

# TRIBUNE



REGERING DE WEVER  
HEEFT **GEEN VISIE** OP  
OPENBARE DIENSTEN

## inhoud

|                                     |           |
|-------------------------------------|-----------|
| <b>inhoud en colofon</b>            | <b>2</b>  |
| <b>wedstrijd</b>                    | <b>2</b>  |
| <b>algemeen</b>                     | <b>3</b>  |
| <b>spoor</b>                        | <b>6</b>  |
| <b>tram bus metro</b>               | <b>14</b> |
| <b>de post</b>                      | <b>15</b> |
| <b>gazelco</b>                      | <b>16</b> |
| <b>telecom</b>                      | <b>18</b> |
| <b>federale overheidsdiensten</b>   | <b>20</b> |
| <b>vlaamse overheidsdiensten</b>    | <b>24</b> |
| <b>lokale en regionale besturen</b> | <b>26</b> |
| <b>onderwijs</b>                    | <b>32</b> |
| <b>cultuur</b>                      | <b>38</b> |
| <b>agenda</b>                       | <b>39</b> |

## colofon

### Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

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



### Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be

### Redactie:

Stan Reusen, Nancy Libert, Geert Cools,  
Chris Moortgat, 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

Lien Clauw (Veurne), Kathleen Verhofsté (Gent), Piet Muermans (Lanaken), Guy Decramer (Rotselaar) en Sofie Bastiaans (Antwerpen) wisten de juiste antwoorden op de vorige prijsvraag. Zij winnen een Mediamarkt-geschenkbond.

#### Nieuwe prijs: Mediamarktbon

#### Vragen

- Wie bereidde de laatste congrestekst van ACOD Onderwijs voor?
  - Chico Lama
  - Chico Detrez
  - Chico Rei
- De FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, de FOD Sociale Zekerheid en de POD Maatschappelijke Integratie fuseren. Daarom verhuizen diensten naar de toren Financiën. Vanwaar komen deze?
  - Blériot-gebouw
  - Depardieu-gebouw
  - Tintin-gebouw
- Wat zoeken de Belgische spoorwegen?
  - Een verloren gereden trein
  - Een spoortoepassing van Waze om het voorgaande te vermijden
  - Een nieuwe nationaal secretaris ACOD Spoor

#### 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 "Er wordt een sluipende staatshervorming voorbereid"

*Bij het verschijnen van de vorige editie had de regering De Wever net haar begrotingsconclaaf doorstaan. Hoe ziet de uitrol van de nieuwe maatregelen eruit?*

**Chris Reniers:** "De maatregelen zelf zien er alleszins niet schitterend uit, aangezien er weer flink naar extra besparingen is gezocht. Het is nu afwachten hoe de regering van plan is de beslissingen om te zetten in wetteksten en hoe ze die praktisch wil realiseren. Zo verblijven we ook nog steeds in afwachting van de definitieve wetteksten over de pensioenhervorming. We willen graag weten of en op welke manier de regering de door ons gevraagde wijzigingen heeft geformuleerd. We volgen dat dus verder op en blijven protesteren tegen alle mogelijke nadelige regeringsmaatregelen zolang die niet gestemd zijn, of het nu gaat over pensioenen of de openbare diensten in het algemeen. Zo komen we onder andere samen op het Mediaplein in Antwerpen op 30 januari en wordt voor begin maart een grote actie met het ABVV voorbereid."

*Opmerkelijk in het begrotingsakkoord was dat de regering De Wever weer bijzonder zwaar inhakt op de federale openbare diensten.*

**Chris Reniers:** "Dat is inderdaad het geval. De federale openbare diensten kregen al bijzonder zware besparingen opgelegd in het regeerakkoord en het begrotingsakkoord doet er nu nog een schep bovenop. Je kan je zelfs afvragen hoe men dergelijke zware besparingen kan realiseren en tegelijk durft beweren dat dit geen invloed zal hebben op de openbare dienstverlening. Als je weet dat federaal tegen het einde van de legislatuur meer dan 7.000 mensen zullen moeten verdwijnen, kan het niet anders dan dat de burger dit zal voelen wanneer die een beroep doet op de overheid. We spreken dan niet enkel over directe dienstverlening vanuit hulp- en veiligheidsdiensten, justitie of financiën, maar ook over de manier waarop de federale overheid haar taak kan uitvoeren

in de sturing van en controle op de naleving van regels door bedrijven of burgers. Betaalt iedereen netjes z'n belastingen? Worden vergunningen correct afgeleverd? Worden mensen in voorlopige hechtenis juist behandeld? Verloopt het optreden van politie- en veiligheidsdiensten volgens de regels? Laat die zaken los en de burger bevindt zich in een heel instabiele en onzekere maatschappij."

*Wie wint er bij deze afbraakpolitiek?*

**Chris Reniers:** "Het speelt in de kaart van wie openbare diensten wil outsourcen of ronduit privatiseren. Veel mensen trappen in die val en juichen dergelijke ideeën toe. Ze menen dat ambtenaren het veel te goed hebben met hun pensioen- en werkvoorwaarden en dat ze het verdienen aangepakt te worden. Het is echter een valse redenering, want zelfs al zou de privé zorgen voor een dienstverlening die even goed is, dan is die nog steeds duurder. Er moet immers winst gemaakt worden. Wie nu pleit voor minder middelen en mensen in openbare diensten, wordt daarvan uiteindelijk zelf het slachtoffer. Laat ons ook niet naïef zijn: eigenlijk bereidt de N-VA op deze manier een sluipende staatshervorming voor. Ze kleedt de federale overheid uit opdat de dienstverlening zodanig slecht of overbodig wordt dat iedereen op termijn pleit voor een overheveling naar de privé of naar de regio's."

*Opmerkelijk is wel dat het departement Defensie als enige de besparingsdans ontspringt.*

**Chris Reniers:** "Tja, daar hebben we een minister die erop kikt soldaatje te spelen. Er verschuift een immoreel groot deel van onze middelen naar Defensie. Ons land gaat zo mee in een wapenwedloop die enkel een vals gevoel van veiligheid creëert. Bewapening, oorlogen en conflicten dragen nooit bij tot een betere wereld. Wanneer de wereld in brand staat, worden enkel wapenleveranciers en de wapenlobby er beter van. Gewone mensen en



**"Wie pleit voor minder middelen en mensen in openbare diensten, wordt zelf het slachtoffer"**

kinderen zijn slachtoffers. Wereldleiders als Trump, Netanyahu, Xi Jinping en Poetin zien de wereld als een spelletje Stratego en steken letterlijk hun middenvinger uit naar degenen die ijveren voor een betere en rechtvaardiger samenleving. We moeten ons blijven verzetten tegen deze evolutie met de geschiedenis als leidraad en als waarschuwing!"

# Gezondheid Nood aan Vlaams geïntegreerd vaardighedenplan

***Volgens de meest recente preventiebarometer heeft een op zes Vlamingen een beperkt niveau van gezondheidsvaardigheden, ofwel ruim 900.000 mensen. Dat is alarmerend want beperkte gezondheidsvaardigheden gaan hand in hand met een slechtere gezondheid, chronische ziekten en vroegtijdig overlijden.***

Onder gezondheidsvaardigheden ('health literacy' in het Engels) verstaan we de persoonlijke kennis en individuele vaardigheden om tijdig aan gepaste informatie te komen, deze te begrijpen en ze adequaat te gebruiken bij beslissingen over gezondheid en welzijn. Zo vinden personen met beperkte gezondheidsvaardigheden het moeilijk om gesprekken met zorgverleners te volgen en begrijpen ze de verleende adviezen niet voldoende. Daarnaast ervaren ze ook problemen met het invullen van formulieren of nemen ze voorgeschreven medicatie verkeerd in.

### Kennis verwerven en toepassen

Zowel bij het verwerven als de toepassing van gezondheidsvaardigheden, spelen contextuele en relationele factoren een belangrijke rol. Kennis, vaardigheden en attitudes worden vaak van generatie op generatie doorgegeven. Personen in een kwetsbare positie hebben vaker lagere vaardigheden door onder andere minder scholing, beperkte digitale vaardigheden, beperkt sociaal netwerk, minder financiële middelen. Risicogroepen vind je vooral terug bij ouderen, laaggeschoolden, mensen met beperkte



financiële middelen en jongeren. Gezondheidsvaardigheden zijn een noodzaak. Niet alleen voor de eigen gezondheid en het welzijn, maar ook voor gelijke kansen, maatschappelijke participatie en een meer duurzaam zorg- en ondersteuningsstelsel. Daarom verdient het onderwerp een prominenter plaats op de agenda van de Vlaamse regering.

### Huidige inspanningen onvoldoende

Zowel op Vlaams als op federaal niveau worden er zeker al inspanningen geleverd. Vlaams minister van Welzijn en Volksgezondheid Caroline Gennez neemt in haar beleidsnota 2024-2029 het engagement op om de gezondheidsvaardigheden van burgers te versterken. Rechtstreeks en onrechtstreeks komt het versterken van gezondheidsvaardigheden aan bod in diverse acties. Maar de inspanningen zijn vaak nog te versnipperd en gericht op het individuele niveau.

De Vlaamse raad WVG (Welzijn, Volksgezondheid en Gezin) vraagt daarom in een advies op eigen initiatief een Vlaams geïntegreerd gezondheidsvaardighedenplan. Overleg en afstemming over de grenzen

van de bevoegdheidsniveaus is daarbij noodzakelijk.

De raad adviseert op korte termijn de klemtonen te leggen op reeds gerapporteerde moeilijkheden van burgers: het kunnen vinden van (gezondheids)informatie op maat

zichzelf beschermen tegen ziekte met behulp van informatie uit verschillende media

het evalueren van verschillende medische behandelingen

het vinden van informatie over hoe omgaan met psychische problemen.

Op (midden)lange termijn moet er een overgang komen naar meer gezondheidsvaardig werken en organiseren, zowel bij de overheid als in zorg- en welzijnsorganisaties.

Gezondheidsvaardigheden zijn namelijk een gedeelde verantwoordelijkheid.

Voor het ABVV moet er geïnvesteerd worden in opleiding en bijscholing van het personeel in deze instanties. Zij zijn immers het eerste aanspreekpunt. Daarnaast is het belangrijk dat er blijvend aandacht gaat naar de schakeling van kwetsbare groepen door communicatie en dienstverlening af te stemmen op hun noden.

*Bron: Echo ABVV*

## Buitengewoon Congres ACOD Antwerpen-Kempen-Mechelen

Op 9 februari 2026 organiseert ACOD Antwerpen-Kempen-Mechelen een Buitengewoon Congres in zaal De Internationale van het 'A' Bondsgebouw in Antwerpen, zoals beslist en vastgelegd op het laatste Provinciaal Intersectoraal Comité (PIC)

Op de agenda staan:

- 9u30-10u: onthaal
- 10u-10u45: evaluatie afgelopen acties (januari en februari 2026)
- 10u45-11u15: verdere acties waaronder toelichting grote Nationale Betoging op 12/03/2026 in Brussel

- 11u15-11u45: verkiezing provinciaal algemeen secretaris ACOD AKM ter vervanging van Uwe Rochus
- 11u45-13u30: receptie en netwerkmoment

## Actie Provinciehuis Limburg 'Te Huur'

**In het kader van de algemene staking van de openbare diensten zette ACOD Limburg op dinsdag 25 november 2025 het Provinciehuis 'te huur'. De directe aanleiding daartoe was het opdoeken van het Steunpunt Onderwijs door de deputatie. Dit feit gebruikten we als voorbeeld van het verder afbreken van de publieke dienstverlening door opeenvolgende regeringen, deputaties, gemeentebesturen...**

Onze nationale voorzitter ACOD Chris Reniers sprak de ruim 150 aanwezige militanten en de media toe tijdens onze actie aan het provinciehuis.

Wij vakbond voor het overheidspersoneel blijven ijveren voor openbare diensten die goed ontwikkeld, bereikbaar en betaalbaar zijn voor alle inwoners. Bij politieke beleidsvoerders merken we daarentegen de neiging om meer en meer diensten af te stoten, zo hard te besparen dat ze hun normale werking (zoals bijvoorbeeld controles op misbruiken of fraude, bemannen noodcentrales en snelle hulpverlening op spoeddiensten, plaatsen in kinderopvang, psychische hulpverlening, sociale woningen, wzc's, daklozenopvang en gevangissen...) , niet meer terdege kunnen volhouden.

Als beheerders van de publieke zaak moeten politici de dienstverlening aan hun bevolking prioritair stellen. Door het afstoten van diensten laat men handvaten los om een warme en eerlijke samenleving mee te bouwen, om toe te zien op toegang tot diensten die een volwaardige deelname aan die samenleving mogelijk maken.

Guy Graulus



## 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): 11 februari, 17 maart en 26 maart (Mechelen).
- Limburg (limburg@acod.be): 18 februari en 25 maart.
- Oost-Vlaanderen (oost\_vlaanderen@acod.be): 12 februari en 11 maart.

- Vlaams-Brabant (vlaams\_brabant@acod.be): 3 februari en 5 maart.
- West-Vlaanderen (west-vlaanderen@acod.be): 5 februari en 10 maart.

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

# Infrabel Nationaal bedrijfscomité PBW

*Er kwamen opnieuw tal van dossiers aan bod die een directe invloed hebben op het welzijn, de veiligheid en de dagelijkse werkomstandigheden van het personeel. Van ergonomie in de seinzalen en blootstelling aan gevaarlijke stoffen, over arbeidsongevallen en infrastructuurproblemen, tot ingrijpende organisatorische hervormingen. Verscheidene thema's tonen aan dat waakzaamheid en opvolging noodzakelijk blijven. De ACOD-CGSP stelde kritische vragen, benoemde lacunes en formuleerde concrete voorstellen met één constante: de bescherming van de werknemers en het afdwingen van degelijk sociaal overleg.*

## SEDUS-stoelen in de seinhuisen

Er zijn meerdere klachten over de SEDUS-stoelen in de seinzalen. Dit punt werd al besproken tijdens de vorige vergadering. De directie en de arbeidsgeneesheer stellen dat het over ergonomische stoelen gaat en dat een medisch attest in dit geval niet gepast is. Volgende werden gepland.

- Verspreiding van een handleiding met instructies voor het ergonomisch instellen van de stoelen door de preventieadviseurs in alle seinzalen en RIOC.
- Lancering van een algemene enquête via Forms om de mening van de medewerkers te verzamelen.
- Analyse van de resultaten eind december en bespreking van de maatregelen tijdens het nationaal bedrijfscomité van februari 2026.

Wij vragen een demonstratie van het instellen van de stoelen in de lokale comités, zodat de afgevaardigden het functioneren ervan kennen.

## Opvolging blootstelling aan Chroom VI (hexavalent chroom)

Op 16 juni werden slijpwerkzaamheden uitgevoerd op een wagon (in de werkplaats van Haren) waarvan werd vermoed dat deze bedekt was met verf die Chroom VI bevatte. Het management van de werkplaats Haren licht het incident toe en presenteert een actieplan. Wettelijk kader: Chroom VI staat sinds 2017 op de lijst van 'carcinogene of muta-



gene agentia'. Het wordt sinds 1993 niet meer gebruikt in NMBS-verven en in de privésector sinds 2006. De Codex vertaalt deze regels in concrete verplichtingen voor werkgevers (naleving van grenswaarden, informatie aan werknemers). Feiten volgens de directie:

- 16 juni tussen 9 en 13 uur: mogelijk intermitterend slijpen op de wagon
- 13 tot 13.15 uur: slijpen door een lasser met aangepast masker
- 13.15 uur: stopzetting van de werken.

Volgens de directie was er geen stofwolk. Analyses bevestigen de aanwezigheid van Chroom VI, maar geen lood of asbest. Actieplan (negen punten):

- monitoring van blootgestelde medewerkers
- actualisatie van de Chroom VI-inventaris
- snelle tests om Chroom VI op te sporen
- jaarlijkse veiligheidsconferentie en briefing van nieuwe collega's
- informatieve affiches
- nieuwe meting van de luchtkwaliteit
- herziening van risicoanalyses.

In 2021 werd een luchtkwaliteitsstudie uitgevoerd: de gemeten waarden overschreden nooit de wettelijke drempels over 8 uur. Deze vragen werden gesteld.

- Vond het slijpen binnen de werkplaats? Antwoord: ja. Volgens onze informatie was er wel degelijk een stofwolk.
- Hoeveel werknemers werden blootge-

steld? Geen antwoord.

- Bestaat er een specifieke procedure voor reiniging kleding van blootgestelde werknemers? Geen antwoord.
- Wat gebeurde er na een gelijkaardig incident in 2021? Werden de betrokken werknemers opgevolgd? Geen antwoord. Volgens onze informatie werden zij niet opgevolgd door IDEWE.
- Wie gaf de opdracht? Niet de werkplaatsverantwoordelijke, maar een interne 'technisch adviseur'. Hij gaf de werkinstructies die niet gevalideerd werden door de hiërarchie. De technisch adviseur volgde als enige de veiligheidsconferentie niet. Wij stellen vragen bij deze feiten. Wij leggen er de nadruk op dat het actieplan in de eerste plaats sensibilisering van de hiërarchische lijn moet bevatten. Daarnaast kaarten wij opnieuw de druk op onze syndicale afgevaardigden aan en vragen dat zij zich vrij kunnen verplaatsen in de werkplaatsen om hun rol uit te oefenen. De hiërarchie zegt dat zij gecontacteerd moet worden bij problemen, gezien dergelijke druk niet wordt aanvaard.

## Project inzetbaarheidsbeleid

Voorstelling van een project dat gericht is op het voorkomen van 'vermijdbare afwezigheden' en het bevorderen van werkherleving via een open dialoog tussen leidinggevende en werknemer.

Het project vertrekt van een analyse van de huidige aanpak (interviews, werkgroep), waarna een basisdocument zal worden opgesteld en aan het CPBW worden voorgelegd.

Wij vragen garanties inzake privacy en stellen voor om na te denken over interne reklassering van werknemers die geheel of gedeeltelijk ongeschikt zijn voor de normale functies, zoals bij de NMBS.

### Ongeval met KIROW II-kraan in Schaarbeek

Bij niet-dringende werken is de kraan weggezakt door een verkeerde plaatsing van de steunpoten. Geen gewonden, maar een interventie van de hersporingstrein was wel nodig.

Preventieve maatregelen: werkbeschrijving geactualiseerd op SharePoint met duidelijke taken en verantwoordelijkheden. Dit punt wordt besproken in het lokale CPBW.

### Reorganisatie Infrabel

De directie stelt het nieuwe organigram van Infrabel voor. Het belangrijkste punt is de oprichting van de directie I-Projects, die TUC RAIL, I-O.4 en I-OP1 (planning) zal samenbrengen.

De directie verduidelijkt dat de huidige evolutie van de I-O-organisatie geleidelijk zal verlopen, met als doel een volledige implementatie van I-Project tegen eind 2026. Er werd al een analyse gemaakt van de pijler I-O.5 en de transversale OPS-activiteiten.

In 2026 zal Infrabel het operationele model definiëren dat de samenwerking tussen I-O.4 en TUC RAIL in I-Projects zal kaderen.

De directie informeert ons ook over de communicatie- en informatie-inspanningen voor het personeel van de directies I-O (I-O.1, I-O.5, I-O.3 en I-O.2) en I-SC (Supply, voorheen I-PPSC).

We vroegen wat het doel van deze her-

structurering is. Volgens de directie eist de federale regering meer transparantie, met name vanwege de kostenoverschrijdingen bij bepaalde projecten. De samenvoeging van I.O.4 en TUC RAIL heeft tot doel de teams te professionaliseren en budgetoverschrijdingen, zoals bij het GEN-project, te voorkomen. De directie belooft de discussie over deze herstructurering voort te zetten tijdens de vergadering in januari 2026.

### Liften Infrabel gebouwen Noord

Nadat er verscheidene technische problemen waren opgetreden met de liften in de gebouwen van Infrabel, waardoor personeelsleden vast kwamen te zitten, liet ACOD-CGSP dit op de agenda plaatsen. Daarop verschaftte een verantwoordelijke uitleg en stelde hij oplossingen voor. Hij bevestigde dat er talrijke storingen zijn met de liften. De verantwoordelijke verduidelijkte ook dat het onderhoudscontract tot 2030 door Schindler wordt uitgevoerd. Die firma voerde echter onderhoudswerkzaamheden uit zonder Infrabel op de hoogte te brengen van haar interventies of van de wettelijk verplichte controles. Om aan deze situatie te verhelpen, werd overeengekomen dat Schindler voortaan een rapport van de wettelijk verplichte controles aan Infrabel zal bezorgen. Er zijn al technische aanpassingen uitgevoerd aan de lift van de seinzaal in Berchem, waar personeelsleden drie keer geblokkeerd werden. Om snel te kunnen ingrijpen in geval van een storing, wordt voorgesteld de Traffic Officers op te leiden om personen die vastzitten in een lift te bevrijden.

Ook werd voorgesteld het onthaalpersoneel van Securitas een soortgelijke opleiding te geven. Er werd herinnerd dat bij een storing eerst contact moet worden opgenomen met Schindler. Als iemand vastzit, wordt een speciaal daarvoor aan-

gewezen personeelslid aangesteld om die persoon gerust te stellen (claustrofobie, stress enz.).

Bovendien moeten de verouderde communicatiemodules (2G/3G) van het alarmsysteem van het gebouw worden vervangen. Wordt vervolgd.

### Jaarlijks Actieplan 2026

Het Jaarlijks Actieplan (JAP) is een belangrijk document in de Belgische arbeidswetgeving (Codex welzijn op het werk). Het vormt de operationele routekaart van het bedrijf op het gebied van veiligheid en gezondheid voor het komende jaar. We bespreken de nieuwe punten met betrekking tot het Jaarlijks Actieplan 2026. Tijdens deze bespreking stellen wij volgende punten voor.

- De controle van het welzijn op de werven.
  - De analyse van de luchtkwaliteit in de werkplaatsen.
  - Het opstellen van een mensenrechtenbeleid (Europees recht dat later in het CPBW zal worden besproken).
  - Oplaadpunten voor dienstvoertuigen en persoonlijke voertuigen.
  - Analyse, detectie van Chroom VI (hexavalent).
  - Gebruik van prioritaire voertuigen, opleiding, kader en richtlijnen.
  - Uniform maken van telewerken.
  - Actieplan voor kranen (gebruik van riemen, ...).
  - Opvolging van veiligheidsmaatregelen die zijn genomen naar aanleiding van arbeidsongevallen.
  - Risicoanalyse met betrekking tot brand.
- Deze punten werden in januari opnieuw besproken en indien nodig na discussie, worden opgenomen in het Jaarlijkse Actieplan 2026.

Tony Fonteyne

# ACOD Spoor zoekt nieuwe nationaal secretaris

**Door de opvolging in het mandaat als voorzitter van de Vlaamse ACOD Spoor komt het mandaat van nationaal secretaris vrij. Wij doen hiervoor een oproep tot kandidaturen.**

Kandidaturen moeten uiterlijk vrijdag 13 februari om 13 uur worden bezorgd aan de voorzitter Vlaamse ACOD Spoor, Fontainasplein 9/11, 1000 Brussel.

Elke kandidatuur moet worden voorgedragen door minstens één gewest. Geïnteresseerden kunnen hiervoor contact opnemen met hun gewestelijke secretaris.

Het nationaal secretariaat



## Infrabel

# Telewerk bij I-O.4: nood aan duidelijke, eerlijke en niet-discriminerende regels

***Bij I-O.4 groeit de onvrede over de manier waarop telewerk vandaag wordt geregeld. Aanleiding is een e-mail waarin voor het personeel van I-O.4 South drie dagen fysieke aanwezigheid per week wordt opgelegd. Die maatregel wordt door de betrokken medewerkers als discriminerend ervaren, temeer omdat hij niet overal op dezelfde manier wordt toegepast.***

Volgens de directie is telewerk geen verworven recht en vereisen sommige functies fysieke aanwezigheid. Afwijkingen blijven mogelijk, maar enkel na goedkeuring door de betrokken 'Head of'. Wij stellen vast dat hierdoor de volledige beslissing over telewerk bij individuele managers wordt gelegd, zonder duidelijk en objectief kader.

### Objectieve regels geen optie maar verplichting

Volgens ons kan en mag telewerk niet afhankelijk zijn van willekeur. De geldende wetgeving en in het bijzonder cao 149/1,

legt expliciet vast dat telewerk moet steunen op transparante, objectieve en niet-discriminerende criteria. Dat kader ontbreekt vandaag volledig in I-O.4. Wij eisen dat dezelfde regels worden toegepast op werknemers met gelijke functies, ook in dezelfde dienst. Wanneer dit niet gebeurt en er geen akkoord wordt bereikt, behouden de medewerkers zich het recht voor zich te wenden tot het Centrum voor Gelijkheid van Kansen, dat hiervoor bevoegd is.

De directie geeft aan onze bezorgdheden te begrijpen en zal zich hierover informeren. Wij beklemtonen dat het voor ons niet gaat over het exacte aantal telewerkdagen, maar wel om een eerlijke en gelijke toepassing van de regels voor iedereen.

### Grote verschillen tussen diensten en regio's

De problemen blijven niet beperkt tot I-O.4 South. Bij I-O.4 zijn de telewerkregels de voorbije periode ingrijpend gewijzigd. Al geruime tijd vragen wij duidelijke en uniforme afspraken voor alle diensten van

Infrabel. In de praktijk zien we echter het tegenovergestelde gebeuren.

Na een nota van de Head of Projects heeft elke I-O.4-verantwoordelijke deze op zijn eigen manier geïnterpreteerd. Het resultaat is een lappendeken van regels, met grote verschillen tussen diensten. Telewerken werd aan zoveel voorwaarden gekoppeld dat het voor velen nauwelijks nog haalbaar is. Sommige medewerkers kwamen zelfs voor een voldongen feit te staan toen zij plots te horen kregen dat ze geen recht meer hadden op telewerk.

### HR voert uitsluitingen technisch door

Na contact met I-HRO blijkt dat het management lijsten heeft overgemaakt van medewerkers die uitgesloten worden van telewerk. HR heeft deze beperkingen vervolgens technisch moeten doorvoeren in FIORI. Dit betekent concreet dat telewerk voor bepaalde personeelsleden administratief werd geblokkeerd, zonder overleg en zonder motivering op basis van functie of inhoud van het werk.

## Ongelijke behandeling bij gelijke functies

Ook in andere regio's hebben we navraag gedaan. Daar stelden we vast dat bij gelijke functies - dus bij gelijk werk - telewerk wel onder dezelfde voorwaarden blijft bestaan, zonder bijkomende beperkingen of afschaffing. Dat staat in schril contrast met de situatie van bepaalde I-O.4-medewerkers en bevestigt het gevoel van ongelijkheid en willekeur.

Wij vroegen welke stappen zullen worden gezet om deze tegenstrijdigheden recht te zetten. De verantwoordelijke Head of Projects, die de nota initieerde en nationaal bevoegd is voor I-O.4, heeft onze vragen nog niet beantwoord. Wij betreuren dat werknemers die jarenlang correct gebruik maakten van telewerk op deze manier voor voldongen feiten worden geplaatst.

## "Wij vragen niets meer dan een eerlijke en gelijke toepassing van de regels voor iedereen"

### Sociaal overleg moet meer zijn dan formaliteit

De voorzitter erkende het probleem en vroeg ons contact op te nemen met de directie I-Projects. Voor ons is dit dossier exemplarisch voor een bredere tendens: beslissingen met een grote impact op arbeidsorganisatie en welzijn worden te vaak genomen zonder voorafgaand overleg en zonder duidelijk kader. Telewerk vraagt geen improvisatie, maar heldere afspraken, rechtszekerheid en respect voor gelijke behandeling. Dat blijven wij eisen, in het belang van alle medewerkers.

Tony Fonteyne

# NMBS Centralisatie OCC's in Brussel

*In december namen we deel aan een ad hoc-vergadering van het Strategisch Bedrijfscomité NMBS over het RCC en de OCC's. De directie liet weten dat zij van plan is tegen 2027 alle medewerkers van de OCC's (RTS, PACO, permanentie trein-begeleiding en -treinbestuurders) behalve de RCCA (groepen en PBM) samen te brengen in het RCC, Frankrijkstraat, Brussel. De VIB's volgen na 2027.*

Wij hadden eerder al onze bezorgdheden geuit over dit voornemen, onder meer in de Nationale Paritaire Subcommissie, naar aanleiding van de geruchten daarover in de wandelgangen.

Welke argumenten heeft de directie?

- Kostenbesparing, gepaard met schrapping van VTE.
- Centralisatie in Brussel zal de tijd voor het oplossen van incidenten verkorten, het aantal geschrapte treinen verminderen en verkorte treinsamenstellingen beperken.
- Processen vereenvoudigen, informatie delen en het aantal betrokken actoren verminderen.

### Onduidelijkheid modaliteiten overdracht: hoe, wie, wanneer?

De concrete discussie hierover wordt gevoerd op overlegvergaderingen in februari en maart.

Wij hebben enkele belangrijke punten aangekaart.

- Verlies van nabijheid en terreinexpertise: centralisatie in Brussel garandeert geen beter beheer. Dit hebben we al eerder benadrukt i.v.m. RTTM, waarvan de directie nooit de meerwaarde heeft kunnen bewijzen. Dit project wil medewerkers polyvalent maken omdat ze op verschillende districten moeten werken, ten koste van lokale kennis.

- Welzijn op het werk: vandaag werken er 50 medewerkers per shift in het RCC, morgen komen daar nog tientallen bij. Wat met geluidsoverlast in het RCC?

- De terreinmedewerkers zijn niet geraadpleegd. De directie baseerde zich vooral op Nederlandse en Franse modellen, niet op de ervaring van onze eigen mensen.

- Geen RTS meer in de seinhuizen: de NMBS zal geen relais meer hebben in het hart van het verkeersbeheer bij Infrabel, dat is een vergissing!

- Rekrutering in Brussel: nu al een uitdaging.

De voorbije weken hebben we via een online-formulier heel wat reacties gekregen. In afwachting van het overleg bundelen wij alle reacties en organiseren we een specifieke werkgroep.

Tony Fonteyne





## NMBS Oprichting NMBS Academy

***In december stelde de NMBS haar project voor de oprichting van een NMBS Academy voorgesteld. In tegenstelling tot de Infrabel Academy, die over een opleidingscentrum in Brussel-West beschikt, zal de NMBS Academy geen gecentraliseerd opleidingscentrum hebben. Het doel is de opleidingen die momenteel versnipperd zijn georganiseerd samen te brengen, gezien elke directie haar eigen structuren en processen heeft, zonder uniforme visie.***

Concreet is de directie van plan in de NMBS Academy het volgende samen te voegen.

Vanaf januari 2026:

- Learn & Development (B-HR)
- fundamentele opleidingen B-CS en B-PT (TAPAS)
- opleidingen B-ST.

Vanaf januari 2027:

- permanente opleidingen B-CS en B-PT
- HR Rail-opleidingen.

Tweede semester 2027:

- opleiding personeel bundel B-TO
- fundamentele opleidingen van treinbestuurders.

### Welke veranderingen?

- De rol van opleiders wordt herzien: de functie van instructeur wordt meer gespecialiseerd, met de klemtoon op didactische en pedagogische expertise. Opleiders zullen bijdragen aan het opstellen van opleidingen en coaching krijgen voor hun nieuwe rol.
- De leertrajecten worden gemoderniseerd: ze worden korter en praktischer, maken gebruik van moderne methoden (blended learning, digitalisering, simula-

tors en virtual reality) en worden verbeterd op basis van feedback.

De directie bevestigde dat de opleidingen niet in Brussel zullen worden gecentraliseerd. De sessies zullen nog steeds in de regio's worden georganiseerd, maar het ontwerp en de logistieke ondersteuning zullen worden gecentraliseerd.

In januari-februari 2026 is sociaal overleg gepland. Het personeel dat betrokken is bij de fundamentele en permanente opleidingen zal betrokken worden bij de oprichting van de NMBS Academy.

Je vragen en opmerkingen zijn welkom: stuur ze per e-mail of via je lokale militant en gewestelijke secretaris.

*Tony Fonteyne, Nicky Masscheleyn*

# NMBS

## Toepassing regelgeving tweetaligheid bij treinbegeleiders

*Naar aanleiding van onze recente bespreking met de directie over de vereisten inzake tweetaligheid en het behalen van het Selor-attest door treinbegeleiders, delen wij hieronder een samenvatting van het standpunt van de directie, gevolgd door onze aandachtspunten en vragen.*

### Standpunt directie

Volgens de geldende regelgeving moeten treinbegeleiders uiterlijk vijf jaar na afloop van hun stage (zes jaar in totaal) beschikken over een Selor-attest van tweetaligheid. Personeelsleden die na deze termijn niet aan deze vereiste voldoen, blijven administratief in stage en worden vervolgens ontslagen.

In het verleden werden, omwille van een tekort aan treinbegeleiders, uitzonderingen toegestaan. Bepaalde personeelsleden zonder Selor-attest werden tijdelijk behouden als contractuele treinbegeleiders en uitsluitend ingezet op lijnen binnen het gewest.

HR Rail wees recent op de juridische en veiligheidsrisico's die verbonden zijn aan deze uitzonderingsmaatregelen en vroeg deze werkwijze stop te zetten.

Omdat de huidige personeelsbezetting voldoende is, besliste de directie voortaan strikter toe te zien op de naleving van de taalvereisten en geen uitzonderingen meer toe te staan. Er zal sterker worden ingezet op sensibilisering vanaf de aanwerving en gedurende de eerste vijf dienstjaren, opdat personeelsleden tijdig slagen voor het Selor-examen. Contractuele personeelsleden worden aangemoedigd om het Selor-attest te behalen met het oog op een eventuele statutaire aanstelling.

### Vaststellingen en aandachtspunten

Deze aanpak roept verscheidene vragen op.

- De klemtoon ligt sterk op sancties, terwijl begeleiding en ondersteuning essentieel zijn om personeelsleden te helpen slagen voor het Selor-examen.
- Er is een spanningsveld tussen enerzijds de mogelijkheid om na het behalen



van het Selor-attest opnieuw statutair te worden en anderzijds de aangekondigde intentie om in de toekomst hoofdzakelijk contractuele personeelsleden aan te werven.

- De schrapping van de diplomavereiste in het kader van aanwervingsmoeilijkheden staat haaks op de verhoogde taalvereisten die nu strikt worden toegepast.

Wij pleiten daarom voor een versterkt ondersteuningsbeleid, onder meer via:

- een kwalitatief en toegankelijk opleidingsaanbod
- gepersonaliseerde begeleiding
- intensieve taalopleidingen en andere passende alternatieven.

### Vragen aan de directie

Wij verzochten de directie bijkomend duidelijkheid te verschaffen over volgende kwesties.

- Het aantal treinbegeleiders met minder dan vijf jaar anciënniteit dat nog niet beschikt over een Selorattest.
- Het aantal contractuele treinbegeleiders.
- De concrete juridische en veiligheidsrisico's die worden aangehaald, deze elementen zijn noodzakelijk om de situatie correct te kunnen beoordelen.

### Vragen aan het personeel

Om een beter beeld te krijgen van de ervaringen op het terrein, horen wij graag van u het volgende.

- Heeft u een taalopleiding gevolgd?
- Bent u door HR Rail gecontacteerd om een opleiding te volgen?
- Ondervindt u moeilijkheden om een afspraak te krijgen voor het mondelinge of schriftelijke Selor-examen?

Indien u vragen heeft of met deze problematiek geconfronteerd wordt, kan u steeds contact opnemen met uw afgevaardigde of de gewestelijke secretaris.

Nicky Masscheleyn

# HR Rail - NMBS - Infrabel

## Nationale Paritaire Subcommissie: vragen en agendapunten

*Tijdens de jongste zitting van de Nationale Paritaire Subcommissie kwamen op nieuw dossiers aan bod die rechtstreeks raken aan de arbeidsvoorwaarden en het respect voor het sociaal overleg. Zowel op het vlak van regelgeving (ARPS), personeelsopleiding, oproepingen tijdens stakingen als de werking van het sociaal overleg zelf blijven belangrijke vragen onbeantwoord of worden eenzijdige interpretaties door de directie doorgevoerd. Hieronder volgt een overzicht van de besproken punten, onze tussenkomsten en de standpunten die wij hebben ingenomen.*

### Herklassering (ARPS 575)

Tijdens de vorige vergadering van de NPC werd een bericht besproken om de regelgeving over herklassering aan te passen. Dit bericht schraapt de mogelijkheid om herklassering te weigeren, in overeenstemming met een toekomstige wetswijziging. Deze wetswijziging, die het pensioen om medische redenen afschaft, is echter uitgesteld. Wat betekent dit voor de toepassing van dit bericht? De directie antwoordde dat dit bericht niettemin gehandhaafd blijft.

### Permanente vorming

Tijdens de permanente opleiding van treinbegeleiders wordt in sommige gevallen een onbetaalde pauze van 30 minuten opgelegd. Deze personeelsleden vallen onder het stelsel Treinpersoneel en dus mag geen enkele opgelegde pauze onbetaald zijn. Wij vroegen dat de regels van ARPS 541 zouden worden nageleefd. Een vertegenwoordiger van HR Rail bevestigde dat de pauze van 30 minuten in dit geval 'niet in de regelgeving is voorzien'. De vertegenwoordigers van de NMBS beloofden de situatie snel te verduidelijken.

### Staking en oproepingen

Tijdens de staking werden sommige medewerkers – met name bij Securail – op-

geroepen terwijl ze een vrije dag hadden. We vragen ons af hoe deze oproepen gerechtvaardigd zijn in het licht van de regelgeving over overuren. De directie zal dit bekijken.

### Einde van de brugdagen?

HR Rail kondigde het einde van de brugdagen aan, terwijl artikel 22 van ARPS 542 bepaalt dat deze bevoegdheid onder de GPC (gewestelijke paritaire commissie) valt. HR Rail bevestigde dat het deze kwestie aan de GPC's zal voorleggen.

### Interpretatienota's ARPS 541

Wij vroegen HR Rail wanneer de analyse van de verschillende interpretatienota's ARPS 541 klaar zal zijn. Wij wachtten al een tijd daarop. HR Rail antwoordde dat de analyse lopende is.

### Sociaal overleg in het slop?

Onze gewestelijke secretarissen klagen dat het vaak voorkomt dat zij op hun mails i.v.m. werkomstandigheden geen antwoord krijgen. Wij stellen vast dat vragen tot overleg aan HR Rail geregeld geweigerd worden.

### Aanpassing ARPS 501 Titel II, Deel II, diplomavooraan

De directie stelde voor de diplomavooraan voor sommige functies enigszins aan te passen, in verband met de hervorming van het Nederlandstalig onderwijs en met het oog op vereenvoudiging van de regelgeving. Wij gaven positief advies.

### Aanpassing ARPS Bundel 571, afwezigheid wegens ziekte of privé-ongeval en medische deeltijdse arbeid

Samengevat wil de directie drie punten aanpassen.  
- Vermelding op getuigschrift arbeidsongeschiktheid  
Het attest moet voortaan de begin- en

einddatum van de arbeidsongeschiktheid vermelden (en niet langer het aantal dagen) en door de arts worden ondertekend.

- Verblif in het buitenland

Voortaan moet voor elk verblijf in het buitenland het statutaire personeelslid dat arbeidsongeschikt is vooraf toestemming krijgen van het Health Centre. Momenteel volstaat een eenvoudige kennisgeving voor EU-landen en bepaalde landen zoals Engeland en Zwitserland.

Wij zijn tegen deze verscherping, omdat deze terugkomt op een recente regel en niet in overeenstemming is met de praktijken van de grote ziekenfondsen. HR Rail rechtvaardigt deze wijziging door de afstemming op het statuut van ambtenaren.

- Sancties voor niet respecteren procedure  
De directie stelt voor om het onderscheid tussen gewettigde en ongewettigde onbezoldigde afwezigheden bij niet-naleving van de procedure af te schaffen en alleen het begrip 'onbezoldigde afwezigheid' te behouden, met toevoeging van de mogelijkheid tot disciplinaire sancties.

Wij zijn van mening dat dit onderscheid moet worden gehandhaafd. Een afwezigheid die wordt gestaafd door een medisch attest blijft gewettigd, zelfs als deze te laat wordt gemeld. De ARPS 550 bestraft al specifiek ongewettigde afwezigheden. Wij geven negatief advies

Tony Fonteyne, Nicky Masscheleyn

# Stefan T'Jolyn

## Gedreven in de schaduw, onmisbaar voor velen

*Onze Limburgse voorman Stefan T'Jolyn legt zijn mandaat neer op 1 februari en gaat op pensioen. Stefan begon zijn engagement bij ACOD Spoor Limburg in 2002 als administratief medewerker. Wat toen misschien nog niet iedereen kon vermoeden, was dat dit het begin zou zijn van een lange en intense syndicale loopbaan, gedragen door een diep verantwoordelijkheidsgevoel en een bijna vanzelfsprekende loyaliteit aan de organisatie en haar leden. Acht jaar later, in 2010, nam hij de rol van bestendig secretaris op zich. Niet uit ambitie, maar omdat hij het vertrouwen kreeg en voelde dat hij die verantwoordelijkheid niet kon weigeren.*

Wie met Stefan samenwerkte, weet hoe gedreven hij was. Altijd voorbereid, altijd bereikbaar, altijd bereid dat extra telefoontje te doen of dat ene dossier toch nog verder uit te pluizen. Zijn engagement was nooit luid of opzichtig. Integendeel, Stefan werkte vaak op de achtergrond, met een grote dosis bescheidenheid, soms zelfs te groot. Successen schreef hij zelden aan zichzelf toe, maar steevast aan het team of aan 'het collectief'. Net die houding maakte hem geloofwaardig en geliefd bij leden en militanten.

Zijn loyaliteit aan ACOD Spoor en aan de Limburgse spoorfamilie stond nooit ter discussie. Ook in tijden van ingrijpende veranderingen- reorganisaties waarmee zeker het Limburgse spoor kampte- bleef Stefan een vast aanspreekpunt voor de leden. Hij kende hun dossiers, hun zorgen en hun verhalen en verdedigde hen met kennis van zaken en met menselijke betrokkenheid. Voor hem was syndicaal werk geen functie, maar een engagement tegenover mensen.

Tegelijk heeft Stefan, vaak zonder daar veel ruchtbaarheid aan te geven, zijn stempel gedrukt op het Limburgse spoor. De vernieuwing van de stations van Hasselt en Kiewit, de terugkeer van de rechtstreekse trein naar Antwerpen en de moeizame maar succesvolle strijd voor nieuwe werkhallen in Hasselt zijn geen



Kevin Jordens en Stefan T'Jolyn

toevalligheden. Ze zijn het resultaat van jarenlange volgehouden inzet, overleg en druk. Altijd met het belang van de leden en de reizigers voor ogen.

### "Grote stempel met weinig woorden"

Na vijftien jaar als bestendig secretaris en meer dan twintig jaar syndicaal engagement sluit Stefan nu een belangrijk hoofdstuk af. De uitdagingen voor het spoor blijven groot, maar hij laat een sterke werking achter, gebouwd op vertrouwen, nabijheid en inhoud. Zijn opvolger Kevin

Jordens en het volledige team van ACOD Spoor Limburg kunnen verder bouwen op die stevige fundamenten.

Wat blijft, is het respect en de dankbaarheid van de vele leden voor wie Stefan jarenlang klaarstond, vaak zonder veel woorden (behalve dan op TV Limburg), maar altijd met volle overtuiging.

Het nationaal secretariaat uit zijn grootste waardering aan Stefan en wenst Kevin veel succes toe. In de volgende Tribune stellen we Kevin voor.

*Het nationaal secretariaat*

### De Lijn

# Besparingen zetten ons aan tot reactie en actie

*Met de septemberverklaring kwam de eerste zware klap binnen bij De Lijn. In plaats van een groeipad en een duidelijke visie op meer en beter openbaar vervoer, wordt De Lijn opnieuw opgezadeld met een besparing van 30 miljoen euro. Dit voelt als een echte doodsteek. Alsof dat nog niet volstaat, komt er nog eens een bezuiniging van 5 miljoen euro extra, wat het totaal op 35 miljoen euro brengt. We mogen hierbij niet vergeten dat we 30 miljoen euro zouden moeten ophalen uit zwartrijden een onmogelijke taak wetende dat we nog niet eens aan de helft komen. Dit zou nog een bijkomende besparing kunnen inhouden.*

Dat deze besparingen op het netwerk zullen worden doorgevoerd, raakt De Lijn recht in haar corebusiness. Zoals zo vaak, zullen de gevolgen opnieuw gedragen worden door de chauffeurs en door iedereen die rechtstreeks in contact staat met hen. De top van de piramide blijft ondertussen buiten schot. Dat is niet te verantwoorden.

Niet alleen het personeel wordt getroffen, ook de reiziger zal dit voelen. Wat we in eerdere communicatie al aangaven, wordt hiermee bevestigd, bovendien in een nog scherpere vorm. De 'budgetneutraliteit' die door de vorige regering werd beloofd — een regering waarvan ook de huidige minister deel uitmaakte — wordt hiermee volledig onderuitgehaald. Of de lokale besturen dit nog blijven slikken binnen de vervoersregioraden, is zeer de vraag. Wie neemt het vandaag nog op voor onze reizigers? Blijkbaar liggen nog niet genoeg lokale mandatarissen wakker van hun kiezers. Al zien we ook stilaan verschuivingen. Zo viel op 6 januari 2026 in de media te lezen dat verscheidene gemeenten naar de rechter stappen tegen De Lijn en de Vlaamse regering. Wordt het decreet gevolgd? Volgens ons alvast niet. Deze gemeenten hebben dus meer dan gelijk om hiertegen in opstand te komen.

### Luchtspiegelingen

Ook ACOD TBM zal dit niet zonder slag of stoot laten passeren. Deze besparing is de zoveelste op een rij en mist elke legitimiteit. De bevoegde minister- die binnen haar regering De Lijn zou moeten verdedigen- gooit ons liever voor de leeuwen en blijft hardnekkig vasthouden aan haar mantra dat wij inefficiënt zijn en meer met lege bussen rondrijden dan met reizigers. Tot op vandaag zijn de vakbonden nog steeds niet uitgenodigd voor een gesprek. Volgens ons heeft zij geen enkel benul van hoe het er binnen De Lijn echt aan toe gaat, maar blijft ze geloven in haar eigen fata morgana. ACOD TBM roept haar daarom op om naar de werkvloer te komen en met eigen ogen vast te stellen dat ons personeel veel en goed werk levert.

Maar het stopt daar niet. Ook de directie moet de ernst van deze situatie onder ogen zien en erkennen dat het zo niet verder



kan. Zij moet het personeel door dik en dun verdedigen, want zij vertegenwoordigt de medewerkers richting het kabinet. De boodschap moet duidelijk zijn: "Neen, beste minister, dit kunnen wij niet en ons personeel kan dit niet dragen." Daarnaast moeten ook de interne budgettaire keuzes beter. Ondertussen zijn we vijf jaar verder sinds de reorganisatie De Lijn 2020, waarbij 250 bedienden moesten afvloeien en is dat personeelsbestand intussen opnieuw gegroeid. Er werden enkele goede keuzes gemaakt, maar de grote verbetering die met deze toename van personeel gepaard had moeten gaan, blijft uit. Op de werkvloer ondervinden onze mensen dit elke dag. Het kan beter, en het moet beter.

### Schuldig verzuim

Ten slotte richten we ons tot de raad van bestuur. De stilte en afwezigheid die we daar vaststellen, spreken boekdelen. Zij die het bedrijf zouden moeten steunen, kijken met open ogen toe hoe het volledig de verkeerde kant opgaat met de budgetten. Dit stilzwijgend toelaten grenst aan schuldig verzuim. Waar zijn de grote uitspraken in de media dat dit zo niet verder kan, zoals we die in de vorige legislatuur nog hoorden? Het is hun verantwoordelijkheid om de kat de bel aan te binden.

ACOD TBM zal dit niet laten passeren. Samen met iedereen die voorstander is van een sterk, degelijk en toegankelijk openbaar vervoer, bereiden wij ons voor om de strijd aan te gaan. Wij zullen niet toezien en niet stil afwachten tot het te laat is. In de komende weken zullen we ons beraden over welke acties we op het getouw zetten. Daarbij zullen we iedereen nodig hebben. Zoals ik eind vorig jaar al stelde in de Tribune: 2026 wordt een strijdbaar jaar. Dat zal snel zichtbaar worden.

Stan Reusen

# Nieuwjaarsbrief aan Chris Peeters

Geachte CEO, beste Chris,

Naar jaarlijkse gewoonte, stuur ik je bij het begin van het nieuwe jaar mijn nieuwjaarsbrief.

Herinner je je mijn brief van vorig jaar nog? Toen vroeg ik naar een plan op lange termijn met kwalitatieve jobs, een verbeterde sociale dialoog en respect voor elke werknemer. In onze contreien is het de gewoonte te luisteren naar iemands nieuwjaarsbrief. Misschien had ik mijn wensen vorig jaar beter moeten uitleggen, want je hebt ze blijkbaar toch niet helemaal goed begrepen.

Je hebt weliswaar gezorgd voor een plan op lange termijn, dat is waar, maar de invulling met kwalitatieve jobs kan veel beter. Er zijn allerhande pilootprojecten opgestart bij MSO en bij Channels & Banking. En ja, ik begrijp dat bpost momenteel een grote verandering doormaakt, dat er iets moet gebeuren, willen we gereed zijn voor de toekomst en dat het voortbestaan van het bedrijf afhangt van die transformatie. Maar dat je hierover ook beter het personeel raadpleegt, lijkt me toch aangewezen. Zij zijn tenslotte de mensen die jouw plan moeten uitvoeren. De volgende keer vraag je het aan hen, zij zijn de experts. Dat is het respect waar je vorig jaar misschien overheen gelezen hebt. Maar wees gerust, ik zal je er helpen eraan herinneren, zo constructief ben ik wel.

In oktober 2025 hebben we een pamflet gemaakt, waarin we opriepen tot een sociale dialoog in plaats van een monoloog. Ondertussen hebben we terug op een normale manier gesprekken kunnen voeren, maar je had veel ellende kunnen vermijden als je mijn nieuwjaarsbrief ter harte had genomen. Dat had het ons allebei veel gemakkelijker gemaakt.

Wat mijn wensen voor dit jaar betreft, zijn er weinig schokkende zaken bij. Ik wil nogmaals vragen dat je rekening houdt met je personeel, dat we samen tot een goed onderhandelde cao komen en dat je een goed beheerscontract onderhandelt met de overheid. Geef toe, ik vraag toch niet zo veel.



Belgimage - Eric Lalmand

Mijn belangrijkste wens voor 2026 heeft betrekking op het personeel. Het is een boutade, maar zonder personeel is er geen bedrijf. Er zal dit jaar veel gepraat worden over flexibiliteit op het terrein. Aan de loketten betekent dit wisselende uurroosters, inzetbaarheid over meer functies en permanente aanpassing omwille van tekorten in de planning. Voor de postbodes vertaalt zich dat in steeds latere starturen, verschuivende rondes en een groeiende onvoorspelbaarheid van de werkdag. Ik vraag jou en je management dan ook met aandrang om rekening te houden met het personeel. In heel het transformatieproces op de werkvloer is het jouw personeel dat de opofferingen moet brengen. Het zijn zij die problemen zullen ondervinden op het vlak van opvang, vervoer, werk-privébalans enz. Ik denk niet dat het dan te veel gevraagd is om van jouw kant ook flexibiliteit te vragen en dus rekening te houden met hun noden.

Dat brengt ons bij mijn volgende wens, de cao waarover wij moeten onderhandelen. We zijn niet eerder kunnen starten omdat de huidige regering niet meegewerkt heeft qua besluitvorming. Onze discussies zullen op het scherpst van de snee worden gevoerd, maar ik ben ervan overtuigd dat als je je transformatieplan tot een goed einde wil brengen, je zeker bereid bent om je personeelsleden te geven wat ze ver-

dienen. Werknemers zijn geen variabele kostenpost, maar de ruggengraat van het bedrijf. Laat ons de cao zo snel mogelijk afsluiten, het personeel verdient dit.

Tot slot mijn laatste wens, voor het beheerscontract met de overheid, dat dit jaar moet worden afgesloten. Zoals je ongetwijfeld nog weet, hebben we gestaakt tegen die overheid. We hebben vorig jaar meermaals actiegevoerd. Acties die nodig waren om de overheid wakker te schudden en te doen inzien dat openbare diensten hoogstnoodzakelijk zijn en dat je daar niet op moet bekknibbelen. Publieke dienstverlening vraagt stabiliteit, voldoende personeel en arbeidsvoorwaarden die mensen toelaten hun werk duurzaam uit te voeren. Nu is het aan jou, ik verwacht dat je het onderste uit de kan haalt om het beheerscontract in het voordeel van het bedrijf te doen kantelen. Doe alsjeblieft je best, er hangt veel van af.

Ik wens alle medewerkers van bpost en jou een gelukkig en gezond 2026.

Je kapoen,  
Geert



## **Sectoraal pensioenplan gebaremiseerde werknemers met loon- en arbeidsvoorwaarden > 2002**

### **Stand van zaken**

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

Deze inefficiënte besprekingen leverden een patronaal voorstel op dat medio 2025 voorgelegd werd aan de leden van ACOD Gazelco. Zij verwierpen dit bijna unaniem omdat het absoluut niet voldeed aan de verwachtingen van betrokkenen.

#### **Tumultueuze besprekingen**

Hierna diende ook ACOD Gazelco, met deze weigering als basis, eind september 2025 een sectorale stakingsaanzegging in. Wij voerden als enige syndicale organisatie ook daadwerkelijk stakingsacties in veel

bedrijven. Bij het uitblijven van een oplossing is dat ook het enig doel van een stakingsaanzegging! Andere organisaties beperkten zich tot sensibiliseringspogingen en hielden noch steunden geen enkele stakingsactie.

De werkgevers vroegen eind november een zitting van het Vast Verzoeningsbureau van het Paritair Comité 326 (Gas en Elektriciteit) aan, dat uiteindelijk na vier zittingen (!) op 18 december 2025 besloot dat er helemaal geen verzoening tussen de standpunten mogelijk was.

In hun slotverklaring trokken de verzamelde werkgevers alle voorstellen in die tijdens deze besprekingen ooit aan bod waren gekomen. Zo lag dus helemaal niets meer op de onderhandelingstafel. Zeer tot onze verbazing volgde dan wel een schriftelijke patronale verklaring, die stelde dat het laatst geformuleerde voorstel wel degelijk terug ter bespreking ligt. Wie volgt nog?

**"Zonder effectieve acties is sociale vooruitgang zelden mogelijk"**

#### **Het laatste patronaal voorstel (nogmaals)**

- De werkgeversbijdragen verhogen vanaf 1 juli 2025 lineair naar 3,75 procent van het gedeelte van de jaarlijkse referentiebezoldiging (T = jaarlijkse referentiebezoldiging) (T = jaarlijkse referentiebezoldiging) op 1 januari x 13,92, dat het bezoldigingsplafond T1 van 70.881,67 euro bruto niet overschrijdt) en 9,0957 procent van het gedeelte van de jaarlijkse referentiebezoldiging boven het plafond van T1 (T2 = gedeelte van de bezoldiging T boven het plafond T1). Vanaf 1 juli 2026 verhoogt het eerste percentage naar 4 procent, met terugwerkende kracht tot 1 januari 2026 via een eenmalige patronale bijdrage voor

de betrokkenen. De eigen werknemersbijdragen blijven onveranderd (0,875 procent van T tot aan het plafond T1 en 2,625 procent van T boven het plafond T1).

- Voor zij die ressorteren onder het pensioenplan Enerbel kan een geleidelijke kapitaalsbescherming opgebouwd worden vanaf 57 jaar, waarbij vanaf 63 jaar geen risico op verlies van kapitaal meer zou bestaan en er dus volledige kapitaalsbescherming is. Gedurende deze periode (van 57 jaar tot en met 63 jaar) wordt in dit systeem gradueel (15 procent per jaar, laatste jaar 10 procent) de opgebouwde reserve overgeheveld naar een nieuw opgebouwde reserve (pensioentoezegging van het type 'cash balance'), waarbij negatieve rendementen (op beleggingen van het kapitaal) herleid worden tot 0 procent en positieve rendementen voor 80 procent toegekend worden. Met de overige 20 procent wordt een buffer gefinancierd voor de opvang van mogelijke negatieve rendementen, dus deze 20 procent verliest elke betrokkene bij elk positief rendement. Er kan dus in een systeem voorzien worden waarbij tijdens deze eindeloopbaanperiode negatieve rendementen niet langer leiden tot kapitaalverlies (gegarandeerd rendement = 0 procent), maar waarbij evenzeer positieve rendementen (die normaal leiden tot een kapitaalsverhoging) voor 20 procent lineair afgenomen worden van het totale rendement (hetgeen men dus altijd zou kwijtspelen). De keuze zou op 1 juli 2026 geboden worden aan betrokkenen om ofwel volledig in het oude systeem te blijven (met dus een risico gedurende de gehele loopbaan op kapitaalverlies bij bijvoorbeeld een beurscrash), ofwel in het nieuw systeem te stappen met al dan niet overdracht van reeds opgebouwde reserves op die datum. Nieuw aangeworven collega's na 1 juli 2026 zouden sowieso onder het nieuw systeem vallen.

- Voor betrokkenen die niet ressorteren onder Enerbel maar wel onder een ander pensioenplan (Ethias, AG, Allianz...) wordt geen enkele bijkomende kapitaalbescherming of rendementsgarantie geboden.

- Er mogen geen bijkomende eisen gesteld worden voor het sectoraal pensioenplan tot 31 december 2031, bovendien moet



de sociale vrede hierrond geëerbiedigd worden tot dan.

### Wij blijven druk zetten

ACOD Gazelco meent dat een akkoord zou kunnen bereikt worden over een verhoging van de werkgeversbijdragen op basis van het voorgaande. Een systeem waarbij lineair op alle positieve rendementen een gedeelte wordt afgenomen van de betrokkenen, is onverteerbaar gezien we daarvoor geen mandaat gekregen hebben. Ook heeft ACOD Gazelco zich negatief uitgesproken tegen het in niets voorzien inzake kapitaalbescherming en rendementsgarantie voor wie niet valt onder Enerbel.

ACOD Gazelco zal druk blijven uitoefenen op de werkgevers tot wanneer een aanvaardbaar voorstel bereikt kan worden, dat dan aan de betrokken collega's ter consultatie zal voorgelegd worden. Wie niet begrijpt dat zonder effectieve acties sociale vooruitgang zelden mogelijk is, slaat de bal mis.

In deze tumultueuze context zouden we haast vergeten dat nog andere dossiers (zoals een nieuwe sociale programmatie 2025-2026, een nieuwe sectorale cao over landingsbanen, een verdere discussie over het personeelstarief voor elektriciteit en aardgas...) op zich laten wachten. Ook hierin zal ACOD Gazelco het voortouw nemen, normaal gezien nadat het bovenstaande opgelost geraakt.

Met de allerbeste wensen voor 2026.

*Jan Van Wijngaerden*



## Proximus Pilootproject moderne technieken verbetering kwaliteit en klantenervaring

***Proximus wil moderne technieken inzetten om de kwaliteit en de klanten- en medewerkersbeleving structureel te verbeteren. De opname van telefonische klantencontacten, zowel 'in-bound' als 'outbound', is daarbij een voorwaarde.***

Nieuwe technologieën zoals AI en 'interaction analytics' moeten het mogelijk maken om deze gesprekken te analyseren en te optimaliseren. Zo wil men betere klantinzichten verkrijgen over alle kanalen heen, de coaching versterken en medewerkers relevante informatie uit eerdere contacten meegeven.

Dit initiatief wordt opgestart via een pilootproject met vrijwilligers uit enkele teams van DSC en CSC. In samenwerking met Legal werd een charter opgesteld dat duidelijke richtlijnen bevat en binnen het wettelijk kader valt. De huidige 'side-by-side' coaching blijft bestaan en wordt aangevuld met het beluisteren van oproepen als bij-

komende informatiebron.

Na afloop van de piloot volgt een evaluatie van de modaliteiten zoals vastgelegd in het dossier en worden de resultaten besproken met de sociale partners. Samen met de representatieve vakbonden zal vervolgens bepaald worden welke elementen moeten worden toegevoegd aan het 'reglement betreffende de voorwaarden en modaliteiten van de coaching van de operatoren door telefonische observatie in de call centers van Proximus', vooreerst een volledige uitrol mogelijk wordt.

De ACOD is uiteraard niet tegen modernisering, maar we hebben tijdens het overleg heel duidelijk gemaakt dat de privacy en het welzijn van de medewerkers altijd voorop moeten staan. De gegevens kunnen dus uitsluitend worden gebruikt voor coaching en opleiding, niet voor sancties.

Er werd ook een maximaal percentage vastgelegd van het aantal gesprekken dat

effectief kan beluisterd worden, zodat duidelijk wordt dat niet elk woord van elke medewerker gecontroleerd wordt. De medewerker krijgt bovendien de mogelijkheid een specifieke opname te laten verwijderen.

Menselijkheid moet de leidraad zijn en blijven!

*Annuska Keersebilck*

### Extra verlofdag

De extra verlofdag voor 2026, gebonden aan de goede resultaten van Proximus in 2025, is binnen! Een cadeau van de directie? Absoluut niet! Dit is het resultaat van stevig overleg aan de onderhandelingstafel, maar bovenal van alle medewerkers die dag in dag uit het beste van zichzelf geven. Proficiat!

# Proximus

## Wijzigingen bedrijfsfietsenprogramma: van eis naar realisatie

*Tijdens de onderhandelingen over de collectieve overeenkomst 2025-2026 ging Proximus het engagement aan om te onderzoeken of medewerkers met een mobiele functie toegang kunnen krijgen tot een bedrijfsfiets, via leasing of aankoop. Wij sleepten resultaat uit de brand.*

Door de vroegere voorwaarden die golden bij de bestelling van een fiets (minimum 20 dagen woon-werkgebruik per jaar) en door de uitsluiting in het reglement van de fietsvergoeding voor medewerkers die een utilitaire wagen gebruiken voor hun woon-werkverkeer, hadden deze collega's geen toegang tot het bedrijfsfietsenprogramma.

De ACOD heeft echter steeds het standpunt ingenomen dat ook medewerkers die hun utilitair voertuig op een nabijgelegen Proximus-site (en niet thuis) parkeren - ongeacht of ze een (verplichte) car policy hebben - en het traject tussen hun

woonplaats en die site met de fiets afleggen, het recht moeten krijgen een bedrijfsfiets te leasen of te kopen (via het GoFlex-budget) en op de fietsvergoeding.

### “Wij maakten komaf met een ongelijkheid”

Met de ‘wijzigingen aan bedrijfsfietsenprogramma’, dat de ACOD tijdens het paritair comité van januari heeft goedgekeurd, hebben we eindelijk komaf kunnen maken met deze ongelijkheid.

Dankzij onze volharding zullen de betrokken medewerkers een bedrijfsfiets kunnen gebruiken om naar de Proximus-locatie te fietsen waar hun voertuig geparkeerd staat. De rit wordt als woon-werkverkeer beschouwd, op voorwaarde dat de me-

dewerker minimaal 20 verplaatsingen per fiets tussen de woonplaats en de Proximus-site (heen en terug) per jaar maakt (wettelijk kader). Daarnaast ontvangt de medewerker een fietsvergoeding voor deze verplaatsingen, te registreren in de Vaigo-tool.

Goed om weten: ook betrokken medewerkers die niet voor het GoFlex-mobiliteitsbudget hebben gekozen en dus nog steeds treinvorderingen hebben, en de verplaatsingen met de eigen fiets doen, kunnen eveneens een fietsvergoeding aanvragen.

Dit resultaat is een treffende overwinning voor de ACOD en een bevestiging dat volgehouden syndicaal werk loont. Voor vragen of verduidelijkingen kan je uiteraard steeds terecht bij onze vrijgestelden.

*Annuska Keersebilck*



# Defensie Bewakingstaken horen niet thuis bij militairen

*Sinds de aanslagen van 2016 heeft de overheid herhaaldelijk militairen ingezet om politietekorten op te vangen. Toen werd onder meer kritieke infrastructuur – zoals kerncentrales en nucleaire onderzoeks- en opslagcentra – extra bewaakt, maar ook stonden ze op straat en dat leidde tot binnenlandse operaties zoals ‘Operation Vigilant Guardian’. Op het hoogtepunt werden meer dan 1.800 militairen daarvoor ingezet, dag en nacht, vaak maandenlang met slechte faciliteiten om te rusten. Dat is niet onze kerntaak.*

ACOD Defensie is zeer duidelijk: dit soort opdrachten behoort niet tot de kerntaken van Defensie. De bewaking van gevoelige of kritieke infrastructuur is een opdracht voor de politie of – waar passend – voor professionele beveiligingsfirma's die hiervoor zijn opgeleid, uitgerust en correct verlood.

Militairen worden opgeleid om het land te verdedigen, niet om een permanente statische bewakingstaak uit te voeren en als afschrikmiddel ingezet te worden tegen de eigen bevolking. Als onze mensen dit werk hadden willen doen, hadden ze bewust gekozen voor een loopbaan bij de politie en niet voor een militaire carrière.

### Pijnlijke geschiedenis dreigt zich te herhalen

In het verleden zagen we al hoe militairen massaal afhaakten omwille van deze langdurige en eenzijdige opdrachten. Ze werden 24/24 ingezet als goedkope werkrachten die moesten functioneren in omstandigheden die vergelijkbaar waren met de politie, maar voor slechts een fractie van de vergoedingen.

Dat systeem werkte als een motivatie-killer en als een vorm van moderne uitbuiting, waarin militairen slechts ongeveer een derde kostten van politiepersoneel, terwijl hun verantwoordelijkheid even zwaar was. Het leger werd zo misbruikt om gaten te vullen in plaats van zijn eigen opdrachten te kunnen uitvoeren.



**“Militairen zijn geen reserve-politie, geen goedkope beveiligers en zeker geen moderne slaven”**

### Nieuwe operatie, oude fouten?

Met ‘Operatie Vigilant Protector’ (OVP) wil de overheid vanaf 2025–2026 opnieuw zo een bewakingsopdracht lanceren voor Doel, Tihange en later ook Mol, Geel, Dessel en Fleurus. Ongeveer 300 militairen zouden worden ingezet als ‘ondersteunende bewakingseenheid’, zogezegd onder politieleiding. Met andere woorden, terug naar de tijd in 2016.

Hoe men het ook verpakt: militairen vervangen hier weer politie. Ondertussen is er geen en zal er ook nooit een sluitend juridisch kader zijn. Hierdoor blijft de persoonlijke aansprakelijkheid van onze mensen een reëel risico en wordt de druk op de reguliere werking van onze eenheden verder opgedreven. Defensie heeft zelf al een enorm personeelstekort. Elke extra inzet weegt zwaar op opleidingen, beschikbaarheid en het evenwicht werk-privé.

### Jonge militairen of tijdelijke dienstplichtigen onaanvaardbaar

De plannen om in de toekomst jongeren die één dienstjaar doen in te zetten voor

deze bewakingstaken, zijn voor ACOD Defensie totaal onaanvaardbaar. Dit reduceert militairen tot goedkope bewakers, zonder ervaring, zonder correcte verloning en zonder structurele waardering. ACOD Defensie erkent dat militairen tijdelijk kunnen bijspringen in uitzonderlijke noodsituaties. Maar structurele permanente bewaking hoort hier niet thuis. Wij herhalen daarom dit.

- Militairen zijn niet de geschikte profielen voor deze taken.

- Bewaking behoort uitsluitend tot de bevoegdheden van politie en gespecialiseerde beveiligingsfirma's.

- De overheid mag militairen niet langer inzetten als goedkope krachten om gaten te vullen die elders ontstaan.

- Bewakingstaken ondermijnen de motivatie, gezondheid en loopbaankeuzes van onze mensen.

- Defensie kampt zelf met een acuut personeelstekort en kan dit er niet bijnemen.

- Het risico op juridische vervolging blijft volledig reëel zolang het wettelijk kader onvoldoende is.

### Heldere keuzes

Wie een beroep doet op de inzet van militairen, moet die op een rechtvaardige manier waarderen en correct omlijnd houden. Militairen zijn geen reserve-politie, geen goedkope beveiligers en zeker geen moderne slaven die moeten bijspringen wanneer andere diensten personeel tekortkomen.

ACOD Defensie pleit daarom voor heldere keuzes. Investeer in de politie, versterk de beveiligingssector en laat Defensie haar militaire kerntaak uitvoeren. Respect voor elk zijn taak! #samenSterk

Natasja Gaytant

# Federaal openbaar ambt Ontmanteling gaat van start

*In de vorige editie van Tribune kon je al lezen hoe de Arizona-regering de federale diensten opnieuw zwaar treft. Bovenop de besparingen uit het regeerakkoord van januari 2025 - 1,628 miljard euro terugkerend - komt er nog eens 500 miljoen bovenop. Samen spreken we dus over 2,2 miljard euro minder middelen. Voor wie elke dag in onze diensten werkt, voelt het alsof men stap voor stap de winkel sluit. Wat dreigt er in 2026 op ons af te komen? Dit is wat wij nu al zien.*

## Reorganisatie federale overheidsdiensten

De regering plant een ingrijpende herteke-ning van de federale overheid. Concreet:

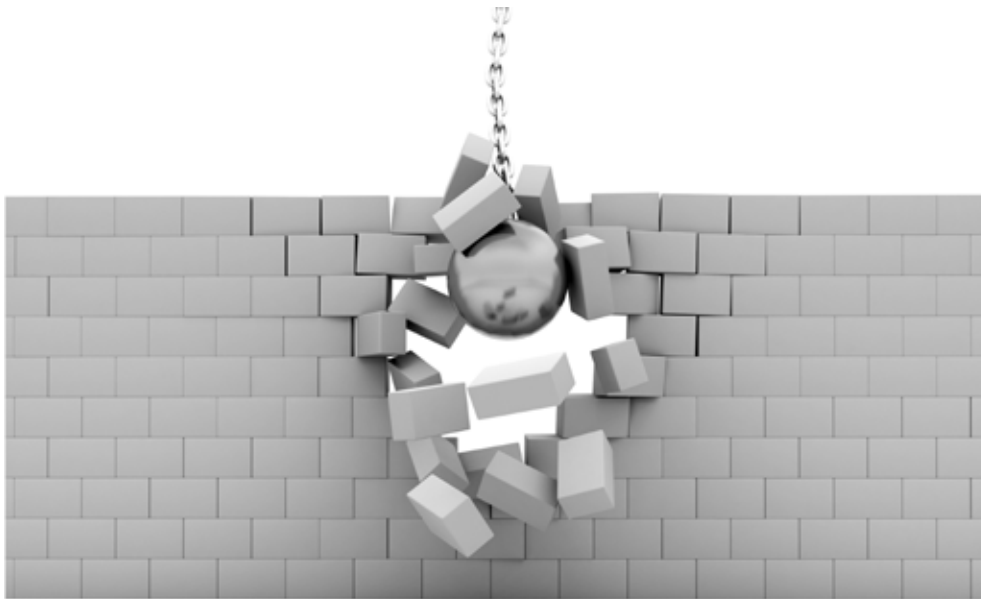
- diensten worden kleiner en dunner be-mand
- externe consultants moeten afgebouwd worden en taken die ambtenaren perfect kunnen vervullen, moeten weer intern
- 'spending reviews' worden overall toege-past, samen met de NBB, het Planbureau, Inspectie van Financiën en FOD BOSA
- kleine entiteiten komen in het vizier: fusies, inkanteling en het wegnippen van ondersteunende functies.

We weten allemaal wat dit betekent op de werkvloer: meer taken, minder collega's en steeds minder ruimte om degelijk werk te leveren. Denk maar aan de regelmatige wachttijden bij de noodcentrales, het aan-vragen van attesten bij allerhande dien-sten, de veiligheid door minder bezetting bij inspectiediensten van Volksgezondheid of het gebrek aan personeel in de overbe-volkte gevangenissen.

## Centralisatie: verder weg, minder nabij

Ondersteunende diensten (aankopen, infrastructuur, IT, financiën...) worden maximaal gecentraliseerd.

OISZ's, ION's en wetenschappelijke instel-lingen zullen verplicht aankopen via grote raamcontracten onder FOD BOSA. Schaal-voordelen, zegt men. Maar voor wie in de praktijk werkt, betekent dit vaak traagheid, weinig flexibiliteit en minder autonomie.



Daarbovenop is het tijdsplaatje bijzonder strak: deadlines richting eind maart 2026 en gekoppeld aan begrotingscontroles. Snel, top-down en met weinig ruimte voor echte inspraak.

## Wat ligt er nog op tafel?

Alsof dat nog niet volstaat, zien we plan-nen voor:

- afschaffing van het statuut van de fede-rale ambtenaren
- pensioenverlagingen tot 25 procent
- flexi-jobs in de openbare diensten (te zot voor woorden!)
- aantasting van de ziekteregeling
- besparingen van 12 procent personeel en 12 procent middelen.

Dit laatste betekent het equivalent van 6.000 tot 7.500 FTE minder. Dan rijst de vraag: hoe moeten we onze taak nog uit-voeren? Ondertussen vergeten we een ding zeker niet: uiteindelijk is het de bur-ger die betaalt. Nu al staan mensen tien minuten in de wachtrij bij noodcentrales. Wat als deze maatregelen er nog bovenop komen?

## Wat doet de ACOD?

Dit raakt onze jobs, onze werkomstandig-heden en de kwaliteit van onze publieke dienstverlening. Wij laten dit niet zomaar passeren.

- We volgen elk dossier van nabij op.
- We eisen eerlijke informatie en echte inspraak.
- We zullen onze leden voortdurend bevra-gen en mobiliseren waar nodig.
- We trekken aan de alarmbel wanneer werkdruk, werksfeer of dienstverlening verder worden uitgehold.

Deze hervormingen mogen geen operatie worden waarvoor federale ambtenaren en burgers de rekening betalen. De federale excellenties mogen dan wel hun ideologi-sche koers varen, wij blijven actief op het terrein, samen, en laten onze stem horen.

*Tony Six, Kurt Sissau*

# Gevangenispersoneel Akkoord over sociaal plan: eindelijk vooruitgang

*Voor de zomer van 2025 peilde een enquête bij onze leden in de penitentiaire instellingen naar hun prioriteiten voor een sociaal akkoord met de minister van Justitie. Dit mondde uit in een eisenbundel, die na validatie door het FTC Gevangenis overgemaakt werd aan de minister. Na de zomer van 2025 werden er formele onderhandelingsgesprekken gestart, met als doel de aantrekkelijkheid van de functie te verbeteren. Wat is het resultaat?*

Het zou een moeilijke opdracht worden omdat we te maken hebben met een besparingsregering. Die wil niet enkel miljarden euro bezuinigen ten koste van de werknemers, maar eveneens fors besparen op het overheidspersoneel. Dat heeft ons niet belet om van meet af aan sterk in te zetten op betere weddenscalen, betere aanwerving en opleiding, verbetering van de veiligheidsomstandigheden en een verlaging van de werkdruk. Bij de start van de formele gesprekken werd duidelijk dat het kabinet Justitie vooral mikt op premies. Deze zijn echter niet structureel, hebben geen meerwaarde voor de berekening van het pensioen en ze vallen weg wanneer het personeel niet voldoet aan een minimumaantal gewerkte dagen.

### Structurele vooruitgang

Voor de ACOD was dit onverteerbaar: we wensten enkel te spreken over een akkoord van sociaal plan als de financiële vooruitgang van het personeel structureel zou zijn, op basis van de weddenscalen en niet enkel voor de PBA's.

Na verscheidene gespreksrondes stelde het kabinet Justitie voor de financiële vooruitgang van het personeel te verbeteren door de overgang tussen de weddenscalen 20 AP en BP te versnellen, alsook de overgang tussen de weddenscalen 20 BP en CP. Concreet betekende dit eigenlijk dat aan het beginloon er niets veranderde en dat ook naar het einde van de loopbaan toe (voor mensen met meer dan 10 jaar anciënniteit) er geen enkele vorm van financiële vooruitgang zou zijn. Ook voor

de ploegchefs zat er geen verbetering in dit voorstel. Ook dit was voor de ACOD logischerwijs onvoldoende.

### Versterkte weddenscalen

Gaandeweg nam het kabinet het standpunt van de ACOD over in een laatste voorstel, waarbij alle weddenscalen van bewaking en techniek vooruitgaan met 300 euro per jaar. Hiervoor heeft het 7 miljoen euro bijkomend budget aan de regering gevraagd en gekregen. Ondanks dit verhoogd budget is de timing voor de weddenscalen 20 CP, DP en EP anders en krijgen zij de verhoging twee jaar later dan 20 AP en BP. Het spreekt voor zich dat de ACOD het moeilijk heeft met het verschil qua timing en dat is ook een van de opmerkingen die bij het protocol van sociaal akkoord geformuleerd werd.

De stijging met 300 euro van de weddenscalen betekent (na berekening) een vooruitgang van 30.000 euro basisloon (geïndexeerd) over een volledige loopbaan, voor een personeelslid dat begint en eindigt als PBA. Rekening houdend met gemiddelde prestaties voor zaterdag en zondag betekent dit een stijging van 65 euro bruto per maand (prestaties voor zaterdag en zondag inbegrepen). Bijkomend vervroegde de overheid op uitdrukkelijke vraag van de ACOD de aanpassing van de loonschalen 20 AP en BP met een maand vervroegd, waardoor reeds in 2026 er eveneens een positief effect is op de eindejaartoeelage.

### Carrièremogelijkheden

Voor wie de ambitie heeft om tijdens de loopbaan een leidinggevende functie op zich te nemen, is – zoals de ACOD vroeg – in het sociaal akkoord opgenomen dat de carrièremogelijkheden zullen verbeteren. Waar nu ongeveer om de vijf jaar iemand kan deelnemen aan een bevorderingsexamen, zal men nu jaarlijks (!) selecties organiseren om ploegchef of technisch deskundige te kunnen worden. Het ene jaar organiseert men de selectie ploegchef en het volgende jaar de selectie technisch

deskundige.

Wie vandaag vier jaar moet wachten om ploegchef te worden, zal in de toekomst kunnen deelnemen aan de selectie en bevorderd worden met minstens twee jaar anciënniteit. Ook dit is een mogelijkheid tot financiële vooruitgang die kan tellen.

**“Enkel een akkoord van sociaal plan als de financiële vooruitgang van het personeel structureel zou zijn”**

### Premies

Het kabinet Justitie heeft bovenop de structurele vooruitgang een pakket premies opgenomen in het sociaal akkoord. De kledijvergoeding voor het personeel in bewaking en techniek wordt verhoogd van 250 naar 300 euro en men zal voor de periode 2026-2028 jaarlijks 250 euro (niet geïndexeerd) toekennen aan iedereen die in de gevangenis werkt, wegens de moeilijke werkomstandigheden, op voorwaarde dat men minstens 110 dagen werkelijk gepresteerd heeft in dat jaar.

Er komt ook een verhoging van de specificiteitstoelage voor de personeelsleden in administratieve functies naar 800 euro per jaar. Deze premie zal ook toegekend worden aan de Technische Deskundigen Bewaking en Logistiek, die deze premie tot hiertoe niet krijgen.

In de periode tot half 2027 wordt ingezet op de creatie en ontwikkeling van een technisch kader en vanaf 2029 zullen de extra budgetten die de minister verkregen heeft van de regering ingezet worden om voor de personeelsleden van dit technische kader ook een financiële vooruitgang te creëren op basis van een premie a rato van dagelijkse prestaties.

Het totale financiële plaatje van deze pecuniaire maatregelen om de attractiviteit



op de werkvloer te verbeteren bedraagt meer dan 10 miljoen euro.

### Aanwerving en bevorderingen

Het voorstel van sociaal plan omvat ook veranderingen en verbeteringen op het gebied van aanwerving. De selectietests voor de uitvoerende functies en de bevorderingsgraden zullen opgesteld worden op maat van de specifieke functies in de gevangenissen. Er wordt daarom geïnvesteerd in meer rekruteringsverantwoordelijken die zich kunnen bezighouden met het aanwerven van het personeel. Daardoor zullen de selecties niet enkel beter maar ook sneller verlopen. Deze aanvulling zal ook toelaten de mutatiebewegingen van het personeel beter, regelmatig en vlotter te laten verlopen. De investering in aanwerving en selectie bedraagt 3,5 miljoen euro.

Inzake de vorming wordt er geïnvesteerd in een continue opleiding. Mensen die in dienst komen, zullen niet enkel eerst een opleiding genieten voor ze op de werkvloer komen, maar ze zullen eens op de werkvloer blijvend opgeleid worden. Dit zal ook zo zijn voor de personeelsleden in leidinggevende graden. Er wordt eveneens ingezet op vorming in functie van het verbeteren van de weerbaarheid van het personeel (georganiseerde misdaad,

conflict en agressie...) en er zal gebruik gemaakt worden van hybride leervormen en online modules. De investering in opleiding bedraagt 1,2 miljoen euro.

### Veiligheid en welzijn

Het sociaal plan bevat investeringen qua juridische ondersteuning, afschermen persoonsgegevens, oprichten anoniem meldpunt onveilige situaties en aanpassingen van de infrastructuur op maat van agressieve gedetineerden en/of leden van criminele organisaties. Voor dit luik van het sociaal plan investeert men 7,5 miljoen euro. Wat welzijn aangaat, zal men 850.000 euro investeren in sociaal assistenten en psychologische ondersteuning voor het personeel en wil men de work-life balance van het personeel verbeteren.

### Voor het eerst sinds lang

Bij de start van de onderhandelingen over het sociaal akkoord was er sprake van een budget van 7,5 miljoen euro. Tegen het einde van de onderhandelingen lag er een pakket op tafel ter waarde van meer dan 23 miljoen euro, waarvan bijna de helft wordt vertaald in pecuniaire maatregelen, aangevuld met nog eens 7,5 miljoen euro ter verbetering van de veiligheidsomstan-

digheden waarin het gevangenispersoneel werkt.

Voor het eerst in 17 jaar is er financiële vooruitgang voor het gevangenispersoneel, net als op het gebied van carrière-mogelijkheden, veiligheid, welzijn, opleiding, en aanwerving!

Het akkoord biedt mogelijk niet alles wat we wensten, maar zeggen dat dit geen goed voorstel is, zou het zonlicht ontkennen zijn.

Dit sociaal plan is het resultaat van de syndicale inspanningen die de ACOD Justitie startte in 2024. Wij koppelden de slechte werkomstandigheden en loonvoorwaarden aan de overbevolking om te duiden hoe het kwam dat we maar niet aan personeel konden geraken dat ook in dienst wilde blijven.

Daarom bedanken we alle afgevaardigden en leden die de voorbije jaren in de gevangenissen een ongezien syndicale strijd gevoerd hebben.

*Robby De Kaey*

## Raad van Beroep & Adviesorgaan De ACOD verdedigt uw rechten!

*De ACOD Overheidsdiensten kan voor de Raad van Beroep en het Adviesorgaan rekenen op een mooi aantal gedreven afgevaardigden die zich voor onze vakbond engageren als assessor. In 2025 brachten acht nieuwe krachten het aantal op 25. Bijkomend werden twee afgevaardigden omgeschoold tot verdediger ter versterking van de twee gevestigde waarden die al langer de verdediging van onze leden ter zitting opnemen. Een actuele toelichting.*

Tot de Raad van Beroep (die bindend uitspraak doet) kan een statutair Vlaams personeelslid zich wenden wanneer hij of zij niet akkoord gaat met:

- de einduitspraak 'onvoldoende' of de eindbeslissing 'loopbaanvertraging' in het kader van een jaarlijkse evaluatie
- een tuchtstraf.

Het Adviesorgaan (dat niet-bindend advies aflevert) is er voor een statutair of contractueel Vlaams personeelslid wanneer hij of zij niet akkoord gaat met:

- de salarisbeslissing 'onder verwachtingen' in het kader van het prestatie management
- de bevestiging van de ontslagintentie (enkel voor contractuele personeelsleden).

In 2024 werden 29 raden van beroep gehouden, 2025 was een druk jaar qua aangekondigde beroepsprocedures. Niet minder dan 37 personeelsleden, waarvan 12 ACOD-leden, tekenden beroep aan waarbij er uiteindelijk 32 zittingen effectief hebben plaatsgevonden. De overige beroepsprocedures werden afgewend door informeel overleg van onze lokale afgevaardigden en verdedigers met de betrokken entiteiten. Voor de volledigheid geven we nog mee dat er beroep werd aangetekend tegen 23 evaluaties onvoldoende en 14 tuchtstraffen.

Voor het Adviesorgaan waren er zes aangemelde cases van ontslagintentie, waaronder vier ACOD-leden, die geleid hebben tot drie zittingen. Zoals bij de Raad van

Beroep heeft informeel overleg ook hier gezorgd voor andere oplossingen.

Wij bedanken nogmaals alle assessoren en verdedigers die onze vakbond vertegenwoordigen voor hun tomeloze inzet. In de eerste maanden van 2026 staat er een opnieuw een opleiding voor assessoren ingepland, zo komen we tegemoet aan de mensen die deze vorig jaar moesten missen en wapenen we ons tegen de mogelijke toename van beroepsprocedures naar aanleiding van het prestatie management als gevolg van Expeditie Talent.

Aarzel niet om ons te contacteren indien u problemen krijgt of voorziet met de jaarlijkse evaluatie, salarisbeslissing of mogelijk een ontslagintentie. Ons team staat voor u klaar.

Voor meer informatie kan u steeds terecht bij uw lokale afgevaardigde.

*Tom De Jonghe, Geert Dermout*





## Sociale afbraakpolitiek Het ultieme actiemoment is aangebroken

***Het jaar 2025 was dat van de acties en een grote golf van mobilisatie, georganiseerd door de vakbonden tegen de sociale afbraakpolitiek van de regering. Met militantenconcentraties, actiemeeTINGS, stakingen en drie grote betogingen hebben we getoond dat de sociale reactie van de bevolking duidelijk hoorbaar en zichtbaar is. De ACOD Overheidsdiensten stond vooraan. Het indrukwekkende sociaal protest kreeg ook de steun van de grote delen van de bevolking en andere middenveldorganisaties. Maar daarmee is de kous niet af.***

Ook in 2026 gaan we voort in sociaal verzet met acties. Het voorjaar wordt immers het ultieme actiemoment om de sociale afbraakmaatregelen tegen te houden of zwaar te doen aanpassen. De wetteksten worden immers neergelegd in het parlement en daarna volgen besprekingen en uiteindelijk stemming. We moeten dus nu de druk zwaar verhogen.

Wij blijven met het Vlaams en federaal overheidspersoneel mee in actie gaan:

- tegen de pensioenafbraak van de overheidspensioenen en de Jambon-malus, die ons langer laat werken voor minder pensioen
- tegen het opjagen van werkzoekenden

en zieken

- tegen de aanval op onze index en de indexsprong light, die een regelrechte aanval is op onze koopkracht
- tegen de besparingen en afbouw van de openbare dienstverlening
- tegen de privatiseringen bij de overheid
- tegen de afbraak van het personeelsstatuut.

Wij zijn de sociale afbraak van de Arizonaregering meer dan beu. Door samen sterk druk te zetten, kunnen we de koers veranderen. Want samen druk zetten en actievoeren levert resultaat op. Het aanhoudende protest van de afgelopen maanden heeft al vruchten afgeworpen: de landingsbanen zijn behouden, de tijdelijke werkloosheid doen meetellen voor het pensioen, de 104 dagen van het eerste loopbaanjaar doen meetellen, de gelijkstelling ziekte en zorg...

Wij gaan samen:

- voor werkbaar werk, koopkracht en de gelijke openbare diensten
  - voor rechtvaardige pensioenen voor iedereen
  - voor een eerlijke belastingbijdrage van de sterkste schouders.
- Met de vakbonden vormen we een stevig gemeenschappelijk front en we zullen

verenigd blijven om de strijd verder te voeren.

**“Samen druk zetten en actievoeren levert resultaat op”**

Dit wordt het jaar van verder sociaal verzet, met tal van acties en een massabetoging die gepland staat op 12 maart. Maar de eerste afspraak was op 26 januari om 10 uur op het Albertinaplein naast het Centraal Station in Brussel. Daarna volgt op 30 januari een 24-urenstaking. Op 5, 10 en 12 februari voeren we een provinciale actie-driedaagse.

We trekken op 12 maart terug naar een massabetoging in Brussel. We zullen de druk verhogen op de parlementsleden die de afbraakmaatregelen zouden stemmen en werpen ook juridische acties in de strijd.

ACOD (Vlaamse) Overheidsdiensten zal altijd aan de kant van het overheidspersoneel staan. Op ons kan je rekenen!

*Chris Moortgat, Jan Van Wesemael*

### Congres

# Strijdvaardig voor democratie, openbare diensten en solidariteit

*Op 16 december jl. bracht het congres van ACOD LRB militanten, afgevaardigden en genodigden samen rond een duidelijke inzet: de versterking van de vakbond als democratische tegenmacht in tijden van groeiende ongelijkheid, verrechtsing en de druk van privatisering op de openbare diensten. Het congres stond in het teken van vernieuwing en continuïteit, met de aanstelling van Dries Goedertier als voorzitter en Ellen De Soete als ondervoorzitter (zie ook het interview op de volgende bladzijden).*

Voorzitter Dries Goedertier drukte zijn trots en dankbaarheid uit voor het vertrouwen dat hij kreeg. Tegelijk benadrukte hij zijn nederigheid en overtuiging dat het echte kloppende hart van de vakbond gevormd wordt door de militanten op de werkvloer. Vakbondswerk, zo stelde hij, is geen eenrichtingsverkeer maar een collectieve praktijk van debat, engagement en solidariteit. Zijn voorzitterschap wil hij dan ook invullen door de eendracht te versterken, bruggen te bouwen en samen te werken vanuit wederzijds respect. De voorzitter plaatste het syndicale werk in een bredere maatschappelijke context. Hij beklemtoonde hoe de neoliberale globalisering sinds de jaren 1980 heeft geleid tot privatisering, flexibilisering van arbeid en de afbouw van sociale rechten. Dat ondermijnt het vertrouwen in de democratie en schept ruimte voor autoritaire en extreemrechtse krachten. Daartegenover hield hij een pleidooi voor sterke openbare diensten en vakbonden als pijlers van de democratie.

### Slagkrachtige organisatie

Aansluitend werd Ellen De Soete verkozen als nieuwe ondervoorzitter. In haar eerste toespraak legde zij de klemtoon op strijdvaardigheid, ondersteuning van militanten en het centraal stellen van solidariteit in woord en daad. Zij waarschuwde voor de aanvallen op vakbondsrechten en openbare diensten, maar riep tegelijk op tot volharding en hoop. Haar engagement wil zij invullen door te luisteren, te verbinden en militanten sterker te maken via vorming, informatie en samenwerking. Met de oproep om opnieuw de rode driehoek te dragen, onderstreepte ze de historische en actuele strijd tegen ongelijkheid en extreemrechts.

## "Politieke democratie kan niet overleven zonder economische democratie"

Samen met federaal secretaris Gert Vlasselaer zullen de nieuwe voorzitter en ondervoorzitter werken aan een slagkrachtig organisatie-model dat inzetbaar is op drie strijdtonelen: de werkvloer, het publieke debat en het sociaal overleg. Het versterken van de militantenwerking, het voeren van offensieve campagnes over het maatschappelijk belang van openbare diensten – zoals de



campagne 'Niet winst maar welzijn' – en het maximaal benutten van de macht aan de onderhandelingstafels vormen de kern. Alleen door numerieke kracht, betrokkenheid en draagvlak kan de vakbond privatisering tegenhouden en sociale vooruitgang afdwingen.

Het congres nam ook uitgebreid de tijd om Sabine Descamps te bedanken voor haar jarenlange engagement als ondervoorzitter en syndicaliste. Haar rol werd belicht als een verbindende kracht, bezieler van communicatie en participatie en voortrekker van onder meer de genderwerking. Haar visie op vakbondswerk als een menselijke, solidaire organisatie laat blijvende sporen na binnen ACOD LRB. Sabine gaf op een symbolische manier het vuur door aan de nieuwe ondervoorzitter en voorzitter.

### Blijvende strijdvaardigheid en samenhang

Het inhoudelijke luik van het congres werd versterkt door gast spreker Stan De Spiegelaere, directeur Beleid en Onderzoek bij de vakbondskoepel UNI Europa en sinds kort ook gastprofessor aan de faculteit Economie & Bedrijfskunde van de UGent. Op basis van zijn boek 'Mondige burger, stille werker?' betoogde Stan De Spiegelaere dat politieke democratie niet kan overleven zonder economische democratie en dat sterke vakbonden essentieel zijn om werknemers een stem te geven in een onzekere en veranderende wereld.

Het slotwoord was voor Chris Reniers, voorzitter van ACOD, die opriep tot blijvende strijdvaardigheid en samenhang binnen de vakbeweging. Het congres werd afgesloten zoals het begon: collectief en vastberaden, met het zingen van De Internationale als symbool van verbondenheid en gezamenlijke strijd.

Gert Vlasselaer

# Interview Dries Goedertier en Ellen De Soete

## "Samen sterk in uitdagende tijden"

**Wanneer openbare diensten en vakbonden onder toenemende druk staan door privatiseringen, bezuinigingen en een polariserend politiek klimaat, is collectieve actie belangrijker dan ooit. In dit interview spreken we met Dries Goedertier en Ellen De Soete, respectievelijk voorzitter en ondervoorzitter van ACOD LRB, over hun visie op vakbondswerk, het belang van strategie en de verdediging van openbare diensten en democratische waarden.**

**Hoe kijken jullie tegenover het mandaat als voorzitter en ondervoorzitter van ACOD LRB?**

**Dries Goedertier:** "Ik ervaar dit mandaat met een diepe trots, een grote dankbaarheid en ook een gezonde dosis nederigheid. ACOD LRB is de grootste en meest veelzijdige sector binnen onze centrale. Onze missie is glashelder: opkomen voor het personeel van lokale en regionale besturen en voor de burgers die op deze diensten rekenen. Tegelijk besef ik dat het hart van de organisatie de militanten zijn. Zij zijn degenen die samen met secretarissen en vrijgestelden iedere dag het beste van zichzelf geven. Een voorzitter moet midden in de organisatie staan, aanwezig zijn, luisteren, begrijpen en samen met hen bouwen aan strategie en actie."

**Ellen De Soete:** "Voor mij draait het om ondersteuning en het creëren van ruimte zodat militanten kunnen groeien, sterker worden en slagvaardig blijven. Vorming en solidariteit koppelen aan strijd en volharding betekent dat we aandacht hebben voor iedereen die zich engageert, dat we luisteren naar hun vragen en zorgen en dat we hen middelen geven om actie te ondernemen. In alles wat ik doe, staan de militanten centraal omdat zij het fundament vormen van onze kracht en slagkracht. Geen enkele medewerker, geen enkele collega mag zich verlaten voelen in het werk voor gelijkheid en sociale rechten."

**Wat maakt een vakbond sterk?**

**Dries Goedertier:** "Een vakbond is geen abstracte entiteit maar een levende organisatie van mensen met uiteenlopende ideeën, ervaringen en temperamenten. Uit het onderlinge debat kan begrip groeien en een gedeelde visie ontstaan. Het is onze taak om eendracht op te bouwen, niet vanuit een ivoren toren, maar samen met de militanten. Alleen zo kunnen we een sterke ledenorganisatie blijven die effectief kan reageren op de uitdagingen van deze tijd. Onze kracht ligt in onze numerieke slagkracht, onze betrokkenheid en het maatschappelijke draagvlak dat we opbouwen, zodat we sociale vooruitgang kunnen afdwingen en privatisering kunnen voorkomen."

**Ellen De Soete:** "Slagkracht is meer nodig dan ooit. Het politieke klimaat dreigt onze waarden en rechten uit te hollen. Juist daarom is actieve solidariteit van cruciaal belang. Elke militant, elke afgevaardigde, elke collega die zich iedere dag inzet, is een levende muur van verzet en een bron van hoop. De ACOD LRB is meer dan een vakbond. Wij zijn een socialistische beweging gebouwd op

solidariteit, rechtvaardigheid, gelijkheid en democratie. Dat zijn geen grote woorden voor op een affiche, maar concrete keuzes in onze syndicale praktijk: in elke onderhandeling, in elke actie, in elke ondersteuning op de werkvloer."



*Ellen De Soete: "Wij buigen niet, wij zwijgen niet. Wij gaan door totdat elk onrecht is teruggedrongen."*

## "Niemand laten vallen betekent ook extreemrechts buitensluiten"

**Hoe ziet de politieke en maatschappelijke context er vandaag uit?**

**Dries Goedertier:** "Om te weten waar we vandaag staan, is het noodzakelijk om toch even naar het verleden te kijken. Na de Tweede Wereldoorlog ontstond een economische orde waarin internationale vrijhandel hand in hand ging met sterke nationale welvaartsstaten, geschraagd door een sterke sociale zekerheid en openbare diensten. Vanaf de oliecrisis van 1974 startte echter een neoliberale offensief. Arbeid werd flexibeler, sociale bescherming kwam onder druk en openbare diensten werden systematisch geprivatiseerd. De mondiale bankencrisis van 2008 bracht dit model in een legitimiteitscrisis, maar zowel de EU als nationale regeringen zetten door op begrotingsdiscipline, besparingen en marktconforme hervormingen. Burgers kregen steeds meer het gevoel dat hun overheden hen loslieten, precies wanneer sociale

# lokale en regionale besturen

bescherming het hardst nodig was.

We moeten daarom niet verbaasd zijn dat de neoliberale globalisering, op zichzelf een diep antidemocratisch project, extreemrechtse monsters gebaard heeft. Grote groepen burgers zoeken hun toevlucht bij partijen die nationalisme, culturele homogeniteit en het herstel van traditionele gezinsverhoudingen prediken. Natuurlijk is dat een zeer gevaarlijke ontwikkeling. Het zwaartepunt van het politieke debat is almaar meer verschoven van sociaaleconomische kwesties naar culturele en de tegenstellingen tussen de bestaansrechten van 'minderheden' tegenover die van 'meerderheden'. De echte machthebbers van het politiek-economisch bestel blijven evenwel buiten het schot van die cultuurstrijd, alsook de ongelijke machtsverhoudingen tussen arbeid en kapitaal.

Vandaag zien we met Arizona opnieuw besparingen en structurele hervormingen en tegelijk autoritaire tendensen zoals beperkingen op protest, criminalisering van het middenveld en enorme investeringen in wapens en oorlogsmiddelen."

**Ellen De Soete:** "Die verrechtsing ondergraft niet alleen onze waarden, maar ook onze rechten. In dit politiek klimaat worden besparingen verpakt als 'modernisering'. Sociale bescherming heet plots een 'kostenpost' en vakbonden worden afgeschilderd als 'lastposten' in plaats van als stem van de werkende klasse. Wij voelen de aanvallen: op ons stakingsrecht, op de openbare diensten, op onze vertegenwoordiging, op alles wat mensen samenbrengt in plaats van hen tegen elkaar uit te spelen. De opmars van extreemrechts is een zeer zorgwekkende evolutie, die wij met hand en tand moeten bestrijden."

**Jullie benadrukken allebei dat de democratie onder druk staat. Hoe kunnen we de democratie verdedigen?**

**Dries Goedertier:** "Volgens de Amerikaanse historicus Timoty Snyder betekent het dat we ons moeten inzetten voor de instituties die haar schragen. "Kies een institutie waar je om geeft en sta aan haar zijde", zegt Snyder. Voor ons vakbond van de openbare diensten, ligt die keuze voor de hand. Het is de keuze voor openbare diensten. En voor vakbonden! Voor het democratische karakter van onze samenleving zijn openbare diensten onmisbaar. Sectoren die essentieel zijn voor welvaart, welzijn en de leefbaarheid van ons ecosysteem moeten we onttrekken aan de markt en het private winstbejag. We kunnen het ons niet veroorloven om beslissingen over deze domeinen over te laten aan de eenzijdige, op winst en dividenden gebaseerde private belangen van commerciële spelers. De democratische logica moet hier volop spelen. Socialisme, kameraden, is bovenal een streven naar economische democratie."

**Ellen De Soete:** "We kunnen de democratie inderdaad best verdedigen door niemand te laten vallen: niet de collega's die onder druk staan, niet de gezinnen die de rekening betalen van ongelijkheid en zeker niet de meest kwetsbaren. Onze strijd richt zich op sterke openbare diensten in publieke handen: betaalbaar, toegankelijk en degelijk voor iedereen. Publieke zorg, kinderopvang, woonzorg, lokale veiligheid en sociale dienstverlening zijn geen producten met een prijskaartje, maar sociale rechten die het fundament vormen van een rechtvaardige samenleving. Juist daarom vormt extreemrechts een existentiële bedreiging. Het verdeelt arbeiders langs culturele lijnen, beschermt besparingen

en privatisering en richt haat tegen kwetsbaren om solidariteit te breken. Wij verdedigen democratie door antifascistische vorming, straatactie en eenheid op de werkvloer. Niemand laten vallen betekent ook extreemrechts buitensluiten."



*Dries Goedertier: "Vertrouw op onze collectieve kracht. Samen, verenigd en onverdeelbaar, kunnen we veel meer realiseren dan individueel mogelijk is."*

**Welke rol spelen vakbonden in het verdedigen van democratie en sociale rechten?**

**Dries Goedertier:** "Vakbonden verenigen mensen en stellen hen in staat collectief en solidair te handelen voor democratisch bepaalde doelstellingen. We moeten centraal stellen wat ons verbindt met elkaar. Onze gedeelde waarden, onze gedeelde belangen, onze gedeelde visie op een betere samenleving. Ons syndicaal groepsgevoel is de basis van onze solidariteit en verbondenheid. Het is de voorwaarde voor een hogere betrokkenheid en actiebereidheid. We mogen ons niet laten vangen door degenen die - op links of op rechts - de klemtoon blijven leggen op wat ons onderscheidt van elkaar. Veel meer dan dat, moeten we juist beklemtonen wat we met elkaar delen. Laat ons dus duidelijk een vuist maken tegen nationalisme, racisme en alle vormen van discriminatie. Er is inderdaad geen plaats voor extreemrechts in onze vakbond. Laat ons tegelijkertijd niet naar beneden trappen naar de mensen die moeite hebben met de snelle veranderingen op cultureel vlak. Door de kiezers van extreemrechts te demoniseren als domme kinkels, krijg je het niet klein."

**Ellen De Soete:** "Vakbonden moeten de democratie in ere houden. Wij gaan door tot elke vorm van onrecht wordt teruggedrongen. Laat dit onze strijdkreet zijn: zolang er uitbuiting bestaat, zolang ongelijkheid wordt genormaliseerd, zolang men probeert ons te verdelen, blijven wij organiseren, ons verzetten en bouwen aan iets beters. Zoals Mahatma Gandhi zei: "Kracht komt niet

voort uit fysiek vermogen, maar uit een onverzettelijke wil." Die wil is onze motor en onze krachtbron. Het is de kracht die ons doet opstaan wanneer anderen willen opgeven, die ons in staat stelt door te gaan totdat elk onrecht is teruggedrongen."

**Wat betekent dat concreet voor de koers en de strategie die ACOD LRB de komende jaren zal varen?**

**Dries Goedertier:** "Strategie gaat over het omzetten van middelen in macht. Als voorzitter en ondervoorzitter zullen we onze federale secretaris Gert Vlasselaer bijstaan en ondersteunen in de uitbouw van een slagkrachtige organisatie die inzetbaar moet zijn op drie strijdtonelen: de werkvloer, de samenleving, het sociaal overleg. We worden geconfronteerd met een nieuwe golf van privatiseringen in talloze lokale besturen, waarbij in hoofdzaak zorgtaken- en instellingen afgestoten worden. De strijd tegen privatisering moeten we ook op drie strijdtonelen voeren: de werkvloer, de samenleving, het sociaal overleg."

**Waarom blijft de werkvloer daarbij zo beslissend?**

**Dries Goedertier:** "Omdat daar alles begint. Zeker in de strijd tegen privatisering zijn het de werknemers zelf die het verschil kunnen maken. Dat vraagt aanwezigheid, vorming en organisatie. We moeten investeren in één-op-één-gesprekken, luisteren naar bekommernissen en samen tot het inzicht komen dat problemen voortkomen uit politieke keuzes. Collectieve actie is geen abstract idee, ze groeit vanuit die gesprekken."

**Ellen De Soete:** "Alles valt of staat met ons vermogen om een connectie uit te bouwen. Eén-op-één-gesprekken zijn essentieel. We luisteren naar werknemers, leggen uit waar problemen vandaan komen en tonen aan dat collectieve actie verschil maakt."

**Hoe kunnen we samenleving en de publieke opinie aan onze kant krijgen?**

**Dries Goedertier:** "Als beweging van werknemers doen we er goed aan een brede definitie van werknemers te hanteren. Want werknemers stoppen niet met werknemers te zijn aan het einde van hun shift op de werkvloer. Werknemers hebben belangen op het werk, maar ook daarnaast in de gemeenschappen waarin ze leven. Werknemers willen bijvoorbeeld betaalbare en kwaliteitsvolle zorg. Privatisering maakt dienstverlening duurder en minder kwaliteitsvol. Dat verhaal moeten we blijven vertellen aan de hand van een campagne voor een sterke lokale openbare zorg. Het is onze intentie om onze bestaande campagne 'Niet winst maar welzijn' te versterken."

## "Socialisme is bovenal een streven naar economische democratie"

**Ellen De Soete:** "Werknemers hebben ook belangen buiten hun werk: betaalbare zorg, sterke openbare diensten, een leefbare omgeving. Die koppelen we aan bredere campagnes en publieke acties, zodat beleidsmakers weten dat privatisering en onder-

financiering consequenties hebben voor iedereen. Militanten moeten de boodschap kunnen vertalen naar hun concrete lokale context, zodat ze weten dat hun inzet directe impact heeft. Daarom zal vorming ook heel belangrijk zijn."

**Welke rol speelt het sociaal overleg in deze strategie?**

**Dries Goedertier:** "Als representatieve vakbond hebben we institutionele macht die we inzetten in onderhandelingen bijvoorbeeld over sectorale akkoorden en VIA-akkoorden. Maar sociaal overleg is alleen effectief als er een breed draagvlak bestaat bij militanten en gebruikers van diensten. Hoe sterker dat draagvlak, hoe sterker onze positie aan tafel. Het sociaal overleg moet dus niet los staan van de praktijk. Het moet nauw verbonden zijn met de werkvloer, met de directe ervaring van werknemers en met de bredere maatschappelijke context."

**Ellen De Soete:** "As voorzitter en ondervoorzitter zullen we samen bouwen aan een grotere gedragenheid binnen de organisatie voor het sociaal overleg. Onze regionale technische commissies, zeker diegene voor sectormaterialies zoals zorg, kinderopvang, afvalverwerking, politie en brandweer, zijn daarvoor de meest geschikte instrumenten."

**Welke symboliek of inspiratie gebruiken jullie in de strijd?**

**Ellen De Soete:** "De rode driehoek is een krachtig symbool. Geboren uit de strijd van de Commune van Parijs, gebruikt in concentratiekampen en gedragen door antifascistisch verzet. Vandaag kleeft het stof van extreemrechts nog steeds aan de samenleving. Dit symbool herinnert ons eraan dat de strijd tegen ongelijkheid, uitsluiting en haat nooit ophoudt. Wij dragen het als teken van eenheid, vrijheid en verzet."

**Dries Goedertier:** "Die symboliek raakt echt aan onze kernwaarden: solidariteit, collectieve actie en democratie. Vakbondsmensen dragen die waarden uit in hun dagelijkse strijd. Historische strijd voor rechten en openbare diensten vormt de basis van onze hedendaagse acties."

**Welke boodschap willen jullie nog meegeven aan de leden?**

**Ellen De Soete:** "Wij buigen niet, wij zwijgen niet. Wij gaan door totdat elk onrecht is teruggedrongen. De militanten zijn ons kompas, solidariteit is onze vlag. Elk engagement telt, hoe klein ook, omdat samen bouwen en ons verzetten ons sterker maakt. Onze echte macht zit in verbondenheid en gedeelde wil."

**Dries Goedertier:** "Vertrouw op onze collectieve kracht. Samen, verenigd en onverdeelbaar, kunnen we veel meer realiseren dan individueel mogelijk is. Samen sterk, vandaag, morgen en altijd. Elke campagne, elk gesprek en elke actie draagt bij aan het grotere geheel. Wij bouwen aan een organisatie die niet alleen reageert op bedreigingen, maar proactief verandering nastreeft in functie van een samenleving waarin openbare diensten uitdrukking geven aan solidariteit, waardigheid en menselijkheid."

### Politie

# Opbouw, afbraak, verrotting, schimmel of toch Utopia?

*Sinds begin 2025, met de start van de regering De Wever, is het misprijzen voor bijna alle lagen van de bevolking niet meer te overzien. Ook aan de waardering voor ambtenaren en leden van de politiediensten wordt alleen maar lippendienst bewezen. Enig concreet initiatief dat de werking van de politiediensten en het welbevinden van hun leden ten goede komt, is ver te zoeken.*

In bijdragen aan edities van Tribune in 2025 staat uitgebreid te lezen wat er werd beslist en met welke gevolgen, of waar helemaal niets werd beslist dan wel op zijn beloop gelaten zodat de situatie van de professionele werkomgeving voort beschimmelde. Soms mag dit laatste trouwens letterlijk genomen worden. We zullen hier zeker niet alles hernemen, dit zou tot een te groot tranendal leiden. Toch is het aangewezen een paar kleine en grote gebeurtenissen en beslissingen onder de aandacht te brengen.

#### Defensie als oplossing voor problemen politie?

Alle respect en waardering voor deze collega's, maar plots moeten zij de bewaking opnemen van de nucleaire sites waar dit gebeurde door leden van DAB. Deze leden van de politiediensten worden naar goeddunken elders ingezet (zie ook artikel op de pagina's van de Federale Overheid in deze editie). Een gelijkaardig plan ontvouwt zich voor de Spoorwegpolitie. Als de investeringen die mogelijk zijn bij Defensie ook bij de Geïntegreerde Politie zouden gebeuren, was al deze verdoken en Belgische versie van mensenhandel door de overheid niet nodig en zouden de politiediensten misschien naar behoren kunnen functioneren volgens de filosofie van de gemeenschapsgerichte politiezorg waar men bij de politiehervorming prat op ging als de nieuwe onovertroffen aanpak. Maar koken kost geld uiteraard.

#### DAB blijft ook onderbemand

Dit gaat zo ver dat rechters in verdenking



gestelde personen vrijlaten omdat zij bij herhaling niet van de overvolle gevangenissen in de rechtbank geraken vanuit de gevangenis waar zij in voorhechtenis zitten. DAB slaagt er niet in deze personen over te brengen waardoor zij hun rechten volgens de rechter niet kunnen verdedigen, dus geen aanspraak kunnen maken op een eerlijk proces. Van de overvolle gevangenis gaat het hierdoor bij gebrek aan personeel bij DAB naar de vrijheid zonder dat er inhoudelijk een oordeel gevormd is over mogelijke strafrechtelijke feiten. Het failliet van het gerechtelijk apparaat komt in deze keten duidelijk naar voor: er is een gebrek aan politiepersoneel waardoor de kans kleiner wordt dat mogelijke daders van feiten gevat worden. Als zij dan toch gevat worden, komen tal van mogelijke daders in mensonterende omstandigheden in een 'huis van arrest' terecht waar zij gestapeld worden in te kleine ruimten. Daardoor zijn de werkomstandigheden voor de penitentiair bewakingsassistenten niet langer verantwoord. Ten slotte wordt een vrijlating uitgesproken omdat DAB door personeelstekort niet kan voorzien in de noodzakelijke overbrenging.

#### Enkel slachtoffers

Slachtoffers zijn er dus genoeg: het slachtoffer van de strafrechtelijke inbreuk, de politie die haar taken niet naar behoren kan uitvoeren, de mogelijke dader die in

menselijke omstandigheden wordt opgesloten, de penitentiair bewakingsassistent die in een onveilige werkomgeving moet werken, het lid van DAB dat de voorziene taken en transporten niet kan realiseren en de maatschappij die de weegschaal van Vrouwe Justitia niet terug in evenwicht gebracht ziet na een rechterlijke uitspraak ten gronde waardoor het rad opnieuw kan beginnen draaien.

#### Ook bij omkadering loopt het fout

Voorts verdienen sommige gebouwen meer het predicaat ruïne dan wat anders. Wat afspanlint zal niet volstaan, evenmin als een masterplan waarbij de Regie der Gebouwen geen fiat geeft en de IF de portefeuille niet opent. De situatie bij tal van voertuigen is niet beter. Er leek een lichtpuntje te komen bij de ontwikkeling van het nieuwe politie-uniform. Ondertussen blijkt dat ook daar de berichtgeving soms te euforisch was. Erger nog, het vooruitzicht op een nieuw uniform kan voor sommigen blijkbaar verantwoord worden dat het niet langer nodig is dat oude uniformen beschikbaar zijn, zowel voor nieuwe leden van de politiediensten als voor bestaande, die niet meer in vervanging van kapotte of versleten uniformstukken kunnen voorzien. Hoewel we hier minder rechtstreeks bij betrokken zijn, voelen heel wat collega's de gevolgen van het niet betalen van der-



Belgimage - Nicolas Maeterlinck

- Ten slotte reserveert de begroting geen (extra) budget voor politie. Het is dus duidelijk dat alle mooie beloften niet vergezeld gaan met een financieel plan, laat staan dat dit geld mag kosten. Blijf die versleten uniformbroek dus nog maar even dragen als het van de regering De Wever afhangt.

Sigi Claes

den zoals tolken, artsen en slotenmakers. Deze personen zijn almaar minder bereid hun diensten aan te bieden.

### Andere negatieve regeringsbeslissingen

- We zullen later op pensioen kunnen, want we moeten langer werken.
- We zullen een lagere pensioenuitkering krijgen, want er wordt een evolutie gestart naar een berekening op de gehele loopbaan en niet langer op de laatste 10 jaar.
- De fusies van politiezones zullen leiden tot herplaatsingen en er is zelden of niet

in een afdoende sociaal plan voorzien. De nucleaire sites vormen er een schrijnend voorbeeld van.

- Door de indexsprongen zal de wedde minder snel stijgen.
- NAVAP/NAPAP wil men stoppen, het laatste woord is hierover echter nog niet gezegd.
- Men wil de opbouw van ziektedagen stopzetten, maar ook hier weer is het laatste woord nog niet gezegd.
- Men wil taken privatiseren terwijl men de mond vol heeft over langer werken, maar hoe zal men dan nog kunnen voorzien in eindeloopbaantrajecten?

## Oproep tot kandidaturen

# Verificateur gewestelijke financiële controlecommissie - ACOD LRB Limburg

**Door de pensionering van kameraad Marc Verhoeven is de sector LRB in Limburg op zoek naar een tweede gemandateerde verificateur van de rekeningen. Wij danken Marc hartelijk voor zijn inzet en om jarenlang de functie van verificateur op te nemen.**

**Om de goede werking van de verificatie voort te verzekeren, doet de sector in Limburg bij deze een oproep naar kandidaten.**

De kandidaten moeten voldoen aan de

volgende voorwaarden: lid zijn van ACOD LRB Limburg en geen uitvoerend mandaat bekleden. Uiteraard zijn de statutaire bepalingen van toepassing.

De schriftelijke kandidaturen (e-mail wordt ook aanvaard) moeten binnenkomen op het gewestelijk secretariaat van ACOD LRB Limburg, Koningin Astridlaan 45, 3500 Hasselt, t.a.v. voorzitter Jan Curfs (jan-curfs@gmail.com).

De kandidaturen moeten ons bereiken op uiterlijk **vrijdag 27 februari 2026**.

Voor inlichtingen over dit mandaat, neem je contact op met de bestendig secretaris Frank Hoste via [frank.hoste@acod.be](mailto:frank.hoste@acod.be) of 0474 59 14 22.

# Schrapwoede Foute symboolpolitiek regeert

**Wie het Vlaamse onderwijsbeleid de voorbije weken gevolgd heeft, kan moeilijk naast de rode draad kijken: meer controle, minder vertrouwen en vooral veel symboolpolitiek onder het mom van noodzakelijke daadkracht. De afschaffing van pedagogische studiedagen, het inperken van evaluatiemomenten en het schrappen van facultatieve verlofdagen worden gepresenteerd als maatregelen die meer effectieve lestijd moeten opleveren. In werkelijkheid leveren ze vooral meer druk, meer wantrouwen en minder onderwijskwaliteit op.**

Alles begint bij een hardnekkige mythe: Vlaanderen zou te weinig lesgeven. Dat klinkt eenvoudig en scoort goed in de media, maar het is onjuist. Wie niet rekent in kalenderdagen maar in effectieve lestijd, ziet dat Vlaamse leerlingen per week zelfs meer uren les hebben dan het OESO-gemiddelde. Toch blijft de minister halsstarrig vasthouden aan het tellen van dagen, alsof onderwijs een fabriek is waarin aanwezigheid automatisch gelijkstaat aan leren. Het resultaat is beleid dat goed oogt in een persbericht, maar pedagogisch leeg blijft.

### Kwaliteit? Overbodig...

Neem de pedagogische studiedagen. Die worden voorgesteld als overbodige onderbrekingen, terwijl ze in werkelijkheid essentieel zijn voor collectieve professionalisering. Goed onderwijs ontstaat niet vanzelf in het klaslokaal, maar vergt overleg, afstemming, reflectie en bijscholing. Tegelijk is het ronduit onaanvaardbaar om die momenten buiten de gewone werkdag te willen organiseren. In een sector die nu al kampt met een structureel leerkrachtentekort en een torenhoge werkdruk, is dat geen hervorming maar een bewuste ontkenning van de realiteit op de werkvloer.

Hetzelfde kortzichtige (en valse) efficiëntiedenken duikt op bij de evaluatiedagen en de hertekening van de klassenraden. Minder tijd, minder evaluatiemomenten en minder leerkrachten rond de tafel, maar wel dezelfde verwachtingen. Alsof kwaliteitsvolle evaluatie een administra-

tieve handeling is die je eenvoudig kunt samendrukken. Elke leerling heeft recht op een zorgvuldig en breed gedragen oordeel, gebaseerd op het volledige schooljaar. Ook leerkrachten levensbeschouwelijke vakken of zogenaamde bijvakken volgen leerlingen een jaar lang en leveren waardevolle inzichten. Hen systematisch weren uit de klassenraad ondergraft niet alleen de pedagogische kwaliteit, maar stelt ook de

rechtszekerheid van beslissingen in vraag.

### Tussen de mensen? Niet vandoen...

Een ander pijnlijk dossier blijft echter het schrappen van de facultatieve verlofdagen. Die beslissing verradt een diep wantrouwen tegenover scholen en leerkrachten. Autonomie wordt voorgesteld als een risico, alsof scholen bij elke vorm van



Afbeelding: ChatGPT

# Interview Chico Detrez

## "Kwaliteit in het onderwijs is een ideologische discussie"

vrijheid automatisch zouden kiezen voor gemakzucht. In werkelijkheid tonen facultatieve verlofdagen net hoe scholen onderwijs verankeren in hun lokale context: door deelname aan verbindende evenementen, door ruimte te maken voor gemeenschapsleven en door ademruimte te creëren in een steeds intensiever schooljaar. Dat is geen tijdverlies, maar verhoogt sociaal en pedagogisch rendement.

Door deze dagen af te schaffen, herleidt men onderwijs tot een geïsoleerde productielijn, losgekoppeld van de samenleving waarin leerlingen opgroeien. Burger-schap wordt luid bepleit in beleidsnota's en eindtermen, maar onmogelijk gemaakt in de praktijk. Rust en herstel worden erkend in onderzoek, maar genegeerd in beleid. Tegelijk wordt het hardnekkige beeld bevestigd dat leerkrachten vooral zouden streven naar zo veel mogelijk vrije dagen. Dat discours is niet alleen fout, het is ronduit schadelijk voor een beroep dat al jaren kampt met dalende waardering en een nijpend personeelstekort.

Ironisch genoeg beroept dit beleid zich voortdurend op de ambitie om het Vlaamse onderwijs opnieuw naar de top te brengen. Maar Vlaanderen stond daar niet on-danks, wel mét pedagogische studiedagen, voldoende evaluatieruimte en facultatieve verlofdagen. Er bestaat geen enkele aanwijzing – laat staan hard bewijs – dat precies deze instrumenten verantwoordelijk zijn voor dalende leerprestaties. Wat wel aantoonbaar weegt op de onderwijskwaliteit, zijn het leerkrachtentekort, de structurele onderwaardering van het beroep en het groeiende wantrouwen vanuit de politiek. Dat zijn complexe problemen die investeringen en langetermijnvisie vragen. En dus minder geschikt zijn voor snelle symbolische ingrepen.

Wie echt werk wil maken van beter onderwijs, begint niet met het schrappen van dagen, maar met het investeren in mensen.

*nancy.libert@acod.be*

*Aan het einde van iedere congresperiode publiceren wij een congrestekst waarin wij onze visie op het onderwijs en de arbeidsomstandigheden van het personeel neerschrijven. De laatste congrestekst is voorbereid door Chico Detrez en behandelt twee thema's: kwaliteit en niveau van het onderwijs en digitale transformatie en onderwijs. In dit nummer van Tribune interviewen we Chico Detrez over het eerste thema, kwaliteit en niveau van het onderwijs. In de volgende editie hebben we het met hem over het tweede.*

*In debatten slaat men elkaar om de oren met begrippen die bijna letterlijk dooddoeners zijn en die iedereen op zijn manier invult, bijvoorbeeld kwaliteit. Hoe definieer jij kwaliteit in het onderwijs?*

**Chico Detrez:** "Kwaliteit is een containerbegrip. Dat maakt dat men vaak gewoon naast elkaar zit te praten wanneer het erover gaat. Het is aan de andere kant een heel moeilijk te definiëren begrip. Het bestaat uit tal van factoren. De doelstellingen en inhouden in onderwijs, de strategieën, de mensen – zowel de leerkrachten als de leerlingen – en dan de hele context waarin dat zich afspeelt. Daarin moet je zowel het leerproces in de klas zien als het onderwijsbeleid zoals het gevoerd wordt. Al die zaken hebben een invloed op de kwaliteit. De complexiteit – de inspectie hanteert 37 indicatoren om de kwaliteit van een school te bepalen – maakt ook dat je onderwijskwaliteit heel moeilijk in één cijfer kan vatten.

Een discussie over kwaliteit is ook altijd een ideologische discussie, want ideologie bepaalt welke doelen en inhouden relevant zijn. Voor onze vakbond heeft het onderwijs in de eerste plaats een emancipatorisch doel. Wij pleiten voor een politieke en economische emancipatie en voor de kennis en de vaardigheden die daarvoor nodig zijn. Dat spoort niet met de doelstellingen die nu op tafel liggen."



Chico Detrez: "Wil je werk maken van kwaliteit, dan moet je een cluster van beleidsbeslissingen nemen die rekening houdt met alle aspecten van het maatschappelijk leven."

*We worden in de media geconfronteerd met vaak alarmerende cijfers over het niveau van ons onderwijs. Cijfers zijn cijfers, kan men zeggen, maar zijn ze echt waardenvrij?*

**Chico Detrez:** "Ook hier is er sprake van een ideologische keuze. Er wordt vooral waarde gehecht aan welbepaalde vakken: wiskunde/rekenen, Nederlands. Andere vakken – talige, historische, geografische, artistieke en esthetische – worden blijkbaar niet belangrijk genoeg gevonden om deel uit te maken van kwaliteitsvol onderwijs. Een ander aspect is dat de cijfers in de eerste plaats van de PISA-onderzoeken komen. Die gaan uit van de OESO, een organisatie die opgericht is om landen te helpen bij economische groei en economische ontwikkeling. Alle zaken die zij brengen, liggen in die lijn. Bovendien zijn het internationale onderzoeken. De validiteit van die toetsen moet je serieus nuanceren. De eindtermen of de minimumdoelen zijn niet in alle landen dezelfde. Er zijn

bijvoorbeeld duidelijke verschillen in de manier waarop bij ons wiskunde ingevuld wordt en hoe dat in andere landen gebeurt. Andere factoren die een invloed hebben zijn onder meer de culturele context en de voorkennis bij de leerlingen. Het is ook dan moeilijk om de cijfers van die verschillende landen op één schaal te zetten en die schaal dan nog eens te gebruiken om rangschikkingen te maken. Een belangrijk neveneffect van al die internationale onderzoeken is dat het doel verschuift. Het behalen van goede cijfers op die toetsen, wordt een doel op zich.”

***Als we dan toch zouden aanvaarden dat het niveau van ons onderwijs daalt, waaraan is dat dan volgens jou te wijten?***

**Chico Detrez:** “Ik wil die daling nuanceren. De onderzoeken zijn te specifiek op enkele vakken gericht om te veralgemenen tot ‘de’ kwaliteit van ‘het’ onderwijs. Er is er meer dan één oorzaak van de daling en ook hier spelen weer verschillende factoren mee. In het verleden promootten het beleid en de koepels zaken die nu als grote schuldigen voor het kwaliteitsverlies worden aangewezen. Ik denk bijvoorbeeld aan ‘zelfsturend leren’ en competentiegericht onderwijs of communicatieve taalvaardigheid. Dat heeft gewogen op het belang van theoretische kennis, die nu naar voor geschoven wordt. Al vallen er over de invulling die deze kennis krijgt nog wel wat vragen te stellen. Maar het is best leuk dat ‘onze vriend’ Dirk Van Damme vanuit de OESO jarenlang competentiegericht on-

derwijs gepromoot heeft, nu zijn kar heeft gekeerd.”

## “Validiteit van internationale toetsen moet je serieus nuanceren. Eindtermen of minimumdoelen zijn niet overal dezelfde”

***Dat is ongetwijfeld voortschrijdend inzicht.***

**Chico Detrez:** “Ja, zo kan je dat noemen. Alleen jammer dat nu scholen en leerkrachten met de vinger worden gewezen. De daling van de onderwijskwaliteit is ook context-gebonden. Neem de leesvaardigheid die erop achteruit gaat. Er is een algemene daling van de leescultuur in onze maatschappij. Dat zal niet losstaan van de plaats die de beeldcultuur nu inneemt en het veralgemeend schermgebruik.”

***In je tekst stel je verschillende remedies voor om het niveau weer op te krikken. Als je er een mag uitlichten om hier voor te stellen, welke neem je dan?***

**Chico Detrez:** “Dat is een moeilijke keuze. Belangrijk vind ik de noodzaak van een

integrale aanpak. Het beleid, ook vandaag, treft steeds erg partiële maatregelen. Wil je werk maken van kwaliteit, dan moet je een cluster van beleidsbeslissingen nemen die rekening houdt met alle aspecten van het maatschappelijk leven. Hoe zit het met de invloed op onderwijs van, bijvoorbeeld, de uitsluiting van langdurig werklozen, de toename van de sociale ongelijkheid, de huisvestingsproblematiek? Wat betekenen het gebruik van sociale media, het lerarentekort en ga zo maar door, voor onderwijs? Zonder integrale aanpak blijven initiatieven druppels op een hete plaat.”

Over al die maatregelen kan men lezen in onze tekst die ze kunnen bestellen, maar welke is de belangrijkste?

Chico Detrez: “Erg dringend is het lerarentekort. ACOD heeft daarvoor een negenpuntenplan. Dat staat eveneens voor een integrale aanpak. Het bevat thema’s zoals verloning, waardering, werkbaarheid enz. Op dit moment draaien we rond in een vicieuze cirkel. Door het tekort aan leerkrachten is er een grotere uitval van leerkrachten die in een burn-out gaan omwille van de werkdruk en veel beginnende leerkrachten geven er binnen de kortste keren de brui aan omwille van dezelfde werkdruk.”

***In het volgende nummer hebben we het met Chico over het tweede thema, namelijk digitale transformatie & onderwijs. We geven je dan ook de mogelijkheid om de integrale congrestekst te bestellen.***

## Speciale onderwijsleermiddelen

***Kinderen en jongeren met een functiebeperking hebben recht op aangepaste ondersteuning in het onderwijs. De Vlaamse overheid voorziet hiervoor in speciale onderwijsleermiddelen, zoals brailleleesregels, beeldschermloepen, ergonomisch meubilair en tolkdiensten. Deze hulpmiddelen moeten er mee voor zorgen dat leerlingen volwaardig kunnen deelnemen aan het leerproces, zowel in gewoon onderwijs als in het duaal leren.***

### Hoe verloopt een aanvraag?

De school dient de aanvraag in via Mijn Onderwijs, na overleg met de ouders, het CLB en het leersteuncentrum. Er is een medisch attest nodig, een duidelijke motivatie en minstens drie prijsoffertes. Voor visuele hulpmiddelen is een TAS-advies verplicht. Een TAS-advies (Test & Advies Schoolsystemen), specifiek gericht op leerlingen met een visuele beperking. Het is belangrijk te weten dat aanvragen vooraf moeten gebeuren, er is geen terugwerkende kracht.

### Snel signaleren

Ouders en personeelsleden spelen dan ook een sleutelrol door tijdig noden te signaleren en samen te werken met de school. Zo kan ervoor gezorgd worden dat elke leerling de ondersteuning krijgt die hij of zij verdient.

[jeanluc.barbery@acod.be](mailto:jeanluc.barbery@acod.be)



## TADD Exploratie en Sociale Activiteit: eindelijk duidelijkheid

*In veel scholen leeft er nog steeds onduidelijkheid over het verschil tussen GOK, co-teaching en beleidsondersteuning enerzijds en Exploratie en Sociale Activiteit anderzijds. Die verwarring wordt extra problematisch wanneer het gaat over de opbouw en het invoeren van het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur (TADD). In dit artikel zetten we de regels helder op een rij.*

### GOK, co-teaching en beleidsondersteuning: geen vakken

Het basisonderzoek is eenvoudig maar beslissend. GOK, co-teaching en beleidsondersteuning zijn geen vakken, Exploratie en Sociale Activiteit zijn dat wel.

Dat verschil heeft directe gevolgen voor de opbouw van het recht op TADD. In uren GOK, co-teaching of beleidsondersteuning bouwt een personeelslid geen anciënniteit op voor het recht op TADD. Om deze prestaties toch te kunnen verlonen, worden ze administratief gekoppeld aan een vak waarvoor het personeelslid een vereist, voldoende of ander bekwaamheidsbewijs bezit. Die

koppeling dient uitsluitend voor de betaling en creëert verder geen rechten.

### TADD en bekwaamheidsbewijzen: algemeen principe

Volgens de rechtspositie geldt een fundamenteel principe: wie voldoende anciënniteit opbouwt in het ambt van leraar, verworft het recht op TADD voor alle vakken waarvoor hij of zij een vereist bekwaamheidsbewijs heeft, zelfs als die vakken nooit effectief werden gegeven. Een voorbeeld: een industrieel ingenieur elektriciteit die wiskunde geeft, bouwt ook aan zijn recht op TADD voor de technische en praktische vakken elektriciteit en productie-industrie.

Om het recht op TADD te verwerven voor vakken waarvoor men het voldoende geachte bekwaamheidsbewijs heeft – zoals de industrieel ingenieur hierboven – moet men in die vakken voldoende anciënniteit opbouwen.

Concreet betekent dit het volgende.

- TADD geldt voor alle vakken waarvoor men het vereiste be-

# onderwijs

kwaamheidsbewijs heeft.

- TADD geldt enkel voor de vakken waarvoor men het voldoende geachte bekwaamheidsbewijs heeft indien in deze vakken voldoende anciënniteit is opgebouwd.
- TADD geldt nooit voor de vakken waarvoor men het bekwaamheidsbewijs 'ander' heeft.

## Exploratie en Sociale Activiteit bijzondere vakken

Exploratie en Sociale Activiteit zijn wel degelijk vakken, maar ze nemen een aparte plaats in. De Vlaamse regering heeft voor deze vakken namelijk geen bekwaamheidsbewijzen vastgelegd. Ze moeten worden gelijkgesteld met een ander vak in dezelfde graad (of HBO5) op basis van het diploma van het personeelslid. Juridisch bestaan deze vakken dus enkel via die gelijkstelling.

## Autonomie schoolbestuur en directie

De regelgeving geeft betrokkenen hier een grote verantwoordelijkheid. Zij bepalen:

- met welk vak Exploratie of Sociale Activiteit wordt gelijkgesteld
- op basis van het diploma van het personeelslid
- of die gelijkstelling gebeurt via een vereist, voldoende geacht of 'ander' bekwaamheidsbewijs.

Een doordacht HR-beleid is hierbij van essentieel belang. Het is aanbevolen consequent te werken, de gelijkstellingen lokaal vast te leggen in het bevoegde onderhandelingsorgaan en jaarlijkse ongemotiveerde wijzigingen te vermijden.

Na gelijkstelling geldt een eenvoudige regel: Exploratie en Sociale Activiteit erven volledig het statuut van het gelijkgestelde vak.

## Recht op TADD via Exploratie en Sociale Activiteit?

Ja, maar onder duidelijke voorwaarden. Anciënniteit voor het recht op TADD wordt opgebouwd wanneer:

- Exploratie of Sociale Activiteit formeel gelijkgesteld is met een vak waarvoor het personeelslid een vereist of voldoende geacht bekwaamheidsbewijs heeft
- de diensten effectief werden gepresteerd.

In dat geval komen deze prestaties in aanmerking zowel voor de 290 dagen dienstanciënniteit als voor de 200 effectief gepresterde dagen.

## Voor welke vakken kan recht op TADD worden ingeroepen?

Bij een vereist bekwaamheidsbewijs in het gelijkgestelde vak geldt het recht op TADD voor het ambt van leraar en voor alle vakken waarvoor het personeelslid het vereiste bekwaamheidsbewijs heeft. Exploratie en Sociale Activiteit vallen daar automatisch onder zolang de gelijkstelling behouden blijft en het personeelslid effectief lesgeeft in die vakken.

Bij een voldoende bekwaamheidsbewijs geldt het recht op TADD enkel voor Exploratie of Sociale Activiteit en zolang de gelijkstelling niet verandert. Een wijziging kan dus impact hebben op het opbouw van het recht op TADD.

Bij discussies kijkt men daarom niet naar de benamingen Exploratie of Sociale Activiteit op zich, maar naar het gelijkgestelde vak en het bekwaamheidsbewijs van het personeelslid.



## Impact op benoeming en personeelsbewegingen

Voor vaste benoeming of uitbreiding ervan kijkt men echter niet naar het gelijkgestelde vak. Het personeelslid moet het recht op TADD verworven hebben in het vak Exploratie of Sociale Activiteit en daarin eventueel deeltijds benoemd zijn.

Voor mutatie, nieuwe affectatie of reffectatie moet men minstens deels benoemd zijn in de vakken Exploratie en/of Sociale Activiteit. Het type bekwaamheidsbewijs speelt hier geen rol.

*marc.borremans@acod.be*

## Kort samengevat

Men bouwt zijn recht op TADD voor de vakken Exploratie en Sociale Activiteit op via het gelijkgestelde vak. Het recht op TADD geldt automatisch ook voor alle andere vakken waarvoor men een vereist bekwaamheidsbewijs heeft.

# Scholen voor iedereen

## De weg naar een inclusiever onderwijs-systeem tegen 2040

*De Vlaamse regering legde een consultatienota op de tafel die een fundamentele koerswijziging in ons onderwijs aankondigt. Het doel is tegen 2040 een onderwijssysteem te hebben waarin alle kinderen en jongeren kwaliteitsvol onderwijs krijgen in scholen voor iedereen. Waarom deze omslag?*

Vlaanderen telt het hoogste aandeel leerlingen in buitengewoon onderwijs van heel Europa: 5,75 procent tegenover een Europees gemiddelde van 1,8 procent. De vraag naar buitengewoon onderwijs blijft stijgen, net als het aantal attesteringen in het gewoon onderwijs. Dit zorgt voor capaciteitsproblemen, lange busritten, druk op CLB's en leersteuncentra en een verstikkende werkdruk voor de personeelsleden. Tegelijk zien we dat kansarme leerlingen oververtegenwoordigd zijn in buitengewoon onderwijs en dat doorstroom naar arbeidsmarkt en hoger onderwijs achterblijft.

Het huidige systeem kraakt en is op sommige plaatsen al serieus gebarsten. De Vlaamse regering stelde in haar consultatie onderstaande visie, leidende principes en de negen krachtlijnen uit het advies 'Scholen voor iedereen' voor.

### De visie

Alle scholen – gewoon en buitengewoon – evolueren naar scholen voor iedereen.

- Een inclusieve leeromgeving met een kennisrijk curriculum, sterke didactiek, rust en hoge verwachtingen.
- Multidisciplinaire teams in elke school, zodat ondersteuning dichtbij de klasvloer gebeurt.
- Geen drempels door labelen: ondersteuning wordt flexibel ingezet, niet afhankelijk van attesten.
- Een beperkt buitengewoon aanbod blijft bestaan, ingebed in campusscholen voor leerlingen met complexe noden.

### Vijf leidende principes

De transitie steunt op vijf pijlers.



1. Duidelijk: een gedragen visie en een helder doel.
2. Geleidelijk: een tijdspad van 15 jaar, verdeeld in drie fases, stap voor stap voor iedereen haalbaar.
3. Concreet: uitvoerbare maatregelen met zichtbare mijlpalen.
4. Samen: nauwe samenwerking tussen onderwijs, welzijn en werk.
5. Evidence informed: wetenschappelijk onderbouwd, met monitoring door een onafhankelijke commissie.

### Negen krachtlijnen

1. Kwaliteitsvol onderwijs voor elke leerling.
2. Inclusieve schoolcultuur en organisatie.
3. Evolutie naar inclusiever onderwijs.
4. Nabije ondersteuning voor leerkrachten en scholen.
5. Professionalisering van alle medewerkers.
6. Structureel partnerschap Onderwijs-Welzijn.
7. Onafhankelijk assessment van ondersteuningsnoden.
8. Doeltreffende financiering, los van labels.
9. Inclusieve en toegankelijke infrastructuur.

### Tijdspad

- 2025-2029: opstartfase – pioniersscholen, proeftuin, eerste maatregelen.
- 2029-2034: overgangsfase – regelgeving aanpassen, uitbreiding multidisciplinariteit, nieuwe financiering.
- 2034-2039: implementatiefase – alle scholen worden 'scholen voor iedereen'.

### Onze boodschap

Deze hervorming is ambitieus, maar zij mag niet ten koste gaan van de werkbaarheid voor personeelsleden die in het onderwijs tewerkgesteld zijn, in welke functie of op welke werkplaats dan ook. We zetten ons in voor elk kind zonder onderscheid. Wil je meepraten over deze hervorming? Mail ons je bezorgdheden, ideeën, suggesties. Spreek erover met collega's. De volledige consultatienota kun je terugvinden op onze website, waar ook de actuele informatie over dit dossier te volgen is.

[jeanluc.barbery@acod.be](mailto:jeanluc.barbery@acod.be)



BelgaImage - Jonas Roosens

## VRT en Cultuur Samen sterk, samen strijdbaar

***Met de jaarwisseling achter ons wensen ACOD VRT en ACOD Cultuur alle ACOD-leden een strijdbaar, solidair en hoopvol 2026. Een nieuw jaar is traditioneel een moment van reflectie, maar voor ons vooral een gelegenheid om vooruit te kijken. Want wie vandaag werkt in media en cultuur weet: stilstand is geen optie, berusting al helemaal niet.***

De voorbije jaren waren zwaar. Bij de openbare omroep, in cultuurinstellingen, in de socio-culturele sector en daarbuiten werden werknemers en freelancers getroffen door besparingen, onzekerheid, toenemende werkdruk en een voortdurende onderwaardering van hun werk.

Bij de VRT zagen we hoe besparingen en loonmatiging werden opgelegd, terwijl de maatschappelijke opdracht alleen maar zwaarder werd. In de cultuursector bleef de structureel ontoereikende financiering een open wonde, met preciaire statuten, projectmatig werken en een permanente onzekerheid als gevolg. Telkens opnieuw werd van medewerkers verwacht dat ze 'flexibel'

zouden zijn, 'meedenken' en vooral: zwijgen. Dat hebben we niet gedaan. En dat zullen we ook in 2026 niet doen.

De vakbond ACOD is een collectief, een netwerk van solidariteit en een tegenmacht. Wat ons verbindt over sectoren heen, is de overtuiging dat arbeid in de openbare dienst geen loutere kostenpost is, maar de kern van een democratische samenleving. Dat geldt evenzeer voor technici, journalisten, programmamakers, artiesten, administratieve krachten als freelancers.

ACOD VRT en ACOD Cultuur blijven daarom nauw samenwerken. Omdat de aanvallen op openbare omroepen en cultuur geen toeval zijn. Ze komen voort uit dezelfde logica: minder openbaar, minder collectief, minder kritisch. Onze strijd is dus ook een strijd voor democratie.

Dit wordt geen rustig jaar. Dat is goed zo. We staan voor beslissende debatten over financiering, statuten, loonvorming, werkbaarheid en respect. Over de rol van publieke instellingen in een samenleving

die onder druk staat. Over wie de rekening betaalt van politieke keuzes.

De ACOD zal in 2026:

- blijven ageren voor waardige lonen en duurzame statuten
- besparingen blijven aanklagen die de kern van de openbare opdracht aantasten
- ruimte opeisen voor inspraak, overleg en collectieve actie.

Strijdbaarheid is voor ons geen doel op zich, maar een middel. Een noodzakelijk middel om vooruitgang af te dwingen waar die niet spontaan wordt toegekend. Laten we daarom in 2026 niet minder eisen, maar meer. Meer respect. Meer zekerheid. Meer solidariteit. En vooral: meer vertrouwen op onze eigen kracht.

ACOD VRT en ACOD Cultuur wensen jullie een nieuw jaar waarin we elkaar blijven vinden, ondersteunen en versterken. Samen staan we sterker. Samen blijven we strijdbaar.

Wies Descheemaeker

## Antwerpen-Kempen-Mechelen

### Nieuw, maar vertrouwd adres

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

### Debat 'Confrontatie 2' en nieuwjaarsreceptie

Op 3 februari 2026 organiseren de senioren van ACOD Antwerpen-Kempen-Mechelen een boeiend en spraakmakend debat, gevolgd door onze nieuwjaarsreceptie in de vernieuwde, prachtige feestzaal van A Bondsgebouw. Gewezen voorzitter van ABVV Rudy De Leeuw brengt onder de titel 'Confrontatie 2' opnieuw twee markante stemmen samen. Voor deze editie nodigt hij Jan Peumans en Ingrid Lieten uit, twee politieke zwaargewichten met elk een rijke staat van dienst en een uitgesproken visie op beleid, samenleving en de rol van sterke openbare diensten. In een open gesprek gaan zij dieper in op de actuele maatschappelijke en politieke vraagstukken. Hun verschillende achtergronden en perspectieven zorgen gegarandeerd voor een boeiend, genuanceerd en scherp debat dat de uitdagingen van deze tijd helder belicht. Locatie: feestzaal A Bondsgebouw, Ommeganckstraat 47-49, 2018 Antwerpen. Datum: dinsdag 3 februari 2026. Ontvangst om 13.30 uur, start Confrontatie 2 om 14.00 uur. Afsluitend een woord van onze voorzitter ACOD Chris Reniers om 16.00 uur en uitgebreide nieuwjaarsreceptie ACOD AKM. Het aantal plaatsen is beperkt. Inschrijven kan via alida.bouwens@acod.be. Deelname kost 5 euro voor leden en 20 euro voor partners van leden die geen lid zijn. Te storten op BE14 8778 0015 0383 met vermelding 'naam + CONFRONTATIE 2026'.

## 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.

#### Bezoek aan Tienen

Op zaterdag 21 maart bezoeken de senioren van ACOD Limburg de stad Tienen voor een culturele en erfgoedbeleving met gids. Praktische informatie en inschrijving: we reizen individueel per trein 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



Johan Bakker

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

#### Bezoek concentratiekamp Breendonk

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

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



PB-PP  
BELGIE(N) - BELGIQUE

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

### Bezoek aan Be-Nature Beringen

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

Praktische informatie en inschrijving: we reizen met eigen vervoer naar Beringen. Bezoek aan het mijnbelevingscentrum Mineset met gids. Om 10 uur bijeenkomst aan supermarkt Albert Heyn, Be-mine 6 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 met vermelding Be-Nature + naam + aantal personen. Inschrijving en betaling voor 10 juni. Bij afwezigheid wordt de bijdrage niet teruggestort (administratieve kost).

### Achter de schermen van zomeropera Alden Biesen

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

## West-Vlaanderen

### Oostende: expo 'De bevrijding van de kampen'

Wij nodigen u vriendelijk uit om de gratis expo over 'De bevrijding van de kampen' te bezoeken in 't Kadaster, Alfons Pieterslaan 39, Oostende. De tentoonstelling is geopend van 19 januari tot en met 1 februari 2026 van 09.30 tot 16.30 uur. Deze expo wordt georganiseerd door de 8 Mei-coalitie. Groepen die deze activiteit

wensen te bezoeken, worden gevraagd vooraf een seintje te geven op 0494 64 47 94.

### Oostende: herdenking van de bevrijding van de kampen

Op 27 januari 2026 organiseert de 8 Mei-coalitie 'De herdenking van de bevrijding van de kampen en de opvang van de gedepor-teerden' van Wereldoorlog II. Gastsprekers deze avond zijn voor ACOD Chris Reniers en Uwe Rochus, voor ABVV West-Vlaanderen Erik Van Deursen, Ellen De Soete voor de 8 Mei-coalitie en burgemeester John Crombez. Wij nodigen u vriendelijk uit op deze avond met aansluitend een bezoek aan de expo over de bevrijding van de kampen. Deze activiteit vindt plaats in 't Kadaster, Alfons Pieterslaan 39, Oostende. Deuren zijn geopend vanaf 19.30 uur. Bijkomende info op 0494 64 47 94.

