

TRIBUNE



BESPARINGEN EN
PENSIOENPLANNEN
**WE HEBBEN ER
GENOEG VAN!**

inhoud

inhoud en colofon	2
wedstrijd	2
algemeen	3
spoor	5
tram bus metro	10
de post	11
gazelco	14
telecom	15
federale overheidsdiensten	16
vlaamse overheidsdiensten	20
lokale en regionale besturen	22
onderwijs	30
cultuur	38
agenda	39

colofon

Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

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

Coverfoto: Belgaimage 20240307



Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be

Redactie:

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

Eindredactie: Jos Gavel, Aalst

Vormgeving: Els De Waele

Drukkerij: Moderna Printing

online



www.acodonline.be



www.facebook.com/acod.abvv

wedstrijd

Mediamarktbon

Winnaars

Luc Vanquickenborne (Beveren Leie),
Jacqueline Vanden Abeele (Oostende),
Dries Delbecque (Deerlijk), Sarah Van
Keer (Lede) en Thomas De Laet (Oud-
Heverlee) wisten de juiste antwoorden
op de vorige prijsvraag. Zij winnen een
Mediamarkt-geschenkbon.

Nieuwe prijs: Mediamarktbon

Vragen

- Om het welbevinden van haar
bedienden te 'monitoren' plaatst De
Lijn in al haar bureaus vogelmuiten.
Wat zit erin?
 - Een kieke
 - Een kanarie
 - Een kameleon
- Wat overkwam schoolmeester
André tijdens de bitter koude maand
november 1975?
 - Onderweg naar een parlementair
debat over de onderwijshervorming
gleed hij uit op het ijs.
 - Hij huwde met kleuterjuf Christiane
en zij leefden nog lang en gelukkig,
met chauffage.
 - Voor de klas schoten zijn bretellen
los en zakte zijn broek af.
- Een foute woonzorgintercommunale
in Limburg weigert een correcte
rechtspositieregeling voor haar
werknemers uit te werken. Welke naam
draagt ze?
 - Vital
 - Tisal
 - Vitas

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

"Ons vakbondsprotest wordt zeer breed gedragen"

Op 14 oktober trok een massa mensen door de straten van Brussel om te protesteren tegen het regeringsbeleid en de besparingsplannen van de Arizona-regering. Ben je tevreden over de opkomst?

Chris Reniers: "Met meer dan 100.000 deelnemers was het een zeer geslaagde manifestatie! Eentje zoals we die de jongste 10 jaar niet meer gezien hebben. Dat toont toch aan dat het ongenoegen over het besparingsbeleid en de pensioenplannen van de federale regering bijzonder hoog zitten. Opvallend was dat zeer veel mensen zonder vakbondstekens mee manifesteerden en dat er ook bijzonder veel jongeren aanwezig waren. Onze vakbondsoproep om te betogen wordt dus zeer breed gedragen in de samenleving. De man en de vrouw in de straat beseffen dat dit politieke beleid desastreus is en dat niet iedereen in gelijke mate wordt getroffen. De sterkste schouders dragen niet te zwaarste lasten. Het zijn de werknemers, de middenklasse, de jongeren, de vrouwen, de langdurig zieken en de werkzoekenden die de rekening moeten betalen van de hogere belastingen en besparingsplannen."

Waartegen kwamen de manifestanten voornamelijk protesteren?

Chris Reniers: "Veel mensen voelen dat het evenwicht tussen werk en privé zoek is. Er wordt steeds meer flexibiliteit gevraagd, maar er staat te weinig tegenover. Minder mensen moeten steeds meer werk doen. De voornaamste reden waarom zovelen op 14 oktober op straat kwamen was echter de aangekondigde pensioenhervorming. De regeringsplannen zorgen er immers voor dat bijzonder veel werknemers langer zullen moeten werken voor minder pensioen. Vooral het personeel van de openbare diensten wordt onredelijk zwaar getroffen door de voorliggende pensioenhervorming. Daarbovenop komen nog eens bekommende besparingen in openbare diensten, een gebrek aan investeringen en een stijgende werkdruk. Genoeg redenen dus voor

personeel van de openbare diensten om op straat te komen."

Een van de maatregelen die snijdt in het pensioenbedrag is de pensioenmalus. Kan je daar wat meer over vertellen?

Chris Reniers: "De introductie van de pensioenmalus zorgt ervoor dat zij die vervroegd met pensioen vertrekken en niet een voldoende aantal jaren en dagen gewerkt hebben, hun pensioenbedrag flink verlaagd zien. Mensen die in het verleden loopbaankeuzes maakten die ze nu niet meer kunnen veranderen, worden daardoor gestraft. Bijvoorbeeld verloven en loopbaanonderbrekingen die vroeger werden beloofd mee te tellen voor het pensioen, blijken nu niet meer in aanmerking te komen - met pensioenverlies tot gevolg. Voorts zal wie ziek geweest is tijdens de loopbaan - iets wat geen keuze is en dat iedereen kan overkomen - daarvoor gestraft worden. Dat mag toch geen factor zijn in de pensioenberekening?"

Is het vakbondsprotest hiermee afgelopen voor dit jaar?

Chris Reniers: "Absoluut niet! Wij zullen het er niet bij laten. Met onze sectoren en gewesten hebben we een actieplan klaarliggen voor de komende maanden en een algemene staking van de ACOD in de openbare sector op 25 november maakt daarvan deel uit. Dit alles zal kaderen in een breder actieplan van wat op het interprofessioneel niveau met het ABVV naar voor wordt geschoven. We zijn allermist van plan de pensioenhervorming voor de openbare sector zoals die nu voorligt zomaar te laten goedkeuren in het parlement. Het is trouwens niet het enige zware dossier op de regeringstafel. Ook in de lopende begrotingsonderhandelingen wordt er weer gezocht naar besparingen. Wij vakbond moeten alles op alles zetten om te voorkomen dat burgers en werknemers als doelwit worden gebruikt om het begrotingstekort op te lossen. We hebben net nood aan een groter plan met



"Nood aan groter plan met eerlijke fiscaliteit, waarin iedereen bijdraagt naar vermogen"

een eerlijke fiscaliteit, waarin iedereen bijdraagt naar vermogen."

Op internationaal vlak lijkt er intussen – alvast tijdelijk en gedeeltelijk – een einde te zijn gekomen aan conflict in Gaza.

Chris Reniers: "Of het hier om het einde gaat, is nog maar de vraag. Het valt me zeer zwaar dat een aantal leiders zich op de borst klopt en laat uitschijnen dat ze een grote overwinning hebben behaald. In de realiteit zijn er echter geen winnaars in dat conflict. De weg naar een duurzame vrede in het Midden-Oosten is nog lang, zeker als de mensen niet zelf de kans krijgen mee te beslissen over hun toekomst. Onze gedachten moeten zijn bij de gewone slachtoffers van genocidaal geweld en van terrorisme. Velen hebben hun dierbaren verloren en keren nu terug naar een huis dat niet meer bestaat. Je kan alleen maar vaststellen dat de voorbije twee jaar een nieuwe generatie wellicht voor het leven heeft getraumatiseerd."

Senioren ACOD Limburg bezoeken stroopfabriek

Tijdens Open Monumentendag bezochten de senioren van ACOD Limburg de stroopfabriek in Borgloon. Ze maakten kennis met zowel het productieproces als het eindproduct. De ingrediënten voor deze lokale lekkernij zijn appels, peren en suikerbieten uit Haspengouw. Naast de opgedane kennis over dit heerlijke Limburgse streekproduct, gingen de deelnemers ook met een pot stroop tevreden naar huis.



Pensioenvraag? De ACOD helpt je verder!

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

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

- Antwerpen-Kempen-Mechelen (antwerpen@acod.be): 19 november en 16 december 2025.
- Limburg (limburg@acod.be): 25 november en 17 december 2025.
- Oost-Vlaanderen (oost_vlaanderen@acod.be): 20 november en 11 december 2025.
- Vlaams-Brabant (vlaams_brabant@acod.be): 6 november en 4 december 2025.
- West-Vlaanderen (west_vlaanderen@acod.be): 13 november en 9 december 2025.

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

Oproep tot kandidaturen Algemeen secretaris ACOD

De Vlaamse Intergewestelijke van de ACOD doet een oproep tot kandidaturen voor het mandaat van algemeen secretaris van de Vlaamse Intergewestelijke van de ACOD, ter vervanging van Chris Reniers.

De verkiezingen gebeuren overeenkomstig de artikelen 20 en 21 van het huishoudelijk reglement van de VLIG en de ter zake geldende artikelen van de statuten van de federale ACOD.

Conform dit huishoudelijk reglement van de VLIG en de statuten van de federale ACOD moeten de kandidaturen uiterlijk op 30 november 2025 om 12u ingediend worden bij Chris Reniers, voorzitter, Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel.

HR Rail - NMBS - Infrabel

Gevolgen hervorming spoorpensioenen

De federale regering De Wever-Bouchez zet zwaar in op de hervorming van de overheidspensioenen. Achter de technocratische termen en ingewikkelde berekeningswijzen schuilt een harde realiteit: een drastische achteruitgang van de pensioenrechten voor tienduizenden werknemers, onder wie het spoorpersoneel.

De maatregelen raken aan de kern van wat ooit verworven rechten waren: de preferentiële pensioenleeftijden, de erkenning van zware beroepen via de tantièmes, de perequatie, de pensioenbonus en zelfs het pensioen wegens lichamelijke ongeschiktheid. Het resultaat? Langer werken voor minder pensioen, minder erkenning van niet-gewerkte periodes en het verdwijnen van sociale correcties die generaties werknemers hebben opgebouwd.

Deze voorstellen worden eind december aan het parlement voorgelegd. Dit betekent dat er nog tijd is om verzet te organiseren. Daarom roepen we iedereen op om massaal deel te nemen aan de komende syndicale acties. Onze boodschap is duidelijk: geen besparingen op onze pensioenen, geen afbraak van onze rechten!

WAT BETEKEN DE
**PENSIOEN-
HERVORMING**
VOOR JOU?

Overzicht van de pensioenmaatregelen

Verhoging pensioenleeftijd 'preferentiële' stelsels	01/02/2027
Verlenging termijn referentiewedde	01/01/2027
Afschaffing gunstigere loopbaanbreuken (tantièmes 1/48, 1/55)	01/01/2027
Beperking van aanneembaarheid van niet-gewerkte periodes	01/01/2026
Afschaffing perequatie	01/01/2026
Afschaffing vervroegd pensioen rijdend personeel	01/01/2027
Afschaffing bestaande pensioenbonus	01/01/2026
Afschaffing pensioen wegens lichamelijke ongeschiktheid	01/01/2026
Werkelijke arbeid	01/01/2026

Huidige werking van het pensioenstelsel

1. Het bruto-pensioen van een statutaire medewerker bij de Belgische spoorwegen (HR Rail, NMBS, Infrabel) wordt als volgt berekend:

$$\frac{\text{referentiewedde} \times \text{aantal in aanmerking genomen jaren}}{\text{tantième}}$$

- Referentiewedde: gemiddelde van de brutosalarissen van de laatste vier jaar.
- Aantal in aanmerking komende jaren: dienstjaren die voor het pensioen worden erkend.
- Tantième: fractie die de waarde van een dienstjaar bepaalt.
- Bruto jaarpensioen: beperkt tot 75 procent van de referentiewedde die voor de berekening is gebruikt.

lees verder op de volgende pagina

2. De tantièmes en het plafond van 75 %:

Het tantième bepaalt de waarde van een dienstjaar.

Tantième	Maximale loopbaanduur voor 75%	Type functie
1/60ste	45 jaar	Normaal
1/55ste	41 jaar en 3 maanden	Zwaar
1/48ste	36 jaar	Zeer zwaar

Hoe kleiner de noemer (60, 55, 48), hoe hoger het pensioen voor dezelfde diensttijd.

Afschaffing van het pensioenstelsel voor rijdend personeel

Einde van het pensioen op 55 jaar met de voorwaarde van 30 jaar dienst als rijdend personeel.

Overgangsmaatregelen:

Geboren tot en met 31/12/1971	Je hebt 30 jaar als rijdend personeel gewerkt, je kan met pensioen vanaf	Je hebt geen 30 jaar als rollend personeel gewerkt maar hebt wel 30 jaar loopbaan als ambtenaar, dan kan je met pensioen vanaf
Vanaf 01.02. 2027	56 jaar	61 jaar min 1 maand per semester gepresteerd als rijdend personeel
Vanaf 01.02. 2028	57 jaar	62 jaar min 1 maand per semester gepresteerd als rijdend personeel
Vanaf 01.02. 2029	58 jaar	63 jaar min 1 maand per semester gepresteerd als rijdend personeel
Vanaf 01.02. 2030	59 jaar	64 jaar min 1 maand per semester gepresteerd als rijdend personeel
Vanaf 01.02. 2031	Volgens de algemene leeftijds- en loopbaanduurvoorwaarden	Volgens de algemene voorwaarden

Verlenging van de referentieperiode

Bij de spoorwegen wordt ons referentiebedrag momenteel berekend op basis van de laatste vier jaar. De regering De Wever-Bouchez wil het pensioen berekenen op basis van de gehele loopbaan. Voor de spoorwegen zal deze overgang versneld worden doorgevoerd. Dit betekent dat vanaf 2027 het referentiebedrag wordt opgetrokken naar de zes laatste jaren van de loopbaan, in 2028 naar ???, zodat het in 2062 wordt berekend op de gehele loopbaan van 45 jaar.

Afschaffing preferentiële loopbaanbreuken (tantièmes) en verhogingscoëfficiënt

De 1/48^{ste} en 1/55^{ste} worden afgeschaft en vervangen door 1/60^{ste}. Er is dus geen erkenning meer voor de zwaarte van het beroep bij de spoorwegen!

Voorts is er de afschaffing van de verhogingscoëfficiënt (Cx) van 1,05 naar 1.

- Momenteel is er een Cx van 1,05. 40 dienstjaren tellen voor 42 ($40 \times 1,05 = 42$).

- Vanaf 2027 is de Cx 1,00. 40 dienstjaren tellen voor 40 dienstjaren.

Vermindering aanneembaarheid van niet-gewerkte perioden

Vanaf 1 januari 2026 wil de regering De Wever-Bouchez de gelijkgestelde periodes verminderen om het recht op en/of de berekening van het pensioen te verminderen. Dit betekent onder meer dat de loopbaanonderbreking die u neemt vanaf 1 januari 2026 enkel nog aanneembaar is voor uw pensioen als het gaat over het eindloopbaanstelsel van de RVA vanaf 60 jaar. Andere vormen van loopbaanonderbreking, uitgezonderd thematische loopbaanonderbreking, tellen vanaf 1 januari 2026 niet langer mee voor uw pensioen.

Afschaffing pensioenbonus en invoering pensioenmalus

Bij vervroegde uittreding zonder aan de voorwaarden te voldoen: pensioen na 35 jaar loopbaan, 156 dagen/jaar effectief gewerkt en 7.020 dagen effectief gewerkt gedurende de hele loopbaan, geldt een malus al naargelang van het geboortjaar.

Geboortjaar	Pensioenmalus per jaar van vervroegde uittreding
1960 of eerder	0%
1961 → 1965	2%
1966 → 1974	4%
1975 en daarna	5%



foto Belga - Hatim Kaghaf

Afschaffing pensioen wegens lichamelijke ongeschiktheid

Het voorontwerp van wet bepaalt dat definitief aangestelde ambtenaren op grond van lichamelijke ongeschiktheid uit dienst kunnen worden ontslagen, als de medische dienst tot de conclusie komt dat zij ongeschikt zijn, nadat de werkgever heeft geprobeerd de ambtenaar te re-integreren of zijn functie aan te passen.

Deze bepaling is van toepassing, tenzij het statuut anders bepaalt. Zij vormt echter een inmenging van de minister van Pensioenen: hij kan weliswaar het recht op een medisch pensioen afschaffen, maar hij kan niet besluiten tot wat de grond is voor de beëindiging van de functie, gezien deze bevoegdheid uitsluitend onder het personeelsstatuut valt.

Nieuwe voorwaarde vervroegd pensioen

60 jaar en 42 jaar loopbaan met elk 234 dagen effectief gewerkt. Maximaal 30 100% bezoldigde ziekte-dagen worden meegeteld als effectief gewerkt.

Voor de andere mogelijkheden tot vervroegd pensioen

Met deze hervorming moet vanaf het begin van de loopbaan worden aangetoond dat men 156 dagen (6 maanden) per jaar gewerkt heeft of gelijkwaardig om in aanmerking te komen voor een vervroegd pensioen, tegenover 104 dagen op dit moment.

Leeftijd	Carrièrevoorwaarden
60 jaar	42 jaar met 234 dagen/jaar of 44 jaar met 156 dagen/jaar
61 of 62 jaar	42 jaar bij 234 dagen/jaar of 43 jaar bij 156 dagen/jaar
63 of 64 of 65 jaar	42 jaar bij 156 dagen/jaar
66 jaar	42 jaar en 156 dagen/jaar (6 maanden) of wettelijk pensioen indien geboren tussen 01/01/1960 en 31/12/1963
67 jaar	Wettelijk pensioen

Opgelet: deze onrechtvaardige voorstellen tot hervorming van de pensioenen worden eind december ter stemming gelegd in het parlement. Ze zijn pas van toepassing na publicatie in het Belgisch Staatsblad.

Het nationaal secretariaat

HR Rail - NMBS - Infrabel Nationale Paritaire Subcommissie

Tijdens de Nationale Paritaire Subcommissie (NPSC) van oktober legde ACOD Spoor opnieuw een reeks brandende dossiers op tafel. Het werd een vergadering met veel vragen, kritische bedenkingen en strijdpunten die we in de komende weken verder zullen opvolgen.

Overuren: dringend duidelijkheid noodzakelijk

De reglementering is helder: overuren mogen enkel ingepland worden bij een 'buitengewone vermeerdering van werk' en de Gewestelijke Paritaire Commissies (GPC) moeten vooraf geraadpleegd worden. Toch bereiken ons talrijke meldingen van onregelmatigheden: vage of twijfelachtige rechtvaardigingen, onvolledige rapportage en categorieën die niet correct toegepast worden. We hebben bij de directie opnieuw aangedrongen op verbeteringen en overleg met de gewestelijke secretarissen om de concrete problemen te bespreken. De NMBS heeft dit voorstel aanvaard. Infrabel organiseert al vergaderingen voorafgaand aan de GPC, maar ook deze overlegmomenten zijn niet steeds overtuigend en de behandeling van wel of niet aanvaardbare overuren verloopt niet optimaal. Wordt vervolgd.

ARPS 541: wachten op belofde analyse

Voor het rijdend personeel bestaan talloze interpretatieve nota's (Robette, Philips...). HR Rail belooft voor de zomer een analyse, maar die is nog steeds niet afgerond. Nochtans is dit van cruciaal belang voor de reeksvergaderingen van het treinpersoneel. Ook dit punt blijft op de agenda.

Centralisatie OCC's?

Er circuleren geruchten dat de Operations Control Centres (OCC's) zouden worden gecentraliseerd. Wij herinneren eraan dat eerdere evaluaties geen meerwaarde van het RTTM-project aantoonde. Centralisatie betekent verlies van lokale



expertise en communicatieproblemen. De directie kondigde aan dat er overleg volgt van zodra de analyse rond is. Dit dossier komt terug op het Strategisch Bedrijfscomité van de NMBS.

Treinbegeleiding: afschaffing plantons

De afschaffing van de plantons in Oostende, Jemelle en Welkenraedt wekt ongerustheid. De NMBS stelt dat deze posten onderbenut zijn, maar wij wijzen erop dat ze van cruciaal belang zijn voor de eerste vertrekken in de ochtend. Wij eisen objectieve cijfers om de impact op stiptheid en dienstverlening te meten.

Onbetaalde middagpauze bij opleidingen

Wij kaarten opnieuw de aftrek van 30 minuten middagpauze aan tijdens opleidingen voor treinpersoneel. Volgens de reglementering bestaat daarvoor geen basis. HR Rail belooft een analyse, maar liet tot op heden niets weten. De NMBS bevestigde intussen dat er effectief geen aftrek komt. We eisen dat deze praktijk onmiddellijk stopt.

Wedertewerkstelling – ARPS 575

Vanaf 1 november 2025 zouden definitief

arbeidsongeschikte werknemers niet langer kunnen weigeren opnieuw tewerkgesteld te worden, na de afschaffing van het medisch pensioen. Ons standpunt is duidelijk: er is nog geen wetwijziging. Wij verwerpen deze hervorming en roepen iedereen op tot mobilisatie.

Uitbetaling compensatieverlofdagen

Zowel NMBS als Infrabel stellen voor om niet-opgenomen compensatieverlofdagen uit te betalen. Wij gaven negatief advies: rust en recuperatie zijn geen luxe, maar een noodzaak. Compensatieverlofdagen moeten maximaal opgenomen worden en mogen niet gereduceerd worden tot een loutere financiële vergoeding.

Besluit

Deze NPSC bevestigt opnieuw wat we al langer weten: vele dossiers slepen aan, maar blijven tegelijk essentieel voor de arbeidsvoorwaarden en het welzijn van ons spoorpersoneel. ACOD Spoor blijft waakzaam en strijdvaardig.

Tony Fonteyne, Nicky Masscheleyn

Ontwerp protocolakkoord verworpen

Het statuut is geen voetnoot, maar een kathedraal van sociale strijd

Na maanden van overleg met de federale minister van Mobiliteit, de NMBS, Infrabel en HR Rail lag dit najaar een nieuw ontwerp van protocolakkoord op tafel. Dat akkoord moest tegemoetkomen aan de kritiek die de achterban eerder formuleerde bij de verwerping van het voorakkoord in het voorjaar. De minister en het spoorwegmanagement hadden gehoopt ditmaal tot een consensus te komen.

Onze achterban bleek echter opnieuw onvermurwbaar wanneer het over principes gaat: het ontwerp werd verworpen en met reden. Het spoorwegpersoneel laat zich niet overdonderen door politieke spelletjes. Het zal sommigen in de Wetstraat en op directieverdiepingen verbazen, maar fundamentele principes doen er nog altijd toe, ook in tijden waarin politiek opportunisme, neoliberale kortzichtigheid en bewust sociaal afbraakbeleid de norm lijken.

Modernisering of afbraak?

Het overleg kaderde in de hervormingen die de regering plant bij de Belgische spoorwegen. Onder de term ‘modernisering’ wou zij het personeelsbeleid grondig wijzigen. Op papier leek het ontwerp enkele garanties te bevatten: HR Rail zou juridisch werkgever blijven en zijn rol behouden als bewaker van het statuut, de NMBS en Infrabel zouden bevoegd blijven voor selectie en opleiding en er kwam een engagement om de sociale dialoog voort te zetten.

Maar achter die schijn van evenwicht school een fundamentele verschuiving. Vanaf 1 januari 2028 zou immers de contractuele aanwerving de norm worden. Enkel een beperkt aantal technische en veiligheidsfuncties zou nog statutair ingevuld worden. Voor het overige zou het spoorpersoneel, stap voor stap, zijn statuut verliezen. Dat is niets minder dan een structurele afbouw van de openbare dienst en dat terwijl het regeerakkoord nergens spreekt over het afschaffen

van het statuut. De regering had enkel een modernisering aangekondigd “met eerbiediging van de bestaande rechten”.

Stok achter de deur

Daarbovenop stond in het ontwerp een gevaarlijk nieuw principe: ‘economische overmacht’. In het geval van verlies van marktaandeel, financiële moeilijkheden of dalende activiteit zou het spoorbedrijf voortaan personeel- statutair en contractueel- kunnen afbouwen via uitstaperegelingen. Die bepaling zet onder het mom van liberalisering de deur open naar sociale afbraak en gedwongen uitstroom.

Voor onze organisatie was dit een brug te ver. De mogelijkheid om onder druk van ‘marktfluctuaties’ personeel te verminderen, tast het hart van het historisch personeelsbeleid bij het spoor aan: werkzekerheid en gelijke bescherming voor iedereen. Het zou bovendien een precedent scheppen dat toekomstige regeringen en directies kunnen gebruiken om te besparen op de kap van het personeel. Ter vergelijking: het spoor telt vandaag twee CEO’s, een zeventiental directeurs en twee raden van bestuur. Daar ligt geen ‘modernisering’ op tafel. Dit is geen populistisch gebral, maar een vaststelling waarop men aan de overkant nooit een gegrond tegenargument geeft. Een ander onaanvaardbaar element was de automatische toepassing van contractuele aanwerving indien er geen akkoord is van een van de erkende vakbonden over deze gecombineerde artikelen in het ontwerp van protocolakkoord. Daarmee werd het sociaal overleg herleid tot een Machiavellistische machtsgreep, een poging om de solidariteit onder het spoorwegpersoneel te breken. Het statuut is geen voetnoot. Het is een kathedraal, gebouwd door generaties sociale strijd. Dat afbreken, druist volledig in tegen de geest van paritair overleg en wederzijds respect.

Personeelsverzet is uitgesproken

Onze basis heeft dan ook duidelijk gesproken. Tijdens de raadplegingen

werd het ontwerp met 79 procent van de stemmen verworpen. De reden is helder: dit akkoord bedreigt de sociale rechten, het is vooral een politieke opportuniteit vanuit een ideologische visie — niet vanuit spoorwegkunde — en het schept een gevaarlijk precedent dat de onrealistische liberalisering van het spoor verder kan versnellen.

Wij blijven pleiten voor echte modernisering: met respect voor het statuut, de werkzekerheid en de collectieve rechten van het spoorpersoneel. Moderniseren kan, maar niet door af te breken wat generaties voor ons met inzet en solidariteit hebben opgebouwd. Dat is welvaart. Niet het sombere maatschappijbeeld dat de premier in een Gentse universiteitsaula schetste tegenover een nieuwe jonge generatie, waar hij sprak over een land “met het hoofd boven een afgrond” en betoogde dat flexibiliteit, discipline en soberheid de enige uitweg zijn. Wij geloven dat de toekomst van onze welvaartsstaat niet afhangt van angst, maar van vertrouwen. Van solidariteit, publieke dienstverlening en sociale rechtvaardigheid.

De strijd voor het behoud van het statuut is geen kwestie van nostalgie, maar van toekomst. Een sterke openbare spoorweg heeft nood aan degelijk personeel met stabiele arbeidsvoorwaarden, niet aan flexibiliteit op commando. Eenheid in commando bij het spoor is daarentegen wel een must, maar daarvoor is geen gehoor bij politici die nochtans unisono pleiten voor eenheid in commando bij de Brusselse politiezones.

Wij kiezen voor een spoorweg die sociaal rechtvaardig, betrouwbaar en publiek blijft.

Dat is een kathedraal van een principe.

Het ontwerp van protocolakkoord is gepubliceerd op onze website: www.acod-spoor.be

Günther Blauwens

Bedienden: kanarie in de Lijn

Ging het er vroeger gezapig aan toe in de kantoren van De Lijn? Misschien, misschien niet. De tijd dat er nog echt geïnvesteerd werd in het bediendepersoneel, ligt helaas ver achter ons. Was toen alles beter? Waarschijnlijk niet. Maar er was wel menselijkheid, waardering en collegialiteit. Waarden die vandaag te vaak ondergesneeuwd raken onder structuren, cijfers en managementjargon.

Onze bedienden houden De Lijn elke dag draaiende. Ze zijn de stille motor achter de schermen, onzichtbaar voor de reiziger, maar onmisbaar in het geheel. Deze inzet wordt slechts zelden erkend door de publieke opinie. Je zou verwachten dat de waardering dan minstens van de werkgever zelf komt, helaas zien we vaak het tegenovergestelde.

De besparingslogica van 2020

De grote reorganisatie van 2020 was een breekpunt. De illusie dat men met minder mensen meer kon doen, nestelde zich in het beleid. Dat idee werd een harde realiteit: centralisatie, afbouw van functies, structurele onderbezetting enzovoort, zorgden voor een kaakslag en kaakslag bij het bediendepersoneel. Meer dan vijf jaar later ondergaan onze bedienden nog altijd de naschokken van die beslissingen. Wij erkennen dat sommige aanpassingen noodzakelijk zijn, maar we kijken altijd kritisch mee en plaatsen de mens hierin centraal. Onze adviezen in de ondernemingsraad vertrekken steeds vanuit de stem van de collega's zelf. Deze adviezen blijven vaak dode letter: De Lijn is niet verplicht ze op te volgen, iets wat we dagelijks opnieuw aanklagen.

Ziek van het werk

De signalen die wij ontvangen, spreken boekdelen: de werkdruk is hoog, de ondersteuning schraal, de frustratie groot. Het is dan ook geen toeval dat de ziektecijfers bij het bediendepersoneel blijven stijgen. Steeds meer collega's melden zich ziek, vaak uitgeput of opgebrand. Niet omdat ze niet willen werken, maar omdat het simpelweg niet meer gaat. Het verband tussen arbeidssituatie en ziekte is intussen voldoende aangetoond. De bedienden fungeren ook als kanaries bij de bus. De werkgever draagt hierin een verpletterende verantwoordelijkheid. Gebrek aan ondersteuning, stijgende werkdruk en organisatorische chaos zijn duidelijke oorzaken.

Een cao die zijn doel mist

Enkele jaren geleden sloten de sociale partners een cao af om het overwerk terug te dringen en een beter evenwicht werk-leven te garanderen. Een nobel doel, maar in de praktijk liep het anders. De uitvoering liet te lang op zich wachten en ondertussen zien we opnieuw een stijging van het aantal overuren. Meer overwerk betekent meer druk, minder rust en uiteindelijk meer ziekte. De beloofde verlichting blijft uit.

Geen verdere afbraak

De budgettaire context van De Lijn is er sinds de Septemberverklaring niet op verbeterd. Voor ons is het duidelijk: er mag geen verdere afbraak van het bediendebestand plaatsvinden. Integendeel, cruciale functies moeten dringend opnieuw ingevuld worden opdat iedereen weer wat ademruimte krijgt. De Lijn moet weer een werkgever worden die zijn mensen waardeert, die luistert en die zorgt. Wij vragen dan ook expliciet in onze eisenbundel voor de sociale programmatie echte waardering en concrete daden.

Voor een gezonde toekomst

De komende maanden zal ACOD TBM zich beraden over meer acties om de werkdruk te verlichten en de werksfeer te verbeteren. De bedienden zijn misschien een vergeten groep binnen De Lijn, maar niet voor ons. Zij verdienen een werkgever die verantwoordelijkheid neemt voor het welzijn van zijn personeel.

Stan Reusen



Overheidsparticipaties bpost in de uitverkoop?

De Belgische federale regering heeft aangekondigd dat ze de overheidsparticipaties in een aantal overheidsbedrijven wil verminderen. In klare taal: de overheid wil (een deel van) haar aandelen verkopen in ondernemingen waarin ze vandaag nog een beslissende stem heeft – zoals bpost of Proximus.

Volgens de regering moet dat bijdragen tot 'modernisering' en 'budgettaire verantwoordelijkheid'. Maar achter die economische logica schuilt een fundamentele maatschappelijke keuze: willen we dat onze essentiële diensten – post, telecom, zelfs spoor en energie – worden bestuurd in functie van publieke noden of in functie van privéwinst?

Van publieke dienstverlening naar aandeelhouderslogica

Overheidsbedrijven zijn geen gewone bedrijven. Ze hebben een maatschappelijke opdracht: ze moeten iedereen toegang bieden tot basisdiensten, ongeacht waar men woont of hoeveel men verdient. Denk aan de postbode die brieven bezorgt tot in de kleinste dorpen, de loketten die open zijn in elke gemeente: dit alles zal verdwijnen na de privatisering omdat deze dienstverlening niet meer rendabel zal zijn.

Zodra private aandeelhouders de touwtjes in handen krijgen, verandert de logica. Dan gaat het niet langer over universele dienstverlening, maar over rendabiliteit. Wat 'te duur' of 'onrendabel' is, wordt afgestoten of uitbesteed. De sociale dimensie verdwijnt en de druk op de werknemers neemt toe. Wie vandaag bij bpost werkt, weet wat dat betekent: steeds meer flexibiliteit, steeds minder zekerheid. Minder personeel, maar meer werk. En een management dat rekent in euro's in plaats van in maatschappelijke waarde.

Financiële operatie met hoge maatschappelijke kost

De regering verdedigt haar plannen als een manier om de begroting op orde te brengen. De verkoop van aandelen zou



immers geld opleveren dat kan worden gebruikt om de staatsschuld te verlagen of investeringen te financieren. Maar dat is een korte termijn-redenering. Door aandelen te verkopen, verliest de overheid niet alleen zeggenschap, maar ook toekomstige inkomsten uit dividenden. Dat zijn middelen die jaar na jaar terugvloeien naar de gemeenschap. In plaats van een eventuele stabiele stroom publieke middelen, kiest de regering voor een eenmalige opbrengst, terwijl de controle over strategische sectoren verdwijnt.

Bovendien leert de ervaring in binnen- en buitenland dat privatisering zelden of nooit leidt tot betere dienstverlening. Integendeel: tarieven stijgen, personeelsaantallen dalen, en de kwaliteit holt achteruit. Denk maar aan de liberalisering van onze Britse collega's Royal Mail, waar winstbejag leidde tot chaos, stijgende prijzen en menselijke drama's.

Democratisch debat is noodzakelijk

De beslissing om overheidsparticipaties af te bouwen mag niet in de coulissen genomen worden. Dit gaat over meer dan cijfers op een begrotingsbalans. Dit gaat over de manier waarop we als samenleving onze basisdiensten organiseren. ACOD Post eist daarom een open en

transparant debat over de toekomst van de publieke sector, meer in het bijzonder de toekomst van bpost. Werknemers, klanten en burgers moeten inspraak krijgen. We vragen garanties voor werkzekerheid, fatsoenlijke arbeidsvoorwaarden en blijvende publieke controle. Een sterke publieke sector is geen last, maar een investering in solidariteit, gelijkheid en sociale cohesie. Als de overheid zich terugtrekt, wie blijft er dan nog over om de belangen van de gemeenschap te verdedigen?

Onze boodschap: publieke bedrijven horen in publieke handen

ACOD Post blijft zich verzetten tegen elke poging om bpost te privatiseren of uit te verkopen. Wij weten dat het anders kan. Overheidsbedrijven kunnen efficiënt en sociaal verantwoord zijn, op voorwaarde dat de overheid haar rol opneemt als actieve eigenaar en hoeder van het algemeen belang.

Want wat op het spel staat, is niet alleen de toekomst van enkele bedrijven, het gaat over het soort samenleving dat we willen. Een samenleving waarin winst primeert? Of een waarin solidariteit en publieke dienstverlening centraal staan?

Geert Cools



Actisoc Onbekend, onbemind? De voordelen op een rij

Tijdens onze basisvorming en ook op het terrein merken we dat Actisoc, de sociale dienst van bpost, onvoldoende gekend is bij het personeel. Daarom zetten wij de belangrijkste voordelen nog eens op een rij.

Personeelskortingen via benefits at work

Iedereen bij bpost kan van deze voordelen genieten, ongeacht de dienstanciënniteit.

Ontdek ze op Actisoc Online: <https://actisoc.benefitsatwork.be/login>. Hier vind je alle voordelen bij de partners van Actisoc. Het is een uitgebreid aanbod, gaande van kortingen op aankopen, over kortingsbonnen tot goedkope tickets voor cinema en pretparken. Zo kan je ook voordelig tanken met de Circle K Fleet kaart. Je kan maximaal twee tankkaarten verkrijgen voor persoonlijk gebruik. Met deze tankkaart kun je in alle 530 Totalstations in België (waarvan 30 op de autosnelwegen) tanken met een korting van 0,11 euro per liter op de officiële prijs. Om je te registreren, heb je niet meer nodig dan je stamnummer (volledige 8 cijfers) en een e-mailadres. Hoe ga je tewerk? Zie kader.

Maandelijks ontvang je dan een e-mail met extra kortingen die van toepassing zijn tijdens de lopende maand. Vergeet ook niet de app te downloaden op je smartphone, zo heb je de kortingen altijd op zak.

Familiedag en Kids Day

Actisoc organiseert jaarlijks een familiedag voor alle bpost-personeelsleden. De jongste jaren was dit een dagje

Walibi. Hiervoor ontvang je een persoonlijke uitnodiging in je brievenbus. Voor de kleintjes wordt er een Kids Day georganiseerd. Ook deze info wordt per brief aan alle personeelsleden overgemaakt.

Overige voordelen en tussenkomsten: voor wie?

Wie kan er genieten van de hieronder volgende tussenkomsten en voordelen van Actisoc?

Alle statutaire en baremiek contractuele personeelsleden en logistiek en postale werknemers in actieve dienst, op voorwaarde dat zij ononderbroken een jaar in dienst zijn. De kinderen van het personeelslid die kinderbijslag ontvangen en de partner die ten laste van het personeelslid is, hebben ook recht



op de voordelen.

De niet-baremieke contractuele medewerkers genieten na een jaar dienstanciënniteit ook van een aantal voordelen (o.m. geboortepremie en premie kindervakanties).

Medische kosten

Actisoc voorziet in een tussenkomst van 40 procent op het remgeld (eigen kosten na de tussenkomst van de mutualiteit) voor medische uitgaven zoals raadplegingen, medische behandelingen, hospitalisatie, apotheekkosten...

In het geval van erkende ziekte is de tussenkomst 100 procent van het remgeld voor de raadplegingen en farmaceutische kosten en 40 procent voor de technische prestaties (kine, ziekenvervoer, prothesen enz.). Om een erkenning te verkrijgen, moet je een gedetailleerd medisch verslag aan Actisoc overmaken, dat aan de arts-raadgever voor akkoord wordt voorgelegd. Het aanvraagformulier is telefonisch te verkrijgen op het nummer 02 276 82 03.

De tussenkomsten vraag je aan via het borderel 510 of 510 bis (erkende ziekte) en je voegt er de originele ziekenhuisfacturen, een bewijs van het ziekenfonds met een overzicht van de gemaakte dokterskosten en een overzicht van de farmaceutische kosten (BVAC-attest van de apotheker) aan toe. De formulieren 510 en 510 bis kunnen om het even wanneer worden ingediend voor kosten van de afgelopen 12 maanden.

Geboorte- en adoptiepremie

Bij een geboorte of een adoptie kunnen de medewerkers van bpost een toelage van 150 euro aanvragen via het formulier 'Aanvraag tot bekomen van de toelage voor bijstand bij moederschap/adoptie', binnen een maximumtermijn van 12 maanden na de geboortedatum/ datum adoptieakte. Een kopie van de geboorteakte of adoptieakte moet worden bijgevoegd.

Kindervakanties

Actisoc voorziet in een tussenkomst van 90 euro in de kosten van een kindervakantie. De tussenkomst geldt voor kinderen van 3 tot 18 jaar die deelnemen aan een kindervakantie, binnen de schoolvakanties, van minstens vijf dagen (vier overnachtingen), georganiseerd door een erkende organisatie. Jaarlijks kan er per kind één tussenkomst worden gevraagd.

Bezorg binnen de zes maanden na het verblijf het formulier 'Aanvraag tussenkomst kindervakanties' volledig ingevuld en samen met een deelnamebewijs aan Actisoc.

Weeskinderen 'Child Future'

De kinderen van wie een van beide of beide ouders overleden zijn, krijgen jaarlijks een storting van 750 euro op een geblokkeerde spaarrekening tot de leeftijd van 18 jaar. Deze tegemoetkoming wordt gesubsidieerd door de giften van personeelsleden.

Je kan een vrijwillige bijdrage storten op het rekeningnummer BE70 0003 2535 0225 met referentie van uw stamnummer en naam.

Hoe kan ik registreren?

1 REGISTREREN

Surf naar <https://actisoc.benefitsatwork.be> en klik op:

NU REGISTREREN >



2 GEGEVENS INVULLEN

Geef de gevraagde gegevens en **stamnummer (XXXXXX-XX)** op. Klik nadien onderaan op:

REGISTREREN >



3 ACTIVATIECODE VIA E-MAIL

Na voltooiing van de registratie, sturen wij je een activeringscode naar het opgegeven e-mailadres. Geef deze code in bij **"Activeer je login"** op de registratiepagina.



4 INLOGGEN

Jouw toegang is actief! Je kan aanmelden met jouw zelfgekozen e-mailadres en wachtwoord.
Tip: sla je gegevens na het aanmelden op, zodat je deze niet elke keer opnieuw moet invoeren.

Heb je problemen bij het registreren? Mail dan naar de Helpdesk van corporate benefits via support@benefitsatwork.be.

Indien we allemaal regelmatig slechts 1 euro bijdragen, kan Actisoc daarmee nog andere acties ondernemen om deze kinderen te helpen en 'Child Future' in stand houden.

Hulpgeld - studielening

Gaat je kind naar de hogeschool of universiteit, dan kan je een beroep doen op Actisoc voor een studielening. Je kan tot bijna 2.000 euro lenen, terug te betalen tegen 166 euro per maand, gedurende 12 maanden. Er is een dossierkost, pro rata berekend volgens het geleende bedrag, met een maximum van 40 euro. Mail naar actisoc@bpost.be met vermelding van je stamnummer en aanvraag studielening. Actisoc bezorgt het aanvraagformulier. Uitzonderlijk worden ook niet-terugvorderbare hulpgelden toegestaan voor bijvoorbeeld woningbrand of overstromingen. Hiervoor is een verslag nodig van de sociaal assistent.

Voor meer informatie kan je steeds terecht bij Actisoc via infosoc@bpost.be, of Actisoc, 1105 Brussel of 02 276 82 03.

Bron: Actisoc en bpost4me (bpost4me>HR4me>Loon en voordelen> Actisoc)

Pensioenplan voor NAV

Leden ACOD Gazelco verwerpen voorstel

Een ruime consultatie tijdens de voorbije maanden van de betrokken leden van ACOD Gazelco (met loon- en arbeidsvoorwaarden > 2002, zogenaamde nieuwe arbeidsvoorwaarden of NAV) toonde duidelijk aan dat het patronaal voorstel ter verbetering van hun pensioenplan helemaal verworpen werd. Zowel de onvoldoende verhoging van de patronale bijdragen als het ontbreken van enige echte garantie op positieve rendementen of kapitaalopbouw zijn dé argumenten geweest om het voorstel af te keuren.

Tijdens de zitting van het Paritair Comité 326 (Gas en Elektriciteit) op 25 september werd deze afkeurende boodschap bekendgemaakt aan de werkgevers. Zij reageerden door te melden dat ze de boodschap begrepen hadden, maar bleven voorts op de vlakte over welk gevolg hieraan zou gegeven worden tijdens een voor hen mogelijk verder overleg. Op 26 september besliste een Federaal Comité van ACOD Gazelco dan om een sectorale stakingsaanzegging in functie hiervan in te dienen.

Enkel met een voldoende opbouw van

krachtsverhoudingen zal een fundamentele verbetering van het patronaal voorstel verkregen kunnen worden. Daarvoor roept ACOD Gazelco op om met zijn allen deel te nemen aan mogelijke (stakings) acties die zouden opgezet worden. Ook andere syndicale organisaties dienden hiervoor een stakingsaanzegging in. ACOD Gazelco heeft het voornemen om in gemeenschappelijk vakbondsfront verder te onderhandelen wanneer zich die mogelijkheid aandient, alsook om samen acties te voeren waar dat mogelijk is.

Jan Van Wijngaerden

Syndicale premie

De toekenning van een syndicale premie kan vanaf de lancering van het digitaal platform <https://www.sector326.be> ook via een digitale procedure. Indien hier-voor geopteerd wordt door onze leden, zal een digitaal attest aankomen bij ACOD Gazelco en kan dit op dezelfde manier verwerkt worden als een papieren exemplaar zodat zo snel als mogelijk een syndicale premie kan uitbetaald worden.

Alle rechthebbende gebaremiseerde werknemers ontvangen een papieren attest, zoals dat ook in het verleden gebeurde. Zij hebben dan de keuze om hun attest via een digitale aanmelding te laten verwerken, ofwel hun papieren attest te bezorgen aan hun betrokken syndicale organisatie, die dit dan zoals voordien zal verwerken. Kaderleden kunnen enkel een syndicale premie aanvragen via het digitaal platform <https://www.sector326.be>. Voor alle rechthebbenden zijn er toekenningsvoorwaarden, die bij twijfel zeker kunnen nagevraagd worden bij een syndicaal afgevaardigde van ACOD Gazelco of bij het secretariaat van ACOD Gazelco op het nummer 02 508 58 68. Omdat ACOD Gazelco onvoldoende voorafgaande tests heeft kunnen uitvoeren op een volledig correcte werking van het

digitaal platform, is voor deze verwerkingsperiode het meest zekere een papieren attest te bezorgen aan uw syndicaal afgevaardigde ofwel aan het secretariaat van ACOD Gazelco, Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel (Syndicale premies Gazelco).

Uiteraard zal ook nu ACOD Gazelco alles in het werk stellen om aan elke rechthebbende zo snel als mogelijk een syndicale premie van 145 euro uit te betalen, conform de huidige toekenningsvoorwaarden. ACOD Gazelco stelt opnieuw vast dat de werkgeversfederaties gemaakte afspra-

ken niet respecteren, wat nu gebeurt door deze premature lancering van hun digitaal platform.

Jan Van Wijngaerden



ACOD Telecom Vliegwezen manifesteert mee!

Op 14 oktober kleurde Brussel rood van solidariteit, strijdlust en verbondenheid. Met duizenden kwamen we in het hart van de hoofdstad samen om onze stem te laten horen tegen de geplande Arizona-maatregelen. Maatregelen die onze sociale zekerheid bedreigen, onze rechten als werknemers ondermijnen, aan onze koopkracht knabbelen en de toekomst van

velen hypothekeren. Daarom kwamen we op straat – niet alleen om te protesteren, maar om te tonen dat we samen sterker staan. Voor een samenleving waarin iedereen meetelt, waarin openbare diensten worden versterkt in plaats van afgebouwd, en waarin respect voor werk en welzijn centraal staat. De boodschap was krachtig,

de energie voelbaar. Deze foto's brengen de sfeer van dat onvergetelijke moment tot leven. Ons verzet tegen de sociale afbraak door de Arizona-regering gaat onverminderd door. Samen maken we het verschil!

De sector Telecom Vliegwezen dankt iedereen die erbij was.





foto DG Stratcom Defensie

Militairen **Opnieuw slachtoffer sociale dumping door eigen regering**

Terwijl de internationale spanningen toenemen en de nationale veiligheid steeds meer onder druk staat, verwacht men van onze militairen dat zij 'meer doen met minder'. Wat ooit een beroep van eer, engagement en trots was, dreigt vandaag te worden tot een vorm van sociale dumping, beslist door de regering, getolereerd en goedgekeurd door de minister van Defensie Theo Francken.

Defensie wordt opnieuw ingezet om de politie te ondersteunen bij veiligheidsopdrachten. Dat de politie hulp nodig heeft, begrijpen we. Solidariteit tussen openbare diensten is een van de fundamenteën van een goed functionerende samenleving. Maar solidariteit mag nooit een synoniem worden voor uitbuiting. Onze militairen staan opnieuw op straat, zonder de juiste opleiding, zonder sluitend juridisch kader en vooral: zonder correcte verloning. Waar politieagenten na hun shift huiswaarts keren, blijven militairen

dag en nacht paraat. Velen verblijven wekenlang van huis weg, terwijl hun gezinnen thuis de prijs betalen van hun afwezigheid. Hun opdracht is zwaar, hun verantwoordelijkheid groot. Maar hun vergoeding? Die is ronduit beschamend.

672 uur inzet, amper 40 procent vergoed

Een militair die een maand lang wordt ingezet voor nationale veiligheidsopdrachten levert in totaal 672 werkuren. Nacht en dag, zonder onderscheid. Toch krijgt diezelfde militair slechts een extra weddecompliment van 5 uur per 24 uur tijdens de week, aangevuld met 2 uur uithuizigheidspremie (recuperatie in tijd). Voor weekenddiensten ontvangt hij/zij 50 euro per dag van 24 uur. Geen compensatierustdag. Geen nachtpremie. Reken maar mee: 152 uur via wedde (38 uur/week) verhoogd met 7 uur per werkdag (zowat 140 uur per maand) komt neer op net iets meer dan 40 procent

van de werkelijk gepresteerde uren. Daarbovenop ontvangt de militair slechts een bescheiden weekendvergoeding van in totaal 400 euro voor vier volle weekends werk.

Het resultaat: weken van onafgebroken inzet voor een compensatie die niet in verhouding staat tot de geleverde inspanning.

Moderne slavernij onder het mom van patriottisme

In politieke toespraken horen we vaak lof over 'de inzet van onze militairen' en 'hun onmisbare bijdrage aan de veiligheid van het land'. Maar in de praktijk worden deze woorden niet gevolgd door daden. Onze mensen worden in stilte opgeofferd aan de besparingslogica van de regering, waarbij militairen de gaten moeten vullen die elders in de openbare diensten zijn geslagen.

Wanneer militairen 24 op 24 werken en nauwelijks de helft van hun uren vergoed krijgen, spreken we niet langer over

efficiëntie, maar over pure uitbuiting. Ook bij pensioenen krijgen ze miskening: 24 uur werken is voor hen ook maar gelijk aan één werkdag terwijl alle andere ambtenaren het werk van 24 uren spreiden over drie normale werkdagen en dus aan pensioenopbouw doen voor drie werkdagen i.p.v. één bij deze militairen. Sociale dumping is niet enkel iets van buitenlandse onderaannemers of goedkope arbeidsmigratie. Vandaag gebeurt het ook in onze eigen rangen, in het hart van onze publieke diensten.

De verantwoordelijkheid ligt bij de top

Deze situatie is geen toeval. Ze is het gevolg van politieke keuzes. Het ministerie van Defensie en de regeringsleiders blijven dit systeem verdedigen, terwijl minister Theo Francken openlijk pleit voor een nog 'flexibeler' inzet van militairen. Flexibel voor wie? Voor het budget, niet voor de mensen. Men gebruikt Defensie als goedkoop noodmiddel, maar weigert momenteel de militairen de verloning,

bescherming en waardering te geven die hun taken verdienen.

"Onze militairen zijn vakmensen, opgeleid om te dienen, niet om uitgebuit te worden"

Tijd voor respect en rechtvaardigheid

Onze militairen zijn geen goedkope oplossing. Het zijn vakmensen, opgeleid om te dienen, niet om uitgebuit te worden. Zij verdienen:

- eerlijke verloning voor elk gewerkt uur, inclusief nachten en weekends
- duidelijke rusttijden en sociale bescherming zoals voor elke andere werknemer
- volwaardige compensatie voor hun

beschikbaarheid en inzet in het belang van de samenleving.

Zolang de regering deze structurele ongelijkheid negeert, blijven onze militairen de dupe van een beleid dat hun engagement misbruikt. Een sociaal akkoord dat deels tegemoetkomt aan een meer 'eerlijke betaling' tegen 2027 is onaanvaardbaar. Een leger dat men behandelt als goedkope noodploeg, verliest op termijn niet enkel zijn mensen, maar ook zijn geloofwaardigheid, motivatie en slagkracht.

Onze boodschap is klaar. Stop nu de sociale dumping bij Defensie. Geef onze militairen de waardigheid, de rechten en het loon die ze verdienen.

Natasja Gaytant



foto DG Stratcom Defensie

FOD Binnenlandse Zaken in moeilijkheden Slaapt minister Quintin?

Terwijl het in mei nog volop beloftes regende, hulde begin oktober de minister zich in een oorverdovende stilte. In mei jongstleden koesterde het personeel van de FOD Binnenlandse Zaken nog een sprankeltje hoop. Op vraag van de ACOD werd een vakbondsafvaardiging ontvangen door minister van Binnenlandse Zaken Bernard Quintin. Het gevoel leefde dat er werd geluisterd. De minister stelde zich begripvol en respectvol op en stond open voor een meer serene toekomst. En daarna... niets meer.

We schrijven nu oktober en de geruststellende woorden van de maand mei lijken als herfstbladeren weggejaagd door de wind. In feite is het allemaal alleen maar veel erger geworden. Er is niets in huis gekomen van belofde versterking. Op het terrein overleven de personeelsleden van de FOD nauwelijks. Enkel dankzij de toewijding en de inzet van de administratie en personeelsleden blijven we verder aanmodderen.

Noodcentrales: in nood!

Het 'masterplan' voor de noodcentrales moest worden bevestigd. Maar in de praktijk gebeurt juist het omgekeerde: de personeelsbestanden krimpen, almaar meer mensen verlaten de centrales – via pensioen, burn-out, ontslagname – en vervangingen laten op zich wachten in een ijzige politieke stilte. De ACOD luidde meermaals de alarmbel en waarschuwde dat een ernstig ongeval onafwendbaar is. Toch wordt het personeelskader niet versterkt: het valt uiteen.

Civiele bescherming

Opgeleid, bekwaam, toegewijd, maar... vergeten. Het personeel van de civiele bescherming weet nog altijd niet met zekerheid welke opdrachten het moet vervullen. Op het terrein nemen andere actoren het heft in handen, wordt alles in het ongewisse gelaten en borrelt frustratie op. De aangekondigde rationalisering lijkt te veranderen in marginalisering.



Administratieve diensten: het stiefkind

In de kantoren heerst geruisloze chaos. De werklust schiet de hoogte in. Wie vertrekt, wordt niet vervangen. Of soms toch wel, maar dan door contractuele personeelsleden met een nepstatuut die minder bescherming genieten. Een meedogenloze paradox: minister Quintin sprak in de maand mei nog zijn gehechtheid aan het statuut uit. Vandaag stellen we juist het tegenovergestelde vast.

Een minister zonder doel

Sinds mei is er geen enkele vergadering, geen dialoog, niet het geringste overleg met onze voogdijminister geweest. De vakbond heeft dus geen andere keuze dan de actualiteit te volgen in de media, als een eenvoudige toeschouwer. Dit is een absurde, onwaardige situatie, terwijl een regen van ministeriële beslissingen erin blijft hakken.

Een oproep om te luisteren, voor het te laat is

Mijnheer Quintin, uw regering loopt te

hard van stapel (zie de pensioenen) of schiet tekort waar juist meer nodig is. Uw personeel en uw diensten zitten te wachten. Niet op woorden, maar op daden, op respect en op een luisterend oor. De FOD Binnenlandse Zaken is geen bijkomstigheid. Hij is een hoeksteen van de staat. Als dit fundamentele en essentiële element wordt aangetast, dan staan mensenlevens op het spel.

Tony Six

Pensioendossier

Wat verandert er voor de federale ambtenaren?

Los van de gigantische besparingen in het federaal openbaar ambt (jaarlijks 1,8 procent op de personeelsenveloppe of 5.500 tot 6.000 personeelsleden minder tegen 2029) werden in Comité A (waar over het pensioendossier werd onderhandeld voor alle personeelsleden die werken bij alle openbare diensten) ook beslissingen genomen voor de federale ambtenaren. Hieronder vind je daarvan een kort overzicht. Elk federaal personeelslid (en elke burger) kan begrijpen welke verregaande gevolgen deze zogenaamde 'hervorming' met zich meebrengt.

Het woord hervorming is eigenlijk misleidend. Een hervorming betekent verbetering of modernisering, maar in dit geval gaat het vooral over een terugdraaiing van eerder verworven rechten voor ambtenaren en personeelsleden. Het is eigenlijk puur een afbraak van de pensioenen.

Wat is deze zomer beslist?

1. Beperking van de pensioenindexering: voor bruto pensioenen hoger dan 5182,64 euro wordt enkel nog een indexering van 2 procent toegepast op het gewaarborgde maandelijkse minimumbedrag van het rustpensioen voor een alleenstaande.
2. Afschaffing van de pensioenbonus Lalieux van de vorige regering op 31 december 2025.

Wat blijft hetzelfde?

1. Wettelijke pensioenleeftijd: 66 jaar en vanaf 2030 67 jaar.
2. Mogelijkheid tot vervroegd pensioen:
 - vanaf 60 jaar met 44 dienstjaren
 - vanaf 61 of 62 jaar met 43 dienstjaren
 - vanaf 63, 64 of 65 jaar met 42 dienstjaren.

Wat verandert er?

1. Mogelijkheid om in vervroegd pensioen te gaan met 60/42: iedereen die 42 jaar

WAT BETEKENT DE PENSIOEN- HERVORMING VOOR JOU?

gewerkt heeft met minstens 234 "effectieve werkdagen" (invoering van deze term) kan met vervroegd pensioen. Let op: jaren zoals legerdienst, gewetensbezwaarde, ziekteperiodes, zwangerschapsverlof enz. tellen niet mee in de berekening van de jaren. Met andere woorden: dit is een lege doos!

2. Afschaffing van de preferentiële tantièmes.
3. Verlenging van de referentiewedde voor de berekening van het pensioenbedrag, wat een vermindering van 10 tot 25 procent kan betekenen.
4. Afschaffing van de perequatie.
5. Vermindering van de aanneembare diensten.
6. Verhoging van het minimumaantal gewerkte dagen van 104 naar 156 om een gewerkt jaar te laten meetellen.
7. Invoering van een malus-bonussysteem.
 - Een malus wordt toegepast bij vervroegd pensioen wanneer er geen 35 jaar met minstens 156 effectieve werkdagen (7.020 werkdagen in totaal) zijn. De vermindering bedraagt 2 tot 4 of 5 procent per jaar vervroegd pensioen, afhankelijk van het geboortejaar.
 - Een bonus is enkel mogelijk wanneer men blijft werken na de wettelijke pensioenleeftijd.

Acties ACOD

De ACOD zal verscheidene militantenvergaderingen organiseren om de details van deze maatregelen uit te leggen aan de leden. Daarboven roepen wij iedereen op om massaal deel te nemen aan de acties die nog op stapel staan, georganiseerd door ACOD, en de verschillende interprofessionele acties van het ABVV mee te ondersteunen.

Onze manifestatie van 14 oktober was alvast een succes, maar we moeten onze tanden blijven tonen om deze regering te dwingen terug te komen op deze asociale maatregelen, die vooral vrouwen en ambtenaren zwaar treffen.

Tony Six, Kurt Sissau

VDAB Alweer onder vuur

Al sinds het aantreden van deze Vlaamse regering kwam de VDAB in het vizier van de besparingen en ontmanteling. ACOD Overheidsdiensten is niet te spreken over de besparingshakbijl die de Vlaamse regering hanteert. De VDAB zal in 2027 immers 40 miljoen euro moeten besparen in plaats van 20 miljoen euro. De Vlaamse regering besliste dit tijdens de begrotingsonderhandelingen van de Septemberverklaring.

Vorig jaar liet de Vlaamse regering weten dat de VDAB tegen 2028 80 miljoen euro zou moeten besparen, de zwaarste en grootste besparingsronde ooit. Het plan was om vanaf 2025 jaarlijks 20 miljoen euro te besparen, maar men verschuift die deadline.

Het is ongezien dat een Vlaamse regering met de botte hakbijl zo fors gaat inhakken op een eigen overheidsdienst. Het getuigt van een totaal onverantwoord beleid om in deze sociaal-economische tijden fors te besparen op de publieke arbeidsmarktspeler VDAB.

Zogenaamde besparing kost veel geld

De VDAB is een performante en kwalitatieve dienstverlener op de arbeidsmarkt, dat bewijzen alle studies. Het is ook de taak van een overheidsdienst als de VDAB om zijn diensten te garanderen aan de werkzoekenden en werklozen op een onafhankelijke, objectieve en kwalitatieve manier.

Het is klaar dat de Vlaamse regering de rol, opdracht en taken van de VDAB drastisch wil inperken. Dit is een besparingskeuze én een ideologische keuze om de overheidsdienst fors terug te dringen ten voordele van private partners. Men wil de kerntaken beperken en de 'vrije' markt laten spelen. De vrije markt die veel duurder is en die slechts de winstgevende 'hapklare brokken' wil. ACOD Overheidsdiensten wil dat de besparingen gebeuren op de talloze dure uitbestedingen, outsourcing en consultancy. Er mag in geen enkel geval geraakt worden aan de dienstverlening en de personeelsleden die dagelijks hoogstaande dienstverlening bieden met bemiddeling, begeleiding en opleiding.

Privatisering: te gek voor woorden

Als klap op de vuurpijl kwamen daar de gratis uitlatingen van kandidaat Open VLD-voorzitter De Gucht nog bovenop. Hij wil de VDAB privatiseren en volledig aan de 'vrije' markt geven. Arbeidsbemiddeling en opleiding is volgens hem geen kerntaak van de overheid en kost teveel. Door de beperking van de werkloosheid in de tijd zou de VDAB minder werk hebben. De Gucht slaat de bal volledig mis en bewijst dat hij niets afweet van de concrete werking van de VDAB.

Ten eerste is arbeidsbemiddeling en opleiding wel degelijk een kerntaak van de overheid.

De werkzoekende en werkloze burgers hebben de dienstverlening nodig die de overheid voor iedereen kan garanderen op een onafhankelijke, objectieve en kwaliteitsvolle manier. Zo valt niemand uit de boot.



Ten tweede, bij een privatisering naar de markt van uitzendkantoren en headhunters is het zo dat hun dienstverlening veel duurder is dan de dienstverlening van de VDAB. Dat bewijzen verschillende studies en onderzoeken.

Tevens bieden private organisaties vooral een bemiddeling voor sterke profielen die gemakkelijk toe te leiden zijn naar de markt (en er dus een verdienmodel aan hebben) en bemiddelen ze zwakkere profielen veel minder.

Belang werkzoekenden voorop

De kwaliteitsvolle dienstverlening van de VDAB is trouwens uitgebreider dan alleen werklozen begeleiden. Het gaat ook over werkende werkzoekenden die een ander werk en een nieuwe loopbaan zoeken. Het is ook opleidingskansen garanderen voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. De Gucht wil simpelweg de vriendjes van de private markt van extra inkomsten voorzien door de arbeidsbemiddeling en opleiding aan hen te gunnen.

Uitbesteding aan uitzendkantoren, consultancybureaus en headhunters kost veel meer aan de gemeenschap (de belastingbetaler) dan de overheidsdienstverlening. Dat zeggen audits en het Rekenhof. De arbeidsmarkt kan niet alleen overgelaten worden aan het wilde westen met vrijheid en blijheid voor private spelers hun eigen (financiële) belang.

Het belang van de werkzoekende en werkloze burgers moet prioritair meetellen in een arbeidsmarkt waar de overheidsdienst VDAB een forse vinger in de pap houdt. ACOD overheidsdiensten zal zeer alert en waakzaam zijn en reageren.

Chris Moortgat

Expeditie Talent Herstelbesluit eindelijk in zicht

Toen de Vlaamse overheid op 1 juni 2024 haar grote HR-hervorming Expeditie Talent invoerde, werd dat voorgesteld als een sprong vooruit. Een modern personeelsbeleid, eenvoudiger, rechtvaardiger en toekomstgericht. Zo klonk het, tenminste. Maar...

In de praktijk bleek de hervorming een bron te zijn van juridische en administratieve chaos. Ziekte-dagen werden fout berekend, salarissen verkeerd toegepast en personeelsleden verloren rechten bij overplaatsingen. Van bij de start trok ACOD Overheidsdiensten aan de alarmbel. Onze militanten kregen talloze klachten binnen. We kaartten de problemen herhaaldelijk aan in de overlegcomités, met duidelijke voorbeelden en juridisch onderbouwde argumenten.

Herstelbesluit na maanden druk

Na maanden van aandringen komt er nu eindelijk een herstelbesluit dat de ergste fouten rechtzet. De Vlaamse regering erkent impliciet dat de invoering van Expeditie Talent gebrekkig was. De tekst herstelt onder meer het volgende:

- Ziekteverlof bij arbeidsongeval: deze dagen worden niet langer foutief afgetrokken van het ziektecontingent.
- Nautische keten (Agentschap MDK):

herstel van de regeling die gold voor 31 mei 2024.

- Vrijwillige overstap naar het evaluatie-gebonden salarissysteem: versoepeling van de regels en timing.

- Meenemen van salarisbeslissingen bij personeelsbewegingen: personeelsleden verliezen hun opgebouwde rechten niet meer.

- Technische correcties: aanvulling van ontbrekende N-schalen en verduidelijking van anciënniteitsregels.

Het besluit treedt in werking de maand na publicatie (gepubliceerd 22 september, in uitvoering 1 oktober 2025 met retroactieve correcties tot 1 juni 2024 voor bepaalde fouten.

“Zonder vakbondswerking was dit nooit rechtgezet”

Pressie van ACOD heeft gewerkt

We hebben nooit losgelaten. Alleen door volgehouden syndicale druk komt er nu een herstelbesluit. De Vlaamse overheid kwam pas in beweging na herhaald overleg en druk van de ACOD. Wij toonden met concrete dossiers aan dat de nieuwe regels mensen financieel benadeelden en

juridisch onhoudbaar waren. Dankzij die volgehouden druk werden de problemen eindelijk erkend. Zonder syndicale tegenkracht zou deze correctie er nooit gekomen zijn.

Nog werk aan de winkel

Hoewel dit herstelbesluit een noodzakelijke stap vooruit is, blijft de ACOD waakzaam. Nog niet alle onduidelijkheden zijn weggewerkt en de communicatie naar het personeel verloopt vaak gebrekkig.

Wij blijven eisen dat de Vlaamse overheid het volledige Expeditie Talent-project grondig evalueert, inclusief de impact op loopbanen, lonen en rechtszekerheid. Modernisering mag nooit een excuus zijn om rechten af te bouwen.

ACOD Overheidsdiensten blijft vechten voor rechtvaardigheid. Het herstelbesluit is een overwinning. Niet van het systeem, maar van de mensen die het systeem in vraag durven stellen. Het bewijst dat vakbondswerking loont: wie zich organiseert en volhoudt, maakt verschil.

ACOD blijft druk zetten, tot elke ambtenaar krijgt waar hij of zij recht op heeft.

Jan Van Wesemael, Chris Moortgat, Geert Dermaut, Tom Dejonghe

Waterunie Operator NV Personeel op losse schroeven?

De Vlaamse Regering wil op 1 januari 2026 de nieuwe overheidsinstelling Waterunie Operator NV lanceren — een fusie van De Watergroep en Farys. Maar er is één groot probleem: Waterunie heeft geen eigen personeel.

De regering stelt voor dat De Watergroep en Farys hun medewerkers ‘ter beschikking stellen’ van Waterunie, tot er een nieuw personeelsstatuut is tegen 2027. Dat betekent dat we zouden werken onder gezag van een werkgever zonder

reglementering of overlegkader. ACOD zegt daarover duidelijk: “Het is juridisch én ethisch onverantwoord om personeel onder te brengen bij een entiteit zonder personeelsreglementering.”

Onze vakbondssecretarissen Jan Van Wesemael en Gert Vlasselaer trekken samen aan de alarmbel en stellen een alternatief voor: stel een transitimanager aan die het sociaal overleg opstart en onderhandelt over een degelijk personeelsstatuut.

Tot die tijd eisen we:

- Geen overhaaste opstart;
- Duidelijkheid over rechten, statuten en syndicale garanties;
- Respect voor het sociaal overleg.

Onze militanten roepen iedereen op waakzaam te blijven. We willen geen lege doos, maar zekerheid. Samen sterk — voor een Waterunie met recht en respect!

Bert De Ryck — Jan Van Wesemael



Gent en Dendermonde Hoe steden zich kapot besparen

Gent en Dendermonde zijn niet de enige steden die onder foute voorwendsels en onder het mom van besparingen zich onttrekken aan hun plichten tegenover hun bevolking en werknemers, maar zij stellen trieste en wraakroepende voorbeelden. Hierbij brengen we hun verhalen als waarschuwing en ter inspiratie voor verzet.

De besparingen in Gent, Dendermonde en andere besturen zijn mede een gevolg van hogere regelgeving en overbevraging van de lokale besturen. De verplichting van Europa om landelijke begrotingscijfers te halen, wordt in Vlaanderen gemakkelijk doorgeschoven naar de lokale besturen. Een aantal federale dossiers zoals de 'tax cut' en de beperking van de werkloosheid in de tijd met uitlopers naar de leeflonen, heeft onvermijdelijk zware negatieve gevolgen voor de gemeentelijke financiën. Daarnaast wacht de gemeenten een gigantische kost voor de vernieuwing en opwaardering van het elektriciteitsdistributienet (groene transitie) en de afbouw van het gasnet, want via de intercommunales zijn de gemeenten betrokken partij.

Daardoor kunnen de lokale besturen beweren dat er is geen alternatief is, want extra inkomsten genereren na opeenvolgende crisissen is uiteraard een alleenrecht van de private sector. Een brood kopen voor minder dan 2 euro is immers al langer verleden tijd!

Tegelijkertijd staan de hogere overheden al jaren garant voor een klimaat waarbij de privé vaak meer steun krijgt dan de openbare diensten om hetzelfde te organiseren.

ACOD LRB in verzet

De systematische onder-financiering in de publieke en zorgsector moet aangepakt worden.

ACOD LRB blijft deze toestand via alle mogelijke kanalen aanklagen.

In Gent blijft ACOD LRB met het personeel, middenveldorganisaties en burgers druk uitoefenen om de besparingen te herzien. Er zijn andere plaatsen waar kan bespaard worden zonder dat het personeel en de gebruikers van de openbare diensten geschaad worden. In Dendermonde deelde ACOD LRB op het personeelsfeest voor de zomer zwarte lintjes uit, die door 90 procent van de aanwezigen ook effectief gedragen werden.

*Stephan Van De Meirssche, Maarten Bieseman,
Annie Verdonck en Jeroen Demuyne*

Gent Moedwillige keuze voor vaagheid en onzekerheid?

Voor de zomer dropte het Gentse stadsbestuur een bom. De komende vier jaar moet jaarlijks 120 miljoen euro bespaard worden. Welke gevolgen heeft dit?

Het personeel wordt niet gespaard. Meer dan 400 functies worden stopgezet. Er zouden ook 50 nieuwe functies gecreëerd worden waardoor het bestuur graag spreekt over 350 te schrappen jobs. Dat is een harde klap voor het personeel en de vakbonden. Het stadsbestuur kon de onduidelijkheid voor het personeel niet wegnemen, ook niet met verschillende persoonlijke gesprekken en collectieve infomomenten. Of kiest het bestuur moedwillig voor vaagheid en onzekerheid?

Dikke mist

Getroffen collega's krijgen een jaar 'voorrang' om door te stromen naar een andere functie. Maar hoe kunnen die honderden collega's een nieuwe job vinden binnen een krimpend personeelsbestand? De directeurs zijn verantwoordelijk voor het schrappen van functies. Dit is moeilijk voor de directeurs en zal ook leiden tot veel spanningen tussen collega's onderling. Wie verdwijnt wel en wie niet? Het schrappen van jobs wordt uitgesmeerd over verschillende jaren. Niet alleen nu maar opnieuw in april 2027 en april 2028 krijgen medewerkers te horen dat hun job verdwijnt. Wij vinden het een schande dat personeel zo lang in onzekerheid moet leven. Hoe kunnen zij de komende jaren goed werk leveren, als zij elke lente moeten vrezen voor hun job en hun inkomen? En waarom? Niet omdat zij hun werk niet goed doen, maar omdat de politici hun werk niet deden. Het personeel is niet verantwoordelijk voor de financiële situatie van vandaag. Zelfs nu wil het Gents bestuur zoveel besparen dat er ruimte vrij komt voor 'nieuw beleid'. Ook hierover hangt een dikke mist, wat zou dat nieuw beleid dan wel zijn?

Weg of privé

Vast staat dat de volgende dienstverlening wegvalt: het team circulaire economie verdwijnt, gemeenschapswachten op bussen worden teruggedroefd, het voedselteam wordt geschrapt, er wordt gemorrelt aan de voorschoolse kinderopvang en De Schoolhoeve wordt geprivatiseerd. In 2024 investeerde Gent nog 700.000 euro in De Schoolhoeve die ze nu wil overlaten aan de privé. De overnemer zal maar wat blij zijn met de vernieuwde rolstoeltoegankelijke wandelpaden.

Gentse scholen- de ouders- zullen moeten betalen voor een bezoekje. Voor scholen met financieel kwetsbare kinderen is dat een streep door de rekening en mogelijk het volledig schrappen van deze uitstap. Zal het stadsbestuur dit gratis bezoek bij de overnemer afdwingen? Zal het stadsbestuur in de privé kunnen bedingen dat de samenwerking wordt voortgezet met jongvolwassenen met een beperking of mensen in herstel na verslaving? Na de eerste informatiegolf, vooral via de media, blijkt nu dat ook de tennishal en padelvelden op de Blaarmeersen uitbesteed worden en dat sportkampen en schoolsportdagen verdwijnen. Zowel in het geval van Schoolhoeve De Campagne als de Blaarmeersen worden taken afgestoten die niet alleen voordelig zijn voor de Gentenaar, maar voor het bestuur ook geld kunnen opbrengen. Begrijpt wie kan...

Stephan Van De Meirssche, Maarten Bieseman, Annie Verdonck en Jeroen Demuyne

Dendermonde Hoe diep kan men zinken?

Niet alleen in Gent gaat het bestuur met de botte bijl door het personeelsbestand. Ook Dendermonde is van plan vier openbare diensten af te stoten: de centrale keuken, de schoonmaak van verscheidene stedelijke gebouwen, het kinderdagverblijf De Kleine Kroon en de poetshulp aan huis. Maar dat is nog niet alles.

Eerst en vooral. Het gaat ook hier niet over mensen die hun werk niet naar behoren uitvoeren. Collega's die al jarenlang positief geëvalueerd worden, riskeren plots ontslag. Met het vooruitzicht dat zij na twee jaar hun uitkering verliezen als zij binnen die termijn geen ander werk vinden. Geen makkelijke opdracht, zeker voor iemand ouder dan 55 jaar. Bovendien ving de ACOD diverse signalen op dat Dendermonde hiermee nog maar aan het begin van een langdurige besparingsoperatie staat, waarbij nog meer stadsdiensten in het vizier kunnen komen zoals de buitenschoolse opvang of ondersteunende diensten. In besloten kring werden er naar verluidt verschillende besparingsscenario's uitgetekend. De vier gemakkelijkste met impact onderaan de sociale ladder werden weerhouden en de overige werden voorlopig netjes opgeborgen in de kluis.

Dure maar waardeloze woorden

Een andere specialiteit van het stadsbestuur is schermen met dure begrippen zoals kerntakendebat, maar tegelijk vanuit een soloslim positie een besparingsoperatie door de strot rammen zonder essentiële partners zoals vakbonden vooraf te kennen. Bij onze legitieme vraag om zicht te krijgen op het beslissingsproces dat hieraan voorafging, volgde een juridische hocuspocus, het invoeren van 'beroepsgeheim' en andere doorzichtige voorwendsels om ons vakkundig af te schepen. Het vertrouwen is volledig zoek! Het is dus wachten tot het volgende sce-

nario boven water komt. In de gemeenteraad liet een schepen zich alvast ontvallen dat de ondersteunende diensten ook niet buiten schot zouden blijven. Het is alsof men in een bootrace de boot probeert lichter te maken door de roeispanten over boord te gooien. Faut le faire!

Besparen op het OCMW

ACOD LRB diende klacht in bij de gouverneur om de beslissing te besparen op het OCMW in Dendermonde terug te draaien. Wij deden dat op basis van de OCMW-wet.

Artikel 1 van de OCMW-wet bepaalt dat "...elke persoon het recht heeft op maatschappelijke dienstverlening. Deze heeft tot doel eenieder in de mogelijkheid te stellen een leven te leiden dat beantwoordt aan de menselijke waardigheid. Er worden openbare centra voor maatschappelijk welzijn opgericht die, onder de door deze wet bepaalde voorwaarden, tot opdracht hebben deze dienstverlening te verzekeren".

Het afstoten en privatiseren van het kinderdagverblijf, de dienstencheque-activiteiten en de centrale keukens is in strijd met artikel 1 van de OCMW-wet. We baseren ons daarbij op eerdere privatisering. Zo denken we aan de kinderopvang 't Schommelpeert dat in 2024 de deuren moest sluiten. De toenmalige schepen van Kinderopvang vertelde toen in de media: "Het zal zeker niet gemakkelijk zijn om voor alle ouders een oplossing te vinden" en "We beseffen dat er geen luxe is aan kinderopvang (...) We keken ook al naar opvang buiten de stad." Dit is een duidelijk voorbeeld van hoe de dienstverlening van kinderopvang door een private speler niet verzekerd is. Ook toen het private rusthuis De Gentse Poort de deuren sloot wegens financiële problemen was de dienstverlening opnieuw niet verzekerd.

Dit zijn slechts twee voorbeelden die aantonen dat private ondernemers een dienstverlening niet verzekeren. Een private speler kan van de ene op de andere dag beslissen zijn activiteit stop te zetten, iets wat een OCMW niet kan omwille van het voornoemde artikel 1. Of een private onderneming kan failliet gaan, iets wat voor een OCMW onmogelijk is. Het kunnen stopzetten van een dienstverlening is enkel mogelijk voor private rechtspersonen. Daarom net heeft de wetgever ervoor gekozen om OCMW's op te richten die tot opdracht hebben de maatschappelijke dienstverlening te verzekeren.

Stephan Van De Meirssche, Maarten Bieseman, Annie Verdonck en Jeroen Demuynck

KB Activiteiten van het Dagelijks Leven Een besparing vermomd als hervorming

De vorige regering presenteerde het koninklijk besluit over Activiteiten van het Dagelijks Leven (KB ADL) als een modernisering van de zorg. Het zou meer flexibiliteit en een betere organisatie brengen en zelfs het antwoord zijn op de personeelschaarste. Maar achter die mooie woorden gaat een harde realiteit schuil: een maatregel die de kwaliteit van de zorg en de werkomstandigheden van het personeel ernstig bedreigt.

Minister Frank Vandenbroucke lanceerde het KB ADL als oplossing voor het nijpend tekort aan personeel in de woonzorgcentra. Het besluit maakt het mogelijk dat ook mensen zonder zorgopleiding worden ingezet. Het KB somt taken op die zij mogen uitvoeren: hygiënische zorgen, stomazorg zonder diagnose, vocht- en voedseltoediening bij bewoners zonder slikstoornissen, medicatie toedienen (behalve opioïden), parameters meten, neus-, oog- en oor-spoelingen enzovoort.

Opvallend: nergens wordt een opleiding opgelegd om deze handelingen te mogen uitvoeren. De ADL'er mag enkel zorgen toedienen mits expliciete toestemming van de bewoner (of wettelijke vertegenwoordiger). Deze toestemming zit vaak verborgen in het contract dat men ondertekent bij de verhuis naar het woonzorgcentrum. De arts of verpleegkundige beslist welke bewoner door een ADL'er mag verzorgd worden. Als die een fout maakt, is hij/zij zelf aansprakelijk. Maar als een zorgprofessional een verkeerde inschatting maakt en een ADL'er toch bij een bewoner met een hogere zorgzwaarte inzet, draagt de zorgprofessional de verantwoordelijkheid.

Allerminst wondermiddel tegen personeelstekort

Zorg is meer dan een lijstje taken. Zorg verlenen is meer dan losse handelingen uitvoeren. Het vraagt deskundigheid, aandacht en menselijkheid. Wie iemand helpt bij het wassen of aankleden, kan tegelijk signalen opvangen: een wond die gisteren niet zichtbaar was, kortademigheid, een plots stil gedrag. Zulke observaties zijn van cruciaal belang om tijdig in te grijpen. Het KB ADL reduceert zorg tot routinewerk, uitgevoerd door mensen zonder scholing. Dat verhoogt de kans op fouten, ondermijnt de continuïteit en zet de kwaliteit van zorg zwaar onder druk.

Voor verpleegkundigen en zorgkundigen voelt dit KB als een kaakslag. Hun beroep, opgebouwd uit kennis, ervaring en opleiding, wordt herleid tot taken die ook door goedkopere krachten uitgevoerd mogen worden.

ADL'ers leveren bijna hetzelfde werk als zorgkundigen (IFIC 11), maar worden ingeschaald en betaald als IFIC 8. Dit ondergraaft niet alleen de beroepstrots, maar ook de aantrekkelijkheid van het vak. In een sector die nu al kreunt onder tekorten, is dat ronduit gevaarlijk. Wie kiest er nog voor een zorgopleiding als de job systematisch uitgehold wordt?



Meer werkdruk, niet minder

Tegelijk blijft de eindverantwoordelijkheid vaak wel bij de geschoolde zorgverlener liggen, terwijl de uitvoering verschuift naar wie daarvoor niet opgeleid is. Dat zorgt voor extra stress, meer risico op fouten en spanningen op de werkvloer.

De regering beweert dat de werkdruk daalt omdat taken verdeeld worden. In de praktijk gebeurt het omgekeerde: zorgverleners moeten controleren, corrigeren en coördineren, maar hebben minder grip op wat er effectief gebeurt. Het werk wordt dus niet lichter, maar zwaarder.

Budget boven welzijn

Het KB ADL vertrekt niet vanuit de noden van bewoners of personeel, maar vanuit de logica van besparingen. Zorg wordt hier herleid tot een kostenpost, terwijl het in de eerste plaats over mensen gaat. Door zorgtaken door te schuiven naar goedkopere krachten, hoopt men de uitgaven te drukken. Maar die veronderstelde winst is een illusie.

De rekening zal via een andere weg terugkeren: meer ziekenhuisopnames door laattijdige of foutieve zorg, meer perso-

neelsuitval door stress en overbelasting en een steeds groter verloop bij verpleegkundigen en zorgkundigen die het vak de rug toekeren. Bovendien ondergraaft het de band van vertrouwen tussen bewoners, families en zorgverleners. Ouderen en hun naasten willen weten dat ze in veilige handen zijn, niet dat hun zorg afhangt van de goedkoopste oplossing die de regering heeft bedacht.

Wat vandaag wordt voorgesteld als efficiëntie en flexibiliteit, blijkt in werkelijkheid een boekhoudkundige truc te zijn die uiteindelijk veel duurder uitvalt, niet alleen financieel, maar ook maatschappelijk. Want een zorgsysteem dat mensen reduceert tot cijfers en besparingsdoelstellingen, verliest zijn menselijk gelaat.

Investeren in mensen

De sector heeft net het tegenovergestelde nodig: investeren in opleidingen, extra handen aan het bed, betere arbeidsvoorwaarden en meer erkenning. Alleen zo wordt zorg aantrekkelijk en duurzaam. De handen zijn er trouwens wél: in België zijn er 228.251 verpleegkundigen met diploma, maar slechts 134.496 (59 procent) werken in de zorg. Bij de

zorgkundigen gaat het over 132.600 mensen met een diploma, waarvan maar 75.505 (57 procent) actief zijn. De uitdaging is dus niet het gebrek aan handen, maar het feit dat velen de zorg verlaten en nooit meer terugkeren. Het KB ADL is een verkeerde weg. Het holt de zorg uit, demotiveert het personeel en brengt de veiligheid van bewoners en patiënten in gevaar. Het noodzakelijke alternatief is de zorg versterken in plaats van uithollen, investeren in plaats van besparen en zorgverleners waarderen in plaats van degraderen. Dit besluit moet grondig herzien worden. Alleen zo doen we recht aan de zorg en aan de mensen die er elke dag opnieuw hun hart en ziel in leggen.

Jan Curfs

Ecowerf Nieuw loonakkoord is voorbeeld voor anderen

Na maanden stevig onderhandelen was het in juni zo ver. Bij Ecowerf (afvalintercommunale Oost-Brabant met bijna 400 medewerkers) is er een nieuw loonakkoord dat de werknemers meer koopkracht en betere arbeidsvoorwaarden geeft. Het akkoord loopt van 2025 tot 2030 en werd met ruime steun goedgekeurd door onze leden.

In de publieke sector is er geen verplichting om periodiek over lonen te onderhandelen. Jarenlang zaten we vast aan de barema's van Kelchtermans. Dankzij de syndicale druk van ACOD LRB is dat veranderd, eerst in 2021 na een staking in het najaar en dit jaar opnieuw. Vandaag kunnen we lokaal wel afspraken maken over lonen en arbeidsomstandigheden. Ook dit keer trok ACOD de kar. Wij waren de enigen die reeds eind 2024 met een concrete eisenbundel kwamen en we hielden voet bij stuk tijdens de intense onderhandelingen in mei en juni. Het resultaat mag gezien worden.

Wat staat erin?

Het akkoord bevat heel wat verbeteringen die werknemers meteen voelen.

- Toelagen structureel in de barema's: de haardvergoeding, laderspremie en attractiviteitspremie worden geïntegreerd. Ze tellen dus voortaan mee voor de opbouw van sociale rechten en worden automatisch geïndexeerd.
- Uitbreiding loopbaanbarema's: niet enkel het transportpersoneel, maar alle basiscategorieën krijgen er zes anciënniteitsjaren bij aan het eind van hun loopbaan.
- Nieuwe loonschalen voor technici: technisch gekwalificeerd personeel krijgt een nieuwe functionele loopbaan.
- Hogere verblijfvergoeding: vanaf juli 2025 +2 euro netto per dag voor chauffeurs en laders en vanaf 2027 nog eens +1 euro netto extra voor chauffeur-laders.
- Meer leeftijdsverlof: extra dagen vanaf 55, 60 en 63 jaar.
- Sterkere groepsverzekering: de bijdrage gaat stap voor stap omhoog van 2,5 naar

5 procent tegen 2028, wat een stevigere pensioenopbouw garandeert.

Breed draagvlak en inspiratie voor anderen

De stemming onder de leden liet niets aan duidelijkheid over: een grote meerderheid stemde in. Dit akkoord is een echte overwinning voor de werknemers van Ecowerf. Maar het is meer dan dat: het is een voorbeeld voor andere afvalintercommunes en besturen. Het bewijst dat syndicale slagkracht loont en dat we samen echte vooruitgang kunnen boeken.

De ACOD LRB blijft strijden voor u en voor alle werknemers.

Dries Van Herrewegen, Kamiel Goovaerts



Geïntegreerde politie Waar gaat het heen?

Met de start van het schooljaar 2025-2026 lanceerde de minister van Binnenlandse Zaken niet alleen zijn voornemen om militairen met de politie op pad te sturen in de aanpak van de drugscriminaliteit, hij lanceerde ondergronds ook een plan dat kan gezien worden als een politiehervorming. Hoe staan wij daar tegenover?

De negen hoofddoelstellingen ervan klinken als volgt.

1. Samensmelting van de politiezones in Brussel omwille van de structurele en operationele noodzaak.
2. Vrijwillige samensmeltingen aanmoedigen door middel van passende financiële stimuli.
3. Modernisering van het lokale en statutaire bestuur van de politiezones.
4. Moderniseren van het statutaire kader voor leidinggevende functies bij de politie.
5. Omkaderen van politiezones met een strikte methodologie.
- 6 Modernisering van de boekhoudkundige beheersregels voor de politiezones.
7. Een wettelijke basis geven aan samenwerkingsprojecten tussen de lokale politie en de federale politie.
8. Toekenning van rechtspersoonlijkheid aan de één-gemeente-politiezones.
9. De duidelijkheid en leesbaarheid van het wettelijk kader van de geïntegreerde politie versterken.

Niet neen, zeker niet ja

ACOD LRB is niet gekant tegen het bespreken van maatregelen om de werking van de geïntegreerde politie en het welbevinden van haar personeelsleden in het bijzonder te verbeteren. Wij kunnen ons echter niet vinden in een aanpak die louter alleen uitgaat van een top-down benadering waarbij er geen enkele aandacht is voor de medewerkers die de kern uitmaken van de werking van de geïntegreerde politie.

Het resultaat van de onderhandelingen over deze materie kreeg finaal noch onze goedkeuring, noch onze afkeuring om de volgende redenen.

- Er is geen aandacht voor het basiskader.
- Er is geen aandacht voor het



foto Belga - Nicolas Maeterlinck

middenkader.

- Er is geen aandacht voor het officierenkader.
- Er is geen aandacht voor het Calog-personeel.
- Het verdwijnen van de politieraad is het (op zijn minst gedeeltelijk) verdwijnen van democratische en externe controle.
- Er worden bijkomende mandaatcategorieën gecreëerd zonder afdoende opvolging die kunnen leiden tot al te snelle verbranding en uitzichtloosheid, waarbij er geen perspectief is op het vervolg van de loopbaan. Zoals het nu uitgewerkt wordt, zal het Mexicaans leger snel groeien. Er is op zijn minst een loopbaantraject nodig.
- Er is geen enkele financiële analyse van de bijkomende kostprijs die dit met zich zal meebrengen en we weten dat een euro maar eenmaal kan uitgegeven worden. Zal er nog geld overblijven voor de niet mandaathouders die nu volledig over het hoofd gezien worden?

Ruimere visie nodig

We menen dat zonder opname van het bovenstaande en zonder nieuw sectoraal akkoord met aandacht en bijbehorende budgettaire mogelijkheden voor de andere kaders en het Calog-personeel wij de gedane voorstellen niet konden

beoordelen met voldoende garanties voor alle personeelsleden.

Wij hebben dan ook aangedrongen op een ruimere visie die niet enkel rekening houdt met de structuren en de happy few, maar op een weldoordacht beleidsconcept dat aandacht heeft voor alle kaders en alle medewerkers van de geïntegreerde politie.

Sigi Claes

GSD-V

Voordelen voor het personeel van lokale en regionale besturen

Indien je bestuur is aangesloten bij de GSD-V, de Gemeenschappelijke Sociale Dienst Lokale Besturen in Vlaanderen vzw, kan je gebruik maken van de vakantiedienst vzw Pollen en van zoveel meer voordelen. Een ten geleide.

De vzw GSD-V is sinds 1 januari 2010 actief als sociale dienst voor de lokale besturen in Vlaanderen. Lokale besturen kunnen zich vrijwillig aansluiten bij de GSD-V en daardoor tal van voordelen bieden aan hun (gepensioneerde) werknemers. De GSD-V wordt paritair beheerd door zowel de werkgevers- als de werknemersorganisaties.

De oprichting gebeurde op 26 januari 2009 in uitvoering van het sectoraal akkoord 2008-2013 voor de lokale sector in Vlaanderen. Sinds januari 2010 richt de GSD-V zich tot alle lokale besturen. Om het contact tussen de GSD-V en de aangesloten besturen te verzorgen, hebben alle aangesloten besturen in 2010 een of meer contactpersonen aangeduid, meestal bij de personeelsdienst. Deze contactpersonen spelen een belangrijke rol in de communicatie tussen het lokaal bestuur en zijn personeelsleden en tussen het lokaal bestuur en de GSD-V. In de loop van de jaren zijn er contactmomenten bijgekomen. Zo worden er jaarlijks zitdagen georganiseerd in de aangesloten besturen waarop een maatschappelijk assistent van de GSD-V aanwezig is. Een personeelslid kan er te rade gaan over welke sociale tussenkomsten mogelijk zijn.

Tussenkomsten

Enkele voorbeelden. Het personeel van een aangesloten lokaal bestuur heeft recht op een premie bij een geboorte of adoptie, een huwelijk of wettelijke samenwoning, pensionering, een kind (-21 jaar) met een specifieke ondersteuningsbehoefte of een overlijden. De sociale dienst biedt ook een tussenkomst in medische kosten op basis van de remgelden. Bijvoorbeeld na consultatie bij een arts, een tandarts, een specialist of bij aankoop van een bril, lenzen...



Uitzonderlijke tussenkomsten zijn mogelijk wanneer een personeelslid nergens anders meer terecht kan en er via de maatschappelijk assistent van de GSD-V een dossier wordt opgemaakt op vraag van het personeelslid of op vraag van het OCMW. Daarna wordt beslist of er een uitzonderlijke tegemoetkoming kan worden toegestaan.

Let op, ook voor een goed gesprek over de persoonlijke situatie kan men terecht bij de maatschappelijk assistent.

PlusPas

In 2014 werd de PlusPas geïntroduceerd. Dit is een elektronisch platform van voordelen en kortingen voor alle personeelsleden van de lokale besturen die aangesloten zijn bij de GSD-V. Maar ook de personeelsleden van de Vlaamse overheid aangesloten bij de Sociale Dienst voor het Vlaams Overheidspersoneel, personeelsleden van het VITO, personeelsleden die vallen onder de dienstverlening van de VRT Sociale Werken, het Vlaams EnergieBedrijf en het sociaal Comité van het Vlaams Parlement kunnen er gebruik van maken.

De houder van een PlusPas geniet van tal van kortingen op aankoopcheques (Bol, Decathlon, Colruyt, A.S. Adventure...), tickets voor pret- en themaparken, bioscooptickets, musea of voordelen bij verzekeringen.

Zo mikt de PlusPas op een verbetering van het welzijn van de leden en hun gezin en een verhoging hun koopkracht. Op de website kunnen de personeelsleden met de PlusPas die zij ontvangen van hun bestuur een profiel aanmaken. Daarna hebben zij toegang tot het ruime aanbod.

Op vakantie met vzw Pollen

Personeelsleden van de aangesloten besturen kunnen eveneens gebruikmaken van de vakantiedienst Pollen. Jaarlijks verschijnt de brochure met daarin een ruim aanbod van gezinsvakanties voor elk budget, een uitgebreid assortiment van mogelijkheden in binnen- en buitenland. Gaat u graag naar een camping, huurt u liever een vakantiewoning of een vakantieappartement? Alles is mogelijk. Daarnaast werkt vzw Pollen samen met verscheidene touroperators zoals TUI, Corendon, Belvilla, MSC... Wanneer u boekt via vzw Pollen geniet u van voordelige tarieven.

Wie? Wat? Waar?

Alle personeelsleden (ook gepensioneerde) van de besturen die aangesloten zijn bij de GSD-V kunnen hiervan gebruik maken. Ook onrechtstreeks zijn er begunstigten zoals kinderen ten laste of samenwonende partners. Let wel, sommige grote besturen beschikken over een eigen sociale dienst. Check bij uw personeelsdienst of uw bestuur is aangesloten bij de GSD-V. Dankzij de oprichting van de GSD-V krijgen personeelsleden van de vele kleine lokale en provinciale besturen uit geheel België toegang tot een sociale dienstverlening die deze besturen individueel niet kunnen opzetten.

Neem een kijkje op onderstaande websites voor meer informatie.

www.gsd-v.be

www.pluspas.be

www.pollen.be

Kristof Dupon, Gert Vlasselaer

Zorgintercommunales zonder statuut Personeel in de jungle!

Hoewel het decretaal niet mogelijk is, bestaan er in Vlaanderen intergemeentelijke samenwerkingen (IGS) met een zorgfinaliteit. Vaak gaat het over voormalige OCMW-bevoegdheden die eigenlijk thuishoren in een openbare welzijnsvereniging. Die vallen netjes onder de sectorale rechtspositieregeling (BVR RPR). Maar IGS niet.

Daardoor kunnen lokale besturen die hun woonzorgcentrum in een IGS onderbrengen de sectorale afspraken omzeilen en beslissen om geen personeelsstatuut op te maken. Gelukkig doen de meeste IGS dit wel, meestal gebaseerd op dat van de lokale besturen. Maar niet overal... ACOD LRB vraagt dat de Vlaamse regering de opmaak van een personeelsstatuut gebaseerd op de BVR RPR verplicht maakt voor alle intergemeentelijke samenwerkingen. Dat is niet meer dan logisch.

Slecht voorbeeld: Vitas in Limburg

Vandaag zien we al de gevolgen van het ontbreken van een verplichting. De woonzorgintercommunale Vitas (provincie Limburg) weigert een ernstige rechtspositieregeling uit te werken. Het voorstel dat zij neerlegde is niet gebaseerd op de BVR RPR en verdient de naam rechtspositie niet. Voor ons impliceert dit dat Vitas het sociaal overleg totaal niet ernstig neemt.

Vitas groepeerde vijf voormalige OCMW-woonzorgcentra (Beringen, Leopoldsburg, Hechtel-Eksel, Oudsbergen en Peer). Het personeel werkt er nu zonder statuut, terwijl het voordien onder het OCMW wel degelijk rechtszekerheid had.

Het gevolg is een wirwar van onduidelijkheden:

- geen duidelijke regels over dienstanciënniteit, evaluaties of loopbaanonderbreking
- onzekere afspraken over bevorderingsregels en toelagen
- geen transparante modaliteiten bij ontslag of tucht.

Er is enkel een arbeidsreglement, maar dat

kan je onmogelijk een volwaardig statuut noemen.

Concurrentievervalsing en sociale façade

Deze houding van Vitas creëert niet alleen rechtsonzekerheid voor het personeel, maar ook concurrentievervalsing in het zorglandschap. Het is een gevaarlijk precedent: een negatieve inspiratiebron voor andere spelers die uit gemakzucht of misprijzen voor sociaal overleg de sectorale regels willen ontwijken.

Het resultaat? Ontevreden personeel, willekeur, dalende zorgkwaliteit. Sociaal overleg wordt herleid tot een lege façade een vorm van 'social washing'.

Als zulke praktijken uitbreiding vinden, dreigt het Vlaamse zorglandschap te verworden tot een juridische en sociale jungle.

Daarom blijft ACOD LRB strijden voor één duidelijk principe: elk personeelslid in de openbare zorgsector verdient een volwaardig en degelijk statuut.

Frank Hoste





Terugblik: november 1975

Koude klassen, warme woorden

November 1975 begon met een ijzige wind en een warme Kamer van volksvertegenwoordigers en Senaat. Terwijl leerlingen in slecht verwarmde klaslokalen bibberden en leerkrachten hun thermos soep koesterden, debatteerden volksvertegenwoordigers in het Paleis der Natie over de toekomst van het onderwijs. De verwarming werkte daar wél, de koffie was heet, en de woorden nog heter.

In de Kamer van Volksvertegenwoordigers werden voorbereidingen getroffen voor een wetsvoorstel dat de leerplicht wilde verlengen en het kosteloos karakter van het leerplichtonderwijs wilde versterken. De officiële indiening volgde pas op 11 december, maar de discussies begonnen al in november.

Syndicale spanning

ACOD Onderwijs en de andere onderwijsbonden bereidden acties voor tegen de besparingen in het onderwijs. De wet van 19 december 1974 over syndicale verhoudingen in de openbare sector was nog

vers, maar de uitvoering liet op zich wachten. De onrust groeide, vooral in het lager en secundair onderwijs.

Verwarming en vestimentaire heldenmoed

In november 1975 was het in veel klaslokalen kouder dan in de frigo thuis. De kolenkachels sputterden, de gietijzeren radiatoren gaven net genoeg warmte om een boterham te ontdooien en elektrische straalkachels waren zeldzaam — meestal gereserveerd voor de directie of de leaarskamer.

Leerlingen zaten met hun jas aan, sommigen met een dekentje over de knieën. De ramen stonden soms open 'voor de frisse lucht', wat leidde tot de pedagogisch onverantwoorde formule : koude lucht + warme melk = bibberende leerlingen

En dan was er meester André, een man van principes én bretellen. Op een ijskoude maandagmorgen stond hij voor de klas, zijn stem galmde over de tafels. Plots — pang! — schoot één van zijn bretellen los, vloog als een elastiek richting

plafondlamp, en zijn broek zakte langzaam richting knieën. De klas was stil. Meester André zei droog: "Kinderen, dit is wat men noemt de wet van Murdoch" De les ging gewoon verder, met een extra trui rond zijn middel.

De kleuterjuffen trotseerden de kou in gebreide truien, maxi-rokken en lammy jassen. Hun schoenen waren stevig, hun sjaals kleurrijk, en hun geduld eindeloos. Bij toezicht op de speelplaats stonden ze als wachters van de winter, met een thermos in de ene hand en een snotdoek in de andere.

Studentenstem: Schamper wordt geboren

Eind november 1975 rolde de eerste editie van Schamper van de pers in Gent. Het blad ontstond uit de as van RUGnummer, dat door de Raad van Bestuur van de UGent werd verboden wegens 'bijzonder kwetsende inhoud' over professor Van Caenegem. Die kritiek was scherp, ongezouten en volgens sommigen "te studentikoos voor de statigheid van de universiteit".

Met Koen Raes als hoofdredacteur veranderde er veel: redacteurs en vormgevers werden niet langer vergoed, de naam 'RUG' verdween uit de titel, en Schamper mocht een onafhankelijke koers varen. Het blad werd meteen een spreekbuis voor maatschappijkritische werkgroepen en niet-politiek gebonden verenigingen in de stijl van 'Als de universiteit een kathedraal is, dan zijn wij de duiven op de dakrand — luidruchtig, kritisch en niet te negeren.'

Internationale context

Op 20 november 1975 stierf Francisco Franco, de dictator van Spanje. Zijn overlijden betekende het begin van de Spaanse overgang naar democratie, met koning Juan Carlos I als nieuwe staatshoofd. In het onderwijs leidde dit tot een versoepeling van de strikte katholieke controle en meer ruimte voor vrijheid van meningsuiting in scholen en universiteiten. Op dezelfde dag, duizenden kilometers verder, kwamen studenten in Mauritius massaal op straat. Ze protesteerden tegen sociale ongelijkheid in het onderwijs, slechte infrastructuur en het ontslag van twee populaire leerkrachten. De betoging eindigde in rellen, arrestaties en zelfs een hongerstaking.

En in België? Daar gleed een parlamentslid uit op een bevroren tegel bij het betreden van het Paleis der Natie, op weg naar een debat over het verlengen van de leerplicht. Een symbolisch moment in een

maand waarin de wereld bewoog, en het Belgische onderwijs bibberde — letterlijk én figuurlijk.

Terwijl Belgische parlementairen debatteerden over leerplicht en kosteloos onderwijs, werden de rapporten over onderwijs gepubliceerd van de 35ste Internationale UNESCO-conferentie die in Genève had plaatsgevonden in de periode augustus–september 1975. Er werden vijf grote trends besproken: de hervorming van onderwijssystemen, de democratisering van het onderwijs, een leven lang leren, toegang tot het hoger onderwijs en innovatie in pedagogie. Er werd gepleit voor een Internationaal Jaar van de Leraar en voor betere, continue lerarenopleidingen

Slot

November 1975 was een maand van contrasten – warme woorden in de Kamer, koude vingers in de klas – maar ook van engagement, protest en de geboorte van een studentenstem.

Jean-Luc Barbéry

Zes uren voor de democratische school

Kennis en emancipatie

Ovds (Oproep voor een democratische school) organiseert om de twee jaar de 'Zes uren voor de democratische school'. Dit jaar vindt dit evenement plaats op zaterdag 15 november 2025 met als thema 'kennis en emancipatie'. Je kan kiezen tussen vier thematische werkgroepen. In de voormiddag ligt de focus op informatie (panelgesprek en conferenties deskundigen), in de namiddag op discussie en verwerking. Er is ook een plenaire afsluiting.

De werkgroepen

1. Waartoe dient de school(kennis)?
2. Welke kennis en vaardigheden doen ertoe?
3. Hoe wordt kennis het best verworven?
4. Kennis, democratie en gelijke kansen.

Meer informatie op de website van Ovds (www.skolo.org)



Een CLB in de buurt van het kind Nabijheid als sleutel tot zorgzame leerlingenbegeleiding

Iedere leerling telt mee. Elk kind verdient aandacht, ondersteuning en een veilige omgeving om te groeien. Dat is een uitgangspunt waarover de samenleving het eens is. Toch blijkt het in de praktijk niet vanzelfsprekend om die zorg ook effectief en laagdrempelig te organiseren.

Voor de werking van de Centra voor Leerlingenbegeleiding (CLB) staat onder druk door schaalvergroting, personeelstekorten en bureaucratische structuren. Tijd dus om stil te staan bij wat echt nodig is: een CLB dat nabij is, herkenbaar en mensgericht.

Van 300 naar 59: schaalvergroting met gevolgen

De overgang van de vroegere PMS-centra naar CLB betekende een forse reorganisatie. Waar er vroeger zowat 300 centra waren, zijn er vandaag nog slechts 59. Die schaalvergroting ging gepaard met het verdwijnen van lokale antennes en consultatiekabinetten, die vroeger dicht bij de

scholen werkten. Financiële en logistieke eisen, zoals brandveiligheid en medische infrastructuur, maakten het voor de centra onmogelijk om die lokale werking te behouden.

Het gevolg? CLB-medewerkers worden nu ingezet over grotere gebieden, vaak zonder vaste aanwezigheid op school. Het vroegere model waarbij elk schoolteam kon rekenen op een multidisciplinair CLB-team is ingeruild voor een systeem met een 'ankerfiguur' en een ruimer team dat vragen opneemt. Hoewel dit model mikt op meer specialisatie, gaan de nabijheid en herkenbaarheid verloren. Dat gebeurt zonder duidelijke winst in expertise.

Zorgvraag in zes stappen

De afstand tussen leerling en hulpverlener is niet alleen geografisch. Ook organisatorisch is de weg naar begeleiding lang en complex. Een leerkracht signaleert een probleem, meldt dit aan de zorgcoördinator, die het op zijn beurt doorspeelt aan het CLB tijdens een overleg. Daar beslist

men wie de vraag zal opnemen, waarna de begeleiding pas echt kan starten. Voeg daaraan nog personeelstekorten, deeltijdse opdrachten en versnippering over verscheidene scholen toe en het is duidelijk dat de drempel voor hulpverlening steeds hoger wordt.

"Elk kind telt en verdient een CLB dat dit ook laat voelen"

Draaischijf in versnipperd zorglandschap

CLB's vervullen een centrale rol in het netwerk van leerlingenbegeleiding. Ze werken samen met leersteuncentra, logopedisten, revalidatie-instellingen en welzijnsdiensten. In dat geheel moeten ze een betrouwbare draaischijf zijn, met vertrouwde gezichten voor leerlingen en ou-

ders. Nabijheid is daarbij geen luxe, maar een noodzaak. Want een gespecialiseerde medewerker die je nooit ziet, maakt weinig verschil.

CLB-werk is bovendien geen routineklus. Het vraagt empathie, geduld, inlevingsvermogen en kennis van de sociale kaart. Taal, in de brede zin van het woord, is beslissend: kunnen luisteren, vertalen, afstemmen. Een CLB'er moet kunnen bouwen en heropbouwen, met oog voor de mens achter de leerling.

Wat vragen wij?

Wij pleiten voor een CLB dat opnieuw dichterbij het kind staat. Dat betekent het volgende.

- Haalbare werkgebieden, zodat medewerkers niet over te grote regio's verspreid worden.
- Veilige en toegankelijke gebouwen, aangepast aan de noden van kinderen en jongeren.
- Minder administratie opdat CLB'ers hun tijd kunnen besteden aan begeleiding in

plaats van papierwerk.

- Behoud van beroepsgeheim en neutraliteit als fundament voor vertrouwen.

- Een autonome CLB-structuur, los van top-down instructies, om expertise en onafhankelijkheid te garanderen.

Schaalvergroting mag geen doel op zich zijn. De belofte van meer efficiëntie en expertise klinkt mooi, maar in de praktijk ervaren leerlingen, ouders en scholen vooral verlies: minder nabijheid, tragere procedures en meer bureaucratie. Het CLB-personeel voelt zich vervreemd in grotere entiteiten. Dat heeft een directe impact op de kwaliteit van de begeleiding.

Mensgerichte benadering, ook voor personeel

Leerlingenbegeleiding moet haalbaar zijn, niet alleen voor de leerling maar ook voor de CLB-medewerker. Autonomie, ondersteuning en erkenning zijn van cruciaal belang, zeker voor starters en

medewerkers aan het einde van hun loopbaan. Maatregelen die knagen aan statuut, verlof of pensioen ondermijnen de motivatie en het engagement van mensen die zich dagelijks inzetten voor jongeren.

Een CLB in de buurt van het kind is geen nostalgisch ideaal, maar een noodzakelijke voorwaarde voor kwaliteitsvolle leerlingenbegeleiding. Nabijheid, herkenbaarheid en vertrouwen zijn de fundamente van een zorgsysteem dat werkt. ACOD Onderwijs blijft pleiten voor een mensgerichte, schoolnabije en laagdrempelige werking van de CLB's. Want elk kind telt en verdient een CLB dat dit ook laat voelen.

jeanluc.barbery@acod.be

Volwassenenonderwijs Liefde is... soms onbetaalbaar

De recente hervormingen in het volwassenenonderwijs, zoals voorgesteld door Zuhail Demir, hebben geleid tot aanzienlijke veranderingen in de inschrijvingen en het aanbod van opleidingen. Hoewel de minister haar beleid verdedigt met duidelijke cijfers en een sterke retoriek, zijn er verschillende kritische kanttekeningen te plaatsen bij de impact van deze hervormingen.

Vlaams minister Zuhail Demir noemt haar hervorming van het volwassenenonderwijs een succes. De inschrijvingen voor opleidingen die leiden tot werk stijgen en dat is positief. Maar achter de globale daling van 7,7 procent schuilt een veel grotere leegloop in brede segmenten van het aanbod: de inschrijvingen voor 'hobbyopleidingen' en taalcursussen zijn gehalveerd. Die daling is geen detail. Taal- en hobbycursussen zijn vaak een eerste stap naar sociale integratie, persoonlijke groei en latere arbeidsdeelname. Door ze weg te zetten als 'Zweeds leren voor de liefde' miskent de minister hun maatschappelijke waarde. Het volwassenenonderwijs is

meer dan een arbeidsmarktinstrument. Het is een emancipatorisch project dat mensen kansen biedt om zich cultureel, sociaal en intellectueel te ontplooiën.

Verlies van breedte in onderwijsaanbod

De sterke daling in hobby-opleidingen, met een afname van 47,45 procent voor niet-taal hobby-opleidingen en 52,25 procent voor taal hobby-opleidingen, is zorgwekkend. Deze opleidingen bieden vaak een laagdrempelige instap voor volwassenen die willen leren en zich verder willen ontwikkelen. Het verlies van deze breedte in het aanbod kan leiden tot een verarming van het educatief landschap en minder mogelijkheden voor sociale en culturele integratie.

Sociaal effect van prijsverhogingen

Hoewel 63 groepen nog steeds recht hebben op een verlaagd tarief, blijft het onduidelijk hoe toegankelijk dit systeem is voor mensen die net buiten deze categorieën

vallen. De retoriek van de minister, waarbij zij onderscheid maakt tussen 'taal voor werk' en 'taal voor liefde', kan ontmoedigend werken voor zij die een taal willen leren voor bredere persoonlijke ontwikkeling.

Onderwijs als louter arbeidsmarktinstrument

De klemtoon op knelpuntberoepen en werkgerichte opleidingen is begrijpelijk vanuit een budgettaire perspectief, maar het volwassenenonderwijs heeft ook een belangrijke emancipatorische functie. Deze functie blijft onderbelicht in de huidige hervormingen, wat kan leiden tot een eenzijdige benadering van onderwijs als puur economisch instrument.

Onrust en communicatie

De onrust die is ontstaan over de nieuwe inschrijvingscijfers, is grotendeels te wijten aan de timing en communicatie van de hervormingen. Het opleggen van nieuwe inschrijvingscijfers aan het einde van een

schooljaar, wanneer de inschrijvingen al volop bezig zijn, heeft geleid tot verwarring en onzekerheid. Bovendien zijn de exacte cijfers per CVO niet bekendgemaakt, wat bijdraagt tot een gebrek aan transparantie. De cijfers worden verder vertroebeld door de inspanningen van de CVO's om nog snel voor de zomer opleidingen aan het goedkopere tarief starten. Het grote effect van de maatregelen krijgen we volgend jaar.

Beleidsaanbevelingen

Hoewel de hervormingen gericht zijn op het stimuleren van werkgerichte opleidingen, roepen ze vragen op over de toegankelijkheid, breedte en maatschappelijke rol van het volwassenenonderwijs. Het is essentieel dat alle opleidingen als evenwaardig worden beschouwd en dat er aandacht blijft voor de educatieve en emancipatorische functies van het volwassenenonderwijs. Daarom formuleren we

vier beleidsaanbevelingen.

Herwaardeer brede vorming

Maak een onderscheid tussen vrijblijvende hobby en vorming met maatschappelijke meerwaarde. Herbekijk het prijsbeleid voor talen en hobby-opleidingen.

Versterk de instapfunctie van taalonderwijs

Zorg voor betaalbare toegang tot taalcurricula, ook buiten VDAB-context. Taal is meer dan een arbeidsinstrument.

Monitor sociale impact

Onderzoek wie afhaakt door prijsverhogingen. Zijn het net die kwetsbare groepen die we willen bereiken?

Stimuleer samenwerking met lokale actoren

Werk samen met vakbonden, sociale organisaties en het volwassenenonderwijs om het aanbod af te stemmen op reële noden van een maatschappij voor iedereen en

niet een happy few. 'Geef liefde voor het volwassenenonderwijs een kans', want liefde is... soms onbetaalbaar.

jeanluc.barbery@acod.be





Betoging 14 oktober

1000-en keren dank aan onze leden!



foto's John De Vos en ACOD Onderwijs



Enquête

Waarvan liggen de mensen in het onderwijs wakker?

Een enquête waarop meer dan 2.000 personeelsleden uit het onderwijs antwoorden, leerde ons wat leeft, waarvan mensen in het onderwijs wakker liggen. De ene keer bevestigde het wat we al lang wisten, maar soms viel er een verrassing. Een korte synthese.

Eind augustus lanceerden wij een enquête. We wilden de ervaringen, zorgen en verwachtingen van het onderwijspersoneel verzamelen. Het was een eerste stap naar een breder intern debat en een gesprek met alle leden over de toekomst van ons onderwijs. Bovendien hebben wij de antwoorden op onze enquête naast TALIS 2024 gelegd. TALIS, Teaching and Learning International Survey, is een grootschalig onderzoek naar de werk- en leeromstandigheden van leraren en schoolleiders.

Niet zo aantrekkelijk

We kregen 2.191 antwoorden, waaronder ongeveer 170 van niet-leden. De respondenten vormden een vrij goed representatief staal van het onderwijspersoneel, op het vlak van gender, leeftijd en onderwijsniveau.

Zij schatten de aantrekkelijkheid van hun beroep niet hoog in: op een schaal van 1 tot 5 geven ze 2,95. Ze verklaren dit in het algemeen door de planlast en administratieve druk, het gebrek aan waardering van het beroep en de grootte van de klasgroepen. Voor mannen blijken verloning en arbeidsvoorwaarden iets belangrijker te zijn dan voor vrouwen. Twintigers vinden dat het gebrek aan ondersteuning het beroep onaantrekkelijk maakt. TALIS bevestigt dit beeld. Leerkrachten

vinden dat de maatschappelijke waardering voor hun job laag is. Waar in 2013 nog bijna de helft van de Vlaamse leraren vond dat hun beroep maatschappelijk gewaardeerd werd, is dat aandeel nu gedaald tot een op vier in het lager en een op vijf in het secundair onderwijs. Bovendien is het aantal leerkrachten voor wie het onderwijs de eerste beroepskeuze is sinds 2018 gedaald met 10,7 procentpunten in het lager onderwijs en 16 procentpunten in het lager secundair onderwijs.

Planlast en neventaken lijken net wel (of net niet?) onder controle. De score is 2,57 op 5. Leerkrachten blijven dus verzuipen in administratie en andere taken die er volgens hen niet toe doen. De verschillen inzake leeftijd, gender en onderwijsniveau zijn te verwaarlozen. De afbakening van het takenpakket vormt

een groter probleem. Een score van 1,73 op 5 maakt duidelijk dat er nood is aan een kerntakendebat voor elke job in het onderwijs.

Eindeloopbaan en infrastructuur

De nood aan verlofstelsels om het einde van de loopbaan draaglijk te maken stijgt met de leeftijd. Jongere leerkrachten kennen ze niet of hebben er geen nood aan, maar oudere leerkrachten vinden dat ze onvoldoende toegankelijk zijn. De infrastructuur op de werkplek voldoet niet voor veiligheid en gezondheid: 1,98 op 5. Enkel in het buitengewoon onderwijs komen we in de buurt van de 50 procent. Natuurlijk zijn er in Vlaanderen en Brussel scholen die voldoen aan moderne standaarden, maar het blijft een kleine groep. Er is nood aan een forse inhaalbeweging en dat vraagt serieuze investeringen van de overheid.

Grote klasgroepen

Grote klasgroepen maken het beroep onaantrekkelijk, zoals we hebben gezien. Wat is dan de ideale klasgrootte? De meeste personeelsleden willen een splitsingsnorm van 20 leerlingen. In het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs is dat 15 leerlingen. Volgens TALIS zijn de klasgroepen in het Nederlandstalig onderwijs kleiner dan in de zestien EU-landen en de vijf beste PISA-landen die in de vergelijking betrokken zijn, maar is de personeelondersteuning lager. Met dit laatste zijn we het eens. De bewering dat de klasgroepen kleiner

zijn dan in de andere landen uit de vergelijking, gaat voorbij aan de dagelijkse realiteit. Veel leerkrachten presteren hun diensten immers buiten de klas in BPT-uren, in het team van de directeur of bij het schoolbestuur. Hierdoor krijgen we een vertekend beeld van het gemiddelde aantal leerlingen per klasgroep.

“De enquête legitimeert de eisen aan de ministers van Onderwijs en Pensioenen”

Waarvoor opkomen?

Waarvoor moet ACOD Onderwijs volgens de respondenten strijden? In de eerste plaats voor de pensioenen, dan tegen planlast en voor afgebakende kerntaken en ten slotte voor het behoud en de uitbreiding van eindeloopbaanregelingen. De jongeren willen ook aandacht voor kleinere klasgroepen. Opmerkelijk is dat ook voor de twintigers het pensioen een belangrijk strijdpunt is. Ook zij zien in dat onze pensioenen een onderdeel van onze verloning vormen. De andere items liggen in het verlengde van de pijnpunten waarop we elders in de enquête de vinger leggen. TALIS stelt dat planlast voor leerkrachten een belangrijke bron van stress is, niet zozeer omwille van de tijd die eraan besteed

wordt, als wel door de aard van die taken. In 2022 lanceerde ACOD Onderwijs haar negenpuntenplan (zie: www.acodonderwijs.be/lerarentekort) om het lerarentekort aan te pakken. De respondenten vonden vier van deze punten bij uitstek belangrijk: het evenwicht werk-privé, (andermaal!) een werkbaar klasgrootte, minder planlast en een waarderende loopbaan.

Legitiem

Ten slotte vroegen we wat het meest stoort aan het beleid van de Vlaamse en de federale regering. Het antwoord bij uitstek was de afbraak van de pensioenen, gevolgd door de structurele besparingen op onderwijs en zorg en het gebrek aan een langetermijnvisie op onderwijs. Deze enquête illustreert dat ACOD Onderwijs al lang hamert op wat leeft op de werkvloer. Zij legitimeert de eisen waarmee we naar de minister van Onderwijs en naar die van Pensioenen blijven stappen. Wij danken de leden en de niet-leden die aan de enquête hebben deelgenomen.

Je kan de resultaten van de enquête bekijken op onze website (www.acodonderwijs.be/wakker-2).

nancy.libert@acod.be

Iedereen bij de les

De Vlaamse Onderwijsraad lanceerde het online en offline discussieplatform ‘Iedereen bij de les’, over de rol van onderwijs in de samenleving. Onderwijs staat voor grote maatschappelijke uitdagingen. Hoe zorgen we ervoor dat het mee evolueert met een steeds complexere samenleving? Wat mag de samenleving van onderwijs verwachten en omgekeerd?

Grijp je kans en neem deel aan het participatieplatform ‘Iedereen bij de les’. Dit biedt je de kans jouw visie te delen over de rol van onderwijs in onze samenleving. Je kan reageren op prikkelende stellingen over thema’s zoals arbeidsmarkt, diversiteit, brede vorming en welbevinden – van kleuterklas tot volwassenenonderwijs. Wat is de rol van onderwijs? En wat is de rol

van anderen zoals gezinnen, opvoedingsverantwoordelijken, bedrijven....

Op zoek naar offline methodieken? Ook die vind je op het platform.

Ga vlug naar www.iedereenbijdeles.be

Het M HKA-drama Hoe men het kind met het badwater weggooit

ACOD Cultuur reageert met grote ontgoocheling op de beslissing om de collectie van het M HKA-museum in Antwerpen over te brengen naar Gent. Een politieke beslissing die hier wordt voorgesteld als een herstructurering, voelt voor velen binnen het museum aan als een sanctie voor een heel team dat jarenlang met toewijding en professionaliteit heeft gewerkt. Het is voor het personeel moeilijk te aanvaarden dat een volledige instelling wordt afgestraft voor het wanbeleid van enkelen.

Dat het directeurschap van Bart De Baere en anderen uit het management ter discussie staat, is al lang geen geheim meer, maar dat de bevoegde minister in dit kader het personeelswelzijn en de jarenlang opgebouwde expertise volledig ondergeschikt maakt aan politieke belangen, is diep teleurstellend. Voor ACOD Cultuur is dat een slag onder de gordel van jewelste!

De keuze om de collectie onder te brengen in het SMAK in Gent roept bovendien ernstige vragen op. De voorbije jaren heeft dat museum reeds veel expertise verloren doordat ervaren medewerkers vertrokken. Er zijn helaas ook structurele tekortkomingen: het gebrek aan aangepaste depots en collectieruimtes, en het feit dat de vakgroep Kunstwetenschappen van de UGent zijn samenwerking heeft stopgezet omdat studenten zich er niet veilig voelden. Dit alles roept bij ACOD Cultuur grote bezorgdheid op over de toekomst van de collectie en de werkcontext van het betrokken personeel.

Hoewel er sprake is van gegarandeerde werkzekerheid, blijkt uit de mededeling dat er met iedereen individueel zal worden gesproken over zijn of haar toekomst in de komende twee jaar. Zulke onzekerheid is zwaar om te dragen en staat haaks op het beloofde respect voor de medewerkers. De manier waarop de communicatie verlopen is - met een aankondiging in de media vooraleer het personeel geïnformeerd werd - is eveneens bijzonder pijnlijk en getuigt van weinig empathie. Nog straffer is het feit dat de medewerkers van het SMAK al eerder dan de eigen medewerkers van het M HKA wisten van deze beslissing.



“Politieke overwegingen horen hier echt niet thuis”

Momenteel is er nog veel onduidelijk. Het hard getroffen personeel blijft met veel vragen achter, onzekerheid troef! ACOD Cultuur vraagt heel dringend duidelijke en transparante, maar vooral eerlijke communicatie en een aanpak waarin zowel het welzijn van de personeelsleden als de zorg voor de door hen gekoesterde collectie centraal staan. Voor ACOD Cultuur horen politieke overwegingen hier echt niet thuis.

*Inge Hermans
Algemeen secretaris ACOD Cultuur*

Antwerpen-Kempen-Mechelen

Bezoek aan Erfgoedcentrum Politie Antwerpen

Op maandag 17 november bezoeken de senioren van ACOD Antwerpen-Kempen-Mechelen het Erfgoedcentrum Politie Antwerpen. Dit is ondergebracht op de achtste verdieping van het nieuwe mastergebouw van Politiezone Antwerpen. De permanente tentoonstelling neemt bezoekers mee op een reis doorheen de tijd en toont hoe het Antwerps politiekorps is geëvolueerd tot wat het vandaag is.

Het gaat de geschiedenis niet uit de weg. Zo is er de donkere periode tijdens de Tweede Wereldoorlog, waarbij het verhaal wordt verteld van de rol van de Antwerpse politie tijdens de deportatie van joodse Antwerpenaren, maar ook van de verzetsdaden van politiemensen die daarna zelf gedeporteerd werden. Met beeld, klank en foto's leer je over de details uit het verleden.

Ook de politie van vandaag krijgt aandacht. Er wordt hulde gebracht aan de helden die elke dag de straat op gaan in de strijd tegen criminaliteit. Voormalig wijkagent Marcel Van Peel staat stil bij wat Hans Van Temsche aanrichtte in 2006. Sonia Debruyne, een van de eerste vrouwen bij de politie, blikt terug op een periode die de weg vrijmaakte voor vele opvolgers in het korps.

Afspraak op 17 november 2025 om 10.30 uur aan Borsbeeksebrug 38, 2060 Berchem.

Deelname kost 5 euro p.p. (incl. drankje) en inschrijven kan enkel via alida.bouwens@acod.be en door na de bevestiging dat je kan deelnemen, de deelnameprijs te storten op rekeningnummer BE14 8778 0015 0383 ACOD Antwerpen-Kempen-Mechelen met vermelding van naam, rijksregisternummer en activiteit 17/11/2025. Aangezien er slechts een beperkt aantal plaatsen beschikbaar is, kunnen momenteel ENKEL leden van ACOD A-K-M inschrijven. Indien er na deze oproep nog plaatsen beschikbaar zijn, zal er een tweede oproep gebeuren en kunnen ook niet-leden inschrijven. Voor hen is de deelnameprijs vastgesteld op 10 euro p.p. NU NOG NIET INSCHRIJVEN VOOR NIET-LEDEN.

Indien je om een of andere reden die dag toch niet aanwezig kan zijn, gelieve dit ook te melden op hetzelfde mailadres of

telefonisch op het nummer 0479 12 64 72 (bereikbaar iedere dinsdag van 10 tot 13 uur en de dag voor elke activiteit tijdens dezelfde uren).

Praktische info volgt in de week voorafgaand aan de activiteit.

Deze activiteit is toegankelijk voor rolstoelgebruikers.

Veiligheidsmaatregelen: aan de ingang passeer je langs de scanstraat en onderga je een veiligheidscontrole door een medewerker van Securitas. Rugzakken, blikjes en scherpe voorwerpen zijn verboden. Bij inschrijving hebben we uw volledige naam nodig zoals vermeld op de identiteitskaart evenals het rijksregisternummer. Deze worden ter plaatse gecontroleerd. Vergeet dus uw identiteitskaart niet mee te brengen!

Algemeen

Senioren organiseren studiedag pensioendossier

De pensioenen zijn momenteel een hot item. Elke dag verschijnt er wel iets nieuw in de media. Dit is natuurlijk te wijten aan het feit dat de federale regering de pensioenen in het vizier heeft. De regering heeft de bedoeling hier forse besparingen te kunnen realiseren op de kap van de ambtenaren. Veel burgers hebben geen enkel begrip hoe de drie pensioensystemen in elkaar zitten. Er worden hier dan ook veel halve waarheden en onzin over verteld. Om op dergelijke vragen en nog vele anderen een afdoend antwoord te bieden, organiseert de Vlaamse seniorenwerking van de ACOD hierover een studiedag. De toelichting op deze infosessie wordt gegeven door personen die deze materie volledig beheersen.

Deze studiedag gaat door in het gebouw van de ACOD op het Fontainasplein 9-11 – 1000 Brussel op donderdag 27 november 2025 om 10u00. Uiterste datum van inschrijving 20 november 2025. Schrijf je in via deze link: <https://t.ly/uqeLg> of via de QR-code. Zo hebben wij een idee met hoeveel jullie zijn. De verplaatsingskosten worden gedragen door ACOD en na afloop is er een broodjesmaaltijd voorzien.



Limburg

Infoavond Pensioenen

De voorbije maanden werd er zo veel gecommuniceerd over pensioenhervormingen en eindeloopbaanmaatregelen dat niemand nog goed weet wat nu precies beslist is. Zelfs de minister van Pensioenen is ondertussen de draad helemaal kwijt. Veel informatie ontbreekt of is onduidelijk en bij de pensioendiensten krijg je vaker een antwoordapparaat dan een antwoord. Daarom nemen wij samen met ABVV Limburg zelf het initiatief. Op maandag 3 november om 19 uur organiseren we in het ABVV-gebouw in Hasselt, Gouverneur Roppesingel 55, een infoavond over pensioenen en eindeloopbaan.

Federaal secretaris van het ABVV Raf De Weerdt zorgt die avond met kennis van zaken, veel passie en zonder omwegen ervoor dat je concrete antwoorden krijgt op al je vragen. De pensioenknip, de nieuwe voorwaarden voor vervroegd pensioen, de herberekening van loopbaanjaren, overgangsmaatregelen, de Jambon-malus, de CAP20-begrenzing, de eindeloopbaanstelsels, berekening pensioenbedrag en -datum... het komt allemaal aan bod.

Blokkeer dus zeker deze datum in je agenda en schrijf je snel in via deze link: <https://t.ly/uC1nC>. Indien door massaal succes deze avond al zou vol zitten op het moment dat dit artikel verschijnt, gelieve dit dan te melden via limburg@acod.be en dan nodigen we u uit voor een volgende info-avond later op het jaar.

Nieuwjaarsreceptie senioren

De seniorencommissie van ACOD Limburg nodigt alle 55plus-leden met hun eventuele partner uit op de jaarlijkse nieuwjaarsreceptie op dinsdag 27 januari 2026 van 12.30 tot 17.00 uur. Traditiegetrouw vindt de prijsuitreiking aan de meest sociaal bewogen persoon plaats. Dat waren in het verleden onder meer professor Wim Distelmans, topdokter Réginald Moreels, activiste Ellen De Soete van de 8 Mei-coalitie (bekend van de tv-serie Kinderen Van Het Verzet). Onze leden kunnen er ook een babbeltje slaan met hun sectorsecretaris en kennismaken met hun volksvertegenwoordigers en verantwoordelijken van de progressieve partijen.

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

 bpost
PB-PP
BELGIE(N) - BELGIQUE

Gastsprekers zijn Chris Reniers, federaal voorzitter ACOD; Habib El Ouakili, algemeen secretaris ABVV Limburg en Guy Graulus, provinciaal algemeen secretaris ACOD Limburg.

De voorzitter van de seniorencommissie, Freddy Stox, en zijn team leggen jullie in de watten met eten, drank, gezellige babbels en interessante ontmoetingen en toelichtingen.

Om de kosten te drukken van mensen die inschrijven en niet komen opdagen, vragen we per persoon een inschrijvingsgeld van 5 euro. Dat bedrag krijgen jullie ruimschoots terug via een cadeau bij aankomst. Wie niet komt opdagen of tijdig afzegt, is zijn inschrijvingsgeld kwijt.

Locatie: Zaal Kermeta, Diestersteenweg 204, 3500 Kermt-Hasselt.

Inschrijven: 011 30 09 70 (tijdens de kantooruren) of limburg@acod.be. De inschrijving is pas definitief na overschrijving van 5 euro per deelnemer op rekeningnummer BE31 8783 0220 0155 van ACOD Senioren Limburg.

Oost-Vlaanderen

Bezoek Provinciehuis

Op donderdag 4 december 2025 organiseren de senioren van ACOD Overheidsdiensten Oost-Vlaanderen een gidsbeurt in het Provinciehuis van Oost-Vlaanderen. De Leopoldkazerne is sinds 2024 volledig verbouwd van 'versterkte burcht' naar een open, bruisende stadsbuurt met woningen, een hotel, een kinderopvang en een park. Het is nu het politieke en administratieve hart van de provincie Oost-Vlaanderen.

We worden er deskundig rondgeleid zodat we een zicht krijgen op het verleden en het heden van deze nieuwe site met al zijn moderne inrichtingen en mogelijkheden. Een drankje in Resto Leo is inbegrepen. Samenkomst om 13.15 uur aan de hoek van de Charles de Kerchovelaan en de Kunstlaan, 9000 Gent.

Deelnemen kan mits betaling van 8 euro per persoon op rekening BE39 0003 2515 5619 van S-Plus afdeling Overheidsdiensten, Gijzelaarsweg 6, 9000 Gent. De bijdrage moet worden gestort voor 30 november 2025 en geldt als definitieve inschrijving. Met mededeling 'bezoek Provinciehuis + aantal personen + naam en voornaam + gsm-nummer'.

Historische stadskernwandeling Sint-Niklaas

Op donderdag 27 november 2025 gaan de senioren van ACOD Overheidsdiensten Oost-Vlaanderen op stap met gids Hugo Bruggeman, voor een historische wandeling doorheen de stadskern van Sint-Niklaas. De gids wijdt je in in de rijke geschiedenis van de stad langsheen de kenmerkende plaatsen en monumenten. De allergrootste markt van West-Europa heeft voor jou daarna geen geheimen meer.

We komen samen aan de voorkant van het station Sint-Niklaas om 10.30 uur.

Inschrijvingen via ACOD S-Plus Overheidsdiensten, Ronny De Rudder.



QUIZ
Avond
ACOD Cultuur Wetteren

Deelname per ploeg: € 20
(max 4 leden per ploeg)
Maximum 18 tafels

22 November 2025
19u

CC De Poort
Markt 27, Wetteren

Inschrijvingen worden verwacht bij de voorzitster van de afdeling:
Liviavandensteen@outlook.be

Inschrijftijd pas geldig na betaling op rekeningnummer:
BE86 9730 6212 0450
Teamnaam vermeldend!

Bijdrage 8 euro per persoon te storten voor 1 november 2025 op rekeningnummer BE 39 0003 2515 5619 met vermelding 'Historische stadskernwandeling + aantal personen + naam en gsm-nummer'. Dit geldt als definitieve inschrijving.

Afdeling Wetteren: quiz-avond

Op 22 november 2025 om 19 uur organiseert ACOD Cultuur Wetteren een Quiz-avond in CC De Poort, Markt 27, Wetteren. Deelname per ploeg kost 20 euro (maximum 18 tafels en 4 leden per ploeg). Inschrijven kan via liviavandensteen@outlook.be. Inschrijving pas geldig na betaling op rekeningnummer BE86 9730 6212 0450. Vergeet ook je teamnaam niet te vermelden.

Vlaams-Brabant

Jaarlijks eetfeest senioren

ACOD Vlaams-Brabant nodigt al haar gepensioneerde leden van harte uit op het jaarlijks eetfeest op woensdag 12 november 2025. Het feest heeft plaats in het Achtrenhuis, Maria Theresiastraat 121, 3000 Leuven. We ontvangen je graag vanaf 11.45 uur met een aperitief, gevolgd door een feestelijke maaltijd in een gezellige sfeer.

Deelnameprijs: 25 euro per persoon (aperitief, maaltijd, dranken en gezellig samenzijn inbegrepen).

Gelieve dit bedrag vooraf over te schrijven op rekeningnummer BE94 8777 9928 0114 van ACOD Vlaams-Brabant, met vermelding van: 'seniorenfeest + naam en voornaam + aantal personen'.

Inschrijven is verplicht en kan tot uiterlijk dinsdag 4 november 2025: telefonisch via 016 21 37 20 of per e-mail via vlaams_brabant@acod.be. Let op: je inschrijving is pas definitief na ontvangst van de betaling.