

TRIBUNE



HOEVEEL GELD ZOEKEN DE REGERINGEN NOG BIJ DE OPENBARE DIENSTEN?

inhoud

inhoud en colofon	2
wedstrijd	2
algemeen	3
spoor	5
tram bus metro	11
de post	12
gazelco	14
telecom	15
federale overheidsdiensten	17
vlaamse overheidsdiensten	23
lokale en regionale besturen	25
onderwijs	31
cultuur	36
agenda	37

colofon

Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

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



Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be

Redactie:

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

Eindredactie: Jos Gavel, Aalst

Vormgeving: Els De Waele

Drukkerij: Moderna Printing

online



www.acodonline.be



www.facebook.com/acod.abvv

wedstrijd

Mediamarktbon

Winnaars

Linda Ronsijn (Zandbergen), Tamara Clarebout (Nieuwpoort), Guy Beyens (Meerhout), Peter Wagemans (Izegem) en Lieve Arendsman (Muizen) wisten de juiste antwoorden op de vorige prijsvraag. Zij winnen een Mediamarkt-geschenkbond.

Nieuwe prijs: Mediamarktbon

Vragen

- Wat viseert het GOK-beleid van welke bevoegde minister?
 - Gelijke onderwijskansen (Vlaams, Demir)
 - Strijd tegen gokverslaving (Vlaams, Gennez)
 - Effectieve verhoging pensioenleeftijd (Federaal, Jambon)
- Hoeveel deelnemers telde de Grote Vakbondsbetoging van 12 maart?
 - Ongeveer 80.000
 - Weet het niet, was mijn tel kwijt
 - Dik meer dan 100.000
- De Limburgse zorgintercommunale wordt zwaar op de vingers getikt. Hoe heet ze?
 - PitaS
 - VitaS
 - SjitaS

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.

Uwe Kameraad

"De regering moet haar gedrag aanpassen"

Uwe, je bent eind februari verkozen tot nieuwe ACOD-voorzitter. Wie ben jij eigenlijk voor wie je nog niet kent? Wanneer werd je actief bij de vakbond?

Uwe Rochus: "Ik ben geboren en getogen in Antwerpen in 1975 en ik ben papa van een nieuw samengesteld gezin met drie dochters en een zoon. Mijn syndicaal engagement begon al heel vroeg. Toen ik in 1998 in het GO! Onderwijs begon te werken, werd ik vrijwel meteen syndicaal afgevaardigde. Ik voelde al snel dat het belangrijk is dat werknemers een stem hebben op hun werkvloer. Vanaf 2010 zette ik mij voltijds in voor ACOD Onderwijs, eerst als stafmedewerker, daarna als adjunct-provinciaal secretaris en provinciaal secretaris ACOD Onderwijs voor Antwerpen en de Kempen. In 2018 werd ik provinciaal algemeen secretaris voor ACOD Antwerpen, Kempen en Mechelen. Mijn syndicale verantwoordelijkheid groeide dus doorheen de jaren, maar voor mij blijft de kern altijd hetzelfde: samen met militanten, afgevaardigden en secretarissen opkomen voor sterke openbare diensten en voor de mensen die daarin werken."

Hoe kijk je terug op de manifestatie van 12 maart?

Uwe Rochus: "Die was een zeer groot succes. Meer dan 100.000 mensen trokken door Brussel en ook de ACOD was prominent aanwezig. Dat zo een grote opkomst volgde op een bijzonder geslaagde mars op Internationale Vrouwendag met ruim 10.000 vrouwen en mannen, wijst erop dat de eis voor een rechtvaardiger en sociaal overheidsbeleid breed gedragen wordt. Het moet ook gezegd dat de uitspraken van minister van Pensioenen daags na Vrouwendag als een rode lap op een stier hadden gewerkt. Zijn bewoordingen in het VRT-interview dat vrouwen 'hun gedrag' moeten aanpassen om een hoger pensioen te krijgen, waren misschien enigszins versluierd, maar zijn bedoeling was glashelder. Dit is bijzonder pijnlijk, omdat vrouwen, samen met het personeel

van de openbare diensten, het hardst getroffen worden door de voorliggende pensioenhervorming. Het is aan de regering haar gedrag ten aanzien van vrouwen en openbare diensten aan te passen. Deze pensioenhervorming wil de regering nu ter stemming voorleggen in het parlement. De ACOD zal samen met de andere vakbonden de druk op de regeringspartijen hooghouden over deze asociale hervorming."

Het is compleet van de pot gerukt dat een minister organisaties naar eigen goeddunken zou kunnen verbieden

Vakbondsprotest lijkt deze dagen niet evident, want steeds vaker worden pogingen ondernomen om het stakingsrecht in te perken en de vakbonden te muilkorven.

Uwe Rochus: "Dat is inderdaad een zeer kwalijke evolutie. Recent dienden de kameraden van ACOD Spoor een stakingsaanzegging in voor een aantal provinciale actiedagen. Die werd echter verworpen omwille van het niet toepassen van de 'alarmbelprocedure', wat nog nooit eerder was aangehaald bij eerdere interprofessionele acties. Opmerkelijk was wel dat ze voor de drie dagen voorafgaand aan de manifestatie op 12 maart dezelfde stakingsaanzegging met aangepaste data indienden en die wel werd aanvaard. Van willekeur gesproken!

Een dergelijke vreemde en ongelijke behandeling van stakingsaanzeggingen komt steeds vaker voor. Ook bij de havens van Zeebrugge en Antwerpen voerden onze leden actie via een staking. In beide gevallen dienden werkgeversorganisaties een eenzijdig verzoekschrift in om deze stakingsstop te zetten. Een rechter in Brugge oordeelde dat er voor Zeebrugge niet aan



het stakingsrecht mocht geraakt worden en dat evenmin een minimale dienstverlening kon geëist worden. In Antwerpen echter oordeelde de rechter helemaal anders. Die ging bijzonder ver in zijn beschikking. Niet alleen beval hij de uitwerking van een minimale dienstverlening – iets dat voor de Antwerpse Havenscheepers zelfs niet volstond – maar bovendien verbood hij iedereen om zowel actief als passief het scheepvaartverkeer, de behandeling van de schepen en de bedrijven in de Antwerpse haven te belemmeren. Ik citeer uit de beschikking: "... enige handeling te stellen of na te laten". De facto was dit een verbod om te staken en pure intimidatie naar de stakers.

We tekenden derdenverzet aan tegen deze beschikkingen met onze juridische dienst, niet alleen voor de ACOD, maar voor iedereen die werkt in de nautische keten."

Wat vond je van het wetsontwerp van minister van Binnenlandse Zaken Quintin om hem de mogelijkheid te geven 'radicale en extremistische' organisaties te verbieden?

Uwe Rochus: "Het is uiteraard compleet van de pot gerukt dat een minister de bevoegdheid zou hebben organisaties naar eigen goeddunken te verbieden. Zo zouden vakbonden door een rechtse regering of minister kunnen verboden worden. De Raad van State heeft hier gelukkig een streep door getrokken."

Regering moet wetsontwerp-Quintin aanpassen Geen willekeurig verbod op organisaties

Minister van Binnenlandse Zaken Bernard Quintin (MR) was van plan de ministerraad de macht geven om op eigen houtje radicale en extremistische organisaties te verbieden. Dit zou dan gebeuren zonder dat een rechter zich hierover zou uitspreken. Een verbod en stopzetting van de activiteiten van eender welke organisatie die in de ogen van de regering 'radicaal' of 'extremistisch' is, zou mogelijk worden op basis van een enkel verslag van de veiligheidsdiensten.

Uiteraard kwam hiertegen fors verzet vanuit tal van organisaties, waaronder ook de vakbonden die zich geïrriteerd voelen door de rechtse partijen in de regering. Nu wordt het wetsontwerp ook formeel verworpen.

Nadat eerder het Federaal Mensenrechteninstituut al een vernietigend advies gaf over het wetsontwerp-Quintin, is nu ook de Raad van State erg kritisch. De regering mag zich niet het recht toe-eigenen om naar eigen goeddunken organisaties of verenigingen te verbieden. In een rechtsstaat bestaan hiervoor rechtbanken en



juridische procedures.

Hiermee worden de waarschuwingen van de coalitie 'Recht op Protest', waarvan het ABVV een van de voortrekkers is, opnieuw bevestigd. "Je kan niet zomaar burgerorganisaties blootstellen aan arbitraire beslissingen al naargelang van de politieke samenstelling van een regering. Dergelijke ontsparing is een democratische recht-

staat onwaardig", reageerde ABVV-voorzitter Bert Engelaar.

Het ABVV blijft waakzaam voor de anti-democratische trekjes van de Arizona-regering, want voor je het weet staan fundamentele rechten zoals het recht op vereniging of betoging volledig op de helling.

Pensioenvraag? De ACOD helpt je verder!

Tijdens onze zitdagen voor leden met pensioenvragen bekijken we je pensioendossier en beantwoorden we de vragen over de invloed van loopbaanonderbreking, ziekte, deeltijds werken, verlofstelsels en dergelijke meer. We nemen dan ook een kijkje op de website mypension.be en geven uitleg over de 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): 21 april, 6 mei (Mechelen), 20 mei en 17 juni en 25 juni (Mechelen).

- Limburg (limburg@acod.be): 29 april, 27 mei en 24 juni.

- Oost-Vlaanderen (oost_vlaanderen@acod.be): 23 april, 21 mei en 16 juni.
- Vlaams-Brabant (vlaams_brabant@acod.be): 1 april, 7 mei en 3 juni.
- West-Vlaanderen (west_vlaanderen@acod.be): 2 april, 12 mei en 4 juni.

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



HR Rail

Directies of werkgevers bepalen niet of er mag gestaakt worden

Eind januari verklaarde HR Rail de stakingsaanzegging van ACOD Spoor en ACV Transcom voor de interprofessionele acties op 5, 10 en 12 februari 'onontvanke-lijk' op basis van misleidende en politieke argumenten. Naast de drogreden dat de vakbonden de interne alarmbelprocedure niet zouden gevolgd hebben, verwees HR Rail naar 'disproportionaliteit', lees: er is te veel gestaakt. Bovendien werd er gezegd dat de openbare dienstverlening in gevaar zou komen door de staking. Hallo?

Om met dit laatste te beginnen: dat is nou net de bedoeling van een staking, namelijk dat de productie en in dit geval de dienstverlening verstoord wordt. De NMBS zorgt er eigenlijk zelf voor dat de dienstverlening dagelijks verstoord wordt. In 2025 werden er zomaar eventjes 45.000 treinen geschrapt. Dat zijn er 865 per week! En de dienstverlening wordt voortdurend afgebouwd: denk maar aan de sluiting van de loketten de afgelopen jaren, of het verminderen van het stationspersoneel, waardoor reizigers vaak alleen hun plan moeten trekken.

Allemaal een gevolg van de besparingen die de Arizonaregering de spoorwegen oplegt: 675 miljoen deze legislatuur. Disproportioneel? Sinds wanneer is het aantal stakingen een parameter om deze te verbieden? Zijn er ergens quota vastgelegd? De 'argumenten' van HR Rail om de stakingsaanzegging te verwerpen, zijn duidelijk politiek en ideologisch getint.

Verzoek bij de Raad van State

De vakbonden trokken dan ook naar de Raad van State om dit stakingsverbod bij hoogdringendheid te laten intrekken. Helaas: de Raad van State vernietigde de beslissing van HR Rail niet. Staken en solidaire zijn met de interprofessionele acties bleef dus verboden.

Om ons verzoek af te wijzen, heeft de Raad zich niet uitgesproken over de grond van de zaak. Zij heeft de hoogdringendheid van ons verzoek verworpen met het argument dat er geen formeel bewijs zou zijn geleverd dat er sancties zouden kun-

nen volgen tegen stakende personeelsleden in het geval van een stakingsverbod. Het stakingsrecht behoort toe aan de werknemers en de vakbonden, het is niet aan de patroons, of in dit geval een directie van een openbaar bedrijf? om te bepalen of er gestaakt mag worden.

Sinds wanneer is het aantal stakingen een parameter om deze te verbieden?

Staking verbieden en tegelijk oproepen tot sociaal pact

Gekker kan het niet! Op dezelfde dag dat HR Rail de stakingsaanzegging van de vakbonden verwerp, riep NMBS-CEO Sophie Dutordoir in de media de vakbonden op aan tafel te komen en over een 'sociaal pact' te onderhandelen.

Dat sociaal pact zou moeten dienen om de NMBS klaar te stomen voor de liberalisering van de markt in 2032. Het houdt in dat statutaire aanwervingen vervangen worden door contractuele tewerkstelling,

dat de efficiëntie en de productiviteit omhoog moeten. Liberalisering gaat samen met afbraak van de arbeidsvoorwaarden (bescherming tegen ontslag, afbouw werkzekerheid, flexibilisering, uitbesteding aan onderaannemers...).

Het lijkt erop dat men de openstelling van de spoormarkt vanaf 2032 als een vaststaand feit beschouwt, als iets onvermijdelijks. Maar dat is het niet. Een rechtstreekse gunning aan NMBS kan ook in 2032, de Europese regels laten dat in bepaalde gevallen toe. Onder meer het specifieke netwerk van België, rekening houdend met bepaalde indicatoren qua prestaties. Deze politieke keuze wil de regering niet maken. Wij leggen ons niet neer bij de liberalisering van de spoorwegen. Voor de reizigers, het personeel, de mobiliteit en het klimaat, is investeren in de trein als openbare dienst van levensbelang voor de toekomst.

Tony Fonteyne



foto Belga - Emile Windal

Opinie

Privatiseringsideologie is geheel ontspoord

Wat in het Verenigd Koninkrijk uitliep op de Grote Treinroof dreigt nu ook in België. Bert Engelaar, voorzitter van het ABVV, en Tony Fonteyne, voorzitter van ACOD-VLIG Spoor, waarschuwen dat de geplande hervormingen van het spoor de openbare dienst uithollen, het personeel onder druk zetten en de klimaatambities ondergraven.

De film *The Navigators* van Ken Loach uit 2002 volgt vijf spoorarbeiders na de liberalisering en privatisering van de spoorwegen in het Verenigd Koninkrijk. De vijf moeten opnieuw solliciteren voor hun eigen job, maar dan bij een onderaannemer en tegen slechtere voorwaarden. Fictie in België? Niet als het van de Arizona-regering afhangt. Spoorpersoneel, reizigers en klimaatactivisten voeren dan ook strijd voor betere arbeidsvoorwaarden en meer spoorpersoneel, voor een hoger en kwalitatief treinaanbod, opdat de 'modal shift' op de rails geraakt.

Malaise

De regering wil niet alleen vanaf juni de statutaire aanwerving bij de spoorwegen afschaffen. Ze wil ook het principe van 'economische overmacht' invoeren. Dit betekent dat de NMBS, als ze na de liberalisering activiteiten zou verliezen, spoorwerknemers zou kunnen ontslaan. Het is duidelijk: voor onze spoorwegwerknemers rijdt de trein alleen achteruit. Een externe welzijnsenquête heeft het over "te hoge werkdruk, te veel risico op burn-out, uitputting en uitval, te veel hinder van het werk op het privéleven, te veel externe en interne agressie, te weinig sociale steun". De cijfers zijn sprekend. Het aantal werknemers bij de Belgische spoorwegen (NMBS, Infrabel, HR Rail) daalde van 35.898 in 2013 naar 27.569 in 2024. Bovendien wil de regering nog 675 miljoen euro besparen bij de spoorwegen. Wie heeft daar baat bij? De reizigers? Neen, toch!

Einde openbare dienst

Deze strijd gaat over de toekomst van ons

spoor. Het wetsvoorstel en de afbouw van het statuut bij de spoorwegen zijn doordrongen van "de noodzaak tot liberalisering" na 2032. Het einde van het spoor als openbare dienst wordt voorbereid op basis van ideologische dogma's. Nochtans hebben we al gezien waartoe dat leidt in het Verenigd Koninkrijk. Vriend en vijand zijn het erover eens dat de liberalisering, doorgevoerd sinds de jaren 1990, er volledig mislukt is. Een rapport uit 2013 noemt het 'The Great Train Robbery' of 'De Grote Treinroof': "Twintig jaar later hebben de geprivatiseerde spoorwegen elk jaar miljarden subsidies nodig van de belastingbetaler en hebben ze gefaald in het verzekeren van voldoende private investeringen in de rails of treinen." Een wetenschappelijk artikel uit 2017 besluit dat de gedachte dat privatisering tot meer efficiëntie zou leiden "een illusie" is gebleken, dat ze geleid heeft tot aanzienlijke extra kosten en dat het een "zeer foute beleidskeuze" was. En de reiziger? De prijzen voor een treinrit behoren in het VK volgens vergelijkende onderzoeken tot de hoogste van Europa, veel hoger dan bijvoorbeeld in België of Duitsland. Het hoeft dan ook niet te verbazen dat ongeveer drie vierde van de Britten voorstander is van een hernationalisering van de spoorwegen. Al onder de vorige conservatieve regeringen werd beslist om bepaalde spoorlijnen opnieuw in publieke handen te nemen. De huidige Labourregering zou tegen 2027 min of meer het volledige spoor opnieuw genationaliseerd hebben.

Gebrek aan visie

Dit is nog zorgwekkender in de context van de klimaattransitie. De vorige regering ontwikkelde een 'Spoorvisie 2040' om het aandeel van de trein in de mobiliteit van 8 naar 15 procent te brengen tegen 2040. Een ambitieuze doelstelling, waarvoor een serieuze uitbreiding van het aanbod nodig is. Eind 2024 besliste de NMBS evenwel al om het aanbod trager te laten groeien dan eerder gepland. Een van de redenen? Te weinig nieuwe treinbestuurders en treinbegeleiders.

Ook een studie van de Dienst Klimaat-

verandering is duidelijk. Het aantal jobs in de sector van het openbaar vervoer, waaronder de treinbestuurders, zal de komende decennia sterk moeten groeien. Aangezien de NMBS vooral inzet op groei in de weekends en 's avonds, betekent dat ook meer onregelmatig werk. Als je dan de arbeidsvoorwaarden terugdringt, waar zal je dan nog de nodige werknemers vinden? De conclusie van de studie is helder: "Structurele inspanningen moeten geleverd worden om de arbeidsvoorwaarden te verbeteren" bij het openbaar vervoer.

Stakingen spoorpersoneel zijn strijd voor allen: reizigers, belastingbetalers, burgers

Dwarsliggers

Dat spoort dus niet met de nadruk van de Belgische spoorwegen op minder personeel en productiviteitsverhoging, met de afbouw door de regering van het statuut. Het ene wagonnetje haakt vast aan het andere: mindere arbeidsvoorwaarden betekenen een nog moeilijkere zoektocht naar spoorpersoneel, waardoor een hoger en kwalitatief treinaanbod uitgesloten is, wat betekent dat de 'modal shift' en verduurzaming van de transportsector niet op de rails geraken. Wie betaalt de prijs? Wij allemaal, met meer vervuiling en meer files.

In die zin zijn de stakingen van het spoorpersoneel ook een strijd voor ons allen: reizigers, belastingbetalers, burgers.

Deze opinie van Bert Engelaar (voorzitter ABVV) en Tony Fonteyne (voorzitter ACOD Spoor) verscheen voor het eerst in De Morgen van 26 januari 2026



HR Rail - NMBS - Infrabel

Nationale Paritaire Subcommissie

18 februari 2026

Vragen van ACOD

NMBS: tweetaligheid treinbegeleiders

Volgens de regelgeving hebben treinbegeleiders die niet aan de tweetaligheidseisen voldoen vijf jaar na hun stage of proefperiode de tijd om het Selor-examen te halen. Gedurende deze periode hebben ze recht op een taalopleiding. Een aantal treinbegeleiders voldoet niet aan de reglementering ter zake. Al deze werknemers moeten voor 1 februari 2027 slagen voor het Selor-examen, anders riskeren ze ontslag.

> De ACOD-CGSP blijft dit dossier nauwlettend opvolgen in samenwerking met haar juridische dienst, om haar leden te begeleiden en te verdedigen.

NMBS B-TO treinbesturing: rust- en compensatiedagen 2025 overgedragen naar 2026?

De ACOD-CGSP vroeg de directie het aantal rustdagen (RR) en compensatiedagen (CV) van 2025 door te geven dat nog in 2026 moet worden ingepland voor de treinbestuurders. Normaal gezien mag er geen achterstand meer zijn.

De directie erkende dat op 1 januari 2026 nog een groot aantal CV's en RR's van 2025 moesten worden ingepland, namelijk meer dan 1.100 dagen. Op 31 januari 2026 was de situatie bijna volledig genormaliseerd: er moesten nog slechts ongeveer 50 dagen worden ingepland.

> De directie kreeg de opdracht in de toekomst achterstand te voorkomen.

Sociaal overleg: onvoldoende voorbereiding

We stelden vast dat er voor de komende weken een groot aantal overlegvergaderingen gepland zijn (NMBS, Infrabel, HR Rail). Om efficiënt te kunnen werken, vraagt de

ACOD-CGSP dat alle voorbereidende documenten vooraf worden bezorgd.

Agendapunten

1. Aanpassing van ARPS 550 (tuchtreglement)

Toevoeging aan artikel 28 - Frauduleuze handelingen

De directie stelde voor de volgende vermelding toe te voegen aan de lijst van handelingen die als frauduleus worden beschouwd: "Elke valse verklaring die bestaat uit het opzettelijk verstrekken van onjuiste informatie of het verzwijgen van een of meer essentiële feiten, in het volle besef van de onjuistheid van zijn uitspraken, met als doel de werkgever of anderen te misleiden om een onrechtmatig voordeel te verkrijgen of om schade te berokkenen."

> **Onze opmerking:** deze toevoeging mag

in geen geval worden gebruikt om werknemers te straffen die weigeren een verklaring af te leggen, met name in het kader van ondervragingen door de compliance-diensten. Weigeren een verklaring af te leggen is geen valse verklaring en kan niet worden gelijkgesteld met fraude.

Artikel 42 - Bijstand bij tuchtprocedure

De huidige tekst bepaalt dat een personeelslid zich kan laten bijstaan door een collega in dienst of een gepensioneerde collega, door een vakbondsafgevaardigde of door een advocaat.

De directie wil dit recht op bijstand ook uitbreiden tot de onmiddellijke chef.

> **Standpunt ACOD-CGSP:** wij begrijpen niet waarom de onmiddellijke chef door een advocaat zou moeten worden bijgestaan. Zijn rol bestaat er uitsluitend in advies te geven in de tuchtprocedure. Hij loopt geen enkel risico op sancties tijdens deze procedure.

Artikel 47 - Beroepsdossier: verslag over professioneel gedrag

De directie wil het verslag over het professioneel gedrag van de werknemer schrappen, omdat zij van mening is dat een negatief verslag het oordeel zou kunnen beïnvloeden, terwijl dat oordeel uitsluitend betrekking moet hebben op een overtreding.

> **Standpunt ACOD-CGSP:** wij zijn daarentegen van mening dat een gunstig verslag de overtreding in een bredere context plaatst en het mogelijk maakt het algemene gedrag van de werknemer, zijn professionele betrokkenheid en het eventuele uitzonderlijke karakter van de overtreding te beoordelen. Het schrappen van dit element komt neer op het uit de context halen van de feiten, wat afbreuk kan doen aan de eerlijkheid van de procedure.

Artikel 48 - Termijn voor wraken van bijzitters

De directie stelt voor een termijn van vijf kalenderdagen vanaf de kennisgeving van de lijst van bijzitters in te voeren voor het indienen van een verzoek tot wraking.

> **Standpunt ACOD-CGSP:** de regelgeving voorziet momenteel niet in een termijn voor de kennisgeving van deze lijst. De termijn voor wrakingen moet dus gekop-

peld zijn aan de effectieve datum van kennisgeving.

Artikel 50 - Voorwaarden om bijzitter te zijn

Dit artikel bepaalt dat bijzitters – waarvan 50 procent door de vakbonden wordt aangewezen – ten minste dezelfde rang moeten hebben als de beroeper. Wij vragen dat deze regel wordt herzien, omdat hij de aanwijzing van vakbondsbijsitters sterk beperkt wanneer een personeelslid met hogere rang voor de beroepsinstantie verschijnt.

> **De directie** zal alle opmerkingen analyseren en met een nieuw voorstel komen.

2. Preventie van psychosociale risico's op het werk

De wet van 7 april 2023 versterkt de bescherming van werknemers tegen represailles in procedures met betrekking tot psychosociale risico's (pesterijen, geweld, discriminatie).

Zie ook: <https://t.ly/RhPd0>

Het bericht van 2015 over de preventie van psychosociale risico's op het werk is niet in overeenstemming met deze wet en daarom stelt de directie een aanpassing voor.

> **Wij menen** dat dit bericht inderdaad moet worden bijgewerkt. Het verbaast ons echter dat bepaalde essentiële elementen van de wet van 7 april 2023 niet zijn overgenomen, met name:

- het feit dat een melding of klacht ook kan worden ingediend bij Unia- een onafhankelijke interfederale openbare instelling die discriminatie bestrijdt en gelijkheid bevordert- of bij een belangengroep
- de verplichting dat de bescherming tegen represailles ook geldt voor personen die het slachtoffer adviseren, ondersteunen of bijstaan in zijn of haar procedure.

> **Wij vragen** dan ook dat alle bepalingen van de wet in het aangepaste advies worden opgenomen. De directie geeft aan dat zij deze opmerkingen zal analyseren.

3. Aanpassing van de regelgeving over aanschrijvingen – rang 3, 2^{de} trap

De directie kwam opnieuw met een voorstel voor de dag tot wijziging van de regelgeving over aanschrijvingen voor bedienden graad van rang 3, 2^{de} trap in verband

met de toeslagen waarop zij aanspraak kunnen maken. Dit dossier is al meermaals besproken.

De directie wil drie niveaus van 'uitstekend' invoeren.

- Niveau 1: voor de toekenning van de eerste bijkomende toeslag.

- Niveau 2: voor de toekenning van de tweede bijkomende toeslag.

- Niveau 3: voor de toekenning van de derde bijkomende toeslag.

Doelstelling van de directie zou zijn "de regels te verduidelijken".

In haar voorstel voorziet de directie ook in overgangsmaatregelen voor werknemers die op de datum van inwerkingtreding van de nieuwe regeling al een of meer toeslagen ontvangen. Zij zouden hun toeslagen behouden op voorwaarde dat zij voor de prestaties die zij tussen juli en december 2026 leverden het volgens de nieuwe regels vereiste meldingsniveau halen.

> **Standpunt ACOD-CGSP:** de huidige regelgeving is al voldoende duidelijk. Bovendien lopen er verscheidene juridische procedures (Raad van State, arbeidsrechtbank) en heeft HR Rail in een van de dossiers zelfs beroep aangetekend. In deze omstandigheden is het voorbarig de regelgeving te wijzigen voordat hier beslissingen zijn gevallen. Bovendien kunnen de voorgestelde overgangsmaatregelen ertoe leiden dat sommige bedienden hun verworven toeslagen verliezen.

> **Wij geven een negatief advies.**

4. SID TW Antwerpen-Noord

De directie stelde voor om op vrijwillige basis vanaf 1 maart 2026 een snelle interventiedienst TRAXX op te richten binnen de TW Antwerpen-Noord van de directie B-TC. Deze SID zou moeten ingrijpen in geval van panne en herstelling en om de operationele continuïteit en stiptheid van de TRAXX te kunnen garanderen.

> **Wij geven een positief advies.**

Tony Fonteyne

Securail

Verbeteringswerk in uitvoering

Een jaar geleden (april 2025) lanceerde het gemeenschappelijk vakbondsfront ACOD Spoor-ACV Transcom een online enquête bij het Securail-personeel van de NMBS. Uit feedback van het terrein bleek namelijk dat er heel wat onrust leefde over de arbeidsomstandigheden en de moeilijke verhouding met de directie. Wat gebeurde er ondertussen?

Van de 550 Securail-agenten beantwoordden er uiteindelijk bijna 400 de enquête. De resultaten bleken zeer verontrustend te zijn. Naast problemen met een slechte planning van de shifts, doken ook problemen op met de opleiding, de gebrekkige communicatie, de omkadering, verlofaanvragen, opvolging REX enz. Ook vermeldde men situaties van toxisch leiderschap. Een totale vertrouwensbreuk tussen personeel en directie Securail kwam aan de oppervlakte.

De vakbonden gingen met de resultaten aan de slag. Tijdens verscheidene overlegmomenten probeerden zij de directie ervan te overtuigen dat zij het over een toetaal andere boeg moest gooien. Uiteindelijk besloot de directie in december 2025 een nieuwe leidinggevende aan te stellen voor Securail. Sindsdien zijn we begonnen aan een traject ter verbetering van de werking. Gezien de vele problemen werd besloten deze stapsgewijs aan te pakken.

Proefproject verlofaanvragen

Een proefproject werd opgestart om iedereen de mogelijkheid te bieden zijn of haar zomerverlof aan te vragen. Het ging over de aanvragen voor de periode van 6 april tot 28 juni en de zomerperiode van 29 juni tot 20 september 2026. De agenten moesten hun aanvragen voor 'langdurig' verlof voor 18 januari indienen. Uiterlijk 22 februari werd hierop gereageerd. Voor de zomerperiode garandeert de directie dat er twee weken worden toegerekend. Langere periodes kunnen worden aangevraagd en zullen indien mogelijk worden toegekend, met inachtneming van de garantie van twee weken voor iedereen.

De resultaten: bijna 80 procent diende een aanvraag in. Een goede 20 procent niet, vermoedelijk omdat deze hun groot verlof



buiten de zomervakantie zullen aanvragen. De gemiddelde aanvraag bedroeg 20 dagen (bijna drie weken). Van de 80 procent aangevraagde zomerverloven werd 97 procent goedgekeurd. We kunnen dus over een geslaagd proefproject spreken. Het voorstel is dit in een definitief systeem te gieten na verder overleg met de vakbonden.

Stap voor stap worden de problemen in overleg aangepakt

Verbetering planning

De vakbonden drongen eerst en vooral aan op een versterking van de planning met het nodige personeel en dit goed op te leiden. Het doel van de directie is de shifts af te stemmen op de taken en opdrachten van Securail en het dienstrooster zes maanden van tevoren bekend te maken.

Het management streeft vooral naar twee soorten diensten: de klassieke 3x8 (standaard) en diensten van 18.00-02.00 uur (om aanwezig te zijn bij de laatste treinen).

We beklemtoonden dat de diensten van 18.00 tot 02.00 uur op vrijwillige basis zouden gepresteerd worden. Het personeel heeft namelijk na dit late uur geen trein meer om naar huis te gaan. Uit onze enquête blijkt dat 65 procent liever het klassieke 3x8 presteert en dat 35 procent inderdaad bereid is atypische shifts te vervullen. Ondertussen heeft de directie enkele concrete voorstellen van dienstroosters opgesteld, zodat we een beter zicht krijgen op hoeveel 18.00-02.00 shifts er zijn.

En verder?

Voor het vervolg van het overleg zijn de volgende punten op de agenda gezet: voorkeur van personeel voor vroege of late shifts, de verbetering van de communicatie tussen de planningsdienst en het personeel.

ACOD Spoor plant een nationale werkgroep Securail op 28 mei in Brussel om bovenstaande punten en nog vele andere te bespreken. De werkgroep heeft plaats met vrijstelling via sociale promotie. Inschrijven kan via je gewestelijk secretaris ACOD Spoor.

Tony Fonteyne

NMBS

Centraliseren OCC is een slecht idee

In Tribune van februari hadden we het over de aankondiging van de NMBS-directie om de OCC's te centraliseren in Brussel vanaf 2027. De overlegvergaderingen aangekondigd voor februari en maart 2026 zijn ondertussen uitgesteld naar april. Als inhoudelijke voorbereiding organiseerden we een nationale werkgroep op 26 februari. Collega's van de OCC's uit Gent, Antwerpen, Namen en Bergen en het centrale RCC namen deel aan de werkgroep. Hieronder lees je een samenvatting van de besprekingen.

De centralisatie heeft als eerste doel te besparen, na centralisatie zal er een daling van het aantal posten zijn. Hoeveel is nog onduidelijk. De NMBS, Infrabel en HR Rail moeten 675 miljoen besparen van de federale regering.

Operationele tegenargumenten

De rol van het OCC (Operational Control Center) is voornamelijk tussenkomen bij incidenten. Dit wil zeggen dat lokale en regionale kennis van het spoorweginet en de mogelijke oplossingen van cruciaal belang zijn voor de reizigers. In de regionale OCC's kent men de stations van zijn district en de lokale contactpunten voor een doeltreffend crisisbeheer. Als men de OCC's in Brussel centraliseert in één RCC, verliest men de lokale expertise. Vanuit Brussel zal men dan moeten tussenkomen in het gehele het land, waarbij het onmogelijk is alle lokale details te kennen. Bovendien wordt de enige link (RTS) met Infrabel afgeschaft. Wie bedenkt zoiets?



foto Belga - Nicolas Maeterlinck

Centraliseren wil ook zeggen dat het risico op systeemstoringen groter wordt. Als de ICT-systemen in Brussel uitvallen, is men blind! Nu kan men nog taken doorschuiven naar een ander regionaal OCC in geval van nood. Na de centralisatie zal dit niet meer kunnen.

Daarnaast zijn er nog een pak praktische argumenten zoals de locatie van het RCC in Brussel waar iedereen zou moeten samenkomen. De akoestiek is er slecht, het geroezemoes zorgt voor concentratieproblemen.

Sociale tegenargumenten

Heel veel collega's in de regionale OCC's hebben in de jaren voordien al een centralisatie in hun district meegemaakt en komen nu al van ver naar Gent of Antwerpen werken. Als alles in Brussel gecentraliseerd wordt, dan zullen er velen meer dan 11 uur van huis weg zijn. Bovendien geraak je vanuit veel regio's niet voor 6 uur 's ochtends in Brussel per trein. Op het vlak van Welzijn op het Werk is dit een achteruitgang. Met de auto naar Brussel? Dagelijks in de file? Wat met de verstrenging van de LEZ in Brussel? Veel collega's zeggen dat ze niet meegaan naar Brussel. Hun expertise zal verloren gaan. Maar wat met zij die niet naar Brussel gaan? Wordt hun post afgeschaft? Moeten ze intern een andere job zoeken?

Het personeel is nu verdeeld over vijf NMBS-directies. Na centralisatie zal het een directie worden, B-TO4. Wat met de verschillende jobs, functies, graden en posten met profiel? Tijdens de werkgroep werden de HR-regels besproken.

Wat nu?

In het komend sociaal overleg zullen alle vragen en bedenkingen van deze werkgroep door ACOD meegenomen worden. We verwachten duidelijke antwoorden van de directie op onze sociale en HR-vragen. Bovendien zijn we niet overtuigd van de meerwaarde van de centralisatie op operationeel vlak. Integendeel. Ook daarvan zullen we een punt maken.

Tony Fonteyne

ACOD-CGSP Spoor Gewest Brussel Algemene ledenvergadering gepensioneerden

De algemene ledenvergadering gepensioneerden ACOD-CGSP Spoor Gewest Brussel zal plaatsvinden op dinsdag 5 mei om 14 uur op de eerste verdieping van het Gewest Brussel, Emile Jacqueminaan 20, 1000 Brussel (Alhambra-gebouw). Je kan ons bereiken met het openbaar vervoer.

- Tram 4 of 10, halte De Brouckère (van Zuid- of Noordstation)
- Metro 1 of 5, halte De Brouckère (uitgang Brouckèreplein)
- Bus 88 of 47, telkens halte De Brouckère.

Te voet: van het Noord- of Centraal Station 15 minuten richting Muntplein/Brouckèreplein.

Verzet, verzet, verzet Wat nu, minister De Ridder?

De jongste weken was De Lijn niet weg te denken uit het nieuws. De vervoerregioraden moesten zich uitspreken over of ze al dan niet de besparingsplannen van de minister zouden ondersteunen. Anders dan het kabinet waarschijnlijk verwachtte, draaide dit niet uit als een wandeling in het park.

Reizigers en inwoners, ondersteund door tientallen middenveldorganisaties, kwamen in actie om de leden van de vervoerregioraden aan te spreken op hun verantwoordelijkheid.

Terecht, we stelden al verschillende keren vast dat de vervoerregioraden - die zijn samengesteld uit lokaal verkozen politici - niet zo veel meer te vertellen hebben. Zij worden eerder door de hogere overheid gebruikt om haar verantwoordelijkheid van zich af te schuiven. Deze harde realiteit is dan ook bij iedereen van de regioraden binnengekomen, of toch bijna.

Teveel is trop

Hoewel de partij van de voogdijminister steeds sterker geworteld is in steden en gemeenten, geeft dit haar geen vrijgeleide om de aanval op De Lijn door te zetten. Dat heeft ze kunnen merken. Dat lokale politici wel nog wakker liggen van de noden van de bevolking, was opvallend. Van welke politieke strekking ook, iedereen is het erover eens dat dit de besparing te veel is: 14 van de 15 vervoerregioraden stemden dus tegen.

Dit gebeurde uiteraard niet vanzelf, maar door actie. De ACOD TBM schreef alle leden van de vervoerregioraden aan en wees hen op hun verantwoordelijkheid. Maar ook het middenveld bundelde met effect de krachten in een Coalitie voor een Sterk Openbaar Vervoer. Wij ondersteunden natuurlijk haar oproep. Maar het gaat breder: reizigersorganisaties, armoedeorganisaties en klimaatorganisaties strijden samen voor het behoud van publieke mobiliteit om verschillende redenen. Dat zorgt voor een sterke maar ook een gedragen strijd.



foto Belga - Nicolas Maeterlinck

Geen paraplu's

Nu ligt de bal in het kamp van de minister. Wat zal zij beslissen? Is zij haar rol van 'volksvertegenwoordiger' waard of laat zij de roep naar beter openbaarvervoer ongehoord? Naar onze mening is zij bevoegd en is het dus aan haar om te beslissen, zonder paraplu's noch uitvluchten. Zal de druk hoog genoeg zijn om haar ongelijk toe te geven? Het zou op z'n minst gepast zijn om dit te doen.

Zolang er geen beslissing is gevallen, blijven wij stoom op de ketel zetten. Tijdens het schrijven van dit artikel staan we op de vooravond van de aangekondigde stakingsweken bij De Lijn. We voeren de druk dus op in de vaste overtuiging dat wij het geweer van schouder kunnen doen veranderen. Samen met iedereen die ons openbaar vervoer een warm hart toedraagt.

Stan Reusen

Nieuws uit het paritair comité.

Op 9 maart 2026 vond er een paritair comité plaats met als een van de agenda-punten de aanpassing van het pensioenplanreglement van De Lijn. Bij de overgang van het pensioenfonds naar een multi-inrichtersfonds werd vastgesteld dat bij de berekening van de AZV2-vergoeding (bijkomende vergoeding voor aangeslotenen bij ziekte vanaf 2 jaar) een discriminatiefactor speelde op leeftijd. Dit is in strijd met de wetgeving en moest dus worden gecorrigeerd.

Er werd daarom een cao afgesloten die dit wegwerkt voor instromers vanaf 1 januari 2027. Deze nieuwe berekening zorgt er echter voor dat er minder zal uitgekeerd worden dan voorheen. Daarmee konden wij niet akkoord gaan. Om tot een consensus te komen, worden alle middelen die door deze andere berekening vrijkomen nu ingezet voor flankerende maatregelen ten voordele van de betrokken medewerkers. Het feit dat deze medewerkers ook in toekomst goed beschermd blijven, is dus zeker onze verdienste.

Commentaar

Een pittig jaar is te verwachten

De komende maanden staan in het teken van zeer cruciale onderhandelingen, de cao 2026 en de transformatie van het mail-netwerk. In de loop van het jaar moet dan ook nog de nieuwe beheersovereenkomst met de overheid worden afgesloten. Wat komt er op ons af?

De jongste weken viel in de media te lezen dat de mailafdeling voor een ingrijpende verandering staat. Dit was geen verrassing, dat wisten jullie en wij ook al. Terwijl de directie volop inzet op een ingrijpende transformatie naar een 'pakjesbedrijf', mogen we niet vergeten wie de motor is van deze organisatie. Jullie, de uitreikers, sorteerders, chauffeurs zorgen er elke dag voor dat het bij Mail blijft draaien, vaak onder hoge druk. Mijn voornaamste bekommernis bij het volledige transformatietraject zijn de personeelsleden. We worden geconfronteerd met latere beginuren, met een nieuwe manier van werken, Dens/Non-Dense en met allerlei projecten die uitgetest zullen worden bij collect, transport en de sorteercentra. Daarbij mag bpost niet vergeten dat jullie de uitvoerders zijn van deze projecten. Als bpost wil dat de transformatie succesvol is, zal dat met uw inbreng moeten gebeuren.



Deze maand beginnen we ook aan de cao-onderhandelingen, die door het getalm van de regering pas heel laat kunnen starten. We zien nog steeds aanpassingen in allerlei regeringsdossiers, zoals bijvoorbeeld de pensioenen, die maken dat het moeilijker is om een aantal zaken af te kloppen in de cao-onderhandelingen. Zoals steeds hebben we verscheidene prioriteiten voor ogen: koopkracht, welzijn, werkdruk en werkzekerheid. We houden jullie op de hoogte van het verloop.

Dan hebben we nog het beheerscontract dat dit jaar opnieuw moet worden afgesloten met de overheid. Dit bepaalt hoeveel postkantoren en postpunten er moeten zijn (vandaag minimum 650 van elk). Het bepaalt hoe de sociale rol van de postbode wordt ingevuld en hoe bpost kan helpen om de digitale kloof te dichten. In de voorgestelde begroting werd het bedrag dat de overheid voor bpost overheeft verminderd van 125 miljoen naar 75 miljoen. Liefst 40 procent minder, dat is gigantisch. Deze regering is bpost niet gunstig gezind, MR en NVA zouden het liefst van al het bedrijf privatiseren. Dus het is afwachten wat de onderhandelingen tussen minister Vanessa Matz en bpost zullen brengen. Maar weet dat als er 50 miljoen minder naar bpost gaat voor het beheerscontract, dit een zeer grote impact zal hebben op ons kantorennetwerk. Dit zal een grote inkrimping tot gevolg hebben.

Het zal dus een pittig jaar worden, er moet veel onderhandeld worden en er zal veel veranderen. Wij zullen zoals steeds vechten voor de rechten van de werknemers. Wij willen een verantwoordelijke vakbond zijn, we willen mee nadenken over hoe bpost kan transformeren, maar niet ten koste van alles. Uw welzijn staat voor ons op de eerste plaats.

Geert Cools

Het breekpunt is nabij voor het personeel

De afgelopen jaren hebben we al gemerkt dat het aantal brieven snel daalt en het aantal pakjes blijft toenemen. Daarbovenop komt dan nog eens het verlies van het krantencontract. Hierdoor moet bpost fors ingrijpen om het bedrijf leefbaar te houden en op korte tijd veel reorganisaties doorvoeren. Natuurlijk zijn er gegevens van de kantoren nodig om ze te reorganiseren, 'datagegevens' heet dat.

Hiervoor worden allerlei cijfers gebruikt zoals het aantal pakken, de afgelegde kilometers en de gepresteerde werkuren. In die cijfers wordt niet gekeken hoe oud of ervaren postmannen en -vrouwen zijn en wat de impact van de grotere volumes pakken op hun lichaam is. Meer en meer mensen ervaren een hoge werkdruk, zowel op fysiek als op mentaal



Vakbondspremie 2025

Ook dit jaar hebben al onze leden recht op de vakbondspremie. Het bedrag is afhankelijk van de bijdragen en wordt pro rata uitbetaald. Zo krijg je voor een volledige vakbondsbijdrage voor de periode januari tot en met december 2025 de volledige premie van 90 euro, voor een halve bijdrage ontvang je 45 euro.

vlak. Fysieke klachten door de vele pakken, die soms wel tot 30 kg zwaar kunnen zijn, en het vaak in- en uitstappen van de bestelwagens eisen dagelijks hun tol.

De talrijke reorganisaties, waarvoor er volgens de gemeten volumes mensen te veel zijn, verhogen de mentale druk. Mensen verliezen hun dienst of deze verandert helemaal van grondgebied.

Daarbovenop verliezen heel wat collega's die met contracten van bepaalde duur werken hun job. Zij weten wel dat dit risico bestaat, toch blijft het schrikken. Het wordt stilaan tijd dat bpost zijn medewerkers eens opnieuw leert kennen. Dat de directie weet wie het bedrijf rechthoudt. Dat er meer rekening gehouden wordt met het welzijn en de werkomstandigheden van al die postmannen en -vrouwen. Want voor velen is het breekpunt bijna bereikt. Voorts is iedereen zich ervan bewust dat we allen langer zullen moeten werken. Wij zullen de strijd blijven voeren om te zorgen dat dit in zo goed mogelijke omstandigheden zal gebeuren, want eens het breekpunt bereikt, wordt het zeer moeilijk of zelfs onmogelijk om ambities waar te maken.

Ward Thijs



De documenten worden je door bpost toegestuurd. Om een vlotte uitbetaling van de vakbondspremie te kunnen garanderen, vragen we ons beide aanvraagformulieren zo snel mogelijk ingevuld en ondertekend te bezorgen. Dit kan via je plaatselijke militant of door ze op te sturen naar het gewest waarbij je bent aangesloten.

Ter herinnering vind je hieronder de adressen van de gewesten.

Gewest	Adres
Brussel	Geoffrey Hoyois Emile Jacqumainlaan 20 1000 Brussel
Antwerpen	Ben de With Ommeganckstraat 47-49 2018 Antwerpen
Limburg	Elke Allard Koningin Astridlaan 45 3500 Hasselt
Oost-Vlaanderen	Marleen Van Wymeersch Bagattenstraat 158 9000 Gent
Vlaams Brabant	Rudi Arnalsteen Maria Theresiastraat 121 3000 Leuven
West-Vlaanderen	Bruno Derveaux St. Amandsstraat 112 8800 Roeselare

Vanaf april 2026 worden er maandelijks meermaals betalingen uitgevoerd. Ook de vakbondspremies van het referentiejaar 2024 die nog niet werden betaald, worden dan verwerkt.

AANDACHT

- Wanneer de bijlage bij de aanvraag van je vakbondspremie 0,00 euro vermeldt, wil dit niet zeggen dat je niet hebt betaald. Enkel bij betaling via afhouding van je wedde wordt het gestorte bedrag vermeld. Bij betaling via domiciliëring (SEPA) staat er 0,00 euro.
- Indien je in 2025 voorafgaand aan je lidmaatschap van ACOD Post bij een andere centrale van ABVV of ACOD, of bij een andere vakbond bijdragen hebt betaald, voeg dan deze bewijsstukken bij.

Stuur in ieder geval de aanvraag en bijlagen naar je gewestelijk secretaris of geef ze aan je plaatselijke militant. Indien je geen brief ontvangen hebt om de syndicale premie aan te vragen, vraag dan via je gewestelijk secretaris een duplicaat aan.

Marianne Peeters

Eisenbundel sociale programmatie 2025-2026

Aangezien de verzamelde werkgevers geen onderhandelingen wensten te organiseren buiten enkel gesprekken omtrent een verbetering van het sectoraal aanvullend pensioenplan voor collega's met loon- en arbeidsvoorwaarden > 2002 (zogenaamde 'Nieuwe Arbeidsvoorwaarden' of afgekort 'NAV'), konden de syndicale organisaties ook geen eisenbundel voor een volgende Collectieve Arbeids-overeenkomst 'Sociale Programmatie 2025 – 2026' indienen tijdens een zitting van het Paritair Comité 326 (Gas en Elektriciteit) gedurende zeer lange tijd.

Recent is dat er dan toch van gekomen op donderdag 26 februari, nadat enige vooruitgang geboekt werd in de onderhandelingen omtrent een verbetering van het sectoraal aanvullend pensioenplan voor NAV. Deze eisenbundel, die in gemeenschappelijk vakbondsfront ACOD Gazelco/ACV/ACLVB ingediend werd, is uitgelegd aan de werkgevers, maar echte onderhandelingen hieromtrent kunnen voor hen nog steeds maar pas beginnen nadat een CAO over het pensioenplan NAV kan afgesloten worden, hetgeen natuurlijk neerkomt op een zoveelste herhaling van een toepassing van patronale chantage.

Hieronder een samenvatting van de sectoraal ingediende eisenbundel. Deze is ambitieus te noemen, want uiteraard dienen ook wij de loonnormwet te respecteren met een patronale loonmarge van 0%.

Koopkracht

Maaltijdcheques verhogen (verhoging patronale bijdrage met € 2 vanaf 1/1/2026 en automatische verhoging van zodra het wetgevend kader beschikbaar wordt), barema's verbeteren (verbetering van het sectoraal minimumbarema, uitbreiding barema's op niveau van anciënniteit), afschaffing negatieve indexering, verbetering van de eindejaarspremie op het vlak van gelijkstellingen en betaaldatum, indexering van de dividendpremie NAV.



Kwaliteit van de tewerkstelling

Sectorale opt-out flexijobs realiseren, extra verlofdagen voorzien (invoering arbeidsduurvermindering eindeloopbaan en uitbreiding getrouwheidsverlof), compensatie wachturen op zondagen zonder prestatie voor NAV voorzien, sectorale vergoeding bij opname tijdskrediet/landingsbaan voorzien, beloning getrouwheid voorzien (begrip anciënniteit verruimen tot anciënniteit in de sector).

Sociale maatregelen

Zelfde tariefvoordeel van collega's met OAV ('Oude Arbeidsvoorwaarden < 2002') toepassen voor hen met NAV, afsluiten van een verzekering voor ambulante zorgen, waarborg van inkomen verbeteren (herbekijken uitsluitingen), hospitalisatieverzekering (geen stopzegging bij verlies van invaliditeitsrente), behoud van sociale voordelen (tariefvoordeel, ambulante zorgen) na vertrek op pensioen voor NAV, verbetering van paritaire fondsen gepensioneerden (verhoging patronale bijdragen).

Eindeloopbaan

Verbetering van de vervroegde uitstap (ook mogelijk na het bereiken van de vervroegde pensioenleeftijd (OAV en NAV) én berekening op voltijds loon na landingsbaan), verbetering van regime B (perequatie en garantie van volstorting).

Mobiliteit

Fietsvergoeding (automatische verhoging tot aan het fiscaal vrijgesteld bedrag én geen beperking in uitbetaling tot het fiscaal vrijgesteld jaarplafond).

Syndicale premie en syndicaal vormingsfonds

Automatische verhoging van de syndicale premie tot aan het fiscaal plafond én verhoging van het syndicaal vormingsfonds.

We hopen dat zo snel mogelijk ook deze onderhandelingen kunnen starten en dat niet langer een patronale chantage gehanteerd blijft waardoor geen sociale vooruitgang mogelijk is.

Jan Van Wijngaerden



Proximus AI mag geen dekmantel zijn om jobs te schrappen

“Bij Proximus verdwijnen 1.200 banen in vijf jaar tijd.” “Proximus gaat personeelsbestand ‘gecontroleerd’ afbouwen.” “Het aantal ontslagen wordt later vandaag meegedeeld.” “Nieuwe CEO gaat met grove borstel door Proximus.” Het zijn maar enkele van de vele krantenkoppen die op 27 februari 2026 de wereld werden ingestuurd. Wat is er aan de hand?

De aankondiging dat Proximus de komende vijf jaar 1.200 banen wil schrappen, sloeg in als een bom. Voor veel medewerkers was het meer dan even slikken en voelde het alsof hun toekomst bij het bedrijf in een klap werd herleid tot enkele sensationele ‘headlines’. De manier waarop dit nieuws naar buiten kwam, ook al was dit in het kader van de ‘Capital Markets Day’ waar Proximus zijn strategische plannen en financiële ambities voor 2028-2030 presenteerde, zorgde niet alleen voor verwarring, maar vooral voor onzekerheid en ongerustheid.

Wat zit er precies in plannen directie?

Proximus denkt het tegen 2030 met 1.200 mensen minder te kunnen doen, ‘dankzij’ aan onder meer efficiëntiewinsten door vereenvoudiging en artificiële intelligentie (AI). Dit alles kadert in de ‘Strategic Workforce Planning’ (SWP) die eerder al met de

medewerkers werd gedeeld, maar de update die nu op tafel ligt, is veel ingrijpender dan wat destijds werd voorgesteld. CEO Stijn Bijmens verklaarde: “We vernietigen geen banen, we herorganiseren ze.” Allemaal goed en wel, maar achter die boodschap schuilt een harde waarheid: twee op drie werknemers die het bedrijf de komende jaren verlaten via pensionering of natuurlijk verloop, zullen niet worden vervangen. ‘Herorganiseren’ wordt dan gewoon een ander woord voor afbouw. Voor afslanking van teams. Voor meer werk met minder mensen.

De vraag is dus niet of Proximus banen vernietigt of herorganiseert. De vraag is: wie zal het werk doen dat vandaag door 1.200 mensen wordt verricht? En vooral: hoelang blijft dat houdbaar?

Recht op duidelijkheid

In alle communicatie over SWP, AI en ‘herorganisatie’ ontbreekt alvast één cruciaal element: duidelijkheid voor de medewerkers. Zij willen weten waar ze aan toe zijn. Ze willen geen abstracte termen, maar antwoorden op heel concrete vragen die vandaag op de werkvloer leven.

- Zal mijn job verdwijnen?
- Wordt mijn functie hertekend?
- Wat als ik niet meer meekan met de nieuwe digitale verwachtingen?

- Krijg ik de opleiding die nodig is om mijn job te blijven doen?
 - Wie vangt het werk op als collega’s vertrekken en niet worden vervangen?
- Dit zijn geen theoretische vragen. Dit zijn de echte zorgen van duizenden medewerkers die elke dag het beste van zichzelf geven. Een bedrijf dat zegt te investeren in de toekomst, moet ook investeren in duidelijke, eerlijke en tijdige communicatie. Medewerkers verdienen transparantie, geen mistgordijn van strategische termen.

AI mag geen excuus zijn

Ja, AI maakt deel uit van deze wereld. Ja, we mogen de AI-trein niet missen. Ja, we moeten AI omarmen. Maar niet tot in het extreme. Het moet glashelder zijn: AI mag geen dekmantel zijn om jobs te schrappen. Digitalisering kan een hefboom zijn voor vooruitgang, maar ze mag nooit misbruikt worden als excuus om mensen weg te besparen. AI is geen magische oplossing, er zijn grenzen: technisch, ethisch, sociaal en menselijk.

Bovendien, als er één les is die we uit het FFP-plan (Fit For Purpose) van enkele jaren geleden hebben getrokken, dan is het wel dat de digitaliseringskapstok waaraan dat transformatieplan werd opgehangen, vooral een zeepbel bleek te zijn. De beloofde efficiëntiewinsten kwamen

er nauwelijks, de werkdruk steeg en de 'resterende' medewerkers bleven achter met meer vragen dan antwoorden. Digitalisering werd toen voorgesteld als een wondermiddel, maar in de praktijk werd te weinig geïnvesteerd in wat echt het verschil maakt: opleiding, begeleiding en ondersteuning.

Investeren in opleiding noodzakelijk

Als Proximus echt wil dat medewerkers mee evolueren met de digitale transformatie, dan volstaat het huidige opleidingsaanbod simpelweg niet. De realiteit is dat er een tand zal moeten worden bijgestoken. Nieuwe technologieën vragen nieuwe vaardigheden en die komen er niet vanzelf. Medewerkers kunnen en willen bijleren, maar dan moet het bedrijf hen daarvoor ook de tijd, de middelen en de begeleiding geven.

Vandaag horen we te vaak dat opleidingen te beperkt zijn, te laat komen, niet aansluiten bij de realiteit van de job of bovenop

een al te hoge werkdruk moeten worden gevolgd. Zo werkt het niet. Wie verwacht dat mensen mee zijn met AI, automatisering en nieuwe tools, moet hen ook de kans geven om dat waar te maken. Opleiding is geen luxe, maar een absolute voorwaarde om deze transformatie menselijk en haalbaar te maken. Dat betekent: massief investeren in opleiding, omscholing en begeleiding, en niet alleen in technologie.

Sociale dialoog als fundament

Minstens even belangrijk: de sociale dialoog moet het fundament blijven van elk beleid. Geen enkele transformatie, hoe technologisch of strategisch ook, kan slagen zonder overleg, transparantie en respect voor de mensen die het werk doen. De ACOD verwacht dat Proximus niet alleen luistert, maar ook echt rekening houdt met de stem van de medewerkers en hun vertegenwoordigers. Sociale dialoog is geen formaliteit, maar een nood-

zakelijke bouwsteen voor vertrouwen en stabiliteit.

De ACOD zal er daarom over blijven waken, aan en naast de onderhandelings-tafel, dat Proximus niet alleen investeert in netwerken en systemen, maar ook in de medewerkers die elke dag het verschil maken. Want een toekomstgericht bedrijf bouw je niet door te besparen op talent, maar door het te versterken: met opleiding, met kansen en met respect. Geloof ons: deze boodschap klinkt niet alleen in ons ledenblad, we brengen ze telkens weer luid en duidelijk aan de directie. Medewerkers staan er niet alleen voor, de ACOD blijft hun stem en hun verdediging.

Annuska Keersebilck

Aanvraag syndicale premie voor leden

Zoals elk voorjaar is het formulier voor de aanvraag van de syndicale premie weer beschikbaar.

Hoe bezorg je het ons?

Bezorg ons het formulier, ondertekend en met vermelding 'gelezen en goedgekeurd'. Dat kan ofwel gescand (pdf-formaat, geen foto!) naar een van onderstaande e-mailadressen of op papier via een ACOD-hoofdafgevaardigde. Je kan het formulier ook deponeren in de ACOD- brievenbussen in de administratieve gebouwen. Doe dit zeker voor 1 juli 2026! Hoe sneller het in ons bezit is, hoe sneller de premie wordt uitbetaald.

ww

West-Vlaanderen

Ronald Huysmans

Sint-Amandsstraat 112, 8800 Roeselare
ronald.huysmans@acod.be

Oost-Vlaanderen

Isabelle De Spiegeleer

Bagattenstraat 158, 9000 Gent
isabelle.despiegeleer@acod.be

Antwerpen-Kempen-Mechelen

Michiel Vanhoudt

Ommeganckstraat 47-49, 2018 Antwerpen
Stationsstraat 50, 2800 Mechelen
michiel.vanhoudt@acod.be

Limburg

Gunther Soetinck

Koningin Astridlaan 45, 3500 Hasselt
gunther.soetinck@acod.be

Vlaams-Brabant

Dominique Weenen

Maria Theresiastraat 121, 3000 Leuven
dominique.weenen@acod.be

Brussel

Eve Polet

Emile Jacqmainlaan 20, 1000 Brussel
eve.polet@cgspacod.be

De syndicale premie bedraagt maximaal 90 euro en wordt slechts eenmaal uitbetaald. Voor hetzelfde referentiejaar mag je slechts één aanvraagformulier indienen.

Proximus

Voor Proximus-medewerkers is het aanvraagformulier voor de syndicale premie zowel via Doccle beschikbaar, als via de tegel 'aanvraag voor een syndicale premie' die je op WAP+ onder rubriek MyHR kan vinden in de HR e-Applicaties. Daar kun je het document downloaden.



Arizona en gezondheid werknemers Re-integratie of desintegratie?

In België is de kaap van 500.000 mensen in langdurige arbeidsongeschiktheid sinds 2023 overschreden. Hoe is dit te verklaren? Is er beterschap in zicht? Of is dit juist niet echt de bedoeling? Wij doen alles uit de doeken.

Hoewel de cijfers voor kort- en middel-lang verzuim in 2024 nog daalden, blijft het langdurig verzuim toenemen, zowel in de publieke als in de private sector. Uit analyse blijkt dat deze stijging voornamelijk het gevolg is van psychische aandoeningen zoals burn-out, stress, depressie... (voor 30 procent) en voortbewegingsstoornissen zoals rugpijn, knieën, heupen... (voor 30 procent). Deze twee soorten aandoeningen zijn fundamenteel verbonden met de arbeidsomstandigheden, die enkel verslechteren. Bovendien is de meerderheid van de personen in invaliditeit vrouw of ouder dan 55 jaar. Dit verontrustend fenomeen dreigt te verergeren door de besparingsmaatregelen van de Arizona-regering. De klemtoon zou resoluut moeten liggen op een preventieve strategie in plaats van een stigmatiserende en repressieve aanpak.

Re-integratie

Krachtens de Codex over het Welzijn op het Werk (verder Codex of CWW) is elke werkgever (publiek of privaat) verplicht mechanismen op te zetten die de werkhervatting van een werknemer na een (langdurige) arbeidsongeschiktheid vergemakkelijken, wanneer deze niet langer in staat is zijn/haar beroepsactiviteit uit te oefenen of deze slechts gedeeltelijk kan uitoefenen, ongeacht of de ongeschiktheid tijdelijk of definitief is.

Re-integratie bij de werkgever houdt hoofdzakelijk in dat de mogelijkheden voor aangepast werk, ander werk of aanpassingen aan de werkpost worden onderzocht. Dit kan op verschillende manieren.

- De werknemer neemt informeel contact op met de werkgever.

- Via een aanvraag voor een bezoek voorafgaand aan de werkhervatting door de werknemer (of werkgever) bij de preventieadviseur-arbeidsarts.

- De werknemer (of werkgever) start een formeel re-integratietraject op: de procedures hiervoor zijn vastgelegd in de Codex

(Boek I, Titel 4, Hoofdstuk VI).

Tijdens het re-integratietraject (RIT) speelt de preventieadviseur-arbeidsarts (PA-AA) een belangrijke rol.

De regering schiet ver naast het doel

Re-integratie 3.0

De inwerkingtreding op 1 januari 2026 van 'Re-integratie 3.0' betekent een nieuwe fase in het beheer van arbeidsongeschiktheid in België, voor zowel de publieke als de private sector. Deze hervorming, gebaseerd op de wet van 19 december 2025 en het koninklijk besluit van 17 december 2025, versterkt de verplichtingen voor zowel werkgevers als werknemers om een snelle terugkeer naar werk te bevorderen. Hoe zou het in zijn werk moeten gaan?

1. Preventie van arbeidsongeschiktheid

Met het oog op preventie, zegt deze wet

dat een werknemer die arbeidsongeschikt dreigt te worden omwille van gezondheidsredenen, de werkgever kan verzoeken om te onderzoeken of een aanpassing van de werkpost of aangepast/ander werk mogelijk is. De werkgever moet de werknemer zo snel mogelijk informeren over het gevolg dat aan dit verzoek wordt gegeven, of dat hij dit niet kan inwilligen.

2. Contact met de arbeidsongeschikte werknemer

Sinds 1 januari 2026 moet de werkgever in het arbeidsreglement een procedure opnemen om contact te houden met zieke werknemers. Hierin moet minimaal staan:

- wie contact zal opnemen met de werknemer
- de frequentie van de contacten.

Daarnaast moet de werkgever de arbeidsarts informeren over elke ongeschiktheid van vier weken of langer. De arbeidsarts (of ondersteunend verpleegkundig personeel) is dan verplicht zo snel mogelijk contact op te nemen met de werknemer om hem/haar te informeren over de mogelijkheden tot werkherleving. Deze maatregelen hebben niets te maken met een controle van het verzuim, noch van de gegrondheid van de afwezigheid.

3. Mogelijkheid voor de werkgever om een Informele re-integratie op te starten

Sinds 1 januari 2026 kan de werkgever de arbeidsarts ook vragen om een arbeidsongeschikte werknemer uit te nodigen voor een bezoek voorafgaand aan de werkherleving. De arbeidsarts verwittigt onmiddellijk de werknemer.

De werknemer kan deze uitnodiging weigeren, waarna de arbeidsarts de werkgever informeert of de werknemer al dan niet op de uitnodiging ingaat.

Voor de werknemer is dit een recht – dat overigens al bestond – waarbij het bezoek voorafgaand aan de werkherleving al vanaf het begin van de arbeidsongeschiktheid kan worden aangevraagd, al dan niet buiten het weten van de werkgever, om de werkomstandigheden op de werkplek te beoordelen. De werkgever moet overigens tussenkomen in de vervoerskosten, tenzij de werknemer heeft gekozen om de werkgever niet over het bezoek in te lichten.

4. Versnelling van de formele re-integratieprocedure

De belangrijkste wijziging op 1 januari 2026 heeft betrekking op de termijnen voor het opstarten van het formele re-integratietraject. Voortaan kan ook de werkgever, mits akkoord van de werknemer, de procedure vanaf het begin van de arbeidsongeschiktheid opstarten. Hiermee vervalt de wachttermijn van drie maanden die tot 31 december 2025 van kracht was.

Het zijn brandstichters vermomd als brandweerlieden: ze steken het vuur aan en straffen de slachtoffers door hen verantwoordelijk te stellen.

5. Verplichting werkgever om formeel RIT te starten als werknemer 'werkpotentieel' heeft

Deze verplichting ontstaat wanneer uit de inschatting door de PA-AA (preventieadviseur-arbeidsarts), uitgevoerd op verzoek van de werkgever, blijkt dat de werknemer die minstens acht weken arbeidsongeschikt is over 'werkpotentieel' beschikt. Dit wordt gedefinieerd als de vermoedelijke capaciteit om aangepast of ander werk uit te voeren, beoordeeld op basis van informatie over de gezondheidstoestand en de mogelijkheden van de werknemer.

De PA-AA en het assiterend verpleegkundig personeel voeren de schatting van het 'werkpotentieel' uit volgens een gestandaardiseerde werkmethode via vragenlijsten (zonder bezoek of onderzoek).

6. Sancties voor de werkgever

Indien de werkgever 20 of meer werknemers tewerkstelt, moet hij de PA-AA verzoeken een re-integratietraject op te starten uiterlijk zes maanden na het begin van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer die over werkpotentieel beschikt, volgens de schatting uitgevoerd door de PA-AA.

Bij gebreke hieraan kunnen aan de werkgever de sancties (geldboetes) worden opgelegd die zijn vastgelegd in art. 127/1 van het Sociaal Strafwetboek.

7. Medische evaluatie en beslissingen

Op basis van de vaststellingen uit de onderzoeken en consultaties moet de preventieadviseur-arbeidsarts (PA-AA) zo snel mogelijk een beslissing nemen. Deze beslissing wordt geformaliseerd op het formulier voor de re-integratiebeoordeling waarbij drie beslissingen mogelijk zijn:

A: De PA-AA stelt vast dat de werknemer op termijn in staat zal zijn het oorspronkelijke werk te hervatten - eventueel met aanpassingen - en dat hij/zij in de tussentijd aangepast of ander werk kan verrichten.

B: De PA-AA stelt vast dat de werknemer definitief ongeschikt is het overeengekomen werk uit te oefenen, maar dat hij/zij wel in staat is aangepast of ander werk te verrichten. Tegen deze beslissing kan beroep worden aangetekend binnen een termijn van 21 kalenderdagen, te rekenen vanaf de dag volgend op de ontvangst van de kennisgeving van deze ongeschiktheid.

C: De PA-AA stelt vast dat het om medische redenen momenteel niet mogelijk is om een re-integratiebeoordeling uit te voeren (voortijdig). Deze beslissing houdt het einde van het huidige re-integratietraject in, dat het vroegst drie maanden na deze beslissing kan worden heropgestart, tenzij de PA-AA geldige redenen heeft om van deze termijn af te wijken.

8. Sancties voor de werknemer

Voortaan geldt dat indien de werknemer zonder geldige reden twee uitnodigingen – per aangetekende post – van de preventieadviseur-arbeidsarts voor een re-integratiebeoordeling niet heeft aanvaard, de PA-AA de adviserend arts van het ziekenfonds hiervan op de hoogte stelt en de data van de uitnodigingen meedeelt.

Indien de werknemer zich, ondanks drie aangetekende uitnodigingen met telkens een tussenperiode van minstens 14 kalenderdagen niet aanmeldt voor de beoordeling, wordt het re-integratietraject als beëindigd beschouwd. De adviserend arts en de werkgever worden hiervan op de hoogte gebracht.

Deze informatie aan de adviserend arts van het ziekenfonds kan gevolgen hebben voor de arbeidsongeschiktheids- of invali-

diteitsuitkeringen van de werknemer.

9. Oriëntatie naar gewestelijke arbeidsbemiddeling

De PA-AA oriënteert de ongeschikte werknemer naar de gewestelijke arbeidsbemiddelingsdiensten bij een beslissing B wanneer geen re-integratieplan mogelijk is of door de werknemer wordt aanvaard. Na ontvangst van de re-integratiebeoordeling van de PA-AA is de werkgever verplicht de concrete mogelijkheden voor aangepast werk of ander werk intern te onderzoeken en te analyseren, evenals de mogelijke aanpassingen aan de werkpost binnen een termijn van maximaal zes maanden na het verstrijken van de beroepstermijn (21 kalenderdagen) of na de beslissing in beroep in het geval van een beslissing B. Indien de werknemer definitief ongeschikt is voor het overeengekomen werk en het re-integratietraject zonder succes is beëindigd, zorgt de preventieadviseur-arbeidsarts voor de oriëntatie naar de bevoegde dienst of instelling van de Gewesten en Gemeenschappen voor begeleiding in het kader van diens re-integratie.

10. Beëindiging wegens medische overmacht: nieuwe termijn

De procedure voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens medische overmacht, die het mogelijk maakt om het

contract zonder opzeggingstermijn of vergoeding te beëindigen in geval van definitieve ongeschiktheid, ondergaat een belangrijke wijziging. De minimale wachttijd om deze overmacht in te roepen is verkort van negen maanden naar zes maanden ononderbroken arbeidsongeschiktheid.

11. Einde pensioen wegens lichamelijke ongeschiktheid voor statutaire ambtenaren in disponibiliteit

Het statuut van 'gepensioneerde wegens ongeschiktheid' (wanneer een statutair ambtenaar zijn/haar functie niet langer kan uitoefenen om medische redenen) wordt afgeschaft.

Gevolgen: ambtenaren die ongeschikt worden verklaard, verliezen hun benoeming en worden doorverwezen naar ziekte- en invaliditeitsstelsels, die vaak minder bescherming bieden en onzekerder zijn dan het statuut van definitief gepensioneerde.

12. Overgangsbepalingen

De nieuwe regels gelden niet voor re-integratietrajecten die al voor 1 januari 2026 waren opgestart.

Besluit

De doelstelling van de Arizona-regering is tegen 2030 het aantal langdurig zieken

met 20 procent of 100.000 personen te verminderen. Zij biedt echter geen enkel antwoord op de werkelijke oorzaken van langdurige ziekte: het verminderd welzijn op het werk. Erger nog, een reeks van haar maatregelen (meer flexibiliteit, meer uren, de uitbreiding van nacht- en zondagswerk, banenverlies als gevolg van de opgelegde besparingen en het verhogen van de pensioenleeftijd) zal de oorzaken alleen maar doen verergeren.

Jean-Pascal Labille, secretaris-generaal van Solidaris, verklaarde terecht: "Het zijn brandstichters vermomd als brandweerlieden: ze steken het vuur aan en straffen vervolgens de slachtoffers door hen verantwoordelijk te stellen."

Voor meer info : <https://rb.gy/35g5vu>

ACOD Financiën Team

Re-integratie bij de FOD Financiën

De ACOD heeft de FOD Financiën opnieuw aangesproken op het ontbreken van een arbeidsreglement en haar visie op het beheer van langdurige afwezigheden. De overheid stelt zich geruststellend op en beweert de voorkeur te willen geven aan een beheer met een menselijke dimensie.



FOD Buitenlandse Zaken Blijft discriminatie uitgezonden contractuelen bestaan?

Na de onderhandelingen in 2024 over het nieuwe statuut voor de diplomaten moesten nog uitvoeringsbesluiten worden uitgewerkt. Het laatste in de rij is het koninklijk besluit dat de administratieve en financiële regeling vastlegt voor bepaalde personeelsleden van de FOD Buitenlandse Zaken, Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking die zijn aangesteld op BelgoEurop (Belgische Permanente Vertegenwoordiging Europese Unie), BelOtan (Permanente Vertegenwoordiging NAVO) of op post. Concreet gaat het over het administratieve en financiële kader voor de uitgezonden contractuele personeelsleden (UCP).

De ACOD werkte constructief mee aan het nieuwe diplomatenstatuut, dankzij de inbreng van vele leden. Er vonden verscheidene informele overlegmomenten met de overheid plaats. Opmerkelijk genoeg werden de vakbonden voor dit specifieke KB vooraf echter niet formeel geconsulteerd.

Grootste pijnpunt blijft

Al jaren wijst de ACOD op de discriminatie tussen statutaire ambtenaren en UCP's, vooral qua vergoedingen. Sommige ongelijkheden worden nu rechtgezet. Zo zijn de verschillen in vergoedingen voor kinderen en transport weggewerkt. Dat is zonder twijfel een positieve stap.

Het grootste pijnpunt blijft echter bestaan. De grootste groep binnen de UCP's zijn de visumagenten. Zij draaien regelmatig wachtdiensten en presteren talrijke overuren in het buitenland, vaak om Belgen in nood bij te staan. Het gaat meestal over burgers die in moeilijke situaties terechtkomen en dringend consulaire hulp nodig hebben.

Deze personeelsleden hebben altijd een grote solidariteit en loyaliteit getoond. Toch kregen zij voor die wachtdiensten en overuren nooit een bijkomende vergoeding. Volgens de overheid zaten deze prestaties al vervat in de postvergoeding. De ACOD heeft dit punt jarenlang aangeklaagd en herhaaldelijk op de agenda geplaatst, maar kreeg telkens hetzelfde antwoord.



Na jaren ontkenning is minimale vergoeding niet aanvaardbaar

Minimale vergoeding

De verrassing was dan ook groot toen in het nieuwe KB duidelijk werd dat de UCP's worden uitgesloten van een beschikbaarheidsvergoeding. Die vergoeding – die varieert al naargelang van het niveau – compenseert bij statutaire personeelsleden in de buitenlandse carrière de permanente beschikbaarheid, inclusief overuren en wachtdiensten.

Voor de UCP's voorziet het ontwerp slechts in een beperkte compensatie: een passieve wachtvergoeding – zoals in het KB van 13 juli 2017- en enkel voor personeelsleden die wachtdiensten moeten uitvoeren. De bepalingen over overuren en onregelmatige prestaties werden echter niet opgenomen. Na jaren van ontkenning probeert men het personeel nu tevreden te stellen met een minimale vergoeding. Dat is niet te aanvaarden, zeker in een context waarin internationale crisissen elkaar opvolgen en consulaire medewerkers vaak het eerste aanspreekpunt zijn voor Belgen in nood.

Vakbondsverzet

Voor de ACOD kan dit niet. De vakbond kon zich dan ook niet vinden in dit voorontwerp van KB. De andere vakbonden sloten zich bij dat standpunt aan.

De overheid besliste uiteindelijk het dossier opnieuw te bekijken en stelde dat het voorstel een verbetering inhoudt voor de betrokken personeelsleden. De ACOD erkende dat er een beperkte vooruitgang is, maar na jaren van ontkenning blijft dit onvoldoende. Voor ons voelt dit als een gebrek aan respect voor het werk en de inzet van deze personeelsleden.

Wij beseffen dat de administratie opnieuw naar de ministerraad moet om bijkomend budget te vragen. In tijden van besparingen is dat geen eenvoudige opdracht. Toch moet de overheid haar verantwoordelijkheid nemen en deze discriminatie eindelijk wegwerken, door ook aan deze medewerkers de beschikbaarheidsvergoeding te toe te kennen.

De ACOD wacht daarom op een nieuwe versie van het besluit, met een ernstig en rechtvaardig tegenvoorstel voor de UCP's.

Kurt Sissau
Federaal secretaris

03 Terugkeer - Retour



foto Belga - Benoît Doppagne

Fedasil

Niet enkel de asielzoeker voelt zich in de steek gelaten

Iedereen die recent de krant gelezen heeft, weet dat er een nieuwe wind waait over het beleid ten aanzien van mensen die op de vlucht zijn en asiel zoeken in België. De wijze waarop de minister bevoegd voor asiel en migratie de arresten van het Grondwettelijk Hof van zich laat afglijden als water van een eend, heeft menigeen met verbazing geslagen.

Hoewel... De wijze waarop de minister loyaal het regeerakkoord uitvoert, met als doel een drastische daling van het aantal bewoners in de open centra, roept openlijk veel vragen op bij tal van middenveldorganisaties en advocaten.

Ook de personeelsleden van Fedasil zijn niet bepaald opgezet, maar dan meer met betrekking tot de wijze waarop zij staan te werken. Dikwijls gaat het over de toestand en de hygiëne van de centra, maar ook de wijze waarop men aan personeelsbeleid

doet, zorgt regelmatig voor ontevredenheid.

Een nieuw dieptepunt op dit gebied is dat dit jaar geen uitnodiging werd verstuurd voor de nieuwjaarsreceptie met de ministers aan het personeel van de centra of de hoofdzetel.

Of dit een gevolg is van de besparingspolitiek is niet helemaal duidelijk, maar het zorgt er wel voor dat het personeel zich structureel uitgesloten en gediscrimineerd voelt. Immers, enkel leidinggevenden werden uitgenodigd. Dat is vreemd in een organisatie waar de mens centraal staat.

In tegenstelling tot andere jaren werd er evenmin voorzien in een alternatief voor personeelsleden die niet aanwezig konden zijn op de nieuwjaarsreceptie. Het ruikt als een gebrek aan waardering voor het personeel, dat nochtans in moeilijke omstandigheden werkt.

De ACOD zal de eerstvolgende gelegenheid aangrijpen om het belang te duiden van dergelijke momenten waaraan personeel van alle geledingen samen en op gelijke voet kan deelnemen.

Robby De Kaey

Federale Wetenschappelijke Instellingen Veel vragen en weinig zekerheden bij wetenschapsbeleid

Op 23 december 2025 besliste de ministerraad over de reorganisatie en centralisatie van het federale administratieve landschap, die gevolgen heeft voor al onze diensten. Op 24 januari 2026 stelde de minister haar algemene beleidsnota voor over het wetenschapsbeleid in de Kamer. Wat weten we nu?

In haar nota beoogt minister Matz:

- de overdracht van Wetenschapsbeleid naar de FOD Economie
 - de overdracht van BELNET naar BOSA
 - de verdeling van de tien Federale Wetenschappelijke Instellingen (FWI) in twee thema's 'aarde en ruimte' en 'kunst en erfgoed'. Die twee autonome structuren zullen worden ondersteund door een specifieke dienst verbonden aan BOSA.
- In het begin van het tweede trimester 2026 zal mevrouw Matz de regering concrete voorstellen doen over de toekomstige structuur van de FWI's waarbij rekening gehouden wordt met de toekomstige federale structuur. De minister zal zich baseren op de nota's die haar op haar verzoek door het college van voorzitters en door BELSPO zijn toegezonden.

Strategische assen

Wat weten we over de door mevrouw Matz bepaalde strategische assen? We sommen op.

- Bundeling en efficiëntie van ondersteunende diensten.
- Focus op prioriteiten.
- Digitale transitie en transformatie.
- Financiële duurzaamheid en zoektocht naar alternatieve financieringsbronnen.
- Versterking van strategische partnerschappen binnen bepaalde onderzoekinfrastructuren.
- Efficiëntie in het vastgoedbeheer en het behoud van het onroerend erfgoed.
- Wendbaarheid van het personeelsbeheer.

Welke actie zullen we ondernemen?

Er is een duidelijke politieke verantwoor-



delijkheid en elke structurele hervorming heeft gevolgen voor de wetenschappelijke autonomie, het beheer, de continuïteit van de publieke opdrachten, het statuut en het stabiele personeelsbestand en de samenhang van het federale wetenschapsbeleid. We hebben op 30 maart een gesprek met minister Matz en zullen haar concreet het volgende vragen.

- Wat zijn de toekomstige structuren?
- Wat zal het statuut van die structuren zijn?
- Wat zal het statuut van het personeel van die structuren zijn?
- Wat zal de invloed van al deze veranderingen zijn op het personeel?
- Hoe denkt de minister deze veranderingen in goede banen te leiden met betrekking tot het welzijn van het personeel?
- Hoe zal ervoor gezorgd worden dat de bestaande expertise behouden blijft binnen de FWI's?
- Hoe zullen de publieke opdrachten van de FWI's worden beschermd?

We brengen jullie zo snel mogelijk op de hoogte van haar antwoorden.

VDAB

Verzet tegen de forse besparingen



ACOD Overheidsdiensten is net als de twee andere vakbonden verantwoordigd over de beslissing van de Vlaamse regering en de bevoegde minister Demir om fors te besparen bij de VDAB. In het raam van het regeringsbeleid krijgt de VDAB een zeer zwaar besparingstraject opgelegd van 85 miljoen euro. Een besparing van 20 miljoen euro in 2025, 20 miljoen (+ 5 miljoen extra in het kader van de Septemberverklaring) en 40 miljoen euro in 2027. Dit is een nog nooit geziene kaalslag bij de VDAB.

De gevolgen voor de werking, de dienstverlening en het personeel zullen enorm zijn. Het is duidelijk dat er een doelbewuste politieke keuze gemaakt werd om de openbare dienstverlening van de VDAB af te breken.

De VDAB stond de voorbije jaren al fors in het oog van de storm: de vorige legislatuur werd reeds 22 miljoen euro bespaard en zijn er 422 'koppen' personeel gerold. De VDAB heeft dus de voorbije jaren genoeg bespaard en moet de nodige middelen behouden om de dienstverlening te waarborgen.

Enorme gevolgen

In totaal beschikt de VDAB over een jaarlijks budget van 876 miljoen euro aan werkings- en personeelsmiddelen om de uitgebreide taken en dienstverlening kwalitatief uit te voeren. Als we de 'gekleurde' middelen en middelen voor beleidskeuzes daarvan aftrekken, blijft er eigenlijk slechts een budget over van 424 miljoen euro om de dienstverlening aan de burgers te garanderen. De zware besparingen zullen dus een forse impact hebben van 18 procent.

De gevolgen voor het VDAB-personeel en de dienstverlening zullen enorm zijn. Verscheidene personeelsgroepen komen in het vizier en zullen geraakt worden, hoewel VDAB-personeelsleden al jaren het beste van zichzelf geven om de dienstverlening kwalitatief te garanderen voor bemiddeling, begeleiding en opleiding.

Ontslagen onaanvaardbaar

ACOD Overheidsdiensten wil niet dat er geraakt wordt aan het personeel. Wij zullen geen naakte ontslagen of collectief ontslag aanvaarden. De ACOD heeft een alternatief: bespaar meer op de dure uitbesteding aan privé-dienstverleners en aan dure consultancy-opdrachten. Het Rekenhof heeft de verspilling daar al aangetoond en de vakbonden dus gelijk gegeven.

De ACOD wil dat het sociaal overleg volledig en volwaardig gerespecteerd wordt. Wij hebben dan ook dringend overleg aangevraagd met het kabinet van bevoegd minister Demir.

Wij zullen onze leden en personeelsleden raadplegen over de verdere aanpak en onze reactie op de besparingen bepalen.

Chris Moortgat

Oproep tot kandidaturen

Gewestelijk voorzitter Vlaams traject ACOD Overheidsdiensten autonome afdeling BHV

Naar aanleiding van het vrijkomen van het mandaat van gewestelijk voorzitter Vlaams traject autonome afdeling BHV doet de sector Overheidsdiensten autonome afdeling BHV een oproep tot kandidaten. Kandidaturen moeten worden ingediend door

het gewestelijk technisch comité waarvan lid van is. De kandidaten moeten volgens het huishoudelijk reglement ten minste vijf jaar ononderbroken militant zijn in de gewestelijke sector en de ordewoorden opgevolgd hebben. Kandidaturen worden

gericht aan de huidige gewestelijk secretaris: Esther Van Laerhoven (esther.vanlaerhoven@vlaanderen.be) en dit ten laatste tegen 30 april 2026. De kandidatuur bevat een motivering en een syndicaal cv.

Maritieme Dienstverlening en Kust Stakingsrecht bedreigd in de havens

De recente acties bij Maritieme Dienstverlening en Kust hebben opnieuw een fundamenteel probleem blootgelegd. Zodra werknemers hun stakingsrecht uitoefenen, volgt niet alleen politieke kritiek, maar steeds vaker ook een juridische aanval. Werkgeversorganisaties zoals Voka en actoren uit de havensector, waaronder het Havenbedrijf Antwerpen-Brugge, grijpen naar de rechtbank om sociale acties te breken.

Via eenzijdige procedures worden spoedbeschikkingen verkregen die de toegang tot de havens moeten garanderen, gekoppeld aan zware dwangsommen. De bedoeling is duidelijk: niet het conflict oplossen, maar de druk op werknemers verhogen. De aanwezigheid van deurwaarders, de dreiging van persoonlijke sancties en de juridische onzekerheid moeten stakers ontmoedigen.

Niet onschuldig

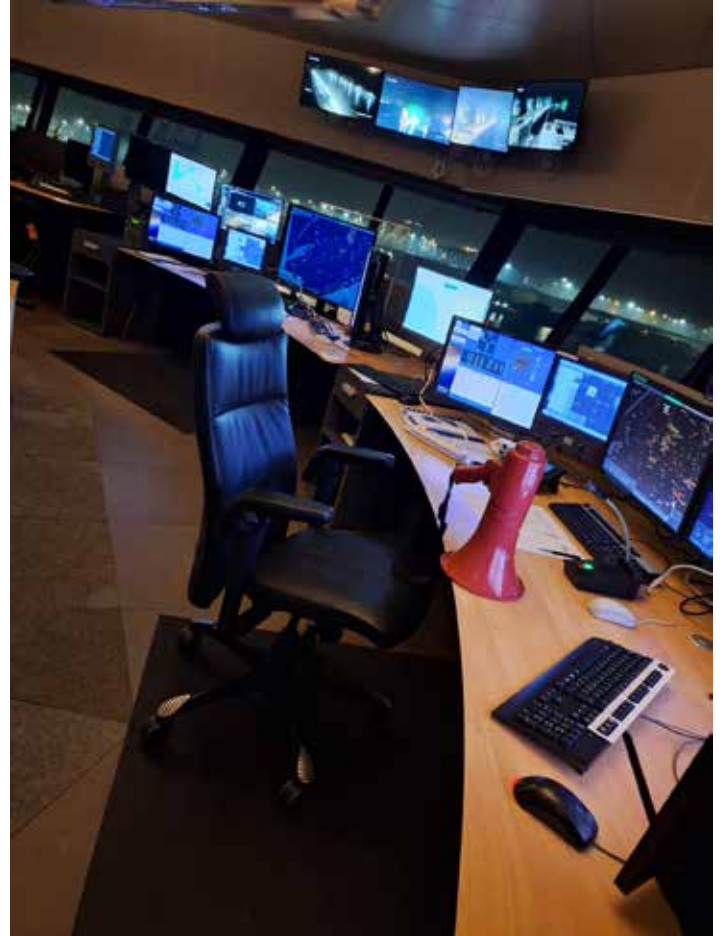
Dit is geen onschuldige evolutie. Het is een bewuste strategie om het stakingsrecht te ondergraven zonder het formeel af te schaffen.

Nochtans is het stakingsrecht een fundamenteel recht. Het wordt erkend in internationale verdragen zoals het Europees Sociaal Handvest en de ILO-conventies en maakt deel uit van de vakbondsvrijheid onder het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens. Dat recht kan niet worden uitgehold omdat bedrijven economische schade ondervinden.

Daar wringt precies het schoentje. Werkgevers argumenteren dat niet alle schepen worden geloodst, dat de logistieke keten verstoord wordt en dat bedrijven schade lijden. Maar dat is net de essentie van een staking. Een staking zonder impact bestaat niet. Als economische schade voldoende wordt om een staking te beperken, dan bestaat het stakingsrecht in de praktijk niet meer.

Gevaarlijke vermenging

In de havens wordt bovendien een gevaarlijke vermenging gemaakt tussen veiligheid en economische activiteit. Uiteraard moeten veiligheidsfuncties gegarandeerd blijven. Maar veiligheid



wordt vandaag te vaak gebruikt als argument om volledige economische continuïteit af te dwingen. Dit gaat veel verder dan wat noodzakelijk is en raakt aan de kern van het stakingsrecht. Wat deze evolutie nog verontrustender maakt, is dat sociale conflicten steeds vaker via de rechtbank worden uitgevochten in plaats van via overleg. Rechters dreigen zo de rol van sociale partners over te nemen. Dat ondergraaft het sociaal model dat juist gebaseerd is op onderhandelingen en collectieve actie. De inzet is dus groter dan één conflict of één sector. Het gaat over de vraag of werknemers nog effectief druk kunnen uitoefenen wanneer onderhandelingen vastlopen. Het antwoord moet duidelijk zijn. Het stakingsrecht is geen hinderpaal voor de economie, maar een noodzakelijke tegenmacht. Wie dat recht stap voor stap probeert te beperken, tast het evenwicht tussen arbeid en kapitaal aan. Daarom is waakzaamheid noodzakelijk. Want wat vandaag in de havens gebeurt, kan morgen overal gebeuren.

Geert Dermaut, Jan Van Wesemael



Week van de Zorg Boodschap op de werkvloer

Slagkracht opbouwen is meer dan ooit nodig. We worden immers getroffen door een nieuwe golf van privatiseringen in talloze lokale besturen, waarbij in hoofdzaak zorgtaken- en instellingen afgestoten worden. De strijd tegen privatisering voeren we op verschillende strijdtoneelen. We benutten alle juridische mogelijkheden. We laten onze stem weerklinken in het sociaal overleg op alle niveaus. We brengen een duidelijke boodschap en laten die ook weerklinken in het publieke debat.

Wij geloven in krachtige lokale besturen die investeren in dat wat ons verbindt



Maar als vakbond blijven wij het verschil vooral maken op de werkvloer. Met onze campagne 'Niet winst maar wel-zijn' bezetten we daarom ook het terrein. Tijdens de Week van de Zorg gingen onze militanten de vloer op van de zorg- en welzijnsvoorzieningen. Om een hart onder de riem te steken van alle medewerkers in de zorg- en welzijnssectoren die elke dag het beste



van zichzelf geven. Met de boodschap dat privatisering en commercialisering slecht zijn zowel voor de werknemers als voor de gebruikers van de dienstverlening.

- Het zorgpersoneel krijgt te maken met slechtere arbeidsvoorwaarden en hogere werkdruk.
- Zorggebruikers zien hun facturen stijgen.
- Private zorg ondermijnt democratische controle en transparantie.

We legden er ook de klemtoon op dat publieke zorg van essentieel belang is.

- Solidariteit: zorg naar behoefte, bijdrage naar draagkracht. Het uitgangspunt zijn altijd de menselijke noden.
- Kwaliteitsgarantie: openbare zorginstellingen leggen verantwoording af aan de burger, niet aan de aandeelhouders.
- Goede jobs, sterke zorg: meer handen aan bed en betere loon- en arbeidsvoorwaarden voor zorgverleners.

Wij geloven in krachtige lokale besturen die investeren in dat wat ons verbindt: degelijke zorg, betaalbare kinderopvang en sterke openbare diensten voor iedereen. Stop de privatisering en commercialisering van onze zorg. Samen trekken we de lijn: niet winst, maar wel-zijn.

Gert Vlasselaer, Dries Goedertier, Ellen De Soete



Zorg is geen markt! Campagne voor sterke openbare (zorg)diensten

‘Niet winst, maar wel-zijn’ is helemaal terug! ACOD LRB voert campagne in geheel Vlaanderen om de meerwaarde van de lokale openbare diensten en de publieke zorgsector onder de aandacht te brengen.

De jongste maanden voerden we een verbeten strijd tegen de plannen van verscheidene lokale besturen om hun dienstverlening af te stoten naar private spelers. Talloze kinderdagverblijven, buitenschoolse kinderopvangdiensten, thuiszorgdiensten, woonzorgcentra en dienstenchequebedrijven worden bedreigd. Openbare zorginstellingen, gedragen door lokale besturen, zijn nochtans van onschatbare waarde voor onze samenleving. Zij vertrekken niet vanuit winstlogica, maar vanuit zorg, solidariteit en verantwoordelijkheid voor de gemeenschap. Net daarom garanderen ze wat voor ons essentieel is: toegankelijke, betaalbare en kwaliteitsvolle zorg voor iedereen.

Nieuw logo, manifest en missie

Wij staan pal achter de werknemers die deze zorg elke dag mogelijk maken. Hun inzet, professionaliteit en betrokkenheid vormen het fundament van sterke openbare diensten. Opkomen voor hun arbeidsvoorwaarden, hun werkzekerheid en hun stem op de werkvloer is onze kerntaak. Maar onze inzet reikt verder dan dat. Wij verdedigen ook het bredere maatschappelijk belang van sterke publieke voorzieningen. Want wanneer zorg onder druk staat door commercialisering of privatisering, treft dat niet alleen het personeel. Het raakt de gehele bevolking: mensen die afhankelijk zijn van betaalbare zorg, families die rekenen op kwalitatieve ondersteuning en lokale gemeenschappen die nood hebben aan betrouwbare publieke diensten.

Deze boodschap zullen wij de komende jaren uitdragen met onze campagne ‘Niet winst maar wel-zijn’. Zij is lokaal begonnen in West-Vlaanderen in de strijd tegen de privatisering van het AZ Sint Jan, maar beetje bij beetje uitgegroeid tot een campagne in geheel Vlaanderen voor een sterke lokale openbare zorg. We hebben nog veel werk voor de boeg. Er is nog veel potentieel. De uitbouw van deze campagne zal de hoofdtaak zijn van ons Team Communicatie voor de volgende jaren.

De voorbije maand konden we al uitpakken met een vernieuwd logo, een manifest voor publieke zorg en een bijgewerkte missie. We hebben onze campagne niet toevallig gelanceerd in de Week van de Zorg. Zij is gebaseerd op het idee dat werknemers niet stoppen met werknemers te zijn aan het einde van hun shift op de werkvloer. We doen er als vakbond goed aan een brede definitie van ‘werknemers’ te hanteren. Want werknemers hebben belangen op het werk, maar ook daarnaast in de gemeenschappen waarin ze leven. Zij willen goede loon- en arbeidsvoorwaarden, maar ook betaalbare zorg en een gezonde leefomgeving. Ze hebben ook belang bij sterke openbare diensten.



Voor een sterke publieke zorg

Wij kiezen voor zorg die georganiseerd wordt in functie van mensen, niet van winst. Wij kiezen voor lokale openbare zorginstellingen die stevig verankerd zijn in hun gemeenschap. En wij kiezen voor een beleid dat investeert in personeel, kwaliteit en toegankelijkheid. Dit engagement vraagt waakzaamheid, samenwerking en vastberadenheid. Wij blijven strijdbaar en vastbesloten om samen met werknemers, bewoners, patiënten en lokale besturen te bouwen aan sterke openbare zorg. Want goede zorg is geen product. Het is een collectieve verantwoordelijkheid. Van allen, voor allen.

Publieke financiële middelen moeten publieke doelen dienen en investeringen in onze voorzieningen mogen nooit leiden tot private winst. Het lokaal bestuur moet daarin fungeren als een buffer en niet als doorgeefluik voor privatisering. Onze collectieve belangen moeten voorop staan. De dienstverlening moet worden gestuurd door de kennis van medewerkers en gebruikers, niet door winstmarges.

‘Niet winst maar wel-zijn’ is onze gezamenlijke campagne voor een sterke openbare zorg. Onze website is een centraal portaal voor informatie, verzet en solidariteit. We laten onze stem horen op de werkvloer, in de publieke opinie en via sociale media. Bovendien erkennen we dat solidariteit niet stopt aan de gemeentegrens. We leren van en versterken elkaar, van Oostende tot Gent, van Leuven en Antwerpen tot Hasselt.

Ons doel is eenvoudig, maar essentieel: we willen een samenleving bevorderen waarin de zorg voor elkaar centraal staat. In een tijd waarin gezondheid en sociaal welzijn vaak ondergeschikt worden gemaakt aan winstbejag, bieden wij een tegenwicht voor privatisering en commercialisering. Wij geloven in krachtige lokale besturen die investeren in wat ons verbindt: degelijke zorg, betaalbare kinderopvang en sterke openbare diensten voor iedereen. De campagne is van iedereen die strijdt voor deze toekomst. Samen trekken we de lijn: niet winst, maar wel-zijn. Voor ons allemaal.

Gert Vlasselaer, Dries Goedertier, Ellen De Soete



Ontslagen financieel directeur Rotselaar was wel degelijk klokkenluider

Donderdag 5 maart 2026 werd in een uitspraak van de arbeidsrechtbank te Leuven de ontslagen financieel directeur van Rotselaar over de hele lijn in het gelijk gesteld. De rechtbank oordeelde dat het ontslag om dringende reden onterecht was, dat hij wel degelijk een klokkenluider is en dat de gemeente Rotselaar hiervan op de hoogte was op het moment van de ontslagbeslissing.

Wat vooraf ging

Sinds 2014 was de voormalig financieel directeur van Rotselaar in dienst bij de gemeente Rotselaar. Hij merkt echter financiële onregelmatigheden op en meldt dit in 2022 aan Audit Vlaanderen. Op 5 december 2023 staat er plots een gerechtsdeurwaarder aan zijn deur met de mededeling dat er een voorstel tot beëindiging van zijn statutaire aanstelling om dringende reden was geagendeerd op de gemeenteraad en dat hij zich de volgende avond moest aanbieden op een besloten gemeenteraad.

Op 7 december 2023 werd hij om dringende reden ontslagen, zogezegd omwille van een ernstige vertrouwensbreuk omdat hij te laat zou geweest zijn met het aanleveren van aanpassingen aan het meerjarenplan.

Over de hele lijn in het gelijk gesteld

De vakbond ACOD LRB beet zich vanaf het begin vast in dit dossier en met resultaat. Reeds tijdens de besloten gemeenteraadszitting in 2023 was het duidelijk dat het hier om een politieke afrekening ging en dat men iets zocht om een onafhankelijk ambtenaar, nota bene een klokkenluider, buiten te krijgen.

Dit vonnis leest als een volledige terechtwijzing aan het adres van het bestuur en maakt brandhout van hun argumenten. De rechtbank oordeelde dat er geen sprake is van werkweigering omdat de financieel directeur de cijfers te laat aangeleverd had gekregen. Het was dan ook onmogelijk om binnen de vooropgestelde termijn het

meerjarenplan en de beleidsrapporten aan te passen, te controleren, toe te lichten en te finaliseren. Iets wat wij altijd gezegd hebben aldus de heer Van Herrewegen. De rechtbank is zeer scherp voor de gemeente Rotselaar en zegt dat het mede door de houding van de gemeente Rotselaar was dat de financieel directeur niet tijdig slaagde in de uitvoering van zijn opdrachten. Het is dan ook bijzonder grof en cynisch om de financieel directeur om dringende reden te ontslaan terwijl de schuld te zoeken is bij het bestuur van Rotselaar zelf” besluit de gewestelijk secretaris van ACOD LRB.

De socialistische vakbond vindt dan ook dat hier duidelijk naar voren komt dat het om een politieke afrekening ging en dat het vernietigde ontslagdecreet die mogelijkheid heeft gecreëerd. We hebben altijd gewaarschuwd voor politieke willekeur en daarom hebben we het ontslagdecreet ook laten vernietigen door het Grondwettelijk Hof. Het bestuur van de gemeente Rotselaar

lokale en regionale besturen

hield altijd vol dat ze niet op de hoogte waren dat de financieel beheerder een klokkenluider was en dus beschermd was. Deze bewering werd volledig van tafel geveegd door de arbeidsrechtbank, alle gemeenteraadsleden waren hiervan ontegensprekelijk op de hoogte op het moment dat ze de ontslagbeslissing namen, aldus het vonnis. Waardoor de rechtbank stelt dat hij wel degelijk ontslagbescherming genoot op het moment dat hij ontslagen werd. Dit is een opsteker voor alle klokkenluiders.

We betreuren wel dat er geen bijkomende schadevergoeding werd uitgesproken omwille van het feit dat hier ontegensprekelijk een klokkenluider werd ontslagen. De rechtbank legde uit dat ze dit niet kon toekennen omdat voor ontslagen klokkenluiders van gemeenten de regelgeving enkel voorziet in administratiefrechtelijke en strafrechtelijke sancties en niet in een bijkomende schadevergoeding zoals dit wel het geval is voor andere klokkenluiders.

Gouverneur en Audit hebben steken laten vallen

In dit dossier hebben veel instanties steken laten vallen, zoals toezicht, de gouverneur en Audit Vlaanderen. Als zij eerder hadden ingegrepen en hun verantwoordelijkheid hadden genomen dan had dit alles niet zolang moeten duren. Want in dit dossier zijn er naast arbeidsrechtelijke fouten ook overduidelijk administratieve fouten gemaakt en kon Audit Vlaanderen naar ons aanvoelen een beter onderzoek gevoerd hebben naar de onregelmatigheden die reeds in 2022 werden gemeld, dit hebben ze volgens ons nagelaten. We gaan dan ook onderzoeken hoe we hier verdere stappen in kunnen nemen.

Ontslagdecreet

Hoewel het om een statutair personeelslid gaat was het toch de arbeidsrechter die zich hierover heeft uitgesproken en niet de Raad van State, wat je normaal zou verwachten. Dit komt omdat het Grond-

wettelijk Hof bij de vernietiging van het zogenoemde ontslagdecreet (waardoor statutairen ontslagen konden worden alsof ze contractueel zijn) de arbeidsrechtbank bevoegd heeft gelaten voor de periode waarin het ontslagdecreet bestaan heeft en dus voor de vernietiging van het Grondwettelijk Hof.

Zonder de korte periode waarin het ontslagdecreet heeft bestaan zou de financieel directeur dus nooit ontslagen geweest zijn, en zou de Raad van State het bestuur verplicht hebben de financieel directeur in ere te herstellen en hem sowieso terug in dienst moeten nemen.

Gert Vlasselaer, Dries Van Herrewegen



Wereldkankerdag

Geen enkele job is kanker waard

Op 4 februari 2026 was er Wereldkankerdag. Naar aanleiding hiervan riep de 'Roadmap on Carcinogens' werkgevers en werknemers op hun verantwoordelijkheid te nemen voor het creëren van een veilige werkomgeving. De Welzijnswet en de Codex verplichten de werkgever ertoe om de veiligheid en het welzijn op het werk te garanderen. Daarin zitten er ook een aantal zeer specifieke plichten om de blootstelling aan kankerverwekkende stoffen tot een minimum te beperken.

'Roadmap on Carcinogens' is een Europees actieprogramma dat zich specifiek richt op het voorkomen van de blootstelling aan kankerverwekkende stoffen op de werkvloer. Het werd gelanceerd in 2016. Dit actieprogramma brengt zowel werkgevers als werknemers samen, alsook EU-instanties en lidstaten. De eerste fases van dit programma waren gericht op het verzamelen van goede praktijken en informatie. Vanaf 2024 startte de derde fase waarin de klemtoon ligt op de toepassing op de werkplekken zelf.

Werkgevers hebben verplichting veiligheid en welzijn van personeel te garanderen tijdens uitvoering van taken

Risicoanalyse

Werkgevers moeten een risicoanalyse maken en de risico's beoordelen die verbonden zijn met een taak. Als uit de risicoanalyse blijkt dat jij met een zogenaamd carcinogeen agens (= kankerverwekkende stof, factor of organisme) werkt of dat het uitvoeren van een taak of proces een carcinogeen agens genereert, dan moet de werkgever ervoor zorgen dat de preventiemaatregelen die voortvloeien uit de risicoanalyse voldoende rekening houden



met alle mogelijke blootstellingen en met de duur en aard van het werk.

Identificatie

Chemische stoffen waarmee wordt gewerkt, worden opgenomen in een stoffeninventaris. De werkgever moet beoordelen of de aard van het werk of het proces carcinogenen genereert. Deze beoordeling is zeer relevant om de beste strategie te bepalen qua beperking van risico's en risicobeheersing. Daarnaast moet er worden beoordeeld of er een onverwachte blootstelling kan optreden. Het is de taak van de werkgever om de werknemers voldoende informatie te verschaffen en de nodige opleidingen hiervoor te geven. Ook schoonmaakactiviteiten en onderhoudsactiviteiten die een blootstellingspotentieel hebben, vragen om een beoordeling.

S.T.O.P.

De werkgevers hebben de wettelijke verplichting om de risico's te elimineren of te minimaliseren door middel van de preventiemaatregelen volgens de STOP-strategie. Dit betekent Substitutie, Technische maatregelen, Organisatorische maatregelen en Persoonlijke beschermingsmiddelen.

Substitutie

De eerste regel is altijd vervangen of elimineren. Gevaarlijke stoffen vervangen door minder gevaarlijke stoffen of processen. Het risico voorkomen door de carcinogenen te vervangen door minder schadelijke stoffen als dit mogelijk is. Of het proces wijzigen zodat het ontstaan van carcinogene stoffen wordt voorkomen of tot een minimum herleid.

lees verder p28

lokale en regionale besturen

Technische maatregelen

Dit omvat processen of mechanische apparaten die de blootstelling aan carcinogenen elimineren of minimaliseren. Wanneer de vervanging van de gevaarlijke stoffen niet mogelijk is en de aard van het werk een gesloten proces niet toelaat, moet er een gesloten systeem of een geautomatiseerd proces worden gebruikt. Efficiënte plaatselijke afzuiging in combinatie met een goede algemene ventilatie kan hier de meest effectieve manier zijn om de blootstelling te verminderen. De werknemer is verplicht de instructies van de werkgever op te volgen, zelfs als bepaalde operationele procedures hierdoor langer lijken. Wanneer de werknemer te maken krijgt met een ernstige bedreiging van zijn veiligheid en/of gezondheid of die van zijn collega's, moet dit worden gemeld aan de werkgever.

Organisatorische maatregelen

Deze maatregelen worden beschouwd als een extra bescherming en moeten ook worden overwogen voor noodgevallen. Werkgevers moeten:

- zorgen voor goede hygiënische maatregelen op de werkplek
- eerst alle organisatorische maatregelen uitputten, dus de tijd verminderen die u en uw collega's in de werkomgeving doorbrengen vooraleer de PBM's verplicht worden
- in opleiding en instructies voorzien
- in kaart brengen hoeveel carcinogenen er worden gehanteerd of waaraan de werknemer(s) worden blootgesteld en hoeveel tijd er wordt besteedt aan het uitoefenen van de taak. Ook de genomen preventiemaatregelen en de gebruikte PBM's. Wanneer de werknemer met pensioen gaat of van werkgever verandert, moet deze monitoring aan hem/haar worden meegegeven
- organisatorische maatregelen invoeren zodat bijvoorbeeld alleen bevoegde werknemers het werkgebied betreden waar de blootstelling kan plaatsvinden
- speciale ruimtes aanbieden waar werkkleding niet is toegestaan en waar de werknemers hun pauzes kunnen nemen met voldoende tijd om de PBM's aan en uit te trekken voor de pauzes
- in een scheiding voorzien tussen de werk- en de privékleiding, alsook een aparte opslag voor beide

- schoonmaakfaciliteiten bieden zodat kan worden voldaan aan de hygiënevoorschriften die voortvloeiden uit de risicoanalyse.

Werknemers moeten de verboden zones respecteren om blootstelling aan carcinogenen op het werk te vermijden, alsook de strikte scheiding tussen werk- en privékleiding. Machines, gereedschappen, gevaarlijke stoffen, voertuigen en andere arbeidsmiddelen mogen alleen worden gebruikt voor het doel waarvoor ze zijn bestemd.

Werknemers hebben de verplichting de veiligheidsmaatregelen na te leven

Persoonlijke beschermingsmiddelen

Wanneer vervanging onmogelijk is en technische en organisatorische maatregelen niet voldoen, moeten persoonlijke beschermingsmiddelen gebruikt worden als laatste redmiddel. Persoonlijke beschermingsmiddelen mogen niet fysiek belastend zijn en moeten op de juiste manier worden bewaard en onderhouden. Om mogelijke negatieve effecten op de gezondheid vroegtijdig op te sporen, moet de werkgever ervoor zorgen dat medisch toezicht wordt aangeboden. Zelfs na pensionering of verandering van werk kan voor sommige stoffen medisch toezicht vereist zijn omdat sommige werk-gerelateerde kankersoorten een lange latentieperiode hebben.

De werknemers gebruiken correct de persoonlijke beschermingsmiddelen, zowel bij het aan- als uittrekken. Zij hebben recht op een pasvormtest.

Kort samengevat

De werkgever draagt de verplichting de risicoanalyses regelmatig te updaten en niet alleen wanneer de werkomstandigheden wijzigen. Wanneer een risicoanalyse uitwijst dat een carcinogeen moet worden vervangen of geëlimineerd en dit onmogelijk is, dan zijn regelmatige blootstellingsmetingen en het naleven van de grenswaarden een secundair middel om

de blootstelling te verminderen. Werknemers leven de veiligheidsregels van de werkgever na en zijn zich bewust van hun verantwoordelijkheid voor de gezondheid van zichzelf en hun collega's. Lees zeker het veiligheidsinformatieblad (MSDS) van de gekochte en gebruikte chemicaliën. Dit bevat alle informatie die nodig is voor een goede risicoanalyse. Werknemers stellen de werkgever op de hoogte van gezondheidsbeperkingen of medicatie die het reactievermogen in de weg staan, om onverwachte gebeurtenissen te voorkomen. Werkgevers hebben de verplichting de veiligheid en het welzijn van hun personeel te garanderen tijdens de uitvoering van de taken. Werknemers hebben de verplichting de veiligheidsmaatregelen na te leven. De vakbondsmilitanten houden een oog in het zeil opdat iedereen veilig zijn job kan uitoefenen.

Bron: www.beswic.be & www.osha.europa.eu/nl & www.stopcarcinogensatwork.eu

Kristof Dupon, Gert Vlasselaer

Leermiddelen

Hoorzitting over betaalbaarheid en kwaliteitskader

De commissie Onderwijs van het Vlaams Parlement hield op 12 februari 2026 een hoorzitting over de betaalbaarheid van en het kwaliteitskader voor leermiddelen. Wat kwam daaruit?

Vzw Krijt (een vzw ontstaan uit een samenwerking van het project 'Samen tegen onbetaalde schoolfacturen' en de trajectwerking van de vzw Schulden op School), de private stichting Leerpunt, De Groep Educatieve en Wetenschappelijke Uitgevers (GEWU) en academici schetsten in de hoorzitting een scherp beeld: de prijsdruk is reëel en zonder kwaliteitsvol materiaal en duidelijke spelregels blijven gelijke onderwijskansen op papier loze beloften. Structurele drempels werden in de hoorzitting blootgelegd met onder meer te late schooltoelage, gebrek aan noodvoorraad van leermiddelen, onduidelijke bijdrageregelingen...

Leerpunt presenteerde het nieuwe kwaliteitskader en een onafhankelijke labelprocedure van pre-screening tot beoordeling door een commissie van vijf experts. GEWU steunde het label en wees op de nood aan hybride middelen en de werkelijke kostenstructuur; onderzoek en ontwikkeling vergen tijd en leveren gemiddeld bescheiden marges op.

Wat leert het onderzoek achter het label?

Het kwaliteitskader van Leerpunt is gestoeld op literatuur, focusgroepen en een pilootstudie met 11 leermiddelen. Het moet scholen helpen om curriculumrealisatie, leerprocessen en leraar-ondersteuning in balans te beoordelen. De labeluitkomst (goedgekeurd, mits aanpassingen of afgekeurd) wordt publiek gemaakt. Prijs is geen criterium, maar hergebruik en licentievorm worden bij publicatie vermeld om scholen te laten vergelijken. Voor leerkrachten is er een praktische 'quick scan' om eigen materiaal te toetsen. Ook volledig digitale middelen vallen onder dezelfde lat, met oog voor een doordachte mix papier/digitaal. Leerpunt bundelde die aanpak en onderbouwing in een afzonderlijk rapport.



Peilingen en onderzoek

Grote peilingen onder onderwijsprofessionals tonen een patroon dat allemaal in eenzelfde richting wijst. In Nederland (relevant als referentie) signaleren 2.500 leraren en schoolleiders overladenheid ("te veel stof"), gebrek aan transparantie over wat bijdraagt aan kerndoelen, een te grote digitale component en te weinig keuzeruimte door koppelverkoop. Ze vragen striktere kwaliteitscriteria alvorens materiaal de markt op mag. Die reacties rijmen met de Vlaamse keuze voor een onafhankelijk label: leerkrachten willen houvast, minder commerciële 'lock-in' en meer zeggenschap over wat werkt in hun context. 'Commerciële lock-in' betekent dat scholen of leerkrachten ongewild vast komen te zitten aan één uitgever, leverancier of digitaal platform, waardoor ze niet meer vrij zijn om andere, betere of goedkopere leermiddelen te kiezen.

Specifiek in Vlaanderen bevestigen recente surveydata dat de hybride route (papier + digitaal) de voorkeur heeft: 53 procent van de leerkrachten basisonderwijs kiest expliciet voor hybride, 59 procent wil ook over 5 tot 10 jaar papieren materiaal behouden. Tegelijk vindt 85 procent dat goede leermiddelen helpen om leerdoelen

te bereiken en 71 procent dat ze efficiënter laten werken, een duidelijke waardering, mits de balans juist is. Toch blijft er spanning: 48 procent gelooft dat papier (aangevuld met digitaal) de beste leerresultaten oplevert en 95 procent verwacht doorgedreven differentiatie in het aanbod.

Betaalbaarheid: waar knelt het?

De hoorzitting maakte pijnlijk duidelijk dat niet elke leerling op 1 september de nodige boeken heeft; een op vijf scholen geeft dat zelfs aan. De vzw Krijt koppelt dat aan laattijdige toelagen en te weinig structureel armoedebeleid op school. Tegelijk toont de uitgeversector dat de totale leercfactuur meer is dan boeken alleen en dat digitale ontwikkeling doorlopende kosten met zich meebrengt. Het debat over de maximumfactuur in het secundair blijft daarom complex: wil je echte betaalbaarheid, dan moet je ook kijken naar uitstapen, hardware en licenties.

Wat betekent dit voor beleid en praktijk?

1. Kwaliteit en prijs ontkoppelen, maar wel verbinden in informatie. Laat het label uitsluitend oordelen over didactische kwaliteit, maar zorg dat prijs, licentie en

hergebruik zichtbaar en vergelijkbaar zijn op dezelfde plek, zodat teams een totale afweging kunnen maken.

2. Versterk de professionele keuze van teams. Leerkrachten vragen houvast en minder overladenheid. Het label en de quick scan bieden een praktisch kompas om methodes te kiezen of eigen materiaal te verfijnen, in lijn met inzichten uit beleids- en praktijkgericht onderzoek.

3. Bewaar de hybride wijsheid. Data tonen

geen 'digitaal of papier'-dogma, maar een doelgerichte mix.

4. De roep uit het veld voor meer keuzevrijheid en duurzaamheid (minder wegwerp-werkboeken) vraagt klare afspraken en transparantie.

Leerkrachten willen geen keuzestrijd tussen papier en digitaal, maar werkbare middelen die doelen haalbaar maken, differentiëren, ondersteunen en overladen-

heid terugdringen. Als beleid, uitgevers en scholen die richting samen vasthouden, kan elk schooljaar wel op 1 september met gelijke kansen starten.

Het rapport en het kwaliteitskader gehanteerd tijdens de hoorzitting vind je terug op onze website (www.acodonderwijs.be/leermiddelen).

jeanluc.barbery@acod.be



Centra voor Deeltijds Onderwijs Inkanteling in scholen voor voltijds gewoon secundair onderwijs

In de eerste versie van het decreet stond dat vanaf het schooljaar 2026-2027 de Centra voor Deeltijds Onderwijs (CDO's) als instelling zouden worden opgeheven en ze ofwel een autonome secundaire school ofwel dat ze een onderdeel van een reeds bestaande secundaire school zouden worden. Onder druk van zowel de onderwijsvakbonden als de onderwijsverstrekkers heeft de Vlaamse regering deze maatregel met een schooljaar uitgesteld zodat de inkanteling zal doorgaan in het schooljaar 2027-2028. Dit geeft de scholen iets meer tijd om zich voor te

bereiden. Deze maatregel zal niet alleen gevolgen hebben voor het personeel, maar zeker ook voor een deel van de jongeren.

Als een CDO een autonome secundaire school wordt, dan moet het naast het huidige aanbod van duaal leren en de aanloopfase ook andere onderwijsvormen en studierichtingen aanbieden. Als het inkantelt in een bestaande secundaire school, is die school niet verplicht het volledige studieaanbod van het CDO over te nemen. Daar wringt voor ons het schoentje.

In de CDO's biedt men vandaag naast duaal leren ook de zoge-

naamde aanloopfase aan. In de aanloopfase zitten jongeren die noch arbeidsrijp, noch arbeidsbereid zijn. Deze jongeren hebben een zeer specifiek profiel en hebben gekozen voor dit specifieke traject. Zij hebben in heel veel gevallen het gewoon secundair onderwijs verlaten omdat dit niet binnen hun competenties viel.

Capaciteitsprobleem?

Als te weinig secundaire scholen de aanloopfase zullen aanbieden, zal er een gigantisch capaciteitsprobleem ontstaan voor deze jongeren. Waar kunnen zij dan terecht? Terug naar het gewoon voltijds onderwijs? Wie zal hen ondersteunen in hun specifieke noden? Zullen zij niet 'verdrinken' in de overvolle klassen in het gewoon secundair onderwijs? Met andere woorden, waar is voor deze jongeren het leerrecht waarvan de Vlaamse regering de mond vol heeft?

Dezelfde problematiek is bij het uittekenen van de matrix van het secundair onderwijs ontstaan met de B-stroom. Het was ACOD Onderwijs die toen uitdrukkelijk heeft gevraagd om de verplichting in te schrijven dat scholen die een A-stroom aanbieden, ook in een B-stroom moeten voorzien. De overheid ging toen niet op onze vraag in waardoor er nu een groot capaciteitsprobleem is in de B-stroom.

Wij vrezen dat dit verhaal zal terugkeren voor jongeren in de aanloopfase en dat de ongekwalificeerde uitstroom zal toenemen. Dit is voor ons ontoelaatbaar.

Personeel?

Over de impact op het personeel stellen we het volgende vast. De leerlingen in de CDO's worden beter omkaderd, wat betekent dat bij de inkanteling in het gewoon secundair onderwijs het les-tijdenpakket voor deze leerlingen zal dalen. Langs de andere kant wordt er voor die leerlingen nu ook in omkadering voorzien voor lichamelijke opvoeding, levensbeschouwelijke vakken en GOK, wat in de CDO's niet het geval was. Een grote besparing zal deze operatie dus niet opleveren, wel een verschuiving van middelen. In de CDO's bestaat het selectieambt van coördinator, niet in het gewoon secundair onderwijs. Dit ambt wordt afgeschaft. Deze collega's leveren samen met de trajectbegeleiders nochtans beslissend werk om het duaal leren en de aanloopfase te laten slagen. Zij zijn in veel gevallen de schakel tussen de school en de leerplek. Er worden geen extra middelen ingezet voor trajectbegeleiders, wat betekent dat men voor het inrichten van deze functie uren uit het lestijdenpakket zal moeten halen. Dit is onbegrijpelijk, omdat bij de evaluatie van het duaal leren is aangetoond dat de trajectbegeleider een doorslaggevende rol speelt bij het welslagen van het traject.

De leerkrachten in het CDO zijn aangesteld in het ambt van leraar SO, zij kunnen op papier dus gewoon overgaan naar de secundaire school. Of dit in de praktijk zo simpel zal verlopen, zal de toekomst uitwijzen.

Wij zullen deze inkanteling op de voet volgen en aan de alarmbel trekken als er zich problemen voordoen.

nancy.libert@acod.be

Onderwijsdecreet 36 Akkoord, maar met bedenkingen

De onderhandelingen over Onderwijsdecreet 36 zijn afgesloten. Het ontwerp van dit decreet gaat nu via de Raad van State naar het Vlaams parlement. Hoe ziet het decreet eruit en wat vinden wij ervan?

Een Onderwijsdecreet is een bundel van technische bepalingen die de bestaande regelgeving aanvullen of optimaliseren. De regering maakte van dit Onderwijsdecreet gebruik om zonder een grondige voorafgaande discussie inhoudelijke maatregelen in te voeren. Hoewel ACOD Onderwijs het principieel oneens is met deze werkwijze, hebben wij toch een protocol van akkoord gegeven. We geven hieronder onze opmerkingen bij enkele bepalingen uit dit decreet.

Dienstanciënniteit volwassenenonderwijs

Een personeelslid dat aangesteld is in een ambt van het bestuurs- en onderwijzend personeel in het secundair volwassenenonderwijs, kan vanaf 1 september 2026 bij een overstap naar het gewoon secundair onderwijs eventueel 290 dagen dienstanciënniteit meenemen.

Voor ons mag dit echter geen keuze van het schoolbestuur zijn, maar moet het een automatisme zijn. Wij verzetten ons tegen elke maatregel waar willekeur en ongelijke behandeling van het personeel kan ontstaan. Dit leidt tot heel wat frustraties en wrevel binnen het onderwijskorps.

Extra middelen voor inductie

Vanaf 1 september 2026 zullen startende leerkrachten een deel van hun lesopdracht kunnen invullen met 'inductietijd'. Dit wil zeggen dat zij voor een deel vrijgesteld worden van lesgeven en tijdens deze vrijgekomen tijd kunnen werken aan het verbeteren van hun klasmanagement en didactiek. Bovendien kunnen zij deze extra tijd ook besteden aan het maken van voorbereidingen of evaluaties. De inductietijd moet op school worden gepresteerd, de invulling gebeurt in samenspraak met de directie en kan maximum 20 procent van de lesopdracht bedragen.

Wij vinden het positief dat de Vlaamse regering in extra middelen voorziet voor de startende leerkrachten, maar zullen er nauwgezet op toezien dat de uren proportioneel verdeeld worden tussen de starters en dat ze ingezet worden waarvoor ze dienen.

Moederschapsbescherming

Zwangere personeelsleden aan wie door de arbeidsgeneesheer een verlof wegens moederschapsbescherming wordt toegekend, zullen voortaan op de school worden ingezet om een andere opdracht te vervullen. De taken kunnen onder meer 'co-teaching', ondersteuning van leerlingen, inzet in taalheldklassen, begeleiding bij leren lezen... zijn. De voorwaarde is uiteraard dat deze taak veilig en in overeenstemming met de welzijnswetgeving is. Personeelsleden mogen in geen geval in contact komen met het

risico waarvoor zij door de arbeidsgeneesheer zijn verwijderd. Volgens het decreet kunnen deze taken ook vervuld worden in een andere school van de scholengemeenschap of scholengroep. Tegen dit laatste hebben wij ons verzet. Wij denken dat elke school in de mogelijkheid moet zijn aan een zwanger personeelslid een zinvolle en veilige taak te geven.

Werken voorbij de wettelijke pensioendatum

Vanaf 1 september 2026 kunnen personeelsleden die dit wensen, verder blijven werken na hun wettelijke pensioendatum. Dit betekent dat een opdracht niet meer van rechtswege wordt beëindigd als een personeelslid de wettelijke pensioendatum heeft bereikt. De wettelijke pensioenleeftijd is momenteel 66 jaar en wordt in 2030 67 jaar.

Als het school- of centrumbestuur een eind wil stellen aan de vaste benoeming of tijdelijke aanstelling van een personeelslid dat de wettelijke pensioendatum heeft bereikt, dan moet het een opzeggingstermijn respecteren van drie maanden per begonnen periode van tien jaar dienstanciënniteit. De opzeggingstermijn kan in onderling overleg altijd verkort worden.

Doorlichting beleid gelijke onderwijskansen (GOK-beleid)

Als het GOK-beleid van een school bij de doorlichting door de in-

spectie een negatieve evaluatie krijgt, dan kan er al na 180 dagen een nieuwe doorlichting komen.

Voor ons is deze termijn veel te kort, wij vragen dan ook om die te verlengen tot een volledig schooljaar. De gevolgen van een tweede negatieve beoordeling – een halvering van de werkingsmiddelen en de omkadering – zijn immers verstrekkend. Wij denken niet dat dit het GOK-beleid ten goede zal komen.

Volgen van middelen bij overdracht tussen besturen

Wij huldigen het principe dat de middelen de leerlingen moeten volgen. Hier betekent dit dat de middelen die een CLB krijgt voor de ondersteuning van de leerlingen, de leerlingen moeten volgen als een school overgedragen wordt van het ene bestuur naar het andere. Het lijkt ons logisch dat het CLB dat de leerlingen moet opvolgen en ondersteunen daar ook de nodige middelen voor krijgt. Wij ondersteunen tevens de vraag om een fundamenteel debat te houden over de financiering van de CLB's.

nancy.libert@acod.be



9000 maal bedankt!

Bijna 9000 leden van ACOD Onderwijs zakten op 12 maart af naar Brussel. Wij waren dus – andermaal – sterk vertegenwoordigd om ons verzet tegen de pensioenafbraak van minister Jambon te laten horen.

Inschrijvingen DKO 2026-2027

Academies staan voor drukste periode van het jaar

Van maart tot september breekt opnieuw de meest hectische periode aan voor het deeltijds kunstonderwijs (DKO). Over heel Vlaanderen openen academies hun digitale en fysieke deuren voor nieuwe en terugkerende leerlingen. Maar achter de schermen blijkt de jaarlijkse inschrijvingsronde een complex samenspel van regels, deadlines en organisatorische puzzels.

De officiële inschrijvingsperiode loopt van 1 maart tot 30 september. Steeds meer academies kiezen voor online modules of vooraanmeldingen, maar één principe blijft onveranderd: wie zich het eerst aanmeldt, krijgt ook het eerst een plaats. Voor leerlingen die al les volgen, is er opnieuw voorrang tot 5 juli. Vooral populaire opleidingen zoals muziek en dans voelen deze regel als broodnodige ademruimte.

Informatie en administratie: meer dan kleine lettertjes

Bij de start van elke inschrijving moet een academie duidelijk communiceren over het schoolbestuur, het pedagogisch project, het reglement, de roosters en de kosten. Dat lijkt vanzelfsprekend, maar in de praktijk vraagt het veel voorbereidingstijd. Lesroosters bepalen immers niet alleen wanneer lessen plaatsvinden, maar ook hoe werkdruk en lokalen verdeeld worden. Bovendien moeten alle gegevens tegen 31 oktober correct aan AGODI worden doorgegeven.

Toelatingsvoorwaarden zorgen voor vragen

De basisregels zijn bekend: per domein en graad gelden er leeftijdsvoorwaarden en soms mag een leerling starten op basis van eerder opgebouwde vaardigheden. Toch blijft de praktijk ingewikkeld, vooral in muziek en dans. Systemen zoals 'schuinzitten' (vakken in verschillende graden volgen) of proefperiodes leiden elk jaar tot onzekerheid. Bij zo'n proeftraject moet een leerling voor 1 november een gemotiveerd



besluit krijgen. Gebeurt dat niet, dan kan de leerling niet-financierbaar worden, met impact op de omkadering.

Capaciteit bepaalt wie binnen mag

Een van de gevoeligste thema's blijft de capaciteit. Het schoolbestuur moet vooraf vastleggen hoeveel leerlingen er per opleiding kunnen starten. Een weigering kan alleen in vier gevallen: onvoldoende plaats, niet voldoen aan de voorwaarden, al een tweede opleiding in een andere academie of een recente tuchtmaatregel. Elke weigering moet binnen tien werkdagen schriftelijk worden gemotiveerd.

Tarieven opnieuw geïndexeerd

De inschrijvingsgelden voor 2026-2027 liggen vast:

- 401 euro voor volwassenen vanaf 25
- 171 euro voor 18-24-jarigen of mensen met vermindering
- 89 euro voor jongeren onder 18
- 59 euro voor jongeren met verminderd tarief.

De UiTPAS met kansenstatuut wordt verder geïntegreerd: wie die kaart heeft, moet in sommige academies geen extra bewijsstukken meer aanleveren.

Wisselen blijft mogelijk, maar vraagt flexibiliteit

Leerlingen kunnen tot na de kerstvakantie nog van traject of opleiding veranderen, mits akkoord van directeur en leerkrachten. Ook overstappen naar een andere academie blijft mogelijk, op voorwaarde dat er plaats is. Voor leerkrachten zorgt dat soms voor schommelende groepsgroottes en extra begeleiding.

Intensieve periode voor iedereen

De inschrijvingsperiode blijft een jaarlijkse uitdaging, maar met klare afspraken en transparante communicatie kunnen academies grote problemen vermijden. Leerlingen en ouders krijgen zo voor volgend schooljaar een helder beeld van wat kan, wat mag en wat het kost. En het personeel hoopt vooral ook volgend schooljaar op werkbare roosters, eerlijke procedures en een haalbare start van het schooljaar.

jeanluc.barbery@acod.be

Douze Points voor mensenrechten

Alternatief songfestival in Brussel op avond halve finale

Terwijl Israël zijn oorlog in het Midden-Oosten opvoert, kondigen Belgische middenveldorganisaties een opvallend initiatief aan. Op dinsdag 12 mei, de avond waarop België het podium deelt met Israël in de halve finale, organiseren zij in Brussel een alternatief evenement: United for Palestine.

De controversale leidde begin december vorig jaar tot een breuk: vijf landen kondigden aan niet langer deel te nemen aan het Eurovisiesongfestival. Naast Spanje en Ierland, trokken ook Nederland, IJsland en Slovenië zich terug, nadat duidelijk werd dat Israël in 2026 opnieuw ongehinderd zou kunnen deelnemen.

België liet weten wel mee te doen aan het songfestival. De Franstalige omroep RTBF bevestigde de deelname van ons land. De VRT van haar kant besliste het songfestival uit te zenden, hoewel de omroep bij de EBU had gepleit voor een uitsluiting van Israël.

“Als de VRT vindt dat Israël niet had mogen deelnemen en genocide geen podium mag krijgen, dan moet ze daar consequent naar handelen. Anders blijft het bij symbolische verontwaardiging terwijl het scherm gewoon aanblijft. Dan is het ‘douze points’ voor mooie woorden, maar ‘zero points’ voor geloofwaardigheid”, zo klinkt de kritische reactie hierop.

Alternatief podium in Brussel

Daarom schuift een coalitie van mensenrechtenorganisaties een alternatief naar voren. Op dinsdag 12 mei, de avond waarop België samen met Israël aantreedt in de halve finale, organiseren 11.11.11, ABVV-FGTB, ACV-CSC, INTAL, Vrede vzw en SOS Gaza in La Madeleine in Brussel United for Palestine. Het wordt een avond met muziek, getuigenissen en artiesten die zich uitspreken voor mensenrechten.

“Wij weigeren een podium te geven aan genocide en oorlogszucht”, zegt Katrien De Ruyscher namens de organisatoren. “Als het officiële festival geen rode lijn trekt, dan bouwen wij zelf een ander podium.



United for Palestine is er voor iedereen die vindt dat cultuur niet losstaat van de realiteit en mensenrechten. Met deze avond willen we de Israëlische regering ter verantwoording roepen en een duidelijk signaal de wereld insturen.”

De organisatoren zien ook een rol weggelegd voor de publieke omroep. “De VRT gaf eerder aan dat ze vragen had bij de deelname van Israël. United for Palestine toont dat er wel een alternatief mogelijk is dat mensenrechten centraal stelt. We nodigen de VRT uit mee ruimte te geven aan dat alternatief en zo haar engagement voor mensenrechten ook concreet zichtbaar te maken.”

Deel van Europese beweging

Het Brusselse initiatief staat niet op zichzelf. In verscheidene Europese steden worden gelijkaardige alternatieve evenementen voorbereid, onder meer in Oostenrijk, Duitsland, Slovenië, Spanje en Italië. Samen willen de organisatoren een klare boodschap sturen naar de Europese omroepunie en de deelnemende landen: ‘No Stage for Genocide’.

Met deze avond willen we terugkeren naar het oorspronkelijke idee van het Eurovisiesongfestival, dat in 1953 werd opgericht om Europese landen na de Tweede

Wereldoorlog opnieuw te verbinden. Wij kiezen voor een avond die verbindt, die ruimte biedt voor reflectie en die hoop centraal stelt.

Regionale escalatie versterkt urgentie

Volgens de organisatoren komt het initiatief er op een moment waarop het geweld in de regio verder escaleert. Naast de verwoesting in Gaza en de Westelijke Jordaanoever voert Israël ook op grote schaal aanvallen uit in Libanon en Iran die in strijd zijn met het internationaal recht. In Libanon zijn volgens internationale organisaties inmiddels honderdduizenden mensen ontheemd geraakt door het geweld, terwijl Israëlische ministers openlijk dreigen van het land een tweede Gaza te maken.

“Dit gaat niet alleen over muziek of entertainment,” zegt Katrien De Ruyscher voor United for Palestine. “Wanneer internationaal recht systematisch geschonden wordt en het geweld zich uitbreidt naar een hele regio, kan Europa niet doen alsof alles ‘business as usual’ is.”

Meer info over United for Palestine vind je terug op www.unitedforpalestine.be

Wies Descheemaeker

Antwerpen-Kempen-Mechelen

De Plezante Wandeling in Mechelen



Op donderdag 7 mei om 14 uur organiseren de senioren van ACOD AKM de Plezante Wandeling door de historische stad Mechelen. Een Mechelse stadsgids vertelt over het rijk verleden van de stad, vol met verkleedpartijen en volkse liedjes in het sappige Mechels dialect. Een verrassende, leuke en onverbloemde kijk, men omschrijft het als straatcabaret met interactie.

We vertrekken voor een wandeling van tweeënhalf uur (met sanitaire stop) op de Grote Markt aan het beeld van Opsinjoorke (zie foto), rechterkant van het Stadhuis. De wandeling is ook toegankelijk voor rolstoelgebruikers.

Inschrijven kan enkel via alida.bouwens@acod.be. Nadat je een bevestiging hebt ontvangen en de deelnameprijs van 5 euro hebt gestort op rekeningnummer BE14 8778 0015 0383 van ACOD gewest Antwerpen met vermelding van 'naam en activiteit 7/5/26', kan je deelnemen.

Aangezien er slechts een beperkt aantal plaatsen beschikbaar is, kunnen momenteel ENKEL leden van ACOD AKM inschrijven. Indien er na deze oproep nog plaatsen beschikbaar zijn zal er een tweede oproep gebeuren en kunnen ook niet-leden inschrijven. Voor hen is de deelnameprijs vastgesteld op 10 euro per persoon.

Indien je om een of andere reden die dag toch niet aanwezig kan zijn, gelieve dit ook te melden op hetzelfde mailadres of telefonisch op het nummer 0479 12 64 72 (bereikbaar iedere dinsdag van 10 tot 15 uur en de dag voor elke activiteit tijdens dezelfde uren).

Komedie 'Ge-Ti-ckt'

Op zaterdag 18 april 2026 om 14 uur kan je met ACOD Antwerpen-Kempen-Mechelen naar de komedie 'Ge-Ti-ckt' in het Noordteater, Sint Nicolaasplaats 6, 2000 Antwerpen.

Dokter Stern is de beroemdste en beste psychiater ter wereld om mensen te helpen bij het controleren en overwinnen van hun tics. In zijn wachtkamer komen Fred, met zijn syndroom Gilles de la Tourette, Alfons met zijn cijfermanie, Blanche met haar smetvrees, Maria die altijd twijfelt of ze thuis alles goed heeft afgesloten en meer dan eens beroep doet op de steun van God, Bob die nooit over lijnen durft stappen en Lili die alles, maar dan ook alles, twee keer zegt, samen voor een langverwachte consultatie. Wanneer dokter Stern blijkt opgehouden te zijn op de luchthaven, besluiten de patiënten zelf een groepstherapie te organiseren, met alle hilarische gevolgen van dien. Inschrijven kan enkel via e-mail: alida.bouwens@acod.be. Nadat je een bevestiging hebt ontvangen dat je kan deelnemen, stort je de deelnameprijs van 15 euro op het rekeningnummer van ACOD gewest Antwerpen BE14 8778 0015 0383 met vermelding van 'naam en activiteit 18/04/2026'.

Omdat er slechts een beperkt aantal plaatsen beschikbaar zijn, kunnen momenteel ENKEL leden van ACOD AKM inschrijven. Indien er na deze oproep nog plaatsen beschikbaar zijn zal er een tweede gebeuren en kunnen ook niet-leden inschrijven. Voor hen is de deelnameprijs 20 euro per persoon.

Kan je die dag toch niet aanwezig zijn, meld dit ook op hetzelfde mailadres of telefonisch op 0479 12 64 72 (bereikbaar iedere dinsdag van 10 tot 13 uur en de dag voor elke activiteit tijdens dezelfde uren). Deze activiteit is niet toegankelijk voor rolstoelgebruikers. Praktische info volgt in de week voorafgaand aan de activiteit.

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 Dossin-kazerne Mechelen

Op zaterdag 25 april bezoeken de senioren van ACOD Limburg de Dossin-kazerne in Mechelen met gids, van 10 tot 12 uur.

Praktische informatie en inschrijving: we reizen individueel per trein of met eigen vervoer. Let op: je moet aan het station nog een bus (lijn 2 of 50) nemen tot aan de halte Kazerne Dossin in de Edgard Tinellaan.

Adres kazerne: Goswin de Stassartstraat 153, 2800 Mechelen.

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

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 (nieuwe datum)



Op zondag 10 mei (nieuwe datum) 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 (08.30 uur aan C-Mine Genk en 09.00 uur aan Kinopolis Hasselt) of met eigen vervoer. Wij maken eerst de indrukwekkende hulde van de 8 Mei-coalitie mee, waarna het bezoek aan het kamp met gids volgt. Om 15.00 uur keren we terug naar huis. 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 '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

agenda

aan Be-Nature en het mijnbelevingscentrum in Beringen. Praktische informatie en inschrijving: we reizen met eigen vervoer naar Beringen. Bezoek aan het mijnbelevingscentrum Mine-set met gids. Om 10.00 uur bijeenkomst aan supermarkt Albert Heyn, Be-mine 6, 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.

Oost-Vlaanderen

Gent: gezongen hulde Pierre De Geyter en De Internationale

Op donderdag 30 april om 16.30 uur, op de vooravond van het 1 Meifeest, brengen socialisten wereldwijd hulde aan Pierre De Geyter (1848-1932), de componist van hun strijdlid 'De Internationale'. In Gent doen we dat aan het standbeeld van Pierre De Geyter, in de voortuin van het Industriemuseum, Minnemeers 9, 9000 Gent.

Zanggroep S-Plus Morgenrood zingt onder leiding van Bernard De Roose en met muzikale ondersteuning door Michiel Demarez een selectie liederen uit hun rijke repertoire van oude en nieuwe strijd- en protestliederen.

Omstreeks 17 uur houdt Katrien Neyt, ABVV-gewestsecretaris Oost-Vlaanderen de gelegenheidstoespraak.

Daarna volgt een bloemenhulde aan het standbeeld van Pierre De Geyter en zijn Internationale. Vervolgens komt het mooiste moment: de gezamenlijke uitvoering van De Internationale. Al-lemaal verenigd rond hetzelfde doel: een solidaire samenleving, waarin niemand aan zijn lot wordt overgelaten.

Telkens als hier De Internationale weerklinkt, krijgt ieder het warm vanbinnen.

Organisatie: S-Plus Morgenrood, ACOD/ABVV Oost-Vlaanderen en de Socialistische Gemeenschappelijke Actie.

Aalst, Mei Avond: live ambiance met Karel Meganck

Op donderdag 30 april – Mei Avond – organiseert Progressief Centrum Nieuwbeek een viering voor het Feest van de Arbeid op 1 Mei. Het evenement wordt geanimeerd door 'levende jukebox' Karel Meganck. Wie is beter geschikt voor de gelegenheid dan hij?

Zanger en Aalstenaar Karel Meganck (°1958) is arbeidssocioloog en informaticus. Hij werkte in Brussel, waarvan 23 jaar als hoofd-afgevaardigde voor de bediendenvakbond BBTK (ABVV) bij verzekeringsmaatschappij AG Insurance. Hij zetelde ook in het Brussels regionaal bestuur en het Federaal Comité van BBTK. Het Feest van de Arbeid ligt hem dus nauw aan het hart.

Na zijn pensioen stortte Karel zich meer dan ooit op zijn tweede

passie: de muziek. Hij was niet aan zijn proefstuk toe. In 1993 werd hij leadzanger van de Aalsterse bluesband 'The Blues Bronders', die enkele jaren later de welbekende 'The Night Time Heroes Blues Band' werd. Daarmee stond hij op vele podia van cafés, (blues)festivals en kroegentochten. Vooral in Vlaanderen, maar ook in Wallonië, Nederland en Frankrijk. In 2018 haalde hij de finale van 'The Voice Senior' op VTM.

Karel verkende ook andere genres. Hieruit groeide een gevarieerd repertoire van jazz, blues, disco, folk, country, Frans chanson en zelfs enkele schlagers. De playlist bestaat ondertussen uit meer dan 120 nummers. Daaruit laat hij het publiek kiezen. Vandaar de 'Live Jukebox'. Het doel is simpel: ons amuseren. Ideaal dus voor een feestje... dat voor deze gelegenheid speciaal gekruid is met rode peper.

Afspraak: donderdag 30 april vanaf 19 uur in Nieuwbeek35, Nieuwbeekstraat 35, 9300 Aalst.

De toegang is gratis. Drinks & snacks voor volkse prijs. Kies zelf wat je wil horen of meezingen. Iedereen is welkom.



Senioren Overheidsdiensten bezoeken De Zwarte Doos

Op donderdag 16 april om 14.00 uur stipt is er een geleid bezoek aan het stadsarchief De Zwarte doos in de Dulle-Grietlaan 12, 9050 Gentbrugge. De Zwarte Doos is het historisch kenniscentrum van de Stad Gent. Het Archief en de Dienst Stadsarcheologie en Monumentenzorg zijn er samen gehuisvest.

Het aantal bezoekers is beperkt tot 25. De volgorde van inschrijving bepaalt of je erbij kan zijn indien meer dan 25 personen interesse hebben.

Inschrijven via overschrijving van 8 euro op rekening BE39 0003 2515 5619 van S-Plus Overheidsdiensten, Ronny De Rudder. Dit moet voor 11 april met als mededeling 'Zwarte doos + aantal personen + naam en voornaam + gsm-nummer'. Bij afwezigheid

wordt de bijdrage beschouwd als administratieve kost en niet terugbetaald.

Senioren Overheidsdiensten ontdekken Citadelpark Gent

Op donderdag 21 mei gaan we de lente ontdekken in het Citadelpark. Het wordt een zeer afwisselende tocht tussen beelden, bomen, bekende mensen en enkele bouwwerken in het park. We komen een verborgen theater tegen, vinden dieren, grotten, enkele militaire relikten en misschien hier en daar een genietster die er ligt te zonnen. Ook de recente veranderingen en toekomstplannen staan op het programma.

De verhalenwandeling van anderhalf uur start om 14.00 uur aan de ingang van het Museum voor Schone Kunsten, Fernand Scribedreef 1, 9000 Gent.

Inschrijvingen via storting van 8 euro op bankrekening BE39 0003 2515 5619 an ACOD S-Plus Overheidsdiensten, Ronny de Rudder voor 15 mei 2026 met vermelding 'Citadelpark + aantal personen + naam + gsm'. Dit geldt als definitieve inschrijving.

Stadswandeling Sint-Niklaas

Op zaterdag 23 mei organiseert ACOD Oost-Vlaanderen een stadswandeling met stadsgids in Sint-Niklaas. Om 14.45 uur verzamelen we aan het Volkshuis, Vermorgenstraat 9-11, Sint-Niklaas voor een wandeling van ongeveer 1,5 uur met aansluitend stoofvlees-friet.

Deelname kost 15 euro voor leden en partner, niet-leden betalen 20 euro (inclusief gids, maaltijd en drankje).

Inschrijven is verplicht via oost_vlaanderen@acod.be en kan tot 11 mei. Betaling vooraf is nodig op rekeningnummer BE24 8771 4073 0138 met vermelding 'KP0027-uitstap23-05-26-NAAM'.

Vlaams-Brabant

1 Mei-optocht Leuven

Zoals de voorbije jaren vertrekt de 1 Mei-optocht in Leuven na de toespraken op het Martelarenplein. De ACOD komt opnieuw samen vanaf 09.00 uur in de grote zaal van het Achturenhuis, Maria Theresiastraat 121, 3000 Leuven. Daar worden de aanwezigen verwelkomd door provinciaal algemeen secretaris Hans Dekoster. Bij een kopje koffie en koeken maken we ons klaar om samen, achter de ACOD-vlaggen, naar de verzamelplaats van te vertrekken. Wie samen met ons vertrekt vanuit het Achturenhuis, vragen we vriendelijk om dit vooraf te laten weten aan het secretariaat. Zo kunnen we ervoor zorgen dat er voldoende koffie en koeken zijn. Je kan dit melden via tel. 016 21 37 20 of e-mail vlaams_brabant@acod.be.

Bezoek Eric's Gambas en Floralia Brussels

Op vrijdag 3 april organiseert het ABVV een sfeervolle en volledig verzorgde uitstap waarin beleving, ontspanning en gezellig samenzijn centraal staan. We starten de dag met een bezoek aan Eric's Gambas in Ternat, de enige gambakwekerij van België. Tijdens een boeiende rondleiding ontdekken we hoe op een duurzame manier reuzengamba's worden gekweekt, van larve tot eindproduct. Wie dat wenst, kan ter plaatse de vers gekweekte gamba met een drankje degusteren.

Daarna rijden we naar Floralia Brussels. We genieten in groep van een verzorgde warme lunch, gevolgd door een ontspannen wandeling door het prachtige park van het Kasteel van Groot-Bijgaarden. Meer dan een miljoen bloembollen, tulpen, narcissen en hyacinten zorgen voor een indrukwekkende bloemenpracht en een echte lentesfeer.

De bezoeken, degustatie, warme lunch en het comfortabel busvervoer heen en terug zijn inbegrepen, zodat iedereen zorgeloos kan meegenieten.

Opstapplaatsen: vertrek carpool Bekkevoort Assent om 08.30 uur en Acerta Leuven, Diestsestraat, om 09.00 uur. Deelname kost 65 euro per persoon en inschrijven kan tot 27 maart via niel.hendrickx@abvv.be of 0476 65 88 37.

Tweedaagse uitstap naar Neufchâteau

Het ABVV organiseert een tweedaagse uitstap naar Neufchâteau op donderdag 21 en vrijdag 22 mei. Wij combineren cultuur, natuur en gezellig samenzijn in een gevarieerd en volledig verzorgd programma.

We starten met een bezoek aan het historische domein Fourneau Saint-Michel, een bijzonder openluchtmuseum waar we kennis maken met het rijke verleden van de Ardennen en het traditionele leven van vroeger. We brengen een bezoek aan een plaatselijke brouwerij, waar we ontdekken hoe ambachtelijk bier wordt gebrouwen en natuurlijk ook kunnen genieten van een degustatie. Op de tweede dag staat een bezoek aan het indrukwekkende Euro Space Center op het programma. In dit unieke belevingscentrum maken we op een interactieve manier kennis met de wereld van ruimtevaart en wetenschap. Een boeiende ervaring voor iedereen.

Wij verblijven in Hotel Bo Rivage (Floreal), prachtig gelegen in het groen en met een gezellig terras aan het water. Hier genieten we van een comfortabele overnachting, een verzorgd ontbijt en een heerlijk driegangendiner.

Het busvervoer, de overnachting, ontbijt, driegangendiner, twee middagmaaltijden en de toegang tot alle activiteiten zijn inbegrepen, zodat iedereen zorgeloos kan meegenieten.

Prijs: ABVV-leden 160 euro per persoon, niet-leden 229 euro per persoon

Opstapplaatsen: Vilvoorde, Leuven en Bekkevoort (details volgen later). Inschrijven voor 21 april via niel.hendrickx@abvv.be of 0476 65 88 37.

West-Vlaanderen

Herdenking 8 Mei Fort Breendonk

Op zondag 10 mei we in Fort Breendonk samen met de 8 Mei Coalitie-West-Vlaanderen de slachtoffers van fascisme en nazisme en blijven we waakzaam in de strijd tegen extreemrechts. Deelnemen kan tegen 10 euro per persoon, voor het busvervoer vanuit West-Vlaanderen.

07.30: Veurne > Ieper > Kortrijk > Breendonk

08.00: Oostende, parking Visserijschool, Mercatorlaan 15

08.30: Brugge, parking Kinopolis, Koning Albert II-laan 200

07.30: Ieper, Station, Colaertplein 35

08.30: Kortrijk, parking Brico Planet, Engelse Wandeling 2.

Inschrijven voor het vervoer per bus: <https://rb.gy/dia764> of west-vlaanderen@cgspacod.be.

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



PB-PP
BELGIE(N) - BELGIQUE



Rode Avond met Jef Maes: 'Onze sociale zekerheid'

In België staat een kathedraal die door de hele wereld wordt benijd. Ze is opgetrokken door de arbeidersbeweging. Haar naam? Onze sociale zekerheid. In zijn lezing trekt Jef Maes alle draden van een leven vol engagement samen. De sociale zekerheid speelt daarin een cruciale rol. Dat begint al in zijn jeugd in een arbeidersgezin in de Rupelstreek en loopt verder tijdens en na zijn studies, tot hij bij het ABVV begint te werken. Meer dan 20 jaar lang was hij er de man van de beheerscomités van de sociale zekerheid.

In zijn lezing ontrafelt hij een reeks mythes over onze 'kathedraal' ("niet efficiënt", "onbetaalbaar geworden", "kan beter gesplitst worden" enzovoort). Maar hij gaat ook in op de grote discussies over pensioenen, werkloosheid, ziekte, invaliditeit en gezondheidszorg.

In zijn boek schrijft Jef Maes: "Alles wat ik vertel is echt gebeurd. Ik schrijf vrij en ongebonden en breng ook mistoestanden en schandalen aan het licht. Naarmate je verder leest, zal je steeds kwader worden. Vergeet echter nooit dat de kathedraal van de arbeidersbeweging onderdak geeft aan de zwaksten- beter en efficiënter dan in andere landen."

Jef Maes is historicus. Bij EPO/Mammoet publiceerde hij onder andere 'Uw sociale zekerheid in gevaar' (2010), 'Eindeloopbaan-

gids' (2021) en 'Minder-werken-gids' (2023). Hij was directeur van de sociale studiedienst en federaal secretaris van het ABVV. Deelname is gratis. Gelieve vooraf in te schrijven via 0494 64 47 94 of graziella.baekelandt@cgspacod.be.



Senioren bezoeken Train World

ACOD West-Vlaanderen nodigt jullie graag uit voor een uniek en beklijvend museumbezoek. Op dinsdag 21 april brengen we samen een bezoek aan de tijdelijke tentoonstelling: "NMBS, bezet bedrijf: Tussen collaboratie en verzet" in het indrukwekkende museum Train World in Schaarbeek. Deze expo toont hoe de NMBS zich tijdens de Tweede Wereldoorlog bewoog tussen collaboratie en verzet. Een stukje verborgen geschiedenis dat via originele documenten, persoonlijke verhalen en unieke objecten tot leven komt.

Afspraak om 13u aan de ingang van Train World (Station Schaarbeek). Reizen doe je individueel, de toegang tot het museum met gidsbeurt kost 20 euro per persoon. Inschrijven doe je via west-vlaanderen@cgspacod.be en kan tot 22 maart 2026 door betaling van het correcte bedrag op rekeningnummer BE72 8775 0214 0216 van ACOD West-Vlaanderen, met vermelding: "Trainworld + naam + aantal personen".