodig



Chris Reniers - voorzitter

## "Acties voor pensioenen en openbare diensten op 13 januari en 13 februari: doe mee!"

om de dienstverlening aan de burger te kunnen garanderen. En er is opnieuw nood aan een performante structuur voor de openbare diensten, om hen optimaal te laten presteren, in plaats van hen het slachtoffer te laten worden van de natte dromen van bepaalde politieke partijen om ze te regionaliseren. Daarmee is de burger niet gediend en het land al evenmin."

*Wat wens je de ACOD-leden toe voor het nieuwe jaar?*

**Chris Reniers:** "In deze onzekere tijden wens ik al onze leden en hun familie een gelukkig, gezond en vredevol 2025. Ik wil ook iedereen te bedanken voor hun inzet voor onze vakbond het voorbije jaar en hoop ook op in de toekomst op jullie te kunnen rekenen!"

*Meer informatie over de acties in januari en februari volgt*

# Openbare diensten Pensioenen en verloning onder vuur

**De voorbije weken werd in de media - en dan vooral via Het Laatste Nieuws - een voortdurende aanval ondernomen op de openbare diensten en hun personeel. Populistische professoren worden ingeschakeld om headlines te maken die een rechtse agenda dienen om openbare diensten in een slecht daglicht te stellen. Ze vormen dan ook de perfecte propaganda-afdeling voor het discours van de rechtse politieke partijen die momenteel onderhandelen voor de vorming van een nieuwe federale regering.**

Volgens Het Laatste Nieuws toont een salarisenquête van Jobat aan dat de ambtenarenlonen veel hoger zijn dan die van de bedienden in de privé. Onze cijfers bewijzen echter dat het personeel in de openbare diensten helemaal niet zo rijkelijk beloond wordt. Dat kon je zo lezen in onze nieuwsbrief van 4 december. Veel personeelsleden in de openbare sector werken zeer hard voor vaak een erg gemiddeld loon. Bovendien kunnen zij – in tegenstelling tot bedienden in de privé – zelden rekenen op een tweede pensioenpijler, ontvangen ze geen of nauwelijks extralegale voordelen en genieten ze op het einde van het jaar vaak niet of slechts van een beperkte eindejaarspremie. Als je ‘studies’ gebruikt om appels met citroenen te vergelijken, vind je altijd wel cijfers die vooraf bepaalde standpunten ondersteunen. Maar dan ben je wel intellectueel verkeerd bezig. Waarop zijn de gegevens van Jobat trouwens gebaseerd? Maken de lonen van de midden- en hogere kaders uit de privé er ook deel van uit of gaat het enkel over ‘gewone’ bedienden? Dat zou de loonbalans immers flink laten omslaan.

## Rijkelijke pensioenen?

Ook de zogezegd veel te rijkelijke ambtenarenpensioenen worden door Het Laatste Nieuws en de rechtse politieke partijen gevisieerd. Het blijkt immers dat eens te meer de openbare diensten en hun personeelsleden moeten opdraaien voor de geplande besparingen. De manier waarop deze partijen op plundertocht willen trekken in de pensioenrechten van het statutair overheidspersoneel, maakt

**“De meeste pensioenen zijn degelijk en correct, niet buitensporig hoog”**

hun plannen tot niet minder dan je reinste diefstal.

Zo is er sprake van:

- het stoppen van de statutaire aanwervingen en het schrappen van de tantièmes
- het vervangen van de berekening van het ambtenarenpensioen op basis van de laatste 10 jaar door 20 jaar en op termijn 40 jaar
- het schrappen van de perequatie waardoor het pensioenbedrag de loonstijgingen van de nog actieve collega's volgt
- een verstrengde toegang tot het minimumpensioen.

Het niet nakomen van de gemaakte pensioenafspraken, maakt dat de gevolgen voor de opgebouwde pensioenrechten zeer groot zijn. De meeste toekomstig gepensioneerden zullen gemiddeld minstens 200 tot 400 euro per maand minder pensioen ontvangen. Een enorm verlies over de hele pensioenperiode!

Deze contractbreuk is schrijnend. Wanneer je in openbare diensten gaat werken, besef je dat je minder zal verdienen dan in de privé en geen recht zal hebben op een aanvullend pensioen en extralegale voordelen. Op het einde van de rit wacht echter wel een mooi pensioen. Dit ligt nu onder vuur. Het niet nakomen van deze afspraken tast de opgebouwde rechten fundamenteel aan. Vergeet immers niet dat in openbare diensten niet alle pensioenen hoog zijn. Die zijn weggelegd voor topambtenaren, professoren en magistraten. De meeste pensioenen zijn degelijk en correct, niet buitensporig hoog.

## Gewone werknemers betalen

Niet alleen de statutaire ambtenarenpensioenen liggen in het vizier van de regeringsonderhandelaars. Ook de druk op de werknemerspensioenen wordt verder opgevoerd. Dit is onbegrijpelijk, zeker als

je weet dat dit pensioen nu al ruim onvoldoende is om een verblijf in een rusthuis te bekostigen. Zorgeloos genieten na het pensioen is dus geen optie. De toekomstige federale regering zou daarom moeten investeren in versterkte wettelijke werknemerspensioenen, zodat iedereen die een leven lang gewerkt heeft zich geen zorgen moet maken over de oude dag.

De ACOD stelt dus eens te meer vast dat de politiek opnieuw de gemakkelijkste weg kiest om te besparen en het geld haalt bij de gewone werknemers, of ze nu in de private of openbare sector werken. Van een serieuze fiscale hervorming die naam waardig, waarbij de sterkste schouders de zwaarste lasten dragen, is geen sprake. De ACOD aanvaardt dit niet! Steun ons verzet! Jullie zijn onze kracht!

*Meer weten?*

*Lees dan zeker ook dit interessante artikel op SamPol: <https://t.ly/2HCvu>*



# Open brief aan spoorwegpersoneel

## Onderhandelingen Arizona-coalitie hervorming spoorwegen bedreigen arbeidsomstandigheden en statuut

*Deze open brief werd op 4 december verspreid onder het spoorwegpersoneel toe. De toekomst van de Belgische spoorwegen, het spoorwegpersoneel en de reizigers staat zwaar onder druk. We ontvingen recent informatie over de richting waarin de onderhandelaars voor een mogelijke federale regering (Arizona) denken. Belangrijk om weten.*

### Regionalisering

De formateur stelt voor de spoorwegen te regionaliseren. Elk gewest zou eigenaar worden van de spoorweginfrastructuur op zijn grondgebied en verantwoordelijk zijn voor de exploitatie van het spoorwegnet. Dit zou hem in staat stellen concessies te verlenen aan verschillende operatoren. Dit voorstel is niet alleen onrealistisch, het creëert een nog meer versnipperde en operationeel onwerkbaar spoorwegstructuur. Wij blijven pleiten voor eenheid in aansturing, met één efficiënt management in plaats van een log managementapparaat.

Wat we nodig hebben, is een ambitieus en performant spoorbeleid. Dit voorstel lijkt niets te maken te hebben met mobiliteit, maar alles met een nationalistische agenda: wie het land wil splitsen, begint bij het spoor.

### Aanval op HR Rail

De formateur wil HR Rail afschaffen, waardoor het statuut en het model van sociaal overleg met HR Rail als partner verdwijnen. Zijn argument: NMBS en Infrabel hebben hun eigen HR-diensten ontwikkeld. Dit is de omgekeerde wereld. In plaats van één efficiënte HR-dienst te versterken, kiest men voor het creëren van twee aparte diensten zonder de gespecialiseerde expertise van HR Rail. Dit leidt niet alleen tot inefficiëntie, maar ook tot een grotere afhankelijkheid van consultants en de private markt, op kosten van de belastingbetaler. Bovendien brengt de afschaffing van HR Rail onze collectieve verworvenheden in



## “Naar een nog meer versnipperde en operationeel onwerkbaar spoorwegstructuur?”

gevaar: de fundamenten van ons statuut, de KGV, onze sociale solidariteitskas, verkeersvoordelen en hospitalisatieverzekering om er enkele op te noemen. Dit is onaanvaardbaar.

### Statutaire en contractuele aanwerving

De formateur richt een frontale aanval op de statutaire tewerkstelling, die sinds 1926 bestaat. Onder het mom van liberalisering wordt contractuele aanwerving de norm, terwijl statutaire aanwerving de uitzondering wordt.

Het statuut is geen verzameling privileges, maar gebaseerd op fundamentele principes van eerlijkheid, gelijkheid, rechtvaardigheid en cohesie binnen het bedrijf. Het waarborgt gelijke behandeling voor alle

spoorwegwerknemers (statutairen en contractuelen) ongeacht hun functie en verbiedt discriminatie op basis van geslacht, afkomst, overtuiging, seksuele geaardheid of religie.

Het garandeert ook een transparante en eerlijke verloning zonder onderscheid tussen mannen en vrouwen.

Het statuut vormt geen belemmering voor de ontwikkeling van het bedrijf, maar biedt juist stabiliteit en versterkt de band tussen het bedrijf en zijn personeel.

### Hervorming sociale dialoog

De regering (als ze er komt) neemt maatregelen om de rol van vakbonden te beperken en hun invloed drastisch in te perken. Sociale dialoog wordt gereduceerd tot een raadplegingsproces, terwijl beslissingen unilateraal worden genomen door politiek benoemde raden van bestuur. Deze strategie viseert niet alleen de vakbonden, maar ook de collectieve verdediging van werknemersbelangen. Het bevordert individualisme en ondermijnt solidariteit. In dit kader wordt het stakeholdersrecht verder beperkt en worden de voorwaarden voor een gegarandeerde dienst uitgebreid. Mogelijk wordt zelfs

personeel opgevorderd om de dienst te verzekeren.

### Pensioenvoorwaarden

Ook onze pensioenvoorwaarden staan onder druk, niet alleen voor het rijdend personeel, maar voor alle spoorwegmedewerkers. De pensioenleeftijd wordt niet alleen verhoogd, het pensioenbedrag zal tevens verminderd worden omdat de berekening zal gebeuren op basis van de

laatste 20 jaar van uw loopbaan in plaats van de laatste 4 jaar zoals het vandaag is. Daarenboven zullen de arbeidsomstandigheden verslechteren. Langer werken en minder pensioen is simpelweg onaanvaardbaar.

### Wat nu?

We volgen de onderhandelingen nauwgezet en zetten alles op alles om uw belangen te verdedigen. We zullen u persoonlijk

informereren, omdat de toekomst van uw arbeidsvoorwaarden en van ons spoorwegbedrijf op het spel staat. De solidariteit en eenheid van het spoorwegpersoneel zijn meer dan ooit van cruciaal belang. Alleen samen kunnen we weerstand bieden aan deze ongekende aanvallen.

*Günther Blauwens*

## NMBS - HR Rail - Infrabel Loonpakket New Reward Plan (NRP) klasse 7 vernietigd door Raad van State

***In zijn arrest nr. 261.372 van 19 november 2024 heeft de Raad van State, op verzoek van ACOD Spoor-CGSP Cheminots, de beslissing van de raad van bestuur van HR Rail van 15 mei 2023 tot vaststelling van de regels voor een aantrekkelijk loonpakket voor de aanwerving van contractuele medewerkers van klasse 7 nietig verklaard.***

De Raad van State oordeelde dat deze beslissing, overeenkomstig de wet van 23 juli 1926 betreffende het personeel van de

Belgische Spoorwegen, niet het voorwerp had mogen zijn van een gewone raadpleging, maar onderhandeld had moeten worden binnen de nationale paritaire commissie. Bovendien had deze beslissing slechts geldig kunnen worden genomen met een twee derde meerderheid binnen die commissie.

Dit arrest bevestigt dat sociale dialoog niet gebaseerd kan zijn op een beleid van voldongen feiten, maar moet worden opgebouwd rond de basisprincipes van

sociaal overleg en in overeenstemming met de wettelijke, statutaire en reglementaire bepalingen die de onderhandelingen regelen.

Daarnaast versterkt deze uitspraak de vastberadenheid van ACOD Spoor-CGSP Cheminots om de collectieve rechten en belangen van alle spoorwegarbeiders te verdedigen, zowel statutair als contractueel.

*Günther Blauwens*

## HR Rail - Infrabel - NMBS Paritair sprokkelnieuws

***We geven hier een gelimiteerd overzicht van discussiepunten op paritair niveau. Syndicale activiteiten beperken zich immers niet tot wat men leest op de sociale media of in de pers. Niet alles is immers hot of sensationeel, maar daarom zijn sommige zaken zeker niet van minder groot belang. ACOD Spoor is als erkende vakbond actief op alle spoordomeinen en waakt over het algemeen belang van alle spoorwegmensen. Hieronder enkele besproken punten op de nationale paritaire subcommissie (NPSC) van november 2024.***

### Treinbesturing: aangevraagd verlofprobleem

De directie bevestigde dat toegekend verlof niet kan worden ingetrokken zonder toestemming van de werknemer. Het management van B-TO in het district Noordwest (West- en Oost-Vlaanderen) past een 'creatieve oplossing' toe om deze regel te omzeilen. Personeelsleden die een verlofdag aanvragen, worden 'reserve' gehouden tot de vooravond van de aangevraagde verlofdag, wat de onzekerheid vergroot. Dit is in strijd met het welzijnsbeleid. De directie zal zich informeren over de specifieke situatie in het district NW.

### Inzet tijdelijk medisch ongeschikt personeel

Spoorwegpersoneel dat tijdelijk medisch ongeschikt is, wordt 'hergebruikt' in werketzels die vrij ver weg liggen van de oorspronkelijke werketzel (bijvoorbeeld in Brussel of Bergen voor personeel van Charleroi). Dit is niet bevorderlijk voor de reklassering van dit personeel. De directie en HR Rail beweren dat zij het personeel naar behoefte inzetten, met inachtneming van de regel (ARPS 575) van 14 uur afwezigheid van huis. Wij stelden dat prioriteit moet worden gegeven aan het 'hergebruiken' van personeel op de oorspronkelijke werketzel.





### Anciënniteit contractuelen die statutairen worden

Personeelsleden die van een contractuele naar een statutaire situatie gaan, behouden hun dienstanciënniteit van contractuelen. We vragen om de jaren anciënniteit op te nemen als 'graadanciënniteit'. Op die manier zou een werknemer, bijvoorbeeld na 12 jaar in dezelfde graad, bevorderd kunnen worden naar een hogere schaal. Het management zal ons verzoek analyseren.

### Arbeidsregime werkplaatsen NMBS B-TC

We vernamen dat het management van B-TC de arbeidsregimes in de werkplaatsen wil herzien en wil overstappen van enkelvoudige ploegen (maximaal 40 uur/week, 9 uur/dag en 160 uur/4 weken) naar opeenvolgende ploegen (maximaal 50 uur/week, 9 uur/dag en 160 uur/4 weken). We vroegen dit op nationaal niveau te bespreken en niet werkplaats per werkplaats. We wezen er ook op dat artikel 67 van ARPS 541 de instemming van de erkende vakbonden of het personeel vereist in het geval van een verandering van de arbeidsstelsels.

### Achterstallige vrije dagen

Personeelsleden stelden ons vragen over hun achterstallige CX/RX/KD. Wat gebeurt er met deze dagen na de invoering van de nieuwe ARPS 541 (1 januari voor NMBS en HR Rail en 1 april voor Infrabel)? Het management bevestigde dat RX/CX-achterstanden niet verloren gaan en dat de ge-

vallen van personeelsleden met meer dan 35 KD aan het einde van het jaar zullen worden geanalyseerd. We raden alle bedienden ten stelligste aan om hun KD's en verlofdagen aan te vragen voor het einde van het jaar. Ter herinnering: het aantal jaarlijkse KD's mag aan het einde van het jaar niet meer dan 35 bedragen.

### Werken na pensioenleeftijd

De directie stelde voor het statuut aan te passen om werknemers tot hun 70<sup>ste</sup> te laten werken als statutaire bediende. Wij verwierpen dit voorstel.

- De wettelijke pensioenleeftijd zal na 2030 stijgen naar 67 jaar. Als onderdeel van de onderhandelingen om een nieuwe federale regering te vormen, liggen er nieuwe aanvallen op de pensioenen op tafel om werknemers steeds langer te laten werken. In deze context is dit voorstel een heel slecht idee.

- Morgen zullen treinbestuurders, verkeersregelaars enz. tot hun 67<sup>ste</sup> mogen doorwerken. Op 65 jaar zijn deze jobs al erg zwaar. Wat dan met welzijn en veiligheid? Er is geen risicoanalyse over dit onderwerp.

- Ouderen aanmoedigen om hun carrière te verlengen is ook een verkeerd signaal naar jongeren die werk zoeken. De economische context verandert. Kijk naar wat er met Audi gebeurt. Jonge mensen vallen zonder werk terwijl oudere mensen hun carrière zouden moeten verlengen.

### Speciale gesloten proef gespecialiseerd operator track (GOT)

Op verzoek van ACOD-CGSP wordt een

speciale gesloten proef georganiseerd die toegang geeft tot de graad van gespecialiseerd operator track. Deze proef staat open voor statutaire operatoren track met ten minste twee jaar anciënniteit in de graad. De proef bestaat uit een individueel gesprek om de motivatie van de kandidaat te beoordelen en om na te gaan of hij/zij over de nodige kwaliteiten beschikt om de functie van gespecialiseerd operator track uit te oefenen. Wij gaven positief advies.

### Aanpassing reglementering ARPS 523 i.v.m. toelage voor hulpverlening

ARPS 523 (Deel II- Hoofdstuk VIII) voorziet in de betaling van een toelage voor hulpverlening aan personeel waarvan de dienst met minstens 4 uur wordt verlengd of dat wordt opgeroepen om een extra dienst te verrichten. Na de invoering van de nieuwe ARPS 541 is de verlenging van een dienst tot meer dan 11 uur verboden (max. + 3 uur) in gevallen van 'onvoorziene noodzakelijkheid'. We dringen er al maanden op aan dat deze reglementering wordt gewijzigd. Het management stelde twee verschillende reglementeringen voor:

- reglementering voor het 'operationeel personeel dat in contact komt met de reizigers en rechtstreeks verantwoordelijk is voor de treindiensten' van de NMBS
- reglementering voor het Infrabel-personeel dat werkt in de seinzalen, de dispatching, RIOC/RACOR en ES-verdelers in opeenvolgende ploegen.

Schematisch ziet het er zo uit als op p8.

Reglementering	Oproep	Aantal uren	Bedrag
Huidige reglementering	8 uur voor de aanvang van de dienst	4 uur minimaal	4 maal uurbedrag
	Of minstens 1 uur voor de aanvang van de dienst	4 uur minimaal	4 maal uurbedrag + 18,62 € (100%) wekdagen of 37,31 (100%) zon- en feestdagen.
Nieuw bericht NMBS	12 uur voor de aanvang van de dienst	3 uur verlenging dienst	33,6726 € (100%)
		3u minimum extra prestatie	67,3452 € (100%)
Nieuw bericht Infrabel	8 uur voor de aanvang van de dienst	Verlenging of vervroeging van de prestatie met minstens 2 uur	2 of 3 keer (volgens aantal uren extra) uurbedrag +18,62€ (100%) wekdagen of 37,31 (100%) zon- en feestdagen.
		4 uur minimum prestatie	4 maal uurbedrag +18,62€ (100%) wekdagen of 37,31 (100%) zon- en feestdagen.

Wij vroegen de directie waarom ze twee verschillende reglementeringen wil invoeren, terwijl de operationele vereisten dezelfde zijn. Een NMBS-bediende bij B-PT2 die een zieke collega moet vervangen, bevindt zich in dezelfde situatie als een verkeersleider bij Infrabel.

Het management had geen antwoord op deze vraag. Bovendien beroept de directie zich vaak op administratieve vereenvoudiging om aanpassingen aan de regelgeving te rechtvaardigen. Hier voeren ze administratieve complexiteit in. Het gemeenschappelijk vakbondsfront vroeg de directie haar standpunt te herzien. In dit stadium hebben we nog geen advies uitgebracht over deze voorstellen. De discussie hierover zal tijdens de volgende vergadering worden voortgezet.

## Definitie trimester voor treinpersoneel (ARPS 541)

De periodieke grens voor rijdend personeel is 9 uur per dag, maximaal 50 uur per week en 520 uur per trimester. Een trimester bestaat uit 13 weken: 13 x 40 uur = 520 uur.

Het probleem is dat sommige trimesters 91 dagen (13x7, 13 weken), 90 dagen (13 weken - 1 dag) of 92 dagen (13 weken +1 dag) tellen, afhankelijk van de maand (in 2025 heeft februari bijvoorbeeld maar 28 dagen).

Vandaar het voorstel van het management om uit te gaan van het kalenderkwartaal (1 januari- 31 maart, 1 april- 30 juni, 1 juli - 30 september, 1 oktober- 31 december) en een variabel aantal uren te werken: 520 uur voor trimesters met 91 dagen, 512 uur voor trimesters met 90 dagen en 528 uur voor trimesters met 92 dagen.

We vroegen om dit in de reglementering op te nemen om te voorkomen dat de berekening van kwartalen regelmatig verandert.

## Herziening lijst van vertrouwenspersoneel

Op verzoek van de vakbonden opende de directie de discussie over personeel in vertrouwensfuncties en hoger kader. Dit is een wettelijke bepaling. De personeelsleden in deze categorie worden gedefinieerd in het koninklijk besluit van 12 februari 1970.

Slechts een deel van de reglementering inzake dienst- en rusttijden (ARPS 541) is van toepassing op deze werknemers, met name:

Art 16: "(...) in de mate van het mogelijke, compensatieverlof ver-

leend moet worden om de arbeidstijd te beperken tot gemiddeld 40 uur over een periode van 4 weken."

Art 63-64: "Voor deze personeelscategorieën moet het overwerk niet bezoldigd worden wanneer de compensatie niet kon worden toegestaan."

Zo zijn bijvoorbeeld de regels voor overwerk (hoofdstuk IV van ARPS 541), de intervallen tussen twee diensten enz. niet van toepassing op dit personeel.

Het is daarom belangrijk om het aantal personeelsleden in deze categorie tot een strikt minimum te beperken. Tot nu toe worden bijvoorbeeld veiligheidsagenten van Securail meegerekend als personeel in een vertrouwenspositie. We hebben dit meermaals in vraag gesteld.

De directie legde ons nu een eerste ontwerp voor dat het personeel met een vertrouwensfunctie- het leidinggevend personeel - beperkt tot rang 3 en hoger en het toezichthoudend personeel. Zij stelde voor personeel in de rangen 9 tot en met 4 (inclusief veiligheidsagenten Securail) te schrappen uit de lijst.

Wij zijn van mening dat dit een stap in de goede richting is. Wordt volgende keer verder besproken.

Tony Fonteyne, Nicky Masscheleyn





# NMBS

## Verslag Bedrijfscomité PBW NMBS

Op 28 november vond het Bedrijfscomité NMBS plaats. De volgende punten werden besproken.

### Jaarlijks actieplan (JAP) en globaal preventieplan (GPP)

Elke directie binnen NMBS lichtte haar globaal actie- en preventieplan toe. Daarbij werd een analyse gemaakt van behaalde en niet behaalde doelstellingen en werden toekomstige plannen uitvoerig besproken. Er was een uitgebreide presentatie beschikbaar. Deze kan, indien gewenst, worden opgevraagd bij de gewestelijke secretarissen.

### B-CS - Procedure Buddy

Een EO meldde twee incidenten waarbij een medewerker onvoldoende ondersteuning kreeg. Telefonisch contact met de medewerker werd als ontoereikend beschouwd.

De directie vroeg om deze twee concrete gevallen aan te brengen en beklemtoonde het belang van onderscheid tussen een 'critical incident' en andere incidenten. Bij ontvangst van een melding neemt de permanentiedienst contact op met een 'Buddy'. Deze contacteert de betrokken medewerker en beoordeelt of ter plaatse bijstand nodig is. Volgens de directie weigeren sommige medewerkers expliciet verdere tussenkomst.

Bij 'critical incidents' wordt in 35 à 40 procent van de gevallen ter plaatse bijstand verleend. Bij zwaardere incidenten, zoals ernstige agressie of ongevallen aan overwegen, ligt dit percentage rond 50 procent.

### Stoelen OCC

Naar aanleiding van een melding door een EO heeft de preventieadviseur de toestand van de stoelen in alle OCC's laten controleren. Bij 35 procent van de stoelen werden gebreken vastgesteld, sommige waren in slechte staat.

Een analyse toonde aan dat de procedure om problemen te melden onvoldoende bekend is bij medewerkers. Dit zal worden aangepakt, samen met de invoering van proactief onderhoud. Vanaf 1 januari 2025 gaat een nieuw raamcontract in waarin proactief onderhoud expliciet is opgenomen.



### B-TO - Werklast treinbesturing

Een EO vroeg naar de mogelijkheid om de werklast bij treinbesturing te meten. Hiervoor bestaat de internationale tool Fatigue Index. Hoewel B-SW initiatieven heeft genomen, is verder onderzoek nodig. Er is momenteel geen objectief Europees kader, zoals dat wel bestaat in de luchtvaart.

Acties:

- vergelijking uitvoeren met andere Europese spoorwegbedrijven
- nagaan of er wetenschappelijke expertise beschikbaar is.

Er wordt in het bedrijfscomité van februari 2025 een update verwacht.

### B-CS – Sta-kruk voor steward FLUX

Een EO vroeg om in een sta-kruk te voorzien voor medewerkers die de functie FLUX uitoefenen. Deze statische taak duurt gemiddeld een uur per prestatie in een Travelstore.

De EO signaleerde dat veel medewerkers achter de loketten medisch zijn gereklassificeerd en zittend werk moeten uitvoeren. De directie neemt dit verzoek in overweging.

### B-PT - Frontale Lampen

Een EO vroeg om frontale lampen voor EAK's om hun werkzaamheden te vergemakkelijken. De directie onderzoekt dit en koppelt terug in het bedrijfscomité van maart 2025.

### B-CS - Alarmknop Loketbedienden

Een EO stelde voor in een alarmknop op de smartphone van loketbedienden te voorzien, vergelijkbaar met het systeem voor treinbegeleiders. Daarmee kunnen ze alarm slaan tijdens de momenten dat ze moeten optreden in de lokettenzaal tussen het publiek in geval van (potentiële) agressie. De directie bekijkt dit voorstel.

### B-TO - Interface Drivemode

Treinbestuurders meldden klachten over de huidige interface van Drivemode. Twee versies blijven voorlopig beschikbaar. Een nieuwe interface wordt ontwikkeld op basis van feedback, en begin 2025 wordt een nieuwe tablet uitgerold (S9, formaat A4), waarmee alles duidelijker zichtbaar wordt.

### CPBW: voorbereidingstijd

Volgens ARPS 548 moet in 'de nodige tijd' worden voorzien voor verkozenen in een CPBW. Dit wordt in verschillende comités anders geïnterpreteerd. Hoewel de directie weinig klachten ontvangt, engageert ze zich om in te grijpen waar nodig. De EO's wezen op het belang van een duidelijk kader, rekening houdend met de geografische omvang van bepaalde comités. De directie komt hierop terug.

Nicky Masscheleyn

# "Zever. Gezever."

**Dankzij een gunstige wind kregen we inzage in de spoorplannen van de formateur die nu op tafel liggen. Wat we lazten, is een frontale aanval op het spoor als openbare dienst. Geen visie voor het personeel, geen versterking van de dienstverlening voor de reizigers – niets van dat. Dit is geen toekomstplan, maar een afrekening. Terwijl we in 2026 het honderdjarig jubileum van de Belgische spoorwegen zouden moeten vieren, lijkt het er eerder op dat we ons moeten voorbereiden op een begrafenis. Of zoals Frankie van 'Het Eiland' zou zeggen: "Zever. Gezever!"**

ACOD Spoor twijfelde geen seconde en maakte deze plannen bekend aan het personeel via een open brief. Geen rond de pot draaien, maar een transparante communicatie. In een operationeel bedrijf is duidelijkheid essentieel. In deze editie van de Tribune lees je onze open brief, waarin we de harde feiten blootleggen.

Tot vandaag (4 december) is er geen concrete informatie over het verdere verloop van de onderhandelingen over het spoor, deze moeten immers nog starten. Maar laat een ding duidelijk zijn: ACOD Spoor voert de druk op. Aan de onderhandelingsstafel zitten rechtse partijen die het spoor historisch gebruikten als politiek benoemingspostje, maar die nu zwijgen wanneer het spoor en zijn mensen verdedigd moeten worden. *Niveau nihil!*

De nota van de formateur getuigt van een ongezien gebrek aan respect voor het spoorwegpersoneel. Heel de sociale structuur moet eraan geloven. Het voorstel om HR Rail af te schaffen is ronduit broodroof. Daarmee zouden al onze sociale verworvenheden op de helling komen te staan. Hoewel er meermaals beloofd wordt dat de verworven rechten behouden blijven, weet iedereen dat dit zonder HR Rail een leugen is. Zelfs Joske, de stationskat van Leuven, zou andere oorden opzoeken als dit werkelijkheid wordt.

De 'volksvertegenwoordigers' van de rechtse Arizona-partijen lijken te zijn vergeten dat het spoorwegpersoneel tijdens de COVID-19-crisis de treindienst van nationaal belang mogelijk maakte. Dat niet

alleen: alle openbare diensten hebben ons land door die moeilijke periode geleid. Maar waardering? Respect? Dat zijn woorden die in het huidige politieke klimaat geen waarde meer lijken te hebben.

Ik geloof in politiek, echt waar. Politiek is van cruciaal belang in een democratie. Maar als politiek verwordt tot kortetermijndenken en enkel nog draait om electorale winst in plaats van het algemeen belang, dan is onze sociale welvaart in gevaar. Kijk naar de andere kant van de oceaan: daar is de politiek zelf geprivatiseerd. Is dat de toekomst die we willen?

Ondertussen hebben onze actieve leden hun agenda, pen en nieuwjaarsboodschap ontvangen. Die boodschap werd opgesteld voordat we inzage hadden in de plannen van de formateur, maar blijkt griezelig accuraat. Niet omdat we helderziend zijn, maar omdat we de neoliberale agenda al jarenlang doorzien door partijprogramma's grondig te lezen. Niet altijd een goede zaak voor ons mentale welzijn...

Het is veelzeggend dat zelfs leden die op rechtse partijen stemden, ons nu in paniek contacteren met de vraag of we hun pensioenrechten kunnen vrijwaren. Maar zo werkt het niet. Sociale bescherming en arbeidsrechten verdwijnen wanneer we buikthema's ons stemgedrag laten bepalen. Wat erger is, vele beleidsvoorstellen die we vandaag zien passeren, worden niet in alle rechtse partijprogramma's vermeld. De kiezer wordt dus bedrogen. Toch is er hoop. In het Verenigd Koninkrijk werd recent de Rail Public Ownership Bill aangenomen, een belangrijke stap richting een heroprichting van Great British Railways als openbare dienst. Na 40 jaar neoliberale spoorwegellende krijgen reizigers en personeel eindelijk uitzicht op een betere toekomst. Dit toont aan dat de strijd voor een sterk openbaar spoor wél kan lonen.

We staan voor een onzekere periode, dat is zeker. Maar laat je niet ontmoedigen: ACOD Spoor zet alles op alles om de belangen van het spoorwegpersoneel en de reizigers te verdedigen. Bij het verschijnen van deze Tribune hopen we dat er meer

duidelijkheid is en liefst in de juiste richting. Als dat zo is, dan hebben we samen een belangrijke stap gezet. Maar eenvoudig zal het niet zijn. Dat hoeft ons trouwens niet af te schrikken.

Weet dit: of je nu werkt bij NMBS, Infrabel of HR Rail, we delen allemaal dezelfde passie. We zijn het spoor. We houden dit land in beweging. De spoorwegen verbinden mensen en regio's. Het spoor zit in ons bloed, het is wie we zijn. En juist omdat we allemaal van het spoor zijn, staan we niet alleen.

Maar boven alles zijn we mensen. Mensen met gezinnen, vrienden en dierbaren die ons kracht en vreugde geven. Terwijl we deze strijd aangaan, mag dat nooit vergeten worden. Laat 2025 een jaar zijn van gezondheid en warmte, voor jezelf en de mensen die je dierbaar zijn. Want daar begint en eindigt alles mee.

Samen staan we sterk. Samen maken we het verschil. *Willen we dat afspreken?*

*Günther Blauwens*

# Bedankt voor jullie syndicale strijd!

**Het jaar 2024 loopt ten einde en wat een jaar is het geweest! Samen hebben we grenzen verlegd, solidariteit versterkt en sociale strijd gevoerd. Jullie inzet – in de stelplaatsen, op de werkvloer en op straat – is van onschatbare waarde. Jullie engagement en werk heeft de strijd voor rechtvaardigheid, gelijkheid en betere leef- en werkomstandigheden bij De Lijn en daarbuiten versterkt.**

In 2024 hebben we niet alleen voor onze waarden gestreden, maar ook bruggen

gebouwd. Elke actie, groot of klein, heeft bijgedragen aan onze gezamenlijke streefdoelen. Dankzij jullie vastberadenheid zijn we blijven groeien, ondanks de uitdagingen die op ons pad kwamen. Dit zagen we zeker bij onze sociale verkiezingen, waar we een zeer goede score behaalden.

Met trots kunnen we samen terugkijken op dit jaar. Maar de strijd voor openbare diensten en openbaar vervoer in het bijzonder zijn nog niet voorbij. 2025 brengt nieuwe kansen en uitdagingen. Samen

staan we klaar om onze stem te laten horen, zowel binnen de overlegorganen als op straat wanneer dit nodig is.

Bedankt voor jullie onvoorwaardelijke inzet en engagement. Samen blijven we sterk, samen blijven we bouwen aan een beter openbaar vervoer.

Op naar 2025 – want de strijd gaat door!

Stan Reusen





# tram bus metro





# Basisvorming ACOD Post Daar leer je wat van!

*In het tweede semester van afgelopen jaar organiseerde ACOD Post een basisopleiding voor haar nieuwe militanten. Het eerste semester werd immers ingenomen door onze congressen. In september vonden de twee eerste opleidingsdagen plaats en in oktober de twee volgende. Een dozijn gemotiveerde militanten tekende present.*

Militant zijn voor ACOD Post is niet altijd eenvoudig en gemakkelijk. Zeker niet in een periode van transformatie, continue reorganisatie, nieuwe werkmethodes, flexibiliteit en besparingen. Daarom sterken we onze militanten in hun vaardigheden, inzichten en gedragingen die gebaseerd zijn op de basiswaarden van ACOD. Het doel van de basisvorming voor militanten, is onze leden een efficiënte ondersteuning te bieden op de werkvloer en hun belangen te verdedigen. Dat we de grootste en sterkste vakbond zijn, hebben we te danken aan jullie, onze leden en onze militanten.

## Hoe en wat?

De vorming bestaat uit twee delen van twee dagen met als rode draad 'samenwerking' en 'communicatie'. Het eerste deel spitsen we vooral toe op de algemene werking van onze vakbond en onze gedragscode. Hoe zit onze structuur in elkaar en voor wat staat ACOD Post?



In het tweede deel staan we vooral stil bij de rol van militanten en leden. Er wordt vooral gewerkt rond informatie ontvangen en geven en hoe dit het best kan, zowel naar leden als ten aanzien van het lokaal bpost-management. Een goede communicatie is immers van cruciaal belang om de belangen van onze leden te verdedigen en ze de best mogelijke ondersteuning te bieden.

We gaan tijdens deze vorming geen enkele groepsdiscussie of onderwerp uit de weg.

Op de basisvorming worden steeds externe sprekers uitgenodigd. Zo lichtte Eric Mertens de werking van Actisoc toe en sprak Patricia Vertongen over preventie en ergonomie bij bpost. Dit alles gebeurt

in een open, constructieve en ontspannen sfeer. De theorie wordt afgewisseld door concrete praktijkoefeningen, met tussen-door al eens een grappige noot.

De 'afgestudeerden' van dit jaar zijn: Hany, Ilias, Steven, Sandra, Erik, Toon, Sietse, Sarah, Hanne, Franky, Kim en Davy.

Nog een dikke dank u aan jullie allen voor de feedback, inzet en enthousiaste medewerking. Ook wij hebben van jullie geleerd.

Laat jullie zeker zien en jullie stem horen als militant van ACOD Post.

*Pascal Vleminckx*

## Nieuwe DAD-dagen: afschaffen dat circus

**Kameraden, in november presenteerde bpost ons de datums van de DAD-dagen. ACOD Post heeft deze dagen, zoals alle vorige jaren, afgekeurd. Wij blijven erbij dat dit een platte besparing is op de kap van de personeelsleden op de werkvloer. Ik wil zeker nog eens benadrukken dat wij tegen de DAD-dagen zijn, het is jammer dat het bedrijf dit blijft doorduwen.**

Bij de voorstelling van de DAD-dagen van dit jaar was ik nog meer onaangenaam verrast: bpost maakt vanaf dit jaar onderscheid tussen de verschillende werkne-

mers. De mensen van Mail en Channels & Banking hebben vaste dagen, de ondersteunende diensten van België en Nederland last mile moeten uit de data kiezen van de BU's Mail en Channels & Banking.

Echter, de collega's van de ondersteunende entiteiten die niet onmiddellijk een band hebben met Bene last mile mogen vijf dagen nemen in juli of augustus. Eerst en vooral wil ik beklemtonen dat ik deze collega's niets wil ontzeggen, iedereen wil de vrijheid om zijn verlot te kiezen. Maar het kan niet dat al de andere collega's

deze keuze niet hebben. Het is te betreuren dat onze Chief HR&O niet voor rede vatbaar was, zij vond dat dit een gerechtvaardigde beslissing was. Dit bewijst eens te meer dat we aan de top van het bedrijf mensen hebben die de werkvloer niet begrijpen, erger nog, die zich de bedrijfscultuur na enkele jaren nog steeds niet eigen gemaakt hebben, een schande.

Voor mij is dit duidelijk: schaf de DAD-dagen af, het is een circus aan het worden.

*Geert Cools*



## Jaarlijkse militantendag Boeiende ontmoetingen bij de vleet

**Naar jaarlijkse gewoonte hadden we op 18 oktober in ons hoofdkantoor in Brussel weer een interessante en fijne militantendag. Zowat 150 militanten tekenden present. Op de agenda stond als voornaamste punt het welzijn van onze militanten.**

Na het onthaal en de verwelcoming lichtte algemeen secretaris ACOD Post, Geert Cools, de actualiteit toe. Er was niet veel goed nieuws te melden. De kranten-transitie (met als resultaat dat we geen kranten meer uitdragen tegen midden 2026), het verlies van het contract van de 679-rekeningen, de vermindering van de mailinkomsten en een terugval van de tijdschriften maken de financiële toestand van bpost niet rooskleurig.

Het resultaat hiervan zijn besparingen en ongelijkheid, nog meer reorganiseren, nog sneller reorganiseren, nog meer afslanken, het allerlaatste moet eruit. Dit zal zonder ACOD Post zijn! Als ze alles gaan zoeken bij de basis- dat zijn jullie- doen wij niet mee.

Voor de volgende jaren heeft bpost een strategisch plan opgesteld, gestoeld op vier pijlers: kwaliteit, klantgerichtheid, digitalisering en innovatie. Hier is ondertussen meer uitleg over gekomen, we hopen dat dit plan lukt en succesvol kan zijn. De

26.000 personeelsleden verdienen dit.

De dag van onze militantendag lag het overleg stil en eerlijk gezegd is er sindsdien niet echt vooruitgang geboekt. Wel werd ondertussen de EOY-compensatie onderhandeld (zie vorige Tribune).

Na de uiteenzetting van Geert stond de rest van de dag in het teken van welzijn.

Britt Luyten gaf een presentatie over zelf-leiderschap en welzijn op de werkvloer. De theorie werd afgewisseld met nuttige tips en tricks. Hoe ademen bij acute stress? Hoe je lichaam ontspannen? Hoe positieve gewoontes creëren? Zelfzorg is belangrijk, dit was de belangrijkste boodschap.

De feedback van de militanten was zeer positief en het is altijd leuk elkaar terug te zien en beter te leren kennen. Ook dat is goed voor het welzijn.

ACOD Post bedankt alle militanten voor hun medewerking op deze geslaagde militantendag en voor hun dagelijkse inzet op het terrein.

Samen sterk!

*Marianne Peeters*





# Syndicale premie gas- en elektriciteitssector voor 2024

**Ondertussen hebben alle rechthebbenden normaal gezien hun attest voor het verkrijgen van een syndicale premie thuis ontvangen. Zoals ieder jaar hebben alle rechthebbenden die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair Comité 326 (de statutaire ambtenaren van OV Fluvius volgen een ander systeem) recht op de uitbetaling van een syndicale premie. Voor dit jaar is deze nog steeds vastgelegd op 145 euro.**

Om hierop aanspraak te maken, moet uiteraard voldaan worden aan een reeks voorwaarden. De voornaamste in de referentieperiode 1 juli 2023 tot 30 juni 2024 zijn:

- voldoen aan de minimale bijdragevoorwaarde zoals vermeld achteraan op het attest
- minimum drie maanden gewerkt hebben (uitzonderlijke gelijkstellingen zijn ook van toepassing) in een bedrijf van de sector (PC 326)
- als betalend lid (binnen de referentieperiode) het syndicaal attest terugbezorgen aan de betrokken vakbond.

De uitbetaling van de premie aan de rechthebbenden gebeurt vanaf ongeveer 6 december 2024, na ontvangst en verwerking van het syndicaal attest door ACOD Gazelco. Het einde van de verwerkingsperiode van deze syndicale premie is bepaald op 31 maart 2025. Hoe eerder ACOD Gazelco in het bezit is van het attest, hoe sneller dit kan verwerkt worden en hoe sneller de premie kan uitbetaald worden.

Indien iemand geen attest ontvangen heeft en toch meent rechthebbende te zijn, dan kan die op vraag aan de lokale syndicaal afgevaardigde een duplicaat aanvragen. Kaderleden ontvangen normaal gezien niet automatisch een attest op naam. Zij kunnen via het secretariaat of via een lokale syndicaal afgevaardigde een blanco (zelf in te vullen) attest verkrijgen, dat dan dezelfde verwerkingsprocedure kan volgen. Voor meer uitleg hierover kan u steeds terecht bij de syndicale afvaardiging in uw onderneming of bij het secretariaat van ACOD Gazelco (op telefoonnummer 02 508 58 68).

Voor personeelsleden van OV Fluvius is de verwerkingsperiode van de syndicale attesten anders. Deze zullen begin februari 2025 gecontroleerd en daarna uitbetaald worden. Ook zij hebben hun attest in principe op hun thuisadres toegestuurd gekregen. Het bedrag van de premie blijft ook ongewijzigd op 145 euro voor de rechthebbenden die in orde zijn met hun bijdragen.

ACOD Gazelco wenst u en al diegenen die u dierbaar zijn het allerbeste toe voor 2025! Bovendien hoopt ACOD Gazelco te kunnen blijven rekenen op jullie steun. Die zal zeker nodig zijn in een jaar dat zich (opnieuw) aandient als een periode waarin mogelijk veel sociale onrust zal ontstaan als gevolg van veel pogingen om onze sociale verworvenheden af te breken, zowel maatschappelijk als (inter)sectoraal.

*Jan Van Wijngaerden*

## Nieuwe bijdragen 2025

Jaarlijks kunnen de bijdragen - die in principe maandelijks betaald worden aan de ACOD - verhoogd worden door indexering. Dit is van toepassing op alle sectoren van de ACOD. Vanaf 2025 zullen de maandelijks bijdragen voor ACOD Gazelco als volgt verhogen.

- Normale volle maandelijks bijdrage: + 0,60 euro.
- Verminderde bijdrage voor werklozen: + 0,30 euro.
- Normale bijdrage voor gepensioneerden: + 0,25 euro.

Aan gepensioneerden die volledig in orde zijn met hun bijdragen tijdens het voorgaande kalenderjaar wordt in de loop van de eerste jaarhelft een getrouwheidspremie van 25,00 euro uitbetaald.

# Proximus Hoorzitting Proximus federaal parlement: horen, zien en voelen

**Naar aanleiding van bepaalde uitspraken in de media van Michael Freilich, kamerlid voor N-VA, vroeg Proximus gehoord te worden in de commissie Mobiliteit, Overheidsbedrijven en Federale Instellingen. Wat hebben we geleerd tijdens de hoorzitting?**

Op 26 november gaven Stefaan De Clerck (voorzitter van de raad van bestuur) en Guillaume Boutin (gedelegeerd bestuurder) een uitgebreide toelichting over de strategie Bold2025 en de cijfers van Proximus. Jullie kunnen de volledige hoorzitting nog steeds bekijken op de website van de Kamer (<https://t.ly/a3xHs>). De ACOD was ook aanwezig, maar veel nieuws hebben we niet mogen vernemen. Vanuit Proximus kunnen we daarmee enkel maar gelukkig zijn want we werden reeds meermaals ingelicht over de strategie en kennen uiteraard de cijfers van Proximus al langer. Deze kennis ontbrak bij nogal wat parlementsleden, dus veel vragen kunnen dan ook gecatalogeerd worden als slechte aandeelhoudersvragen. De politieke ideologie was wel telkens terug te vinden bij de verschillende interventies.

### Welke beweegredenen?

Zo moet het niet verbazen dat de rechterzijde eigenlijk geen rol ziet voor de overheid bij Proximus: ze laten alles liefst over aan de markt en als het verkeerd loopt, dan kan de overheid de meubelen komen redden. We zagen perfect wat dat opleverde met de banken- en de energiecrisis: ieder van ons kan ervoor opdraaien. Bovendien spreken we dan nog niet over de dienstverlening of de loonvoorwaarden en arbeidsomstandigheden van de medewerkers.

Zoals we vorige maand al argumenteerden: privatisering en liberalisering is niet in het belang van de medewerkers en niet in het belang van de maatschappij, enkel de CEO's, topmanagers en aandeelhouders hebben er mogelijk voordeel bij. Een speciale vermelding langs de rechterzijde verdient de heer Freilich. De manier waarop hij zich uitliet over Proximus en bij uitbreiding alle medewerkers was hallucinant. Op geen enkel moment gaf hij het gevoel of idee dat hij het bedrijf wenste te helpen. Hij deed in de hoorzitting, maar ook nog de dagen daarna op X, verwoede pogingen om het aandeel nog meer naar beneden te krijgen en de CEO in een slecht daglicht te stellen. Een mens vraagt zich af wat zijn beweegredenen hiervoor zijn. Hij deed dit ook al met onze collega's van bpost. Hij is trouwens niet de enige N-VA'er die zich laatdunkend uitlaat over Proximus. We herinneren ons nog Jan Jambon, die beweerde dat een hele verdieping medewerkers enkel naar YouTube kijkt. Op onze eenvoudige vraag over welke verdieping het ging, moest N-VA het antwoord tot op heden schuldig blijven.

### Misprijzen

De ACOD blijft uiteraard kritisch en moet de positieve resultaten



foto Belga - Hatim Kaghlat

van de strategie, de CEO en de raad van bestuur ook nog zien, want het is niet al goud wat blinkt. We waarschuwden al dat het FFP-plan niet doordacht was. Andere arbeidsomstandigheden voor nieuwe medewerkers, outsourcing, afvloeiingen... het zorgde alvast niet voor een betere dienstverlening en ook de druk op de aanwezige medewerkers werd nog fors verhoogd. We hebben de afgelopen jaren wel een en ander kunnen rechtzetten, maar in verscheidene dossiers geeft het management toch blijk van enig misprijzen ten aanzien van de medewerkers.

Niet alleen op dat vlak draait er een en ander in de soep. De Towers werden verkocht, of dan toch weer niet, het blijft nu onduidelijk waar het hoofdkantoor zal belanden de komende jaren. Al de buitenlandse aankopen zijn natuurlijk nog moeilijker in te schatten en hebben de schuldgraad serieus omhooggetild voor een minder zekere toekomst. In ieder geval komt dit voorlopig noch de dienstverlening, noch de arbeidsomstandigheden van de Proximus-medewerkers ten goede. De desinvesteringsstrategie komt evenmin toekomstgericht over: het verkopen van datacenters (de zoveelste transfert van activiteiten met jammerlijke gevolgen voor een aantal medewerkers), Luxemburgse mobiele zendmasten en BE-Mobile ten koste van de investeringen in het verre buitenland, scheppen weinig vertrouwen dat er gewerkt wordt aan een stevige telecom-dataspeler binnen de Benelux, wat toch de hoofdstrategie zou moeten zijn.

We geloven rotsvast in de medewerkers en de mogelijkheden van Proximus, maar als een CEO en raad van bestuur die niet kunnen waarmaken, mogen ze de kritiek ook voelen. In tijden waar we dagelijks uren gebruik maken van de netwerken van Proximus en ze dus een essentieel onderdeel vormen van onze maatschappij, mogen we de kaas niet van onze boterham laten eten. Geen verdere uitverkoop van Proximus en zijn medewerkers! Dat aandeelhouders de strategie niet kunnen waarderen is een zaak, maar als de medewerkers en de klanten van Proximus dat niet kunnen, zit de CEO en bij uitbreiding de raad van bestuur met een gigantisch probleem.

Annuska Keersebilck



## Koen Dhondt (Skeyes) "Luchtverkeersleiding zal altijd menselijke controle nodig hebben"

**Koen Dhondt, kersvers militant bij onze vakbond, is 'air traffic controller' of luchtverkeersleider bij Skeyes, het autonoom overheidsbedrijf met als missie de veiligheid van het luchtverkeer te verzekeren in het luchtruim waarvoor België verantwoordelijk is. Vanwege de vereisten, selectieprocedure en tests kunnen slechts enkele van de kandidaten effectief starten met de opleiding om uiteindelijk luchtverkeersleider te worden. We polsten naar zijn jobinhoud en syndicaal engagement.**

**Wat doet een luchtverkeersleider precies?**

**Koen Dhondt:** "Een luchtverkeersleider is verantwoordelijk voor het veilig, efficiënt en ordentelijk verloop van het luchtverkeer. We staan hiervoor in radiocontact, op verschillende VHF (very high frequency) of militaire UHF (ultra high frequency) radiogolven, met de verschillende piloten. Soms kunnen berichten ook digitaal naar het vliegtuig gestuurd worden."

**Hoe ben jij luchtverkeersleider geworden? Was dat een jongensdroom?**

**Koen Dhondt:** "Niet echt, interesse voor de luchtvaart was er wel. Toch is het eerder door een samenloop van omstandigheden dat ik meegedaan heb aan de selectieproeven en terug naar België ben verhuisd. Ik werkte in Tirana, waar ik mijn vrouw heb leren kennen, maar kwam er ten val met mijn paraglider. De hospitalisatie gaf me veel tijd om na te denken over de toekomst. De selectieproeven kwamen in de media en ik zat aan de toenmalige leeftijdsgrens. In overleg met mijn vrouw heb ik me ingeschreven en ben een aantal keer naar Brussel gevlogen om de testen te doen. Hierna volgde een opleiding van 10 maanden in Zweden."

**Jijzelf werkt in de luchtverkeersstoren op de luchthaven van Oostende. Er is ook een toren in Steenokkerzeel, in Antwerpen, in Luik en in Charleroi. Maar de job**

**van luchtverkeersleider speelt zich niet altijd af in een toren. Zijn er dan verschillende soorten luchtverkeersleiders?**

**Koen Dhondt:** "Je hebt toren-, naderings- en areacontroleurs. De naderings- en areacontroleurs zitten samen in CANAC, het zenuwcentrum van de radarverkeersleiding, in Steenokkerzeel. Elke toren heeft eigen torencontroleurs waarvan sommigen ook de nadering voor hun eigen vliegveld behandelen. In Kortrijk zitten er AFISO's (Aerodrome Flight Information Service Officer) omdat dit geen gecontroleerd luchtruim is."

**Het selectieproces voor luchtverkeersleider is een werkelijke afvallingsrace. Telkens blijven er slechts 15 à 25 starters over uit enkele honderden sollicitanten. Elke deelnemer moet starten met een aantal computertesten die de meest geschikte kandidaten screenen voor een job als ATCO (air traffic controller). Dat wordt ook wel 'The beast they call Feast' genoemd. Wat moeten we ons daarbij precies bij voorstellen?**

**Koen Dhondt:** "Haha, deze bijnaam had ik nog niet gehoord. De twee feast-testen vonden de meeste collega's, ik inclusief, leuk om te doen. Je kan ze tegenwoordig bijvoorbeeld ook online gratis testen, om de betalende private aanbieders tegen te gaan. De quotering, die we zelf niet kennen, geeft je uiteindelijke slaagkans in de opleiding aan. Mijn tip is altijd: gewoon zorgen dat je fris uitgeslapen bent en blijven gaan, je doorzettingsvermogen wordt ook gemeten en je hebt niets te verliezen door deel te nemen aan de testen."

**Er is digitalisering alom in de maatschappij. Skeyes, SOWAER (Société Wallonne des Aéroports) en de luchthavens van Luik en Charleroi hebben hun krachten gebundeld in het project van de digitale torens, het zogenaamde DiTo-project. Deze torens zouden de veiligheid en efficiëntie van de luchtvaartroute verbeteren. Ook de luchtverkeersleiding voor**



Koen Dhondt poseert met een cargopilot uit Lapland, die toepasselijk is verkleed als kerstman.

**de luchthavens van Antwerpen, Kortrijk en Oostende zal binnen enkele jaren gebeuren vanuit één digitale verkeersstoren in Vlaanderen. Voor Wallonië is de locatie al bepaald: Namen. Voor Vlaanderen is dat nog niet afgeklopt, het zou wel eens Gent kunnen worden. Wat verwacht jij van deze digitale torens?**

**Koen Dhondt:** "We zijn als ATCO's niet tegen DiTo's maar hopen dat er ook investeringen komen en dat de extra veiligheidsnetten die mogelijk zijn met DiTo's ook effectief geïnstalleerd zullen worden, zodat het niet puur als besparingsmaatregel zal gezien worden. De sociale onderhandelingen moeten nog gevoerd worden, maar voor luchtverkeersleiders uit bijvoorbeeld Limburg die nu in Deurne werken is Gent toch wel heel ver weg."

**Zal Skeyes het dan met minder luchtverkeersleiders doen? Heeft de job nog een toekomst, denk je?**

**Koen Dhondt:** "Er zullen zeker schaalvoordelen zijn voor het bedrijf. Er zal echter nog zeer lang, zo niet altijd, menselijke controle nodig zijn op de geautomatiseerde systemen. Er zijn zo veel variabelen."

**Je hebt een job met een enorme verant-**

# telecom-vliegwezen

**woordelijkheid. Is er ooit een moment geweest waarbij je hebt gevreesd voor een verkeerde afloop?**

**Koen Dhondt:** “Elke dag worden fouten gemaakt. De veiligheidsnetten, zelfreflectie en teamwork maken dat dit niet tot catastrofes leidt.”

**Je bent nog niet zo heel lang militant bij onze vakbond. Waarom koos jij ervoor om syndicaal actief te worden en waarom bij de ACOD?**

**Koen Dhondt:** “Ik had me aangesloten bij ACOD omdat we een militant hebben op de meteorologische dienst in onze toren in

Oostende. Er werd een werkgroep gestart die specifiek over de werkroosters van de luchtverkeersleiders ging en hiervoor werd ik als lid gevraagd om mijn inbreng te geven. Voor een andere werkgroep over de opleidingen moest je militant zijn om deel te nemen, dit engagement neem ik dan ook graag verder op.”

## Skeyes NRV: toekenningsplan 2025

**Ook dit jaar is er een overeenkomst afgesloten tussen de syndicale organisaties en de directie omtrent de toekenning van een niet-recurrent resultaatsgebonden voordeel. De toekenning van dit voordeel is afhankelijk van het gemiddeld aantal dagen ziekteverzuim per werknemer tijdens de periode van 1 december 2024 tot en met 28 februari 2025.**

Voor wie in dienst was tijdens de volledige referteperiode gebeurt de berekening pro rata temporis van de effectieve arbeids-

prestaties tijdens die periode bij skeyes. Voor medewerkers die niet tijdens de hele referteperiode in dienst zijn geweest bij skeyes geldt dat het bedrag van het voordeel wordt berekend pro rata het aantal maanden tewerkstelling op het einde van de referteperiode (met een minimale anciënniteit van 1 maand). De uitbetaling zal uiterlijk op 31 maart 2025 gebeuren.

Onze vrijgestelden en hoofdafgevaardigden blijven beschikbaar voor meer informatie.



foto Belga - Juan Godbille

# Een fijn eindejaar en een sprankelend, liefdevol en gezond 2025 toegewenst!

Bahar, Pascale, Isabelle, Bart, Pascal, Alain, Laurent, Valentin, Fabrice, Annuska





foto Belga - KIK

## KIK Ongerustheid en mobilisatie

***Al meer dan een jaar heerst een gespannen sociale sfeer bij het Koninklijk Instituut voor het Kunstpatrimonium (KIK). EMPREVA, de centrale cel van de gemeenschappelijke interne dienst van preventie en bescherming op het werk van de Belgische federale openbare administratie, werd al meermaals ingeschakeld naar aanleiding van het grote ongenoegen bij het personeel. Dat leidde tot een collectieve klacht op psychosociaal vlak. Maar sinds september geraakte alles in een stroomversnelling.***

De directie maakte in de informatie die ze verspreidt gewag van financiële problemen en reorganisatie, wat het personeel dat overwegend contractueel is heel ongerust maakt.

Op 14 november werd aan de vakbonden de blauwdruk van een nieuw beleidsplan voorgelegd. Sommige activiteiten zouden grondig wijzigen, maar deze veranderingen zullen veel tijd en geld vereisen. In de daaropvolgende dagen verspreidden zich in het KIK geruchten over mogelijke ontslagen.

### **Dotatie jarenlang ontoereikend**

Op woensdag 27 november riep de directie de bestendigen van de representatieve vakbonden bijeen voor een vergadering over de financiële situatie van het KIK. Structurele problemen veroorzaken een deficit gezien de dotatie van het KIK al jarenlang ontoereikend is om alle toegewezen taken te dekken. Het door de directie en haar medewerkers voorgelegde besparingsplan voorziet in een besparing bij het personeel van de documentatiedienst, de laboratoriumdiensten en het restaurant. Het is duidelijk dat bespaard wordt in de openbare dienstverlening bij het KIK. De vertegenwoordigers van de drie vakbonden uitten onmiddellijk hun onvrede. Diezelfde dag nog werd het personeel op een algemene personeelsvergadering ingelicht over deze projecten. De aanwezigen maakten duidelijk dat ze willen reageren, te meer omdat dit besparingsplan op woensdag 4 december zou goedgekeurd worden.

### **Actieaanzegging**

Op 29 november werd een actieaanzegging verzonden naar de directrice van het KIK, Hilde De Clercq, de voorzitter van het directiecomité Arnaud Vajda en minister

Dermagne, momenteel bevoegd voor de federale wetenschappelijke instellingen. Op onze aanzegging volgde snel een reactie met de verzekering dat besprekingen met de vakbonden worden opgestart. Een uitnodiging voor een vergadering op 9 december liet niet op zich wachten. Op 2 december 's avonds ontvingen we ook een positief signaal: de mededeling dat "het punt over het saneringsplan van het KIK, voorzien op de agenda van het beheerscomité van woensdag, wordt uitgesteld naar een latere datum. Zo wordt tijd vrijgemaakt om het dossier in detail te analyseren en sterker te maken en wordt ons overigens de tijd gegund om hierover op een constructieve manier sociaal overleg te plegen." Dankzij de massale mobilisatie van het personeel en de grote vastberadenheid waaraan de algemene personeelsvergadering uiting gaf, kwam uiteindelijk de dialoog tot stand. De besprekingen worden aangevat, maar de mobilisering verzwakt niet en de aanzegging blijft gehandhaafd. Samen sterk!

*Kurt Sissau, Valérie Demeulemeester*

### Medex

# Kunnen medische controles arbeidsongeschiktheid anders?

**Medex nodigde zijn stakeholders uit op 22 november om samen te brainstormen over de controles op arbeidsongeschiktheid. De stakeholders bestonden uit leidinggevenden, P&O-medewerkers, controleartsen en de leden van het Comité, B, waaronder dus ook de vakbonden. Kort verslag.**

Sinds de invoering van het federale controlesysteem eind 2006, streeft Medex ernaar op een objectieve manier door onafhankelijke artsen te beoordelen of de geregistreerde periodes van arbeidsongeschiktheid medisch gerechtvaardigd zijn. Zowel de vakbonden als Medex stelden vast dat de jongste tijd minder die doelstelling werd behaald.

Ondanks herhaaldelijke rekruteringscampagnes blijft het netwerk van controleartsen drastisch krimpen, waardoor steeds meer ambtenaren oncontroleerbaar zijn. Daardoor ontstaat er een duidelijke ongelijkheid onder de ambtenaren en komt een rechtvaardig afwezigheidsbeleid in het gedrang.

### Peiling en cijfers

In de inleiding werd onmiddellijk digitaal getest of de deelnemers vonden dat bij iedere afwezigheid een controle moet kunnen plaatsvinden. Bij de eerste peiling vond een kleine meerderheid inderdaad dat beampten die afwezig zijn wegens ziekte een controle moeten kunnen krijgen.

De DG van Medex gaf dan een uiteenzetting waaruit onmiddellijk duidelijk werd dat het huidig systeem geen garantie meer biedt op een eerlijke controle. Tabellen werden getoond met gegevens over hoe controles plaatsvinden: 50 procent volgens de Bradfordmethode, 30 procent op vraag van de hiërarchie, 20 procent random. Er kwam ook een overzicht van de regio's waar geen controles meer plaatsvinden en cijfers die aantonen dat slechts een fractie van de afwezigheden niet gerechtvaardigd is. Interessant was ook te vernemen hoe in verschillende landen rondom ons met controles wordt omgegaan.

Na deze inleiding werd een zelfde digitale



poll georganiseerd. We konden onmiddellijk vaststellen dat het percentage van de deelnemers sterk gedaald was en er geen meerderheid meer was om iedereen nog aan een mogelijke controle bloot te stellen bij iedere afwezigheid.

### Werkgroepen

In werkgroepen gingen we onder leiding van medewerkers van Medex en externen in debat met de verschillende stakeholders.

De eerste vraag luidde: "Wat is de meerwaarde van de medische controles?". Opmerkelijk genoeg kwam hierop niet zo veel reactie op. Er werd verwezen naar rechtvaardigheid, verantwoording tegen wantrouwen van hiërarchie, collega's. In een tweede rondvraag moest de groep de belemmeringen van de medische controles weergeven. Hiermee kwamen veel meer zaken naar voren. Het viel op dat gelijkaardige elementen door onze afgevaardigden werden gecommuniceerd ter voorbereiding van dit forum: transport naar kabinet bij een gemiste controle, problemen met het verkregen adres, briefjes achtergelaten in verkeerde brievenbus, gedrag van artsen, te lage return van controles (geldverspilling), angst en stress

voor controles.

Wat met controles bij beampten die net over de grens wonen? Wat doen bij afwezigheid van controleartsen in bepaalde regio's? Hoe omgaan met controleartsen die melden dat zij gezond zijn door de hiërarchie terwijl dit slechts een mogelijkheid is? Wat met controles op laatste dag ziekte om 20 uur?

Na al de vraagtekens, mochten de deelnemers eventuele oplossingen meegeven. Traden naar voren: controles enkel op vraag van de werkgever; online consultatie; aankondiging, afspraak of doelgroep beperken; communicatie naar beampten hoe en wanneer controles plaatsvinden; andere medische profielen de controles laten uitvoeren; huisartsen sensibiliseren om correcte afwezigheden voor te schrijven; vertrouwen hebben in de diagnose van huisartsen en hun schrijven van ziekteverlof.

Het was opmerkelijk dat zelfs verantwoordelijken van de administratie vonden dat er meer vertrouwen in het personeel mocht aanwezig zijn. Zijn controles nog nodig, zo ja in welke omstandigheden en voor welke doelgroepen?

### Nooit zomaar ziek



Wat later konden we met andere deelnemers opnieuw brainstormen over alternatieven en preventie: meer inzetten op informele re-integratie; vervangen van medische controles door verplicht contact met iemand naar keuze op het werkveld; opleiding huisartsen FIT notes; specifieke data meer inzetten om beleid rond verzuim aan te pakken...

Wij kunnen met het ene voorstel al meer leven dan met het andere. Men mag nooit vergeten dat beambten zich nooit zomaar ziek melden. Veel ziektes zijn ook rechtstreeks het gevolg van de werksituatie,

waardoor preventie en minder werkdruk een hulp kunnen zijn om minder afwezigheid te hebben. Huisartsen en gespecialiseerde artsen zijn er voor iets en moeten meer vertrouwd worden.

In de namiddag werd een samenvatting gegeven van verschillende werkgroepen. Ook was een professor uitgenodigd om zijn visie op medische controles van arbeidsongeschiktheid te delen. Vele zaken keerden terug, voor hem was het contact tussen werkgever en werknemer heel belangrijk.

Medex zal een ruimere analyse opmaken en ons doorsturen. Volgend jaar volgt dan nog informatie over de verbeterde aanpak en de daarvoor te ondernemen stappen.

*Kurt Sissau, Valérie Demeulemeester*

## Militairen Reductiekaart militairen NMBS verdwijnt in 2025

***Vanaf 6 januari 2025 zal het huidige systeem van de reductiekaart voor militairen, dat recht geeft op 50 procent korting bij vervoersmaatschappijen zoals de NMBS en TEC, worden vervangen door een nieuw systeem van vouchers. Dit besluit is onderdeel van een bredere herziening door de NMBS. Bij de TEC is er nog wel korting van 50 procent, maar dit kan ook zonder de groene reductiekaart, eenvoudiger op vertoon van de militaire ID.***

Voor het jaar 2024 was er 650.000 euro uitgetrokken voor de reductiekaarten, waarvan 350.000 euro bestemd voor privégebruik. Het nieuwe systeem zal de opvolging van de facturatie vereenvoudigen. Een bijkomend belangrijk onderdeel van de nieuwe regeling is de derdebetalersregeling. Dit houdt in dat het personeel de kosten voor bijvoorbeeld de tienrittenkaarten voor woon-werkverkeer niet zelf hoeft voor te schieten. Defensie zal deze facturen rechtstreeks betalen aan de NMBS.

### Veranderingen

Vanaf 6 januari 2025 zal het ticket 'militairen' met code 070 zoals we dat nu kennen, niet langer worden aangeboden. De

reductiekaart, die momenteel 50 procent korting biedt (in werkelijkheid gemiddeld 42 procent), zal volledig worden afgeschaft. De NMBS streeft ernaar de huidige korting-regeling volledig te laten verdwijnen op haar website.

Defensie moet er tegen dan voor zorgen dat er in HRM@Defence verscheidene technische wijzigingen worden uitgevoerd, waaronder het aanpassen van de aanvraagprocedure, zodat het personeel de vouchers correct ontvangt via mail. De vouchers kunnen gebruikt worden voor privéverplaatsingen (korting 50 procent) en voor het woon-werkverkeer (korting 100 procent via derdebetalerssysteem). Het is niet de bedoeling dat de voucher codes worden verdeeld aan derden. Het weekend valt niet onder deze regeling omdat hiervoor dezelfde tarieven (50 procent) gelden als voor de reguliere NMBS-gebruikers die gebruik maken van een weekendbiljet (enkel voor heen en terug). Bij enkele reizen in het weekend kan men wel gebruik maken van voucher 50 procent.

### Voordeel

Het spreekt voor zich dat het gebruik van de voucher codes het gemak van het vertonen van de reductiekaart niet direct zal kunnen evenaren. Maar in een optiek

van optimaal en rechtmatig aanwenden van de middelen van Defensie en om een oneigenlijk gebruik van dit voordeel tegen te gaan, is het niet langer aangewezen een 'anonieme facturatie' door de NMBS aan Defensie te laten gebeuren. Dat daarbij voor de 10-rittenkaarten vanaf januari overgeschakeld zal worden naar een vouchersysteem waarbij het personeelslid vanaf dan zelf niets meer zal moeten voorschieten, kunnen we toch wel als een groot voordeel voor het personeel beschouwen. Het gaat hier toch over een duizendtal personeelsleden dat meermaals per jaar geen geld meer zal moeten voorschieten uit eigen portemonnee.

*Robby Huysmans*

# Agressie in gevangnissen Hoge nood aan een gecoördineerde aanpak

*Sinds het sluiten van de afdeling AIBV (Hoge Veiligheid) in de gevangenis van Brugge enkele jaren geleden, ontbreekt het aan een gecoördineerde aanpak van gedetineerden en geïnterneerden die zich schuldig maken aan agressie ten aanzien van zichzelf, andere gedetineerden en personeelsleden.*

De ACOD vroeg op het ogenblik dat toenmalig directeur-generaal Rudy Van de Voorde besliste om de AIBV te sluiten om niet louter de hete aardappel telkens door te schuiven (carrousel) naar een andere gevangenis wanneer het gedrag van een gedetineerde (of geïnterneerde) een risico vormt voor alles en iedereen. Een dergelijk carrousel-beleid leidt er namelijk enkel toe dat het wachten is op een volgend slachtoffer en dat kan nooit de bedoeling zijn.

Omdat we merkten dat de werkgever in de praktijk niets anders meer deed dan een carrousel-beleid voeren, waarbij geïnterneerden de facto als ontoerekeningsvatbaar beschouwd (en amper gestraft) werden en pas verplaatst werden na het zoveelste slachtoffer, zetten wij het voorbijge anderhalf jaar (onder meer via syndicale actie) druk op de werkgever om over te stappen naar een gecoördineerde aanpak.

### Aangepaste cellen

Ons doel is de werkgever te laten voorzien in voldoende aangepaste cellen in verschillende gevangnissen, iets dat op dit ogenblik zo goed als nergens bestaat en al zeker niet in de oudere gevangnissen. Deze aangepaste cellen moeten het mogelijk maken agressieve veelplegers te beletten om het personeel aan te vallen en slachtoffers te maken op het moment dat een celdeur geopend moet worden voor het werken met deze gedetineerde/geïnterneerde.

Er moet ook meer en beter ingezet worden op het opleiden van onze personeelsleden voor hun zelfverdediging, wanneer een gedetineerde/geïnterneerde hen aanvalt. Dat is de reden waarom wij gevraagd hebben het onderdeel 'self defense', dat deel uitmaakt van de opleiding interventieteam, standaard deel te laten uitmaken van de opleiding van het personeel.

Eveneens belangrijk in de keten van het veilig(er) kunnen werken met agressieve veelplegers, is het luik bestraffing van de agressors. Op dit ogenblik heerst er bij het personeel een gevoel dat alles kan en mag langs kant van de gedetineerden/geïnterneerden. De omstandigheden in de gevangnissen ten gevolge de overbevolking, zorgen ervoor dat directeurs niet snel geneigd zijn streng op te treden. Deze pamperpolitiek creëert een gevoel van straffeloosheid langs beide kanten van de celdeuren en kan op termijn enkel leiden tot een fatale afloop...

### Stakingsaanzeggingen

Nadat een personeelslid van de gevangenis Beveren ternauwer-



nood aan de dood ontsnapte na een bewuste en opzettelijke poging tot moord door een gekende veelpleger, kreeg de werkgever stakingsaanzeggingen voor alle Nederlandstalige en Brusselse gevangnissen overhandigd, na het Hoger Overleg Comité van 21 november 2024.

Tijdens dit HOC kon de werkgever, ondanks het feit dat het onderwerp werken met agressieve gedetineerden op de agenda stond, nog steeds geen gecoördineerd plan presenteren aan de vakbonden. Dit was de reden was om de stakingsaanzeggingen af te geven.

Op enkele dagen tijd kon de werkgever presteren wat al anderhalf jaar onmogelijk leek. Er werd een gecoördineerde aanpak op papier gezet die tijdens het sociaal overleg op 26 november 2024 besproken werd. De toon van dit document ging alvast in de juiste richting, maar het was onvoldoende concreet om tijdens het overleg reeds te stellen dat het 'huiswerk' van de werkgever klaar was.

In de dagen na het overhandigen van de stakingsaanzeggingen werd de auto van een personeelslid van de gevangenis Leuven-Centraal in brand gestoken en werd een brief achtergelaten waarin zijn gezin bedreigd werd. Escalatie van agressie zegt u?

Op 6 december werd voor de deur van Leuven-Centraal piket gestaan met afgevaardigden en leden van alle gevangnissen in regio Noord en Brussel, een duidelijk signaal aan de werkgever dat het gevangenispersoneel het beu is om de zwarte piet toebedeeld te krijgen. Wij verwachten heldere en echte engagementen!

*Robby De Kaey*

# Sociaal overleg met de nieuwe Vlaamse regering van start

**Na lange onderhandelingen in de voorbije legislatuur trad op 1 juni 2024 het vernieuwde 5-sporenbeleid - intussen herdoopt tot Expeditie Talent - in werking. Dit wijzigt de rechtspositie, het loopbaan- en beloningsbeleid, de ziekte-regeling en de reïntegratie, de uitstroom en pensioen ingrijpend.**

Tijdens het zomerreces kwamen al snel de eerste alarmsignalen over de toepassing van de nieuwe wetgeving en de negatieve gevolgen ervan voor de Vlaamse personeelsleden. Vooral het aanrekenen van de afwezigheden ten gevolge van een arbeidsongeval op het ziektecontingent van de statutairen - nooit onderhandeld of besproken - zette kwaad bloed.

Het gemeenschappelijk vakbondsfront tekende op 23 september 2024 een actie-aanzegging aan om aan te dringen op een overleg tot rechtzetting van de anomalieën, met de aanklacht dat regelgeving sluiks en niet onderhandeld werd ingevoerd.

Gelet op het einde van de legislatuur, de nakende verkiezingen en een nieuwe Vlaamse regering, werd het eerstvolgend geplande Sectorcomité XVIII geannuleerd. Wel kwam er eind september 2024 een technisch overleg met de vakorganisaties en het Agentschap Overheidspersoneel om de aangehaalde problematieken in kaart te brengen.

Na de start van de nieuwe Vlaamse regering kwam het in oktober tot een eerste informeel gesprek met het nieuwe kabinet Crevits, waar onze vragen en bezorgdheden werden gecapteerd, gevolgd door de formele agendering op het eerste Sectorcomité XVIII van de nieuwe legislatuur op 25 november 2024. Tijdens dit construc-

tief overleg bleek de Vlaamse overheid onze argumenten grotendeels te volgen. Er werd een eerste aanzet tot oplossing voorgesteld.

Voor de ingevoerde regelgeving die technisch niet correct en/of niet in overeenstemming is met de geest van de gevoerde onderhandelingen, is er een voorstel om d.m.v. een besluit van de Vlaamse Regering het Vlaams personeelsstatuut te wijzigen en recht te zetten. Dit betreft o.a.:

- het terugdraaien van het aanrekenen van de dagen afwezigheid wegens arbeidsongeval op het ziektecontingent van de statutairen;
- de vastgestelde lacunes bij de regelgeving van de nautische keten, zowel voor zaken die van toepassing moesten blijven als voor de zaken die niet van toepassing mochten worden verklaard;
- het onderscheid tussen gezags- en niet-gezagsfuncties die geslaagd moeten zijn voor een objectieve werving met algemene bekendmaking bij horizontale mobiliteit of bevordering;
- overdraagbaarheid van salarisbeslissingen 'onder verwachtingen', 'volgens verwachtingen' en 'boven verwachtingen' uit de actieve arbeidsrelatie in geval van terugkeer (bij dubbele arbeidsrelaties contractueel/statutair);

De problematiek binnen de Vlaamse Waterweg over het ontbreken van de specifieke loonschalen voor schipper en hoofdschipper Vlaamse Waterweg wordt via een aanpassing van het agentschap-specifiek besluit rechtgezet.

Verder werden enkele zaken besproken die verduidelijkt moeten worden in de praktische toepassing van de nieuwe bepalingen:

- Overstap nieuw salarissysteem op 1 mei en eerstvolgende salarisverhoging
- Combinatie overstap salarissysteem in alle arbeidsrelaties
- Bevordering in het salarissysteem op basis van evaluatie op meest geschikte moment, zowel bij interne als externe procedure
- Wijziging van dienstaanwijzing bij een remediëringstraject en impact op de gevaloriseerde ervaring

Ook in deze werden de opmerkingen van de vakorganisaties als terecht erkend door de Vlaamse overheid. Er is het voorstel om d.m.v. een besluit van de Vlaamse Regering het Vlaams personeelsstatuut te aan te passen. Voorts werd de discussie gevoerd over mogelijke interpretaties van regelgeving, die door een verdere toelichting bij de regelgeving voor duidelijkheid moeten zorgen, en zaken die nog verder besproken of opgevolgd moeten worden.

Voorzichtig durven we stellen dat de Vlaamse overheid gehoor geeft aan onze grieven en voorstelt om deze op korte termijn te remediëren. Het sociaal overleg is wat ons betreft alvast gestart op een positieve noot en hopelijk wordt dit zo verdergezet.

Bij het lezen van de beleidsnota van minister Crevits zijn ons een aantal passages opgevallen die ons zorgen baren. We hebben dan ook op het Sectorcomité om toelichting te krijgen door de minister.

De ACOD volgt deze materie nauw op. Aarzel niet je afgevaardigde te contacteren voor meer informatie.

*Geert Dermout*





foto Belga - Dirk Waem

## Valse start Waterunie? Ambitieuze oprichting met duurzame doelstellingen

**Waterunie, een gezamenlijke dochteronderneming van de Vlaamse waterbedrijven Farys en De Watergroep, werd in maart 2022 opgericht met het nobele doel een duurzaam, veerkrachtig en efficiënt waterbeleid te ontwikkelen. Het initiatief richt zich op vier strategische pijlers: monitoring en sturing van het waterleidingennet, optimalisatie van opslagcapaciteit, onderlinge aan- en verkoop van water en de coördinatie van investeringen. Een eerste evaluatie.**

In juni 2023 kondigden de bedrijven aan hun operationele activiteiten te willen bundelen in één integraal waterbedrijf onder de naam Waterunie Operator. Deze integratie zou een efficiënter en duurzamer waterbeheer mogelijk maken door alle activiteiten – van de productie en levering van drinkwater tot afvalwaterafvoer en -zuivering en sportinfrastructuurbeheer (bestaande activiteiten bij Farys) – onder een dak te brengen.

### Groen licht, maar met obstakels

De oprichting van Waterunie Operator kreeg in december 2023 formeel groen licht van de algemene vergaderingen van Farys en De Watergroep. Waterunie Operator zou tegen medio 2025 een uniek aanspreekpunt worden voor klanten en externe partijen. Dit markeerde een belangrijke stap in de hervorming van de drinkwatersector in Vlaanderen, met een duidelijke focus op

klimaatrobuustheid en toekomstgerichtheid. Maar ondanks de mooie theorie stuit de uitvoering op een aantal onverwachte uitdagingen.

### Knelpunten in personeelsbeleid en samenwerking

De integratie van het personeel en de opmaak van een nieuw personeelsstatuut blijkt een complexe opgave te zijn. Maar liefst 130 knelpunten werden geïdentificeerd, waarvan slechts een twintigtal een directe oplossing hadden. Pogingen om de informele besprekingen tot een goed einde te brengen, liepen vast. Het is vanzelfsprekend dat de ACOD de opgebouwde rechten van de huidige medewerkers zal beschermen. We streven naar een sterk personeelsstatuut en arbeidsreglement voor alle medewerkers.

De algemeen directeur van Farys, die na haar pensioenleeftijd van 65 al twee verlengingen heeft gekregen, blijft aan dankzij een aanpassing in het personeelsstatuut. Dit heeft tot gevolg dat Waterunie Operator door twee CEO's geleid zal worden. Wij stellen de vraag wie dan de uiteindelijke beslissingen zal nemen, zonder dat een van beide partijen benadeeld wordt. Voorlopig blijft hier een antwoord uit.

Ondanks onze constructieve houding en interne samenwerking, blokkeert deze onduidelijkheid het sociaal overleg.



**Vertraging in uitvoering en nieuwe fusiekansen**

Door deze problemen lijkt de geplande startdatum van 1 juli 2025 onhaalbaar. Toch blijft het streven naar één Vlaams integraal waterbedrijf logisch en haalbaar. Een mogelijke toekomstige fusie met andere drinkwaterbedrijven kan de sector zelfs verder versterken.

Waterunie Operator heeft zeker potentieel om een belangrijke rol te spelen in deze, maar zonder sterke en constructieve samenwerking tussen alle betrokken partijen blijft de weg erheen er eentje met veel hindernissen.

Jan Van Wesemael



foto Belga - Jonas D'Hollander



**De Watergroep in Limburg  
50 jaar ACOD**

In 2024 was ACOD Overheidsdiensten reeds 50 jaar actief bij de waterleiding in Limburg. Op 8 oktober werd dit al een eerste keer gevierd met een bedrijfsbezoek aan C-Mine in Genk en een optreden van Nigel Williams. Op 3 december werd dit feestelijk gebeuren afgesloten met een algemene ledenvergadering in het Panishof in Borgloon. De pioniers van onze vakbondswerking vertelden er, gespekt met de nodige anekdotes en straffe verhalen, over het ontstaan en de evolutie van de werking binnen de waterleidingen (nu De Watergroep).



Van links naar rechts: Renaat Clijsters (moderator), Omer Vanderbeeken, Freddy Stox en Patrick Buffel. Niet op de foto: Marnix Vanbrabant.



# Chaos in het OCMW Vlaamse ambtenaren kijken onthutst toe

***De reportage van Pano over de chaos in het OCMW van Anderlecht blijft nazinderen. Op de kap van de allerzwaksten in onze samenleving wordt fraude gepleegd met publieke middelen. Frustrerend is alleszins dat wie het meest nood had aan bescherming via een leefloon maandenlang moest wachten op een beslissing, terwijl anderen via foutieve informatie tussen de mazen van het net glipten. Het raakt ons gevoel van rechtvaardigheid en solidariteit dat er op een dergelijke manier wordt omgesprongen met mensen en met belastinggeld. Maar er is meer.***

De reportage van Pano focuste voornamelijk op het politiek dienstbetoon en de willekeur van het dienstdoende 'bijzonder comité voor de sociale dienst'. Dat is inderdaad schrijnend, maar Pano mistte hier wel een kans om de echte problemen aan te kaarten. Ik had na de reportage niet alleen een gevoel van verdriet en teleurstelling omdat mensen in de steek werden gelaten, maar ook de indruk dat er vooral een tendentiekus programma werd gemaakt waarin sjoemelende politici een hoofdrol speelden. Dit kan enkel het wantrouwen ten aanzien van 'de politiek' voeden. Ik breng daarom enkele conclu-

sies onder de aandacht die deze reportage vergat.

### Tekort aan personeel en werkdruk

De reportage toonde de slechte arbeidsomstandigheden van de maatschappelijk werkers bij het OCMW. Zij worden aan hun lot overgelaten ten aanzien van mensen die de wanhoop nabij zijn. Wij klagen dat probleem al jaren aan, maar er wordt weinig aan verholpen. De besparingen in de sociale dienstverlening komen inderdaad terecht in het lokaal van de maatschappelijk werkers. In het OCMW van Anderlecht kregen de besparingen en het personeelstekort nauwelijks aandacht. Door de enorme toename van dossiers geraken de maatschappelijk assistenten niet meer toe aan de controle van de verklaarde leefomstandigheden. Ze worden verplicht blind te vertrouwen op de verklaringen van de cliënten. De Pano-reportage had gerust een oproep mogen doen om te investeren in noodzakelijke middelen voor het personeel in de sociale dienstverlening van onze openbare diensten en vooral wijzen op de gebrekkige arbeidsomstandigheden waarin ze moeten werken.

### Klokkenluiders

Dankzij het moedige verzet van enkele maatschappelijk assistenten werden de wantoestanden in het OCMW van Anderlecht in de openbaarheid gebracht. Zij zijn de klokkenluiders die zich ten dienste stellen van de bevolking en het algemeen belang. Ze vervullen een democratische functie tegenover politieke willekeur en wantoestanden. Pano heeft hier de kans gemist erop te wijzen dat dit in Vlaanderen niet meer mogelijk is. De vorige Vlaamse regering heeft met het ontslagdecreet van statutaire ambtenaren de poort opengezet voor politieke willekeur en dus de deur dichtgeslagen voor eventuele klokkenluiders. In Vlaanderen worden klokkenluiders in de lokale besturen simpelweg ontslagen om dringende redenen. De plaatselijke politieke verantwoordelijken vinden wel een andere reden om hun klokkenluider te ontslaan. Dit hebben we al in andere gevallen vastgesteld. Zelfs als achteraf zou blijken dat het over een kennelijk onredelijk ontslag zou gaan, kan betrokkene nog steeds niet terugkeren naar de oorspronkelijke betrekking. In het beste geval wordt de ontslagvergoeding maximaal uitbetaald (17 weken). Maar het bestuur is wel 'ver-



lost' van de lastpak. En de bevolking blijft in de kou zitten.

## Grondwet

De vorige Vlaamse regering was er niet vies van om onze grondwettelijke bescherming in vraag te stellen. Zij werd gelukkig geregeld teruggefloten door het Grondwettelijk Hof. Er bestaan verschillende definities van wat een grondwet zou betekenen, maar ik wil hier toch graag de algemene definitie even opnemen (zoals ze te lezen is in het geschiedenisboek van mijn zoon): "In een grondwet staan de basisrechten van de burgers en de organisatiestructuur van een staat. Een grondwet kan niet gemakkelijk aangepast worden en beschermt de burgers tegen machtsmisbruik en willekeur door de politieke leiders."

Deze definitie staat alleszins onder druk. De basisrechten van de burgers worden gezapig afgebouwd, de bescherming tegen machtsmisbruik en willekeur wordt geminimaliseerd. De lokale besturen beschikken sinds de vorige Vlaamse regering over een verregaande autonomie (objectiviteit van aanwervingen en bevorderingen is niet meer gegarandeerd), met het ontslagdecreet wordt de noodzakelijke onafhankelijkheid van de ambtenaar onderuit gehaald (politieke willekeur wordt terug op de agenda geplaatst) en de mogelijkhe-

## "Tekort maatschappelijk werkers moet groot alarm voor politieke leiders doen afgaan"

den tot inzage van bestuursdocumenten wordt bemoeilijkt (de transparantie voor de burgers verdwijnt). Hiermee raakt men inderdaad aan onze basisrechten en onze democratie.

Voor alle duidelijkheid: ACOD LRB heeft in al deze gevallen gekozen voor de juridische strijd. Het sociaal overleg werd immers niet gerespecteerd en er bleef ons geen ander verzet mogelijk. Het Grondwettelijk Hof zal zich moeten uitspreken over het ontslagdecreet en de Raad van State zal knopen moeten doorhakken zowel over de rechtspositieregeling als over de afscherming van het inzagerecht.

## Fraude bestaat enkel door personeelstekort

Het is toch wel wraakroepend dat de reportage niet ingaat op de pijnlijke gevallen van armoede en uitsluiting, die zij ook duidelijk vastlegt. Uiteraard is elke vorm van sociale fraude verwerpelijk, maar

deze fraude kan enkel bestaan door het personeelstekort dat is ontstaan door de vele besparingen in de sociale dienstverlening. Als we in het Vlaams regeerakkoord lezen dat er een mogelijke fusie van de OCMW's en de gemeenten op de agenda staat, betekent dit nog meer dat deze sociale dienstverlening in concurrentie zal komen met zichtbare kortetermijnpolitiek. Een sporthal of een fietspad brengt meer stemmen op dan een sterk Sociaal Huis. Maar het zorgt wel voor de verdere afbraak van ons maatschappelijk bestel en van de noodzakelijke maatschappelijke verbinding.

ACOD LRB zal over al deze thema's een partner in het verzet blijven. Er moeten oplossingen komen voor deze problemen. Dit doe je niet door het wantrouwen in de politiek te institutionaliseren, wel door de kwesties helder in kaart te brengen. Het tekort aan maatschappelijk werkers moet een groot alarm voor de politieke leiders doen afgaan. Het beroep moet grondig geherwaardeerd worden, zeker gezien de werkdruk en de fierheid die deze personeelscategorie steeds aan de dag legt om de mensen te helpen. Als je de maatschappelijk werkers laat verdrinken in een falend beleid, dan krijg je ook een falende maatschappij.

Gert Vlasselaer

## De tol van privatisering Het treffende voorbeeld van de poetshulpen

**Bij de stad Antwerpen worden poetstaken al langer uitbesteed. Het OCMW nam de voorbije legislatuur ook afscheid van zijn vier laatste poetskrachten. GOM en ISS zijn de grote spelers op de markt. Begin 2024 vingen ACOD-afgevaardigden signalen op dat er poetstaken werden afgebouwd. Hier en daar verloor iemand zelfs zijn of haar contract. Noch in het Hoog Overlegcomité, noch in basisoverlegcomités werden vakbonden geconsulteerd. Wat is er aan de hand?**

We vernemen van het poetspersoneel dat de firma nieuwe werkfiches heeft opgesteld. Voortaan geldt 'visueel poetsen'. Er komt een onderscheid tussen grondig (nat) poetsen en enkel als men het vuil

ziet. Ook voor sanitair en refters staat er nog maar '1xG' van 'Grondig' in het weekschema. Wij steken onze antennes verder uit. Het is geen alleenstaand feit. Op verschillende locaties horen wij hetzelfde verhaal.

## Management en bestuur vallen uit de lucht

Met ACOD agenderen we dit punt op het Hoog Overlegcomité. Heeft het bestuur de opdracht gegeven te besparen op het poetsen? Wij wijzen op de wettelijke verplichting om minstens eenmaal per dag sanitair, kledkamers, refters, borstvoedingslokalen... te poetsen (Codex Welzijn op het Werk, zie kaderstuk). Het bestuur

is op dat moment niet meer in regel met de wetgeving. We hekelen ook het visueel poetsen. Alsof we tijdens corona de virus-sen konden zien vliegen!

Groot is onze verbazing als iedereen aan de andere kant van de tafel uit de lucht valt. Er is geen besparingsopdracht gegeven. Integendeel, de stad heeft al enkele jaren het budget opgetrokken gezien de uitbreiding naar OCMW-locaties. Niemand heeft weet dat er anders wordt gepoetst. Er is wel recent een hernieuwing geweest van het contract...

## Resultaatsverbintenis in plaats van concrete uren

Hierover krijgen we naderhand meer uit-



# Lokale en regionale besturen

leg. De stad Antwerpen huurde een consultant in voor het opmaken van de nieuwe aanbesteding. Ze volgde het advies om niet langer de verwachte werkuren contractueel vast te leggen, maar om een 'resultaatsverbintenis' in het contract op te nemen. De consultant is dezelfde firma die de kwaliteitscontroles op het terrein uitvoert.

De firma die al enkele jaren poetst, zou nu beter kunnen inschatten wat er nodig is per locatie. Hier wat meer, daar wat minder? Concrete cijfers zijn er niet. Bij diensten die in het weekend werken is er een lacune. Niet overal wordt er gepoetst, omdat leidinggevendenden het niet nodig vinden. Blijkbaar zijn deze niet op de hoogte van de wettelijke verplichting. Dus ook daar blijft de stad in gebreke.

## Effectief afbouwplan

Wij contacteren de collega's van de Algemene Centrale die instaan voor de poetsfirma's. Via die weg vernemen we dat het effectief gaat over een afbouwplan, besproken op de ondernemingsraad. Bij 57 poetsmedewerkers werd het huidige contract opgezegd. Na afloop van de opzegperiode zullen zij een nieuw contract krijgen met minder uren. De afbouw van de het poetsen treft 42 stadslocaties, waarvan 11 kinderdagverblijven. Het gaat over 300 uren minder poets of 30 procent voor deze locaties.

Het contractueel loslaten van het aantal uren poetsen maakt de concurrentie minder transparant. Een schoonmaakbedrijf dat naar het contract dingt, belooft een bepaald resultaat met het minst mogelijk

## "Belastinggeld goed beheren, betekent kritisch kijken naar uitbesteding en raamcontracten"

aantal uren. Dit zet druk op de werknemers en de kwaliteit van het werk. De opdrachtgever speelt hierin zeker een rol. Waarom anders een consultant inhuren? Er is een gedeelde verantwoordelijkheid firma-klant.

## Vervelend nieuws

Het management en de schepen zitten verveeld met het nieuws dat we brengen. Ter verdediging stellen ze dat er geen klachten zijn en dat de controle op de kwaliteit ook strikt gebeurt. Of het zo blijft, is maar de vraag. De meeste opzegperiodes van de poetsmedewerkers lopen tot in het najaar 2024 en zelfs tot begin 2025. De gevolgen zullen zich dan pas doorzetten.

## Neveneffecten privatiseringslogica

In dit voorbeeld zien we verscheidene neveneffecten van privatisering.

- Het bestuur geeft de controle uit handen en is zelfs niet meer op de hoogte van wat er op het terrein gebeurt.
- Het bestuur is als werkgever niet meer in orde met de Codex voor Welzijn op het Werk en weet dit zelf niet.

- Grote contracten binnenrijven, gaat ten koste van de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden van de medewerkers. In dit voorbeeld leveren ze in op loon (minder uren), verhoogt de flexibiliteit (meer verplaatsingen, korte posten) en ervaren ze meer druk om kwaliteit te leveren in minder tijd.

- Door uit te besteden bespaart het bestuur op personeel. Maar voor het afstoten van deze ene taak, zijn er drie anderen die eraan verdienen: de consultant voor de aanbesteding, de firma die poetst en de firma die de kwaliteitscontrole doet.

- Wat is de maatschappelijke prijs wanneer stabiele jobs voor laaggeschoolden verdwijnen bij de overheid en inzet worden van de concurrentie tussen private firma's?

Een overheid moet bewaken dat de verhouding prijs-kwaliteit correct blijft, taken transparant zijn en sociale dumping onmogelijk wordt. Belastinggeld goed beheren, betekent daarom ook kritisch kijken naar uitbestedingen en raamcontracten.

*Ken Zegers, Sabine Descamps*

## Codex Welzijn op het Werk - Boek III Arbeidsplaatsen

Art. III.1-39.- De werkgever stelt de volgende sociale voorzieningen ter beschikking van de werknemers:

- 1° sanitaire installaties, inzonderheid kleedkamers, wastafels, douches en toiletten;
- 2° een refter;
- 3° een rustlokaal;
- 4° een lokaal voor de zwangere werknemers en de werknemers die borstvoeding geven.

Art. III.1-42.- De lokalen en de sociale voorzieningen zelf worden ten minste één maal per dag schoongemaakt, zodat ze te allen tijde blijven beantwoorden aan de hygiënische voorschriften.

Bij ploegenarbeid worden de lokalen en de sociale voorzieningen voor iedere ploegwisseling schoongemaakt.





# Overheid gulste werkgever? Alvast niet bij de lokale en regionale besturen!

*Het Laatste Nieuws bracht op 4 december het verheugende nieuws dat de overheid de gulste werkgever van het land zou zijn. De professor die dit verhaal bevestigde, pleit voor de afschaffing van het statuut van ambtenaren. Hieronder leggen we de onwaarheden uit het artikel voor onze sector netjes bloot. Normaal is dat een taak voor de journalist, maar ja.*

De professor van dienst is Rudy Aernoudt, in een vorig leven secretaris-generaal bij de gulste werkgever van het land en niet vies van stevig showgehalte. Getuige daarvan ook zijn 'ludieke' internetpetitie 'Aernoudt premier', trouwens een van de redenen waarom de voormalige secretaris-generaal door de Vlaamse regering ontslagen werd. Zou dit artikel dan toch de wraak op de ambtenarij vormen van een ontslagen topambtenaar? We gaan in op de kern van de zaak.

### Geen verhoging salarissen sinds 1993

In het artikel wordt beweerd "dat ambtenaren er de voorbije jaren qua maandloon met bijna 30 procent op vooruit zijn gegaan". Verder staat: "[De ondernemingen] moeten concurreren met een overheid waar de lonen veel harder stijgen dan wat zij kunnen bieden."

De waarheid is dat de salarissen die gehanteerd worden bij de lokale en regionale besturen sinds 1993 (!)- dus al meer dan 31 jaar- niet meer verhoogd werden. Met uitzondering van de indexering, maar ook hier moet de kanttkening gemaakt worden dat er in 2015, onder de regering Michel, een indexsprong was, waardoor de koopkracht van de personeelsleden van de lokale en provinciale besturen dus afgenomen is ten opzichte van 1993.

### Toekomst: niet-transparante salarisschalen

Momenteel zijn de lonen bij de lokale en regionale besturen nog transparant, maar

daarin zal de volgende jaren verandering komen met het nieuwe kaderbesluit RPR dat ingevoerd werd door minister Somers. Door het nieuwe kaderbesluit zullen de lonen bij de lokale en regionale besturen niet meer voor alle besturen dezelfde zijn, waardoor de transparantie in de salarissen dus volledig zal verdwijnen. In tegenstelling tot de vorige Vlaamse Regering, is de ACOD LRB voor transparante salarissen zodat elke burger- en elke journalist- weet hoeveel het salaris bedraagt van een personeelslid dat voor de gemeente werkt. ACOD LRB stapte dan ook naar de Raad van State tegen het kaderbesluit RPR, zodat er in de toekomst blijvend gewerkt kan worden met transparante salarissen die voor iedereen gekend zijn en dezelfde zijn. Een uitspraak hierover van de Raad van State is er nog niet.

### Bruto maandlonen

Wij hebben geen Salariskompas van Jobat nodig om te weten hoeveel de meer dan 170.000 personeelsleden verdienen bij de

## Lokale en regionale besturen

lokale besturen. (Ter vergelijking: het onderzoek waarnaar verwezen wordt in het artikel werd afgenomen bij 62.000 Belgen.) De meeste besturen volgen nu nog de salarisschalen uit het BVR RPR uit 2007, maar dit zal in de toekomst verdwijnen (zie hierboven).

Uit het BVR RPR van 2007 kan afgeleid worden dat bijvoorbeeld een beginnende jurist, een diensthoofd wegen en publieke ruimte of een preventieadviseur 3.788,61 euro bruto per maand verdient.

Een beginnende poetsmedewerker verdient in een gemeente 2.297 euro bruto en zal op het einde van de carrière na 27 jaar anciënniteit 2.869,63 euro bruto verdienen.

Deze bedragen liggen een pak lager dan de 4.842 euro bruto waarvan gewag gemaakt wordt in het artikel.

### Statuut

In het artikel lezen we verder het volgende: "Komt daarbij dat veel ambtenaren nog een extra voordeel hebben: ze kunnen amper ontslagen worden."

Blijkbaar heeft de professor de jongste tijd niet goed opgelet want de bewering dat ambtenaren amper ontslagen kunnen worden, is voor de statutaire ambtenaren van de lokale en regionale besturen gewoonweg onwaar. Sinds het zogenoemde ontslagdecreet kunnen gemeentebesturen statutaire personeelsleden van de ene op de andere dag ontslaan. Dezelfde ontslagmogelijkheden die gelden zijn voor de contractuele personeelsleden uit de private sectoren werden namelijk van toepassing. Dit is echter nefast voor de objectiviteit van de ambtenaar. De lokale besturen

## "Is dit artikel de wraak op de ambtenarij van een ontslagen topambtenaar?"

maken gebruik van het ongebreidelde ontslagrecht om statutaire ambtenaren te ontslaan die onfrisse praktijken aan de kaak stellen. Klokkenluiders worden in Vlaanderen ontslagen om dringende redenen. Zelfs als zou achteraf blijken dat de ambtenaar gelijk had en dat bv. de burgemeester gesjoemeld heeft, dan nog blijft de ambtenaar ontslagen en kan hij niet meer terugkeren naar de oorspronkelijke betrekking. In het beste geval wordt een bijkomende schadevergoeding tussen 3 en maximaal 17 weken uitbetaald. Maar het bestuur is wel verlost van de lastpak. En de bevolking blijft in de kou zitten.

De vaste benoeming is er om de ambtenaren te beschermen tegen politieke inmenging en corruptie, om de bevolking een objectieve dienstverlening te kunnen garanderen los van het feit of je al dan niet toevallig een schepen of de burgemeester kent. De vergelijking in het artikel maken met een firma die het slecht doet, waar er wel ontslagen kunnen vallen, is dan ook compleet van de pot gerukt en totaal naast de kwestie.

### Pensioenen

Natuurlijk vond men het ook nodig het gemiddelde pensioen van de ambtenaren in het artikel erbij te sleuren. Dat ging

zo: "Eerder toonden berekeningen van de UGent dan weer dat het gemiddelde pensioen van ambtenaren bijna dubbel zo hoog is als dat van werknemers in de privé."

Dit moet natuurlijk gigantisch genuanceerd worden. In de lokale besturen in Vlaanderen werkten in 2023 171.333 medewerkers, waarvan slechts 30 procent statutair was. Dus is 70 procent contractueel en kunnen zij niet genieten van een ambtenarenpensioen. Zij hebben eenzelfde pensioen als de werknemers uit de privésector met dit verschil dat zij meestal geen hoog aanvullend pensioen hebben (tweede pijler).

ACOD LRB zal zich steeds inzetten om de ware toedracht van de feiten weer te geven. We hebben geen baat bij halve academici die hun wrok uit het verleden proberen uit te werken op het ambtenarenstatuut.

*Gert Vlasselaer, Stefaan Helegeer*

## Oproep tot kandidaturen Verificateur financiële controlecommissie

Walther Bormans liet ons schriftelijk weten zijn mandaat van verificateur voor de rekeningen van de Vlaamse regio LRB om persoonlijke redenen neer te leggen. Bij deze wensen we Walther hartelijk te danken voor zijn inzet en om jarenlang de functie van verificateur op te nemen. Om de goede werking van de verificatie te verzekeren, doet de sector bij deze een

oproep naar kandidaten. De kandidaten moeten voldoen aan de volgende voorwaarden: behoren tot de Vlaamse Regio en geen uitvoerend mandaat bekleden. Uiteraard zijn de statutaire bepalingen van toepassing. De schriftelijke kandidaturen (e-mail wordt ook aanvaard) moeten binnenkomen op het secretariaat van de sector, Fontai-

nasplein 9-11, 1000 Brussel t.a.v. voorzitter Luc Breugelmans (luc.breugelmans@cgspacod.be) voor vrijdag 31 januari 2025. Voor inlichtingen over dit mandaat, neem je contact op met Luc Breugelmans.





## Privatisering openbare diensten Welke prijs betalen we?

*De Public Services International Research Unit (PSIRU) van de universiteit van Greenwich (Verenigd Koninkrijk) onderzocht de omvang, drijfveren en gevolgen van privatisering in de overheidssector en het EU-bestuur. Een zeer verhelderende samenvatting.*

Verschillende factoren liggen aan de basis van de privatiseringsdrang.

- 'Modernisering' van de openbare sector vanuit een managementfilosofie (New Public Management) in de jaren 1970.
- Managementfilosofie: de overheidssector wordt zakelijker, met invoering prestatie- en concurrentielogica.
- Druk door de bezuinigingsmaatregelen na de bankencrisis van 2008.
- Geleidelijke verschuiving waarbij ook kerntaken van de overheid worden overgeheveld naar de privé.
- Vervaging van de grens tussen privé en openbare sector door eenzelfde manier van functioneren.

In sommige Europese landen heeft de privé al heel wat kerntaken overgenomen.

Vaak maakt men gebruik van Publiek Private Samenwerking (PPS) of uitbesteding.

### Outsourcing of uitbesteding

Outsourcing startte in de jaren 1970 met aanvankelijk eenvoudige contracten voor diensten als schoonmaak, catering en beveiliging. Dit werd uitgebreid uit naar andere domeinen zoals gezondheidszorg, maatschappelijk werk, HR, ICT... Ook de complexiteit van dienstenpakketten nam toe met leasing.

De gevolgen van outsourcing zijn:

- dure consultancy
- contractvoorwaarden met weinig flexibiliteit
- minder politieke controle
- gebrek aan coördinatie
- niet noodzakelijk goedkopere dienstverlening
- kwaliteitsverlies
- overheid verliest de vaardigheden en ervaring om de diensten intern te leveren.

### Inhuren van consultants

Aanvankelijk werden consultants ingehuurd voor specifieke adviezen. De New Public Management-hervormingen veranderden dit. De private markt zou het meest doeltreffend middel zijn om openbare diensten te verlenen en dus niet de regering van een land. Na de financiële crisis in 2008 en de bezuinigingen daarna werd de rol van consultancy uitgebreid. Zij ondersteunt besturen met een beleid gericht op privatisering, PPS's en de digitalisering van de overheden.

De argumenten om een beroep op consultancy te doen, waren de volgende.

- Imago van onafhankelijkheid en neutraliteit.
- Externe deskundigheid zou herstructureeringen vergemakkelijken.
- Externe kennis inhuren zou goedkoper zijn dan interne bekwaamheid op te bouwen.

Er ontstond een contradictie: men huurde dure consultants in om elders te besparen. De deskundigheid van het eigen personeel

# Lokale en regionale besturen

werd genegeerd.

Uit onderzoek blijkt echter dat consultancy leidt tot meer consultancy want de bedrijven verleiden met verkoop- en reclametechnieken en maken de overheden verslaafd aan hun diensten. Onderzoekers waarschuwen voor de risico's waarbij overheden afhankelijk worden van consultancy. Die afhankelijkheid leidt er ook toe dat overheden meer en meer de belangen van de privésector vooropstellen. Vandaag zijn we op een punt gekomen waarop consultancy zowel nationaal als op EU-niveau kerntaken van openbare besturen en beleidsontwikkeling heeft overgenomen.

## Slechte ervaringen in Europese landen

In vele landen groeit de consultancysector. In het Verenigd Koninkrijk behoort deze tot de grootste ter wereld. Deze trend keerde echter vanaf 2010 in Oostenrijk nadat een project voor de hervorming van de overheid de sector in diskrediet bracht. In Frankrijk kwam er een openbaar onderzoek naar het gebruik van consultancy door het ministerie van Volksgezondheid om de coronapandemie te beheersen. Dit onderzoek was vernietigend. Op 19 januari 2022 werd aangekondigd dat het ministerie niet langer automatisch een beroep zal doen op consultants en 15 procent van het budget voor consultancy werd geschrapt. In het Verenigd Koninkrijk waren privé-bedrijven betrokken bij de digitalisering in de nationale gezondheidszorg voor het beheer van de zorgdossiers. In 2008 bleek echter dat het project was mislukt omdat het geen klinische functies omvatte. Er was bovendien een gebrek aan betrokkenheid van het personeel dat de technologie moest gebruiken. Consultants huurden jaren later een AI-bedrijf in, eigendom van Google, om software te ontwikkelen voor patiëntengegevens. Resultaat? Zonder medeweten van de patiënten werden ruim 1,6 miljoen gezondheidsdossiers overgezet naar door Google gecontracteerde servers.

## Oprichten van overheidsbedrijven

Dit is geen zuivere privatisering gezien de onderneming in handen blijft van de overheid. De onderneming wordt wel geleid als een privé onderneming en moet concurrentieel zijn. Zo kwamen in Oostenrijk ook universitei-

## “Publiek karakter is noodzakelijk voor eerlijke, democratische en inclusieve samenleving”

ten, musea en werkloosheidsdiensten in een overheidsbedrijf terecht. Doel was bezuinigingen, personeel inkrimpen en winst maken. De realiteit draaide evenwel anders uit.

- Zelden werd winst gemaakt.
- Kosten waren hoger.
- Er kwam extra bureaucratie.
- Directeurs kregen meer macht en de democratische controle ging verloren.
- Loonongelijkheid groeide: managers verdienden meer, werknemers minder dan in de traditionele overheidssector.
- De dienstverlening werd duurder.

## Privaat Publieke Samenwerking

Resultaten uit onderzoek, onder meer een verslag van de Europese Rekenkamer uit 2018, leerde dit.

- De overheid draagt het risico, niet de publieke partner.
- PPS is duurder dan projecten 100 procent in handen van de overheid.
- Besparingen op de dienstverlening leiden tot lagere kwaliteit.
- Projecten lopen vertraging op en het budget wordt overschreden.
- Het risico op corruptie neemt toe.

## Digitalisering

Vandaag heeft Europa een van de hoogste niveaus van e-government in de wereld. Naast de voordelen (vereenvoudiging administratieve processen, lagere overheadkosten) worden overheden meer afhankelijk van IT-bedrijven. Hoge kosten voor infrastructuur en technologie zorgen uiteindelijk voor een hogere eindfactuur. Dit hypothekeert andere investeringen. De toenemende afhankelijkheid van digitale technologie houdt een risico in voor de bescherming van de persoonsgegevens van wie werkt voor of gebruik maakt van overheidsdiensten. Denk maar aan de gezondheidsdossiers uit het voorbeeld van het Verenigd Koninkrijk. Digitalisering bedreigt vooral overheidsjobs met laaggeschoolde of repetitieve

taken: administratie, databeheer, facturatie... Wie deze taken overneemt in de privésector doet dat onder slechtere arbeidsvoorwaarden: tijdelijk werk, schijnzelfstandigen, nul-uren-contracten, flexijobs... Privatisering voedt sociale dumping.

## Aanbevelingen PSIRU

- Er is een alternatief kader nodig dat overheden niet dwingt te handelen als bedrijven in de privésector.
- Onderzoek naar een intern alternatief vooraleer een dienst uit te besteden waarbij zowel kwaliteit als kostprijs gewogen worden.
- Vakbonden raadplegen vooraleer outsourcing wordt ingeschakeld.
- De normen verstrengen voor aanbesteders wat loon- en arbeidsvoorwaarden voor hun werknemers aangaat.
- Opstellen van regels voor meer transparantie over het gebruik van consultants.
- De aanwerving van personeel in een openbare dienst moet voorrang hebben op het inzetten van consultancybureaus. Zo concentreert de overheid zich op langetermijnresultaten met garantie van voldoende goed opgeleid eigen personeel.

## Conclusie

Het openbaar karakter van de dienstverlening van de overheid beschermt de fundamentele belangen van de burgers. Het waarborgt gelijke toegang, kwaliteit, betaalbaarheid en transparantie. Duurzaamheid en sociale rechtvaardigheid blijven voorop staan. Privatisering daarentegen verschuift de focus naar maximaal winstbejag. Dit leidt tot hogere prijzen, lagere kwaliteit en uitsluiting van kwetsbare bevolkingsgroepen. Het publieke karakter is noodzakelijk voor een eerlijke, democratische en inclusieve samenleving.

*Bronnen: EPSU Brochure over het PSIRU-onderzoek, 45 p. / Artikel ICT&Health "Google gebruikt medische data zonder toestemming"*

# June Eyckmans (voorzitter Commissie Hoger Onderwijs) **“Er is nog altijd een genderonevenwicht bij zelfstandig academisch personeel”**

*June Eyckmans geeft les aan de Universiteit Gent, vooral in de Educatieve Masteropleiding Talen. Daarnaast voert ze onderzoek naar woordenschatverwerking en taaldidactiek. In haar vrije tijd is ze vrijwilliger bij het Belgisch Centrum voor Geleidehonden. Het statutair congres van 2024 verkoos haar tot voorzitter van de Commissie Hoger Onderwijs. Tijd voor een interview.*

**Wat heeft je ertoe gebracht voorzitter te worden van onze Commissie Hoger Onderwijs?**

**June Eyckmans:** “Ik ben erg betrokken bij het hoger onderwijs en zag het voorzitterschap als een kans om te kunnen wegen op de thema’s. Het zijn interessante tijden voor het onderwijs in het algemeen, het onderwijs is ook voortdurend in de pers. Toen ik de vraag kreeg om het voorzitterschap op te nemen, was ik daarom meteen geïnteresseerd. Ik kom uit een rood nest, ik denk dat ik gesyndiceerd geboren ben (*lacht*), mijn ouders waren vakbondsafgevaardigde in hun school. Het uitvoerend bestuur kunnen informeren en adviseren (een van de taken van onze commissies, red.) is een opportuniteit.”

**De Commissie Hoger Onderwijs kent een eerder heterogene samenstelling. De leden komen uit verschillende universiteiten, hogescholen en personeelscategorieën. Zit ieder lid met zijn eigen agenda in de commissie of slagen jullie erin alle neuzen in een richting te doen wijzen?**

**June Eyckmans:** “Het is belangrijk dat die verschillende neuzen er zijn omdat een van de bedoelingen van de commissies is voeling te hebben met de werkvloer. Iedereen bekijkt de materie die in de commissie behandeld wordt door zijn eigen bril. Dat is nuttig en dat zal altijd zo zijn, maar tegelijkertijd is het natuurlijk de bedoeling dat bepaalde richtlijnen worden uitgerold en toegepast. Bijvoorbeeld in het evaluatiebeleid zullen er altijd verschillen zijn, omdat de hogescholen en vooral de universiteiten op hun autonomie staan. Op zich is dat geen probleem, zolang er



*June Eyckmans: “Het regeerakkoord bevat wel goede intenties, maar er staan geen middelen tegenover.”*

algemene afspraken worden nageleefd. Ik denk dat die verschillende neuzen eerder een troef zijn voor de commissiewerking.”

**ACOD Onderwijs is een vakbond die zich richt tot iedereen in het onderwijs. In sommige andere landen richten de vakbonden zich tot één bepaald onderwijsniveau. In Griekenland bijvoorbeeld is er een vakbond voor het officieel basisonderwijs, een voor het officieel secundair onderwijs enzovoort. Welk model vind jij het beste?**

**June Eyckmans:** “Ik wist niet dat de werking van onderwijsvakbonden in andere Europese landen op een ander model

gestoeld is, maar ik ga ervan uit dat wij niet met onderverdelingen werken om de solidariteit tussen de onderwijsniveaus te bevorderen. Ieder niveau is van belang voor de niveaus daaronder of daarboven. Het is ook veel moeilijker om te mobiliseren wanneer de vakbond gelinkt is aan één niveau. Misschien hebben ze daar in het buitenland een oplossing voor. Uit het nieuwe regeerakkoord is bijvoorbeeld duidelijk dat het leerplichtonderwijs onder druk komt te staan. Het is belangrijk dat er dan kan gemobiliseerd worden doorheen de onderwijsniveaus. Ik stel me ook voor dat de syndicalisatiegraad niet overal even hoog is. Ook daarvoor is de werking zoals die bestaat bij de ACOD een voordeel.”



# onderwijs

**De rectoren van de vijf Vlaamse universiteiten ondertekenden in 2019 een charter Gender in Academia voor meer gendergelijkheid in de academische wereld. Er was toen een licht overwicht aan vrouwelijke studenten en een genderevenwicht qua doctorandi en doctorandae, maar slechts een op vier van de professoren was een vrouw. Is dat onevenwicht inmiddels weggewerkt?**

**June Eyckmans:** “Er bestaat nog altijd een onevenwicht bij het zelfstandig academisch personeel. Er is een overwicht aan vrouwen bij de doctorandi en postdocs en dat wordt niet vertaald in het professorbestand. Met dit charter beoogde men een stroomversnelling in het verkrijgen van genderevenwicht in het personeelsbestand. Als je de cijfers van het charter bekijkt, dan zie je dat men een genderevenwicht hoopt te bereiken in 2050. Dat is nog heel ver weg. De vergelijking van cijfers in de regeringsrapporten van 2019 en 2023, tonen dat het mannelijk overwicht in de categorie ZAP\* + AAP\*\* daalt. We hadden in 2019 een overwicht van 63 procent mannen in dat kader, nu zitten we aan 60 procent. Aparte cijfers voor het ZAP staan niet in de rapporten. Het samen nemen van die twee categorieën verbergt net het probleem. In de totaliteit van het

personeel zijn vrouwen niet ondervertegenwoordigd, maar er zijn natuurlijk veel personeelscategorieën. In het ATP\*\*\* is er zelfs een heel grote vertegenwoordiging van vrouwen. Een personeelsbestand verandert niet op een tijdsspanne van vijf jaar, want de uitstroom van personeel neemt decennia in beslag. Naast de evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de ZAP-geledingen moet dit zich natuurlijk ook doorzetten in de beleidsstructuren: decanen, rectoren...”

**Je bent de volgende vier jaar voorzitter van de Commissie Hoger Onderwijs. Op welke realisaties zou je over vier jaar graag terugblikken?**

**June Eyckmans:** “Van het eisencahier van de vorige congresperiode is heel wat gerealiseerd. Het financieringsmechanisme van het hoger onderwijs is dé uitdaging van de toekomst. In de voorstellen die worden naar voren geschoven in het regeerakkoord, vinden we wel goede intenties, maar er staan geen middelen tegenover. Daar moeten we heel alert voor blijven. Er worden ook nieuwe kwaliteitscriteria en nieuwe kwaliteitstestcontroles aangekondigd terwijl we daar net vanaf waren. Welke vorm zullen die aannemen? Dat zijn bezorgdheden omdat alles zo vaag blijft. Ik

denk dat de concretisering van wat er voor het hoger onderwijs in het regeerakkoord staat sowieso op onze tafel zal terechtkomen. Als er een nieuw financieringsmodel komt – hoera natuurlijk – dan zal dat zeker een realisatie zijn waarop wij willen terugkijken.

De aanvangsbegeleiding van de beginnende leerkrachten is ook een belangrijk onderwerp. Zij zullen 80 procent voor de klas staan en 20 procent begeleid worden. De vraag is dan natuurlijk wie die 20 procent begeleiding zal overnemen, want er is nu al een tekort aan leerkrachten. Er worden starttoetsen aangekondigd voor een heleboel opleidingen. Ook daar heerst er onduidelijkheid. Ten slotte zal de combinatie werk-privé altijd een uitdaging blijven – vooral in het licht van meer gendergelijkheid – net als de eindeloopbaanstelsels. Als mensen langer moeten werken, moet er ook aandacht gaan naar de manier waarop dat mogelijk wordt gemaakt.”

\* ZAP: zelfstandig academisch personeel ('professoren')

\*\* AAP: assistierend academisch personeel ('assistenten')

\*\*\* ATP: administratief en technisch personeel

## TIMSS 2023

# Geen bemoedigende resultaten voor wiskunde en wetenschappen

**Trends in International Mathematics and Science Study (TIMSS) is een internationaal vergelijkend onderzoek naar de prestaties van leerlingen in wiskunde en wetenschappen. De International Association for the Evaluation of Educational Achievement (IEA) coördineert het onderzoek. Voor Vlaanderen was het in handen van onderzoekers van de Universiteit Antwerpen en de Karel de Grote Hogeschool. Wat kwam er uit de bus?**

Sinds 1995 worden vierjaarlijkse cycli toetsen wiskunde en wetenschappen afgenomen bij leerlingen uit het 4<sup>de</sup> leerjaar lager onderwijs (internationaal aangeduid als grade 4) en bij leerlingen uit het 2<sup>de</sup> jaar van de 1<sup>ste</sup> graad secundair onderwijs (grade 8).

De TIMSS 2023-resultaten bieden een overzicht van de prestaties van 4.336 leerlingen uit het vierde leerjaar in Vlaanderen in wiskunde en wetenschappen, vergeleken met die van 360.000 leerlingen uit 57 andere landen wereldwijd, en van de trends doorheen de tijd. Vlaanderen heeft een kenniseconomie. De zwakke resultaten die in het TIMSS-rapport van 2023 worden opgetekend, zijn dan ook erg zorgwekkend voor onze toekomstige welvaart.

### Bevindingen

- Wiskunde: Vlaanderen scoorde 521 punten (24<sup>ste</sup> positie internationaal). Dit is vergelijkbaar met landen zoals Duitsland en Denemarken, maar ver onder toppresteerders zoals Litouwen. Ook Nederland,

Zweden, Noorwegen en Engeland scoren significant hoger.

- Wetenschappen: Vlaanderen scoorde 488 punten (35<sup>ste</sup> positie). Dit plaatst Vlaanderen onder het internationaal gemiddelde en ver verwijderd van EU-toppresteerders zoals Engeland en Polen.

- Vlaanderen bekleedde in 2015 nog een toppositie. Sindsdien zijn de cijfers in vrije val en is Vlaanderen zelfs de sterkste daler, terwijl in de meeste deelnemende landen de cijfers stabiliseren of stijgen. Vooral het aantal leerlingen dat geen basisniveau haalt, groeit. Vlaanderen heeft relatief weinig toppresteerders: 7 procent voor wiskunde en slechts 2 procent voor wetenschappen. Ook het aantal leerlingen dat hoog of gemiddeld scoort, daalt significant.



### Demografische en contextuele factoren

Er is een verband tussen leerlingenkenmerken en de gemeten prestaties. Enkele voorbeelden.

- Geslacht. Er zijn prestatieverschillen tussen jongens en meisjes. Jongens doen het beter in wiskunde en wetenschappen.
- Sociaal-economische status (SES). Een hogere SES – voor TIMSS de toegang thuis tot leermiddelen zoals boeken en internet – correleert sterk met de prestaties en is meer uitgesproken voor wetenschappen.
- Thuis taal. Leerlingen die thuis (bijna) altijd Nederlands spreken, scoren beter, vooral voor wetenschappen.
- Migratiestatus. Leerlingen zonder migratieachtergrond presteren beter dan nieuwkomers van de eerste en tweede generatie.

### Onderwijspraktijken en middelen

Er is ook een verband tussen de gemeten prestaties en factoren die buiten leerlingen liggen. Enkele voorbeelden.

- Professionaliseringsnoden. Leerkrachten hebben behoefte aan meer training,

vooral voor ICT en wetenschappelijke inhoud, maar deelname aan bijscholingen blijft laag.

- De academische focus. In geen enkele school is de academische focus – de gerichtheid van de school en het schoolteam op het academisch presteren van de leerlingen – zeer sterk. In 48 procent van de scholen is die sterk, in de overige scholen is die matig.
- Disciplineproblemen. 42 procent van de leerlingen heeft disciplineproblemen in de klas.
- Didactiek. Wetenschappelijk redeneren krijgt te weinig aandacht in Vlaamse scholen.
- Middelen. 52 procent van de leerlingen wordt gehinderd door een gebrek aan middelen, vooral in het wetenschapsonderwijs.

### Aanbevelingen van de onderzoekers

Vlaanderen moet onmiddellijk inspanningen doen om dalende prestaties tegen te gaan, inclusief een sterkere focus op academische prestaties, verbeterde didactiek en betere ondersteuning van leraren. Er is nood aan substantiële investeringen in

onderwijsinfrastructuur, lerarenopleiding en nascholing en curriculumontwikkeling.

### Onze aanbevelingen?

Leerkrachten weten al lang wat er aan de hand is, maar hun noodroep valt al veel te lang in dovemansoren. De oplossing bestaat uit meer dan één maatregel.

- Zorg in de eerste plaats dat er een leerkracht is voor elke klasgroep.
- Zorg voor eindtermen en leerplannen die focussen op de essentie.
- Zet in iedere klas een leerkracht met het juiste bekwaamheidsbewijs.
- Maak kleinere klasgroepen.
- Weg met de administratieve ballast.
- Geef meer tijd om leerstof te oefenen.
- Geef leerkrachten opnieuw eigenaarschap over hun beroep en geef hen vooral de waardering die ze verdienen, niet alleen in woorden maar ook in daden.

Je kan het TIMSS-rapport lezen op onze website ([www.acodonderwijs.be/timms-2023](http://www.acodonderwijs.be/timms-2023))

*nancy.libert@acod.be,  
jeanluc.barbery@acod.be*

# Pensioenafbraak: hou met ons de onderhandelaars in de gaten!

Op het moment dat onze teksten voor dit nummer naar de eindredactie werden gestuurd, was er nog geen nieuws over de vorming van een federale regering en dus ook niet over een federaal regeerakkoord. De uitgelekte supernota van formateur De Wever doet ons echter het ergste vrezen. Daarom zullen we jullie op de hoogte houden via onze website, Facebook-pagina en nieuwsbrief wanneer er iets belangrijk te melden is. Volg ons dus via [www.acodonderwijs.be](http://www.acodonderwijs.be) en [www.facebook.com/acodonderwijs](https://www.facebook.com/acodonderwijs) en kijk regelmatig in je mailbox.

## Boter bij de vis Correcte verloning in de CLB's

*In het onderwijs, en zeker ook in de CLB's, vinden we veel idealisme terug. Geld is niet de grote drijfveer om de job te doen en goed te willen doen. Maar het is werken in moeilijke omstandigheden, in een sector in crisis, in een samenleving waar personeel schaarser wordt. Correcte vergoedingen en lonen zijn dus niet alleen een kwestie van rechtvaardigheid, ze zijn ook nodig om voldoende geschikt personeel te vinden en zo de kwaliteit van onderwijs en leerlingenbegeleiding te kunnen vrijwaren.*

De grote nood aan personeel en de gevolgen daarvan in Vlaamse scholen halen zeer regelmatig de media. Peilproeven in lager én secundair onderwijs maken daarenboven pijnlijk duidelijk dat het eens zó geroemde vlaggenschip in troebele en ondiepe wateren vaart. Een onzekere toekomst tegemoet op vele vlakken...

Vervangende personeelsleden zijn ofwel onvindbaar óf in toenemende mate niet diegenen waarop scholen en CLB's hopen/wachten... Inzet, engagement, leerbereidheid, betrouwbare aanspreekbaarheid op het terrein, vakkennis en uitdieping door vorming en lectuur, aanwezigheid op scholen én naar leerlingen en ouders toe, laagdrempelige en correcte dienstverlening, teamwerk(ster)er,... Het zijn slechts enkele profielementen waarmee CLB'ers aan de slag moeten.

### 1. De status van het beroep daalt, het belang ervan niet

Het onderwijzend personeel, en zeker ook het personeel in de CLB-sector, voelt zich onvoldoende gewaardeerd. De status van hun beroep daalt stelselmatig. Het is een algemene tendens bij zorgende beroepen en bij beroepen waarbij een publieke functie wordt uitgeoefend. En die afgenomen status laat zich heel concreet voelen. Velen beweren dat ze sectoren als zorg en onderwijs belangrijk vinden, weinigen willen er werken.

Nochtans bleek tijdens de coronaperiode het belang van de CLB-sector, o.a. rond contacttracing. Die waardering werd toen vanuit het beleid uitgesproken, er werden tijdelijk extra middelen ingezet. Het belang

van het onderwijs in het algemeen werd toen ook duidelijker. Onderwijs bleek een sector die een heel sterke maatschappelijke impact heeft. Men ondervond de nadelen van het grotendeels stilleggen van het onderwijs tijdens de eerste lockdown van maart tot mei 2020, maar ook de voordelen toen het onderwijs bleef functioneren bij de tweede lockdown die begon in oktober 2020.

### 2. Onderwijs is arbeidsintensief

In 1965 formuleerde William Baumol, samen met William Bowen, de zogenaamde Wet van Baumol. Die zegt dat arbeid in de tertiaire sector (diensten) en in de quaire sector zoals het onderwijs, relatief duurder wordt bij een stijging van de productiviteit in de primaire (landbouw) en secundaire sector (industrie). Onderwijs blijft even arbeidsintensief. Een CLB-medewerker kan per uur niet meer mensen spreken dan vroeger en dat terwijl door mechanisering en automatisering eenzelfde persoon nu veel meer kan produceren in landbouw en industrie. Het is een van de redenen om de lonen te laten stijgen bovenop de inflatie. Uiteraard dienen de lonen in het onderwijs de loonstijgingen ten gevolge van die productiviteitsverhogingen te volgen, ook al wordt de arbeid in die sector niet productiever. Doet men dat niet, dan zal men onvoldoende gekwalificeerd personeel vinden, en stort de kwaliteit van die sector in.

### 3. Informatisering zorgt niet voor meer productiviteit

Informatisering leek de belofte in te houden voor een productiviteitsverhoging te kunnen zorgen, maar bleek eerder te worden ingezet voor nieuwe taken en verwachtingen. Data verzamelen, massa's mails en berichten in online tools lezen en verwerken. De tijd die naar de kerntaken gaat, lijkt eerder af te nemen. Specifiek in de CLB-sector ziet men een toename van de ernst en complexiteit van de problematieken waarmee men te maken krijgt. Versnippering van het aanbod in de welzijnssector, bureaucrativering, wachtlijsten: het maakt dat men allerm minst het gevoel heeft productiever te worden, integendeel.



### 4. De job wordt minder aantrekkelijk

De verminderde maatschappelijke waardering, het wantrouwen dat ervaren wordt ten aanzien van de competenties in het CLB en bij uitbreiding het onderwijs, het gevoel van verlies van controle over de eigen job ten aanzien van een steeds complexere en soms onredelijk veeleisende maatschappij: het zijn alle factoren die de job minder aantrekkelijk maken. We hebben het in andere delen over maatregelen die de job aantrekkelijker moeten maken, en daar behoort ook het financiële plaatje toe.

### 5. Loon, statuut, arbeidsvoorwaarden moeten beter!

We hebben minder instroom dan uitstroom van arbeidskrachten doordat de talrijke generatie van ongeveer 1960 en later op pensioen gaat, terwijl de veel minder talrijke generatie van 2000 en later nu op de arbeidsmarkt komt. Ook in de nabije toekomst wordt het concurreren met andere sectoren om talent met een duurzaam profiel binnen te halen in de CLB's. Om daarin te slagen moeten de jobs in het CLB aantrekkelijker zijn dan in vergelijkbare sectoren, anders verliezen we de 'war for talent'. Daarbij horen, naast goede arbeidsvoorwaarden en een aantrekkelijk statuut, ook een voldoende hoge verloning en een correcte tegemoetkoming in kosten verbonden aan de arbeid. Teamwerking blijft een kwalitatief sterk ankerpunt voor de CLB-sector. Niet enkel vanuit historisch oogpunt, de hedendaagse decretale opdracht alsook de rijkdom van multidisciplinair denken en toepassen, maar óók op vlak van elkaar individueel bijstaan als dat nodig is. Cockpitoverleg als het ware en in functie van crew, passagiers én jezelf als



verantwoordelijke in een dossier én CLB'er! kadering en meer ondersteuning.

## ACOD vraagt onder meer correcte vergoedingen en lonen

- ACOD Onderwijs vraagt een loon voor de CLB-medewerkers dat het belang en de waardering voor het beroep weerspiegelt. Dat loon moet minstens de evolutie van de verloning in de private sector volgen, waarbij productiviteitsstijgingen in het algemeen ook in de CLB-sector en het onderwijs in het algemeen tot hogere lonen leiden. Wij verzetten ons ook tegen variabele of flexibele verloning. Onderwijs kent een sterke gelijkheidscultuur, waarbij men zich als personeel inzet voor de maatschappij. Het is geen concurrentiële omgeving, gericht op het creëren van financiële meerwaarde voor de aandeelhouders. Personeel in het CLB en in het onderwijs algemeen wenst zijn job te kunnen uitoefenen. Als personeelsleden in moeilijker omstandigheden werken, dan dient dit te worden aangepakt met een adequate om-

- Onderwijs kent geen tweede pensioenpijler en geen voordelen buiten het loon zoals bedrijfswagens, maaltijdcheques of gratis hospitalisatieverzekering. Er is enkel het statuut en het ambtenarenpensioen als uitgesteld loon. Raakt men daaraan, dan maakt men de job per definitie minder aantrekkelijk. Wij verzetten ons tegen een ondermijning van het statuut. Een aanpassing van de pensioenen, zoals het afschaffen van de perequatie of een herziening van de berekening van de pensioenen resulterend in een lager pensioen, betekent een lagere waardering van het personeel in CLB en onderwijs.

- Voor het woon-werkverkeer moet de derdebetalersregeling overal gelden, zodat geen enkel personeelslid zelf nog centen moet voorschieten om op het werk te geraken.

- Voor dienstverplaatsingen met de wa-

gen moet een billijke onkostenvergoeding voor woon- werkverkeer voorzien worden. Iedere verplaatsing in het kader van de opdracht moet vergoed worden. Parkeergelden, verzekeringen enz. mogen daarbij niet vergeten worden. Het kan niet dat iemand uit de eigen geldbeugel dingen als parkeergeld moet betalen gewoon om zijn of haar job te kunnen doen.

- Aankoop van materialen of diensten in functie van de opdracht moeten rechtstreeks en tijdig door de werkgever worden betaald. Personeelsleden zijn geen kredietverstrekkers en moeten gespaard blijven van de planlast achteraf om hun eigen geld terugbetaald te krijgen.

- We moeten aantrekkelijk blijven op de arbeidsmarkt en vergeten dus de nieuwe collega's niet. Om nog vers bloed te kunnen aantrekken, is het kunnen meenemen van voldoende anciënniteit voor neveninstromers een must.

*jeanluc.barbery@acod.be*

## Vlaamse syndicale premie Aanvraag bij voorkeur via e-mail

**Als je lid bent van een vakbond en in het onderwijs werkt, heb je recht op een syndicale premie, een terugbetaling van een deel van het lidgeld. Maar opgelet: niet iedereen kan de syndicale premie op hetzelfde ogenblik aanvragen. De meeste personeelsleden kunnen hun syndicale premie aanvragen vanaf maart, maar een beperkte groep moet dat al doen voor 28 februari.**

### Wie moet nu al aanvragen?

- De contractuele personeelsleden tewerkgesteld als bediende in het gesubsidieerd vrij onderwijs of in een vrije hogeschool. Dit zijn de personeelsleden die onder het toepassingsgebied vallen van het Paritair Comité 225.
- De personeelsleden van de vrije universiteiten.
- De contractuelen, tewerkgesteld bij een centrum voor basiseducatie.
- De personeelsleden tewerkgesteld bij het Vlaams Ondersteuningscentrum voor het Volwassenenonderwijs.

### Hoe verloopt de aanvraag?

- De werkgever bezorgt in de loop van januari 2025 een aanvraagformulier 2024.

- Je vult dit formulier in en bezorgt het uiterlijk op 28 februari aan ACOD Onderwijs, bij voorkeur via een gescande PDF aan [onderwijs@acod.be](mailto:onderwijs@acod.be). Of per post naar ACOD Onderwijs, Fontainasplein 9/11, 1000 Brussel.

- Je levert slechts één formulier in, ook al heb je vorig jaar bij verschillende werkgevers gewerkt en heb je meer dan een formulier ontvangen.

### Wat als je in 2024 de premie niet aangevraagd hebt?

Je vult het formulier 2023 in en bezorgt het uiterlijk op 28 februari 2025 aan ACOD Onderwijs (Fontainasplein 9/11, 1000 Brussel of [onderwijs@acod.be](mailto:onderwijs@acod.be)). Na die datum kunnen er geen laattijdige aanvragen van de premie 2023 meer behandeld worden.

### Hoe verloopt de betaling?

- Als je gedurende twaalf maanden een volledig lidgeld hebt betaald, ontvang je 90 euro. Anders wordt je syndicale premie

in verhouding berekend.

- ACOD Onderwijs stort de syndicale premie uiterlijk op 30 juni.

### Andere personeelsleden: nog even geduld

Als je niet behoort tot de groep hierboven vermeld, vind je het aanvraagformulier vanaf maart in MijnOnderwijs. Je leest er alles over in het maartnummer van Tribune.

Uitzondering: arbeiders in het vrij onderwijs ontvangen hun aanvraagformulier eind april, begin mei. We informeren hen in het aprilnummer van Tribune.

*marc.borremans@acod.be*



# Ambitieuze nota Welk cultuurbeleid willen we?

**Met de start van de nieuwe Vlaamse legislatuur - en nog steeds in afwachting van witte rook op federaal niveau - beslisten de cultuurvakbonden en verscheidene culturele beroepsfederaties de koppen bij elkaar te steken en een gezamenlijke nota met ambities en voorstellen te schrijven. Die voorstellen behelzen onder meer loon- en arbeidsvoorwaarden, infrastructuur, cultuurspreiding, de link met onderwijs en nog vele andere.**

We mogen niet naïef zijn: het gebrek aan middelen blijft een pijnpunt. Dat zorgt al te vaak voor 'creatieve' oplossingen die niet altijd even duurzaam uitvallen. De op deze pagina's al vaak beschreven flexibilisering maakt het niet altijd eenvoudig om van kunst te leven.

Daarom is een eerste belangrijke eis in de nota inzetten op 'Fair Practice'. Met 'Juist is Juist' - de Vlaamse Fair Practice-code- hebben we al een instrument in handen om te werken aan eerlijke vergoedingen, maar om fair practice effectief in praktijk te brengen- en de positie van de kunstwerker te verbeteren- is een verhoging van de budgetten noodzakelijk.

## Duurzame loopbanen

Een andere ambitie voor de arbeidsvoorwaarden is duurzaamheid. Het werken van project naar project is bijzonder fragiel en werkt mentale druk en burn-out in de hand. Voor de uitbouw van duurzame loopbanen moeten we kunnen inzetten op meer zekerheid en financiering op langere termijn. De nota vraagt opnieuw een regeling die structurele steun biedt aan starters en kleine organisaties (bv. voor twee of drie jaar).

Naast de aandacht voor de soms preciaire loon- en arbeidsvoorwaarden, roept de nota de minister ook op de administratieve lasten voor kunstwerkers te verminderen. De administratieve last die het Vlaams subsidiebeleid heeft gecreëerd is behoorlijk zwaar. Dat weegt vooral door voor kunstenaars. De drang naar rigide controle is nefast voor zowel de vertrouwensband tussen de sector en de overheid, als voor het ontwikkelingspotentieel van de sector. De planlast verdringt de tijd die beschikbaar is om werkelijk te creëren, maar werkt ook frustrerend en ontmoedigend.

Enkele voorstellen die aangereikt worden zijn het creëren van budgettaire ruimte in administratie voor een persoonlijke aanspreekpartner voor kunstenaars, het mogelijk maken van intern beroep (een beroepsprocedure via de Raad van State is zwaar en onbetaalbaar voor kunstenaars) en het voorzien in een onafhankelijke ombudsdienst.

Een laatste punt uit de nota is de vraag in te zetten op culturele spreiding. Culturele centra zijn de beste plekken om kunstwerkers en publiek laagdrempelig bij elkaar te brengen. Momenteel hebben die echter te weinig of zelfs geen geld voor hun programmatie, wat leidt tot enorme verschraling. Enkel de (financieel) risicoloze en mainstream programmatie blijft nog overeind. Er zijn



extra impulsen nodig om gesubsidieerde gezelschappen en projecten te tonen op plaatsen waar dat op dit moment niet evident is.

## Openbare omroep

Een even laagdrempelige manier om kunst tot bij het publiek te brengen is de openbare omroep. Net zoals sport en entertainment verdienen de kunsten een volwaardige plaats bij de openbare omroep. Daarom is meer zichtbaarheid, hoogwaardige ondersteuning en een creatieve presentatie van alle kunsten, los van de audiovisuele producties, vanuit een reële belangstelling en respect voor de sector nodig. Niet enkel de markt, maar ook jonge kunstenaars en experiment verdienen hier een plek.

ACOD Cultuur blijft vanzelfsprekend het verdere overleg tussen de vakbonden, beroepsfederaties en kunstwerkers opvolgen. Samen staan we steevast sterker!

Nu er een minister uit de sociaaldemocratische familie aan het hoofd van dit departement staat, lijken de sterren voor de culturele sector alvast wat gunstiger te staan dan tijdens de legislatuur Jambon. We kijken daarom hoopvol uit naar de reactie van minister Gennez op deze ambitieuze maar hoogstnodige nota.

*Tristan Faes*

## Oost-Vlaanderen

### Algemene ledenvergadering senioren ACOD Overheidsdiensten

De seniorencommissie van ACOD Overheidsdiensten Oost-Vlaanderen nodigt jullie vriendelijk uit tot het bijwonen van haar algemene ledenvergadering op donderdag 20 februari 2025 om 10.30 uur in de Bagattenstraat 158, 9000 Gent. Als gastspreker ontvangen wij Guido Rasschaert, ondervoorzitter vzw Hepatotransplant Gent en ook vrijwilliger bij PAWO/UZ Gent en Gezondheid en Wetenschap (CEBM) en vooral boeiend verteller, die het zal hebben over orgaandonatie en de bijbehorende feiten en fabels. In België ben je wettelijk verondersteld donor te zijn, maar waarom is het toch beter om zich te laten registreren? Kan mijn puber van 14 jaar zich online laten registreren als donor? Is het correct dat de begrafenis/crematie slechts mogelijk is twee jaar na orgaandonatie? Laten godsdiensten aan hun gelovigen toe dat ze bij overlijden hun organen doneren? Deze en nog veel meer vragen krijgen een antwoord. Na de vergadering wordt een kleine receptie aangeboden ter gelegenheid van het nieuwe jaar. U bent allen hartelijk welkom. Graag uw deelname bevestigen via e-mail naar eddy.floryn44@gmail.com.

### Afdeling Waasland: nieuwjaarsfeest

ACOD en ABVV intersectoraal, afdeling Waasland, nodigen je uit voor hun nieuwjaarsfeest op zaterdag 25 januari 2025 om 17.30 uur in de Paterskerk, Truweelstraat 210, Sint-Niklaas. Na een nieuwjaarstoespraak met een drankje en een hapje kan je genieten van witloofroomsoep, koud en warm buffet met hespenrolletje met asperges, rauwe ham met meloen, gebakken kippenfilet, huisbereide paté, gevulde perzik met tonijnsalade, opgevulde eitjes, groenten-assortiment met sausjes en Frans brood, mozzarella met tomaat, gratineerde aardappelen met groentjes uit de wok, kipfilet met peperroomsaus, kabeljauwhaasje met groentjes in witte wijnsaus en een dessertbuffet. Muzikale begeleiding door Marino Punk. Inschrijven is verplicht via [oost\\_vlaanderen@acod.be](mailto:oost_vlaanderen@acod.be) of 09 269 93 33, te betalen uiterlijk op 8 januari (aantal plaatsen beperkt). Prijs: 25 euro per persoon (leden en metgezel), 37 euro per persoon (niet leden). Rekeningnummer BE24 8771 4073

0138 met vermelding KPO027-NIEUWJAARSETENTJE-25/01/25-NAAM-AANTAL VEGGIE en/of AANTAL NIET-VEGGIE.

### Nieuwjaars- en Valentijnslunch seniorenwerking TBM 50+ Gent

Op dinsdag 4 februari 2025 om 12u organiseert de seniorenwerking TBM 50+ers Gent een Nieuwjaars & Valentijnslunch in Caipirinha salons (Burg. Maenhautstraat 92a, 9820 Merelbeke). Deelname kost 75 euro. Inschrijven vanaf 10 januari tot en met 31 januari 2025 via 0499 356 551 tussen 10u en 16u of mailen naar [seniorenwerking@outlook.be](mailto:seniorenwerking@outlook.be). Het bedrag storten op rekeningnummer BE24 8771 4073 0138 INTERSECTORAAL GEWEST met vermelding 12S/4 februari.'25 naam + aantal personen.

## West-Vlaanderen

### Oostende: toelichting pensioenen

Op 13 februar 2025 organiseert het bestuur van de afdeling Oostende een toelichtingsavond over pensioenen. De uitleg zal gegeven worden door onze intersectorale pensioenspecialiste Laure Desmet, die ons wegwijs zal maken in de complexiteit van de pensioenregelgeving. De avond begint om 19.00 uur, deuren worden geopend vanaf 18.45 uur. Deelname aan deze activiteit is gratis en alle leden zijn welkom. Geef vooraf een seintje via gsm 0494 644 794. Let wel: individuele pensioendossiers kunnen tijdens deze avond niet behandeld worden.

### Antwerpen-Kempen-Mechelen 'Confrontatie' en nieuwjaarsreceptie

Op 4 februari 2025 organiseren de senioren van ACOD AKM een boeiend en spraakmakend debat, gevolgd door de nieuwjaarsreceptie van de seniorencommissie. Gewezen voorzitter van het ABVV Rudy De Leeuw brengt onder de titel 'Confrontatie' twee gerenommeerde journalisten samen: Walter Zinzen en Rik Van Cauwelaert. Deze ervaren opiniemakers gaan in debat over actuele maatschappelijke en politieke vraagstukken, vanuit hun jarenlange expertise en vaak contrasterende inzichten. Het belooft een diepgaand en prikkelend

gesprek te worden dat de spanningen en uitdagingen van onze tijd belicht. Plaats: zaal BTB, Paardenmarkt 66, 2000 Antwerpen.

Afspraak: 4 februari 2025, ontvangst om 13.30 uur, start 'Confrontatie' om 14 uur, afsluitend met een woord van voorzitter ACOD Chris Reniers en uitgebreide nieuwjaarsreceptie. Het aantal plaatsen is beperkt. Inschrijven kan via [alida.bouwens@acod.be](mailto:alida.bouwens@acod.be). Deelname is gratis voor leden. Van partners die geen lid zijn, wordt een bijdrage van 15 euro gevraagd.

## Limburg

### Jaarlijks seniorenfeest

Op dinsdag 28 januari 2025 organiseren de senioren van ACOD Limburg hun seniorenfeest. Van 12 tot 17 uur kunnen de senioren van ACOD Limburg en eventueel hun partner genieten van een hapje en een drankje in Zaal Kermeta, Diestersteenweg 204, 3500 Kermt-Hasselt. Op het programma staan ook de jaarlijkse prijsuitreiking aan de meest sociaal bewogen persoon. Gastsprekers zijn Chris Reniers (federaal voorzitter ACOD), Habib El Ouakili (algemeen secretaris ABVV Limburg) en Guy Graulus (provinciaal algemeen secretaris ACOD Limburg). Inschrijven kan via 011 30 09 70 (tijdens de kantooruren) of [limburg@acod.be](mailto:limburg@acod.be).

## Vlaams-Brabant

### Nieuwjaarsfeest ABVV Senioren

Het is weer zover: ons jaarlijkse nieuwjaarsfeest komt eraan en we nodigen jullie van harte uit om samen het nieuwe jaar feestelijk in te zetten. Zoals altijd wordt het een gezellige middag met hapjes, drankjes en natuurlijk... dansen! Trek dus je feest schoenen aan en kom genieten van de muziek en het goede gezelschap. We hopen jullie allemaal te zien voor een fijne start van het nieuwe jaar. Op vrijdag 31 januari starten we het nieuwe jaar met een lunch en een drankje. Let op: vol = vol. Deelname kost 25 euro. Welkom vanaf 12.30 uur. Waar? Zaal Achturenhuis, Maria Theresiastraat 121, 3000 Leuven. Schrijf in voor 20 januari via [niel.hendrickx@abvv.be](mailto:niel.hendrickx@abvv.be) of 016 27 18 89.



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



PB-PP  
BELGIE(N) - BELGIQUE

## Pensioenvraag? De ACOD helpt je verder!

***Tijdens onze zitdagen voor leden met pensioenvragen bekijken we je pensioendossier en beantwoorden we de vragen m.b.t. 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): 11 december 2024, 21 januari 2025, 12 februari 2025 (enkel Mechelen), 18 februari 2025 en 18 maart 2025.
- Limburg (limburg@acod.be): 18 december 2024, 29 januari 2025, 26 februari 2025 en 26 maart 2025.
- Oost-Vlaanderen (oost\_vlaanderen@acod.be): 12 december 2024, 23 januari 2025, 20 februari 2025 en 12 maart 2025.
- Vlaams-Brabant (vlaams\_brabant@acod.

be): 3 december 2024, 9 januari 2025, 6 februari 2025 en 11 maart 2025.

- West-Vlaanderen (west-vlaanderen@acod.be): 5 december 2024, 14 januari 2025, 13 februari 2025 (enkel Oostende) en 13 maart 2025.

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

