

TRIBUNE

STAKING

IN DE OPENBARE DIENSTEN

24 | 25 | 26 | NOVEMBER 2025

acod

ABVV OPENBARE DIENSTEN maandblad, verschijnt niet in augustus | afgiftekantoor 2099 Antwerpen X | P 2A9795 | december 2025 | 81.11

inhoud

inhoud en colofon	2
wedstrijd	2
algemeen	3
spoor	8
tram bus metro	13
de post	14
gazelco	17
telecom	18
vlaamse overheidsdiensten	19
federale overheidsdiensten	22
lokale en regionale besturen	26
onderwijs	32
cultuur	37
agenda	39

colofon

Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

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

Coverfoto: Belgaimage 20240307



Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be

Redactie:

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

Eindredactie: Jos Gavel, Aalst

Vormgeving: Els De Waele

Drukkerij: Moderna Printing

online



www.acodonline.be



www.facebook.com/acod.abvv

wedstrijd

Mediamarktbon

Winnaars

Arne Vandoorne (Marke), Günther Mattheussens (Sinaai), Tatiana Crauwels (Boom), Geert Verhertbrugghe (Zedelgem) en Lieve Wondelgams (Lievegem) wisten de juiste antwoorden op de vorige prijsvraag. Zij winnen een Mediamarkt-geschenkbbon.

Nieuwe prijs: Mediamarktbon

Vragen

- Mirabal is een platform. Maar waarvoor is het opgericht?
 - Om de edele luchtbal sport te promoten
 - Om een bekende pruimensoort te bevorderen
 - Om (ook economisch en sociaal) geweld tegen vrouwen te bestrijden
- Subsidies allerhande aan privébedrijven dienen volgens ampel wetenschappelijk onderzoek wel degelijk een 'goed doel'. Què?
 - Meer werknemers aanwerven
 - Meer pree voor laagbetaalden
 - Meer dividenden voor aandeelhouders
- Hoe heet de grote baas van bpost?
 - Janssens
 - Peeters
 - Verastenhoven

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 "Besparen op openbare diensten is een vicieuze cirkel"

Eind november werd gekenmerkt door grote stakingen: 24 november in het openbaar vervoer, 25 november bij alle openbare diensten en 26 november een algemene staking in heel het land. Waarom is deze zware actie nodig?

Chris Reniers: "De drie grote vakbonden maken dezelfde analyse van het federaal regeringsbeleid en besluiten daarom dat ze in gemeenschappelijk front een onbetwistbaar signaal moeten geven. Voor de ACOD springt uiteraard 25 november er vooral uit met een algemene staking en acties in de openbare diensten. Die worden immers het zwaarst geraakt door de besparingen die de Arizona-regering voorstelt. De aanval op de openbare dienstverlening en het personeel is zo zwaar, dat je niet kan geloven dat het toeval is. Dit wordt bovendien versterkt door artikels in bepaalde rechtse media over het feit dat openbare diensten zogezegd niet goed zouden werken, te veel personeel zouden hebben of te veel zouden kosten. Wanneer je die stellingen echter voorlegt aan de burger en erop doorvraagt, geeft die zelf al snel aan dat er te weinig leerkrachten zijn, onvoldoende handen in de zorg, onderbemanning bij noodcentrales, overbevolking in de gevangenissen, te weinig investeringen en personeel in het openbaar vervoer... Openbare diensten zijn nu eenmaal arbeidsintensief en hun taken kunnen doorgaans enkel door fysieke personen uitgevoerd worden. Wanneer je daarin snijdt, raak je de burger rechtstreeks."

De federale regering is op zoek naar ruim 10 miljard euro om de begroting in evenwicht te krijgen. Zij ziet de openbare diensten als een kostenpost waarop bespaard kan worden.

Chris Reniers: "Besparen op openbare diensten is een vicieuze cirkel. Geef je ze minder middelen en personeel, dan werken ze minder goed, volgen er klachten en groeit de roep om privatiseringen. Die resulteren in een duurdere en mindere dienstverlening."

Intussen sluist de regering wel jaarlijks 25 miljard euro subsidies door naar private bedrijven, vrijwel zonder enige controle op de manier waarop dat geld wordt ingezet. Niet zelden vloeit het rechtstreeks door naar de zakken van de aandeelhouders onder de vorm van dividenden. Het is toch wel cynisch: enerzijds verplicht de politiek openbare diensten hun uitgaven tot op de laatste eurocent te verantwoorden, terwijl ze anderzijds zakkenvol geld uitdeelt aan bedrijven – no questions asked."

Is de actiebereidheid groot?

Chris Reniers: "Zeker en vast, vooral bij het personeel van de openbare diensten, omdat zij voelen wat eraan zit te komen. Ook de burger zal snel de gevolgen onderkennen indien de regering haar plannen kan uitvoeren: een btw-verhoging, knoeien met de index, besparen op langdurig zieken, hervorming van de pensioenen... Dat alles raakt de doorsnee burger in de portefeuille. Bovendien is de rechtvaardigheid compleet zoek, want een meerwaardebelasting op de vermogensinkomsten van zij die het zich kunnen veroorloven, schijnt onbespreekbaar te zijn. De federale regering houdt een zeer rechts economisch discours aan: geen extra belastingen op hoge vermogens, geen hulp aan de burgers en geen investeringen in openbare diensten, maar wel cadeaus aan bedrijven en hun aandeelhouders. De MR heeft de mond vol van de vrije markt, maar toch is ze een fan van bedrijfssubsidies, die eerder marktverstoring zijn. Waar zit het profitaat dan? Twee maten en twee gewichten!"

Overleeft de regering tot in 2026?

Chris Reniers: "Premier De Wever heeft zich wat extra tijd gekocht, maar het voortbestaan van de regering is geen uitgemaakte zaak. Hij stelt stevast rechts georiënteerde oplossingen voor, waarin we geen rechtvaardigheid zien. Het is niet puur perceptie wanneer we zeggen dat werknemers, zieken en werkzoekenden

Chris Reniers - voorzitter



geraakt worden, terwijl anderen de dans ontspringen. Je kan de middenklasse niet altijd laten opdraaien om de crisis te betalen. Als je forse woorden gebruikt en forse daden wil stellen om sociale fraude aan te pakken, dan moet je er op zijn minst voor zorgen dat je dat ook doet voor fiscale fraude en erop toezien dat iedereen correct zijn deel van de belastingen betaalt."

Mirabal

Op initiatief van platform Mirabal, roepen vakbonden en andere verenigingen op om op straat te komen om geweld tegen vrouwen aan te kaarten. Het gaat niet enkel over het meer bekende fysiek, psychologisch of seksueel geweld, maar ook economisch en sociaal geweld. Dat laatste voelen vrouwen, zeker als ze alleenstaand met kinderen zijn, extra hard als gevolg van de regeringsmaatregelen. Afspraak op zondag 23 november om 14u op het Poelaertplein in Brussel.

Drie dagen Staken tegen sociale afbraak

Op 14 oktober kwamen meer dan 100.000 mensen vreedzaam op straat in Brussel om hun bezorgdheid over de Arizonamaatregelen te uiten. In gemeenschappelijk front stuurden de vakbonden diezelfde dag een brief naar premier Bart De Wever en de vice-eerste ministers. Ondanks de grote betoging kregen we echter geen enkele reactie, enkel oorverdovende stilte vanuit de regering.

Meer nog, de premier legde in de begrotingsgesprekken een onverteerbaar menu op tafel dat gezinnen en werknemers opnieuw hard zou raken: een indexsprong, nog meer besparen op pensioenen, een btw-verhoging... Dat bovenop de eerdere afbraakmaatregelen in de sociale zekerheid en arbeidsmarkt. De chaos rond de pensioenmaatregelen is ondertussen enorm. Meer dan de helft van de vrouwen in ons land zal getroffen worden door de pensioenmalus. Op het gebied van flexibiliteit en arbeidstijd zijn al heel veel harde en onrechtvaardige ingrepen door de regering voorgesteld.

Een nieuwe stap na de grote betoging van 14 oktober is blijkbaar nodig. De vakbonden plannen daarom met het 'November Appel' een staking-driedaagse op 24, 25 en 26 november in de openbare en de privésector.

Op zondag 23 november roepen ACV, ABVV en ACLVB op om massaal deel te nemen aan de nationale Mirabal-betoging tegen gender-gerelateerd geweld. Vervolgens wordt het werk stilgelegd om gehoord te worden:

- op 24 november staakt het openbaar vervoer
- op 25 november staken alle openbare diensten in het land
- op 26 november is er een interprofessionele nationale staking.

De openbare diensten nemen een centrale rol op in deze driedaagse staking. Zij vormen immers het cement van onze samenleving. Maar goede en kwaliteitsvolle openbare diensten kunnen alleen gegarandeerd worden als er voldoende geïnvesteerd wordt in mensen en middelen, in goede arbeidsomstandigheden en -voorwaarden en een goed pensioen.

Wij eisen:

1. Performante, toegankelijke en betaalbare openbare diensten die iedereen de dienstverlening geven waarop hij of zij recht heeft. Openbare diensten vormen immers de eerste pijler in het behoud van onze koopkracht.
2. Meer respect voor het personeel. Voldoende mensen en structurele middelen opdat openbare diensten hun taak op een correcte manier kunnen vervullen en zo iedereen zekerheid, gelijkheid en veiligheid kunnen blijven bieden.
3. Degelijke loopbanen, goede en veilige arbeidsvoorwaarden en een waardig pensioen, opdat werken voor de overheid opnieuw aantrekkelijk wordt.

"De openbare diensten nemen een centrale rol op in deze driedaagse staking"

De driedaagse is een krachtig appel aan premier De Wever en de voltallige regering om de sociale afbraak te stoppen. Het kan nog, de afbraakmaatregelen zijn nog niet gestemd, er is dus nog tijd om het beleid bij te sturen.

De vakbonden vragen dat premier De Wever en de voltallige regering eindelijk werk maken van geloofwaardige alternatieven: een ernstige en rechtvaardige vermogensfiscaliteit, een taks op digitale activiteiten voor tech-giganten en een serieuze en transparante doorlichting van de miljardensubsidies aan bedrijven. Ook de simpele regel dat op ieder loon bijdragen aan de sociale zekerheid verschuldigd zijn, managementvennootschap of niet, hoort daarbij.

Kortom, een gezamenlijk appel voor meer rechtvaardigheid en een sterk sociaal contract, een oproep om te verenigen in plaats van te verdelen!

**STERK
VERZET!**

**Algemene staking
openbare diensten
25 november 2025**

FATSOENLIJKE PENSIOENEN
+ FISCALE RECHTVERDIENDE
RAAK NIET AAN ONZE OPENBARE DIENSTEN

acod
ABVV OPENBARE DIENSTEN

+ info bij je afgevaardigde
of op www.acodonline.be

Subsidies aan bedrijven

Gat in overheidsbegroting, hogere winst voor aandeelhouders

Besparingen op ouderen, zieken, werkzoekenden, op de welvaartsstaat tout court: ze worden ons in het licht van de begrotingsdiscussie als een evidentie voorgeschoteld, alsof we een ideologisch eindstation hebben bereikt. Er zou geen alternatief zijn. Wie de geldstromen in dit land objectief uiteenrafelt, kan tot andere conclusies komen.

De Nationale Bank stelde zich de vraag of subsidies aan bedrijven hoog zijn. Het antwoord in het zopas gepubliceerde rapport is duidelijk: subsidies aan bedrijven waren nooit hoger dan vandaag, meer dan 25 miljard euro per jaar. Dat is bijna tweemaal het budget voor alle ziekte-uitkeringen in België, het domein waarop rechtse politici nog ruimte zien voor besparingen. De subsidiegolf aan bedrijven verdubbelde sinds 2000. Geen enkel ander buurland komt aan onze enkels. Nederland geeft er amper 1,6 procent van zijn bbp aan uit, België 4,1 procent.

Doorgeslagen

De stijging van bedrijfssubsidies is hoofdzakelijk te wijten aan de explosie van loonsubsidies. Ze maken twee derde van alle bedrijfssubsidies uit. Bedrijven krijgen een loonsubsidie voor onder meer ploegenarbeid, nachtarbeid, R&D en overuren. Dat budget bedraagt meer dan 4 miljard euro per jaar.

Met dat geld wou de wetgever de loonkosten drukken om bedrijven 'competitief' te houden. Het systeem is echter zo doorgeslagen dat in veel gevallen ploegen- en nachtarbeid goedkoper is dan normale werkuren gedurende de dag. Op die manier worden jobs financieel gepromoot die op lange termijn ongezond zijn. Studies tonen bijvoorbeeld aan dat nachtwerk een verhoogde kans op borstkanker met zich meebrengt.

En wie haalt het in het hoofd om in een samenleving die kreunt onder burn-out en depressies overuren te belonen met een subsidiebudget van jaarlijks 200 miljoen euro?

"Geen enkel buurland komt aan enkels van België qua subsidies aan bedrijven"

Voor wat, hoort wat

Er valt iets te zeggen voor een verlaging van de loonkosten als die effectief tot een versterking van de competitiviteit leidt, via competitievere prijzen op de wereldmarkt. Zo zou je namelijk jobs en groei kunnen creëren. Het trackrecord van de Belgische bedrijven is op dat vlak evenwel pover. De Nationale Bank kwam in 2019 tot de conclusie dat de indexesprong en de tax shift – maatregelen om de competitiviteit te versterken – hoofdzakelijk werden gebruikt om de winstmarges te verhogen, en niet om competitievere prijzen aan te bieden.

In dat rijtje kunnen wellicht ook de loonsubsidies geplaatst worden, gezien de opvallende parallel tussen de stijging van de winstmarges en de loonsubsidies. Dat is niet verwonderlijk: loonsubsidies werden nooit getest op hun effectiviteit. Het Rekenhof gaf in 2023 aan dat "er nauwkeurige, concrete en meetbare doelstellingen moeten worden gekoppeld aan de subsidie" en dat er "betere controles moeten komen".

Onverantwoord

Dat het systeem van de loonsubsidies herdacht moet worden, is dus een evidentie, zeker wanneer de negatieve maatschappelijke effecten in aanmerking worden genomen. Daarenboven zijn loonsubsidies het uitgesproken symbool voor het probleem aan de inkomstzijde van de begroting. Een loonsubsidie is immers een stukje personenbelasting dat wordt afgehouden van het brutoloon, maar niet moet worden doorgestort naar de fiscus en de werkgever dus in eigen zak kan houden. Op die manier moet het niet verbazen dat sinds



2014 de overheidsinkomsten met meer dan 3 procent van het bbp of 19 miljard euro daalden.

Die daling kan, naast de loonsubsidies, bijna volledig op het conto van onverantwoord fiscaal beleid gezet worden. Herinner u de eerder genoemde tax shift uit 2015, die slaat tot op vandaag nog jaarlijks een gat van 4 miljard euro in de begroting. Arizona blijft volharden in de boosheid: via extra kortingen op de werkgeversbijdragen aan de sociale zekerheid wordt er de komende vier jaar opnieuw 1,3 miljard euro aan inkomsten weggeknipt, zonder evaluatie, zonder voorwaarden.

Corrigeer me als ik fout ben, is er iets wat ik niet zie?

Lars Vande Keybus

Deze bijdrage verscheen eerder in De Morgen.

Werkloosheidsuitkering Wat verandert er met Arizona?

De Arizona-regering zet haar offensief tegen de sociale zekerheid voort door de werkloosheidsuitkeringen te beperken in de tijd en de toegangsvoorwaarden te verscherpen. Duizenden mensen hebben een brief van de RVA ontvangen of zullen er een ontvangen waarin hen wordt meegedeeld dat ze uit de werkloosheidsverzekering worden uitgesloten. Dit roept veel vragen op. Hieronder enkele antwoorden.

De hervorming van de werkloosheidsuitkeringen treedt in werking op 1 maart 2026 (wat betrekking heeft op toekomstige nieuwkomers), met overgangsregels vanaf 1 juli 2025 voor mensen die momenteel al een uitkering ontvangen.

Vanaf wanneer kan je de uitkering verliezen?

Voor de meeste werkzoekenden wordt de uitkering vanaf 1 maart 2026 beperkt tot 12 maanden. Daar kunnen nog maximaal 12 maanden bijkomen, in functie van het beroepsverleden. Daarna is het gedaan.

Welke uitzondering voor 55-plussers?

De regering doet alsof ouderen niet geraakt worden door deze hervorming omdat de beperking van de werkloosheidsuitkeringen in de tijd niet geldt voor 55-plussers, maar dat is alleen zo indien zij ten minste 30 jaar loopbaan kunnen

aantonen (dit wordt geleidelijk opgetrokken tot 35 jaar in 2030), of een zeer kleine minderheid.

Volgens cijfers van de RVA zal 82 procent van de 55-plussers wel degelijk worden uitgesloten.

De anciënniteitstoeslag blijft behouden tot uiterlijk 30 juni 2026, of onbeperkt indien men op 30 juni 2025 al recht had op de toeslag en minstens 30 jaar beroepsverleden kan aantonen. Ook hier is het aantal begunstigden bijzonder klein.

Daalt bedrag uitkering sneller in de tijd?

Ja, dat heet 'versterkte degressiviteit'. In de eerste drie tot zes maanden van werkloosheid zal wie voor zijn werkloosheid een hoger loon had dan de huidige loongrens (ongeveer 3.432,38 euro per maand) een hogere uitkering krijgen. De minimumuitkeringen worden opgetrokken met 10 procent tijdens de eerste zes maanden.

Vanaf maand zeven wordt de uitkering echter niet meer verhoogd (voor sommigen) en blijft ze zoals vandaag of wordt ze zelfs verlaagd in vergelijking met het huidige systeem.

Na het eerste jaar werkloosheid wordt de uitkering omgezet in een forfaitair minimumbedrag, ongeacht het vorige loon. Dit zal dus aanzienlijk lager zijn dan wat een werkzoekende in dezelfde situatie volgens het huidige stelsel ontvangt. Deze verandering is problematisch voor alle gezins-

samenstellingen, maar vooral voor samenwonenden, die al snel slechts 750 euro per maand zullen overhouden.

Wat verandert in 'gelijkgestelde periodes' voor recht op werkloosheidsuitkering?

Om recht op een werkloosheidsuitkering te openen, moet men voldoende gewerkte dagen aantonen. Bepaalde dagen van inactiviteit worden momenteel gelijkgesteld aan werkdagen en tellen dus mee in de opbouw van rechten. Ook op dit vlak verandert er een en ander, zowel voor het openen van het recht op werkloosheidsuitkeringen als voor de duur van dat recht en uitzonderingen en bedragen. Veel periodes die vroeger gelijkgesteld waren met arbeidsdagen verdwijnen. Enkele voorbeelden: carensdag, dagen gedekt door ziekte- en invaliditeitsuitkeringen, dagen gedekt door uitkeringen wegens arbeidsongevallen of beroepsziekten. Alleen nog een beperkt aantal dagen blijven meetellen als gelijkgestelde dagen, zoals dagen wettelijke vakantie met vakantiegeld; feestdagen betaald door de werkgever; staking of lock-out enzovoort. Men zal dus moeilijker het minimum aantal vereiste dagen halen om recht te openen.

Bron: DNW

Pensioenvraag? De ACOD helpt je verder!

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

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

- Antwerpen-Kempen-Mechelen (antwerpen@acod.be): 16 december 2025.

- Limburg (limburg@acod.be): 17 december 2025.

- Oost-Vlaanderen (oost_vlaanderen@acod.be): 11 december 2025.

- Vlaams-Brabant (vlaams_brabant@acod.be): 4 december 2025.

- West-Vlaanderen (west-vlaanderen@acod.be): 9 december 2025.

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

Brussel in gevaar

Regering onvindbaar, toekomst onzeker

Meer dan vijfhonderd dagen na de regionale verkiezingen, stort Brussel in een ongeziene bestuurscrisis door het uitblijven van de vorming van een regering. Deze politieke verlamming verzwakt de openbare diensten. Daarbovenop komt het besparingsbeleid van de Arizona-regering, waarvan de maatregelen schadelijk zijn voor het gewest.

Op het moment dat wij dit schrijven, heeft het gewest nog steeds geen begroting. De Brusselse regering, herleid tot het beheer van lopende zaken, ziet haar beslissingsbevoegdheid beperkt en wordt gedwongen te functioneren met voorlopige twaalfden. Deze situatie, gekoppeld aan een verontrostende politieke crisis, brengt de gewestelijke instellingen in gevaar en treft onze openbare diensten op verschillende manieren. De Arizona-regering daarentegen verliest geen tijd om haar beleid ten koste van Brussel uit te voeren.

Fusie van de zes politiezones?

Het idee om de zes Brusselse politiezones samen te voegen tot een enkele entiteit, aanvankelijk gesteund door Vlaamse partijen waaronder Vlaams Belang, wordt opnieuw opgenomen door de Arizona-regering onder impuls van de minister van Binnenlandse Zaken (MR). Hoewel deze hervorming geacht wordt de efficiëntie te verbeteren en schaalvoordelen te creëren, heeft een studie van de Universiteit Gent uit 2016 aangetoond dat de beloofde besparingen miniem zouden zijn, aangezien de lokale politiediensten al genieten van gunstige tarieven via de federale overheidsopdrachten. Het budgettair argument rechtvaardigt dus niet een dergelijke hervorming, die bovendien niet relevant is omdat lokale politiediensten al samenwerken bij crisissituaties of grote evenementen.

Door de politieraden — lokale instanties samengesteld uit verkozen gemeenteraadsleden — af te schaffen, ontnemt de regering de politieke opposities elk middel tot controle op het politiebeleid. Daarnaast dreigt een uniforme aanpak de lokale specificiteit te negeren en minder afgestemd te zijn op de noden van de wijken.



In plaats van structurele problemen aan te pakken zoals het personeelstekort, dreigt deze hervorming het bestaande onevenwicht te verergeren en meer tekorten in bepaalde zones te veroorzaken. De politieagenten uiten dan ook hun terechte bezorgdheden: verlies van premies, ontslag van contractueel personeel, privatisering van bepaalde taken en verplichte verplaatsingen doorheen het gewest, zonder rekening te houden met hun lokale verankering of privéleven.

De veiligheid is uitgegroeid tot een centrale kwestie voor de economie en de sociale samenhang van de hoofdstad. Deze vraagt een gecoördineerde aanpak die rekening houdt met de lokale realiteit, in plaats van een ideologisch gemotiveerde maatregel die zonder overleg wordt opgelegd.

Wetenschappelijke instellingen verwaarloosd

Reeds verzwakt door een chronisch gebrek aan financiering, zien de musea van het Jubelpark, de Schone Kunsten, de Natuurwetenschappen, de Muziekinstrumenten en Magritte hun budgetten verder beknot, waardoor hun vermogen om te innoveren, hun uitrusting te moderniseren en de gebouwen waarin ze gehuisvest zijn te onderhouden, ernstig wordt beperkt. Hun capaciteit om hun collecties te bewaren en aan het publiek te tonen, wordt zo ingeperkt.

Beliris-akkoord bedreigd

Het samenwerkingsakkoord tussen de federale staat en het gewest, dat tot doel heeft de grote infrastructuur- en stadsvernieuwingsprojecten te financieren en te coördineren ter ondersteuning van de internationale uitstraling van Brussel, dreigt door de Arizona-regering met een derde te worden vermindert. De lopende projecten op het vlak van mobiliteit, openbaar vervoer, groenvoorziening, sociale huisvesting, sport- en culturele infrastructuur of erfgoedrestauratie zouden dan worden bevroren of uitgesteld, ten koste van de levenskwaliteit en de aantrekkelijkheid van de hoofdstad.

Deze beslissingen worden zonder overleg met de Brusselaars genomen en zonder rekening te houden met de regionale realiteit. Zich verzetten tegen deze aanvallen is de kern van ons engagement en van onze acties ten gunste van de burgers en onze openbare diensten!

*Violaine Deneys, algemeen secretaris
ACOD Brussel*

HR Rail - NMBS - Infrabel

De 'geprivilegieerden' eisen hun recht op antwoord!

Tijdens de uitzending van 'Matin Première' (RTBF) kwam minister Crucke aan het woord over de toekomst van het spoorwegpersoneel. Hij sprak vanuit een neoliberale visie: volgens hem is onze spoorwegmaatschappij de laatste der Mohikanen als het gaat om het aanwerven van statutair personeel. Dat zou een slechte zaak zijn. Wij dienen hem van antwoord.

Crucke beweerde dat het statuut de onderneming schaadt en geen meerwaarde biedt voor de werknemers. Het spoorwegpersoneel zou volgens hem 'bevoorrecht' en 'geprivilegieerd' zijn. Voorts lijkt de minister geobsedeerd door de liberalisering van het nationale reizigersvervoer per spoor. Hij verdedigt een zogenaamde modernisering, waarbij productiviteit en flexibiliteit de kernwoorden zijn.

Een syndicaal antwoord

Ter herinnering, mijnheer de minister: de voordelen van spoorwegpersoneel zijn compensaties voor de nadelen van het beroep. Veel spoorwegmedewerkers waren geschokt door uw uitspraken en terecht. Zij kampen met zware arbeidsomstandigheden en beschouwen hun statuut niet als een privilege, maar als een gerechtvaardigde bescherming. Enkele voorbeelden. Treinpersoneel werkt tot 50 uur per week, met diensten die midden in de nacht beginnen of zeer laat eindigen, volgens voortdurend wisselende uurroosters. Stations- en seinhuispersoneel werkt in ploegendiensten, soms zeven nachten op rij, ook tijdens Kerstmis en Nieuwjaar. Spoorarbeiders werken vaak 's nachts en in het weekend om de infrastructuur te onderhouden. Over welke flexibiliteit heeft de minister het eigenlijk?

Over het statuut

De minister beweert dat het statuut geen meerwaarde biedt voor de werknemers. Maar de overstap van een statutaire functie naar een contractuele (bepaalde of onbepaalde duur) betekent een toename van werkonzekerheid: een contractuele werknemer kan makkelijker ontslagen worden en wordt in de meeste gevallen minder goed betaald.

Zeggen dat het statuut de onderneming "doet lijden" is onjuist. Het behoud van het statuut is geen kwestie van nostalgie, maar een noodzaak voor de toekomst en de spoorwegveiligheid. Een sterke openbare spoorwegdienst heeft bekwaam personeel nodig, met stabiele arbeidsvoorwaarden, niet met opgelegde flexibiliteit. De kwaliteit van de dienstverlening hangt ervan af. Spoorwegberoepen vereisen grondige opleiding en ervaring.

Het statuut zorgt voor loyaliteit

Het percentage vrijwillig vertrek bij contractuelen is drie keer hoger dan bij statutairen. De bescherming tegen willekeurig ontslag die het statuut biedt, is van cruciaal belang om ervoor te zorgen dat personeelsleden onafhankelijk beslissingen kunnen nemen



Belga - Emile Windal

Minister van Mobiliteit Jean-Luc Crucke noemt het statutair spoorwegpersoneel 'bevoorrecht' en 'geprivilegieerd'.

die noodzakelijk zijn voor de spoorwegveiligheid, zonder angst voor represailles. Het statuut is bovendien een troef om nieuwe spoorwegmedewerkers aan te trekken.

"Alle vakbonden zullen zich verenigen om een gezamenlijk actieplan te lanceren"

Wat de Belgische spoorwegen echt doet lijden

Het zijn niet de statutairen die de onderneming schaden, maar wel het gebrek aan eenheid van commando bij het spoor, nochtans essentieel voor een efficiënte dienstverlening. De onvolgende samenwerking tussen de directies van de verschillende entiteiten. Het tekort aan investeringen in infrastructuur, waardoor het netwerk op sommige plaatsen verzadigd is. Consultants die hervormingen voorstellen zonder voeling met het terrein. Enzovoort. We hadden graag gehoord dat de minister over deze problemen sprak.

Over het voorstel van protocolakkoord

Het woord zegt het zelf: het gaat over een voorstel, geen definitief akkoord. In zijn verklaring negeert de minister het duidelijke en democratische verzet van het spoorwegpersoneel. Onze achterban heeft zich uitgesproken: het Nationaal Comité van 9 oktober 2025 verwierp het voorakkoord met 79 procent verworpen. Waarom?

Zeker, sommige elementen werden gewaardeerd: het behoud van HR Rail als juridische werkgever en als kern van het sociaal overleg. De beperking van de overdracht van bevoegdheden naar NMBS en Infrabel.

Maar onder het mom van 'modernisering' voert het project een diepgaande hervorming van het personeelsbeleid door: vanaf 1 januari 2028 zou contractuele aanwerving de norm worden en het statuut een uitzondering. Nochtans voorziet het regeerakkoord niet in een afschaffing van het statuut, maar in een modernisering met respect voor bestaande rechten.

Erger nog: het project introduceert het principe van 'economische overmacht' in het raam van liberalisering. Bij verlies van marktaandeel of financiële moeilijkheden zou de onderneming personeel – statutair en contractueel – kunnen ontslaan.

Een ander onaanvaardbaar element: als één erkende vakbond geen akkoord geeft over deze bepalingen, zou de contractuele aanwerving automatisch van kracht worden. Het sociaal overleg wordt zo gereduceerd tot een schijnvertoning waar er gekozen moet worden tussen de pest en de cholera.

Dit weerspiegelt misschien de visie van de minister en de CEO's op sociaal overleg: het voorakkoord stelt dat collectieve arbeidsovereenkomsten voor contractuelen kunnen worden opgelegd zonder akkoord van de vakbonden. Dat zou erger zijn dan in de privésector en een primeur in België!

Over de liberalisering

Liberalisering is niet onvermijdelijk, in tegenstelling tot wat de minister beweert. De regeringsverklaring laat twee scenario's open voor 2032: een openbare aanbesteding of een rechtstreekse toewijzing aan de NMBS. Het ontwerp van protocolakkoord vermeldt het duidelijk: "De partijen steunen alle initiatieven die worden genomen om de opdrachten van openbare dienst bij de NMBS te behouden." Een rechtstreekse toewijzing blijft dus perfect mogelijk, zelfs binnen het huidige Europese kader.

En nu? Aan het pensioendossier wordt nu ook het Crucke-dossier toegevoegd. Om al deze redenen zullen alle vakbonden zich verenigen om een gezamenlijk actieplan te lanceren en te reageren op deze ongeziene sociale afbraak.

Het nationaal secretariaat

Infrabel Nationaal Bedrijfscomité PBW

Het Nationaal Bedrijfscomité PBW (Infrabel) van 6 oktober bracht opnieuw een reeks belangrijke thema's op tafel: van werkkledij en ergonomie tot veiligheid, herstructureringen en psychosociale risico's. Onze vakbond blijft daarbij een constante benadrukken: de gezondheid, waardigheid en veiligheid van de werknemers moeten altijd primeren op organisatorische of budgettaire overwegingen. Verscheidene dossiers – zoals chroom-6, de gebrekkige airco en de terugkerende liftproblemen – tonen aan dat waakzaamheid en opvolging broodnodig blijven. Hieronder een overzicht van de belangrijkste punten en onze tussenkomsten.

Werkkledij

Tijdens de vorige vergadering werd de nieuwe werkkledij voorgesteld. De directie verduidelijkt nu dat de bestelde kleding unisex is. Aanpassingen zijn mogelijk na overleg met de hiërarchie of op vertoon van een doktersattest.

De ACOD-CGSP stelt twee bijkomende vragen.

- Zijn de tussenseizoenpulls en sweatshirts vervaardigd uit een vlam-vertragende stof?

- Kan er in knielappen voorzien worden op de regenbroeken?

Een antwoord wordt verwacht op de volgende vergadering.

Chroom-6

Naar aanleiding van een incident in Haren, toen een wagon werd afgeschuurd die vermoedelijk met chroom-6-houdende verf was behandeld, herhaalt ACOD-CGSP haar vraag: Wie gaf opdracht tot deze werken, ondanks het officiële verbod?

Een overleg tussen de voorzitter van het bedrijfscomité en het CPBW van Schaarbeek was gepland in de week van 13 oktober.

De resultaten van de veranalyses worden verwacht.

Sedus-stoelen

Na klachten over heup- en rugpijn bij het gebruik van de nieuwe Sedus-stoelen in seinzalen (zie verslag CPBW IO1 Noord), zal de preventieadviseur een ronde doen om de ergonomische instellingen toe te lichten en de oorzaak van de klachten te onderzoeken. De directie wijst op het nut van verstelbare werktafels. Collega's met specifieke klachten kunnen, mits doktersattest, een alternatieve stoel aanvragen. Er is per seinzaal een budget beschikbaar voor ergonomische kussens.

Airco seinzaal Brussel

Er zijn al maanden klachten over de airco in de seinzaal van Brussel, vooral 's nachts is het te koud. Er wordt een technisch onderzoek opgestart en aangedrongen op een snelle oplossing.

lees verder op p 10

Chemische productfiches – VIFIS

De fiches bevatten informatie over risico's en veiligheidsmaatregelen. De vraag is of deze informatie effectief wordt gedeeld met de werknemers die met deze producten werken. De directie zal dit nagaan. Ook het belang van veiligheidsconferenties wordt besproken. Een werkgroep werkt aan verbeteringen, met nadruk op relevante onderwerpen. De vakbonden zouden hier terecht bij betrokken moeten worden. Er wordt opnieuw verwezen naar het incident met de stoomreiniger. Een gelijkaardig ongeval vond plaats in 2021, waarbij aanbevelingen (zoals pictogrammen) werden gedaan, maar blijkbaar niet werden uitgevoerd. Een analyse wordt gevraagd.

Liften – Districten NO en NW

Door herhaalde problemen met liften in seinzalen (mensen vast in de lift, langdurige buitengebruikstelling) zal de voorzitter

contact opnemen met de dienst Gebouwen en Kunstwerken van Infrabel. Deze wordt uitgenodigd op de volgende vergadering om uitleg te verschaffen over het onderhoudscontract en de opvolging.

Herstructureringen

Gezien de aanhoudende herstructureringen bij Infrabel wordt een psychosociale risicoanalyse gevraagd. Volgens IDEWE is de communicatie van de directie naar het personeel het grootste knelpunt. Een verantwoordelijke zal op de volgende vergadering toelichting geven. In oktober 2026 wordt een nieuwe 'Hey ça va?'-enquête gelanceerd, met specifieke vragen over herstructureringen. IDEWE beklemtoont dat medewerkers met moeilijkheden steeds terecht kunnen bij haar diensten.

Arbeidsongevallen

Het aantal arbeidsongevallen is gedaald in vergelijking met vorig jaar. Wel is er een

sterke stijging van fiets- en stepongevallen tijdens het woon-werkverkeer.

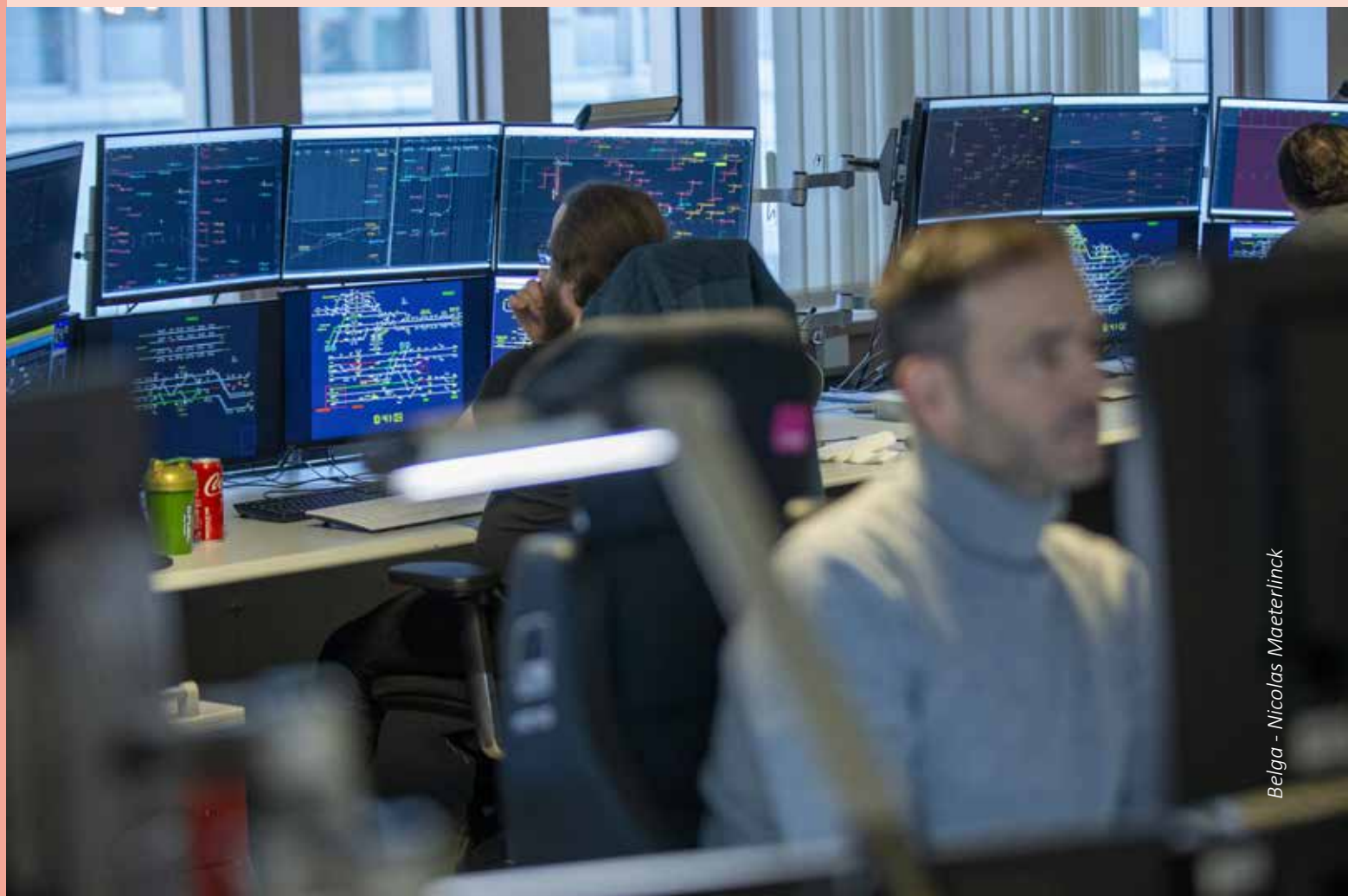
Comité 51600 Schaarbeek

Dit comité kent structurele problemen. Een bemiddelingstraject wordt opgestart, geleid door een externe bemiddelaar. Informatiesessies worden afzonderlijk georganiseerd voor directie en vakbondsvertegenwoordigers.

Ongeval met kraan Kirov II – Haren

Er wordt informatie gevraagd over dit ongeval. De directie meldt dat er nog een HOF-analyse (Human and Organisational Factors) moet worden uitgevoerd. Het onderwerp keert terug op de volgende vergadering.

Tony Fonteyne



Belga - Nicolas Maeterlinck

Enquête NMBS - Securail

Het vertrouwen is broos, tijd om het te herstellen!

De resultaten van onze enquête spreken voor zich: het ongenoegen bij de Securail-agenten is groot, maar de bereidheid tot dialoog blijft aanwezig. Twee jaar van miscommunicatie, wantrouwen en een gebrek aan erkenning hebben hun sporen nagelaten. Toch zien velen in de recente veranderingen een kans op herstel. Als de directie tenminste bereid is echt te luisteren. Dit artikel brengt jullie stem naar voren: eerlijk, duidelijk en met een boodschap, tijd voor respect, transparantie en een planning die opnieuw menselijk is.

Allereerst bedankt het gemeenschappelijk vakbondsfront ACOD Spoor-ACV Transcom iedereen die deelnam aan de enquête over het voorstel van de directie voor een nieuwe planningsmethode.

Al twee jaar brokkelt het vertrouwen tussen de Securail-agenten en de directie af. De recente stap van de directie wordt gezien als een eerste signaal. Er is een nieuwe Head of aangesteld. Wij wensen hem veel succes in zijn nieuwe functie en hopen dat deze overgang het begin zal vormen van een vernieuwde dialoog, gebaseerd op respect, luisterbereidheid en erkenning van het werk van de agenten. Maar de verwachtingen liggen hoog: er zijn nu concrete daden nodig om opnieuw tot een rustige en oprechte sociale dialoog te komen.

Antwoord op basis van uw reacties

In tegenstelling tot wat het project suggereert, klagen de agenten niet over het toekennen van verlof. Het probleem ligt bij de organisatie van de planning:

- te rigide goedkeuring van verlof
- gebrek aan transparantie op de uurroosters
- geen rekening houden met voorkeuren voor werkuren.

Puntensysteem: massale en unanieme afwijzing

Dit systeem wordt ervaren als:

- oneerlijk en discriminerend
- betuttelend en los van de realiteit op het terrein



- bron van stress, demotivatie en een gevoel van onrechtvaardigheid.

Wat de agenten vragen

1. Een herziening van het verlofsysteem met garantie op drie weken vakantie.
2. Kortere aanvraagtermijnen voor verlof (3-4 maanden) en snellere antwoorden.
3. Een meer menselijke en transparante planning.
4. Respect voor bijzondere gezinssituaties.
5. Uurroosters die maanden op voorhand bekend zijn.
6. Meer mogelijkheden om prestaties onderling te ruilen.
7. Een echte dialoog met de lokale planner.

Echte probleem is organisatie planning

De agenten willen het volgende.

- Een beter inzicht op lange termijn van hun uurroosters.
- Echte aandacht voor hun voorkeuren.
- Snellere antwoorden op afwezigheidsaanvragen.
- Stabiliteit in werkuren met meer menselijkheid in de prestaties.

Conclusie

De agenten zijn niet tegen een betere organisatie van de planning. Ze verwerpen echter elke hervorming die wordt opgelegd zonder eerst het vertrouwen te herstellen en respect te tonen voor hun levensbalans. Wij sturen een duidelijke boodschap naar de directie: kies voor een menselijke planning, een oprechte dialoog en respect voor het personeel! We wachten op een reactie en houden jullie op de hoogte van het vervolg.

Tony Fonteyne

HR Rail – NMBS – Infrabel **Sociaal Fonds breidt tegemoetkomingen uit**

Het nationaal comité van de sociale werken heeft ingestemd met belangrijke uitbreidingen van tegemoetkomingen via het Sociaal Fonds, gericht op het verbeteren van de diensten voor onze rechthebbenden.

Medische bijvoeding voor kwetsbare patiënten

Zieke, verzwakte of oudere patiënten die medische bijvoeding zoals Fortimel of Fresubin nodig hebben, kunnen voortaan rekenen op een structurele tegemoetkoming van 50 procent van de aankoopprijs, tot maximaal drie bijvoedingen per dag. De bijvoeding moet op doktersvoorschrift in een apotheek worden aangekocht. Online aankopen worden uitgesloten. De aanvraag verloopt via een jaarlijks te vernieuwen formulier ingevuld door de behandelende arts.

Zuigelingenmelk om medische redenen

Voor jonge kinderen met medische nood aan aangepaste flesvoeding – bijvoorbeeld bij reflux, krampen of allergie aan koemelkeiwit – voorziet het Sociaal Fonds ook in een tegemoetkoming van 50 procent. Deze geldt tot de tweede verjaardag van het kind, op voorwaarde dat het aangesloten is bij de Kas der Geneeskundige Verzorging (KGV). De melk moet worden voorgeschreven door een kinderarts en aangekocht in een apotheek.

Uitbreiding preventieve tandzorg

De bestaande tegemoetkoming voor preventieve tandzorg wordt uitgebreid met parodontale zorgen voor volwassenen



ouder dan 19 jaar die geen recht hebben op verhoogde tegemoetkoming. De tussenkomst dekt 100 procent van het remgeld voor onder meer parodontaal mondonderzoek, screening op tandvleesaandoeningen en subgingivale detartratie.

Nieuwe tegemoetkoming uitneembare tandprothesen

Vanaf 1 januari 2026 voert het Sociaal Fonds een herziening door in de tegemoetkoming voor uitneembare tandprothesen. Deze maatregel komt tegemoet aan de vaststelling dat het huidige forfaitaire bedrag van 300 euro niet voor alle rechthebbenden even voordelig is, afhankelijk van het type prothese. Wat verandert er?

- Indien geen tussenkomst van de verplichte verzekering: voortaan wordt 100 procent van het RIZIV-honorarium terug-

betaald voor de geplaatste prothese.

- Voor toevoegingen, herstellingen en vervangingen van de basis: het persoonlijk aandeel wordt volledig ten laste genomen.
- Bij tussenkomst van de verplichte verzekering blijft het forfait van 200 euro behouden.

De hernieuwingstermijnen blijven afgestemd op de RIZIV-regels:

- prothese en toevoeging: 1 keer per 7 jaar
- Herstelling: maximaal 1 keer per jaar
- Vervanging van de basis: maximaal 2 keer per 7 jaar per kaak.

De aanvraag moet gebeuren via een attest van de zorgverstrekker, met vermelding van de zorgdatum, RIZIV-code, tandnummer(s), betaalde prijs en handtekening van een erkende tandarts. Documenten van een tandprotheticus worden niet aanvaard.

Nicky Masscheleyn

ACOD Spoor zoekt een nieuwe voorzitter

Op 1 januari 2026 legt Günther Blauwens, algemeen secretaris en voorzitter van de Vlaamse ACOD Spoor zijn mandaat neer. Om in zijn vervanging te voorzien, doen we een oproep tot kandidaturen. Deze

kunnen aankomen tot vrijdag 12 december om 12 uur bij de voorzitter, Günther Blauwens, Fontainasplein 9/11, 1000 Brussel.

Elke kandidatuur moet worden voorgedra-

gen door minstens één gewest. Geïnteresseerden kunnen daarvoor contact opnemen met hun gewestelijke secretaris.

Het nationaal secretariaat

Drie dagen staking Duidelijker signaal kunnen regeringen niet krijgen

Drie dagen na elkaar lag het openbaar vervoer in België plat. Op 24 november gaven de vier Belgische vervoersbedrijven het startsein, gevolgd door een stakingsdag in alle openbare diensten en afgesloten met een interprofessionele staking van het ABVV. Het signaal kon niet duidelijker zijn: het moet anders, en het kan anders.

Het terugkerende riedeltje vanuit bepaalde politieke hoeken dat 'het niet anders kan' zijn we meer dan moe. Wij weten wel beter. Er zijn altijd keuzes: van eerlijke bijdragen tot torenhoge loonsubsidies die blijven vloeien. Maar onze voorstellen negeren en de kop in het zand steken, toont niets minder dan minachting.

Wat raakt De Lijn rechtstreeks?

De besparing van 30 miljoen euro op onze exploitatiebudgetten is een directe en bijzonder pijnlijke klap. Dat deze regering hiermee haar woord breekt, tart elke verbeelding. Waar is de beloofde budgetneutraliteit waarnaar wij moesten streven? We zijn door een quasi onmogelijke reorganisatie geduwd en wanneer we die tot een goed einde brengen, worden we 'beloond' met een besparing. Het lijkt wel alsof men het ons misgunt dat deze hervorming gelukt is. Daarbovenop komen geen extra middelen voor sociale programmatie. Het vele werk dat medewerkers de afgelopen jaren hebben verzet – in exploitatie en ondersteunende diensten – wordt blijkbaar niet gewaardeerd. Als alles uit onze eigen zak moet komen, dan willen wij niet meedoen. Zeker nu de loonnormwet geen extra koopkracht toelaat.

Signaal voor management

Het signaal is niet alleen gericht naar de politiek, maar ook naar het management. Keuzes moeten beter doordacht worden, zodat onze medewerkers zich in deze krappe budgettaire context gewaardeerd en ondersteund voelen.

We zien de ene reorganisatie na de andere, vaak zonder duidelijke meerwaarde. Budgetten voor externen stijgen, terwijl intern steevast wordt gezegd dat "het met minder moet". Het gevolg: verwarring, stress en medewerkers die zich afvragen waarom hun leven constant overhoop moet zonder zicht op een positief effect ervan. Daarom vraagt ACOD TBM: breng opnieuw rust, respect en vertrouwen in de organisatie.

Veilig werken is een recht

Veilig werken is een basisrecht en toch komt dat bij De Lijn steeds meer onder druk. In het CPBW stapelen de maatregelen zich op, zowel voor fysieke als mentale veiligheid. De werkdruk wordt voor veel collega's onhoudbaar. Ook financiële keuzes hebben impact op veiligheid. Zo zal in Limburg de dispatching in de toekomst niet langer fysiek aanwezig zijn. Dit druist in tegen alle adviezen en ervaringen: terreinkennis is van cruciaal belang in noodsituaties. Ook de nieuwe radio en software faalt geregeld. Centralisatie zal de veiligheid op het terrein verzwakken.

Waar blijven de beloofde extra aanwervingen voor controlepersoneel? Tijdens de vorige regering werd hiervoor gepleit, maar nu worden er geen middelen uitgetrokken. In plaats daarvan wordt gekeken naar externe beveiligingsfirma's zonder bevoegdheden. Dat is inefficiënt en bedreigt de veiligheid van ons personeel. Bovendien wordt het bestaande controlepersoneel steeds vaker ingezet om inkomsten te verhogen, waardoor zijn ondersteunende rol verdwijnt, met alle gevolgen van dien.

Genoeg is genoeg

ACOD TBM gaf tijdens de drie actiedagen een duidelijk signaal: het moet anders. Wij staan klaar voor dialoog, met De Lijn en met het kabinet-De Ridder. Vandaag nog. Maar laat een ding duidelijk zijn: als er geen verbetering komt, zetten wij de strijd verder. Want het kan en moet anders.

Stan Reusen



Geslaagde militantendag

Sterke militanten, sterke vakbond, sterke toekomst

Op vrijdag 7 november organiseerde ACOD Post in Brussel haar jaarlijkse militantendag. Het werd een full house, met een zaal vol geëngageerde militanten uit alle hoeken van Vlaanderen. Onder de slogan 'Sterke militanten, sterke vakbond, sterke toekomst' zat de dag boordevol informatie. De sfeer was van bij de start warm en enthousiast, een teken dat onze militanten meer dan ooit klaarstaan om hun rol binnen het bedrijf en de vakbond op te nemen. Het doet me plezier dat ik meer dan 150 deelnemers mocht verwelkomen.

Dit jaar hadden we Chris Peeters, de CEO van bpost, uitgenodigd. Hij sprak open over de uitdagingen en kansen voor de toekomst van de postsector. Het bedrijf staat voor de grootste uitdaging in zijn bestaan: de omvorming tot een pakjesbedrijf, waarin de briefwisseling op termijn bijna geen rol meer zal spelen. Niet alleen bij mail zijn er grote veranderingen, ook de retailkantoren worden omgevormd tot 'service centers of the future'. Het achtste beheerscontract moet afgesloten worden en Chris Peeters beklemtoonde dat de regering hoogdringend een beslissing moet nemen. Welke diensten van algemeen economisch belang moet bpost nog aanbieden, nu de regering jaarlijks 50 miljoen euro minder op tafel wil leggen voor deze diensten? Hij benadrukte en erkende ook de cruciale rol van de werknemers en hun vertegenwoordigers, de vakbonden, in dit veranderingsproces.

Dit laatste is belangrijk, het wordt tijd dat bpost begrijpt dat alle veranderingen die er de voorbije tientallen jaren geweest zijn, er gekomen zijn dankzij de vakbonden en niet ondanks de vakbonden. Een moderne postoperator is bpost geworden dankzij de jarenlange inzet en het gevecht van de vakbonden. En dit zal niet veranderen, wij blijven mee aan het stuur zitten om jullie te verdedigen in alle veranderingsprocessen!

De energie en het engagement op onze militantendag waren duidelijk voelbaar. Dit kwam tot uiting in talrijke vragen en opmerkingen die blijk gaven van bezorgdheid en betrokkenheid. Ik kijk met trots terug op een geslaagde militantendag en met vertrouwen in de toekomst.

Geert Cools





"De werknemers en hun vakbonden spelen een beslissende rol in het veranderingsproces"



Sterke militanten

Sterke vakbond

Sterke toekomst

#samen sterk





Griepcampagne 2025-2026

Hoe laten inenten?

Je koopt zelf het vaccin aan bij de apotheek (geen voorschrift van huisarts nodig). De vaccinatie gebeurt buiten de werkuren. Dit jaar is het eenvoudiger dan ooit om je te laten vaccineren tegen griep. Je kunt het vaccin nu niet alleen bij je huisarts, maar ook bij de apotheker laten toedienen.

Deelnemende apotheken vind je terug op www.apotheek.be. In de rubriek 'Vind een apotheek', vink je de optie 'griepvaccinatie' aan, vooraleer je start met de zoekopdracht. In een oogopslag zal je zien welke apotheken griepvaccinaties aanbieden in de buurt van het adres dat je hebt opgegeven.

Hoe laten terugbetalen?

Na de vaccinatie moet je het kasticket van de aankoop van het vaccin bezorgen aan

je N+1 of personeelsbeheerder. Dit moet gebeuren voor 15 februari 2026. Terugbetaling door bpost volgt in de maand na de invoering van de aanvraag en het bedrag van die terugbetaling zal terug te vinden zijn op je loonfiche (code 4FRJ). Opgepast, het HRCC staat niet in voor de invoering van de terugbetalingen. Stuur het kasticket van de apotheek dus **NIET** naar het HRCC.

Wie komt in aanmerking voor terugbetaling?

Alle actieve medewerkers met een vast contract.

Wat betaalt bpost terug?

De terugbetaling van de kostprijs van het vaccin en het remgeld (bedrag na tussenkomst mutualiteit) van het doktersbezoek: - 21 euro (17,42 euro volledige prijs vac-

cin + 4 euro remgeld, afgerond op 21 euro) - 9 euro (4,08 euro gereduceerde prijs vaccin + 4 euro remgeld, afgerond op 9 euro). Opgelet, bijkomende teugbetaling mag niet worden aangevraagd aan Actisoc.

Een persoonlijke briefkaart met een QR-code die je toegang geeft tot de info op bpost4me werd aan de medewerkers overgemaakt. Briefkaart niet meer bij de hand? Via HR4me > Welzijn & Diversiteit > Gezondheid & Ergonomie > Griepvaccinatie kom je er ook.

Marianne Peeters
Bron: HR4me

In volle actie!

Ook militante afgevaardigden en leden van ACOD Gazelco hebben actief mee betoogd op 14 oktober 2025 (zie bijgevoegde foto's) tegen de regeringsmaatregelen van de federale regering. Via georganiseerd verzet wordt een poging ondernomen om vooral haar sociaal-economisch beleid te veranderen in functie van veel meer maatschappelijk relevante vooruitgang inzake welzijn en welvaart van werknemers en minder actieven. Hopelijk beweegt dit alles in een veel betere sociale richting, ook nog aangevuurd door verscheidene acties en stakingen op het einde van november.



Syndicale premie

Zoals verwacht en gecommuniceerd door ACOD Gazelco, loopt de verwerking van aanvragen van een syndicale premie via het nieuw patronaal digitaal platform <https://www.sector326.be> niet goed. Zeer veel aanvragen kunnen zelfs helemaal niet verwerkt worden omwille van allerlei systeemfouten die niet tijdig verholpen werden. Hiervoor heeft ACOD Gazelco nochtans wel tijdig gewaarschuwd. Daarom herhalen wij dat de meest zekere werkwijze voor deze verwerkingsperiode inhoudt dat best (ook) een papieren attest bezorgd wordt aan uw syndicaal afgevaardigde of aan het secretariaat van ACOD Gazelco, Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel (Syndicale premies Gazelco). De verzending van deze papieren attesten op zich heeft ook al twee maanden vertraging opgelopen, alweer uitsluitend door

toedoen van de werkgeversfederaties die hiervoor moeten instaan. Zij hebben het vertikt om de gemaakte afspraken hierover - hoewel opgenomen in een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst - strikt na te leven om zo hun digitaal platform te kunnen promoten. De enige manier waarop kaderleden momenteel hun attest kunnen aanvragen is via dat patronaal digitaal platform. Dit alles gebeurt buiten onze eigen controle en wil. Zelfs indien een rechthebbende reeds een aanvraag gedaan heeft via het digitaal platform, dan nog raden wij aan om ook het papieren attest te bezorgen zoals hierboven vermeld. Dan pas zal ACOD Gazelco zeker zijn van een correcte verwerking en uitbetaling van een syndicale premie 2025. Het illustreert alweer dat sectoraal ge-

maakte afspraken met werkgeversfederaties en dus werkgevers niet nagekomen worden door hen. Daartegen zal gereageerd worden!

Jan Van Wijngaerden

Interview Kurt Huys

"Gelijke behandeling, bescherming tegen achteruitgang en structurele inspraak verankerd bij Proximus NXT IT"

Met de overdracht van de B2B IT-activiteiten voor corporate klanten van Proximus naar dochterbedrijf Proximus NXT IT ondergingen heel wat medewerkers ingrijpende veranderingen. Wij hebben deze overgang van meet af aan kritisch benaderd en zijn actief opgekomen voor de belangen van de betrokken medewerkers. We spraken met onze afgevaardigde Kurt Huys die namens de ACOD mee aan tafel zat tijdens de intensieve onderhandelingen. Hij licht toe hoe we erin geslaagd zijn sociale verworvenheden te beschermen, ongelijkheden weg te werken en structurele inspraak te verankeren.

De onderhandelingen over de nieuwe job-architectuur en renumeratiepolitiek bij Proximus NXT IT zijn afgerond. Wat betekent dit concreet?

Kurt Huys: "We hebben maandenlang onderhandeld en zijn trots dat het nieuwe functiefamilie-raamwerk en de harmonisatie van loon- en arbeidsvoorwaarden nu een feit zijn. Dankzij onze inzet zijn de belangen van de medewerkers maximaal verdedigd en zijn belangrijke sociale verworvenheden veiliggesteld."

Wat houdt dat nieuwe functieraamwerk precies in?

Kurt Huys: "We hebben ervoor gezorgd dat het oude kluwen van functieclassificaties en loonstructuren plaatsmaakt voor één helder en transparant systeem: Q7. Elke medewerker krijgt nu een duidelijke functiebeschrijving, ingedeeld in clusters en functiefamilies, met vijf groeiprofielen. Dat zorgt voor gelijke kansen, duidelijke verwachtingen en een eerlijk groepspad."

Is er ook inspraak voor de medewerkers?

Kurt Huys: "Absoluut. Het 'onderhoudscomité' waarin wij vertegenwoordigd zijn, bewaakt de kwaliteit en actualiteit van het

functieraamwerk, bespreekt nieuwe of gewijzigde functies en adviseert bij knelpunten. Zo blijft de stem van de medewerker, via de vakbond, altijd gehoord."

Wat als een medewerker het niet eens is met zijn functiemapping?

Kurt Huys: "Dan is er de hearing-procedure. Die is transparant en laagdrempelig. Medewerkers kunnen bezwaar maken, ondersteund door ons uiteraard. Het bezwaar wordt objectief behandeld door een comité waarin dus ook vakbondsafgevaardigden zetelen. De beslissing is bindend en schriftelijk gemotiveerd."

Wordt het systeem ook geëvalueerd?

Kurt Huys: "Ja, om de drie jaar vindt een grondige evaluatie plaats van alle functies en mappings, met inspraak van medewerkers en vakbonden. Zo blijft het systeem actueel, eerlijk en aangepast aan de realiteit op de werkvloer."

Hoe zit het met de verloning?

Kurt Huys: "Van doorslaggevend belang was dat bij de harmonisatieoefening niemand erop achteruit mocht gaan. Dankzij het T-balansprincipe wordt elke achteruitgang gecompenseerd. We hebben minimumlonen per functie, jaarlijkse indexatie, een transparant promotiebeleid en voordelen zoals bedrijfswagens, verzekeringen en maaltijdcheques kunnen verankeren."

Overuren, geplande werken en wacht-diensten zijn vaak een heikel punt. Wat is daar veranderd?

Kurt Huys: "Onder onze druk is het oude, complexe systeem vervangen door een eenvoudig, marktconform en juridisch correct model. Premies en vergoedingen zijn nu helder vastgelegd, met aandacht voor correcte uitbetaling."



Kurt Huys: "Samen blijven we waken over rechtvaardigheid, zekerheid en solidariteit voor alle collega's bij Proximus NXT IT."

Wat is volgens u de belangrijkste verwezenlijking?

Kurt Huys: "Dat we via sociale dialoog en de niet-aflatende inzet van onze delegatie een mooi staaltje teamwerk trouwens - gelijke behandeling, bescherming tegen achteruitgang en structurele inspraak hebben verankerd. Samen blijven we waken over rechtvaardigheid, zekerheid en solidariteit voor alle collega's bij Proximus NXT IT."

Voor meer informatie over de nieuwe job-architectuur, loonharmonisatie of je persoonlijke situatie, kan je steeds terecht bij onze vakbondsafgevaardigden Kurt Huys, Frans Vermeulen en Danny Callens. Zij staan klaar om je te ondersteunen, te adviseren en je rechten te verdedigen.

Sport Vlaanderen

Sluitingen door politieke beslissing

Net zoals vele andere Vlaamse entiteiten moet ook Sport een onterecht besparingstraject volgen. Klap op de besparingsvuurpijl is de politieke beslissing van 30 september om de uitbating van twee van haar veertien sport- en verblijfscentra - het centrum in Blankenberge en het ruitersport- en outdoorcentrum in Woumen - stop te zetten.

Men verklaart deze politieke beslissing door het feit dat deze twee centra 'aanzienlijke aanpassingen' nodig hadden om te voldoen aan toekomstige kwaliteits- en infrastructuurstandaarden. De keuze is dus niet enkel financieel, maar ook gekoppeld aan investeringsdruk en daarmee samenhangende risico's. Ook past de beslissing in de bredere context van de besparingen die volgen op de zogeheten Septemberverklaring van de Vlaamse Regering.

Alles op alles

ACOD Overheidsdiensten betreurt deze beslissing stelt dat er niet mag geraakt worden aan het personeelsbestand en de arbeidsvoorwaarden van het overheids-personeel. De impact op het personeel is groot: 21 medewerkers in Blankenberge en 18 medewerkers in Woumen. Samen met het management en de directie hebben we in de positieve sociale onderhandelingen afgesproken dat het personeel van de twee centra zal kunnen worden herplaatst binnen Sport Vlaanderen, in een van de resterende centra. We zullen alles op alles zetten om de overgang zo menselijk en respectvol mogelijk te laten verlopen.

Concrete vragen

ACOD Overheidsdiensten bracht een aantal zaken onder de aandacht.

- Welke concrete herplaatsingsgaranties zijn er? De wil en afspraak is er om te herplaatsen. Er is een concrete timing en gedetailleerd plan vastgelegd.
- De voorwaarden waaronder de overdracht en herplaatsing zal gebeuren, zijn met behoud van gelijke functie, gelijke verloning en anciënniteit.

- Afspraken over de impact op de gebruikers en partners en dus indirect op het werk van het personeel, moeten er komen.
- Welke weg zal er gevolgd worden voor de infrastructuur en de lopende activiteiten?

"Alles op alles zetten om overgang zo menselijk en respectvol mogelijk te laten verlopen"

Uitgangspunten

ACOD Overheidsdiensten beschermt in dit scenario absoluut de inzet en de rechten van onze leden en personeelsleden. Het feit dat de overdracht en sluiting politiek beslist is, blijft een wrang gevoel geven. Er waren immers alternatieve besparingsmogelijkheden.

Wij blijven ervoor blijven pleiten dat:

- het sociaal overleg verder goed verloopt om het transparant herplaatsingsplan uit te voeren
- herplaatsing gebeurt met behoud van functie, verloning, anciënniteit en arbeidsvoorwaarden

- er blijvend duidelijke informatie en overleg is bij de timing van de sluiting en de overgangsmaatregelen
- de rechten van het personeel expliciet worden gewaarborgd bij een mogelijke overname
- de vakbond voort betrokken wordt bij de communicatie en begeleiding van medewerkers.

De sluiting en overdracht van de centra in Blankenberge en Woumen is voor de medewerkers van Sport Vlaanderen een ingrijpende verandering. Voor de ACOD is dit een moment om samen met de medewerkers hun rechten te beschermen, het sociaal overleg te versterken en te zorgen dat deze overgang goed verloopt.

Chris Moortgat



Belga - Kurt Desplenter



Kasteel van Gaasbeek

Cultuurmedewerkers in onzekere tijden

De ACOD waakt over hun toekomst

De Vlaamse regering keurde onlangs een conceptnota goed die het cultuurlandschap grondig hertekent. Er komen drie nieuwe 'bakens': Schone Kunsten, Hedendaagse en Actuele Kunst en Vlaamse Meesters. Welke gevolgen heeft dit?

In dit kader zal het Kasteel van Gaasbeek (samen met het Hof van Busleyden) opgaan in het KMSKA en het Roger Raveel-centrum wordt ondergebracht bij Mu.ZEE. Dit betekent dat beide instellingen niet langer onder het Departement Cultuur, Jeugd en Media zullen vallen.

Onzekeerheid bij personeel

Voor bezoekers lijkt dit misschien een administratieve herschikking. Voor het personeel betekent dit echter grote onzekerheid: wat met de rechtspositie, arbeidsvoorwaarden en toekomstperspectieven? Daarom heeft de ACOD samen met de andere vakbonden een eerste informeel overleg gehad met de directie. We wilden weten welke informatie al beschikbaar is om duidelijkheid te scheppen voor de medewerkers. Helaas blijft het voorlopig bij veel vragen en weinig antwoorden.

Een lang traject met veel vragen

Er komt een traject van ongeveer twee jaar waarin zal worden uitgeklaard:

- onder welke juridische structuur de fusies plaatsvinden

- hoe het personeel zal worden overgedragen
- wat dit betekent voor loon- en arbeidsvoorwaarden.

De ACOD zal dit proces van nabij opvolgen en op elk overlegmoment aanwezig zijn. We nemen de vragen, zorgen en bekommernissen van de medewerkers mee aan tafel en zetten alles op alles om hun verworven rechten te beschermen.

Projectplan en communicatie

De directie werkt momenteel aan een projectplan dat het gehele verloop van de integratie moet vastleggen. Dat bevat ook een communicatieplan, zodat het personeel correct geïnformeerd blijft. Dat projectplan moet eind 2025 of begin 2026 worden voorgelegd aan de Vlaamse regering. Pas daarna kunnen de concrete onderhandelingen starten. Tot dan vragen we geduld, maar ook waakzaamheid. De ACOD blijft het proces kritisch volgen – stap voor stap, dossier per dossier.

Begeleiding en engagement

De directie beloofde dat er in budget voorzien wordt voor begeleiding tijdens dit traject. Dat is essentieel, want reorganisaties brengen onzekerheid met zich mee. De ACOD zal erover waken dat deze belofte ook effectief wordt nagekomen. Er werd eveneens beloofd dat er duidelijk en transparant gecommuniceerd zal wor-

den met het personeel. Dat verwachten wij ook. Uiteraard zal de ACOD van haar kant hetzelfde doen zodra er nieuws is.

Niet enkel cultuurdossier

Misschien werk jij niet in de culturele sector, maar dit dossier toont wat er vandaag in veel Vlaamse diensten speelt: herstructureringen, schaalvergrotingen en besparingslogica's die telkens opnieuw druk zetten op de rechtszekerheid van personeelsleden.

Vandaag zijn het de collega's van Gaasbeek en Raveel, morgen misschien jouw entiteit.

Daarom is solidariteit tussen sectoren zo belangrijk.

De ACOD blijft strijden voor duidelijke informatie, inspraak en respect voor het personeel. De cultuursector mag dan in beweging zijn, wij blijven het vaste baken voor de werknemers.

Jan Van Wesemael

Er is een alternatief Altijd maar besparen: dit moet stoppen

Al maanden slaan zowel de federale als de Vlaamse regering ons om de oren met besparingen die ons allen individueel treffen, maar ook het personeel en dienstverlening aan de bevolking treffen. Dat moet stoppen.

Voor de Vlaamse overheid werd bij het begin van de legislatuur beslist om 1 miljard (!) euro weg te snijden bij de Vlaamse overheidsdiensten. Dat gebeurt vooral in de diensten van de Vlaamse overheid: slechts een gedeeltelijke indexering meer van de middelen, afschaffen van (arbeidsmarkt)subsidies en efficiëntiewinsten maken. Door de gedeeltelijke indexering van de middelen werd nog maar eens de besparingsdruk verhoogd voor elke entiteit, wat gevolgen heeft voor personeel en dienstverlening. Wij hebben daartegen geprotesteerd.

Bij de opmaak van de Septemberverklaring en de begroting heeft de Vlaamse regering beslist om nog eens bijkomend 120 miljoen te besparen op de Vlaamse overheidsdiensten. Een besparing die 'en stoemelings' gekomen is, horen wij. De Vlaamse regering durfde echter niet zelf beslissen waar die 120 miljoen euro moest gevonden worden. Dus verschoof ze de hete aardappel naar het voorzitterscollege van de leidend ambtenaren om de concrete besparingsknopen door te hakken. Zonder criteria of parameters op te geven.



“Veel miljoenen zijn onder meer te vinden bij bedrijfs-subsidies zonder enige resultaat-verbintenis”

Een van de moeilijkheden bij het spreiden van de besparingen was welke entiteiten men in het vizier zou nemen: alle of sommige. Het is immers klaar dat bepaalde entiteiten al een fors eigen besparingsplan opgelegd kregen: de VDAB, De Lijn, de VRT, de hogescholen en universiteiten e.a. Als men die entiteiten uit het besparingstraject van de 120 miljoen trekt dan is de bittere pil nog groter om te slikken voor de andere.

Vele entiteiten zitten al op het tandvlees en kunnen een bijkomende besparing niet aan. Het oordeel ligt nu bij de Vlaamse regering. Voor ons moet de besparing ingetrokken worden.

Er is een alternatief om te besparen: dat men de vennootschappen aanpakt die de dans ontspringen door hun constructies in verband met schenkingsrechten en erfenisrechten. Bovendien kan men ook fors besparen op de vele miljoenen bedrijfs-subsidies die de Vlaamse regering uitdeelt aan de bedrijven zonder dat daar een resultaatverbintenis tegenover staat.

ACOD Overheidsdiensten is alert en waakzaam en zal hierop blijven reageren.

Chris Moortgat, Jan Van Wesemael

Oproep tot kandidaturen Gewestelijk secretaris Vlaams traject ACOD Overheidsdiensten autonome afdeling BHV

Naar aanleiding van het vrijkomen van het mandaat van gewestelijk secretaris Vlaams traject autonome afdeling BHV op 12 januari 2026 doet de sector Overheidsdiensten autonome afdeling BHV een oproep tot kandidaten. Kandidaturen moeten worden

ingediend door het gewestelijk technisch comité waar men lid van is. De kandidaten moeten volgens het huishoudelijk reglement ten minste 5 jaar ononderbroken militant zijn in de gewestelijke sector en de ordewoorden opgevolgd hebben. Kan-

didaturen worden gericht aan de huidige gewestelijk secretaris: Jurgen Van Lysebetten (jurgen.vanlysebetten@acod.be) en dit ten laatste tegen 31 december 2025. De kandidatuur bevat een motivering en een syndicaal cv.

Afscheidsinterview met Eddy Hendryckx

"De sterkte van onze vakbond hangt af van onze leden en militanten"

Aan elk verhaal komt er een einde. Ook aan het verhaal van een gemandateerde bij de vakbond. Nu is het de beurt aan Eddy Hendryckx, adjunct-secretaris voor ACOD Vlaamse Overheidsdiensten, die voor zijn pensioen staat.

Kijk je uit naar je pensioen?

Eddy: "Ik hoop dat ik ondanks alle verfoeilijke plannen van de regering De Wever toch nog geruime tijd kan genieten van het pensioenbedrag wat mij altijd beloofd werd als uitgesteld loon. Nu, het gaat me niet over de centen maar wel over de rechten waarop ieder van ons terecht aanspraak maakt. Rechten waarvoor onze voorgangers zware strijd hebben geleverd en die we moeten blijven verdedigen. Dat is altijd mijn leidraad geweest en dat zal mijn drijfveer blijven, ook al ben ik straks niet langer 'actief'.

Het hedendaagse politieke klimaat richt zich overigens op het teniet doen van sociale verworvenheden. De rechtse krachten binnen de federale en Vlaamse regering willen de sociale zekerheid afbouwen en meer dan ooit nemen ze daarvoor de ambtenaren in het vizier."

Wat is je boodschap aan de militanten en opvolgers?

Eddy: "Ik wil hen op het hart drukken solidair te blijven en je eigen kracht en bijdrage niet te onderschatten. De steun van militanten op de werkvloer én van onze leden was, is en blijft noodzakelijk om vakbondswerk met impact te kunnen doen. Het is voor mij altijd duidelijk gebleven en tot op vandaag bewezen dat de sterkte van onze vakbond vooral afhangt van de leden en onze sterke militanten op de werkvloer. Alleen zo kunnen we een sterke vuist maken.

Ik heb er vertrouwen in dat ik hiervoor kan rekenen op mijn 'companieros' binnen het Zeewezen, de ondersector waarvoor ik zovele jaren actief was. Ik draag hen een warm hart toe en dank hen voor wat ze me bijbrachten. Tegelijk wil ik ook mijn oprechte steun en dankbaarheid uitdrukken voor de opvoeders van kwetsbare, zorgbehoevende, naar een nieuwe en eerlijke kans verlangende jongeren. Velen weten niet dat in een ver verleden dit mijn eerste 'echte' job was. Mijn waardering voor wat kameraden in deze sector dagelijks presteren in een sector met weinig

middelen en in een moeilijke politieke en overheidscontext, is grenzeloos. Ik hoop dat de ACOD zich voor hen even hard blijft inzetten als we tot nu toe gedaan hebben om hun situatie te verbeteren."

Ga je je vakbondskameraden missen?

Eddy: "Zeker en vast! Namen noemen is eigenlijk nu een beetje ongepast, maar toch doe ik het omdat de band met hen speciaal, verrijkend en liefdevol was, is en blijft: de collega's adjuncten Sylvia, Tessa, Geert en Tom. Maar eigenlijk doet deze opsomming onrecht aan heel veel mensen; kameraden en leden, die me steunden, me bij de les hielden en het heel goed met me meenden.

En om helemaal af te ronden deze wellicht karamellenwijsheid: niet iedere beroeps-categorie heeft éézelfde slagkracht. Maar vergeet niet dat het verleggen van één steen in de rivier ook het nodige effect heeft! De wereld steunt op nieuwe krachten. Het gaat jullie allen nog lang goed!"

Eddy Hendryckx met pensioen

Op 1 januari gaat Eddy Hendryckx met pensioen na bijna veertig jaar inzet in de openbare dienst en als syndicaal afgevaardigde.

Eddy begon eind 1985 bij de Regie der Posterijen in Antwerpen en stapte later over naar het Ministerie van Verkeerswezen. Vanaf 1992 werkte hij in Oostende bij de Zeevaartpolitie. Sinds de zesde staatshervorming in 2015 was hij verbonden aan De Vlaamse Waterweg en vrijgesteld voor zijn syndicaal werk. Halverwege de jaren '90 werd hij afgevaardigde bij de Zeevaartpolitie. Daarna groeide hij uit tot een vaste waarde binnen ACOD: gewestelijk secretaris 'Vlaams Traject' Overheidsdiensten West-Vlaanderen en sinds 2010 adjunct-secretaris, met onder meer bevoegdheden voor Zeewezen, Sport Vlaanderen en de Gemeenschapsinstellingen.

Eddy stond bekend om zijn dossierkennis, rustige stijl en grote betrokkenheid.

Namens alle collega's danken we hem voor zijn jarenlange inzet en engagement. Geniet van je welverdiend pensioen, Eddy!

Jan, Chris, Geert, Tom en Ingrid.

Overzicht nieuwe taakverdeling ACOD Vlaamse Overheidsdiensten: <https://t.ly/vSj07>



FOD Financiën

Staking dreigt na maandenlange sociale minachting

De ACOD heeft samen met de twee andere representatieve vakbonden een stakingsaanzegging van onbepaalde duur ingediend bij de FOD Financiën. Deze beslissing, van kracht sinds 28 oktober, is geen impulsieve actie, maar het directe gevolg van maandenlange blokkades, minachting voor de sociale dialoog en herhaalde schendingen van het vakbondsstatuut door de overheid.

In 2025 heeft het management van de FOD Financiën verscheidene ingrijpende maatregelen eenzijdig doorgevoerd of gepland, zonder een waardig sociaal overleg.

- De voorwaarden voor telewerk werden gewijzigd.
- Een grondige reorganisatie van het kantorennetwerk is gepland, inclusief de sluiting van standplaatsen.
- De uurroosters van douaniers in shiften worden gewijzigd.

Deze maatregelen zijn ingevoerd zonder enig ernstig sociaal overleg, wat de fundamentele sociale dialoog in gevaar brengt.

Drie doelen

Bovendien zijn de arbeidsomstandigheden de jongste jaren flink verslechterd. In bijna alle directies kampt het personeel met een te zware werklust. Deze druk leidt tot aanzienlijke spanningen, wat een directe oorzaak is van een stijgend ziekteverzuim. Ondanks de nijpende problemen, blijven corrigerende maatregelen uit. De stakingsaanzegging is bedoeld om drie doelen te bereiken.

1. Herstel van een loyale en evenwichtige sociale dialoog met onverkort respect voor het vakbondsstatuut.
2. Verbetering van de arbeidsvoorwaarden en de gezondheid van het personeel.
3. Stop eenzijdige beslissingen: komaf maken met de praktijk van eenzijdige en discriminerende beslissingen.

Deze aanzegging leidt nu tot een overlegperiode, waarin de ACOD hoopt op duidelijke en bindende verbintenissen van de verantwoordelijken.

Douane aan de noodrem: stiptheidsacties als voorbode

Het management kondigde wijzigingen aan in de shiften van de douaniers. De overheid wil werkroosters meer centraal vanuit Brussel beheren en streeft naar uniformiteit, minder nachtwerk en het maximaal afschaffen van lange shiften. De ACOD stelt dat deze centrale aansturing onvoldoende rekening houdt met de specifieke noden en problemen van douanekantoren ter plaatse, zoals de unieke werksituatie in de havens en op de luchthavens.

Een concreet voorbeeld: voor douaniers in de Haven van Antwerpen en op Zaventem maken de geplande wijzigingen de dagelijkse, vaak verre verplaatsingen moeilijker en minder haalbaar in combinatie met het openbaar vervoer. Dit kan in sommige gevallen ook financiële gevolgen hebben voor het personeel.

De ontevredenheid hierover was zo groot dat de douaniers zelf het initiatief namen tot stiptheidsacties vanaf 27 oktober, de dag voor de formele stakingsaanzegging. Zij worden hierin voluit gesteund door de ACOD.

Dit is het moment

De stakingsaanzegging van onbepaalde duur is een duidelijke waarschuwing aan de FOD Financiën. De escalatie van de situatie — met de stiptheidsacties bij de douane als concreet bewijs van onvrede op het terrein — toont aan dat het personeel de aanhoudende minachting voor het sociale overleg niet langer accepteert. De ACOD roept de verantwoordelijken nu op om deze overlegperiode ernstig te nemen. Dit is het moment om dringend en structureel te investeren in een herstelde sociale dialoog, menswaardige arbeidsvoorwaarden en een einde te maken aan eenzijdig beleid, om zo een daadwerkelijke staking te vermijden.

Luc Martony



Filharmoniker

Herinneren is waarschuwen Vrijheid en solidariteit: geen vanzelfsprekendheden

Een vijfdaagse studiereis naar Auschwitz confronteerde leden en oud-leden van de Jongerencommissie ACOD-CGSP BIG met de gruwel van de Holocaust. Wat ze daar zagen, raakte hen diep. Maar vooral: het maakte duidelijk hoe actueel de strijd blijft voor solidariteit, respect en rechtvaardigheid.

Eind oktober trok de Jongerencommissie van de Brusselse Intergewestelijke van de ACOD samen met oud-leden naar Polen voor een vijfdaagse studiereis naar Auschwitz. De reis werd georganiseerd door de vzw Mémoire d'Auschwitz en mogelijk gemaakt dankzij de steun van ACOD-AMiO (BIG).

Tijdens het intensieve programma bezochten de deelnemers zowel Auschwitz I als Auschwitz II-Birkenau. Zij namen deel aan lezingen over de Holocaust, over de mechanismen van haat en ontmenselijking en over de verantwoordelijkheid die wij vandaag dragen om onverdraagzaamheid te bestrijden.

“Het is één zak om over geschiedenis te lezen, iets totaal anders om er zelf te staan”, getuigt een deelnemer. “De stilte, de sporen, de namen: het raakt je op een manier die geen boek of les ooit kan.”

Vorbereiding doet ertoe

De reis stond niet op zichzelf. Ze was het sluitstuk van een langer traject van herdenken en leren. In de maanden vooraf bezochten de deelnemers Kazerne Dossin en het Fort van Breendonk – plekken die getuigen van vervolging, verzet en de broosheid van menselijke waardigheid. “Bezoeken aan deze plaatsen maken duidelijk hoe geleidelijk haat en uitsluiting groeien”, klinkt het bij de groep. “Het begint met woorden en eindigt met daden. Die bewustwording is vandaag misschien wel belangrijker dan ooit.”

Waarden die blijven

De reis was geen louter historisch project, maar een oefening in bewustwording. Herinneren is waarschuwen. De waarden die de vakbond hooghoudt — solidariteit,



Auschwitz-Birkenau, plaats van herinnering en waarschuwing. De strijd voor vrijheid, vrede en solidariteit blijft elke dag actueel.

gelijkheid en respect — staan haaks op het denken dat leidde tot de ontmenselijking van miljoenen mensen. Deelnemers benadrukken dat de strijd tegen racisme, uitsluiting en onrecht vandaag dezelfde morele kern heeft als toen: het verdedigen van menswaardigheid, voor iedereen, zonder onderscheid. “Wat we in Auschwitz zagen, is het absolute tegendeel van waar onze beweging voor staat. Solidariteit is geen slogan, het is een morele opdracht.”

Een blijvend signaal

Met deze studiereis geeft de Jongerencommissie een duidelijk en blijvend signaal: vrijheid, vrede en solidariteit zijn geen vanzelfsprekendheden. Elke generatie moet ze opnieuw bevestigen en verdedigen. Op de werkvloer, in de samenleving en in ons dagelijks handelen. “Door te herinneren, begrijpen we beter,” besluit een deelnemer. “En wie begrijpt, kan sterker opkomen voor een rechtvaardige wereld.”

Herinneren om te handelen

De beelden van Auschwitz blijven bij. Maar

nog belangrijker dan herinneren, is wat we ermee doen. De jongeren en oud-leden van de ACOD tonen met dit initiatief dat engagement begint bij bewustwording. De strijd voor rechtvaardigheid en solidariteit houdt niet op bij woorden, maar leeft in daden, in onderwijs, op de werkvloer, in de maatschappij.

Alleen door samen te herinneren, kunnen we samen voorkomen dat geschiedenis zich herhaalt. Daarom blijft het ook vandaag van essentieel belang om 8 Mei, de dag van de Bevrijding, opnieuw als officiële feestdag te erkennen. Niet alleen om het einde van de Tweede Wereldoorlog te herdenken, maar om elk jaar opnieuw te bevestigen waarvoor onze samenleving staat: vrede, vrijheid en de kracht van solidariteit.

Jongerencommissie AMiO IRB, Kurt Sissau

Oproep tot kandidaten

Voorzitter Intergewestelijk Vlaams Sectorcomité Overheidsdiensten

Naar aanleiding van het vrijkomen van het mandaat van voorzitter Intergewestelijk Vlaams Sectorcomité (IVS) doet de sector Overheidsdiensten een oproep tot kandidaten.

Kandidaturen moeten in overeenstemming met het huishoudelijk reglement Overheidsdiensten worden ingediend door een Gewestelijk Vlaams Sectorcomité of een overeenstemmend technisch comité ten laatste op 19 december 2025.

De schriftelijke kandidatuur wordt gericht aan de voorzitter, Yves Derycke, ACOD Overheidsdiensten, Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel of mail yves.derycke@acod.be.

De kandidatuur bevat een motivering en een syndicaal cv.

Federale publieke zorgsector

Uitvoering tweede pensioenpijler eindelijk een feit?

Het heeft op zijn zachtst gezegd 'even' geduurd, maar de uitvoering van een maatregel waarvan de basis terug te vinden is in het sociaal akkoord 2005-2010 zou in de komende maanden eindelijk realiteit moeten worden.

In dit akkoord was onder meer afgesproken dat een tweede pensioenpijler zou geïnstalleerd worden voor de contractuele personeelsleden werkzaam in de publieke federale zorgsector. In de privé-zorgsector was dit reeds het geval.

De afgelopen jaren bleef de uitvoering van deze maatregel omwille van diverse omstandigheden (openvolgende regeringen, regering in lopende zaken, coronacrisis, juridisch-technische moeilijkheden...) echter aanslepen. De budgettaire middelen waren aanwezig, alleen de concrete uitwerking moest dus nog gebeuren.

Binnenkort principeakkoord

Vorig jaar en ook dit jaar werden in versneld tempo gesprekken gevoerd met de administratie en het kabinet van minister Frank Vandenbroucke om eindelijk een oplossing te realiseren. Het voorstel bestond eruit de piste te onderzoeken om aan te sluiten bij het bestaand pensioenfonds van de federale non-profitsector. Nadat ook de beheerders van dit pensioenfonds en de FSMA (ook betrokken in de gesprekken) zich hierin konden vinden, zijn we nu zover dat zeer binnenkort een principeakkoord



kan worden afgesloten.

Het akkoord legt de principes vast inzake samenwerking over de oprichting van een tweede pensioenpijler voor de federale publieke zorgsectoren binnen de schoot van de federale non-profit/social profitsector.

De opname in de federale non-profit/social profitsector biedt uiteraard schaalvoordelen. Er kan zoveel mogelijk parallel gewerkt worden met de bestaande regeling voor de private sector en toch is er een volledige scheiding van vermogen en risico's. In de raad van bestuur en het

dagelijks bestuur van het privé-pensioenfonds zullen vertegenwoordigers van de publieke federale zorgsector worden opgenomen.

Adviescomité

Daarnaast wordt binnen dit pensioenfonds een adviescomité opgericht met vertegenwoordigers van de publieke federale zorgsector dat zich specifiek zal toeleggen op zaken die enkel de publieke sector aangaan.

Een en ander moet nu geformaliseerd worden (ondertekening principeakkoord, protocol Comité A na goedkeuring Beheerscomité Sociale Maribel publieke zorgsector). Van zodra deze formele beslissingen afgerond zijn, volgt meer nieuws over de verdere uitvoering. Het is de bedoeling dat deze er komt vanaf 2026, wordt dus zeker vervolgd.

*Voor de sectoren LRB & Overheidsdiensten,
Yves Derycke*

Federale zorgsector

Gaan onderhandelingen over sociaal akkoord nu echt van start?

Nadat voor de federale verkiezingen van juni 2024 al een uitgebreide eisenbundel voor de federale zorgsector werd neergelegd bij de minister van Volksgezondheid Frank Vandenbroucke duurde het enige tijd voor er een formele uitnodiging kwam om onderhandelingen op te starten. De regeringsvorming zat daar natuurlijk ook voor iets tussen. En nu?

Intussen zijn de gesprekken op gang gekomen en vroeg het kabinet Vandenbroucke om een prioriteitenlijst op te maken. Daarbij werd zoals verwacht ook al meermaals gewezen op de 'moeilijke budgettaire context'... Deze prioriteiten werden onlangs toegelicht aan het kabinet en aangevuld met onder meer de analyses uit de 'toekomstagenda voor werken in de zorg'.

Uit deze toekomstagenda (rapport november 2023) vloeiden de volgende vaststellingen voort: aanhoudend personeelstekort en vergrijzing van het zorgpersoneel, toenemende intensifiëring en complexiteit van de zorgtaken, onevenwichtige taakverdeling (teveel administratie en gegevensregistratie, te weinig tijd voor echte zorgtaken), gebrek aan autonomie en inspraak, te laag loon (in verhouding tot de werkdruk), onvoldoende afstemming tussen onderwijs en werkveld (met meer nood aan betere begeleiding en opleiding), negatief en verouderd imago van de sector, versnippering bevoegdheden en financiering (met te veel incoherente beleidsbeslissingen?), blijvend moeilijk evenwicht werk-privé en stijgende psychosociale belasting.

Een aantal studies (IDEA Consult over verpleegkundigen, KCE rapporten...) bevestigt deze problemen.

Zoeken naar consensus

Het kabinet stelde dat het de bedoeling is dat de lijst met prioriteiten neergelegd door de sociale partners (werknemers- en werkgeversvertegenwoordiging) moet gedragen worden door iedereen. Het wordt dus zoeken naar een consensus waar evident ook de budgettaire context in de weegschaal zal gelegd worden.



De vakbonden van de publieke federale zorgsector schoven de volgende prioriteiten naar voren.

- Structurele groei van het IFIC-budget, buiten een nieuw sociaal akkoord (gelet op de vroegere engagements m.b.t. het IFIC-dossier).
- Verhoging van de vergoedingen voor onregelmatige prestaties en belastende werktijden (verdere analyse, gezien de zeer diverse bestaande maatregelen in de publieke zorgsector, zal uiteraard noodzaak zijn).
- Verhoging van de bestaande attractiviteitspremie.
- Toename van het volume loopbaandagen (ook voor de jongere werknemers).
- Veiligheid en welzijn in het ziekenhuis (denk aan de stijgende agressie in de sector, spijts de lopende campagnes die vandaag onvoldoende resultaat opleveren).
- Uitbreiding en structurele financiering van opleidingsprojecten (Project 600, instroom A&B...).
- Tussenkost verplaatsingskosten van thuis naar het werk (momenteel enkel tussenkost voor openbaar vervoer en fiets).

Eerste aanzet

De prioriteiten van de collega's van de private non-profitsector zijn min of meer gelijklopend (met enkele eigen specifieke punten). Natuurlijk hebben de werkgeversorganisaties ook hun accenten gelegd in een prioriteitenlijst.

Het kabinet bracht op basis van de ingediende prioriteitenlijsten (publiek, privé, werkgevers) de grootste gemeene delers in kaart en gaf zelf enkele aandachtspunten mee, waarbij een zekere selectiviteit wordt verwacht (gelet op de budgettaire context). Het vestigde er ook de aandacht op dat de gekozen prioriteiten zoveel mogelijk moeten aansluiten bij de 'gemeeten' problemen op de werkvloer (hoge werkdruk en personeelstekort, emotionele en psychosociale belasting, onevenwicht werk-privé en IFIC-verloning).

Het huidige voorstel van het kabinet is om al twee task forces op te richten (een voor de administratieve lastenverlaging en een voor de agressieproblematiek) die op relatief korte termijn deze zaken bespreken (met mensen van op het terrein) en op basis van hun eindrapporten aanbevelingen afleveren waarmee men aan de slag kan gaan.

Het is een eerste aanzet om op korte termijn wat oplossingen op het terrein te bieden. De timing voor de bespreking van de andere prioriteiten wordt in de komende maanden verder bepaald.

In elk geval is dit duidelijk: iedereen is het erover eens dat gezien de precaire situatie waarin de gezondheidszorg zich bevindt structurele oplossingen meer dan nodig zijn.

Wordt (met bekwaame spoed?) vervolgd.

Voor de sectoren Overheidsdiensten & LRB, Yves Derycke en Gert Vlasselaer

Hulpverleningszones brandweer

Resultaten enquête: een samenvatting

Ongeveer een jaar geleden gaf ACOD LRB alle personeelsleden van de hulpverleningszones in Vlaanderen de kans deel te nemen aan een enquête. We wilden vooral peilen naar wat er werkelijk leeft op de werkvloer en wat onze rol daarin kan zijn als vakbond. De enquête kon anoniem ingevuld worden, wat enkele zeer eerlijke antwoorden met betrekking tot vakbondswerk opleverde.

De respondenten waren verdeeld over de verschillende statuten: 11 procent Administratief en Technisch Personeel (ATP), 25 procent Hulpverlener Ambulancier (HVA) en 58 procent Operationeel Personeel (OPS). Gezien we zo op meer dan 100 procent uitkomen, dragen sommige brandweerlieden dus twee petten. Mogelijk gaat het hier over ambulanciers-operationeel personeel. Van de deelnemers stipt 65 procent aan leiding te geven aan andere werknemers. In de praktijk klopt dit zeker, maar het biedt slechts een kleine indicatie over hoeveel personeel van het midden- en hoger kader de enquête invulde. Hier volgt een bloemlezing van gesignaleerde klachten.

Jobgebonden

Dat ATP-personeel andere klachten heeft dan operationeel personeel, hangt samen met de aard van hun werk. Toch zijn er ook ATP'ers die melden dat ze te maken krijgen met gevaarlijke stoffen, zware lichamelijke taken en gevaarlijke situaties en risico's. Daarnaast krijgen ook de burgers die geen begrip tonen aan de telefoon een vermelding.

Bij de operationele personeelsleden heeft het merendeel te maken met lawaai, gevaarlijke stoffen, zware lichamelijke taken, gevaarlijke situaties en risico's.

Persoonsgebonden

Zowat 36 procent had al te maken met fysiek geweld door externen (3,4 procent door collega's of leidinggevende). Liefst 75 procent vermeldt verbale agressie. Jammer genoeg heeft het personeel hiermee niet enkel extern te kampen (65 procent van de gevallen) maar ook intern door zowel collega's (ruim 16 procent) als leidinggevend (ruim 24 procent). Sommigen worden dus geconfronteerd met zowel intern als extern agressief gedrag. Ongeveer 25 procent signaleert al eens gepest te zijn. Dat is een opvallend hoog cijfer. Algemene cijfers van pesten op het werk draaien meestal rond 13 procent. Onrustwekkend daarbij is dat de pester meestal een persoon in de organisatie is. Uit het bovenstaande kunnen wij concluderen dat de sensibilisering voor zowel fysiek als psychisch geweld en pesten op het werk niet het beoogde resultaat heeft behaald. Dit moeten we terug opnemen in de zones en de bijbehorende overlegcomités.

Werklast

De onvoorspelbaarheid van de werkuren en het verloop vormen een ernstig probleem. Bijna de helft van de mensen geeft aan dat haar uurrooster of verloop gewijzigd werd. Bij 67 procent werd het



Belga - Nicolas Maeterlinck

verlof al eens geweigerd. Uit de details blijkt wel dat dit probleem veel meer voorkomt in bepaalde zones dan in andere.

Opvallend veel mensen (meer dan 60 procent) nemen hun werk mee naar huis, waar het psychisch en lichamelijk op hen weegt. In 43,5 procent van de gevallen leidt dat ertoe dat er soms over gedacht wordt om van werk te veranderen.

Er is met andere woorden te weinig vast personeel om het werk op een normale wijze te verwerken. Meer handen maken het werk lichter en draaglijker. Dit zal de sfeer tussen de collega's ook ten goede komen.

Plaats van de vakbond?

Ongeveer 75 procent is lid van een vakbond, waarvan twee derde van de ACOD. Dit kan een vertekend beeld zijn omdat de enquête extra onder de aandacht werd gebracht bij onze eigen leden. Het initiatief werd positief onthaald, op voorwaarde dat er ook iets mee gebeurt.

Acties rond fysiek en/of psychisch geweld en pesten op het werk hebben bij de brandweer niet het beoogde effect gehad en moeten dus opnieuw en anders aangepakt worden.

Voorts verwachten de brandweerlieden een vakbond "met ballen" die concrete acties onderneemt om de werkdruk te verlichten en ook op andere vlakken effectieve resultaten haalt.

ACOD LRB neemt de opmerkingen ter harte en gaat aan de slag met de resultaten. De grote lijnen zijn in alle hulpverleningszones vergelijkbaar. Waar lokale aandachtspunten en bezorgdheden dat vereisen, pikken onze militanten ter plaatse daarmee de draad op.

Op de website www.acodlr.be vind je binnenkort een uitgebreidere analyse van de reacties.

Gert Vlasselaer, Bart Van Melkebeke, Peter Bekaert

Meeting Firefighters in Sofia Hoe kunnen we 'redden' veiliger maken?

Op 16 en 17 oktober kwam het EPSU-netwerk Firefighters samen in Sofia (Bulgarije). Vertegenwoordigers van vakbonden uit geheel Europa namen deel aan deze meeting waarin werd besproken hoe zij die ons beschermen zelf kunnen worden beschermd. Ook ACOD LRB Brandweer tekende present.

Gedurende twee dagen werden er actuele kwesties op het gebied van brandveiligheid besproken. Kwamen aan bod: het aantal beroepsbrandweerlieden in Europese landen, de behoefte aan voldoende en veilige persoonlijke beschermingsmiddelen, PFAS... Een korte samenvatting.

Bulgarije

De vakbond TUFEMI verkreeg de invoering van een basisloon, betaalde overuren en een minimumbezetting.

België

De CSC gaf een toelichting over het arrest Matzak. Dit arrest kan invloed hebben in andere Europese landen. In Frankrijk leidde dit tot een lobbycampagne. In Noorwegen heeft dit arrest een discussie geopend over de deeltijds tewerkgestelde brandweerlieden en wacht men op een statement hierover van de Noorse regering.

Italië

Brandweerlieden in Italië hebben sterke twijfels over de kwaliteit en het prestatieniveau van de werking en de bescherming van hun nieuw materiaal. Zij stelden aan EPSU voor om beschermingsmiddelen die worden gebruikt in alle Europese landen te monitoren.

Frankrijk

Na een rapport in 2024 werden melanoom en huidkanker erkend als beroepsziekte.

Noorwegen

De vakbonden in Noorwegen verkregen dat de verloning en de premies voldoen aan een minimumstandaard. In 2016-2017 werd een grondige doorlichting uitgevoerd van alle brandweerkazernes. De conclusie was dat vele niet beantwoorden aan de huidige regelgeving. Het gevolg was dat er enkele werden gerenoveerd, maar grotendeels werden nieuwe kazernes gebouwd. Nadat in 2007 officieel een link werd erkend tussen verschillende vormen van kanker en het werk van brandweerlieden keurde men er een motie goed op 2 juni 2025. De motie bevat een verzoek aan de regering om de lijst van beroepsziekten bij te werken zodat de soorten kanker waarvan een verband werd vastgesteld met brandbestrijding, worden erkend als beroepsziekte. Zij bevat ook de vraag om door de bijwerking van de lijst ervoor te zorgen dat kankersoorten die vrouwelijke brandweerlieden treffen, zoals



Belga - Brussels Fire Brigade

borstkanker, baarmoederhalskanker en eierstokkanker, worden erkend als beroepsziekte.

Bijkomend vraagt men een verduidelijking van de vermoedensregel opdat de bewijslast zou verschuiven ten gunste van de zieke. Indien er twijfel zou zijn omtrent de beroepsmatige blootstelling als oorzaak, dan is het aan de verzekeringsmaatschappij om de bewijslast van het gebrek aan te brengen.

Veldbezoek

Tijdens een bezoek aan de brandweerkazerne 09 in Sofia, gaf Martin Lalov een toelichting over haar organisatie van de brandbestrijdings- en reddingactiviteiten. Na een rondleiding tijdens dewelke de brandbestrijdingsapparatuur, de brandweerwagens en de PBM werden getoond en becommentarieerd, volgde een schets van de belangrijkste lokale problemen waarmee de Bulgaarse brandweerlieden dagelijks worden geconfronteerd, namelijk een gebrek aan uniformen en aan voldoende persoonlijke beschermingsmiddelen.

Gezamenlijke acties

Nadat nationale ervaringen werden gedeeld, leefde er een algemene vraag tot gezamenlijke acties om aan te te dringen op een betere personeelsbezetting, investeringen en bescherming in geheel Europa. Wij hebben immers het meest verwoestende bosbrandseizoen in decennia achter de rug. Alleen al afgelopen zomer is meer dan een miljoen hectare verbrand. Toch zijn het aantal professionele brandweerlieden en de investeringen nog steeds niet toereikend om het hoofd te bieden aan deze groeiende uitdaging. De brandweerkorpsen hebben dringend nood aan investeringen en niet aan de bezuinigingen die men overal wil doorvoeren. Zeker nu de klimaatproblematiek leidt tot een toename van ernstige branden.

ACOD LRB Brandweer zet zich verder in om samen met alle vakbonden in binnen- en buitenland manieren te vinden om het werk van degenen die ons allemaal redden veiliger te maken.

Kristof Dupon, Gert Vlasselaer



Privatiseringen

Reduceer aantal schepenambten of verloning burgemeesters en schepenen

Aalst, Dendermonde, Vilvoorde en Gent zijn maar enkele steden die vandaag de dag in de media komen omwille van het afstoten van publieke diensten en dienstverlening onder het mom van besparingen. Telkens zijn de personeelsleden en de bevolking de dupe van het afstoten van publieke dienstverlening. Burgemeesters en schepenen blijven altijd buiten schot. Hoe kan dat nu?

Het zijn de personeelsleden die weggesaneerd worden omdat de diensten niet meer door de gemeente worden uitgevoerd, terwijl er niet geraakt wordt aan het aantal schepenen of de wedde van de burgemeester of schepenen. Dit kan omdat zowel het aantal schepenen als de hoogte van de wedde van de burgemeesters en schepenen afhankelijk is van het inwonersaantal en niet berekend worden op basis van hoeveel diensten of personeelsleden ze binnen de gemeente hebben. Dit is toch onlogisch?

Aalst

Neem het voorbeeld van Aalst. Daar is men van plan het stedelijk basisonderwijs af te stoten. Als er geen stedelijk onderwijs meer is, verdwijnt ook de bijbehorende bevoegdheid. Maar die schepenen blijft wel zitten. Hij heeft wel nog andere bevoegdheden, maar onderwijs zal toch wel het grootste deel van zijn tijdsbesteding opeisen? Zijn bevoegdheden verminderen, net zoals de werktijd voor zijn schepenambt, maar zijn wedde blijft wel

dezelfde. Ook de schepenen van Ouderenzorg kan toch niet verantwoord worden dat zij evenveel werk zal hebben als de woonzorgcentra worden afgestoten? Ook voor de schepenen die verantwoordelijk is voor de kinderdagverblijven kan men dezelfde redenering opbouwen, om nog maar te zwijgen over de bevoegdheid Personeel. Als het de helft van het personeel en de diensten afstoot, heeft het schepencollege ook de helft minder bevoegdheden en dus de helft minder werk. Het zou dan ook logisch zijn dat ofwel het aantal schepenen met de helft gereduceerd wordt, of dat de wedden van de burgemeesters en schepenen gehalveerd worden.

Huidig systeem belooft afstoting

In een systeem waar het aantal schepenmandaten en de wedden van de mandatarissen gekoppeld worden aan het inwonersaantal, worden de schepenen en burgemeesters als het ware beloond voor het niet meer vervullen van publieke dienstverlening. Zij beslissen publieke diensten af te stoten. Zo hebben ze minder bevoegdheden en werk en kunnen ze minder beleid voeren. Toch blijven ze hun volledige wedde incasseren. Dit is niet enkel onlogisch, maar ook wraakroepend.

Daarom doen wij een oproep om de koppeling met het inwonersaantal te verlaten en zowel het aantal schepenen als de hoogte van de wedde te koppelen aan de dienstverlening aan de burger. Dit kan het gemakkelijkst nagegaan worden op basis van de personeelsaantallen bij gemeente en OCMW.

lokale en regionale besturen

Populistisch voorstel?

De tegenstanders van dit voorstel zullen natuurlijk aandraven met het argument dat dit een 'populistisch' voorstel is: "kappen op politici is gemakkelijk". Terwijl dit voorstel gewoon een voortzetting is van eerdere regelgeving zoals toegepast bij fusies en bij de integratie van gemeente en OCMW, maar dan in omgekeerde richting. Wij verklaren ons nader.

Fusies: twee extra schepenen

Indien twee of meer gemeenten fusioneren, heeft de nieuwe gemeente recht op twee extra schepenen tijdens de eerste bestuursperiode (bovenop de schepenen waarop ze op basis van het nieuwe inwonersaantal recht heeft). De daaropvolgende bestuursperiode heeft zij nog recht op een extra schepen. De verantwoording daarvoor was dat nieuwe gemeenten in de eerste jaren na de samenvoeging te kampen hebben met bestuurlijke uitdagingen van allerlei aard die een 'gewone' gemeente niet heeft. Meer dan andere zullen nieuwe gemeenten geconfronteerd worden met de organisatie van de dienstverlening in de nieuwe gemeente, met infrastructurele ingrepen voor de huisvesting van de ambtenaren en het aanbod van gemeentelijke dienstverlening. Elk van deze componenten bevat, behalve een managementluik, ook een belangrijke politieke dimensie. Het is daarom verantwoord dat in de bestuursperiodes na de samenvoeging, het schepencollege van de nieuwe gemeente tijdelijk uit een groter aantal uitvoerende mandatarissen bestaat. Aldus de verantwoording bij het decreet voor de vrijwillige samenvoeging (fusies) van gemeenten.

Indien het verantwoord is het aantal schepenen uit te breiden omwille van de organisatie en het aanbod van de dienstverlening, is het ook verantwoord het aantal schepenen te reduceren bij een daling van de dienstverlening.

"Veel minder werken en toch dezelfde wedde? Word privatiserend burgemeester of schepenen!"

Integratie gemeente en OCMW: loonsverhoging topambtenaren

Met de integratie van de gemeente en het OCMW zorgde de decreetgever ervoor dat slechts een leidinggevende, de algemeen directeur, aan het hoofd kwam te staan van zowel het personeel van de gemeente als dat van het OCMW. Voorheen waren dit respectievelijk de gemeente- en OCMW-secretarissen. Ook zorgde de decreetgever ervoor dat er slechts een financieel verantwoordelijke werd aangesteld voor zowel de gemeente als het OCMW, namelijk de financieel directeur.

Omdat de algemeen directeur als hoofd van het personeel instond voor meer personeel en de financieel directeur verantwoordelijk werd voor een hoger budget, redeneerde men dat zij beiden een forse salarisverhoging verdienden van wel 30 pro-

cent. De logica was dat verantwoordelijkheid dragen over meer personeel, meer diensten, een hoger budget moet resulteren in een hogere verloning. Tussen haakjes: de rest van het personeel kreeg geen loonsverhoging en moet zich tevreden stellen met de barema's uit 1993!

Het is dan ook logisch dat de omgekeerde redenering gemaakt kan worden, namelijk dat indien er minder diensten zijn en er minder personeel tewerkgesteld wordt, de verloning van de burgemeester en schepenen daalt. Hun bevoegdheden en verantwoordelijkheden verminderen immers ook.

Ons gedacht...

Net zoals het voor de Vlaamse decreetgever logisch was dat er schepenen bijkomen bij het doorvoeren van een fusie, is het logisch dat er schepenen verdwijnen bij het afstoten van bevoegdheden.

Net zoals het logisch was dat bij de integratie van gemeente en OCMW de algemeen en financieel directeur een loonsverhoging kregen omdat ze respectievelijk verantwoordelijk werden voor meer personeel en een groter budget, is het logisch dat de wedde van de burgemeesters en schepenen daalt indien er minder personeel werkt bij gemeente en OCMW.

Stefaan Helegeer, Gert Vlasselaer



Belga - Dirk Waem

Federale Politie Strategisch plan 2025-2030: zonder ziel

De commissaris-generaal van de Federale Politie stelde recent zijn strategisch plan 2025-2030 voor aan de sociale partners. Deze omvangrijke tekst van 81 bladzijden laat zich uiteraard niet samenvatten in een paar bladzijden Tribune. Het gevoel bleef plakken dat wij een cursus van de Vlerick Management School zonder inhoud of ziel voorgeschoteld kregen. Wat viel er te lezen?

Onder druk van de maatschappelijke veranderingen en gebaseerd op de wensen in het regeerakkoord en de beleidsverklaring van de minister van Binnenlandse Zaken wil de Federale Politie haar (gespecialiseerde) capaciteit blijven versterken, terwijl ze haar flexibiliteit en interne coördinatie verbetert. Zo wil zij een moderne, betrouwbare en veerkrachtige Federale Politie worden, ten dienste van de burgers, de Geïntegreerde Politie en de overheden. Dit alles gebaseerd op zeven pijlers: het

vertrouwen van het publiek, nationale specialisatie, innovatie, wendbaarheid, menselijke verankering, geëngageerd leiderschap en sterke waarden. Dat is toch de officiële boodschap.

Sleutelopdrachten

Om dit te realiseren ziet de Federale Politie tien sleutelopdrachten. Daarnaast wordt de interne werking aangepakt, met klemtoon op de digitale transformatie. De ambitie is op het gebied van informatiebeheer uit te groeien tot een echte 'intelligence-led' organisatie die in staat is te anticiperen, te begrijpen en op proactieve en weloverwogen wijze te beslissen. Bent u nog mee?

Voor de ACOB is het volgende punt in het plan zonder meer van cruciaal belang: de mens staat centraal in elke actie. Hierbij werkt men op 4 punten.

- Het HR-beleid versterkt de organisatie en

haar strategische doelstellingen.

- Het HR-beleid is wendbaar en toekomstgericht. Processen worden vereenvoudigd om sneller te kunnen schakelen.
- Leren is een 'mindset'. Men wil investeren in mensen, in elke fase van hun loopbaan.
- Ten slotte biedt men duurzame inzetbaarheid met zekerheid en flexibiliteit in evenwicht.

Het hoeft geen betoog- of net wel- dat we dit met argusogen en nauwgezet zullen opvolgen.

Overige ambities

Daarnaast heeft de commissaris-generaal ook nog andere ambities. Hij wil komen tot een performante organisatie waarbij men de organisatiebeheersing verbetert, de weerbaarheid versterkt, anticipeert op toekomstige ontwikkelingen, innovatie

lokale en regionale besturen / vlaamse overheid

bevordert, zorgt voor een professionele en moderne communicatie en de coördinatie en de 'transversaliteit' versterkt.

Voorts moet de Federale Politie een sleutelactor in de veiligheidsketen zijn, die het vertrouwen van de burger heeft.

Dit alles vergt een budget dat beter aansluit bij de operationele behoeften met een begroting in evenwicht. Men streeft naar een 85/15-verhouding tussen personeelskredieten en werkings- en investeringskredieten, wat niet haalbaar is binnen het huidige budgettaire kader.

Ook wil de Federale Politie de capaciteit afstemmen op de prioritaire operationele behoeften, uitgaande van de belofte van de federale regering die duidelijk de wens heeft geuit om de operationele capaciteiten in verschillende directies te versterken tegen het einde van de legislatuur.

Een bijzondere inspanning wordt vooropgesteld om de aantrekkelijkheid van functies te verbeteren, de rekrutering te moderniseren en de operationele capaciteit te versterken.

budgettaire druk, groeiende maatschappelijke verwachtingen. Men wil dus een diepgaande transformatie, met onder meer:

- een wendbare en strategische 'governance'
- een vermindering van de overhead en de hiërarchische lijnen
- een betere coördinatie tussen diensten
- een vernieuwde organisatiecultuur, gebaseerd op integriteit, transparantie en engagement.

De realisatie wordt voltrokken door verantwoordelijkheden toe te wijzen aan de directeurs-generaal met halfjaarlijkse opvolging. Dit strategisch plan als geheel zal als leidraad dienen voor de opmaak van de nieuwe opdrachtbrieven van de mandaathouders van de Federale Politie.

Sigi Claes

Aangepaste infrastructuur

De Federale Politie staat vandaag naar eigen zeggen bekend om haar expertise, maar wordt geconfronteerd met structurele uitdagingen: organisatorische rigiditeit,

Waterunie Terbeschikkingstelling personeel van tafel

Tijdens het Sectorcomité XVIII van 27 oktober werd het dossier over de terbeschikkingstelling van personeel aan de Waterunie opnieuw besproken tussen De Watergroep, de Vlaamse regering en de vakbonden. Aan werknemerskant waren eveneens de vertegenwoordigers van Farys uitgenodigd.

Na een duidelijke herhaling van het gemeenschappelijke vakbondsstandpunt, vroegen de vertegenwoordigers van de Vlaamse regering een schorsing. Daarna volgde een belangrijke boodschap: de piste van de terbeschikkingstelling wordt geschrapt. Er komt een nieuw voorstel te

gen 3 december, samen met een plan voor overleg, personeelsplanning en statuut.

De Vlaamse regering kondigde aan dat er tegen die datum ook duidelijkheid moet zijn over de vorm van het sociaal overleg, omdat de vertegenwoordigers van Farys in principe geen deel uitmaken van het Sectorcomité XVIII. Ook zullen een duidelijke timing en stappenplan voorgesteld worden om de opmaak van een personeelsstatuut te faciliteren en te structureren, en de rugzak te bepalen van de personeelsleden in dienst.

Om het vertrouwen te herstellen vroegen

de vakbonden ook de aanstelling van een transitie-manager, los van de huidige CEO's. Hierop wou men duidelijk niet ingaan.

De ACOD beschouwt dit als een eerste belangrijke stap: het controversiële voorstel tot terbeschikkingstelling, dat juridisch en sociaal onhoudbaar was, is van tafel. Wij blijven het dossier nauw opvolgen en zullen erop toezien dat het nieuwe voorstel juridisch sluitend en sociaal rechtvaardig is voor alle personeelsleden van Farys en De Watergroep.

Gert Vlasselaer, Jan Van Wesemael

Arizona doet armoede toenemen

Wat als jouw kind in armoede zou opgroeien?

De maatregelen die de Arizonaregering genomen heeft of wil nemen, houden een verhoogd risico in om de armoede — zeker bij de kwetsbaarste groepen in de samenleving — te doen toenemen.

De besparing van 2,8 miljard op de welvaartsenveloppe hypothekeert de automatische indexeringen en kleine verhogingen van uitkeringen, pensioenen en sociale minima. Wie een laag inkomen of een uitkering heeft, zal dus dieper in de armoede verglijden naarmate de levensduurte stijgt. De beperking van de werkloosheidsuitkeringen in de tijd dreigt mensen zonder werk of met beperkte werk mogelijkheden (gezondheidsproblemen, zorgverplichtingen...) in de armoede te drijven, want een leefloon is lager dan een werkloosheidsuitkering. Bovendien is het niet duidelijk of de OCMW's de rol van de VDAB volledig zullen (kunnen) overnemen en hun cliënten ook zullen (kunnen) begeleiden naar werk. Blijkbaar gaat de regering ervan uit dat een eenvoudige financiële bestraffing volstaat om iemand weer aan het werk te krijgen.

Werk is geen garantie

De regering wil ook de regelgeving omtrent nachtarbeid versoepelen. In heel wat sectoren is nachtarbeid (levens)noodzakelijk om de maatschappij draaiende te houden — denk maar aan de ziekenhuizen of de noodcentrales — maar het is bewezen dat nachtarbeid schadelijk is voor de fysieke en psychische gezondheid en een negatieve invloed uitoefent op relaties en het sociale leven. Bovendien gaat nachtarbeid vaak hand in hand met precair, minder goed betaald werk. Door de regelgeving op nachtarbeid te versoepelen, gaan werknemers in die sectoren (nog) minder verdienen. Tegenover dit alles staan weinig maatregelen om de armoede te bestrijden. De regering meent dat werken de beste manier is om armoede te bestrijden. Toch biedt werk geen garantie tegen armoede, want ook wie werkt, heeft in België 4,7 procent kans om in armoede terecht te komen.

“Wij willen een beleid dat kinderarmoede bestrijdt, niet bevordert”

Meer dan alleen een lege brooddoos

In de visie van de regering is armoede het gevolg van een individuele schuld of keuze en geen structureel maatschappelijk probleem. Een socialistische vakbond kan het hiermee niet eens zijn. Dit alles is bovendien voor ons, onderwijspersoneel, ook geen ver-van-mijn-bed-show, want armoede wordt vertaald in kinderarmoede en daarmee worden wij op school geconfronteerd.

We kennen allemaal het fenomeen van de lege brooddozen of van de kinderen die in hartje winter met een zomerjas naar school komen. Kinderarmoede doet echter veel meer met het schoolse leven van een kind. Armoede zorgt voor stress in het gezin, kinderen brengen die stress mee naar school. Hun concentratie en geheugen en hun emotionele ontwikkeling lijden eronder. Kinderen die slecht eten of niet in een rustige en veilige omgeving kunnen slapen, komen met minder energie naar school. Uiteindelijk bewijzen de cijfers het: leerlingen uit kansarme gezinnen scoren gemiddeld slechter op toetsen dan kinderen uit kansrijke gezinnen. Er zijn ook materiële drempels. Schoolgrief kost geld: een computer met internettoesluiting, de aankoop (of huur) van boeken en schriften, turnkledij, uitstappen... Ook sportieve of culturele activiteiten buiten de school zijn minder bereikbaar, terwijl zij net belangrijk zijn voor de band met de medeleerlingen.

Armoede is ook stigmatiserend. Dat je geen computer hebt, belemmert niet alleen je studies, maar zorgt ook voor schaamte.

Onbetaalde schoolfacturen

Een heikel punt in deze context zijn de



onbetaalde schoolfacturen. Iedere directeur in Vlaanderen en Brussel is ermee vertrouwd: ouders die schoolfacturen niet betalen. In enkele gevallen heeft dat te maken met onwil of problemen van voorbijgaande aard, zoals een vechtscheiding, maar meestal kunnen deze ouders gewoonweg niet (tijdig) betalen. Gelukkig voeren de meeste scholen op dit vlak een sociaal beleid en zoeken ze samen met betrokken ouders naar een oplossing zoals bijvoorbeeld een afbetalingsplan. Bovendien hebben de meeste scholen een sociale kas die gespijsd wordt met spaghetti-avonden of mosselsoepers en kan die bijspringen. Als dit echter allemaal niet volstaat — dat is helaas al te vaak zo — dan worden de werkingsmiddelen van de school aangesproken. Iedere euro die vanuit deze pot besteed wordt om onbetaalde schoolfacturen te betalen, kan niet meer gebruikt worden voor investeringen zoals een smart board, knutselmateriaal enz. Driemaal raden wie dat knutselmateriaal dan maar zelf zal betalen...

Wat kan de school doen?

Wij stellen een reeks maatregelen tegen kinderarmoede op school voor.

Zorg voor een gratis en gezonde maaltijd

voor ieder kind. Op een lege maag kan je niet studeren en gezonde voeding bevordert het fysieke en psychische welzijn van de kinderen en dus ook hun schoolse prestaties.
Maak het onderwijs volledig kosteloos. Als dat niet kan, probeer dan zo veel mogelijk financiële drempels weg te nemen.
Installeer ook in het secundair onderwijs een maximumfactuur.
Betrek alle ouders bij het opstellen van het kostenbeleid.
Vermijd de aankoop van (dure) boeken, organiseer een boekenfonds of een tweedehandsboekenbeurs.
Zorg dat leerkrachten door hun opleiding

of door bijscholing kinderarmoede herkennen en ermee kunnen omgaan.
Organiseer extra ondersteuning voor kinderen uit een kansarm milieu (huiswerkbegeleiding...).

Kinderarmoede is niet alleen een schande en een onrecht, ze legt ook een hypotheek op onze toekomst. Het is immers onaanvaardbaar dat een alsmaar groter deel van de kinderen opgroeit en moet studeren in armoede en zo niet volwaardig zal kunnen deelnemen aan en bijdragen tot de samenleving van morgen.
Jammer genoeg ziet de regering dit anders en zal het op macroniveau dus niet beter worden. Daarom hebben wij betoogd op

14 oktober, daarom staken wij op 25 en 26 november. Wij willen een beleid dat kinderarmoede bestrijdt, niet bevordert.

nancy.libert@acod.be

Terugblik december 1975

De maand waarin onderwijs zijn kersttrui aantrok

December 1975. De maand waarin Vlaanderen niet alleen kerstlichtjes op-hing, maar ook enkele stevige bestuurlijke lampen liet knippen. Op 30 december werd de wet goedgekeurd die de fusie van gemeenten mogelijk maakte. Voor scholen betekende dat: "Dag kleine dorpschool, hallo grote school!" De burgemeester kreeg een grotere kaart en de schooldirecteur een extra stapel papierwerk. Ho-ho-ho, administratieve kerstcadeautjes!

In de klaslokalen ging het er minder bureaucratisch, maar daarom niet minder spannend aan toe. De jaren 1970 vormden de speeltuin van inspraak. Leerlingen wilden meepraten, leerkrachten wilden meebeslissen en vakbonden stonden klaar met pamfletten: "Vandaag op het bord: democratisering, inspraak en een vleugje staking."

In de toenmalige krant Het Volk verscheen op 18 december 1975 een artikel over inspraak: "Schooloraadverkiezingen zorgen voor verhitte debatten in Vlaamse scholen." Het beschreef hoe ouders voor het eerst echt invloed kregen op het schoolbeleid. In sommige dorpen was het spannen-

der dan de gemeenteraadsverkiezingen. Leerkrachten waren verdeeld: sommigen zagen inspraak als een kerstcadeau, anderen als een doos vol administratieve zorgen.

Terwijl de discussie over inspraak hoog op-laaide, weerklonk uit een transistorradio in de klas Queen's Bohemian Rhapsody, op dat moment nummer 1 in de Britse hitparade. Het was alsof Freddie Mercury zelf meezong: "Is this the real life? Is this just fantasy?". Een perfecte soundtrack voor een tijd waarin onderwijs balanceerde tussen idealisme en realiteit.

"Is this the real life? Is this just fantasy?"

Ondertussen op tv: de BRT (nu VRT) introduceerde een journaal voor gehoor-gestoorden. Een primeur! Vlaanderen dacht: "Als we toch bezig zijn met toegankelijkheid, waarom geen ondertiteling voor algebra?" Helaas, dat idee bleef in de koelkast. Maar hé, het was een stap vooruit: onderwijs via televisie, met geba-

ren. Netflix avant la lettre, maar dan met krijtborden.

Internationaal was het ook geen stille nacht. In Genève kwamen 94 landen samen om te praten over de rol van de leerkracht in een veranderende wereld: leraren moesten niet alleen kennis overdragen, maar ook leren omgaan met media en maatschappelijke stormen. Kortom: van krijt naar kritische geest. Het jaareinde stond nog steeds in het teken van het Internationale Jaar van de Vrouw! Unesco publiceerde rapporten die aantoonde dat meisjes wereldwijd nog steeds achteraan in de klas zaten.

Spoiler: gendergelijkheid was toen nog geen kerstwonder.

En de wereldpolitiek? Laos werd communistisch, Indonesië viel Oost-Timor binnen. Je zou denken: wat heeft dat met onderwijs te maken? Wel: migratiestromen, solidariteitsacties en discussies in de klas over vrijheid en rechtvaardigheid. Want zelfs in 1975 wist men dat geschiedenislessen nooit saai zijn als de wereld in brand staat.

jeanluc.barbery@acod.be



Deeltijds kunstonderwijs (DKO) De alternatieve leercontext verandert

Dit schooljaar 2025-2026 verandert de regelgeving voor alternatieve leercontexten (ALC) in het deeltijds kunstonderwijs. De Vlaamse overheid zet hiermee nog een stap richting 'meer flexibiliteit' en praktijkgericht leren. De mogelijkheid tot een alternatieve leercontext opent de deur naar leerervaringen buiten de academie, in samenwerking met externe culturele actoren. Maar wat betekent dit voor de leerkracht, de academie en de onderwijskwaliteit? Een kritische analyse.

Een alternatieve leercontext (ALC) is een leeromgeving complementair aan de academie, waarin leerlingen competenties verwerven die bijdragen aan het behalen van basiscompetenties, specifieke eindtermen of beroepskwalificaties. Dit kan in een reële arbeidscontext of in een socio-culturele vereniging. De academie blijft verantwoordelijk voor de opvolging, evaluatie en kwaliteitsbewaking.

Concreet kan een leerling, na overleg met de directeur en betrokken leerkrachten, een vak geheel of gedeeltelijk vervangen door leeractiviteiten in een alternatieve context, mits aan alle volgende voorwaar-

den is voldaan.

1. De leeromgeving is kwaliteitsvol en relevant.
2. Er is structurele inhoudelijke begeleiding die het leerproces ondersteunt.
3. De activiteiten vinden plaats in een veilig, hygiënisch en bewoonbaar gebouw.
4. De academie gebruikt een door de onderwijsinspectie gevalideerd toetsingsinstrument om de kwaliteit te beoordelen.
5. Er wordt een afsprakenkader opgesteld met alle betrokkenen, conform de reglementering inzake overleg en onderhandeling.
6. De academie evalueert de leerling en treft daarvoor de nodige maatregelen.
7. Activiteiten van andere opleidingsverstrekkers (zoals CVO, Syntra, conservatoria) komen niet in aanmerking.
8. Leerlingen worden actief geïnformeerd over deze mogelijkheid.

Een kans tot verrijking...

De ALC biedt leerlingen de mogelijkheid om competenties te verwerven in realistische, artistieke contexten: een theatergezelschap, een danscollectief, een opnamestudio, een atelier. Dit sluit aan bij

de realiteit van het kunstveld en kan de motivatie en betrokkenheid van leerlingen versterken. Bovendien erkent het informeel en non-formeel leren als waardevol, wat aansluit bij bepaalde onderwijsvisies. Voor academies kan dit leiden tot sterkere netwerken met de lokale culturele sector en een grotere maatschappelijke zichtbaarheid.

...maar ook risico verschuiving verantwoordelijkheden

Hoewel de academie formeel verantwoordelijk blijft voor het leerproces, dreigt in de praktijk een verschuiving van pedagogische taken naar externe partners. De regelgeving stelt dat de academie de kwaliteit moet bewaken, maar biedt weinig concrete richtlijnen over hoe dit moet gebeuren in diverse en soms moeilijk controleerbare contexten.

De leerkracht wordt geacht het leerproces op te volgen, te evalueren en te registreren, ook al vindt het leren elders plaats. Dit verhoogt de werkdruk en roept vragen op over de haalbaarheid en de ondersteuning van deze bijkomende taken.

Vrijwilligheid of druk?

De ALC wordt voorgesteld als een vrijwillige optie voor leerlingen, maar in de praktijk kan er druk ontstaan — van ouders, directies of externe partners — om deel te nemen. Dit kan leiden tot ongelijkheid: niet elke leerling heeft toegang tot kwalitatieve externe contexten en niet elke academie beschikt over een netwerk of middelen om dit te faciliteren. Bovendien bestaat het risico dat academies ALC inzetten als besparingsinstrument, door lesmomenten te vervangen door externe leerervaringen zonder bijkomende middelen of personeelsinzet.

Oproep tot waakzaamheid en overleg

Omgaan met ALC vraagt ondubbelzinnige afspraken, transparante communicatie en structurele ondersteuning die op het overleg en onderhandelingscomité van de academie vastgelegd worden. ACOD Onderwijs pleit voor:

- duidelijke omkadering en afspraken met betrekking tot de rol van de leerkracht in ALC-trajecten
- bescherming van de onderwijskwaliteit en pedagogische autonomie in samenwerking met de leerkracht
- gelijke kansen voor alle leerlingen, ongeacht hun sociale of culturele achtergrond

- structurele ondersteuning voor academies die een ALC opzetten (tijd, middelen, vorming...).

De alternatieve leercontext biedt potentieel voor vernieuwing, maar mag geen achterpoortje worden voor deregulering of besparing. De kracht van het deeltijds kunstonderwijs ligt in de pedagogische relatie tussen leerkracht en leerling. Elke vernieuwing moet die relatie versterken, niet ondermijnen.

jeanluc.barbery@acod.be

Boter bij de vis: deel 7 Werkbaar werk in het CLB

De aandacht voor werkbaar werk is de jongste tien jaar sterk gegroeid. Toch blijkt uit cijfers van de Vlaamse overheid dat in 2023 slechts de helft van de werknemers en zelfstandigen zijn werk als werkbaar ervaart. De andere helft kampt met problemen zoals werkstress, psychische vermoeidheid en een verstoord evenwicht tussen werk en privé. Het aantal burn-outs stijgt.

Ook in de onderwijssector neemt de werkdruk toe. Sinds 2007 steeg het aantal werknemers met werkstressklachten met 13,4 procent. In de CLB's is de situatie vergelijkbaar: het aantal leerlingen dat hulp zoekt, groeide met 21 procent, terwijl het personeelsbestand slechts met 7 procent toenam. CLB-medewerkers dragen een zware maatschappelijke verantwoordelijkheid. Zij begeleiden leerlingen, ouders en scholen in complexe en vaak emotioneel belastende situaties. Zonder structurele maatregelen dreigt deze werkdruk te leiden tot uitval, verloop en een verzwakte dienstverlening.

Waarom is werkbaar werk zo belangrijk?

Een gezond evenwicht tussen werk en privé is een recht. Het recht op deconnectie — niet altijd bereikbaar moeten zijn — speelt hierbij een beslissende rol. Toch is dit in de praktijk moeilijk, zeker bij complexe dossiers die niet ophouden na de werkuren. Daarnaast moeten we rekening houden met verschillende fasen in een loopbaan:

jonge medewerkers hebben nood aan sterke aanvangsbegeleiding, terwijl oudere collega's ondersteuning nodig hebben in hun loopbaaneinde.

Concrete beleidsvoorstellen

1. Structurele werkdrukverlaging
 - Stel een maximumcaseload per medewerker vast.
 - Voorzie in extra middelen voor bijkomende aanwervingen om de stijgende vraag op te vangen.
 - Introduceer een systeem van taakvermindering met financiële compensatie om burn-outpreventie mogelijk te maken.
2. Verlofstelsels hervormen
 - Maak verlofstelsels eenvoudiger en toegankelijker.
 - Garandeer dat opname van verlof geen negatieve impact heeft op pensioenrechten.
 - Breid mogelijkheden voor zorgverlof en recuperatie uit, zonder administratieve drempels.
3. Loopbaanperspectief versterken
 - Ontwikkel een duidelijk begin-, midden- en eindloopbaanplan.
 - Voorzie in intensieve aanvangsbegeleiding en mentorschap voor starters.
 - Stimuleer zij-instroom door erkenning van anciënniteit en ervaring.
 - Introduceer flexibele eindloopbaanregelingen om duurzame inzetbaarheid te garanderen.

4. Recht op deconnectie waarborgen
 - Leg afspraken vast over bereikbaarheid buiten de werkuren.
 - Beperk communicatie tot formele kanalen en vermijd ad-hoc mailverkeer.
 - Voorzie in digitale tools die helpen grenzen te bewaken (bv. automatische statusmeldingen).
5. Taakafbakening en voorspelbaarheid
 - Stel duidelijke functiebeschrijvingen op.
 - Vermijd het doorschuiven van taken die niet tot de kernopdracht behoren.
 - Creëer een systeem voor prioritering van dossiers om overbelasting te voorkomen.
6. Psychosociale ondersteuning
 - Voorzie in structureel budget voor coaching, intervisie en supervisie.
 - Organiseer periodieke welzijns gesprekken en stressmetingen.
 - Stimuleer teamondersteuning en collegiale netwerken.

En dus...

Werken in een CLB is waardevol, maar ook zwaar. Structurele investeringen in werkbaar werk zijn geen luxe, maar een noodzaak. Alleen zo kunnen CLB's hun maatschappelijke opdracht duurzaam blijven vervullen.

jeanluc.barbery@acod.be



Belga - Eric Lalmand

Waarom moet de VRT altijd besparen? Succesvolle organisatie, maar toch altijd financiële problemen

Het gebeurt niet vaak dat we een syndicale analyse kunnen starten met een citaat van professor Stijn Baert, dus hier komt het: "De publieke omroep werkt met een gesloten enveloppe. Dat wil zeggen: ze krijgt in het kader van de beheersovereenkomst met de Vlaamse regering een vast bedrag en mag daarnaast nog een maximumbedrag aan reclame-inkomsten genereren. Met andere woorden, zelfs als iedereen bij de VRT uitstekend werkt, zal dat in principe niet tot een groei in de inkomsten leiden, en zo tot meer loonruimte zoals dat in een normaal bedrijf wel het geval is." (De Morgen, 9 september 2025) Dat zijn spijkers met koppen.

Voor de rest is de professor Arbeidseconomie niet bepaald goed op de hoogte van het reilen en zeilen aan de Reyerslaan, maar hier legt hij wel de vinger op de wonde. De openbare omroep is een van die organisaties waarvan de financiering niet afhangt van haar prestaties, soms wel integendeel. Met als gevolg dat ook de loonmassa geen verband houdt met de prestaties van het personeel. Meer nog,

na de gigantische inzet (en ook inlevering) van de voorbije jaren, kregen we van de directie doodleuk te horen dat de lonen de komende vijf jaar bevroren worden. Daarom is het interessant uit te diepen waarom de VRT eigenlijk altijd moet besparen en waarom daarbij altijd in de eerste plaats gekeken wordt naar het personeel.

Hoewel de VRT meestal een resultaat in evenwicht kan voorleggen, is haar financiering ziek, ernstig ziek. De kwaal heeft drie oorzaken: het gebrek aan dotatie, de plicht om te concurreren zonder te mogen concurreren en de ongelijke indexering van de middelen, de zogenoemde 'weef-fout'.

"Hier belet 'de aandeelhouder' zijn organisatie middelen voor groei te vinden"

Te weinig dotatie

De dotatie is het geld dat de overheid ter beschikking stelt van de openbare omroep om zijn opdracht uit te voeren. Sinds de omvorming van de VRT tot een nv van publiek recht in 1997 is de dotatie stelselmatig afgebouwd. Soms door effectieve besparingen, soms door middelen niet te indexeren, vaak door beide samen. De overheid beschouwt de VRT als haar bezit en omgekeerd spreekt de directie over de Vlaamse regering als 'onze aandeelhouder'. In tegenstelling tot wat eigenaars of aandeelhouders van andere ondernemingen wel doen, voorziet de overheid echter niet in het noodzakelijke kapitaal of de middelen om de organisatie te runnen. De overheid bemoeit zich via de beheersovereenkomst voor 100 procent met de krijtlijnen en de doelstellingen die we moeten halen. Daar staat tegenover dat ze slechts 40 procent van de middelen inbrengt. De rest moet de VRT uit de markt halen. Maar als ze dit doet, komt ze opnieuw in conflict met de (neoliberale) overheid.

Verplicht te concurreren, maar het mag niet

Dit is echt een tegenstelling van formaat: de VRT wordt gedwongen reclame uit te zenden om de rekeningen te kunnen betalen. Maar het geldt dat de VRT via reclame verdient, steekt dan weer de ogen uit van de concurrenten in de private media. Studies (bijvoorbeeld 2024/CJM/Inkomsten commerciële communicatie) tonen duidelijk aan dat de reclamemarkt geen zero-sum-game is. Dit betekent dat de winst van de ene niet het verlies van de andere is. Toch doen de commerciële concurrenten er alles aan – zelfs het onder druk zetten van de politieke meerderheid – om de inkomsten voor de openbare omroep te onderdrukken. Dit leidt tot de maxima en andere beperkingen die aan de VRT worden opgelegd. Men creëert dus de illusie van een ‘vrije markt’, maar die wordt gestuurd in het belang van de private ondernemingen. De VRT is afhankelijk van reclame-inkomsten, maar wordt verhinderd om reclame te maken. Dit is geen vrije en eerlijke concurrentie.

Arbeid van ene naar andere kolom

Al minstens 20 jaar lang zijn er twee grote financiële kolommen op de VRT: het personeelsbudget en de werkingsmiddelen. Het personeelsbudget omvat alle kosten die verbonden zijn aan het intern personeel (contractueel en statutair) en de werkingsmiddelen bestaan uit alles inzake aankoop, maar ook arbeid door zelfstandigen, freelancers, onderaannemers... Op alle mogelijke manieren hebben voorbij regeringen het personeelsbudget gedrukt, ten gunste van de werkingsmiddelen. Bijvoorbeeld door een maximumcontingent te verplichten, door een maximumpercentage op te leggen dat aan het personeel gespendeerd mag worden enzovoort. Dat veroorzaakte een gestage daling van de personeelscijfers. Zo verdwijnt al jaren geld van de kolom ‘personeelsbudget’ naar de kolom ‘werkingsmiddelen’. De jaarrekening van 2024 toont bijvoorbeeld aan dat het personeelsbudget 197,8 miljoen euro was terwijl er maar 192,3 miljoen euro uitgegeven werd. In 2023 was dit 192,8 miljoen euro. Alleen al als gevolg van de inflatie had de uitgave in 2024 drie procent hoger moeten liggen. Het is niet dat de VRT een overschot had,

dus dat geld is aan ‘werkingsmiddelen’ uitgegeven. Deze financiële transfer is structureel terug te vinden in de opeenvolgende boekhoudingen van jaren. Tegelijk met het geld verdwijnt ook arbeid van de ene naar de andere kolom: het aantal interne collega's daalt (vooral door de uitstroom van statutairen) en het aantal externe collega's stijgt. Dat is ook heel logisch. Ondanks alle besparingen, kaasschaafoperaties en transformatieplannen is de hoeveelheid productie zo goed als onveranderd gebleven. Het werk moet dus gedaan blijven worden, met minder internen die harder moeten werken, maar ook met meer externen, die nu al minstens 500 VTE van de arbeid leveren (t.o.v. 1.830 VTE intern). En nu komt de weeffout: de kolom ‘personeelsbudget’ wordt geïndexeerd, de kolom ‘werkingsmiddelen’ niet.

“Enige oplossing is ontmaskeren kwade bedoelingen regering en onvermogen directie”

Weeffout: ongelijke indexering van de middelen

Ten gevolge van de inflatie (gewoonlijk rond 2 procent per jaar, maar kan oplopen tot 10 procent bij crisissen zoals de ultrahoge energieprijzen van 2021) worden de lonen een- of meermaals per jaar aangepast als de spilindex overschreden wordt. Daarvoor wordt in extra dotatie voorzien door de overheid. Maar ook de prijzen aan de kant van de werkingsmiddelen stijgen. Die kolom wordt niet of half geïndexeerd (afhankelijk van het jaar in de periode 2026-2030) of geïndexeerd volgens een speciale, onvoorspelbare marktindex voor de reclame. Als er niets gebeurt, trekt de verhouding tussen ‘personeelsbudget’ en ‘werkingsmiddelen’ dus automatisch, jaarlijks en soms heel snel scheef. De beheersovereenkomst verbiedt dit echter expliciet, de verhouding moet gelijk blijven. Bovendien zit de boekhouding met een begrotingsgat in de werkingsmiddelen

dat gevuld moet worden. Weer moet er ‘personeelsbudget’ naar ‘werkingsmiddelen’ overgeheveld worden. Als klap op de vuurpijl versterkt dit beleid zichzelf: het geïndexeerde ‘personeelsbudget’ wordt kleiner en de niet-geïndexeerde ‘werkingsmiddelen’ worden groter. Zo graaft dit beleid zijn eigen graf. Het helpt dus niet het personeel te laten inleveren door loonbevriezing, afvloeiingen, ontslagen of vervanging van internen door externen, integendeel. Het maakt de ziekte van de financiën alleen maar erger. De weeffout ontrafelt het tapijt van de openbare omroep, steek per steek, steeds maar sneller. Tot er geen openbare omroep meer overblijft, maar een hoop losse draden waar de privémarkt garen bij kan spinnen. De enige oplossing voor dit probleem ligt in het ontmaskeren van de kwade bedoelingen van de regering, het aanklagen van het onvermogen van de directie om hiertegen een vuist te maken. Maar uiteindelijk zal het vooral moeten komen van het verzet van het VRT-personeel en zijn medestanders om deze trend te keren.

Wies Descheemaeker

Limburg

Activiteitenkalender senioren 2026

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

Nieuwjaarsreceptie senioren

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

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

De voorzitter van de seniorencommissie, Freddy Stox, en zijn team leggen jullie in de watten met eten en drank (verzorgde wereldkeuken met een Vlaamse toets in buffetvorm, koffie en vla), gezellige babbel en interessante ontmoetingen en toelichtingen.

Om de kosten te drukken van mensen die inschrijven en niet komen opdagen, vragen we per persoon een inschrijvingsgeld van 5 euro. Dat bedrag krijgen jullie ruimschoots terug via een cadeau bij aankomst. Wie niet komt opdagen of niet tijdig afzegt, is zijn inschrijvingsgeld kwijt. Locatie: Zaal Kermeta, Diestersteenweg 204, 3500 Kermt-Hasselt.

Inschrijven: 011 30 09 70 (tijdens de kantooruren) of limburg@acod.be. De inschrijving is pas definitief na overschrijving van 5 euro per deelnemer op rekeningnummer BE31 8783 0220 0155 van ACOD Senioren Limburg. Vermelding: nieuwjaar + naam + aantal personen Inschrijving en betaling voor 20 januari 2026



Bezoek aan de stad Tienen

Op zaterdag 21 maart bezoeken de senioren van ACOD Limburg Tienen voor een culturele en erfgoedbeleving met gids.

Praktische informatie en inschrijving: we reizen individueel per trein naar Tienen of met eigen vervoer. Bezoek aan de stad met gids om 10.00 uur, vertrek aan het stadhuis, Grote Markt 27, 3300 Tienen.

Individuele tussenkomst: 5 euro per persoon (gids + een drankje worden betaald door ACOD Senioren Limburg). Inschrijving: limburg@acod.be of 011 30 09 70 tijdens de kantooruren. Betaling op rekeningnummer BE31 8783 0220 0155 met vermelding Tienen + naam + aantal personen. Inschrijving en betaling voor 11 maart 2026. Bij afwezigheid wordt de bijdrage beschouwd als een administratiekosten en niet teruggestort.

Bezoek Dossin-kazerne in Mechelen

Op zaterdag 25 april bezoeken de senioren van ACOD Limburg de Dossin-kazerne in Mechelen met gids.

Praktische informatie en inschrijving: we reizen individueel per trein naar Mechelen of met eigen vervoer. Let op: je moet aan het station nog een bus (lijn 2 of 50) te nemen tot aan de halte Kazerne Dossin in de EdgardTinellaan. Bezoek met gids van 10 tot 12 uur.

Adres kazerne: Goswin de Stassartstraat 153, 2800 Mechelen.

Adres parking Tinel: Edgard Tinellaan 6, 2800 Mechelen, op 700 meter of 9 minuten.

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

Bezoek concentratiekamp Breendonk

Op zondag 3 mei leggen de senioren van ACOD Limburg een bus in naar de viering van de 8 Mei-coalitie, gekoppeld aan een bezoek aan het concentratiekamp Breendonk met gids.

Praktische informatie en inschrijving: we reizen per bus naar Breendonk of met eigen vervoer.

Daar maken we eerst de indrukwekkende hulde van de 8 Mei-coalitie mee, waarna het bezoek aan het kamp met gids volgt.

Vertrek aan de Carrefour in Kuringen (Kuringersteenweg 491, 3511 Hasselt). Het vertrekuur wordt later medegedeeld.

Individuele tussenkomst 10 euro per persoon. Inschrijving: limburg@acod.be of 011 30 09 70 tijdens de kantooruren. Betaling op rekeningnummer BE31 8783 0220 0155.

Vermelding: Breendonk + naam + aantal personen. Inschrijving en betaling voor 20 april. Bij afwezigheid wordt de bijdrage niet teruggestort.

Bezoek aan Be-Nature Beringen

Op zaterdag 20 juni brengen de senioren van ACOD Limburg een bezoek met gids aan Be-Nature en het mijnbelevingscentrum in Beringen.

Praktische informatie en inschrijving: we reizen met eigen vervoer naar Beringen. Bezoek aan de mijnbelevingscentrum 'Mineset' met gids. Om 10 uur bijeenkomst aan supermarkt Albert Heyn, Be-mine 6 in Beringen.

Individuele tussenkomst 5 euro per persoon (gids + een drankje worden betaald door ACOD Senioren Limburg). Inschrijving: limburg@acod.be of 011 30 09 70 tijdens kantooruren. Betaling op rekeningnummer BE31 8783 0220 0155. Vermelding: Be-Nature + naam + aantal personen Inschrijving en betaling voor 10 juni. Bij afwezigheid wordt de bijdrage niet teruggestort (administratieve kost).

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



PB-PP
BELGIE(N) - BELGIQUE

Achter de schermen van zomeropera Alden Biesen

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

Oost-Vlaanderen

Bezoek Provinciehuis

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

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

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

Afdeling Waasland: Nieuwjaarsfeest

Op zaterdag 24 januari 2026 organiseert de afdeling Waasland haar Nieuwjaars-



feest vanaf 17.30 uur in de Paterskerk, Truweelstraat 210, Sint-Niklaas.

Je kan er luisteren naar de nieuwjaarstoespraak, terwijl je geniet van een drankje, met hapjes. Daarna volgt pompoensoep en wordt het koud en warm buffet geopend: koud hespenrolletje met asperges, rauwe ham met meloen, gebakken kippenfilet, huisbereide paté, gevulde perzik met tonijnsalade, half eitje opgevuld groenten, sausen, stokbrood en boter, mozzarella met tomaat, gegratineerde aardappelen, wokgroenten, varkenshaasje met champignonroomsaus, kabeljauwhaasje, fijne groenten, witte wijnsaus, vegan balletjes in tomatensaus met groenten en puree. Ook is er een dessertbuffet van De Witte Hoeve.

Muzikale omlijsting wordt verzorgd door dj Esmee.

Inschrijven en betalen voor 8 januari is verplicht en kan via oost_vlaanderen@acod.be of telefonisch 09 269 93 33. Het aantal plaatsen is beperkt. Deelname kost 25 euro per persoon (leden), 25 euro per persoon (metgezel) en 40 euro per persoon (niet-leden). Betalen doe je via rekeningnummer BE24 8771 4073 0138 met vermelding 'KP0027-NIEUWJAARSETEN-

TJE-24/01/26-NAAM-AANTAL VEGGIE en/of AANTAL NIET-VEGGIE'.