

TRIBUNE

**HITTE
IS GEEN
WEERBERICHT
MEER**



Zonder openbare diensten
geen antwoord op de uitdagingen
van **de klimaatverandering**

inhoud

inhoud en colofon	2
wedstrijd	2
algemeen	3
spoor	5
tram bus metro	13
de post	15
gazelco	17
telecom	18
vlaamse overheidsdiensten	20
federale overheidsdiensten	23
lokale en regionale besturen	28
onderwijs	33
cultuur	37
agenda	39

colofon

Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

Uwe Rochus
Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel
Tel: 02-508 58 11 Fax: 02-508 58 40
uwe.rochus@acod.be



Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be

Redactie:

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

Eindredactie: Jos Gavel, Aalst

Vormgeving: Els De Waele

Drukkerij: Moderna Printing

online



www.acodonline.be



www.facebook.com/acod.abvv

wedstrijd

Mediamarktbon

Winnaars

Halid Johri (Wilrijk), Leon Huybrichs (Leopoldsburg), Jan-Aleksander Roggen (Lummen), Geert Martens (Wondelgem) en Liliane Van Looveren (Mortsel) wisten de juiste antwoorden op de vorige prijsvraag. Zij winnen een Mediamarkt-geschenkbon.

Nieuwe prijs: Mediamarktbon

Vragen

- Het Antwerps Poesjenellentheater heeft een aloude voorgeschiedenis. Waar haalde het zijn eerste inspiratie?
 - Bij de uitvoering van de opera De Stomme van Portici in 1830
 - Bij de eerste herdenking van de Guldensporenslag in 1303
 - Bij het Italiaans straattheater uit de jaren 1500
- In welk jaar werd na zware sociale strijd de eerste Nationale Arbeidsconferentie samengeroepen waar de vakbonden en de werkgevers voor het eerst op nationaal niveau en als volwaardige partners aan tafel zaten?
 - 1926
 - 1936
 - 1946
- Welke minister is bevoegd voor Bpost?
 - Vanessa Matz
 - Melissa Fratz
 - Patricia Patz

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

Desinvesteren in openbare diensten en privatiseren kan niet ongestraft

De voorbije vakantieperiode leek de wereld letterlijk in brand te staan. De gevolgen van de klimaatverandering met extreem weer – bosbranden, droogte en hevige onweders – zijn niet te ontkennen. Kunnen we de kar nog keren en welke rol moeten de openbare diensten daarin spelen?

Uwe Rochus: “Openbare diensten spelen een onmisbare rol in deze extreme uitdaging. Het gebrek aan investeringen en de toenemende privatiseringen maken het echter niet evident en zijn bijzonder verontrustend.

Ik geef het voorbeeld van de brandweer in de regio van Madrid, die reeds in april van dit jaar op straat kwam om aan te klagen dat ze te weinig middelen ontvangt om voldoende personeel in dienst te nemen en materiaal aan te kopen. De toeslagen die op de brandverzekeringen worden geïnd en toekomen aan de brandweer, werden voor een bedrag van 40 miljoen euro in andere zaken dan de brandweer ‘geïnvesteerd’. De gevolgen hiervan zijn nu pijnlijk duidelijk geworden. In het voorjaar was er te weinig personeel en materiaal om bossen brandveilig te maken en tijdens de ‘brandperiode’, tijdens de zomermaanden was er onvoldoende personeel om de branden snel onder controle te krijgen.”

De klimaatopwarming veroorzaakt eveneens grote droogte. Dat ondervinden we in eigen land, maar ook in het Verenigd Koninkrijk is de situatie zeer problematisch.

Uwe Rochus: “De droogte in bepaalde regio’s is zo extreem dat mensen er genoodzaakt zijn te besparen op hun waterverbruik. Zo mogen ze bijvoorbeeld hun mooie tuinen niet meer besproeien. De watervoorziening blijkt er ook onvoldoende te zijn om de grote droogte te compenseren. Hoe komt dit? Eind jaren 1980 werden de openbare waterbedrijven geprivatiseerd. Dit zou de watervoorziening kostenefficiënter en moderner maken. Het tegendeel is echter waar. De schulden van deze bedrijven zijn astrono-

misch gestegen terwijl de aandeelhouders netjes werden uitbetaald. Tegelijkertijd ontbrak het aan de beloofde investeringen om het waternetwerk te herstellen. Het is nu letterlijk zo lek als een zeef: 20 procent van het drinkwater lekt weg! Bovendien is er onvoldoende gemoderniseerd om in te spelen op de toename van de bevolking en dus het verhoogde waterverbruik in het Verenigd Koninkrijk de voorbije decennia. De doorsnee gebruikers zijn nu het kind van de rekening, terwijl de aandeelhouders blijven profiteren. Is dat de beloofde winst die de privatisering van deze publieke dienstverlening oplevert?”

Welke rol spelen openbare diensten in de strijd tegen klimaatverandering?

Uwe Rochus: “Openbare diensten kunnen een rol spelen in preventie en in hulp. Ik verwees al naar de rol die de brandweer speelt in het brandveilig maken van bossen. Maar ook bij klimaatrampen, zoals de waterbom in Verviers vijf jaar geleden hadden openbare diensten sneller kunnen inspelen op de noden van de bevolking, mocht bijvoorbeeld de Civiele Bescherming in 2019 door toenmalig minister van Binnenlandse Zaken Jan Jambon niet van zes naar twee locaties zijn teruggebracht. Lokale inplanting, nabijheid en voldoende personeel en materiaal zijn van cruciaal belang om snel te kunnen reageren. In Brasschaat, de gemeente van Jambon, zal dat alvast geen probleem vormen, want daar mocht de kazerne blijven...”

Hoe dan ook kadert het extreem weer in het bredere verhaal van de klimaatverandering. Volgens sommigen zijn we al een kritiek punt gepasseerd, maar het mag ons er niet van weerhouden om collectief te blijven werken aan de noodzakelijke klimaattransitie. Investeren in ons openbaar vervoer is daarin een essentiële factor. De vergroening van ons energiegebruik, zowel individueel als industrieel, is eveneens hoognodig. Er mag geen excuus zijn om naar transport met een fossiele brandstofwagen te grijpen of te blijven verwarmen en produceren op basis van fossiele brandstoffen. Uiteindelijk moeten we de klimaattransitie in publieke regie en

uitvoering nemen en niet enkel overlaten aan derden die het voor ons doen of er



Uwe Rochus - voorzitter

onze centen voor willen gebruiken. Plaats openbare diensten centraal in het levensbelangrijke klimaatverhaal”

Lees meer op pagina 30

Onze kameraden van ACOD LRB schreven een interessant opiniestuk over de uitdagingen van de klimaatverandering voor openbare diensten. Ze verwijzen ook naar de problemen die hitte veroorzaakt in de ziekenhuizen, woonzorgsector en kinderopvang en hoe het beleid onvoldoende voorbereid is om deze uitdaging snel aan te gaan. Airco in een woonzorgcentrum bestempelen als “luxe” en bewoners er extra voor factureren, kan niet de oplossing zijn.

Zomeractiviteiten ACOD Limburg

Generale repetitie zomeropera Alden Biesen

Muziek kent verschillende genres: rock , pop , jazz , blues maar ook opera en operette . Op uitnodiging van minister van Staat Willy Claes, evenzeer bekend als pianist en componist maar zeker als dirigent van het Limburgs Jeugd Orkest, hebben de ACOD Senioren Limburg de repetitie mogen bijwonen van de operette van Johann Strauss jr. Der Zigeunerbaron in de landcommanderij van Alden Biesen. Voor hen was het een even indrukwekkende als bloedhete ervaring.



Robert Stox

Bezoek aan het Berings mijnverleden

Met een groep van 22 senioren op een bloedhete dag in juni een bezoek brengen aan het mijnverleden in Beringen? Natuurlijk kan dat, want onze ACOD Limburg-senioren zijn sterk! Hoewel toch niet zo sterk als de mijnwerkers indertijd. Met onze gids Rudy beleefden we een werkdag in de site van Beringen, zowel ondergronds als bovengronds, doorspekt met sappige verhalen en anekdotes. Respect en solidariteit waren onze gevoelens na het einde van de rondleiding. Met een frisse pint en fierheid over het mijnverleden spoelden we het kolenstof door. Gluck auf!



Theo Wevers



Theo Wevers

Pensioenvraag? De ACOD helpt je verder!

Tijdens onze zitdagen voor leden met pensioenvragen bekijken we je pensioendossier en beantwoorden we de vragen over de invloed 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 pensioen-datum 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): 26 augustus (Mechelen), 16 september, 23 september (Mechelen) en 21 oktober.
- **Limburg** (limburg@acod.be): 2 september, 30 september,

1 oktober en 28 oktober.

- **Oost-Vlaanderen** (oost_vlaanderen@acod.be): 10 september en 15 oktober.
- **Vlaams-Brabant** (vlaams_brabant@acod.be): 3 september en 6 oktober.
- **West-Vlaanderen** (west-vlaanderen@acod.be): 8 september en 8 oktober.

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.

NMBS

Veiligheid in de stations

Geregeld bespreken de vakbonden en de NMBS-directie in een paritaire werkgroep de (on)veiligheid in de stations en de treinen. Naar aanleiding van recente agressies hebben we verschillende punten op de agenda van deze vergadering laten plaatsen. Een overzicht.

Allereerst hebben wij de directie aangesproken over de preventiemaatregelen die werden genomen naar aanleiding van verschillende gewelddadige agressies in diverse stations, met name Antwerpen, Brussel-Zuid en Namen. Onze lokale vrijgestelden en afgevaardigden waren reeds op plaatselijk niveau tussengekomen naar aanleiding van deze agressies. Zo vond er een buitengewone vergadering van het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW) plaats in district Centrum, een vergadering met de directie in Namen en een tussenkomsst bij de stad Antwerpen om een betere samenwerking met de lokale politie te verkrijgen.

Gebrekkige samenwerking

Wij legden vooral de klemtoon op de gebrekkige samenwerking met de lokale politie en de spoorwegpolitie. De ACOD klaagde al de besparingen bij de federale spoorwegpolitie en de lokale politiediensten aan. Ter illustratie: in Brussel telt het politiekorps ongeveer 5.300 agenten, terwijl er bijna 6.500 nodig zouden zijn. Maar naast het tekort aan middelen lijkt het ons essentieel dat de verantwoordelijken van Secuirail tussenkomen bij korpschefs, burgemeesters en schepenen, opdat het geweld waarvan spoorwegpersoneel en reizigers in treinen en stations het slachtoffer zijn, een prioriteit wordt voor de lokale overheden. Wanneer personeel de politie oproept, moet het bovendien duidelijk weten of er al dan niet een interventie zal plaatsvinden. Wat met de mogelijkheid om rechtstreekse communicatie met de politiediensten te verbeteren via het Astrid-radionetwerk?

Voorts kwamen wij tussen over de ondersteuning van Secuirail-agenten van wie beelden op sociale media worden



BelgaImage - Katleen Vastiau

verspreid. De directie gaf aan dat hierover een communicatie zou worden verspreid om de mogelijke stappen en beschikbare vormen van ondersteuning toe te lichten.

Bodycams

Een wetsvoorstel hierover zou binnenkort aan het parlement worden voorgelegd. ACOD Spoor heeft kritische opmerkingen geformuleerd bij dit ontwerp. Het voorstel voorziet onder meer in de mogelijkheid om de beelden te gebruiken voor opleiding en professionele begeleiding. Het personeel heeft bedenkingen en vragen bij het gebruik van bodycams. Zie het verslag van de werkgroep elders in Tribune.

Actieplannen voor Brussel-Zuid en Brussel-Noord

Tijdens de werkgroep werden ook de concrete actieplannen voor de stations Brussel-Zuid en Brussel-Noord voorgesteld. Ook hier wezen wij op de noodzaak van een efficiënte samenwerking met de politie en de SPC. Voor district Centrum werd een 'maatschappelijk referent' aangesteld. Zijn of haar rol bestaat erin personen die zich in de stations bevinden en geconfronteerd worden met sociale problemen (dakloosheid, verslavingen, psychische

problemen enz.) door te verwijzen naar de bevoegde hulpdiensten.

Opleiding

Een opleiding online werd voorgesteld met als doel het personeel van de NMBS beter vertrouwd te maken met de opdrachten, bevoegdheden en rol van de Secuirail-agenten.

Vervolg

Nieuwe vergaderingen met de directie van Secuirail zijn gepland. Onder andere willen we weten welke gevolgen het stopzetten van de verkoop van vervoerbewijzen aan boord van de treinen heeft.

Heb je vragen, getuigenissen of suggesties, aarzel dan niet contact op te nemen met je lokale militant of gewestelijk secretaris.

Tony Fonteyne



Infrabel Verslag bedrijfscomité PBW juni 2026

Actieplan veiligheid onderaannemers

We vroegen de directie naar de stand van zaken in verband met het actieplan om de veiligheid van werknemers van onderaannemers van Infrabel te verbeteren. Daarbij werd het probleem besproken van kraanmachinisten die op verschillende werven buitensporig veel uren presteren. We vroegen welke controles worden uitgevoerd om dergelijke misbruiken tegen te gaan. Ter vergelijking: het eigen personeel van Infrabel moet zijn aanwezigheid registreren via zijn dienstvoertuig.

Werkgroep 'Drie Groene Lichten'

De ACOD uitte bedenkingen bij de zonnecrème **Physio UV 50 PLUS**. Uit de analyse van de samenstelling blijken twee stoffen met een matig risicoprofiel aanwezig te zijn: octylsalicylaat en nanodeeltjes van titaandioxide. Op basis van het vervangingsprincipe uit de Codex Welzijn

op het Werk wordt gevraagd een veiliger alternatief te onderzoeken. Hoewel de arbeidsarts deze keuze eerder heeft goedgekeurd, werd zijn advies hierover opnieuw gevraagd.

Richtlijn Comfortomstandigheden in Gebouwen

Deze richtlijn, voorgesteld aan het CPBW, heeft tot doel het beheer van verwarming en koeling in de gebouwen van Infrabel te harmoniseren. Er worden comfortzones vastgelegd met richttemperaturen en grenswaarden, aangepast aan de werkbelasting binnen elke ruimte. Daarnaast worden de wettelijke actiewaarden in herinnering gebracht.

Blootstelling chemische stoffen bij werk aan bovenleidingkabels

De ophoping van stof op de oprolplatformen stelt werknemers bloot aan zware metalen, waaronder cadmium, dat on-

danks de geringe concentratie als het voornaamste risico wordt beschouwd. Om verspreiding van schadelijke deeltjes te voorkomen, zijn het gebruik van perslucht en droog vegen strikt verboden. Enkel reiniging met een stofzuiger uitgerust met een absolute filter of via een natte reinigingsmethode is toegestaan. Daarnaast zijn verplicht:

- aangepaste PBM's (handschoenen, wegwerpoverall, veiligheidsbril en FFP3-masker)
- strikte naleving van hygiënevoorschriften
- correcte afvalverwerking.

Een nieuwe werkinstructie zal worden verspreid met ondersteuning van IDEWE. Deze wordt aangevuld met een veiligheidsconferentie en luchtkwaliteitsmetingen om de risicoanalyse te valideren. Er wordt tevens herinnerd aan het verbod om te eten, drinken of roken op het werkplatform. De eventuele aanpassing van de oprolwagens moet lokaal besproken worden.

Actieplan Vending Machines

Het actieplan heeft tot doel de kwaliteit en actualiteit van de informatie op de PBM-automaten van Infrabel te verbeteren. Het steunt op vier pijlers:

- correcte classificatie van producten
- actualisering van foto's
- harmonisering van productbeschrijvingen
- verspreiding van nationaal gevalideerde sensibiliseringscampagnes.

De uitvoering is reeds opgestart. De lokale comités blijven instaan voor de opvolging van de inhoud van de automaten. Via deze automaten kunnen bovendien sensibiliseringsacties worden ondersteund, bijvoorbeeld rond de PBM-gids.

Er werd gevraagd op de automaten een telefoonnummer te vermelden waarop gebruikers terecht kunnen bij problemen.

Werkschoenen – Impact van de nieuwe organisatie

Naar aanleiding van de reorganisatie van de teams plant Infrabel de invoering van een nieuwe reeks veiligheidsschoenen die comfortabeler zijn en beter afgestemd op langdurige en fysiek belastende terreininterventies. Het onderstaande is momenteel gepland.

- Voor standaard veiligheidsschoenen is in elke regio een paspakket beschikbaar.
- Voor modellen met verschillende breedtematen en aangepaste binnenzolen (semi-orthopedische oplossingen) wordt een pas-bus ingezet. Deze kan naar de regio komen wanneer ongeveer tien passingen nodig zijn.
- Werknemers die orthopedische steunzolen nodig hebben, moeten beschikken over een voorschrift van een podoloog of orthopedist. De zolen worden vervolgens op maat gemaakt. Alle kosten worden gedragen door Infrabel zoals voorzien in de Codex.
- Voor orthopedische veiligheidsschoenen, waarbij aanpassingen aan de schoen zelf nodig zijn (bijvoorbeeld een hakverhoging), is eveneens een voorschrift van een orthopedist vereist. Ook deze kosten worden volledig terugbetaald door Infrabel. Het nieuwe raamcontract biedt verbeteringen op het vlak van ademend vermogen, enkelondersteuning, duurzaamheid, schokdemping.

Verwarmde jassen

Er werd een test uitgevoerd met ver-

warmde jassen. Deze overtuigde niet: de jassen waren te zwaar en bovendien niet beschikbaar in gele signalisatiekleur. Als alternatief stelde Infrabel thermische onder-jassen ter beschikking die onder de anorak kunnen worden gedragen.

I-Observe

De directie stelde het project I-Observe voor. Dit project moet het veiligheidsbeheer binnen Infrabel moderniseren door de hiërarchische lijn te laten evolueren van een controlegerichte aanpak naar een cultuur van dialoog en begeleiding.

Leidinggevendenden zullen in gesprek gaan met werknemers over hun werkmethodes, ervaren moeilijkheden, oorzaken van vastgestelde afwijkingen.

Het proces wordt gedigitaliseerd via een applicatie die toelaat observaties te plannen, bevindingen op het terrein te registreren, corrigerende maatregelen op te volgen.

Na een ontwikkelings- en testfase tussen het vierde kwartaal van 2025 en het derde kwartaal van 2026 wordt in een geleidelijke uitrol voorzien. De effectieve ingebruikname zal plaatsvinden na opleidingscampagnes tijdens het tweede of derde kwartaal van 2027.

De ACOD beklemtoonde dat dit systeem niet mag uitgroeien tot een instrument voor massale controle of sanctionering van werknemers. Volgens de directie is dit niet de bedoeling en staat veiligheid centraal in het project.

Wij zullen de verdere evolutie en toepassing op het terrein nauwgezet blijven opvolgen. Werknemers die problemen of misbruiken vaststellen, worden aangemoedigd contact op te nemen met hun syndicale afgevaardigden.

Varia

Ten slotte kwamen wij tussen over de lopende reorganisaties. Deze volgen elkaar momenteel zo snel op dat veel personeelsleden het overzicht verliezen. Dit heeft een negatieve impact op het welzijn op het werk.

Tony Fonteyne

HR Rail Paritaire sprokkels

1. Ontslag en vrijwillig vertrek

ACOD Spoor vernam dat verscheidene personeelsleden, onder meer bij het treinbesturingspersoneel, ontslag zouden hebben genomen naar aanleiding van de pensioenhervorming van de Arizona-regering. De directie antwoordde dat zij geen weet heeft hiervan en dat cijfers over de ontslagen beschikbaar zijn. Uit die cijfers blijkt dat er meer dan 80 ontslag hebben genomen in de eerste jaarhelft.

2. Planningssoftware

Wij vroegen de directie of de planningssoftware die gebruikt wordt voor de opmaak van de dienstroosters correct is aangepast aan de regelgeving die van toepassing is op contractuele werknemers (sinds 1 juni worden uitsluitend nog contractuelen aangeworven). De directie antwoordde dat de software die door de planners wordt gebruikt de wettelijke en reglementaire bepalingen voor contractuelen integreert, onder meer aangaande verlofregelingen (die verschillend zijn voor beide groepen).

3. Rustperiode treinpersoneel

Treinpersoneel moet van een minimale rustperiode van 14 uur genieten tussen twee prestaties. Onlangs werd een treinbestuurder bedreigd met sancties nadat hij aandrong op de strikte naleving van deze bepaling na een dienstverlenging veroorzaakt door een exploitatie-incident. Als gevolg daarvan was de rustperiode minder dan de vereiste 14 uur.

De directie stelde dat het interval korter dan 14 uur mag zijn in dit geval en dat dit voortvloeit uit de Arbeidswet van 16 maart 1971, meer bepaald uit artikel 38ter.

ACOD Spoor betwist deze interpretatie. Wij leggen deze kwestie voor aan onze juridische dienst voor een bijkomend advies.

4. Gevolgen van de invoering van de centenindex

Eind mei keurde het parlement een wet goed die het mechanisme van de loonindexering wijzigt. Deze hervorming betekent opnieuw een aanval op het systeem

van automatische indexering en op onze koopkracht.

De automatische indexering zorgt ervoor dat lonen worden aangepast aan de stijgende levensduurte. In 2026 en 2028 zal de indexering echter niet meer volledig worden toegepast op werknemers met een brutoloon van meer dan 4.000 euro per maand. Volgens de informatie die ons door de directie werd verstrekt, wordt deze grens van 4.000 euro berekend op basis van de wedde en de weddetoeslagen, met uitsluiting van vergoedingen, premies en andere toeslagen.

Welke impact heeft dit op het loon?

- Minder dan 4.000 euro bruto per maand: geen impact.

- Meer dan 4.000 euro bruto per maand: uw loon wordt geïndexeerd alsof u 4.000 euro bruto verdient. Het gedeelte boven 4.000 euro wordt niet geïndexeerd.

Volgens berekeningen van het ABVV zou een werknemer met een brutoloon van 4.500 euro per maand en nog 40 loopbaan jaren voor de boeg, meer dan 17.600 euro verliezen door deze maatregel.

Deze hervorming zal worden toegepast bij de volgende indexering die verwacht wordt in september 2026 en nog een keer in 2028.

Het spreekt voor zich dat wij elke aantasting van het systeem van automatische loonindexering verwerpen. Deze kwestie was trouwens een van de centrale thema's van de interprofessionele acties tegen het beleid van de Arizona-regering.

5. Dossiers voorgelegd door de directie

Afschaffing omzendbrief over vrijwillige overuren

Momenteel kunnen personeelsleden via een individuele overeenkomst, geldig voor zes maanden, tot 100 vrijwillige overuren per jaar presteren. De directie stelt voor deze omzendbrief af te schaffen. Het systeem van vrijwillige overuren zou voortaan rechtstreeks geregeld worden door de recente wetgeving, die deze mogelijkheid uitbreidt tot 360 vrijwillige overuren per jaar, met terugwerkende kracht vanaf 1 april 2026.

Deze uren kunnen gepresteerd worden:

- zonder bijzondere motivatie
- zonder recht op inhaalrust.

Van deze 360 uren kunnen er 240 worden gepresteerd zonder betaling van een overloon.

Daarnaast wordt de schriftelijke overeenkomst van de werknemer voortaan geldig voor een jaar en automatisch verlengd, tenzij een van beide partijen de overeenkomst opzegt.

Wij zijn van oordeel dat deze massale uitbreiding van vrijwillige overuren strijdig is met het welzijn van de werknemers.

De 360 uur per jaar komt neer op gemiddeld bijna 7 extra uren per week, ofwel ongeveer 1 extra uur per werkdag. Deze maatregel moedigt werkgevers bovendien aan meer gebruik te maken van overuren in plaats van de noodzakelijke aanwervingen te doen.



De directie stelt dat het gebruik van vrijwillige overuren bij de spoorwegen voorlopig beperkt blijft.

Wijziging definitie van 'onmiddellijke chef'

De bespreking van dit dossier, dat reeds eerder werd behandeld, wordt voortgezet. De directie heeft enkele van haar oorspronkelijke voorstellen aangepast.

Zo zal in de regelgeving op de toewijzing van functies (ARPS 501) stage-, proef- en evaluatieverslagen voortaan gevalideerd moeten worden door personeelsleden van rang 3 en niet langer door personeelsleden van rang 4+, zoals aanvankelijk opgenomen in de eerste teksten.

In de regelgeving inzake alcohol- en drugstesten zal een personeelslid van rang 4+ kunnen beslissen dergelijke testen te laten uitvoeren. Eventuele sancties zullen wel nog door een rang 3 moeten worden opgelegd.

Voor de verlofregeling wordt nu verduidelijkt dat 'de hiërarchische lijn' beslist over:

- toekennen van verlof
- aanvragen voor deeltijdse arbeid
- andere gelijkaardige maatregelen.

Voor ons blijft echter het grootste struikelblok de wijziging van de definitie van 'onmiddellijke chef' in de begrippenlijst van HR Rail (ARPS 501). Daar wordt deze voortaan omschreven als een personeelslid van rang 4+ in plaats van rang 3. Wij vroegen de directie welke impact deze wijziging heeft op andere reglementeringen waarin het begrip 'onmiddellijke chef' voorkomt. De directie kon hierop geen duidelijk antwoord geven. Wij wezen er tevens op dat de signalen die wij vanuit het terrein ontvangen niet positief zijn. Bovendien werd het dossier laattijdig overgemaakt, wat een grondige

analyse bemoeilijkt.

ACOD Spoor gaf een negatief advies.

Afschaffing van het pensioen wegens medische ongeschiktheid

De besprekingen over de statutaire en reglementaire wijzigingen (ARPS 570, 572 en 575) naar aanleiding van de pensioenhervorming werden voortgezet. Deze hervorming schaft het stelsel van pensioen wegens medische ongeschiktheid af. Volgens de interpretatie van de directie kan een statutaire werknemer uit zijn functie worden ontheven wanneer:

- de medische dienst van HR Rail hem voor onbepaalde duur medisch ongeschikt verklaart voor zijn functie

- de werkgever vooraf voldoende inspanningen heeft geleverd om de functie aan te passen of de werknemer te herplaatsen.

In dat geval kan de werknemer aanspraak maken op uitkeringen van de mutualiteit. HR Rail verduidelijkt echter dat de betrokken werknemer niet langer aangesloten kan blijven bij de Kas der Geneeskundige Verzorging van de Spoorwegen.

ACOD Spoor onderzocht grondig de reglementaire teksten en wettelijke bepalingen die in de overlegdocumenten worden aangehaald. Wij ondervroegen de directie over haar interpretatie van:

- de wet van 20 juli 1991 houdende sociale en diverse bepalingen
- het koninklijk besluit van 18 oktober 2024 betreffende de procedure voor medische evaluatie.

Volgens ons bevat dit KB procedurele waarborgen die ook in de interne regelgeving zouden moeten worden opgenomen. HR Rail antwoordde hierop dat het "enkel de wettelijk verplichte bepalingen toepast".

Wij beklemtoonden dat niets een werkgever verhindert om gunstiger waarborgen voor werknemers te onderhandelen en op te nemen dan het wettelijke minimum. HR Rail weigerde echter hierover onderhandelingen op te starten.

Invoering van een beroepsprocedure en paritair toezicht

Wij drongen aan op voldoende beroepsmogelijkheden en een paritaire controle op de procedure. Daarbij verwezen wij onder meer naar het paritair herplaatsingscomité, dat nog steeds bestaat in onze interne regelgeving en moet toezien op de objectiviteit van procedures en beslissingen.

Situatie slachtoffers van arbeidsongevallen of beroepsziekten

Wij vroegen de directie of een werknemer die slachtoffer is van een arbeidsongeval of beroepsziekte eveneens voor onbepaalde duur medisch ongeschikt kan worden verklaard.

Het antwoord van de directie bracht hierover onvoldoende duidelijkheid en roept bezorgdheid op.

Begrip 'medisch ongeschikt om zijn functie regelmatig uit te oefenen'

Tijdens de bespreking vroegen wij een specifiek overleg over de ARPS-teksten om deze notie te verduidelijken. Wij verwezen onder meer naar het voorbeeld van een werknemer die in een seinzaal werkt in een 3x8-systeem en die om medische redenen geen nachtdiensten meer kan verrichten. In zo'n situatie rijzen belangrijke vragen.

- In welke redelijke aanpassingen moet de werkgever voorzien?
- Volstaat een aanpassing van het werkrooster?
- Kan de betrokken werknemer ondanks dergelijke aanpassingen toch het voorwerp worden van een procedure tot stopzetting van de functie?

Deze vragen zijn van essentieel belang en verdienen duidelijke antwoorden alvorens er enige wijziging van de regelgeving komt. Wij vroegen daarom dat de directie schriftelijk antwoord verschaft op alle vragen die tijdens het overleg zijn opgeworpen. Uiteindelijk besloten wij een negatief advies te geven.

Tony Fonteyne



Securail

Personeel brainstormt over meer veiligheid



Belgimage - Maxime Asselberghs

Een bijeenkomst bracht Securail-personeel uit geheel België samen om ervaringen, bezorgdheden en verwachtingen met betrekking tot de dagelijkse veiligheids- en preventieopdrachten op het spoor te delen. Voor ACOD Spoor is deze input van groot belang om de belangen van het personeel gericht te verdedigen in de verschillende overlegorganen.

Vanuit de overtuiging dat sterke syndicale standpunten vertrekken vanuit de realiteit op het terrein, werd tijdens de uitwisseling uitgebreid stilgestaan bij thema's zoals verdedigingsmiddelen, planning, verlof-aanvragen, opleidingen en arbeidsomstandigheden. Hieronder vindt u een overzicht van de belangrijkste opmerkingen en aandachtspunten die tijdens deze dag naar voren kwamen.

Feedback

Elke deelnemer kreeg de mogelijkheid om de dagelijkse realiteit op het terrein te schetsen.

De voornaamste vaststellingen waren de volgende.

- Een tekort aan personeel op verschillende locaties, onder meer omdat langdurig

afwezige medewerkers niet worden vervangen, terwijl de taken blijven toenemen.

- Moeilijkheden in de samenwerking met de politie in verschillende zones.
- Een grote bezorgdheid over de veiligheid door de toename van geweld.
- De Securail-agenten worden geconfronteerd met tal van maatschappelijke problemen zoals dakloosheid, drugsgebruik, agressiviteit enz.
- Hondenbegeleiders vragen om hun specifieke bevoegdheden terug te krijgen.
- Teamleaders moeten geregeld afwezige medewerkers op het terrein vervangen, wat hun HR-opdrachten (evaluaties, coaching, begeleiding enz.) bemoeilijkt.
- Er werden vragen gesteld over de 'Agatha-controles', waarvan het nut betwijfeld wordt.
- Bij de X-Ray in Brussel-Zuid zorgt het lage aantal vrouwelijke medewerkers voor problemen bij de fouillering van vrouwen.
- De werklust van de video-cel van het SOC neemt sterk toe.
- Het SOC kent veel vertrekkers.
- Verscheidene tussenkomsten hadden betrekking op de toestand van bepaalde lokalen.

Discussiepunten

Samenwerking met de politie

De samenwerking met de politie vormde een belangrijk onderdeel van de discussies. In die context hadden we een vakbondsafgevaardigde van ACOD Politie uitgenodigd, die de huidige moeilijkheden als gevolg van het personeelstekort toelichtte.

Verscheidene deelnemers vroegen een betere samenwerking tussen Securail en de politie, onder meer via meer gemengde patrouilles Securail-Politie. Ook de verschillen tussen de bevoegdheden van de politie en van Securail werden besproken.

Bevoegdheden van Securail en uitrusting

De discussies over de bevoegdheden en de uitrusting van het personeel verliepen bijzonder levendig. Deze vragen werden opgeworpen.

- Moet het Vigilis-statueet van Securail worden herzien?
 - Moeten er meer verdedigingsmiddelen komen? Zo ja, welke?
 - Hoe zit het met de preventieve rol van Securail?
- Wat de verdedigingsmiddelen aangaat,

werd vooral gesproken over de wapenstok en bodycams. Voor de wapenstok werd eraan herinnerd dat hiervoor een aanpassing van de wetgeving nodig is en dat een grondige opleiding moet worden georganiseerd. Momenteel loopt in Nederland een proefproject en de Securail-directie volgt dit dossier nauwgezet op.

Met betrekking tot bodycams blijven verschillende vragen open.

- Wie zal de beelden mogen gebruiken?
 - Onder welke omstandigheden?
 - Wat zal de meerwaarde zijn terwijl er al meer dan 10.000 camera's bestaan?
- Er werd eveneens aan herinnerd dat camerabeelden in het verleden soms op een betwistbare manier werden gebruikt in het kader van de REX-procedures. ACOD wacht nog steeds op een antwoord op haar betwisting met betrekking tot de regelgeving inzake het gebruik van camerabeelden. Het personeel vraagt te beschikken over radio's die werken op het ASTRID-netwerk, net zoals de andere hulp- en veiligheidsdiensten.

Opleiding

Er werd gevraagd om taalopleidingen te kunnen volgen om de tweetaligheid te verbeteren.

Daarnaast werd aangekaart dat sommige opleidingen, die worden gegeven door privéorganisaties niet altijd aangepast zijn aan de realiteit waarmee Securail-mensen op het terrein worden geconfronteerd.

Planning en dienstroosters

De voorstellen van de directie inzake prestaties voor de verschillende brigades werden voorgesteld. Voor de diensten van 18 tot 2 uur en van 16 tot 24 uur vragen de deelnemers een verplaatsingsvergoeding. Inzake de verlofaanvragen wordt het nieuwe systeem over het algemeen positief beoordeeld. Medewerkers weten nu veel vroeger of hun aanvraag wordt goedgekeurd of geweigerd. Voor de het eindejaarsverlof wordt echter gevraagd in een langere antwoordtermijn te voorzien. De deelnemers vragen eveneens hun planning vroeger te ontvangen.

De ACOD zal deze aandachtspunten aan de directie voorleggen, de belangen van het personeel blijven verdedigen en jullie informeren over het verdere verloop van de besprekingen.

Tony Fonteyne



NMBS

Aanpassing shiftwerk in de werkplaatsen

ACOD Spoor neemt al geruime tijd deel aan werkgroepen over Shiftwerk 2.0 die de NMBS-directie in de tractiewerkplaatsen en de technische onderhoudsposten wil invoeren. Er vonden al drie nationale werkgroepen Werkplaatsen plaats om de voortgang van dit dossier op te volgen en te bespreken.

De huidige regeling (Shiftwerk 1.0) is van toepassing in de tractiewerkplaatsen in het gehele land. Personeelsleden die gedurende een week op vijf nachtprestaties verrichten en een weekend op vijf werken, hebben momenteel recht op een bruto motivatiepremie voor shiftwerk van 90 euro (100 procent) of 194 euro geïndexeerd.

Volgens de directie moeten de tractiewerkplaatsen echter op een andere manier georganiseerd worden. Als redenen worden onder meer de implementatie van het onderhoudssysteem TIM17, de nakende liberalisering van het spoor en de vereiste beschikbaarheid van het rollend materieel aangehaald. Eind maart 2026 heeft de directie ons hierover ingelicht en een nieuw voorstel uitgewerkt.

Gebrek aan vertrouwen

In dit nieuwe voorstel (Shiftwerk 2.0)

worden naast het personeel van de tractiewerkplaatsen ook de technische onderhoudsposten (TOP's) betrokken. Het vijfwekensysteem blijft behouden, maar zal voortaan naast een nachtweek en een weekendprestatie ook een vroege en een late week omvatten.

Voor de TOP's wordt geen volledige late week opgenomen, maar slechts één late dienst per cyclus. Daarnaast voorziet de directie in een rooster B voor personeelsleden die om medische redenen geen nachtprestaties mag verrichten. Zij zouden in een cyclus van vijf weken twee weekendshiften presteren. Ten slotte wordt een rooster C gepland met vaste nachtdiensten, waarvoor men vrijwilligers wil aanvullen met nieuwe contractuele aanwervingen.

Op het moment van verschijnen van dit artikel hebben reeds zes vergaderingen met de directie plaatsgevonden. Er is een overlegkalender vastgelegd waarbij om de veertien dagen een vergadering wordt georganiseerd.

Tijdens deze bijeenkomsten wezen wij herhaaldelijk op het grote gebrek aan vertrouwen van de personeelsleden in de NMBS-directie B-TC. Wij maakten duidelijk dat het moeilijk zal zijn dit verloren vertrouwen te herstellen zolang er geen concrete verbeteringen zichtbaar zijn.

Organisatorische problemen

Daarnaast hebben wij met nadruk de talrijke organisatorische problemen binnen deze directie aangekaart:

- het beheer van onderdelen, gereedschappen en materieel binnen en tussen de werkplaatsen
- het gebrek aan coördinatie tussen B-TC (werkplaatsen) en B-TO (treindienst)
- de tekortkomingen in de samenwerking tussen het magazijnbeheer, de aankoopdiensten en de werkplaatsen.

We beseffen ten volle dat de voorgestelde wijzigingen een grote impact kunnen hebben op het persoonlijke en familiale leven van het personeel. Daarom zetten wij ons samen met de betrokken werknemers in om een werkbaar kader uit te werken dat hun belangen maximaal beschermt en verdedigt.

Rode lijnen

Voor de ACOD zijn een reeks principes essentieel. Dit zijn onze rode lijnen.

- Weekendwerk volgens de lokale afspra-

ken in vroege of dagdienst.

- Een late shift met sociaal aanvaardbare uren.
- Duidelijke afspraken over verlofopname tijdens nacht- en weekendshiften.
- Een motivatiepremie die deze naam waardig is.
- Duidelijke regels voor het verschuiven en wisselen van diensten.
- Gegarandeerde ondersteuning door leidinggevend in elke shift.
- Sluitende afspraken over opleidingen voor personeel in een vaste nachtshift.

“De uiteindelijke beslissing moet gedragen worden door de betrokken werknemers”

ACOD Spoor blijft ondertussen maandelijks werkgroepen organiseren met de hoofdafgevaardigden van de werkplaatsen en de vrijgestelden in Vlaanderen, Brussel

en Wallonië. Deze bijeenkomsten maken een regelmatige opvolging van het dossier mogelijk. Daarbij blijven wij inzetten op transparantie, openheid en sereniteit in het overleg. Wij willen bovendien de duidelijke eensgezindheid binnen onze nationale sector benadrukken. Tijdens onze werkgroepen zitten de Franstalige en Nederlandstalige afgevaardigden in dit dossier op dezelfde lijn en verdedigen zij gezamenlijk de belangen van de werknemers. Voor ACOD Spoor/CGSP Cheminots blijft één principe centraal staan: de uiteindelijke beslissing moet gedragen worden door de betrokken werknemers.

In een van de volgende nummers van Tribune komen we hier uiteraard op terug.

Kevin Jordens

NMBS Treinbegeleiding Nationaal verlofconsigne en activering alarmprocedure

ACOD Spoor diende een verzoek in om de alarmprocedure te activeren, overeenkomstig ARPS 548. Dit verzoek past in de invoering van een nationaal verlofconsigne voor treinbegeleiders. Dit leidt tot grote bezorgdheid bij het personeel en wijst ook op een gebrek aan echte

sociale dialoog die rekening houdt met de realiteit op het terrein en in de regio's.

HR Rail heeft nog maar eens deze alarmprocedure geweigerd. Het is niet de eerste keer. Maar uiteindelijk plande de NMBS toch een overlegvergadering in

afgelopen zomer. Daar hebben wij onze bezwaren nogmaals toegelicht ten aanzien van een nationale verlofregeling. Deze regeling is nodeloos gecompliceerd en houdt geen rekening met de realiteit. Een vervolgvergadering is gepland in september.

Oproep kandidaturen voorzitter ACOD Spoor-CGSP Cheminots

Op 18 juni 2026 heeft het Nationaal Uitvoerend Bureau akte genomen van het feit dat de voorzitter zijn mandaat ter beschikking stelt van de sector ACOD Spoor-CGSP Cheminots. Daarom wordt er een oproep tot kandidaturen gedaan met het oog op

de verkiezing van een nieuwe voorzitter. Kandidaturen moeten uiterlijk op vrijdag 1 oktober 2026 om 12.00 uur worden ingediend bij de vicevoorzitter van sector ACOD Spoor-CGSP Cheminots via het e-mailadres tony.fonteyne@cgspaceod.be.

De kandidatuur moet worden ingediend door een gewest en ondertekend zijn door de gewestelijke voorzitter van de sector Spoor.

Autonoom vervoer

Hoe ver staan we van de toekomst?

Bij velen zal dit onderwerp meteen een reactie van ongeloof uitlokken. Zij denken dat het nog lang zal duren voordat autonoom vervoer werkelijkheid wordt. De Lijn krijgt vandaag immers zelfs de kleinere problemen nog niet opgelost, laat staan dat we binnenkort zouden overschakelen op zelfrijdende shuttles of bussen. Maar het is dichterbij dan je denkt.

We staan in onze gedachten nog ver af van deze technologie, zeker in onze vakbond, maar eigenlijk ook in de volledige maatschappij. Europa staat vandaag bovendien niet bekend als de grote pionier op het vlak van autonome mobiliteit. Toch wordt met veel aandacht gekeken naar de ontwikkelingen in andere werelddelen. Ook in Vlaanderen werd onlangs een kader gecreëerd waardoor onder meer de technologie van Tesla toestemming kreeg om autonoom op onze wegen te rijden.

Het verhaal begint eigenlijk al veel eerder, namelijk bij de eerste proefprojecten waarmee De Lijn al geruime tijd experimenteert. Eerst gebeurde dat in volledig afgesloten omgevingen en daarna stap voor stap in een echte stedelijke context. Sommige projecten waren succesvoller dan andere, maar het leerproces erachter is altijd van cruciaal belang geweest.

De decreet- en wetgevers zijn op alle niveaus al volop met dit onderwerp bezig. Dit alleen al toont aan dat de technologie minder veraf is dan sommigen onder ons denken. Zo wordt er op Europees niveau gewerkt aan wetgeving om autonoom vervoer mogelijk te maken en om grensoverschrijdend autonoom vervoer tussen de lidstaten te regelen. Dat is noodzakelijk, omdat niet alle lidstaten dezelfde snelheid aanhouden in deze ontwikkeling.

Wie heeft de touwtjes in handen?

Europa loopt vandaag achterop, maar wil nu versnellen om niet volledig uit de markt te worden gedrukt. Deze evolutie kunnen we niet zomaar aan ons laten voorbijgaan. Tegelijk kiest Europa voor een bedachtzamere aanpak. Er wordt niet gekozen voor een absolute vrijheid waarbij bedrijven zonder duidelijke regelgeving hun gang kunnen gaan. Onze veiligheid, maar ook de

veiligheid van onze gegevens, wordt in tijden van geopolitieke spanningen steeds belangrijker. We willen niet afhankelijk worden van andere landen. Europa wil zelf de controle behouden en dat is meer dan terecht. De verhalen over Chinese elektrische bussen met een mogelijke 'kill switch', die vanop afstand zou kunnen worden geactiveerd, zitten bij velen nog vers in het geheugen. Autonome voertuigen verzamelen enorme hoeveelheden informatie over hun omgeving en over de bewegingen van mensen. Het is dan ook essentieel dat die gegevens niet in verkeerde handen terechtkomen. Er moet dus nog heel wat worden gereguleerd. Maar zodra dat regelgevend kader er is en bedrijven weten waarbinnen ze in Europa kunnen opereren, zal de technologie bijzonder snel kunnen worden uitgerold. Zij bestaat immers vandaag al.

Wat is al mogelijk?

Kijken we wereldwijd naar de stand van zaken, dan staat deze technologie vandaag al bijzonder ver. Gebeuren er nog fouten? Absoluut. Maar die verzinken in het niets wanneer we de honderden miljoenen autonome kilometers die dagelijks wereldwijd worden afgelegd in aanmerking nemen.

Om een idee te geven: Waymo, een van de grootste aanbieders van robotaxi's in de Verenigde Staten, vervoert wekelijks meer dan 450.000 reizigers. Dagelijks rijden duizenden autonome taxi's rond in verschillende steden. En Waymo is zeker niet de enige speler.

Deze voertuigen rijden in complexe stedelijke omgevingen, tussen voetgangers, fietsers, kruispunten en drukke pleinen. Ze halen fietsers veilig in wanneer dat mogelijk is en kunnen anticiperen op aankomend verkeer. Ze maken voortdurend inschattingen over wat veilig en haalbaar is.

Hoe zit het dan met onze Europese steden? Dat is een terechte vraag. Amerikaanse steden zijn immers niet te vergelijken met de historische en vaak veel complexere stadscentra in Europa. Nauwere straten, meer hindernissen en een grotere verkeersdruk maken de uitdaging groter.

Hoe ver staat De Lijn?

Net daarom leert het proefproject van De Lijn in Leuven ons zoveel. Wie al eens met de autonome shuttle heeft meegereden, zal hebben vastgesteld dat deze voertuigen zich opvallend goed door het stadscentrum bewegen. Ondanks de vele hindernissen rijden ze elke dag beter. Ze leren dus bijzonder snel bij. Als het van De Lijn afhangt, zal dat leerproces de komende jaren alleen maar versnellen. De verlenging van het project in Leuven is inmiddels goedgekeurd, waardoor men daar verder ervaring kan opdoen.

Daar stopt het niet. Tijdens een recente vergadering van de raad van bestuur werd gevraagd een marktonderzoek op te starten voor de aankoop van bijkomende autonome voertuigen. Men wil dus duidelijk opschalen, niet alleen in aantal voertuigen, maar ook in verschillende toepassingen.

Zo wordt onderzocht of de ring-bus in Leuven autonoom kan



BelgImage - Ine Gillis



rijden. Daarnaast kijkt men naar de haven van Antwerpen, waar autonome shuttles havenarbeiders zouden kunnen vervoeren. Er zou bovendien nog een landelijk project worden opgestart voor vervoer op maat.

De ACOD is waakzaam

De wil is aanwezig en de kennis groeit elke dag. Voor De Lijn ligt de grootste uitdaging momenteel bij de financiering. Er zijn immers zeer grote investeringen nodig om deze technologie verder uit te rollen. De vraag is of Vlaanderen bereid zal zijn daarin mee te investeren. Dat de ambities hoog liggen, blijkt alleszins uit de toekomstplannen van De Lijn. Daarin wordt gesteld dat vanaf 2030 vrijwel uitsluitend nog autonome voertuigen zouden worden aangekocht. Daarmee wordt klaar de richting aangegeven. In die context zijn wij verplicht onze leden correct te informeren en duidelijke standpunten in te nemen. Wanneer we de technologische evoluties zien en de vooruitzichten analyseren, kunnen we niet anders dan onze plaats opeisen in dit maatschappelijke debat. Want niet alles gaat over technologie of de vraag wie de gegevens beheert. Onze sector draait in de eerste plaats om mensen. Waar zullen de werknemers van morgen terecht komen? Onder welke arbeidsvoorwaarden zullen zij werken? Hoe begeleiden we deze transitie opdat werkzekerheid en kwalitatieve jobs binnen onze sector behouden blijven? Op die vragen moeten we vandaag al antwoorden zoeken.

Wie rijdt met de bus?

Het verhaal van een voertuig dat op afstand wordt bestuurd door een medewerker in een lagelonenland is helaas geen fictie meer. Onze bevriende vakbond in het Verenigd Koninkrijk werd daarmee onlangs geconfronteerd. Een robotaxi werd er tijdelijk vanop afstand bestuurd door een operator in India. Dat roept heel wat vragen op. Wat met de arbeidsvoorwaarden? Wat met de loonvoorwaarden? Hoe zit het met de opleiding? Wie draagt de verantwoordelijkheid wanneer zich een ongeval voordoet? Deze technologie tegenhouden is wellicht niet haalbaar en misschien zelfs niet wenselijk. Maar we moeten wel het debat voeren over de manier waarop ze wordt ingevoerd. Gelukkig staan

we daarin niet alleen. Ook langs werkgeverszijde op Europees niveau leeft de overtuiging dat menselijk contact met reizigers essentieel blijft. Openbaarvervoermaatschappijen beschouwen zichzelf nog steeds als dienstverleners en willen die rol blijven opnemen. Een volledig autonoom systeem zonder menselijke aanwezigheid beschouwen zij niet als wenselijk.

Kapers op de kust

Toch deelt niet iedereen die visie. Private investeerders kijken vooral naar deregulering en winstmaximalisatie door het terugdringen van arbeidskrachten. Dat dreigt te leiden tot een samenleving waarin enkel wie kan betalen of mee kan met de technologie, profiteert van deze evolutie, terwijl anderen uit de boot vallen. Ook de automobielsector wil zijn graantje meepikken door zoveel mogelijk privéwagens te blijven produceren, ook al zijn die autonoom. Nochtans zou autonoom vervoer net kunnen leiden tot een maatschappij waarin privébezit van auto's minder belangrijk wordt.

Welke mobiliteit willen we?

Dit maatschappelijk debat zullen we de komende jaren moeten voeren. Willen we onze steden en snelwegen blijven vullen met auto's, ook al rijden die autonoom? Of kiezen we voor een andere visie op mobiliteit? Deze transitie kan een enorme impact hebben. Afhankelijk van de keuzes die worden gemaakt, kunnen we evolueren naar een volledig andere manier van verplaatsen: duurzamer, efficiënter en inclusiever dan ooit tevoren. De toekomst zal uitwijzen welke richting we uitgaan. Een ding staat voor ons vast: winstmaximalisatie mag nooit de enige drijfveer zijn. Hoe sneller wij onze standpunten bepalen, hoe sneller we mee richting kunnen geven aan het debat over de toekomst van onze sector op Vlaams, Belgisch en Europees niveau. Niet deelnemen aan die discussie betekent jezelf op voorhand buitenspel zetten. Dat is voor ons geen optie.

Stan Reusen



Beheerscontract bpost

Minister Matz legt met wanbeheer bom onder werkzekerheid

De federale regering wil vanaf begin 2027 een blinde besparing van 50 miljoen euro werkingsmiddelen doorvoeren in het nieuwe beheerscontract van Bpost. Dit is een frontale aanval op onze openbare dienstverlening, gedreven door de besparingshonger van de regering De Wever. Maar in plaats van Bpost te beschermen, blinkt bevoegd minister Vanessa Matz (Les Engagés) uit in wanbeheer. Haar slecht voorbereide plannen leggen een bom onder de werkzekerheid.

Vlak voor het zomerreces lekte het eerste besparingsvoorstel van minister Matz uit. Haar geniale inval om die 50 miljoen euro te vinden? De onmiddellijke sluiting van 30 postkantoren en 500 postpunten. Zo zou bijna het volledige postpuntennetwerk in rook opgaan.

Het plan zat zo vol gaten dat het kernkabinet het meteen naar de prullenbak verwees: het was slecht voorbereid en het bracht te weinig op. Ook was er een communautaire scheeftekening: Matz wilde 26 Vlaamse kantoren sluiten en amper 4 Waalse.

Wereldvreemd

De minister verschuilt zich achter het rigide principe dat er 'in elke gemeente minstens één postkantoor' moet zijn. Dit pakt rampzalig uit door de recente gemeentefusies, die bijna allemaal in Vlaanderen hebben plaatsgevonden. Formeel zijn die fusiegemeenten nu één grondgebied, waardoor Matz dacht daar vlot kantoren te kunnen schrappen. Dit bewijst hoe wereldvreemd de minister is.

- Fusiegemeenten bloeden: inwonersaantallen verdubbelen, maar de dienstverlening wordt gehalveerd. Burgers moeten plots kilometers verder rijden voor een postkantoor.

- Steden in de kou: wat met onze steden? Grote stedelijke kernen hebben nood aan verscheidene sterke postkantoren om de enorme stroom aan burgers en pakjes te verwerken. Een kantoor per stad is on-



BelgaImage - James Arthur Gekiere

werkbaar en dus onaanvaardbaar. Dit politieke amateurisme brengt ons in nauwe schoentjes. Het nieuwe beheerscontract moet begin 2027 ingaan, maar de verplichte goedkeuring door de Europese Commissie vraagt maanden tijd. Als Europa het contract niet tijdig goedkeurt, moet het oude beheerscontract noodgedwongen voorlopig worden verlengd. Dat zorgt voor totale juridische en financiële onzekerheid.

Onze eisen

Bpost wil geen sociaal plan, dat heeft de directie duidelijk gemaakt aan de minister en ook via de media. Maar ook zonder plan dat de tewerkstelling van personeel garandeert, is elke sluiting van een kantoor of postpunt een rechtstreekse aanval op onze jobs en de werkdruk van de overblijvende collega's.

Onze vakbondseisen zijn glashelder.

1. Geen koude sanering: wij accepteren geen massale sluiting van 30 kantoren.
2. Garanties: Bpost moet zwart op wit garanties geven voor het personeel. Geen herstructurering zonder sociaal vangnet!
3. Logica in plaats van dogma's: stoppen

met de absurde 'één kantoor per gemeente'-regel die fuserende gemeenten en steden kapotmaakt.

Het is aan de minister om na het zomerreces met een vernieuwd voorstel te komen dat de dienstverlening garandeert en dat de werkgelegenheid niet in gevaar brengt. Wij blijven strijden voor een groot kantorennetwerk!

Geert Cools

Delivery Act

Deense voormalige postmedewerkers waarschuwen Europa

De huidige situatie in Denemarken, na het afschaffen van de universele dienstverlening en de openbare postdienst, zet voormalige postmedewerkers aan de Europese Commissie te waarschuwen om de winst niet boven de openbare dienstverlening te stellen bij de herziening van de postwet. Zij weten uit ervaring waarover het gaat.

We hebben in vorige edities van Tribune al het een en ander verteld over de nieuwe Europese richtlijn voor de postdiensten die in de maak is, de zogenaamde Delivery Act. De Europese vakbond UNI (waarvan ACOD Post lid is) heeft zijn bezorgdheden – die ook de onze zijn – aan de Europese Commissie overgemaakt.

Valse verhalen

Denemarken is het eerste EU-land dat de brievenbezorging door zijn nationaal postbedrijf (PostNord) beëindigde en eind 2025 stopte met de bezorging van brieven. De Deense regering stelde de dienstverlening open voor de markt met als resultaat dat een privé-speler de enige aanbieder van gewone brievenbezorging werd. In de Deense media kreeg de bevolking twee verhalen voorgeschoteld: het ene waarin de openbare dienstverlening vervangbaar was geworden en het andere waarin de markt dezelfde dienstverlening tegen lagere kosten kon garanderen.

De realiteit bleek anders te zijn. Het regende klachten en de kwaliteit was beneden alle peil.

Met het verdwijnen van de openbare dienstverlening verdween bovendien ook een vorm van sociale infrastructuur. De post is een onmisbare infrastructuur, vooral voor mensen die ver van alles wonen of voor diegenen die afhankelijk zijn van fysieke post omdat ze de technologie niet kunnen bijhouden.

Waarborg

Postdiensten garanderen betaalbare en toegankelijke communicatie en zorgen voor sociale, territoriale en economische verbinding. Voor de Europese postdiensten is het beslissend dat de Delivery Act een gelijk speelveld creëert bij het aanbieden van universele postdiensten. Dat ze een waarborg biedt voor een betaalbare levering van brieven en pakketten en dat ze privé bezorgdiensten eerlijk laat bijdragen aan de openbare postinfrastructuur. Een privé koerier kan immers besluiten dat een dichtbevolkt stedelijk gebied aantrekkelijk is, terwijl een afgelegen dorp dat niet is en niet wordt bediend. Een universele dienstverlener mag de bezorging niet weigeren, ook niet wanneer deze niet winstgevend is.

De hervorming van de Europese postwet zal gevolgen hebben voor 1,8 miljoen post-



en bezorgmedewerkers en is een politieke keuze. De echte vraag is dan ook wat voor soort samenleving we willen opbouwen en of de toegang tot communicatie een recht blijft voor iedereen.

Marianne Peeters
Bron: Uni en Euractiv

Keuze rust of betaling voor zon- en feestdagen

Op 1 oktober 2026 start de nieuwe referentieperiode voor de berekening van de arbeidsduur (1.976 uren per jaar voor een voltijdse medewerker). Voor de compensatie van het werk dat je presteert op zon- en feestdagen kan je de keuze maken tussen uitbetaling van een toelage of inhaalrust.

Als je je huidige keuze wenst te verande-

ren, let dan goed op je brievenbus! Iedereen zal een brief ontvangen in de loop van de maand september, met de procedure en deadline om je keuze te veranderen. Je kan je keuze digitaal via bpost4me registreren. Als je de keuze niet wil veranderen, dan moet je niets doen.

Denk goed na voor je een keuze maakt, want zelfs al verander je van dienst tijdens

de komende referentieperiode (1 oktober 2026 tot 30 september 2027), de keuze blijft geldig en kan niet meer worden aangepast.

Marianne Peeters

Sociale programmatie 2025-2026

Beter voorstel is noodzakelijk



De werkgevers herhaalden tijdens een voorgaande zitting van het Paritair Comité 326 (Gas en Elektriciteit) op 25 juni 2026 wat voor hen nog kan besproken worden bovenop de reeds toegekende verhoging van maaltijdcheques sedert 1 januari 2026. Ondertussen is deze periode van sociale programmatie (tweejaarlijkse afspraken over sectorale verbeteringen binnen een kader van de loonnormwet van 1996) voor het grootste gedeelte reeds voorbij. ACOD Gazelco herhaalt daarom dat deze besprekingen veel te traag verlopen.

Waarover willen de werkgevers op dit moment dan nog wel onderhandelen?

- Fietsvergoedingen kunnen fiscaal vrijgesteld stijgen naar 0,37 euro/km en het jaarlijks plafond kan stijgen naar 3.690,00 euro/jaar. Er kan voor hen geen sprake

zijn van een automatische verhoging in de toekomst tot aan mogelijk nieuwe fiscale plafonds.

- Een eindejaarspremie voor collega's met loon- en arbeidsvoorwaarden >2002 (zogenoemde 'nieuwe arbeidsvoorwaarden' of afgekort NAV) kan op het einde van het eerste jaar van tewerkstelling pro rata (in volledige maanden) toegekend worden, nu gebeurt dit sectoraal pas na een volledig jaar van tewerkstelling.

- Collega's die een invaliditeitsvergoeding verliezen kunnen op dit moment ook geen gebruik meer maken van een hospitalisatieverzekering, die patronaal betaald wordt. De werkgevers zouden bereid zijn om alsnog ook in dit geval de hospitalisatieverzekering gedurende twee jaar te laten behouden.

- Voor de werkgevers zou het momenteel te vroeg zijn om een beslissing te kunnen

nemen over het al dan niet toelaten van flexijobs in onze sector. ACOD Gazelco geeft opnieuw meerdere argumenten om dit vooral niet te doen.

Verder wensen de werkgevers over niets anders meer te onderhandelen. Uiteraard is dit voor ACOD Gazelco onvoldoende. Ook ACOD Gazelco heeft duidelijk gesteld dat een verbeterd werkgeversvoorstel zal moeten geformuleerd worden in september, zodat dit eindelijk kan voorgelegd worden aan onze achterban. De eerstvolgende zitting van het Paritair Comité 326 is gepland op 24 september 2026, dan zal dit onderwerp in principe verder behandeld worden. Misschien zal bijkomende druk noodzakelijk worden indien niet sneller tot een voorstel van overeenkomst kan gekomen worden!

Jan Van Wijngaerden

Proximus

Extra maatregelen bij extreme hitte: resultaat van sociaal overleg

De steeds vaker voorkomende hittegolven hebben een duidelijke impact op de werkomstandigheden van onze collega's op het terrein. Werken onder extreme temperaturen vraagt extra aandacht voor welzijn, gezondheid en comfort.

Hoewel voor alle medewerkers reeds de nota 'Werken bij warmte' van toepassing is, drongen we bij de directie aan op bijkomende maatregelen voor lassers, techniek-lassers en helpers, die tijdens periodes van extreme warmte vaak onder bijzonder zware omstandigheden werken.

Voor deze specifieke doelgroep gelden

bij code oranje (vastgelegd door het KMI), wanneer de temperatuur in een provincie met quasi zekerheid boven 35° stijgt, bijkomende maatregelen. De uurroosters worden aangepast naar 07.00 uur tot 13.00 uur en fysiek zwaar werk wordt enkel uitgevoerd indien dit strikt noodzakelijk is.

Bij code rood, wanneer de temperatuur boven 40° stijgt, worden deze maatregelen verder aangescherpt. De uurroosters worden aangepast naar 07.00 uur tot 12.00 uur, fysiek zwaar werk wordt enkel uitgevoerd indien strikt noodzakelijk en niet-kritieke werkzaamheden worden waar mogelijk uitgesteld.

Met deze bijkomende afspraken wordt voor deze collega's extra bescherming geboden tijdens periodes van extreme warmte. Dit concreet resultaat van overleg draagt bij aan veiligere en meer werkbare omstandigheden op het terrein.

Wij blijven de invloed van hitte op de arbeidsomstandigheden uiteraard verder opvolgen in de Werkgroep Welzijn op het Werk, zodat ook in de toekomst tijdig kan worden ingespeeld op de uitdagingen die extreme temperaturen met zich meebrengen.

Annuska Keersebilck

Een frisse attentie voor de field medewerkers

Om de collega's op het terrein een hart onder de riem te steken en onze waardering te tonen voor hun dagelijkse inzet, deelden we verfrissende dranken uit. Met dit kleine gebaar wilden we niet alleen voor wat verkoeling zorgen, maar ook het belang in de verf zetten van goede arbeidsomstandigheden tijdens periodes van aanhoudende hitte. De reacties waren bijzonder positief en het initiatief werd enorm geapprecieerd. Een welgemeende dankjewel aan iedereen die zich, ondanks de hoge temperaturen, elke dag blijft inzetten.



Proximus

ACOD kiest voor kansen en perspectief

Naar aanleiding van twee Strategic Workforce Planning (SWP)-dossiers deden op de werkvloer verschillende berichten en geruchten de ronde. Het ging over de reorganisatie van het Regional Bizz Experts-team binnen SLS/DIR en van de divisie Core & Communication Solutions binnen NBU.

Wij betreuren dat hierdoor bij sommige medewerkers onnodige ongerustheid is ontstaan. Voor de ACOD staan correcte informatie, constructief overleg en concrete resultaten voor medewerkers centraal. Daarom vinden wij het belangrijk om de feiten en de resultaten van de onderhandelingen correct te duiden.

Nieuw FFP-transformatieplan? Neen.

Strategic Workforce Planning is geen nieuw transformatieplan. Het is een proces waarin wordt nagegaan hoe de activiteiten, de werklust en de benodigde competenties binnen het bedrijf evolueren. Wanneer daaruit blijkt dat aanpassingen nodig zijn, wordt bekeken hoe medewerkers

kers kunnen worden begeleid naar andere functies of opportuniteiten binnen Proximus.

Voor de ACOD is het daarbij essentieel dat medewerkers niet aan hun lot worden overgelaten en dat hun kansen op interne tewerkstelling maximaal behouden blijven. Dat is precies waarop wij tijdens deze onderhandelingen sterk hebben ingezet. Ons uitgangspunt was duidelijk: de betrokken collega's moeten niet alleen toekomstige begeleiding krijgen, maar ook reële perspectieven behouden om binnen Proximus een nieuwe job te vinden. Een bijzonder belangrijk resultaat daarbij is dat de betrokken collega's, naast de gebruikelijke toegang tot Jobinfo, ook toegang behouden tot toekomstige interne jobkansen. Hierdoor beschikken zij over een ruimer aanbod van mogelijkheden en nemen hun slaagkansen aanzienlijk toe.

Het stopt niet

Voor ons stopt het werk hier niet. We zullen de uitvoering van deze afspraken nauwgezet opvolgen en blijven zoeken

naar toekomstige initiatieven die medewerkers ondersteunen bij het vinden van een nieuwe uitdaging. ACOD zei destijds heel duidelijk nee tegen FFP. Ook vandaag blijven we kiezen voor maximale kansen voor medewerkers binnen Proximus. Geen richting exit, wel richting nieuwe kansen binnen het bedrijf. Heb je nog vragen of wens je meer informatie over deze dossiers? Aarzel dan niet om contact op te nemen met onze vrijgestelden of hoofdafgevaardigden. Zij staan klaar om naar je vragen en bezorgdheden te luisteren en je verder te begeleiden.

Annuska Keersebilck

skeyes

Overleg met de CEO

In juli vonden twee overlegmomenten plaats met de CEO van skeyes. Tijdens deze vergaderingen werden de belangrijkste pijnpunten in verschillende lopende dossiers besproken en werd gekeken naar de verdere aanpak van de onderhandelingen. Daarnaast werd ingegaan op onze eis om de onderhandelingen over DiTo Wallonië afzonderlijk te behandelen, zodat de specifieke aandachtspunten van dit dossier kunnen worden besproken zonder toevoeging van elementen die hiermee geen verband houden en zonder bundeling met andere dossiers.

In een volgende editie van Tribune zullen we dieper ingaan op de onderhandelingen die eind augustus opnieuw worden opge-

start. In ieder geval blijven onze vertegenwoordigers de belangen van de medewerkers nauwgezet opvolgen en verdedigen.

Minimale dienstverlening

Naar aanleiding van de aankondiging van minister Cruickshank dat hij een wetgevend initiatief wenst te nemen om een minimale dienstverlening bij skeyes uit te werken, nodigde zijn kabinet de vakbonden uit voor een eerste bespreking over de modaliteiten van een eventuele invoering van een dergelijke procedure. Deze eerste vergadering had voornamelijk een informatief karakter.

Wat ons betreft, kunnen we alleen maar herhalen dat een verdere uitbreiding van de bestaande regeling inzake gegarandeerde dienstverlening geen antwoord biedt

op de structurele werkdruk, de veiligheidsvragen of de gevolgen van de geplande centralisatie. Ze verschuift de aandacht van de werkelijke problemen, terwijl die net dringend aangepakt moeten worden. Een nieuwe uitnodiging van het kabinet voor een verdere bespreking wordt in de loop van september verwacht. We blijven de ontwikkelingen op de voet volgen en houden jullie geïnformeerd.

Annuska Keersebilck

De vele blunders van minister De Ridder Tijd voor verantwoordelijkheid

Nog geen jaar na haar aantreden ligt minister van Mobiliteit en Openbare Werken Annick De Ridder al onder vuur in een opmerkelijk aantal dossiers. Niet alleen de opeenstapeling van incidenten valt op, maar vooral een terugkerend patroon: gebrekkige voorbereiding, een gebrek aan transparantie en een schrijnend tekort aan respect voor het sociaal overleg.

Voor het personeel van de Vlaamse overheid en de openbare diensten zijn dat geen politieke spelletjes. Zij ondervinden dagelijks de gevolgen van beslissingen die slecht zijn voorbereid of zonder degelijk overleg worden genomen.

Regionale luchthavens: onzekerheid als beleid

Maandenlang heerste er onzekerheid over de toekomst van de luchthavens van Antwerpen en Oostende en over de werkzekerheid van honderden personeelsleden. Daar bovenop kwam de pijnlijke verspreiding van een vertrouwelijke dading tussen de Vlaamse overheid en exploitant Egis. Door een ernstige communicatiefout werd een document met belangrijke financiële en contractuele afspraken openbaar. Zo een incident tast het vertrouwen in het bestuur aan en voedt de indruk dat het dossier onvoldoende onder controle was.

Loodsendossier: sociaal overleg vervangen door parallel overleg

Nog veel ernstiger is de aanpak van het loodsendossier. Tijdens een van de zwaarste sociale conflicten van de afgelopen jaren werden de representatieve vakbonden niet betrokken bij de gesprekken die moesten leiden tot een oplossing. In de plaats daarvan werd voornamelijk overleg gevoerd met de Belgische Vereniging van Loodsen (BVL), een beroepsvereniging die geen representatieve vakbond is. Voor de ACOD is dat onaanvaardbaar. In een democratische rechtstaat worden arbeidsconflicten opgelost via het erkende sociaal overleg. Dat principe werd hier verlaten.

Intussen bleef de economische schade voor de Vlaamse havens oplopen tot miljoenen euro.

De recente onderzoeksjournalistiek van Apache werpt bovendien een bijzonder verontrustend licht op dit dossier. Volgens dat onderzoek zouden plannen om delen van het loodswezen te privatiseren of te verzelfstandigen al jarenlang bestaan en niet pas zijn ontstaan tijdens de recente staking. Indien dat klopt, rijst de vraag of het sociaal overleg ooit een eerlijke kans heeft gekregen. Werden de vakbonden buitenspel gezet omdat de beleidskeuze eigenlijk al lang vastlag? Dat zijn vragen waarop de Vlaamse regering duidelijke antwoorden verschuldigd is.

Leerlingenvervoer: een politieke crisis

Ook het dossier van het leerlingenvervoer voor het buitengewoon onderwijs liep volledig uit de hand. De communicatie



BelgaImage - Jonas Roosens

veroorzaakte grote onrust bij ouders, scholen en vervoerders. Zelfs binnen de Vlaamse regering ontstond verwarring. Tijdens het parlementaire debat moest een collega-minister het dossier verdedigen. Uiteindelijk werd de verdere coördinatie grotendeels door een andere minister opgenomen.

Minister De Ridder gaf nadien zelf toe dat de aanpak anders had moeten. Wanneer een minister dat publiek moet erkennen, is dat meer dan een communicatieprobleem. Dan is sprake van een beleidsfout.

Een terugkerend patroon

Elk probleem afzonderlijk kan zich voordoen. Besturen is nu eenmaal mensenwerk. Maar wanneer dezelfde minister op korte tijd betrokken geraakt bij verscheidene dossiers die telkens worden gekenmerkt door gebrekkige communicatie, onvoldoende voorbereiding, verlies aan vertrouwen en het negeren van sociaal overleg, is er sprake van een structureel probleem.

Voor de ACOD is goed bestuur meer dan beslissingen nemen. Goed bestuur betekent luisteren naar werknemers, respect tonen voor representatieve vakbonden, transparant communiceren en moeilijke dossiers oplossen via overleg in plaats van confrontatie.

Vlaanderen verdient beter

De Vlaamse overheid beschikt over duizenden gemotiveerde medewerkers die zich dagelijks inzetten voor burgers, bedrijven en maatschappelijke organisaties. Zij verdienen een minister die stabiliteit brengt in plaats van onzekerheid, vertrouwen opbouwt in plaats van afbreekt en het sociaal overleg respecteert in plaats van het te omzeilen.

De opeenvolging van deze dossiers toont aan dat die verwachtingen vandaag onvoldoende worden ingelost. De Vlaamse overheid heeft nood aan een bestuurscultuur waarin transparantie, overleg en respect opnieuw vanzelfsprekend zijn. Dat is niet alleen in het belang van het personeel, maar ook van iedere Vlaming die rekt op een sterke en betrouwbare overheid.

Jan Van Wesemael, Chris Moortgat, Geert Dermout

Hybride werken

Minder flexibiliteit, meer aanwezigheid?

Eind juni keurde de Vlaamse regering definitief de nieuwe omzendbrief goed over hybride werken bij de Vlaamse overheid. De belangrijkste wijziging is de invoering van een richtnorm waarbij personeelsleden op maandbasis maximaal 50 procent van hun arbeidstijd thuis kunnen werken. Tegelijk wordt de rol van de leidinggevende versterkt en wordt nog explicieter beklemtoond dat thuiswerk geen individueel recht is. De Vlaamse regering duwt deze nieuwe omzendbrief door ondanks gezamenlijk vakbondsverzet.

Volgens de Vlaamse regering moet het vernieuwde kader zorgen voor meer uniformiteit, meer verbondenheid tussen collega's en een kwaliteitsvolle dienstverlening. Personeelsleden zullen voortaan minstens de helft van hun arbeidstijd moeten presteren op kantoor, op een satellietwerkplek of bij klanten/op de baan, met uitzondering van gemotiveerde afwijkingen.

Veel vragen

Voor ACOD Overheidsdiensten roept deze beslissing echter heel wat vragen op en worden jarenlange positieve ervaringen onvoldoende erkend. Sinds de coronaperiode heeft thuiswerk bij de Vlaamse overheid bewezen dat het perfect mogelijk is om dienstverlening, efficiëntie en flexibiliteit met elkaar te verzoenen. Voor veel personeelsleden zorgde hybride werken voor een beter evenwicht werk-privé, minder verplaatsingstijd en meer autonomie bij de organisatie van het werk.

Het nieuwe kader vertrekt daarentegen opnieuw meer vanuit fysieke aanwezigheid als norm. Hoewel samenwerking en teamverbondenheid belangrijke doelstellingen zijn, is het maar de vraag of een algemene 50 procentnorm voldoende rekening houdt met de grote diversiteit in functies en werkcontexten bij de Vlaamse overheid. Een dossierbeheerder, ICT-specialist, jurist of inspecteur werkt nu eenmaal anders. Wat voor de ene functie noodzakelijk is, moet dat niet voor een andere te zijn. Een tweede belangrijke bekommernis is of de VAC's en de grote Brusselse ge-



bouwen wel nog echt voorzien zijn op een dagelijkse verhoogde aanwezigheid.

Gebrekkig sociaal overleg

In de communicatie van de Vlaamse regering komt nauwelijks aan bod dat deze omzendbrief vooraf met de vakbonden besproken werd in het Sectorcomité XVIII en dat deze - zeker niet in het minst ACOD Overheidsdiensten - nog geprobeerd hebben verschillende elementen van de ontwerp tekst bij te sturen. Daarbij werd gewezen op de positieve ervaringen met het bestaande hybride werken, de nood aan voldoende autonomie voor de personeelsleden en de vele risico's of nadelen die een verhoogde terugkeer naar de werkvloer met zich meebrengt. Omdat er onvoldoende rekening werd gehouden met de fundamentele opmerkingen vanuit het sociaal overleg, hebben ACOD Overheidsdiensten, ACV Openbare Diensten en VSOA uiteindelijk allen een protocol van niet-akkoord afgesloten bij deze omzendbrief. Dat is een belangrijk signaal. Het gebeurt niet elke dag dat alle vakbonden gezamenlijk vaststellen dat een ontwerp onvoldoende tegemoetkomt aan hun bezorgdheden.

Opvallende vaststellingen

De Vlaamse regering verkoos echter de omzendbrief ondanks dit eensgezinde negatieve advies toch goed te keuren en uit te voeren. De ministerraad bekrachtigde de nieuwe regeling op 26 juni 2026. Dat is haar formele bevoegdheid, maar het verandert niets aan het feit dat het sociaal overleg hierover geen akkoord heeft opgeleverd.

Een tweede opvallende evolutie is de centrale rol die aan leidinggevendens wordt toegekend. Voortaan krijgen zij nog meer ruimte om te bepalen wanneer fysieke aanwezigheid noodzakelijk is. Zij kunnen beslissen thuiswerk te beperken, afwijkingen toe te staan of in bepaalde omstandigheden zelfs in te trekken wanneer zij oordelen dat de werking van het team of de dienstverlening dit vereist. Voor de ACOD is het essentieel dat dergelijke beslissingen gebeuren op basis van transparante, objectieve en controleerbare criteria. Zonder duidelijke afspraken dreigt immers het risico dat vergelijkbare situaties anders behandeld worden al naargelang van de entiteit, afdeling of leidinggevende. Gelijke behandeling van personeelsleden moet een basisprincipe blijven.

Nog meer vragen

Hoewel de nieuwe omzendbrief nu definitief is, ligt de concrete invulling nog niet volledig vast. De Vlaamse overheid heeft zelf bepaald dat iedere entiteit haar bestaande afsprakenkader voor hybride werken moet aanpassen in functie van de omzendbrief. Die oefening moet de komende maanden gebeuren binnen de verschillende beleidsdomeinen en entiteiten. Ook hier wordt het sociaal overleg opnieuw van cruciaal belang. De aangepaste afsprakenkaders zullen besproken moeten worden door de bevoegde overlegorganen (EOC's). Daar zullen onder meer antwoorden moeten komen op vragen zoals deze.

- Hoe wordt de 50 procent-richtnorm precies geïnterpreteerd?
- Welke afwijkingen worden mogelijk?
- Welke functies komen in aanmerking voor bijkomende flexibiliteit?
- Hoe wordt willekeur vermeden?
- Hoe wordt de werk-privébalans beschermd?
- Welke afspraken worden gemaakt over bereikbaarheid en de connectie?
- Op welke manier wordt het welzijn van personeelsleden opgevolgd?

“Wij wensen geen terugkeer naar een cultuur waarin aanwezigheid belangrijker wordt dan prestaties”

Ruimte voor realiteit

Voor de ACOD is het van groot belang dat deze besprekingen niet herleid worden tot een louter technische omzetting van de omzendbrief. Het lokaal sociaal overleg moet rekening houden met de specifieke realiteit van iedere entiteit.

De nieuwe omzendbrief is een feit. Maar de impact ervan zal uiteindelijk bepaald worden door de manier waarop hij in de praktijk wordt toegepast. De ACOD zal zich tijdens de komende onderhandelingen in de EOC's blijven verzetten tegen elke onnodige afbouw van flexibiliteit, die de voorbije jaren haar nut heeft bewezen. Wij blijven er immers van overtuigd dat een moderne overheid gebouwd wordt op vertrouwen, autonomie en resultaatgericht werken, niet op een terugkeer naar een cultuur waarin aanwezigheid belangrijker wordt dan prestaties. Voor de ACOD mag deze nieuwe omzendbrief er bovendien niet toe leiden dat personeelsleden opnieuw dagelijks in de file belanden of onnodige verplaatsingen moeten maken, terwijl zij hun werk perfect van thuis uit kunnen uitvoeren. Minder flexibiliteit betekent niet alleen een impact op het evenwicht werk-privé, maar ook op mobiliteit, duurzaamheid en de aantrekkelijkheid van de Vlaamse overheid als werkgever.

Jurgen Van Lysebetten, Jan Van Wesemael, Chris Moortgat

Dag van de Schoonmaak Waardering die blijft!



Op de Dag van de Schoonmaak staan we even stil bij het onmisbare werk van schoonmaakpersoneelsleden wereldwijd. Ook bij de Vlaamse overheidsdiensten maken zij elke dag opnieuw het verschil. Dankzij hun inzet werken duizenden in een nette, veilige en gezonde omgeving. Dat verdient niet alleen vandaag, maar elke dag opnieuw respect en waardering!

Met ACOD Overheidsdiensten Vlaams wilden we die dankbaarheid tastbaar maken. Op vrijdag 19 juni en maandag 22 juni deelden we daarom een beschermende handcrème uit aan het schoonmaak- en cateringpersoneel in de grote Brusselse gebouwen en de VAC's. Een klein gebaar, maar wel eentje dat onze erkenning illustreert voor hun vaak onzichtbare, maar essentiële werk.

Want ACOD Overheidsdiensten staat voor bescherming en verdediging van alle personeelsleden. Samen blijven we ons inzetten voor respect, waardige arbeidsomstandigheden en erkenning voor iedereen die bijdraagt aan een sterke publieke dienstverlening.

Jurgen Van Lysebetten, Jan Van Wesemael, Chris Moortgat

Comité B

Wat is het leven toch mooi!



Dankzij het ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 12 mei 1927 betreffende de leeftijd van de oppensioenstelling van de ambtenaren, beambten en het dienstpersoneel van de staat, kan je blijven werken tot je overlijden. Of niet?

Wanneer vandaag de wettelijke pensioenleeftijd bereikt wordt (sinds 2025 op 66 jaar en vanaf 2030 op 67 jaar), wordt de functie definitief beëindigd. Alleen als je een aanvraag indient en het wordt toegestaan, kan je na de pensioengerechtigde leeftijd in dienst blijven.

Met dit ontwerp zal het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd niet langer leiden tot de ambtshalve beëindiging van de functie. Om op pensioen te gaan zal het personeelslid moeten vragen zijn functie te beëindigen of zal de overheid er bij gemotiveerde beslissing een punt achter zetten.

Zelfs wanneer je van plan bent je loopbaan voort te zetten na de wettelijke pensioenleeftijd (om bijvoorbeeld van de nieuwe

bonus te genieten die is ingevoerd door de wet van 30 mei 2026 houdende de pensioenhervorming) en je geen pensioenaanvraag indient, is het niet zeker dat je dit kan doen. Op basis van een gemotiveerde beslissing zal de werkgever nog altijd kunnen besluiten dat het voor jou tijd wordt om “volop te gaan genieten” van je pensioen (althans wat ervan overblijft als gevolg van de pensioenhervorming).

“Het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd niet langer leiden tot de ambtshalve beëindiging van de functie”

Uiteraard kunnen we ons afvragen welke motieven de overheid hierbij naar voren zou kunnen schuiven. Je gezondheid?

Besparingen? Het feit dat je de ‘respectabele’ leeftijd van het wettelijke pensioen hebt bereikt? Een motivering moet de feitelijke en juridische overwegingen omvatten waarop de beslissing stoelt en de

beslissing moet ook adequaat zijn. Onmiddellijk is duidelijk dat deze beslissing zeker tal van vragen zullen oproepen. Zelfs als je ervoor kiest een pensioenaanvraag in te dienen, zal je een termijn van ten minste zes maanden in acht moeten nemen alvorens ‘vrijgesteld’ te worden van de functie. Dezelfde termijn geldt ook voor de overheid opdat haar beslissing uitwerking zou hebben. Althans als je statutair personeelslid bent, want als contractueel zal je slechts maximum 13 weken (3 maanden) opzeg moeten presteren voordat de overeenkomst afloopt. Het is maar goed dat de overheid streeft naar de harmonisering tussen de statutaire en de contractuele personeelsleden.

Grégory Wallez, Jean-François Lemaire, Denis Lambotte, Tony Six

Federaal openbaar ambt De rooftocht van Arizona

Hervorming? Dit is geen hervorming. Dit is een georganiseerde plundering en de federale regering staat aan het hoofd ervan, met de N-VA als ideologische stormram.

Wat vandaag verkocht wordt als 'noodzakelijke modernisering', is niets minder dan een doelbewuste aanval op ambtenaren en openbare diensten. De pensioenhervorming is geen technische ingreep, maar een kille politieke keuze. Langer werken, minder zekerheid en een afrekening met iedereen die een loopbaan in dienst van de samenleving heeft uitgebouwd. Dit is geen beleid, dit is afbraak met voorbedachte rade.

Buigen of breken

De besparingen van 2,1 miljard euro bij het federaal openbaar ambt zijn geen abstracte cijfers. Het zijn bewuste sneden in het vlees van de publieke sector, opgelegd door een regering die liever diensten uitholt dan ze versterkt. Achter elk miljoen schuilt minder personeel, meer werkdruk en een groeiende uitputting. Dit is hoe men openbare diensten kapot maakt: niet in een klap, maar langzaam, systematisch, tot er niets meer overreind blijft.

De N-VA en de MR, gesteund door de andere regeringspartijen Vooruit, Les Engagés en CD&V duwen een agenda door die al jaren duidelijk is: de staat verzwakken, het statuut ondergraven en de publieke sector herleiden tot een speelbal van marktlogica. De contractualisering is daarin een beslissende stap. Statutaire zekerheid wordt ingeruild voor onzekerheid en afhankelijkheid. Ambtenaren moeten buigen of breken, bescherming wordt ingeruild voor willekeur.

Alsof dat nog niet volstaat, wordt zelfs het recht op ziekte gevisieerd (ook gelezen in de media, nog geen documenten en/of onderhandelingen hierover). De afschaffing van ziektedagen is een brutale maatregel die elke vorm van menselijkheid overboord gooit. Wie ziek wordt, wordt gestraft. Wie uitgeput geraakt, moet maar verder. Dit beleid behandelt mensen niet als werknemers, maar als verbruiksma-



teriaal. Trouwens, weet je wie wel nog 'ziektedagen' zou hebben, naaste een zeer riantе uittredingsvergoeding? Inderdaad, de parlementariërs...

Wanneer het verzet groeit, wanneer ambtenaren zich organiseren en hun stem laten horen, toont deze regering haar ware gelaat. De minimale dienstverlening wordt ingezet als wapen om het stakingsrecht uit te hollen en protest te neutraliseren. Wat 'minimaal' is, wordt maximaal misbruikt om elke vorm van collectieve actie te breken. De smerige toepassing in de gevangenis is daarvan het perfecte voorbeeld. Onder het mom van orde en veiligheid wordt elke tegenstem monddood gemaakt.

Afbraak is geen natuurwet

Dit is geen toeval. Het is een bewuste strategie van deze regering — en in het bijzonder van de N-VA en MR — om open-

bare diensten te verzwakken, ambtenaren te disciplineren en solidariteit te breken. Alles wat sterk, stabiel en collectief is, moet verdwijnen. Wat overblijft, is een uitgekleden staat, afhankelijk en onderworpen. Ambtenaren zijn geen last. Ze zijn de fundamente van onze samenleving. Maar voor deze regering zijn ze een obstakel dat moet worden weggewerkt.

Dit beleid zal niet stoppen uit zichzelf. Niet na deze hervorming, niet na de volgende besparing, niet na de volgende aanval. Ze zullen niet stoppen, tenzij wij ze kunnen tegenhouden. Want deze afbraak is geen natuurwet. Ze is het resultaat van keuzes. En wat afgebroken wordt, kan ook opnieuw opgebouwd worden. Met solidariteit, met verzet, en met de vastberadenheid om onze openbare diensten te verdedigen.

Tony Six

Defensie

Medisch geschikt als militair? Of gewoon dringend nodig?

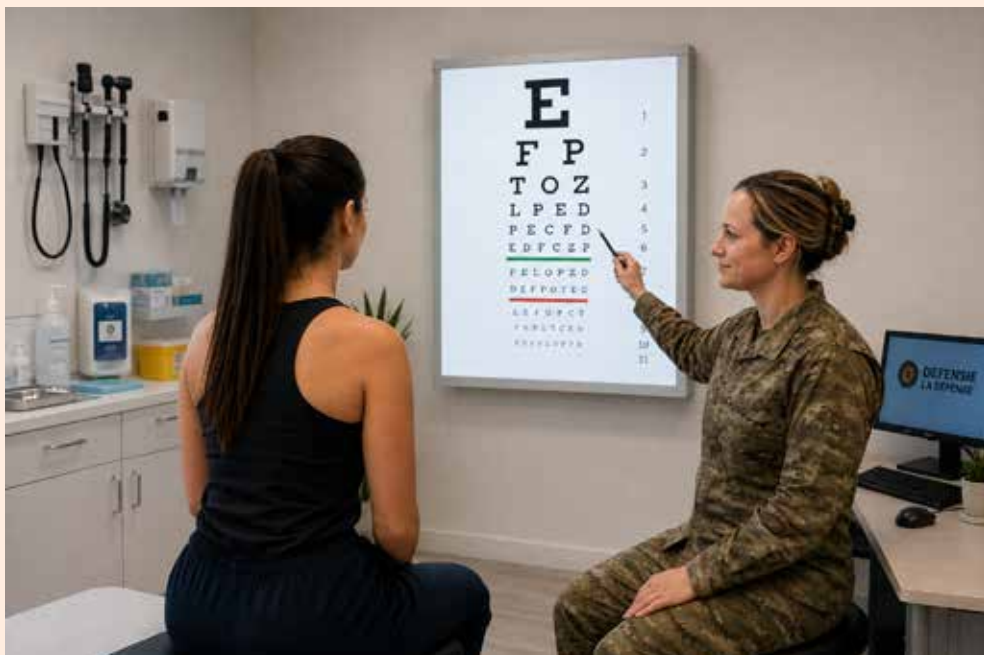
Wanneer de rekruteringscijfers achterblijven, kan je twee dingen doen: de job aantrekkelijker maken... of de lat lager leggen. Defensie en de minister van Landsverdediging lijken voor het tweede te hebben gekozen.

Met een nieuw koninklijk besluit worden de medische geschiktheidscriteria voor kandidaat-militairen versoepeld. Op zich is dat geen taboe. De geneeskunde staat niet stil en sommige medische uitsluitingscriteria waren inderdaad aan een update toe. ACOD Defensie heeft die modernisering dan ook principieel gesteund. Maar laat ons eerlijk zijn: de timing is opvallend. Jarenlang slaagt Defensie er niet in voldoende mensen aan te trekken. Het personeel loopt weg, de uitstroom stijgt en de werkdruk neemt toe. De oplossing? Niet eerst zorgen voor een aantrekkelijk statuut, een degelijk sociaal akkoord of competitieve arbeidsvoorwaarden. Nee, eerst versoepelen we de toegangseisen, zorgen we voor een wortel en moet het huidige personeel tot 11 jaar langer aan de slag te blijven. Of zoals sommigen het zouden samenvatten: als de vijver minder vis bevat, maken we het net gewoon wat groter.

**Moderniseren? Absoluut.
Blind versoepelen? Absoluut niet.**

ACOD Defensie staat niet negatief tegenover de nieuwe medische criteria. Integendeel. Niet elke medische afwijking moet vandaag nog een automatische uitsluiting betekenen. Wie perfect inzetbaar is, mag niet geweerd worden omdat een regelgeving twintig jaar achterloopt. Maar daar stopt het verhaal niet.

Wie de voorwaarden versoepelt, moet ook durven opvolgen of die keuzes werken. Daarom hebben wij uitdrukkelijk gevraagd dat Defensie de impact systematisch evalueert. Blijven militairen inzetbaar? Blijft de operationele veiligheid gegarandeerd? Zijn er voldoende opvangmechanismen voor collega's die tijdens hun loopbaan toch medische problemen ontwikkelen? Want een militair aanwerven is één zaak.



Ervoor zorgen dat die militair ook gezond en inzetbaar blijft tot het einde van zijn loopbaan, is minstens even belangrijk.

Wanneer wordt Defensie zelf medisch onderzocht?

Tijdens de onderhandelingen bracht ACOD Defensie nog een ander probleem op tafel. Defensie versoepelt de medische toegang, maar heeft nog steeds geen duidelijke lijst van erkende beroepsziekten voor militair personeel. Ook is het medisch pensioen afgeschaft en binnenkort dreigt er weddeverlies voor wie langdurig uitvalt wegens medische problemen. Samengevat, het opvangnet is door deze regering volledig weggeknapt. Dat is op zijn minst opmerkelijk.

Gehoorschade na jaren schietoefeningen? Blootstelling aan uitzonderlijke fysieke en mentale belasting? Specifieke gezondheidsrisico's verbonden aan het militaire beroep? Iedereen weet dat ze bestaan. Alleen lijken ze administratief soms moeilijk terug te vinden.

Daarom vraagt ACOD Defensie al langer een officiële, transparante en actuele lijst van beroepsziekten, uitgewerkt met de sociale partners. Niet alleen voor de rechts-

zekerheid van het personeel, maar ook uit respect voor wie jarenlang zijn gezondheid in dienst van Defensie heeft ingezet.

Beste rekrutering begint niet bij oepelere medische normen

Minister Francken wil terecht investeren in een groter leger. Maar mensen kiezen niet voor Defensie omdat een medisch criterium enkele millimeters rekbaarder is geworden. Ze kiezen voor Defensie wanneer ze een toekomst zien. Wanneer hun loon marktconform is. Wanneer hun pensioen niet voortdurend ter discussie staat. Wanneer hun statuut gerespecteerd wordt. Wanneer ze zeker zijn dat Defensie er staat indien ze medisch iets voorhebben. Wanneer de overheid niet alleen investeert in tanks, drones en kazernes, maar ook in de mensen die ermee moeten werken.

Misschien is dat wel de belangrijkste medische diagnose van dit dossier: Defensie kampt niet in de eerste plaats met een medisch tekort, maar met een aantrekkelijkeheidsprobleem. Daarvoor bestaat helaas nog geen koninklijk besluit.

Natasja Gaytant

FOD Financiën

Personeelsplan bevat onvoldoende aanwervingen en totale onzekerheid

De personeelsplannen die de voorbije jaren werden voorgesteld, waren ontoereikend gezien de omvang van de taken die aan de FOD Financiën zijn toevertrouwd. Hoewel deze situatie al lang bekend is, negeert de regering dit probleem en voorziet zij in geen enkele versterking voor de diensten. Integendeel, bovenop de besparingen van 1,8 procent per jaar op de personeelskosten en 1,8 procent per jaar op de werkingskosten worden er nieuwe opgelegd.

Tegen deze achtergrond heeft de FOD Financiën sinds de publicatie van het regeerakkoord nieuwe sluitingen van gebouwen gepland en is men uiterst voorzichtig geweest met aanwervingen. De recentste beslissing hieromtrent: enkel de aanwervingsprocedures (voortvloeiend uit eerdere personeelsplannen) die werden opgestart tot 12 december 2025 zouden mogen worden afgerond. Alle andere procedures die later gepland waren, gaan niet door.

De enige aanwervingsperspectieven voor 2026 zijn de 227 openstaande betrekkingen in het kader van zogenaamde specifieke plannen: douanecontrole op kleine pakjes, fraudebestrijding-compliance en de nieuwe directie fiscale onderzoeken (opgericht binnen de BBI) op een totaal van 450 voor de gehele legislatuur. Gelet op de verwachte uitstroom en de nood aan competenties, is dit werkelijk heel erg weinig.

De ACOD drong bij het management op nieuw aan om de regering te sensibiliseren voor het belang van de belastinginning. We vrezen bovendien dat de geplande overheidsmaatregelen de statutaire aanwerving duurder zullen maken dan een contractuele, wat de FOD Financiën ertoe zou kunnen aanzetten om van zodra dit kan de voorkeur te geven aan contractuele aanwervingen. Vele vragen bleven onbeantwoord, wat de ACOD ertoe aanzet waakzaam te blijven.

Soorten aanwervingen in de toekomst

De ACOD vroeg met aandrang informa-

tie over de toekomst van het personeel. Hoewel ons werd meegedeeld dat er geen ontslagen zouden vallen, hebben we ondanks onze vele verzoeken nog steeds geen enkele lijst ontvangen van de functies die zullen worden erkend als gezagsfuncties, die enkel aan statutair personeel kunnen worden toevertrouwd. Hoewel de FOD Financiën is afgestapt van interim-arbeid voor hulp bij het invullen van de belastingaangifte (sinds de invoering van het systeem waarbij afspraken via sms worden geregeld), moet over de flexi-jobs nog een standpunt worden ingenomen. De ACOD heeft haar ferm verzet hiertegen al kenbaar gemaakt.

Het is ook afwachten wat de afloop zal zijn van het wetsvoorstel tot wijziging van de wet van 22 juli 1993 houdende bepaalde maatregelen inzake ambtenarenzaken, die het gebruik van contractuele aanwervingen beperkt.

De ACOD, die zetelt in Comité B en het Sectorcomité II (Financiën), volgt deze dossiers op omdat ze onvermijdelijk een impact zullen hebben op onze arbeidsvoorwaarden en werkomstandigheden.

Het ACOD Financiën Team

Fedorest 2.0

Meer dan ooit: consumeer bij de collega's!

Sinds de aankondiging van de beslissing om de federale bedrijfsrestaurants te rationaliseren, bevinden het personeel en de klanten van ADBA Fedorest zich in onzekerheid.

Het management blijft optimistisch, gezien de ministerraad de voortzetting van het project (fases 2 en 3) heeft goedgekeurd. Men rekent op een uitbreiding van het aanbod (door het in gebruik nemen van meer maaltijdautomaten), een verkooptoenamen door de integratie van nieuwe federale partners en een verlaging van de werklast door de aankoop van halffabricaten en de invoering van gedigitaliseerde processen.

Fedorest, dat eveneens onderworpen is aan de besparingswoede van de regering (slechts twee op vijf vertrekkers worden vervangen), wordt echter geconfronteerd met de nieuwe sluitingen van Financiëngebouwen en een gebrek aan middelen, wat de arbeidsomstandigheden niet ten goede komt.

Het rationalisatieplan voorziet bovendien in de sluiting van elke site die geen 50 verkopen per dag haalt. De sites van Mechelen, Tongeren, Diest en Brussel (Han-

delsstraat), zouden daardoor in 2026 worden gesloten. Het management heeft verzekerd dat het naar oplossingen zoekt voor het personeel. De ACOD eiste dat er voor elke sluiting een basisoverlegcomité wordt gehouden.

De installatie van automaten en de ontwikkeling van een centrale productie-keuken zijn gepland, maar de uitvoering ervan laat op zich wachten bij gebrek aan middelen.

Wat de maaltijden aangaat, verzekert het management een kwaliteitsniveau te willen behouden. De stijging van de prijzen van levensmiddelen zal tegen het einde van het jaar leiden tot een verhoging van de maaltijdprijs (6 euro).

De ACOD herinnerde de overheid er tevens aan dat het noodzakelijk is om te voorzien in een digitale tool (toegang tot PersoContact) voor alle personeel en in een opleiding om hiermee te leren werken. Uit een enquête van de ACOD blijkt dat het personeel van de FOD Financiën erg gehecht is aan de toegang tot een bedrijfsrestaurant en het apprecieert om te kunnen genieten van verse maaltijden die door collega's zijn bereid. Laten we daarom onze collega's maximaal steunen en meer dan ooit blijven consumeren bij Fedorest!

Minimale dienstverlening in de gevangenissen meteen van kracht

Op 18 juli 2026 heeft de federale regering, op voordracht van minister van Justitie Annelies Verlinden, beslist tot de invoering van de 'minimale dienstverlening' in de gevangenissen. Enkele dagen later al werd het gevangenispersoneel via mail geïnformeerd dat het K.B. dat dit bepaalt, met spoed gepubliceerd werd en dus meteen van kracht was.

Laat ons helder zijn: dit is geen technische maatregel, geen neutrale ingreep in het algemeen belang of in die van de gedetineerden. Dit is een bewuste politieke aanval op het stakingsrecht, op syndicale vrijheden en op elke werknemer die zich collectief wil verzetten tegen onrecht. Wat nu beslist werd is niets minder dan de zoveelste poging tot en het verder trachten monddood maken van personeel dat al jaren zeer terecht alarm slaat en daarom gezien wordt als een vervelende luis in de pels.

De minister van Justitie draagt hierin een zware en onmiskenbare politieke verantwoordelijkheid. Onder haar incompetent beleid blijven de structurele problemen in de gevangenissen aanslepen en verergeren: gestegen overbevolking en grondslapers, chronische onderbezetting, onhoudbare werkdruk, onveilige werkomstandigheden en een totaal gebrek aan langetermijnvisie. Het 'antwoord' van de minister en haar kabinet op de terecht aanklacht van het personeel is niet: investeren, luisteren of oplossen, maar beperken, opleggen en controleren.

De ACOD heeft deze beslissing op elke mogelijke manier proberen te voorkomen, wat helaas niet gelukt is. Sinds de beslissing van de regering is er contact genomen met de directeur-generaal om haar erop te wijzen dat de beslissing van de regering onze rol als bemiddelaar in onrust op de werkvloer zodanig aantast, dat in geval van plotse sociale onrust op de werkvloer, het niet meer aan ons is, maar aan de minister om de sociale rust te doen weerkeren.

Ook de provinciegouverneurs werden gecontacteerd om hen te wijzen op de beslissing, de actuele toestand in de gevangenissen, en hun verantwoordelijkheid



BelgaImage - Sarah Van Hecke

wanneer beslist wordt om een personeelslid dat wenst te staken op te vorderen en te verplichten te blijven werken in omstandigheden die niet aanvaardbaar en zelfs gevaarlijk zijn. De gouverneurs hebben de vraag gekregen een ronde te doen van alle penitentiare inrichtingen in de provincie waarvan zij gouverneur zijn en de werksituatie van het personeel tegen het licht te houden van de Wet op het welzijn.

Het spreekt voor zich dat we ook juridische stappen ondernemen tegen de publicatie van dit K.B., dat de syndicale rechten van het gevangenispersoneel saboteert. Want het is geen toeval dat net voor het parlement in verloop ging, een K.B. zo snel gepubliceerd en geactiveerd werd, dat het reeds twee reparatiebesluiten diende te krijgen.

Nee, het bewijst dat deze regering na het zomerverlof nog heel wat in petto heeft voor de personeelsleden van het federaal openbaar ambt. Het gevangenispersoneel staat dan op de eerste rij staat om de barricaden te beklimmen in de strijd voor het behoud van een statuut dat nog een statuut is. Deze regering heeft schrik dat gevangenispersoneel dat niet meteen opgevorderd kan worden, het hen flink lastig kan maken wanneer de bijl gezet wordt in de gezagsfuncties, de kerntaken en het stelsel van het ziektekrediet!

Wat dat is wat na het zomerverlof op ons

allen afkomt. Er zijn nog geen teksten overgemaakt door de minister van ambtenarenzaken, wat het onmogelijk maakt om met kennis de leden te informeren, maar we weten vanuit het verleden (codex) dat een regering met Vlaams-Nationalisten en liberalen een regering is die ambtenaren ziet als een kwaad dat niet noodzakelijk, en dus ongewenst is.

De poging om het gevangenispersoneel nu monddood te maken, past in een bredere strategie waarbij de andere ambtenaren, die buiten het zicht van de verslaggeving ook actie hebben gevoerd, mee door de vleesmolen gedraaid zullen worden bij gebrek aan speerpunt tegen de afbraakwerken van De Wever & Bouchez.

Het gevangenispersoneel zal blijven weigeren mee te stappen in een beleid dat problemen verbergt in plaats van ze aan te pakken. De acod zal blijven weigeren te aanvaarden dat werknemers gestraft worden omdat ze opkomen voor hun rechten en voor de kwaliteit van de openbare dienstverlening.

De invoering van minimale dienstverlening is geen eindpunt – het is een nieuw begin van verzet. Wij zullen deze maatregel blijven aanklagen, op straat, op de werkvloer en in elk sociaal overleg. Want zwijgen, Kameraden, is geen optie !

Robby De Kaey

De strijd van 1936, de les voor nu Niets is een geschenk van de politiek

Negentig jaar geleden veranderde de sociale kaart van ons land voorgoed. In mei en juni 1936 bewees de Belgische arbeidersklasse dat echte verandering van onderuit komt. Gedreven door de verkiezingsoverwinning van het progressieve Volksfront in Frankrijk en een ongekende spontane stakingsgolf in ons eigen land, dwongen onze syndicale voorouders rechten af die vandaag nog steeds de fundamenteën voor onze Belgische sociale zekerheid vormen. Deze geschiedenis raakt het personeel van de openbare diensten nog altijd rechtstreeks.

Het voorjaar van 1936 ademde hoop, maar kende ook een diepe crisis. De economische ravage van de Grote Depressie woedde voort en in geheel Europa loerde het gevaar van extreemrechts. Als antwoord hierop vormden progressieve krachten in Frankrijk het Volksfront: een alliantie van socialisten, communisten en

progressieven. Onder de politieke leuze 'brood, vrede, vrijheid' wonnen zij in mei 1936 de Franse verkiezingen. Ook in ons land zorgde deze verkiezingsuitslag voor een linkse dynamiek tegen de opkomst van het fascisme.

De vonk in de stembus, het vuur op de werkvloer

Die politieke verschuiving deed ook bij ons een syndicaal vuur ontbranden en de vonk kwam uit een gitzwarte gebeurtenis. In de nacht van 22 op 23 mei 1936, amper twee dagen voor de Belgische parlementsverkiezingen, werden de Antwerpse syndicalisten Albert Pot en Theo Grijp laf vermoord door een verkiezingskandidaat van de Realisten, een kleine extreemrechtse partij. Diezelfde verkiezingen bezorgden het fascistische Rex vanuit het niets 21 zetels. Met andere woorden, het fascisme was geen ver buitenlands gevaar want het zetelde in ons eigen parlement.

De verontwaardiging was immens. De begrafenis van Pot en Grijp op 26 mei, groeide uit tot een massaal protest tegen het fascisme. Begin juni sloeg de vonk definitief over. Wat begon als een proteststaking in de Antwerpse haven, groeide in een mum van tijd uit tot een nationale algemene staking, compleet met bedrijfsbezettingen als nieuwe actieform. Meer dan 500.000 Belgische arbeiders legden het land volledig plat. Onder de slogan 'Je voornaam is Vlaming of Waal, je achternaam is arbeider' werd de absolute solidariteit over de taalgrens heen bezegeld.

De opbrengst van 1936: fundament van arbeidsrecht en sociaal overleg

De achturendag en de 48-urenweek waren reeds veroverd met de wet van 14 juni 1921 van de socialistische minister van Arbeid Joseph Wauters, het sluitstuk van decennia strijd.

In 1936 eisten de vakbonden de 40-urenweek maar dat was zowat de enige eis die niet volledig werd ingewilligd. De 40-urenweek kwam er geleidelijk aan in een latere fase, namelijk voor de werknemers in de mijnen en in de ongezonde gevaarlijke industrie.

De paniek bij de heersende klasse en de werkgevers was intussen zo groot dat de regering Van Zeeland op 17 juni 1936 de eerste Nationale Arbeidsconferentie samenriep waar de vakbonden en de werkgevers voor het eerst op nationaal niveau en als volwaardige partners aan tafel zaten.

"Toen en nu: onvoorwaardelijke solidariteit, sterke vakbond en bereidheid om samen in actie te komen"

Historische wetgeving afgedwongen in recordtijd

Het wettelijk betaald verlof werd ingevoerd. De werknemers kregen voor het eerst recht op minimaal zes dagen betaalde vakantie per jaar. De 40-urenweek voor werknemers in gevaarlijke, zware en ongezonde sectoren werd geïntroduceerd, zoals in de mijnbouw en de haven. Er werd een wettelijk minimumloon vastgelegd: de eis van de Syndicale Commissie, de voorloper van ABVV, van 32 frank per dag voor alle werknemers werd binnengehaald. Een onmiddellijke algemene loonsverhoging van 7 tot 10 procent werd afgedwongen voor de arbeiders om de koopkrachtcrisis op te vangen. Werkgevers moesten de syndicale vrijheid officieel erkennen en vakbonden mochten vanaf toen vrijuit leden werven en syndicale delegaties oprichten binnen de bedrijven. Dit vormde de kiem van de latere vakbondsafvaardigingen.

In 1936 werd zo het fundament gelegd van ons arbeidsrecht en het sociaal overleg. Dit was de springplank naar het Sociaal Pact en de Besluitwet van 28 december 1944 waaruit de sociale zekerheid ontstond.

Amper een jaar later, met het KB van 2 oktober 1937, kwam het statuut Camu tot



stand, het eerste algemene ambtenarenstatuut, geboren uit dezelfde hervormingsgolf, hetzelfde statuut dat vandaag wordt uitgekleeft.

Parallel met vandaag: lokale besturen in de vuurlinie

De link tussen 1936 en de huidige trieste realiteit in onze gemeenten, provincies en OCMW's is pijnlijk actueel. Toen streed men tegen de verarming na een zware economische crisis. Vandaag zien we dat de lokale en regionale besturen de schokdemper moeten zijn voor opeenvolgende maatschappelijke crisissen. Juist op het moment dat onze burgers de lokale overheden en de openbare diensten het hardst nodig hebben. Waar de arbeiders in 1936 vochten voor de opbouw van de sociale rechten, moeten wij vandaag als ACOD LRB vechten tegen de sluipende afbraak en commercialisering ervan. Net als in de jaren 1930 klinkt de politieke roep om de broeksriem aan te halen luid. Bij lokale besturen vertaalt zich dit in het systematisch niet invullen van vacatures

en bijgevolg een opdrijving van de werkdruk voor de overblijvende collega's in de administratie, de technische diensten en de zorg die onhoudbaar wordt.

Het wettelijk statuut van de ambtenaar - onze garantie op een onafhankelijke, neutrale en kwalitatieve dienstverlening aan de burger - wordt door de overheid uitgekleeft. Lokale besturen 'contractualiseren' in sneltempo, waardoor jonge collega's preciaire contracten krijgen in plaats van een volwaardige loopbaanbescherming. Onze OCMW-diensten, de ouderenzorg en de kinderopvang worden steeds vaker overgelaten aan de private commerciële markt. Wat in 1936 werd afgedwongen als een publiek recht voor elke burger, dreigt vandaag opnieuw een winstmodel te worden voor grote consortia.

Met haar campagne 'Niet Winst Maar Welzijn' bouwt ACOD LRB daarom aan een centraal platform voor informatie, solidariteit en sociaal verzet tegen de privatiseringen. Wij bieden onder meer met deze campagne een tegenwicht voor de 'logica' waarbij zorgvoorzieningen als gewone winstgevendende bedrijven worden gerund.

De les van 1936: strijd loont, solidariteit beschermt

Niets van wat in 1936 werd bereikt, was een geschenk van de politiek. Het was het rechtstreekse resultaat van de syndicale druk en de pure solidariteit. Vandaag vormen wij als werknemers bij de lokale en regionale besturen de ruggengraat van de lokale publieke sector. De geschiedenis leert ons echter dat verworven rechten snel kunnen verdampen.

Negentig jaar na de grote stakingen nemen de aanvallen op onze statuten, pensioenen en de openbare diensten in het algemeen weer hevig toe. Het juiste antwoord daarop is historisch aangetoond: een onvoorwaardelijke solidariteit, een sterke vakbond en de bereidheid om samen in actie te komen.

Toen, nu en in de toekomst: samen staan we sterk!

Gert Vlasselaer, Kristof Dupon





Hitte is geen weerbericht meer Zonder openbare diensten geen antwoord op de uitdagingen van de klimaatopwarming

De vraag is niet of we ons aan de hitte zullen aanpassen. De vraag is of we dat collectief doen, via diensten die er voor iedereen zijn, dan wel individueel, waarbij wie het kan betalen zich kan afkoelen en de rest maar blijft zweten. Dat is geen klimaatvraag. Dat is een klassenstrijd pur sang.

Spanje riep eind juli voor pas de tweede keer in zijn geschiedenis de nationale noodtoestand uit, nu wegens de bosbranden rond Madrid en Ávila. In Frankrijk moesten meer dan 250.000 mensen de streek rond Arcachon, ten westen van

Bordeaux, verlaten voor wat de Franse overheid de grootste natuurbrand sinds 1949 noemt. Dit jaar ging er al meer Frans grondgebied in de as dan in geheel het recordjaar 2022 en juli werd de ergste juli maand sinds het begin van de metingen. En wie blust dat vuur? Franse brandweerlieden, versterkt met Kroatische blusvliegtuigen, Portugese Air Tractors en Tsjechische en Slowaakse helikopters. Het meest zichtbare antwoord op de klimaatcrisis van dit moment is een Europese openbare dienst in actie.

Maar de doden zijn niet alleen daar te betreuren. Ze vielen ook hier, in stilte,

zonder vlammen en zonder camerabeelden. Tussen 18 en 29 juni registreerde Sciensano in ons land 1.222 overlijdens bovenop wat normaal is voor die periode: een oversterfte van 39 procent in twaalf dagen. Ruim vijfhonderd slachtoffers waren ouder dan 85, maar honderdtachtig waren jonger dan 65. Die hittegolf duurde twaalf dagen, iets wat sinds 1975 slechts zeven keer gebeurde. Wetenschappers van World Weather Attribution noemden het de zwaarste en meest uitgestrekte hittegolf die West-Europa ooit trof. Er kwam geen noodtoestand. Er kwam zelfs nauwelijks een debat.

Waar de hitte toeslaat

Hitte doodt hier niet hoofdzakelijk in het landschap. Zij doodt binnen, in gebouwen die 's nachts niet meer afkoelen. De gebouwen die men net heeft neergezet om de kwetsbaarste mensen te beschermen, voldoen niet langer aan de hedendaagse nood om zulke extreme temperaturen buiten te houden. Woonzorgcentra, dagverzorgingscentra, kinderdagverblijven, scholen. Deze gebouwen zijn ontworpen voor een klimaat dat niet meer bestaat. De norm voor woonzorgcentra, bijvoorbeeld, is bescheiden. Bij de waarschuwingsfase van het Vlaamse warmteactieplan moet er een geklimatiseerde ruimte zijn die minstens vijf graden koeler is dan buiten. Eén gemeenschappelijke ruimte dus, niet de kamers waar mensen slapen. Bij een inspectieronde in 2022 beschikte 12 procent van de gecontroleerde woonzorgcentra zelfs daar niet over. Airco op individuele kamers wordt door het overheidsadvies afgeraden wegens infectierisico. Ondertussen sloten crèches en scholen in juni hun deuren uit veiligheidsoverwegingen, omdat er simpelweg geen andere oplossing was.

Daar botst de klimaatcrisis frontaal op de personeelscrisis. Tijdens de voorbije hittegolven zochten woonzorgcentra openlijk naar vrijwilligers en jobstudenten om het vaste personeel bij te staan: iemand die water rondbrengt, die bewoners naar de gekoelde ruimte begeleidt, die voetbadjes aanbiedt. Het is het gevolg van een systeem zonder enige reserve. Wie de zorg zo krap bemant dat een voorspelbare weersomstandigheid de organisatie doet kraken, heeft geen hitteprobleem maar een beleidsprobleem.

Personeel staat zelf in de hitte

Bij dit alles wordt systematisch vergeten dat het personeel dat anderen door de hitte loodst, in diezelfde omstandigheden werk. Zorgkundigen die tillen en wassen in kamers van dertig graden. Arbeiders van de technische dienst en de groendienst in de volle zon. Chauffeurs, spoormensen, postbodes, wegenwerkers, brandweerlieden in interventiekledij. Zwaar fysiek werk in hitte is niet louter ongemakkelijk, het is rondt een gezondheidsrisico.

De regels bestaan nochtans. Boek V, titel 1 van de Codex over het Welzijn op het Werk legt actiewaarden vast, gemeten met

de WBGT-index, die rekening houdt met vochtigheid en straling, niet met wat uw weer-app toont. Wordt die waarde overschreden, dan moet de werkgever meteen handelen: bescherming tegen rechtstreekse zonnestraling en gratis verfrissende dranken. Houdt de overschrijding aan, dan moeten er binnen 48 uur ventilatieinstallaties in de werklokalen staan. Duurt de hinder daarna voort, dan zijn rusttijden verplicht. Elke werkgever moet bovendien vooraf over een hitteplan beschikken en het personeel daarover informeren. Die welzijnswetgeving is federaal en geldt onverkort voor de lokale en regionale besturen, ook al zijn de erkennings- en personeelsnormen van woonzorgcentra en kinderopvang dan weer Vlaams.

Maar regels op papier betekenen niets zonder iemand die ze afdwingt. Onze afgevaardigden doen hiervoor hun uiterste best in de basisoverlegcomités: de risicoanalyse thermische omgevingsfactoren opvragen, voor de zomer het hitteplan op de agenda zetten en laten vastleggen wat er gebeurt wanneer de actiewaarde wordt overschreden. We kunnen daarop niet wachten tot het 35 graden is, want dan is het te laat.

Beleid kijkt de andere kant op

En het beleid? Dat blijft opvallend stil over wat adaptatie werkelijk kost. Aanpassing aan hitte betekent isoleren, ventileren, ontharden, vergroenen, in koele ruimtes voorzien en vooral voldoende volk om mensen op te volgen wanneer het heet is. Dat is exact wat overal wordt weg bespaard. Het Lokaal Energie- en Klimaatpact, jarenlang het enige structurele instrument waarmee Vlaanderen lokale besturen financierde voor precies dit werk, wordt uitgefaseerd, het wettelijke kader verdwijnt op 1 januari 2027. Wat ervoor in de plaats komt, is een dialoogplatform. Van dialoog koelt geen enkele leefruimte af.

Ondertussen kabbelen de bevoegdheidsniveaus verder. Toen de federale klimaatminister vorige maand een adaptatieplan op tafel legde, reageerde Vlaanderen afwijzend. Het antwoord dat wel wordt aangeboden, is veelzeggend individueel: premies voor warmtepompen die ook koelen, airco uit het verdomhoekje. Voor wie een eigen woning en een spaarpot heeft, is dat misschien een antwoord. Voor de zorgvrager in een woonzorgcentrum,

het kind in de crèche of de arbeider op de werf is het dat niet.

Hoe dat er voor die bewoner uit ziet, toonde de commerciële woonzorgsector vorige maand. De private uitbaters vragen een hogere dagprijs om hun investeringen tegen de hitte te betalen. "Airco is geen luxe meer", klinkt het. Over die vaststelling zijn we het alvast roerend eens: verkoeling is preventieve gezondheidszorg. Maar wie het zo benoemt, moet ook de conclusie aanvaarden: zorg reken je niet door aan de bewoner. De dagprijs dekt het wonen en het leven, wat zorg is hoort in de zorgfinanciering thuis. Dus niet op de factuur van een tachtigjarige, al zeker niet in een sector die nu al de hoogste dagprijzen van Vlaanderen aanrekent. Vooraleer diezelfde private sector aanklopt bij de overheid waarover hij anders zo graag klaagt, mag hij eerst eens in de eigen boeken kijken. Wie jaar na jaar ruimte vindt voor managementvergoedingen en dividenden, vindt ook ruimte voor koeling.

Voor de instellingen die aan het bouwen of verbouwen zijn, bestaat het publieke kanaal al: Vlaanderen betaalt daarvoor een infrastructuurforfait van 6,43 euro per dag en per woongelegenheden. Kanalen genoeg, kortom. De dagprijs is er geen van.

Wat nu?

Klimaatbeleid is geen apart thema naast de openbare sector. Het wordt namelijk elke dag door deze publieke diensten uitgevoerd: de brandweer die blust, de zorg die mensen probeert af te koelen en opvolgt, de crèche en kinderopvang die kinderen veilig door de zomer loodsen, het lokale bestuur dat straten en pleinen leefbaar houdt. Klimaatbeleid is met andere woorden een wezenlijk onderdeel van elke openbare dienst. Elke euro die hier wordt weggehaald, is dus een euro minder in de strijd die onvermijdelijk terugkeert: volgende zomer en de zomer daarna en daarna...

De vraag is dus niet of we ons aan de hitte zullen aanpassen. De vraag is of we dat collectief doen, via diensten die er voor iedereen zijn, dan wel individueel, waarbij wie het kan betalen zich kan afkoelen en de rest maar blijft zweten. Dat is geen klimaatvraag. Dat is een klassenstrijd pur sang.

*Bart Servaes, Dries Goedertier,
Gert Vlasselaer*

Politie Er beweegt veel

Op 15 juli jongstleden legde men het plan op tafel voor de hervorming van de Federale Politie. De uitgebreide goed nieuwshow hierover laten we over aan de interne kanalen van de politie en haar overheden. Samengevat komen er voor zover we mochten vernemen vijf Algemene Directies in functie van strategische prioriteiten, waarvan twee operationele en drie niet-operationele.

Om dit te realiseren zullen voor de GPI tal van wijzigingen aan het statuut nodig zijn, denk aan de wet op de geïntegreerde politie, RPPol, UBPol, Tuchtwet. Diensten zullen mogelijk wijzigingen ondergaan, maar voor zover in te schatten zal het werk inhoudelijk meestal hetzelfde blijven. Wijzigingen gaan vooral over diensten die een andere plaats in het organigram krijgen. Het is onduidelijk welke invloed dit heeft op de reële plaats van het werk. Op het eerste gezicht is er geen of weinig invloed. Naar alle waarschijnlijkheid zullen functies die een meer centrale invulling krijgen waarschijnlijk eerder van werkplaats wijzigen (maar er is vaak een deconcentratie), diensten die een nabijheid op het terrein vereisen niet.

Waakzaamheid voor KB

Wat echter tot de grootste waakzaamheid oproept, is het KB dat een personeelsplan voor de Federale Politie zal vastleggen. Het OKB dat ons eerder werd voorgelegd, vraagt retroactief carte blanche om de inzet en taakinfilling van het personeel te wijzigen en in te zetten naar goedgevonden. Er zijn onvoldoende garanties voor het personeel naar plaats van tewerkstelling en zekerheid van functie. Op dat punt hebben wij geen akkoord gegeven. Koppel dus de reorganisatie van de Federale Politie aan dit personeelsplan en we voorspellen 'an accident waiting to happen'. Ook nu hebben wij bij herhaling onmiddellijk de klemtoon gelegd op het welzijn van en respect voor het personeel, een goede begeleiding en indien nodig het voorzien in voldoende sociale begeleidingsmaatregelen. Wij kijken dus met argusogen naar de termen 'kritische massa' en 'operationele flexibiliteit'. Wat bedoelt men hiermee in



Belgimage - Nicolas poes

de praktijk? Het feit dat we tot op de dag van dit schrijven geen antwoord kregen op vragen over concrete planning of hoe men de lokale nabijheid zal garanderen, stelt ons niet gerust.

Sociaal plan

We hebben in ieder geval van in het begin de vraag gesteld naar een sociaal plan. Leden van de politiediensten kunnen niet naar goedgevonden ingezet worden in functie van het (verkeerde?) been waarmee een leidinggevende uit het bed is gestapt. Welke impact heeft dit op bijkomende verplaatsingen, andere dienstregelingen, het sociale en familiale leven? Alleen al het feit dat de overheid bij het ontwikkelen van haar plan hieraan niet gedacht heeft, getuigt van een schrijnend gebrek aan respect voor de mensen die de organisatie draaiende houden. Ondertussen kennen we de pensioenhervorming, ontwerpt men een nieuw tuchtstatuut en wordt gewerkt aan de fusie van Brusselse Politie, naast de druk om lokale politiezones ook te laten fuseren. Mensen geraken van minder uitgeput en zien het einde niet meer. Dit is nefast. We begrijpen wel dat het bestaande model van de geïntegreerde politie gestructureerd op twee niveaus moet herdacht en waar nodig herwerkt worden. Iedereen op het terrein maar ook in tal van administratieve functies voelt dit aan. Tekorten stapelen zich op, de werkdruk is te hoog.

Een organisatie kan echter maar functioneren als de mensen die er werken zich gesteund voelen, er naar hen geluisterd wordt en hun bezorgdheden ernstig genomen. Een reorganisatie is meer dan een organigram en een financieel plaatje. Een reorganisatie is ook en vooral oog voor alle medewerkers die dagelijks het beste van zichzelf wensen te geven en niets anders dan met trots en fierheid hun beroep uitoefenen.

Sigi Claes

Sectorale loononderhandelingen

Jammer genoeg is er geen concreet nieuws over een onderhandeld en afgesloten akkoord. De timing voor opstellen van dit artikel en die van de onderhandelingen die uiteraard langer duurden dan de door de overheid vooropgestelde 16 juli 2026 laten dit niet toe. Via de media mochten we voor het inzien van deze publicatie vernemen dat de regering budget zou toegezegd hebben.

De jaarlijkse lijst Wat verandert er op 1 september in het onderwijs?

Ieder jaar op 1 september verandert de regelgeving in het onderwijs. Dit jaar hebben de maatregelen van de Vlaamse regering vooral te maken met de organisatie van het schooljaar in het basis- en secundair onderwijs. De maatregelen zijn genomen zogenaamd om de kwaliteit van het onderwijs op te krikken, maar de personeelsleden zullen dit ook merken. Het jaarlijks overzicht.

Pedagogische studiedagen en laatste schooldag in basis-onderwijs

In het basisonderwijs mogen scholen voortaan maximaal drie halve pedagogische studiedagen per schooljaar organiseren en de laatste schooldag voor de zomervakantie wordt een gewone lesdag waarop de normale schooluren gelden. Elke school bepaalt zelf de pedagogische invulling van die dag. Pedagogische studiedagen mogen niet meer op de laatste schooldag vallen en facultatieve vakantiedagen worden afgeschaft. Daarnaast kunnen lessen niet langer geschorst worden als gevolg van verkiezingen die in schoolgebouwen plaatsvinden.

Ook wijzigingen in het secundair onderwijs

Ook in het secundair onderwijs verdwijnen de facultatieve vakantiedagen en kunnen lessen niet meer geschorst worden naar aanleiding van verkiezingen in schoolgebouwen of door pedagogische studiedagen. Net als in het basisonderwijs wordt de laatste dag voor de zomervakantie een gewone schooldag met de normale schooluren, waarbij elke school zelf de pedagogische invulling kiest. Wanneer lessen onverwacht uitvallen door afwezigheid van of een tekort aan leraren, moet de school voorzien in studie of een andere zinvolle invulling, ook voor het eerste en het laatste lesuur van de dag. Enkel voor bepaalde groepen kan de school beslissen leerlingen later te laten starten of vroeger naar huis te laten gaan.

Evaluatiedagen en klassenraden

Voor de evaluatiedagen en klassenraden in het secundair onderwijs wordt het aantal evaluatiedagen verminderd en afgestemd op de evaluatievorm en onderwijsvorm. Het maximaal aantal halve lesdagen voor evaluaties bedraagt 50 bij examens, 12 zonder examens, minder dan 50 bij een combinatie van formatieve of permanente evaluatie en examens, 20 in zevende leerjaren gericht op instroom naar de arbeidsmarkt en 12 in buitengewoon onderwijs voor opleidingsvormen 1, 2 en 3. Evaluatiedagen mogen ten vroegste 25 halve lesdagen voor de vakantie starten, met uitzonderingen voor blokstages in juni en voor zevende leerjaren die één semester duren. Deliberaties kunnen plaatsvinden vanaf de vierde laatste evaluatiedag voor de vakantie en leerlingen hebben recht op opvang tijdens de evaluatiedagen.



Taalheldendecreet

Eind mei werd het Taalheldendecreet goedgekeurd. Deze legislatuur zal daarvoor meer dan 300 miljoen euro in taalversterking geïnvesteerd worden. Vanaf 1 september 2026 kunnen scholen extra personeel met taalexpertise inzetten en vanaf 1 januari 2027 volgt een uitgebreid professionaliseringsbudget.

Flexibiliteit bij personeelstekort

Bij een tekort aan onderwijzend personeel kunnen scholen in het gewoon en buitengewoon basis- en secundair onderwijs tot maximaal 20 procent van hun vacante lestijden* omzetten naar punten of uren. Zo kunnen ze tijdelijk andere profielen aanwerven - in het beleids- en ondersteunend personeel of, in het buitengewoon onderwijs, in paramedische ambten - die de leraren op de klasvloer ondersteunen. Deze tijdelijke maatregel bestond reeds en wordt nu verlengd tot en met het schooljaar 2029-2030. Ook bij de afwezigheid van een personeelslid krijgen scholen in het gewoon en buitengewoon basis- en secundair onderwijs die flexibiliteit: ze kunnen de betrekking in een wervingsambt van het onderwijzend personeel - waarvoor ze recht hebben op een reguliere vervanging - omzetten in punten beleids- en ondersteunend personeel of, in het buitengewoon onderwijs, in uren paramedisch, sociaal, medisch, psychologisch of orthopedagogisch personeel.

** Vacante lestijden zijn lestijden die niet zijn toegewezen aan een vast benoemd, gereffecteerd of wedertewerkgesteld personeelslid.*

nancy.libert@acod.be

Luc Toussaint (CGSP Enseignement) "Meer werk en minder middelen veroorzaakt onrust in onderwijs Franse gemeenschap"

Het voorbije schooljaar kende ook in Franstalig België een woelig verloop. De ene actie tegen de regering van MR en Les Engagés volgde de andere op. Tijd om even over de taalgrens te stappen en te luisteren wat er aan de hand is. Luc Toussaint, algemeen secretaris van onze zusterorganisatie CGSP Enseignement, stond ons te woord.

Wat waren de diepere oorzaken van de sociale onrust dit schooljaar? Was er een specifieke aanleiding?

Luc Toussaint: "Er zijn verscheidene factoren. Al jaren wordt van leerkrachten gevraagd om steeds meer te doen met steeds minder middelen. Die druk groeit al lange tijd, maar bepaalde elementen hebben wel als katalysator gewerkt. De eerste is de beleidsverklaring van de nieuwe regering in 2024, waarin maatregelen worden aangekondigd die op veel punten onaanvaardbaar zijn, zoals onder meer het einde van het statuut. Daarin ziet men duidelijk de wil om naar een tweesporen-onderwijs te evolueren: aan de ene kant voor wie de middelen

heeft, aan de andere kant voor wie die niet heeft. Vorig jaar trof een eerste reeks maatregelen al het praktijkgericht onderwijs, met jobverlies en belangrijke besparingen. Dit jaar drijft het programmadecreet die pressie nog verder op, onder meer door de werkdruk van bepaalde personeelscategorieën te verhogen. Dat is de belangrijkste aanleiding, maar het geheel van de maatregelen bevestigt vooral de koers van de regering naar een model dat ons niet bevalt."

"De belangrijkste vrees is dat een tweesporen-onderwijs zich duurzaam zal verankeren"

Welke maatregelen van de regering hebben volgens u de werkdruk en de frustratie bij het personeel het meest verhoogd?

Luc Toussaint: "De toename van de werkdruk en de frustratie past in de eerste plaats in een langere evolutie. De afgelopen tien jaar hebben maatregelen in het kader van het Pacte pour un Enseignement d'Excellence veel verantwoordelijkheden verschoven van het beleid naar de werkvloer. Die overdracht van verantwoordelijkheid ging gepaard met een overdracht van werkdruk, zowel concreet als mentaal en dat heeft de frustratie sterk vergroot.

Met de recente maatregelen gaan we nog een stap verder. Niet alleen neemt de algemene werkdruk toe, onder meer door extra administratieve verplichtingen, maar ook het aantal leerlingen dat men moet opvangen stijgt. Dat is bijvoorbeeld het geval door de vermindering van de middelen in het praktijkgericht onderwijs en de clustering van opties, maar ook door de extra 10 procent die in het

laatste programmadecreet voorzien is voor leerkrachten in het hoger secundair onderwijs."

Welke gevolgen vreest u op lange termijn voor het lerarenberoep en de aantrekkelijkheid van het onderwijs?

Luc Toussaint: "De belangrijkste vrees is dat een tweesporen-onderwijs zich duurzaam zal verankeren. Aan de ene kant krijg je scholen voor een kansarm publiek, met steeds beperktere middelen. Aan de andere kant komen er enkele meer elitaire scholen, die voor de meerderheid van de bevolking moeilijk toegankelijk zijn. We zien nu al dat jongeren helemaal niet meer aangetrokken worden door het lerarenberoep of door een carrière in het onderwijs. Dat is zeer verontrustend, omdat het de toekomst van de sector nog verder verzwakt."

Hoe is de situatie momenteel, aangezien er ook in Vlaanderen al een lerarentekort is? Er zijn scholen waar bepaalde lessen maandenlang niet meer gegeven worden. Ik ken persoonlijk een school waar de lerares Latijn enkele maanden geleden is opgestapt en niet vervangen werd.

Luc Toussaint: "Dat komt ook bij ons steeds vaker voor, vooral voor Nederlands, wiskunde en wetenschappen. Ook in het technisch onderwijs worden soms personen aangeworven die wel vakmensen zijn in hun domein, maar geen enkele pedagogische opleiding hebben. Al jaren nemen ministers zagezegde 'anti-tekortmaatregelen', maar in de praktijk komt dat vaak neer op eender wie aannemen, in plaats van competente en passend opgeleide mensen aan te trekken voor het beroep."

Zal dat met de huidige maatregelen niet verbeteren?

Luc Toussaint: "Nee, integendeel. Door deze beslissingen zullen nog meer leerkrachten het beroep vroeger verlaten,



Luc Toussaint (CGSP Enseignement): "Vandaag steunt de bevolking de leerkrachten heel sterk. De zaak is een juist evenwicht te vinden tussen strijd en aanvaardbare dienst."

omdat ze het niet meer aankunnen.”

Wat is de positie van de inrichtende machten in deze dossiers?

Luc Toussaint: “Ook de koepels van de inrichtende machten worden getroffen, omdat er ook besparingen worden doorgevoerd op de ondersteuning van leerkrachten en op de organisaties die hen bijstonden. Daardoor houden zij zich wat in, uit vrees dat ook zij verzwakt of gemarginaliseerd zullen worden. Ze blijven dus voorzichtig.”

Is het nog mogelijk om het vertrouwen tussen de vakbonden, het personeel en de regering te herstellen?

Luc Toussaint: “Dat zal zeer moeilijk zijn. Het conflict duurt nu al meer dan anderhalve maand en de regering heeft nog geen enkel signaal gegeven dat ze echt sociaal overleg wil. Integendeel, alles wijst erop dat ze de situatie wil laten verzieken in de hoop dat men ons op de duur op uitputting kan verslaan.

Het grote verschil met de beweging uit de jaren 1990 is dat de bevolking de leerkrachten vandaag heel sterk steunt. De regering hoopt waarschijnlijk dat dit bij de start van het schooljaar zal afzwakken, maar voorlopig blijft de steun stevig. Dat is wat de beweging overeind houdt. Op termijn zal de regering moeten inzien dat ze er belang bij heeft om opnieuw aan de onderhandelingstafel te komen.”

Hoe ziet u het volgende schooljaar? Zullen de sociale spanningen afnemen?

Luc Toussaint: “Er is geen twijfel mogelijk dat die zullen voortduren. Met zo’n houding van de regering is er geen enkele reden waarom de situatie zou kalmeren. De uitdaging voor ons zal zijn een sterke sociale strijd te voeren zonder het draagvlak bij de bevolking te verliezen. Er zal een juist evenwicht moeten worden gevonden tussen mobilisatie en het behoud van een aanvaardbare minimumdienst, zodat de bevolking zich niet van de beweging afkeert. Dat zal niet eenvoudig worden.”

Vlaamse Reaffectatiecommissie Wat als je boventallig wordt?

Elk jaar, meestal eind augustus of begin september, komen de reaffectatiecommissies in het Vlaamse onderwijs in actie. Hun taak: vastbenoemde personeelsleden voor wie er in hun school of centrum onvoldoende uren zijn opnieuw aan het werk zetten. In het onderwijsjargon heet het dat zij ‘ter beschikking gesteld zijn wegens ontstentenis van betrekking’, in de leraarskamer gebruikt men de uitdrukking ‘boventallig’. De reaffectatiecommissies zorgen dat boventallige leerkrachten toch een betrekking krijgen.

Reaffectatie of wedertewerkstelling

Wie boventallig wordt verklaard, verdwijnt niet zomaar uit het systeem. De bevoegde reaffectatiecommissie zoekt een nieuwe opdracht: via reaffectatie krijgt het personeelslid een nieuwe betrekking in hetzelfde ambt (bijvoorbeeld van onderwijzer naar onderwijzer), via wedertewerkstelling een betrekking in een ander ambt (bijvoorbeeld van leraar naar administratief medewerker).

Piramide van bevoegdheden

Het systeem werkt getrapt. Scholen die deel uitmaken van een scholengemeenschap of scholengroep (enkel GO!) hebben eerst hun eigen reaffectatiecommissie op die niveaus. Wanneer een personeelslid daar niet voor het volledige volume van zijn opdracht kan worden herplaatst, wordt het doorverwezen naar de Vlaamse Reaffectatiecommissie. Voor scholen of centra die niet tot zo een scholengemeenschap of scholengroep behoren, is de Vlaamse Reaffectatiecommissie meteen de bevoegde instantie.

Twee kamers

De Vlaamse Reaffectatiecommissie bestaat uit twee afzonderlijke kamers – een voor het gemeenschapsonderwijs en een voor het gesubsidieerd onderwijs – die zijn samengesteld uit delegaties van de overheid, de onderwijskoepels en de vakbonden. Zij wijst betrekkingen toe tot kort voor de kerstvakantie en behandelt de eerste we-



ken na nieuwjaar de laatste bezwaarschriften. Tot dan kunnen personeelsleden door deze commissie gereffecteerd worden.

Impact op de werkvloer

Reaffectatie of wedertewerkstelling binnen een scholengemeenschap of scholengroep is niet altijd prettig, maar je belandt wel in een min of meer vertrouwde omgeving en de afstand naar de nieuwe werkzettel blijft meestal beperkt. Als de Vlaamse Reaffectatiecommissie een nieuwe betrekking toewijst, kan dat anders uitdraaien. Je komt in principe terecht in een ‘vreemde’ scholengemeenschap of scholengroep en de afstand tot de nieuwe werkzettel kan oplopen tot 60 kilometer.

Wat betekent dit voor jou?

Vorig jaar heeft de Vlaamse Reaffectatiecommissie de dossiers van enkele honderden personeelsleden behandeld. De kans dat jij te maken krijgt met de Vlaamse Reaffectatiecommissie is dus gering, maar als het toch zo zou zijn, zal ACOD Onderwijs erop toezien dat je rechten maximaal gevrijwaard. De toewijzingen die deze commissie kan doen, zijn immers onderworpen aan regelgeving. Als je meent dat je de betrekking die de Vlaamse Reaffectatiecommissie toewijst niet moet aanvaarden, contacteer dan onmiddellijk ons secretariaat in je regio of provincie. Onze medewerkers zullen het dossier onderzoeken en je eventueel helpen bij het opstellen van een bezwaarschrift. Bovendien zullen ze onze vertegenwoordiger in de Vlaamse Reaffectatiecommissie vragen om jouw dossier mee op te volgen.

nancy.libert@acod.be

Bijzondere salarisschalen kunstdocenten schenden gelijkheidsbeginsel

De ACOD eist een rechtzetting

Een docent jazztrombone aan de Hogeschool Gent werd gedurende zijn loopbaan betaald volgens de bijzondere salarisschalen voor artistiek-gebonden onderwijsactiviteiten. Die schalen lagen ongeveer 20 tot 30 procent lager dan de gewone salarisschalen voor andere hogeschooldocenten. Hij stelde dat dit strijdig was met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet (gelijkheid en non-discriminatie). Wat vond het Grondwettelijk Hof daarvan?

De Vlaamse overheid verdedigde het onderscheid omdat docenten in het hoger kunstonderwijs:

- artistieke nevenactiviteiten onbeperkt mogen cumuleren
- niet volledig ter beschikking zouden staan van de hogeschool
- een beperktere opdracht zouden hebben dan andere docenten.

Het Grondwettelijk Hof onderzocht of dat verschil in loon een redelijke verantwoording had.

Strijdig met artikelen 10 en 11?

1. Ongelijke behandeling van vergelijkbare personeelsleden

Het Hof stelt vast dat twee groepen personeelsleden verschillend worden behandeld, namelijk docenten met artistiek-gebonden onderwijsactiviteiten enerzijds en docenten met niet-artistiek-gebonden onderwijsactiviteiten anderzijds. De eerste groep ontvangt systematisch een lager salaris voor hetzelfde statuut (docent, hoofddocent, hoogleraar enz.). Dat maakt een verschil in behandeling waarop de artikelen 10 en 11 van toepassing zijn.

2. Veronderstelling waarop onderscheid steunt niet bewezen

Volgens de decreetgever zijn kunstdocenten 'per definitie' minder beschikbaar omdat zij actief blijven in de artistieke praktijk. Het Hof oordeelt echter dat de decreetgever noch de Vlaamse regering aantonen dat alle personeelsleden belast met artistiek-gebonden onderwijsactiviteiten effectief minder beschikbaar zijn.

Het lagere salaris is met andere woorden gebaseerd op een algemene aanname die niet noodzakelijk overeenstemt met de werkelijkheid. Er werd ook geen bewijs geleverd dat alle kunstdocenten daadwerkelijk minder werken of minder beschikbaar zijn.

3. Werkelijke taakbelasting blijkt nauwelijks te verschillen

Het Hof verwijst naar de concrete situatie aan de Hogeschool Gent, waar werd aangetoond dat er weinig of geen verschil bestaat tussen de feitelijke taakbelasting van artistieke en niet-artistieke docenten. Daardoor ontbreekt een redelijke basis om de ene groep aanzienlijk minder te betalen dan de andere.

4. Cumulatievrijheid rechtvaardigt loonverschil niet

De Vlaamse overheid voerde aan dat kunstdocenten onbeperkt artistieke nevenactiviteiten mogen uitoefenen. Het Hof antwoordt dat dit niet voldoende is om een structureel lager salaris te verantwoorden, omdat ook voor andere personeelsleden reeds cumulatiemogelijkheden bestaan en omdat de artistieke praktijk net een meerwaarde vormt voor het kunstonderwijs.

5. Mogelijkheid om een gewone salarisschaal te vragen lost discriminatie niet op

Kunstdocenten konden in theorie afstand doen van hun cumulatievrijheid en vragen om de gewone salarisschaal te krijgen, maar het Hof merkt op dat:

- dit geen recht was
- de toestemming van het hogeschoolbestuur vereist bleef
- er dus geen garantie bestond dat men gelijk behandeld zou worden.

Geen redelijke en proportionele verantwoording

Het Hof besloot dat het onderscheid weliswaar gebaseerd is op een objectief criterium (artistiek of niet-artistiek onderwijs), maar dat er geen redelijke en proportionele verantwoording bestaat voor het aanzienlijke loonverschil. De lagere salarisschalen steunen op onbewezen veronderstellingen waardoor het gelijkheids- en non-discriminatiebeginsel geschonden wordt.

Kernzin van het arrest

Het verschil in behandeling tussen kunstdocenten en andere hogeschooldocenten is niet redelijk verantwoord en schendt daarom de artikelen 10 en 11 van de Grondwet.

Daarom verklaarde het Grondwettelijk Hof artikel 142 van het Hogeschooldecreet en artikel V.164 van de Codex Hoger Onderwijs ongrondwettig.

Voor de volledige tekst: zie arrest nr. 71/2026 van het Grondwettelijk Hof.

marc.borremans@acod.be



Kunstwerkregeling De cijfers liegen niet: ze werkt!

De jaarlijkse evaluatie van de kunstwerkregeling door de DG Analyse en Monitoring laat weinig ruimte voor twijfel. De hervorming van het voormalige kunstenaarsstatuut doet waarvoor ze bedoeld was: kunstenaars beter beschermen in een sector waar tijdelijke opdrachten, projectmatig werken en onderbroken loopbanen de norm zijn.

Toch blijft de N-VA, met Axel Ronse op kop, de kunstwerkregeling afschilderen als een systeem dat uit de hand zou gelopen zijn. De officiële cijfers vertellen echter een heel ander verhaal.

Geen win for life

Een eerste hardnekkige mythe is dat het kunstwerkattest gemakkelijk te verkrijgen zou zijn. De werkelijkheid is anders. In 2024 werden 3.257 aanvragen ingediend. Daarvoor werden slechts 2.432 attesten toegekend. Dit betekent dat ruim een op vier aanvragen (25,3 procent) werd geweigerd. De Kunstwerkcommissie deelt

dus geen attesten uit aan iedereen die aanklopt. Integendeel, elk dossier wordt beoordeeld aan de hand van duidelijke wettelijke criteria. Wie niet aan de voorwaarden voldoet, krijgt geen attest. Het beeld en de uitspraken van hardroeper Ronse, dat de regeling een 'automatisch toegangsticket' tot uitkeringen zou zijn, is eenvoudigweg onjuist. Het bewijst vooral een groot gebrek aan kennis van zaken! Dat meer kunstenaars vandaag een kunstwerkuitkering ontvangen, is precies wat de hervorming beoogde. De vroegere regeling liet te veel kunstenaars in de kou staan. De nieuwe kunstwerkregeling erkent eindelijk de specifieke realiteit van artistieke loopbanen: korte opdrachten, onregelmatige inkomsten en periodes van creatie, repetitie, onderzoek en voorbereiding waarvoor vaak geen rechtstreeks loon wordt betaald.

Onzichtbaar werk is essentieel

Critici focussen graag op de stijgende kostprijs. Gemiddeld werd in 2024 maandelijks

11,2 miljoen euro aan kunstwerkuitkeringen uitbetaald, tegenover ongeveer 5,7 miljoen euro in 2022. Op jaarbasis betekent dit een stijging van ongeveer 68 miljoen euro naar 134,6 miljoen euro. De cijfers spreken, maar N-VA luistert niet. Deze cijfers verdienen context want de waarheid kent haar rechten. De hervorming heeft de sociale bescherming uitgebreid naar kunstenaars die voordien onvoldoende beschermd waren. Dit brengt uiteraard een hogere kost met zich mee. Dat de overheid de budgettaire impact onderschat heeft, bewijst niet dat de regeling mislukt is. Integendeel: het toont aan hoe groot de sociale noden in de kunstensector al jarenlang waren. Artistieke arbeid laat zich immers niet meten zoals een klassieke kantoorbaan. Achter elk concert, voorstelling, tentoonstelling of film schuilt een lange periode van voorbereiding. Musici studeren en repeteren, acteurs studeren rollen in, choreografen ontwikkelen nieuwe producties en beeldende kunstenaars investeren maanden in onderzoek en creatie.

Dat onzichtbare werk is essentieel. Zonder voorbereiding bestaat er geen artistieke kwaliteit. Precies daarom werd de kunstwerkgeregeling hervormd. Eindelijk erkent ze dat artistiek werk veel meer omvat dan de uren die op een loonfiche verschijnen. Ook de vaststelling dat steeds meer kunstenaars verschillende statuten combineren, bevestigt de realiteit van de sector. Werknemer, zelfstandige, projectwerker, lesgever: voor veel kunstenaars loopt dat allemaal door elkaar. De kunstwerkgeregeling sluit eindelijk aan bij die hybride beroepspraktijk, in plaats van kunstenaars in een keurslijf te dwingen dat niet bij hun beroep past. Ook de amateurkunstenvergoeding blijkt een succes. Zowel kunstenaars als opdrachtgevers maken er veel gebruik van. Dit bevestigt dat ook hier een duidelijke maatschappelijke behoefte bestond.

België als voorbeeld

Misschien wel het meest opvallende nieuws is dat België vandaag internationaal als voorbeeld wordt gezien. Tijdens een Europese workshop van de Europese Commissie over de toegang tot sociale

bescherming voor kunstenaars stelde België, via Working in the Arts (WITA), zijn hervormde kunstwerkgeregeling voor aan vertegenwoordigers van onder meer Spanje, Duitsland, Finland, Ierland, Polen en Litouwen.

Onze regelgeving wekte bijzonder veel belangstelling. Vooral drie elementen werden door de andere lidstaten geprezen:

- de erkenning van het onzichtbare artistieke werk als een essentieel onderdeel van het creatieve proces
 - het toegankelijke digitale platform Working in the Arts
 - de combinatie van digitale dienstverlening met persoonlijke begeleiding.
- België werd expliciet naar voren geschoven als een inspirerend voorbeeld van hoe sociale bescherming kan worden aangepast aan de realiteit van kunstenaars. Ook de Kunstwerkkommissie, het kunstwerkkattest en de verschillende beschermingsmechanismen die eraan gekoppeld zijn, kregen internationale aandacht. Terwijl Europa naar België kijkt om inspiratie op te doen, wil de N-VA deze hervorming alweer terugschroeven. Dat is op zijn zachtst uitgedrukt een merkwaardige tegenstelling. Waar andere landen zoeken

naar manieren om kunstenaars beter te beschermen, wil de N-VA net de bescherming afbouwen. Waar Europa erkent dat artistieke arbeid een eigen sociaal kader vereist, blijft Axel Ronse vasthouden aan een visie waarin kunstenaars zich maar moeten aanpassen aan een arbeidsmarkt die nooit voor hen ontworpen is.

ACOD Cultuur maakt een andere keuze!

Wij kiezen voor een sociale zekerheid die rekening houdt met de manier waarop kunstenaars daadwerkelijk werken. Wij kiezen voor een regeling die niet alleen artistieke prestaties erkent, maar ook het onzichtbare werk dat eraan voorafgaat: de voorbereiding, de repetities, het onderzoek en de creatie. Het is een reden om ze te koesteren, verder te verfijnen en te blijven verdedigen. Want wie cultuur belangrijk vindt, moet ook de mensen beschermen die haar mogelijk maken. Voor ACOD Cultuur zijn kunstenaars geen luxeproduct. Hun sociale bescherming evenmin!

Inge Hermans



Antwerpen-Kempen-Mechelen

Poesjenellentheater van Antwerpen

Op zaterdag 26 september om 14 uur organiseren de senioren van ACOD Antwerpen-Kempen-Mechelen een bezoek aan het Poesjenellentheater, Repenstraat, Antwerpen, naast het Vleeshuis. We worden door een accordeonist opgehaald aan Brabo. In een kelder in het hart van Antwerpen, bevindt zich De Poesje, een uniek poppentheater dat de rijke traditie van de Antwerpse poesjenellen voortzet. Hier kan je het poesjenellentheater beleven zoals het al eeuwen gespeeld wordt, vol humor, satire en een flinke dosis Antwerpse eigenzinnigheid. Poesjenellen zijn stangpoppen die hun oorsprong vinden in Italiaans straattheater en maken sinds de 16^{de} eeuw deel uit van de volkscultuur. De voorstellingen zijn komisch en worden gespeeld in een volkse en vaak rauwe stijl. Dit is geen kinderpoppentheater, maar een authentieke 'poesjenellenkelder' waar nog gevloekt, gevochten en gezongen wordt in het plat Antwerps.

Inschrijven kan enkel via e-mail naar alida.bouwens@acod.be, na de bevestiging dat je kan deelnemen en na betaling van de deelnameprijs van 10 euro op rekeningnummer BE14 8778 0015 0383 met vermelding van uw naam en activiteit 26/9/2026.

Aangezien er slechts een beperkt aantal plaatsen beschikbaar is, kunnen momenteel enkel leden van ACOD AKM inschrijven.

Indien er na deze oproep nog plaatsen over zijn, zal er een tweede oproep gebeuren en kunnen ook niet-leden inschrijven. Voor hen is de deelnameprijs 15 euro per persoon.

Indien je die dag toch niet aanwezig kan zijn, gelieve dit ook te melden op hetzelfde e-mailadres of telefonisch op 0479 12 64 72 (bereikbaar iedere dinsdag van 10 tot 13 uur en de dag voor elke activiteit tijdens dezelfde uren).

Praktische info volgt de week voor de activiteit.

Limburg

Infoavond pensioenen en extra zitdag

Door de nieuwe regelgeving was het de voorbije weken een stormloop op de zitdag van onze pensioenspecialiste. Daardoor waren de afspraken tot en met de extra zitdag van 2 september al snel toegewezen. Omdat voor velen het echter niet om specifieke vragen gaat, brengen we een vervolg op onze zeer succesvolle infoavond van het voorjaar. Op woensdag 30 september om 19 uur geeft onze pensioenspecialiste tekst en

uitleg in zaal De Witte, ACOD Limburg, Koningin Astridlaan 45, 3500 Hasselt, over de nieuwe pensioenwetgeving, waarna er ruimte is voor vragen.

Omdat ook de zitdag van 30 september bij het schrijven van dit artikel al voor de helft vol zit, komt er daags nadien, op donderdag 1 oktober, nog een bijkomende zitdag. Voor de andere data van het najaar, verwijzen we naar het algemene artikel over de pensioenzitdagen in de provincies in deze editie van de Tribune.

Opgelet: voor de infoavond is inschrijven niet verplicht, voor de persoonlijke afspraken op een zitdag wel. Dat doe je tijdens kantooruren via 011 30 09 70 of bij voorkeur via e-mail naar limburg@acod.be.

Stadsbezoek Leuven

Op zaterdag 3 oktober organiseert onze seniorencommissie een erfgoedwandeling in Leuven met als thema 'Hoogtepunten en verborgen hoekjes'. Deze twee uur durende wandeling gidst ons via het erfgoed en de historie van Leuven naar verborgen plekken. We starten aan het station om 10 uur (Vredesmonument op het Martelarenplein) en eindigen in het gebouw van ACOD Vlaams Brabant voor koffie en stuk taart omstreeks 12 uur. Inschrijving: limburg@acod.be of 011 30 09 70 tijdens de kantooruren. Betaling van XX euro per persoon op rekeningnummer BE31 8783 0220 0155 met vermelding 'Leuven + naam + aantal personen', voor 28 september. Bij afwezigheid wordt de bijdrage niet terugbetaald.

Oost-Vlaanderen

Decoratiefest verdienstelijke leden en militanten

Op zaterdag 28 november 2026 viert ACOD Oost-Vlaanderen zijn verdienstelijke leden en militanten. Dit decoratiefest zal plaatsvinden in de Bijloke, Bijlokekaai 7, 9000 Gent.

U kan zich hiervoor inschrijven als u voldoet aan een van volgende voorwaarden.

- Voor een bronzen medaille: minstens 10 jaar ononderbroken een militantenrol hebben vervuld bij ACOD.

- Voor een zilveren medaille: minstens 20 jaar ononderbroken een militantenrol hebben vervuld bij ACOD of minstens 40 jaar ononderbroken lid zijn van ABVV/ACOD

- Voor 50, 60 of 70 jaar ononderbroken lidmaatschap wordt tevens een attentie voorzien.

In de vorige publicatie was een fout geslo-

pen. De correcte voorwaarden staan hierboven.

Leden en militanten die hiervoor in aanmerking bezorgen hun gegevens via het inschrijvingsformulier aan het intersectoraal secretariaat, Bagattenstraat 158, Gent.

U kan het inschrijvingsformulier aanvragen via e-mail naar oost_vlaanderen@acod.be of telefonisch op het nummer 09 269 93 33. Gelieve het formulier volledig ingevuld terug te bezorgen om in aanmerking te komen voor het decoratiefest.

Kinderen van Zeppos

Hoe kwam Kapitein Zeppos aan zijn varende wagen? Waarom krijgt Mike Verdrengh nu nog altijd complimenten over zijn benen? Wie zat er allemaal achter het masker van De Kat? Welke romance ontstond er tijdens Johan en de Alverman? Hoe geraakte Johnny Voners aan zijn eerste tv-rol? En waarom was zowat half Europa jaloers op de jeugdfeuilletons van de BRT? Peter Van Camp brengt de leukste verhalen uit zijn populair boek, met heel wat fragmenten uit de legendarische jeugdfeuilletons van de BRT en straffe anekdotes. Bakken nostalgie en tegelijk een boeiend stuk tv-geschiedenis.

De senioren van ACOD Overheidsdiensten Oost-Vlaanderen organiseren deze lezing op donderdag 15 oktober om 14 uur in het ACOD-gebouw, Bagattenstraat 158, Gent. Inschrijving door storting van 8 euro op bankrekening BE39 0003 2515 5619 op naam van ACOD S-PLUS Overheidsdiensten Ronny De Rudder voor 19 september met vermelding 'Kinderen van Zeppos + aantal personen + naam + gsm'. Dit geldt als definitieve inschrijving.

Afdeling Sint-Niklaas: Moordspel!

Het Volkshuis 28 december 2019. Drie dagen na het geweldige kerstfeest onder socialisten. De schoonmaakploeg komt ter plaatse. Het is ijsig stil. Ze zien een lichaam op de grond. Het bloed, onbeweeglijk en onherkenbaar. Het lichaam voelt koud aan. Ze kijken naar elkaar en denken hetzelfde: wie is het slachtoffer en bovenal, wie is de dader? Onttrafel het mysterie, vind de dader(s), maar zorg ervoor dat ze jou niet vinden. Wil je hieraan deelnemen op zaterdag 24 oktober om 19 uur in de Vermorgenstraat 9, Sint-Niklaas? Schrijf je dan in voor 12 oktober via oost_vlaanderen@acod.be. Deelname kost 5 euro per persoon, vooraf te betalen op rekeningnummer BE24 8771 4073 0138 met vermelding 'KP0027 spel

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



PB-PP
BELGIE(N) - BELGIQUE

Sint-Niklaas 24-10-2026 + naam + aantal personen'.
Ploegen van vijf à zes personen worden ter plaatse gevormd. Dranken en knabbels voor democratische prijzen.

Senioren bezoeken Oesterput in Oostende

Op donderdag 24 september bezoeken de senioren van ACOD Oost-Vlaanderen de Oesterput in Oostende. Na een rondleiding in de oesterkwekerij met degustatie van twee oesters volgt een lunch met kreeften-bisque of salade zalm Belle Vue, vis van het moment met seizoengroenten en aardappelproduct of mini fruits de mer (langoustines, wulken, kreukels, koningsgarnalen, krabbenpoten), twee glazen wijn en water op tafel. Wie geen alcohol drinkt, kan als alternatief alcoholvrije wijn, alcoholvrij bier of frisdrank krijgen. Gelieve uw menukeuze en eventuele allergieën te mailen voor 10 september naar ronny.de.rudder1@telenet.be.

Het bezoek aan de oesterkwekerij is gepland om 10.30 uur, samenkomst aan de Schietbaanstraat 84, Oostende. Te bereiken met lijn 2 vanaf het station Oostende. Deelname kost 55 euro per persoon en inschrijven doe je door storting van 55 euro op de bankrekening BE39 0003 2515 5619 van ACOD S-Plus Overheidsdiensten Ronny de Rudder voor 10 september met vermelding 'oesterput + aantal personen + naam en gsm-nummer'. Dit geldt als definitieve inschrijving. Indien belet de dag zelf gelieve dan Ronny telefonisch te verwittigen op het nummer 0486 50 33 94.

Vlaams-Brabant

Eretekens voor verdienstelijke leden en militanten

Tijdens ons jaarlijks seniorenfeest, eind 2026, zetten wij onze militanten en leden in de bloemetjes die zich gedurende vele jaren hebben ingezet voor onze vakbond. Wie komt in aanmerking?

- Bronzen ereteken ACOD: militanten die

gedurende minstens 10 jaar ononderbroken actief zijn geweest binnen ACOD.

- Zilveren ereteken ACOD: militanten die gedurende minstens 20 jaar ononderbroken actief zijn geweest binnen ACOD, of leden die minstens 40 jaar ononderbroken lid zijn van ACOD/ABVV.

- Getrouwheidsdiploma ACOD: leden die 50, 60 of 70 jaar ononderbroken lid zijn van ACOD/ABVV.

Alle gehuldigde aanwezigen ontvangen bovendien een kleine attentie als blijk van waardering. Voldoe je aan een van bovenstaande voorwaarden? Gelieve dit dan uiterlijk op 1 november telefonisch te melden aan het secretariaat via 016 21 37 20.

Hagelandse Wijnbeleving

Zin in een gezellige daguitstap dicht bij huis? Trek dan op vrijdag 11 september mee met ACOD-ABVV Senioren Vlaams-Brabant naar het prachtige Hageland! We brengen een bezoek aan de sfeervolle Petrushoeve, waar we tijdens een boeiende rondleiding kennismaken met de rijke traditie van de Hagelandse wijnbouw. Misschien herken je de locatie wel, want de Petrushoeve is ook bekend als het fictieve wijndomein Stevenson uit de populaire VRT-reeks Thuis. Bovendien wordt hier de bekende Fenikswijn geproduceerd die in de reeks te zien is. Na de rondleiding genieten we van een heerlijke all-in lunch, gevolgd door een degustatie van vier Hagelandse wijnen, telkens met deskundige uitleg. Een ontspannen dag vol streekproducten, gastvrijheid en gezellig samenzijn.

Deelname kost 58 euro voor ACOD-ABVV-leden (niet-leden betalen het niet-ledentarief van 83 euro), all-in lunch en degustatie van vier Hagelandse wijnen en busvervoer inbegrepen. Meer info en inschrijving via niel.hendrickx@abvv.be of 0476 65 88 37.

West-Vlaanderen

Oostendse Rode Avond met Vincent Scheltiens

ACOD afdeling Oostende organiseert in

samenwerking met het ABVV en het Vermeulenfonds, een nieuwe editie van de Oostendse Rode Avond.

Op deze boeiende en actuele avond verwelkomen wij Vincent Scheltiens, doctor in de Geschiedenis en professor aan de Universiteit Antwerpen. Als historicus en politiek analist volgt hij al jaren de evoluties binnen het Belgische en Europese politieke landschap.

Nationalistische en radicaal-rechtse bewegingen winnen vandaag op vele plaatsen aan invloed. Welke historische ontwikkelingen liggen aan de basis van deze tendensen? Welke impact hebben zij op onze democratie, sociale verworvenheden en de positie van werknemers? Hoe passen deze ontwikkelingen binnen de bredere geopolitieke verschuivingen die Europa en de wereld vandaag kenmerken?

Tijdens deze lezing biedt Vincent Scheltiens historische duiding en analyse van een thema dat actueler is dan ooit. Een unieke gelegenheid om inzicht te krijgen in de maatschappelijke uitdagingen waarmee we vandaag worden geconfronteerd.

Deze activiteit vindt plaats op donderdag 17 september om 19.00 uur, deuren en bar open om 18.30 uur. Adres: Jules Peurquaetstraat 27, Oostende. Deelname is gratis, maar graag een seintje vooraf via 0494 64 47 94.

Seniorenfeest ACOD Telecom-Vliegwezen West-Vlaanderen

Ons jaarlijkse seniorenfeest zal dit jaar doorgaan op donderdag 8 oktober. Net zoals vorig jaar hopen we jullie massaal te verwelkomen in de gezellige chalet in het domein 'PARC RODENBACH' te Roeselare, de lunch wordt aangeboden door een nieuwe restaurateur . nl."gerrits ambacht events". De uitnodigingen met alle info hieromtrent mogen jullie begin september in jullie postbus verwachten. Bij vragen kan je steeds een mail sturen naar ronald.huysmans@cgspacod.be.