

TRIBUNE



Zomerakkoord?
**Werken in uitvoering,
eindresultaat onbekend**

inhoud

inhoud en colofon	2
wedstrijd	2
algemeen	3
spoor	7
tram bus metro	14
de post	16
gazelco	18
telecom	20
federale overheidsdiensten	21
vlaamse overheidsdiensten	24
lokale en regionale besturen	26
onderwijs	33
cultuur	38
agenda	39

colofon

Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

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



Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be

Redactie:

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

Eindredactie: Jos Gavel, Aalst

Vormgeving: Els De Waele

Drukkerij: Moderna Printing

online



www.acodonline.be



www.facebook.com/acod.abvv

wedstrijd

Mediamarktbon

Winnaars

Christel Schaille (Deinze), Magali Parent (Merelbeke), Leon Huybrichts (Leopoldsburg), Monique Deprez (Hove), Jan Detemmerman (Tielt) wisten de juiste antwoorden op de wedstrijd van vorige maand. Zij winnen een Mediamarkt-geschenkbon.

Nieuwe prijs: Mediamarktbon

Vragen

- Het komt uit Japan, dat is zeker. Maar wat is Sutoraiiki?
 - Een vorm van syndicaal protest
 - Een gele vis met drie ogen
 - Het moederbedrijf van Suzuki en Toyota
- Elk paritair comité heeft een nummer. Welk nummer draagt dat van de sector gas en elektriciteit?
 - 666
 - 101
 - 326
- Proximus heeft een nieuwe CEO. Hoe heet hij?
 - Stijn Meuris
 - Stijn Stijnen
 - Stijn Bijmens

Antwoorden mailen naar

chris.camps@acod.be
of sturen naar Chris Camps,
Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel.

Gelieve je adres te vermelden bij je antwoorden.

Als je het mij vraagt "Een zomerakkoord met veel vraagtekens"

Op 21 juli 2025 bereikte de federale regering haar zogenaamde zomerakkoord, met daarin maatregelen die grote gevolgen hebben voor onder meer de pensioenen, het arbeidsmarktbeleid en de fiscaliteit. Hoe evalueer jij het akkoord, dat later dit jaar in wetten moet gegoten worden?

Chris Reniers: "De regering verkondigde bij het ingaan van het zomerreces dan wel dat er een akkoord was tussen de regeringspartijen over tal van maatregelen, maar in de praktijk zie ik toch nog flink wat onduidelijkheden en onbeantwoorde vragen. Zo viseert de regering de pensioenen van de ambtenaren in de hoop daarop te kunnen besparen. Tegelijkertijd stel ik wel vast dat vele ministers – om minister van Defensie Theo Franken niet te noemen – al hebben aangekondigd bij minister van Pensioen Jan Jambon te zullen pleiten voor uitzonderingen voor het personeel dat onder hun departement valt. Zal minister Jambon vasthouden aan zijn strenge pensioenplannen of zal hij ingaan op deze vragen? Indien hij uitzonderingen toestaat, voor wie dan en op welke manier zal hij die objectief kunnen verantwoorden?"

Voorts valt ook op dat het zomerakkoord een pensioenmalus invoert. Vanaf 1 januari 2026 verlaagt het bruto pensioenbedrag indien je vervroegd met pensioen gaat en niet voldoet aan een loopbaan van 35 jaar met telkens 156 effectief gewerkte dagen en een totaal van 7.020 gewerkte dagen op de volledige loopbaan. Een terechte beslissing?

Chris Reniers: "Het is toch wel een zeer wrange en onrechtmatige beslissing voor vele mensen die op vervroegd pensioen willen en in het verleden loopbaankeuzes maakten in het kader van bestaande pensioenwetgeving. Ze krijgen nu een koude douche over zich heen omdat ze die gemaakte keuzes niet meer kunnen terugdraaien. Het is dan ook weinig verwonderlijk dat er momenteel een grote uitstroom is van mensen die normaal gezien nog even langer waren blijven werken, maar nu het zekere voor het onzekere nemen en nog snel voor 1 januari 2026 met vervroegd pensioen gaan. Op korte en middellange termijn zal de malus er

dus voor zorgen dat mensen niet langer aan de slag blijven, in tegenstelling tot wat de regering toegezegd beoogt met de pensioenhervorming.

Een tweede ongewenst effect van de pensioenmalus is dat de regering erop rekent dat wie vervroegd vertrekt, daarna nog even zal blijven doorwerken met een flexi-job. Op die manier worden reguliere werknemers uit de arbeidsmarkt gedrukt, aangezien flexi-jobbers fiscaal aantrekkelijker zijn voor werkgevers. Bovendien loopt de sociale zekerheid ook flink wat inkomsten mis omdat er geen sociale bijdragen op betaald worden."

Een ander belangrijk onderdeel van het zomerakkoord is de invoering van de lang aangekondigde meerwaardebelasting. Er zal voortaan 10 procent belasting geheven worden op toekomstige gerealiseerde meerwaarde op zaken als aandelen, obligaties, indextrackers of crypto. Is dat een goede zaak?

Chris Reniers: "Het is goed dat er eindelijk werk is gemaakt van een meerwaardebelasting. We pleiten met het ABVV al lang om inkomsten uit vermogen op een meer rechtvaardige manier te belasten. Dit is nog maar een begin en we mogen hopen dat de opbrengst mettertijd toeneemt, want de begrote 500 miljoen euro is veel te laag. Het is wel positief dat meerwaarden uit groepsverzekeringen of pensioensparen vrijgesteld zijn. Die vormen immers een belangrijke pensioenspaarpot voor vele doorsnee werknemers."

Snel na de aankondiging van de meerwaardebelasting volgde een schampere reactie van Marc Coucke. Hij meent dat de gewonnen inkomsten snel zullen verdwijnen in de verloning van de vele extra ambtenaren die nodig zouden zijn om toe te zien op de controle ervan.

Chris Reniers: "Het is een weinig verwonderlijke reactie. Coucke vergeet maar al te graag dat de ambtenaren die toezien op controle van fiscale en sociale fraude, op veiligheid en preventie op het werk of op verkeersveiligheid, zich dubbel en dik terugverdienen – niet enkel in geld, maar ook in een meer



Chris Reniers - voorzitter

"Regels gelden voor iedereen en controle is geen pesterij, maar juist een garantie dat iedereen die moet respecteren"

veilige, rechtvaardige, faire en gelijke maatschappij. Regels gelden voor iedereen. Controle is geen pesterij, maar wil er net voor zorgen dat iedereen de regels respecteert.."

Hoe kijk je naar de situatie in Gaza?

Chris Reniers: "Velen van ons zitten nu in vakantiestemming en genieten van wat vrije tijd met de familie, maar de beelden uit Gaza blijven toch op ieders netvlies geënt. De 21 Juli-toespraak van koning Filip, waarin hij aandacht een actie vroeg voor de situatie in Gaza moet een wake up call zijn voor iedereen. Ze staat in schril contrast met het gebrek aan initiatief bij een aantal regeringspartijen. De N-VA blaast warm en koud, maar treft geen concrete maatregelen. De houding van de MR en haar voorzitter Bouchez is pervers, want die laatste wil de situatie in Gaza zelfs geen tragedie noemen. Wij kunnen Vooruit dus enkel maar ondersteunen en aanmoedigen om de druk verder op te voeren binnen de regering en Europa opdat er nu eindelijk duidelijke en strenge maatregelen komen die mogelijk een einde kunnen stellen aan de toestand in Gaza. Aan deze schandvlek op de menselijkheid moet dringend een einde komen."

Senioren ACOD AKM bezochten Lier

Op 5 juni en onder een ruime belangstelling bezochten we met een gids Lier. Na een rondwandeling in de stad sloten we de voormiddag af met een bezoek aan het stadhuis.

Op de middag schoven we aan voor een Kempische broodmaaltijd. Daarna gingen we nog een kijkje nemen in de Zimmertoren en na een boottocht op de Nete eindigde deze prachtige uitstap. Iedereen stapte tevreden op de trein huiswaarts.



Pensioenvraag? De ACOD helpt je verder!

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

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

- Antwerpen-Kempen-Mechelen (antwerpen@acod.be): 17 september, 25 september (enkel Mechelen), 15 oktober, 19 november en 16 december 2025.

- Limburg (limburg@acod.be): 24 september, 22 oktober, 25 november en 17 december 2025.

- Oost-Vlaanderen (oost_vlaanderen@acod.be): 18 september, 16 oktober, 20

november en 11 december 2025.

- Vlaams-Brabant (vlaams_brabant@acod.be): 4 september, 2 oktober, 6 november en 4 december 2025.

- West-Vlaanderen (west_vlaanderen@acod.be): 10 september, 9 oktober, 13 november en 9 december 2025.

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

Senioren ACOD Limburg bezoeken fort van Eben Emael

Met 25 deelnemers gingen de senioren van ACOD Limburg op bezoek in het fort van Eben Emael. De gids was Patrick Buffel van de Watergroep. Hij gaf een historische inleiding en een goede uitleg binnen het fort waar we de drie verdiepingen grondig hebben bekeken.

Iedereen was onder de indruk van de feiten en voorzitter Freddy Stox legde de link naar de oorlogen die in het Midden-Oosten en Oekraïne woeden en de zinloosheid ervan. Dat maakte het bezoek des te actueler en indrukwekkender. Als toetje kregen de deelnemers hun drank betaald en konden de geïnteresseerden de Ebanezer-toren onder begeleiding van een lokale gids bezoeken. De toren is in feite een symbool

van de vrede met een religieuze inslag. De tevredenheid was zeer groot en ontlokte

de suggestie om Breendonk te bezoeken volgend jaar.



Brusselse Intergewestelijke Heksenjacht op werkzoekenden veroorzaakt sociale tsunami

De nieuwe heksenjacht op werkzoekenden van de regering Arizona, die vanaf 1 januari 2026 de werkloosheidsuitkeringen beperkt tot maximaal twee jaar, is helaas geen verrassing. Deze maatregel, gepromoot door de rechtse partijen met een extreem-rechtse inslag, steunt op de foutieve veronderstelling dat door werkzoekenden in een precare situatie te duwen, ze sneller aan het werk zouden gaan. Deze hypothese werd door tal van studies en de feiten zelf weerlegd. Mathieu Verhaegen, afgevaardigde voor ACOD LRB Stad Brussel en voorzitter van de sector LRB BIG, en Florence Lepoivre, algemeen secretaris van ABVV Brussel, delen hun visie.

Mathieu, je zegt dat deze hervorming van de werkloosheidsverzekering eigenlijk een verborgen staatshervorming is. Hoezo?

Mathieu Verhaegen: “Ja, het is niet gewoon een technische maatregel, maar een omschakeling van model. Wij gaan van een verzekerings- en universeel sociaal zekerheidsmodel naar een residuair, geïndividualiseerd en geconditioneerd systeem. Die verschuiving van de lasten gebeurt op de kap van de gemeenten, de OCMW's en Brusselse structuren zoals de Cocof, de Cocom, Vivalis... die op hun beurt ook getroffen worden door besparingen.”

Wat zullen de gevolgen zijn?

Mathieu Verhaegen: “Er is sprake van 23 miljard aan begrotingsbeperkingen. Dat zijn besparingen die rechtstreeks de beleidsmaatregelen voor sociale cohesie treffen: alfabetisering, de strijd tegen kinderarmoede, integratie... En het ergste is dat men tegelijk van de OCMW's verwacht dat ze mensen opnieuw aan het werk helpen, terwijl ze zelf personeel, middelen en budget verliezen. Het is te gek voor woorden. Ze krijgen meer verplichtingen, maar met minder middelen!”

Welk 'sociaal model' levert dit op?

Mathieu Verhaegen: “Heel duidelijk een veel slechter model. Eerst worden de programma's voor sociale activering afgeschaft, terwijl die zijn opgenomen in de organieke wet van de OCMW's van 1976. Vervolgens worden maatschappelijk werkers vervangen door administratief bedienden omdat dat goedkoper is, maar daardoor wordt het sociaal werk uitgehold en herleid tot controle. Ten slotte wil men de OCMW's fuseren met de gemeenten. Daarmee verliezen ze hun eigen logica en handelingsvermogen. Ze worden herleid tot een gemeentelijke dienst zonder budgettaire autonomie.”

Wat gebeurt er dan met de taken van de OCMW's?

Mathieu Verhaegen: “Die worden ontdaan van hun inhoud. Ze worden herleid tot eerstelijns hulp, ten koste van diepgaander werk. Geen projecten meer met verenigingen, geen begeleidingstrajecten meer die mensen hun waardigheid teruggeven. Alles wat zorgde



Mathieu Verhaegen: “Maatschappelijk werkers worden vervangen door administratief bedienden omdat dat goedkoper is, maar daardoor wordt het sociaal werk uitgehold en herleid tot controle.”

voor verbinding en gemeenschapszin wordt geschrapt. En vooral: men maakt van de OCMW's één-loket-systemen, wat de aard van de sociale hulp fundamenteel verandert. Dit dreigt tot geweld te leiden bij mensen in nood die behandeld worden als nummers.”

Hoe reageren?

Mathieu Verhaegen: “We organiseren ons. Er zullen wekelijkse werkonderbrekingen plaatsvinden in de OCMW's, in de werkloosheidsbureaus, om met collega's te praten, om mensen uit te leggen wat er gebeurt. Het is belangrijk om niet zomaar alles te ondergaan. We moeten de macht waar we kunnen teruggrijpen, ook al is het op kleine schaal. We mogen rechts niet toelaten zijn verhaal op te leggen. We moeten het discours over een rechtvaardige en solidaire samenleving heroveren!”

Na de strijd om de cijfers over het aantal uit te sluiten werkzoekenden: is de situatie nu duidelijker?

Florence Lepoivre: “Ja, ook al is wat we nu zien ronduit dramatisch. De RVA heeft zijn schattingen uiteindelijk aangepast: we spreken over 184.463 mensen die uitgesloten zullen worden over de zes geplande fasen – vier in 2026 en twee in 2027. Dat aantal ligt zelfs boven de schattingen die het ABVV oorspronkelijk maakte en die toen door minister Clarinval (MR) werden geminimaliseerd. Dit is dus allesbehalve onbeduidend.”

Wat betekent dit voor Brussel?

Florence Lepoivre: “Brussel wordt het hardst getroffen. We hebben het over 40.775 mensen die met uitsluiting worden bedreigd. Als



Florence Lepoivre: "Zoals de Amerikaanse vrijdenker Henri-Louis Mencken zei: 'Voor elk complex probleem bestaat er een eenvoudige, duidelijke, maar foute oplossing.' Deze hervorming is daarvan een schrijnend voorbeeld."

je kijkt naar de meest getroffen gemeenten, zijn 6 van de 10 eerste Brusselse gemeenten: Sint-Joost, Molenbeek, Schaarbeek... De andere zijn Waalse gemeenten. De eerste Vlaamse gemeente, Antwerpen, komt pas op plaats 124. Dat is niet toevallig: deze hervorming treft de armste gebieden, waar de OCMW's nu al overbelast zijn. In Sint-Joost, bijvoorbeeld, zou het aantal betrokken personen bijna kunnen verdubbelen."

Wat zijn de uitdagingen voor de OCMW's?

Florence Lepoivre: "De OCMW's zullen op het moment van de uitsluitingen met een enorme werklast kampen. Er wordt vaak gesproken over die bekende 'regel van drie derden': een derde vindt opnieuw werk, een derde gaat naar het OCMW en een derde verdwijnt van de radar. Maar dat is een veel te simplistische voorstelling. Werkzoekenden ouder dan 55 jaar zullen het bijzonder moeilijk hebben om een job te vinden, zeker omdat er geen enkele begeleidende maatregel getroffen is in het luik 'werkgelegenheid' van de federale regering. Het is een bestraffende hervorming, die enkel als doel heeft mensen uit te sluiten."

Is er geen vangnet voorzien?

Florence Lepoivre: "Helemaal niet. Nochtans hadden Vooruit en Les Engagés als voorwaarde gesteld dat iemand enkel uitgesloten zou mogen worden als men hem of haar een laatste jobaanbieding had gedaan. Maar dat vangnet ontbreekt volledig in het huidige akkoord. De federale overheid zegt dat het een regionale bevoegdheid is – wat klopt binnen het huidige kader van de staatshervorming – maar ondertussen handelt zij zonder dat de gewesten werkelijk kunnen volgen. In feite zijn we getuige van een verkapt staats-hervorming. Men verschuift een verzekeringsstelsel van het federale niveau naar de gewesten en gemeenten zonder bijbehorende middelen over te dragen."

"Het is een gewelddadige, brutale en onrechtvaardige hervorming"

Zullen alle uitgesloten personen automatisch naar het OCMW gaan?

Florence Lepoivre: "Niet noodzakelijk. Sommigen zullen er geen recht op hebben, maar zullen zich toch aanmelden, al was het maar om aanvullende hulp te vragen (bijvoorbeeld voor energie). Dus zelfs zij die geen leefloon krijgen, zullen de rijen doen aanzwellen. Dit zal in heel gerichte golven gebeuren: 1 april, 1 mei, januari 2026... Iedereen zal tegelijk komen."

De regering zegt nochtans te mikken op een werkgelegenheidsgraad van 80 procent...

Florence Lepoivre: "Dat zijn holle slogans! Zelfs de Nationale Bank en het Planbureau stellen dat de maatregelen haaks staan op die doelstelling. Flexi-jobs uitbreiden naar alle sectoren, nachtarbeid goedkoper maken, overuren aantrekkelijker maken enz. zorgt voor meer flexibiliteit, maar niet voor extra jobs. En van de werkgevers wordt niets geëist."

We maken dus een ideologische omslag mee omtrent werkloosheid?

Florence Lepoivre: "Absoluut. We evolueren van een sociaal verzekeringsstelsel naar een residuaire hulp. De werkzoekende wordt verantwoordelijk geacht voor zijn situatie en wordt gestraft. In 2004 voerde men al de verplichting tot 'actieve beschikbaarheid' in, maar nu voegt men daar ook nog een tijdslimiet aan toe zonder het controleluik af te schaffen. Een dubbele straf dus."

Heeft deze hervorming een impact op werkenden?

Florence Lepoivre: "Zonder twijfel. Ze zal leiden tot hogere gemeentebelastingen, omdat de OCMW's overspoeld zullen worden. Ze zal een enorme druk uitoefenen op de arbeidsmarkt, met 180.000 extra werkzoekenden en dus ook tot een neerwaartse druk op de lonen. Het is een gewelddadige, brutale en onrechtvaardige hervorming."

Wat kunnen we dan doen?

Florence Lepoivre: "We moeten opnieuw investeren in permanente vorming. Opnieuw uitleggen wat solidariteit betekent, wat sociale zekerheid is, waarom ze bestaat. Het gaat niet enkel over cijfers. Het gaat om mensenlevens. Zoals de Amerikaanse vrijdenker Henri-Louis Mencken zei: 'Voor elk complex probleem bestaat er een eenvoudige, duidelijke, maar foute oplossing.' Deze hervorming is daarvan een schrijnend voorbeeld."

Violaine Denys, algemeen secretaris ACOD BIG

Commentaar

Dienstregeling voor sociale afbraak

Achter de grote woorden en persberichten met vette titels over het 'Zomerakkoord' van de regering De Wever schuilt een ongemakkelijk detail: veel van die zogenaamde akkoorden bestaan voorlopig alleen op papier. Eerst moeten ze door een hindernissen-parcours. Zonder sociaal overleg geen uitvoering. Zonder parlementair debat geen wet. Zonder handtekening van koning Filip geen enkel koninklijk besluit dat telt. Pas vlak voor kerstmis weten we wat geserveerd wordt. Of misschien vallen de maskers al eerder, zodra tijdens het 'sociaal overleg' blijkt dat er van overleg geen sprake is. Onze ervaring met het kabinet Pensi-oenen van minister Jambon voorspelt alvast weinig goeds.

"Wie morrelt aan pensioenvoorwaarden en statuut, krijgt gegarandeerd miserie"

Het spoor betaalt de prijs

Het spoor zal ongetwijfeld een van de publieke sectoren zijn die de rekening gepresenteerd krijgen. Maak u maar klaar voor de volgende reeks reorganisaties en desinvesteringen. We worden op twee fronten tegelijk aangevallen: de werkomstandigheden op de vloer en de werk-leven-balans thuis. Onze pensioentantiëmes moeten eraan, gevoed door een ideologische perceptieoorlog. De verhoogde werkdruk zal impact hebben op het gezinsleven. Zonder twijfel.

Dat dit mensen voor een voldongen feit zet, zonder enig toekomstperspectief, is voor de rechtse beleidsmakers bijzaak. Het gebrek aan inlevingsvermogen voor zware beroepen (mentaal en fysiek) is geen vergelheid, maar de standaardaanpak van politiek rechts dat zich laat sturen door een geopolitieke context, gevoed door neoliberale lobbygroepen. Dat is de echte realiteit. Niet de zoethoudertjes van de reality-tv en aanverwanten, die mensen



foto Belga - Hatim Kaghat

verdooft en weerhoudt van kritische reflectie over wat er werkelijk speelt.

Jargon als rookgordijn

De presentaties van het spoorwegmanagement staan zo vol Angelsaksische termen dat je meteen weet: hier heeft een consultant van een Amerikaanse firma zijn factuur al gestuurd. Zelfs de welzijn-senquête bij de NMBS kreeg het label Be Well. De resultaten waren rampzalig, maar ook wij trapt in de val: op onze website noemden wij het een wake-up call voor de NMBS. Besmettelijk, dat jargon..

En nu komt het. Op een van de eerste slides van de presentatie aan het bedrijfscomité PBW staan drie 'contextelementen' die volgens het management de slechte resultaten mede verklaren.

- De onzekere geopolitieke situatie en dreiging.
- Het gespannen economisch klimaat, gekenmerkt door aangekondigde besparingen.
- Het gespannen sociaal klimaat door de impact van de maatregelen in het regeerakkoord.

Met andere woorden: de problemen die het personeel dagelijks voelt, werden niet erkend als het gevolg van keuzes of beleid. Ze werden verkocht als 'onvermijdelijke omstandigheden', alsof werkdruk, personeelsuitval en chaos op de werkvloer net

zo onvermijdelijk zijn als vertraging bij mist op een herfstige ochtend. Dat is geen analyse, dat is een handig rookgordijn om verandering te vermijden.

Rekening op zelfde adres

Onze syndicale voorstellen – stabiliseren in plaats van alweer reorganiseren, kiezen voor eenheid in commando in plaats van een verdeelde, onwerkbaar structuur – worden opnieuw straal genegeerd. Zolang management en regering de structurele oorzaken verpakken in glad jargon en externe factoren, blijft de rekening altijd op hetzelfde adres terecht komen: bij het personeel. Voor alle duidelijkheid, ook HR Rail en Infrabel zijn in hetzelfde bedje ziek. Schrijf het maar op: het transportplan zal onvermijdelijk aangepast worden door een tekort aan personeel. Niet alleen omdat er in de nabije toekomst minder kandidaten zullen zijn voor operationele posities, maar ook door het vertrek van collega's die elke dag het verschil maken.

Wat we nu zien bij consultants die even snel verdwijnen als ze opduiken, zal straks ook op de werkvloer te merken zijn, maar dan met veel grotere gevolgen. Wie morrelt aan pensioenvoorwaarden en statuut, krijgt gegarandeerd miserie. Maar daarvan liggen de neoliberale kruisvaarders niet wakker.

Günther Blauwens

Bedrijfscomité PBW Infrabel

Veiligheid voor aannemers: actieplan blijft werk in uitvoering

Op het bedrijfscomité PBW Infrabel van juni 2025 werd opnieuw uitgebreid stilgestaan bij de veiligheid van de werknemers van onderaannemers. Aanleiding zijn de ernstige – soms zelfs dodelijke – ongevallen die de afgelopen jaren plaatsvonden op de werven. Hoe evolueren de zaken?

Al in 2022 trok ACOD-CGSP herhaaldelijk aan de alarmbel. Infrabel lanceerde daarop een actieplan om de veiligheid te verbeteren. De eerste resultaten zijn positief: tussen 2021 en 2024 daalde het aantal ernstige ongevallen met 40 procent. Maar de strijd is nog niet gestreden. Extra inspanningen blijven noodzakelijk.

Lopende acties

Het huidige actieplan omvat tal van maatregelen.

- Nationaal register van veiligheidsinbreuken bij onderaannemers, opgevolgd door het I-CBE.
- Opleidingen via e-learning voor werknemers van onderaannemers.
- Speciale veiligheidsapp om cruciale informatie efficiënt te delen.
- Strenger sanctiebeleid via een puntensysteem bij overtredingen.
- Systematische veiligheidsbriefings voor ploegverantwoordelijken, maar nog steeds

niet voor alle arbeiders. Infrabel vreest aansprakelijkheid bij collectieve briefings, wat volgens ons de veiligheid ondermijnt.

- Stimulans tot melding van bijna-ongevallen, al komen de meeste meldingen vandaag nog van Infrabel-personeel.
- Checkin@Work voor verplichte registratie en aanwezigheidscontrole van onderaannemers, gekoppeld aan een sensibiliseringscampagne.

Nieuwe initiatieven

Om de veiligheid verder te verbeteren, kondigde Infrabel bijkomende acties aan.

- Striktere naleving van gevarenczones bij leveringen en nachtwerk.
- OTW-Limited-certificaat voor kraanbestuurders die dicht bij de sporen werken.
- Safety Days in samenwerking met partnerbedrijven.

Daarnaast wordt het beleid structureel opgevolgd via de volgende zaken.

- De jaarlijkse veiligheidsdag Safety Rocks voor onderaannemers.
- Evaluatie van aannemers via vragenlijsten over naleving van regels, netheid en PBM-gebruik.
- Benchmarking met bedrijven als ProRail en Aquafin.
- Verplichte certificering: sinds 2024 werden al 7.018 certificaten toegekend aan

(onder)aannemers na een examen.

- Campagnes rond de '7 Golden Safety Rules', waaronder STOP zeggen bij gevaar en het verplicht dragen van PBM's.

1. Begin nooit te werken onder invloed.
2. Begin voorbereid aan je werk.
3. Draag steeds de juiste PBM's.
4. Durf STOP zeggen.
5. Hou je aan de opgelegde veiligheidsafstanden.
6. Steek een spoor in dienst niet zomaar over.
7. Zorg voor orde en netheid op de werf.

Ons standpunt

Wij erkennen dat het actieplan van Infrabel resultaten oplevert, maar zien nog belangrijke werkpunten.

- Insourcing van activiteiten: bepaalde taken, zoals kraanwerk, moeten opnieuw intern worden uitgevoerd. Er is momenteel geen enkele controle op de prestaties van kraanbestuurders voor of na hun werk voor Infrabel, wat het risico op ongevallen verhoogt.
- Communicatie op de werf: op grote werven spreekt vaak maar één persoon per ploeg Nederlands of Frans, wat de organisatie van veiligheidsbriefings en de coördinatie bemoeilijkt.
- Bescherming van het STOP-principe: werknemers moeten gesteund worden wanneer ze een werf stilleggen om veiligheidsredenen. Dit vraagt een sterke bedrijfscultuur, niet alleen mooie slogans.
- Overleg in alle CPBW's: het actieplan mag niet louter als een informatief punt passereren, maar moet besproken worden in elk Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk.

Onze boodschap: de daling van ongevallen toont dat maatregelen werken, maar veiligheid mag nooit afhangen van halve stappen of papieren engagementen. ACOD Spoor blijft dit dossier van nabij opvolgen. Op elke werf, in elk comité, voor de veiligheid van elke werknemer, ook die van onderaannemers.

Tony Fonteyne

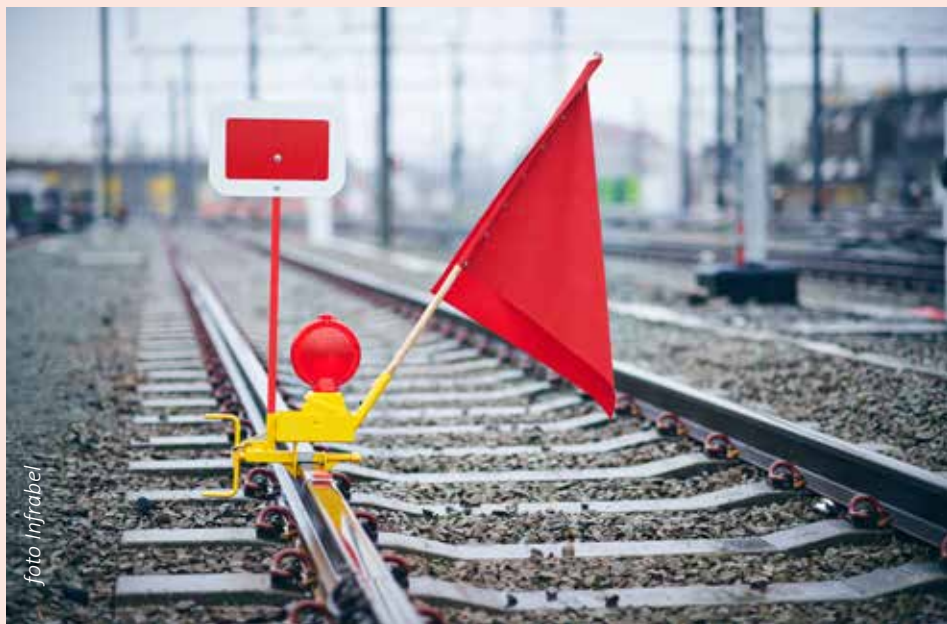
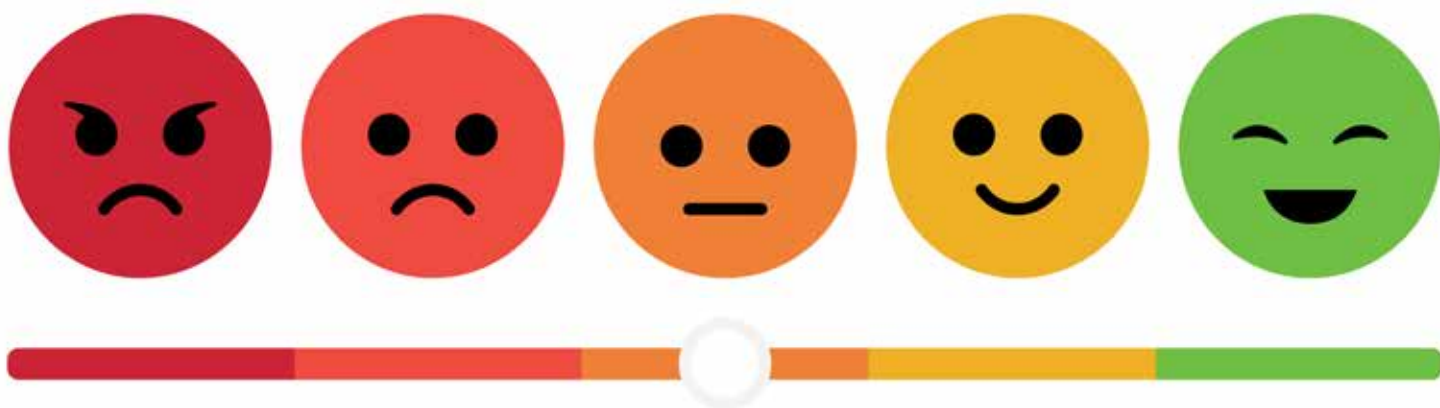


foto Infrabel



NMBS Be Well-enquête: wake-up call voor NMBS-top

Begin dit jaar voerde de NMBS de Be Well-enquête uit, bedoeld om de psychosociale risico's in het bedrijf eindelijk in kaart te brengen. De resultaten zijn intussen bekend en zijn ronduit veront- rustend.

Deze enquête kwam er niet vanzelf. Ze is het resultaat van jarenlange syndicale druk. Wettelijk moet de NMBS minstens om de vijf jaar psychosociale risico's eval- ueren, maar zonder het aandringen van de erkende vakbonden in het bedrijfscomité PBW, was er nooit een enquête van deze omvang gekomen: onafhankelijk, ambi- tieus en representatief. Precies dat is de sterkte van Be Well: ze weerspiegelt het echte gevoel op de werkvloer.

Resultaten alarmerend, maar niet verrassend

Met een deelnamegraad van 55 procent is de enquête representatief. Wat blijkt? Van de 45 onderzochte diensten vertonen er 41 een verhoogde psychosociale belasting of minstens een alarmsignaal. Op alle zes welzijnsindicatoren scoort de NMBS slech- ter dan vergelijkbare bedrijven. De resultaten bevestigen wat we al lang horen: het voortdurende herstructureren, de onophoudelijke taakwijzigingen, de managementstijl, de arbitraire KPI's, de stijgende productiviteitsdruk en het schrij- nende gebrek aan waardering – al deze factoren duwen het personeel steeds ver- der richting uitputting en burn-out.

Enkele schokkende cijfers

Welzijn

- Er is geen enkele 'goede scores' op het vlak van welzijn.
- Slechts 46 procent zou de NMBS als werkgever aanbevelen.
- Van de respondenten voelt 43 procent zich uitgeput door het werk; 28 procent loopt risico op burn-out.
- Nog eens 22 procent verwacht binnen- kort afwezig te zijn om psychologische of fysieke redenen.
- En 15 procent voelt zich gediscrimineerd binnen het bedrijf.

Werkinhoud en waardering

- Slechts 38 procent kan zijn of haar werk uitvoeren zoals zij dat het beste achten.
- Een minderheid van 43 procent vindt dat haar vaardigheden benut worden.
- Amper 24 procent oordeelt dat de job mogelijkheden biedt voor persoonlijke ontwikkeling.

Management

- Slechts een op twee voelt zich gesteund door de directe leidinggevende.

Communicatie en betrokkenheid

- Minder dan een op drie voelt zich goed geïnformeerd over belangrijke zaken.
- Slechts 15 procent vindt dat er naar hen geluisterd wordt bij beslissingen.
- Nauwelijks 12 procent vindt dat de NMBS actief bijdraagt aan welzijn.

- En 33 procent werd slachtoffer van ex- terne agressie.
- Daarnaast ervaart 40 procent dat het werk het privéleven verstoort en verwacht 50 procent dat de werkomstandigheden ver- der zullen verslechteren. Alle scores zijn slechter dan het Belgisch gemiddelde.

Wat nu?

- Dit rapport is een wake-up call die de NMBS-top niet kan negeren. Er werd alvast een actieplan aangekondigd.
- De resultaten worden voorgesteld in alle CPBW's en aan het Excom (directiecomité en management).
 - Vanaf september starten werkgroepen per directie om concrete maatregelen te bepalen.
 - De eerste acties staan gepland voor janu- ari 2026.

ACOD Spoor zal dit proces van dichtbij op- volgen. Onze prioriteiten zijn de volgende.

1. Volwaardige betrokkenheid van het personeel en zijn vertegenwoordigers in de opmaak van het actieplan.
2. Garanties dat de aangekondigde acties ook echt uitgevoerd worden, zelfs als dit botst met reeds geplande projecten.
3. Een structurele strijd tegen psychosoci- ale risico's bij de NMBS – bij elke directie, voor elke collega.

Welzijn op het werk is geen luxe. Het is een basisrecht.

Het nationaal secretariaat

NMBS - HR Rail - Infrabel Paritair sprokkelnieuws

Paritair nieuws: wat speelt er echt achter de schermen? Niet alle syndicale dossiers halen de pers of sociale media. Toch worden achter de schermen belangrijke discussies gevoerd die elke spoorwegmedewerker aanbelangen. ACOD Spoor is als erkende vakbond actief in alle paritaire organen en waakt erover dat uw rechten en belangen verdedigd blijven. Hieronder een overzicht van enkele belangrijke punten uit de Nationale Paritaire Subcommissie (NPSC) van juni 2025.

Overuren bij 'buitengewone vermeerdering van het werk'

Volgens de nieuwe regelgeving (ARPS 541) moeten alle aanvragen voor overuren wegens een 'buitengewone vermeerdering van het werk' worden goedgekeurd door de gewestelijke paritaire commissie (GPC), met een tweederdemeerderheid.

Onze vaststelling: te vaak zijn de aanvragen van de directie onduidelijk. Het is dan niet duidelijk waarom taken als 'buitengewoon' worden beschouwd, noch of het aantal uren slaat op het totaal of per personeelslid. De termijn van vier dagen syndicaal advies te geven, is te kort om alles grondig te controleren. Bovendien krijgen we niet altijd tijdig feedback over de goedkeuring of afwijzing, wat onze controletask bemoeilijkt. Ook de verplichte rapportering aan de GPC over uitgevoerde overuren is vaak fout of onvolledig. De directie engageerde zich voor het volgende.

- Infrabel organiseert opleidingen voor verantwoordelijken om de regels te verduidelijken.
- Lokale vergaderingen zullen de dossiers voortaan beter toelichten.
- De gegevens richting GPC worden verbeterd (het aantal uren zal het totaal betreffen).

Maar: de directie weigert nog steeds real-time feedback te geven over de goedkeuring van aanvragen. Voor ons blijft dat een fundamenteel probleem.

HR Rail beperkt dienstvrijstellingen voor plaatsvervangers

Op 11 juni publiceerde HR Rail een interpretatieve nota over ARPS 548, die



foto Belga - Maarten Weynants

de dienstvrijstellingen voor CPBW's wil beperken tot enkel effectieve leden. Plaatsvervangers zouden geen vrijstelling meer krijgen, tenzij ze een effectief lid vervangen.

Ons standpunt: deze nota is niet alleen in strijd met de duidelijke tekst van ARPS 548, maar ook met de afspraken die in 2022 bij de hervorming van de CPBW's zijn gemaakt. Plaatsvervangers zijn verkozen vertegenwoordigers en essentieel voor een goede werking, zeker in regio's zoals Noord, waar CPBW's een groot gebied beslaan (van De Panne tot Hasselt). Samen met de andere vakbonden stuurden we een scherpe brief naar HR Rail: wij aanvaarden niet dat via eenzijdige interpretaties bestaande afspraken worden uitgehold. Als de werkgever iets wil veranderen aan ARPS 548, moet dat via onderhandelingen in de NPSC gebeuren, niet via omwegen.

Ook inzake dienstvrijstellingen voor opleidingen in het kader van sociale promotie in Vlaanderen stelt de nota beperkingen in.

Conclusie: de directie blijft voorlopig doof voor onze argumenten. Het gemeenschappelijk front beraadt zich over verdere stappen.

Nieuwe aanschrijving voor personeel rang 3, 2^{de} trap?

HR Rail wil opnieuw de aanschrijving voor personeel van rang 3, 2^{de} trap aanpassen, specifiek voor de toeslagen waarop het recht heeft.

Voorstel van de directie: drie niveaus van de beoordeling 'uitstekend', waarbij elk niveau toegang geeft tot een extra toeslag (een, twee of drie).

Ons standpunt: volgens ACOD Spoor is de bestaande regelgeving duidelijk genoeg. Bovendien lopen er momenteel verschillende gerechtelijke procedures, waaronder voor de Raad van State en de arbeidsrechtbank. HR Rail is zelf in beroep gegaan tegen een vonnis. Zolang die uitspraken er niet zijn, vinden wij het voorbarig om de regels te wijzigen. Ons advies blijft dan ook negatief.

Onze boodschap

Veel syndicale strijd speelt zich af buiten de schijnwerpers. ACOD Spoor blijft uw belangen verdedigen – ook in de stille maar cruciale paritaire kamers. We houden u op de hoogte zodra er ontwikkelingen zijn, maar u mag erop rekenen dat geen enkel dossier zomaar wordt doorgedrukt zonder dat wij uw stem laten horen.

Tony Fonteyne, Nicky Masscheleyn

Oproep tot kandidaturen Gewestelijk bestendig secretaris ACOD Spoor Limburg

Begin volgend jaar legt Stefan 'T Jolyn zijn mandaat neer, waardoor de functie van gewestelijk bestendig secretaris bij ACOD Spoor Limburg vacant wordt.

Geïnteresseerde kandidaten moeten voldoen aan de voorwaarden zoals vastgelegd in het huishoudelijk reglement van ACOD Spoor Limburg. Deze zijn op een-

voudige aanvraag verkrijgbaar.

Elke kandidatuur moet vergezeld zijn van een syndicaal curriculum vitae. Kandidaturen dienen uiterlijk op vrijdag 3 oktober 2025 om 12.00 uur te worden ingediend via e-mail aan de huidige secretaris: Stefaan.TJOLYN@cgspace.be

We spreken nu al onze oprechte waardering uit voor Stefan, voor zijn niet-aflattende inzet en jarenlange toewijding aan alle beroepscategorieën bij de Belgische spoorwegen.

Het nationaal secretariaat

NMBS Securail-enquête: de bal gaat eindelijk rollen

Op 25 juni vond een tweede overleg plaats met de directies van NMBS B-PT, B-HR en B-PT3, naar aanleiding van de grote enquête die het gemeenschappelijk vakbondsfront (ACOD Spoor – ACV Transcom) uitvoerde bij het Securail-personeel. De resultaten waren glashelder: grote ontevredenheid over de planning, de interne communicatie en het management.

Zelfs de directie van B-HR gaf toe dat onze bevindingen bevestigd worden door de officiële Be Well-enquête (in samenwerking met IDEWE). Daaruit blijkt dat Securail slecht scoort op verscheidenen welzijnsindicatoren.

- Een verstoord evenwicht tussen werk en privé.
- Een gebrek aan ondersteuning vanuit de hiërarchie.
- Onvoldoende arbeidsomstandigheden en middelen.

Directie belooft beterschap

We hoorden de intentie van B-PT en B-HR om in overleg met personeel en vakbonden snel werk te maken van verbeteringen. Er zijn ook concrete stappen aangekondigd.

Vanaf september worden drie werkgroepen opgericht – gecoördineerd door IDEWE, niet door de hiërarchische lijn – met een evenwichtige samenstelling van personeelsleden, teamleiders en vakbondsafgevaardigden. De thema's: management, communicatie, en uitrusting/PBM's.

Op het vlak van de planning staat het volgende te gebeuren.

- Twee Franstalige planners worden aangeworven (momenteel zijn er geen).
- In juli komt er een aparte werkgroep over dienstroosters, verlof en noodsituaties, met als doel een duidelijke brochure voor iedereen.
- De communicatie van de planningsdienst naar de agenten zal verbeterd worden.

Daarnaast zijn er nog enkele initiatieven aangekondigd: opleidin-

gen en coaching, aankoop van individuele zaklampen, een betere testfase voor werkkledij met betrokkenheid van personeel en een opvolging van de welzijnspunten in het CPBW.

Vakbonden trekken duidelijke lijnen

Het gemeenschappelijk front legde tijdens dit overleg ook enkele hete hangijzers op tafel.

- Onmiddellijke bevrozing van reorganisaties, vooral die van de teamleiders in Brussel, die zonder enig overleg voor juli 2025 gepland stond.
- Dubbele boodschap rond REX: men beweert dat ze niet disciplinair zijn, maar sommige mails dragen letterlijk de titel 'disciplinaire REX'. Dat ondermijnt het vertrouwen, tast de morele integriteit van collega's aan en zorgt bovendien voor financiële verliezen via hun CA.
- Misbruik van camerabeelden zonder toestemming, mogelijk in strijd met de wetgeving.
- Meer inspraak in Quinyx, zodat de voorkeuren van het personeel echt meetellen.
- Beter opgeleide teamleiders, zodat beslissingen helder wor-



foto Belga - Eric Laimond

den uitgelegd.

- Agatha-controles onder de loep: 70 procent van de respondenten vindt deze slecht of zeer slecht. Hoe denkt de directie het vertrouwen te herstellen?

Hoe moet het nu verder?

De komende maanden volgen we de aangekondigde initiatieven

van dichtbij op. Het gemeenschappelijk front blijft uw rechten verdedigen en zal druk blijven uitoefenen om echte verbeteringen af te dwingen.

Heb je vragen, bemerkingen of problemen? Neem contact op met je afgevaardigde. Samen zorgen we ervoor dat de stem van het Securail-personeel niet genegeerd wordt.

Tony Fonteyne

NMBS Stop agressie!

Op 14 juli kwam op uitdrukkelijk verzoek van het gemeenschappelijk vakbondsfront (ACOD Spoor-ACV Transcom), de paritaire werkgroep Anti-Agressie in allerijl samen. Aanleiding was een golf van incidenten in juni die pijnlijk duidelijk maakte dat agressie tegenover spoorpersoneel geen uitzondering meer is, maar een structureel probleem.

Agressie hoort niet bij ons werk

Iedereen weet dat agressie een maatschappelijk fenomeen is, maar het bedrijf heeft de plicht zijn werknemers te beschermen. Dat betekent: preventieve acties, een snelle en zichtbare reactie wanneer het fout gaat en maximale ondersteuning voor getroffen collega's.

De zomer – met grotere reizigersstromen, groepen zonder reservatie en verhoogde spanningen – legt extra druk op het terrein. De incidenten van de voorbije weken tonen hoe acuut het probleem is.

Wat vroegen de vakbonden?

Het gemeenschappelijk front bracht getuigenissen van treinbegeleiders en andere collega's die dagelijks geconfronteerd worden met intimidatie, bedreigingen en zelfs fysiek geweld. Elke agressie is er een te veel. Van het management eisen we een krachtige en consequente reactie.

De directie toonde cijfers die de toename van agressie bevestigen en wees probleemlijnen en -stations aan. Maar erkenning is niet genoeg, er moeten oplossingen komen.

Waar loopt het fout?

De vakbonden kaartten verscheidene pijnpunten aan.

- Verminderde treinsamenstellingen, geen duidelijke affichage voor gereserveerde groepen en plotselinge afschaffing van haltes bij vertragingen – vaak slecht gecommuniceerd. Dit leidt tot frustraties en spanningen. De directie beloofde een analyse.

- Nieuwe tariefstructuur (vanaf oktober): afschaffing van zones, invoering van tijdslots en het verbod op reisonderbreking. Vandaag is al 50 procent van de agressies gelinkt aan commerciële kwesties; deze wijzigingen dreigen het probleem te verergeren.

- Onbemande middelgrote stations, wat reizigers en personeel een gevoel van onveiligheid geeft. De directie beweert dat dit geen invloed heeft op agressie, een stelling die wij ten stelligste betwisten.

Onze voorstellen

Het vakbondsfront legde concrete maatregelen op tafel.

- Publieke sensibilisering via media en affiches in treinen en stations: elke agressie zal vervolgd worden.

- Voorlichting in scholen en jeugdhuisen over de gevolgen van agressie, met directe betrokkenheid van treinbegeleiders.

- Meer Securail-aanwezigheid, zeker na 22 uur. Vandaag verdwijnen ze uit veel stations, terwijl de risico's dan net toenemen.

Daarnaast drongen we aan op een betere samenwerking met de politie en bevestigde de directie dat veiligheid en agressiepreventie prioriteit hebben boven loutere ticketcontroles.

En nu?

We verlieten de vergadering met meer vragen dan antwoorden. Eén ding is duidelijk: dit dossier laat ons niet los. We roepen alle leden op om elke agressie te melden via het post-agressieformulier en steeds hun afgevaardigde of gewestelijk secretaris te contacteren.

Dit dossier blijft bovenaan onze agenda staan. Want een zaak is zeker: agressie hoort niet op de trein en al helemaal niet op de werkvloer.

Nicky Masscheleyn, Tony Fonteyne



NMBS - Infrabel

Toegankelijkheid op spoor: structurele achterstand door versnipperd beleid

De cijfers uit het antwoord op de parlementaire vraag (door Niels Tas, Vooruit) die in Het Nieuwsblad (9 juni 2025) verschenen, laten er geen twijfel over bestaan. Zeven op de tien Vlaamse stations zijn vandaag niet toegankelijk voor mensen met een beperking. Dit is niet alleen een flagrante schending van het recht op mobiliteit, het is ook het directe gevolg van een onwerkbaar, versnipperde structuur bij het spoor en door opgelegde besparingen in het verleden en de toekomst.

Toegankelijkheid houdt meer in dan een technische ingreep. Ze vergt investeringen, coördinatie, visie en verantwoordelijkheid. Precies daar knelt het schoentje. De NMBS is verantwoordelijk voor de dienstverlening, terwijl Infrabel instaat voor de ruwbouw en de perronhoogtes. Maar ook de politiek draagt verantwoordelijkheid: jarenlange besparingen en het bewust in stand houden van een operationeel versnipperde structuur maken doortastend beleid onmogelijk. Sterker nog, deze regering kiest ervoor om het spoor nog verder te fragmenteren.

De situatie in het station van Tielen, waar een paralympiër naar de rechtbank moest stappen om zijn basisrechten af te dwingen, is daarvan het pijnlijkste bewijs. Dat zou in een moderne publieke dienstverlening ondenkbaar moeten zijn.

ACOD Spoor trekt al jaren aan de alarmbel over de gevolgen van de structurele splitsing van NMBS, Infrabel en HR Rail, de besparingen en de impact hiervan op de reizigers. Die versnippering zorgt niet alleen voor een hogere werkdruk, hogere kosten en slechtere dienstverlening (verminderde stiptheid, afgeschafte treinen, minder stationspersoneel, manke operationele communicatie), maar ook voor een logge besluitvorming. Niemand weet nog wie waarvoor verantwoordelijk is en dus blijft toegankelijkheid in de praktijk een bijzaak.

Bovendien blijkt uit het investeringsplan (NMBS-Infrabel) dat



pas tegen 2032 (!) 176 stations autonoom toegankelijk zullen zijn. Voor wie vandaag afhankelijk is van assistentie of aangepaste infrastructuur is dat simpelweg acht jaar te laat. Opnieuw zien we dat vooral kleinere stations – cruciaal voor de bereikbaarheid van landelijke gebieden – uit de boot vallen.

Toegankelijkheid is geen gunst, maar een grondrecht. Een spoorwegmaatschappij die zich publieke dienst noemt, moet daarvan zonder excuses werk maken, met de volle steun van de overheid. Die steun moet er komen in middelen (structurele investeringen) en in gezond verstand (eenheid van aansturing en beleid, kortom: eenheid van commando!).

PS: Op het Vlaams congres van ACOD Spoor (8 maart 2024) heeft een rolstoelgebruiker haar eigen praktijkervaringen – en die van anderen – aan de militanten van ACOD Spoor toegelicht met een toespraak.

Günther Blauwens

Zomerakkoord: wachten op de teksten

Op 21 juli sloot de Arizona-coalitie haar zomerakkoord af. Daarin is een belangrijke hervorming van de pensioenstelsels opgenomen. Deze heeft een bijzonder grote impact op de volledige openbare sector en op de spoorwegmensen in het bijzonder.

De geplande maatregelen liggen volledig in lijn met de engagementen uit het regeerakkoord van De Wever, maar op dit moment beschikken we nog steeds niet over de teksten. Die zouden eind augustus, begin september, worden voorgelegd aan het Comité Overheidsbedrijven en het Comité A voor bespre-

king. ACOD is vertegenwoordigd in beide comités.

Volgens ons zal een intersectorale reactie noodzakelijk zijn om samen de rechten van alle werknemers te verdedigen tegen deze hervorming.

Overigens lopen er nog steeds gesprekken met minister Crucke over de toekomst van HR Rail en het statutair personeel.

We houden jullie uiteraard op de hoogte van deze dossiers.

Het nationaal secretariaat



foto Belga - Ine Gillis

De Lijn Wat ligt er op ons bord?

Cao Landingsbanen verlengd tot eind 2025

ACOD TBM bracht de cao Landingsbanen in april al op de agenda van het paritair comité. Gezien de vorige cao afliep op 30 juni, leek het ons hoog tijd om De Lijn te overtuigen al een prinsiepsakkoord af te sluiten, mocht een verlenging zich opdringen.

Een kristallen bol hebben we jammer genoeg niet, maar onze voorspelling bleek uit te komen. Dankzij onze proactieve houding werd het daarom mogelijk om in een mum van tijd de nieuwe cao te ondertekenen, waardoor er geen vacuüm ontstond in deze regeling. Als je dus overweegt in landingsbaan te stappen, raden we je aan contact op te nemen met je gewestelijk secretaris om te bekijken of je in aanmerking komt.

Sociale programmatie 2025-2026

Ondanks alle doemscenario's die opduiken met het zomerakkoord van de federale re-

gering, zijn wij ervan overtuigd dat we het maximale uit een nieuw akkoord moeten proberen te halen. We waren er vroeg bij om onze eisenbundel op te maken en nog voor de zomer in te dienen op het paritair comité.

ACOD TBM heeft alle redenen om dit te doen. Het grote veranderingsproces waarin we de voorbije jaren verzeild zijn geraakt, is niet niks en wordt door sommigen, zowel in het politieke landschap als in het management, de grootste verandering genoemd sinds het ontstaan van De Lijn. Het is daarom niet meer dan logisch dat alle medewerkers van De Lijn die deze verandering hebben gedragen en uitgevoerd, hiervoor bedankt worden. Het zou De Lijn- en bij uitbreiding de Vlaamse regering-eren dit dan ook te doen. We nemen deze keer geen genoegen met enkel handgeklap.

De geleverde inspanningen verdienen erkenning en garanties. Onze eisenbundel is bevat duidelijke en noodzakelijke verwachtingen met drie kernbegrippen als basis: zekerheid, werkbaar werk en koopkracht.

Verworven rechten en zekerheid: prioriteit voor elk personeelslid

Inzake zekerheid zijn al enkele belangrijke stappen gezet. De verlenging van de cao-eindeloopenbanen tot eind 2025 is een waardevol resultaat. Bovendien heeft De Lijn recent haar bereidheid uitgesproken om de koers voor re-integratiebeleid aan te passen. Dit is van grote betekenis: in plaats van ontslag wegens medische redenen, moet er veel meer worden ingezet op aangepast werk, met een vernieuwde visie op re-integratie.

Maar dit volstaat niet. Wij vragen een structurele garantie op werkzekerheid, het behoud van verworven rechten en een drastische vermindering van de uitbesteding van diensten. Tijdelijke contracten en uitzendkrachten mogen niet langer een structureel instrument zijn, maar enkel in uitzonderlijke omstandigheden worden gebruikt. De kern van het werk moet bij het eigen personeel blijven.

Werkbaar werk: respect voor de mens achter de functie

Werkdruk en flexibiliteit zijn toegenomen. Daarom vragen wij maatregelen die het werk werkbaar houden, ook op lange termijn. Het uitbreiden van extralegale verlofdagen, de verlenging van het systeem van medisch SWT en de mogelijkheid om langer deeltijds ziek te blijven, binnen een aangepast re-integratiebeleid, zijn essentieel om een humane werkomgeving te creëren.

Thuiswerk is voor veel functies een haalbare en wenselijke optie. Daarom vragen we niet enkel meer flexibiliteit, maar ook een verhoging van de thuiswerkvergoeding.

Koopkracht: waardering in de portefeuille

Daarnaast is koopkracht een essentieel punt. De loonschalen eindigen vandaag op 32 of 33 jaar anciënniteit. Dit is onhoudbaar en oneerlijk tegenover trouwe werknemers. Wij vragen een uitbreiding. De indexering van sociale fondsen, een verhoging van de maaltijdcheques, het toekennen van eco- of consumptiecheques en een volwaardige fietsvergoeding zijn meteen voelbaar zijn in het dagelijks leven van onze mensen.

Daarnaast moet de loonschaal 12 worden afgeschaft: die biedt onvoldoende perspectief.

Meer dan geld: voordelen en waardering op het terrein

Extra voordelen dragen tevens bij aan het welzijn en de waardering van werknemers. Wij vragen bijvoorbeeld gratis koffie op de werkvloer, tussenkomst in treintickets en investeringen in oplaadpunten voor fietsen en voertuigen. Daarnaast moet Lijnwerk beter gefinancierd worden zodat personeelsvoordelen kunnen worden uitgebreid.

Voor het rijdend personeel is ondersteuning op het terrein essentieel. Deze taken van lijncontrole mogen niet sneuvelen in de drang naar meer ticketcontrole want ze dragen bij aan veiligheid en werkbaarheid.



foto Belga - Jonas Roossens

Aantrekkelijkheid beroep: investeren in toekomst

We willen het beroep aantrekkelijker maken, zeker voor technische profielen. Vlakke loopbanen zonder promotieproeven lijken ons een belangrijke stap. Meer ondersteuning voor oudere werknemers via cao 104 is een concreet voorstel voor iedereen. Bovendien moet er een structurele verhoging komen van het aantal anciënniteitsverlofdagen en de vergoeding voor woon-werkverkeer.

akkoord zonder bijkomende financiering is niet wenselijk. Daarom eisen we dat De Lijn zich schriftelijk tot de minister richt met de vraag naar aanvullende middelen. Zonder garanties op budget is het voor ons niet opportuun om verder in overleg te gaan.

Onze vergaderagenda voor het najaar ligt intussen vast. We zorgen ervoor dat de opvolging goed verloopt. ACOD TBM staat klaar om voluit te gaan voor een sterk akkoord. Want De Lijn draait op haar mensen en die mensen verdienen zekerheid, respect en toekomstperspectief.

Stan Reusen

"Zekerheid, werkbaar werk, koopkracht en waardering: dat is de kern van onze inzet"

Sociaal overleg met middelen

Ten slotte moeten deze ambities realistisch kunnen worden uitgevoerd. Dat houdt in dat er extra geld moet komen, bovenop het bestaande budget van De Lijn. We hebben dit tijdens het jongste paritair comité met beklemdtoond. Een nieuw sociaal

Europese postwetgeving Postvakbonden eisen echte hervormingen

Als onderdeel van de Strategie voor de Interne Markt heeft de Europese Commissie een herziening van de Postrichtlijn aangekondigd in het kader van de nieuwe bezorgingswet (Delivery Act).

Deze belangrijke stap sluit aan bij de langdurige eisen van postvakbonden in heel Europa en vormt een aanzienlijke overwinning voor de vakbondsacties onder de campagne 'Save Our Post' van UNI Europa (de Europese vakbond waarvan ook ACOD lid is). Veel te lang heeft de Europese Commissie liberalisering aangewakkerd, postdiensten uitgehold en fatsoenlijk werk in de sector ondermijnd.

Wat willen we?

Wij zijn duidelijk: het nieuwe kader moet sterke openbare postdiensten garanderen, zorgen voor kwalitatieve banen en een einde maken aan uitbuitende praktijken onder het mom van concurrentie.

De druk ligt nu bij de Commissie om iets op te leveren voor de werknemers en niet alleen voor de winst. De Commissie moet met een wetgevend voorstel komen dat echt de universele dienstverplichtingen beschermt, fatsoenlijk werk waarborgt en een einde maakt aan de race naar de bodem in de sector.

Deze herziening is een belangrijke kans om de sector te moderniseren en eerlijkere mogelijkheden te bieden voor werknemers en de samenleving. De Save Our Post-campagne, gestart door postvakbonden in heel Europa, roept op tot dringende hervormingen om eerlijkheid, samenhang en duurzaamheid te herstellen in de Europese postsector.

Centraal in de campagne staat één simpele maar essentiële eis: een gelijk speelveld bij het aanbieden van universele postdiensten, door de opname van e-commerce pakketbezorging in de Universele Dienstverlening. Wij streven er al lang naar dat de bezorging van pakjes in België ook in het universeel dienstverleningscontract met de overheid wordt opgenomen.



"Komende herziening biedt historische kans om einde te maken aan oneerlijke concurrentie"

Dezelfde regels voor iedereen

ACOD Post vindt het vooral bemoedigend dat de Europese Commissie erkent dat alle spelers in de postbezorgingsketen gereguleerd moeten worden. Zoals beklemtoond in de campagne, heeft het ontbreken van bindende sociale en arbeidsnormen geleid tot een gevaarlijke race naar de bodem die fatsoenlijk werk ondermijnt, lonen onder druk zet en de kwaliteit van de dienstverlening aantast. België heeft hier al een eerste aanzet gedaan door de aanpassing van de Postwet door Petra De Sutter. De komende herziening biedt een historische kans om een einde te maken aan oneerlijke concurrentie, gebaseerd op lage lonen, onzekere arbeidsvoorwaarden en grootschalige onder-aanneming, vooral in de last-mile bezorging

Kwaliteitsvolle, duurzame dienstverlening

Wij blijven het wetgevingsproces opvolgen om ervoor te zorgen dat de Delivery Act haar belofte waarmaakt: een duurzame en eerlijke toekomst voor de Europese postsector.

We roepen de EU-instellingen op om een krachtige Delivery Act aan te nemen die werknemers en de kwaliteit van de dienstverlening centraal stelt en niet enkel concurrentie en kostenbesparing.

De nieuwe Delivery Act is dringend nodig om te voorkomen dat wat in Denemarken gebeurde, zich elders herhaalt. De hervorming van de Universele Dienstverlening in Denemarken en de verwoestende impact op het personeel en de werking van Post-Nord Denemarken (Deense Post) is een waarschuwend voorbeeld. We moeten verdere sociale schade voorkomen en de toekomst van postmedewerkers en kwalitatieve publieke postdiensten in alle lidstaten beschermen.

Zoals steeds houden wij jullie op de hoogte van de verdere verwickelingen en blijven we strijden voor de toekomst van bpost!

Samen sterk kameraden!

Geert Cools

Actisoc Studielening

Nog even en de deuren van de hogescholen en universiteiten vliegen terug open. Een blijde gebeurtenis voor de student, maar een aanzienlijke kost voor de ouders.

Wat is het?

Gaat (gaan) je kind(eren) naar de hogeschool of universiteit, dan kan je een beroep doen op Actisoc voor een studielening. Je kan tot bijna 2.000 euro lenen, terugbetaalbaar tegen 166 euro per maand, ge-

durende 12 maanden. Er is een dossierkost, pro rata berekend volgens het geleende bedrag, met een maximum van 40 euro.

Wie kan dit aanvragen?

Alle statutaire, baremieke contractuele personeelsleden en de logistiek en postale medewerkers met een ononderbroken bedrijfsanciënniteit van minstens 12 maanden.

Hoe aanvragen?

Mail naar actisoc@bpost.be met vermelding van je stamnummer en aanvraag studielening. Actisoc bezorgt jou het aanvraagformulier.

Marianne Peeters

Decoratiefest

Op 14 juni werd in Brussel in de gebouwen van Tour & Taxis, naar jaarlijkse gewoonte, het decoratiefest georganiseerd door Actisoc. Ieder personeelslid dat 25 of 35 jaar dienst had in 2024, werd gevierd. Alle

gehuldigden ontvingen een medaille en mochten op de foto met zijn of haar directeur. Enkele van onze sectorafgevaardigden en militanten waren ook bij de gede-coreerden. Het was een fijne avond en een

gelegenheid om eens bij te praten.

Isabelle D'hondt



Keuze rust of betaling voor zon- en feestdagen

Op 1 oktober 2025 start de nieuwe referentieperiode voor de berekening van de arbeidsduur (1.976 uren per jaar voor een voltijdse medewerker).

In de compensatie voor het werk dat je presteert op zon- en feestdagen kan je de keuze maken tussen uitbetaling van een toelage of inhaalrust.

Als je je huidige keuze wenst te veranderen, let dan goed op je brievenbus! Iedereen zal een brief ontvangen in de loop van de maand september met de procedure en deadline om je keuze te veranderen. Je kan de keuze digitaal via [bpost4me](https://bpost4me.be) registreren. Indien je je keuze niet wil veranderen, dan moet je niets doen.

Denk goed na voor je een keuze maakt, want zelfs al verander je van dienst tijdens de komende referentieperiode (1 oktober 2025 tot 30 september 2026), je keuze blijft geldig en kan niet meer worden aangepast.

Marianne Peeters



Paritair Comité 326 Gas en Elektriciteit Alle kwesties op een rij

Tijdens de zitting van het Paritair Comité 326 op 26 juni jl. werden de volgende onderwerpen behandeld. Het overgrote deel hiervan werd geagendeerd door ACOD Gazelco. Een uitgebreid verslag, punt per punt.

Fonds voor Bestaanszekerheid

Hiervan is het Paritair Comité ook de algemene vergadering die jaarlijks plaatsvindt. De jaarrekeningen 2024 en de betrokken verslagen worden goedgekeurd, mits een aantal opmerkingen die weerhouden worden. Er heeft een uitvoerige discussie plaats over aandachtsgroepen. ACOD Gazelco betreft dat in de sector ruim onvoldoende aanwervingen gebeuren, met bijbehorende opleidingen, zoals dat overeengekomen is in functie van risicogroepen op de arbeidsmarkt die moeilijker werk vinden. De meeste werkgevers kopen deze verplichting af door betrokken bedragen te storten in dit sectoraal fonds. ACOD Gazelco vindt dat dit budget niet op een bankrekening mag blijven staan, maar dat hiermee wel degelijk ingezet moet worden op de overeengekomen aanwervingen. De werkgevers wensen het systeem op zich te wijzigen, omdat volgens hen dergelijke

aanwervingen te moeilijk verlopen. ACOD Gazelco is helemaal geen vragende partij om dit te veranderen, maar vraagt wel een correcte toepassing van de bestaande akkoorden.

Monitoring van de diversiteit

Er werden algemene cijfers aangeleverd door de federale overheid inzake diversiteit (geslacht, herkomst, loonkloof, jongeren, handicap...), die op sommige vlakken moeilijk verifieerbaar zijn. Tegen eind september zou hierover een sectorale reactie moeten opgemaakt worden.

Personeelstarief E&G voor loon- en arbeidsvoorwaarden < 2002 ('oude arbeidsvoorwaarden' of OAV)

ACOD Gazelco legt uit dat tegen beide cao's, die hierover recent afgesloten zijn, vier (!) inbreuken vastgesteld zijn die punctueel tekstueel aangetoond worden. De werkgevers kunnen over geen van deze punten tekstueel aanduiden dat deze uitleg verkeerd zou zijn, maar geven wel ontwijkende en algemene argumenten. ACOD Gazelco vraagt om de overeengekomen nieuwe formules voor OAV ook te willen

toepassen voor alle betrokkenen in onze sector met loon- en arbeidsvoorwaarden > 2002 ('nieuwe arbeidsvoorwaarden' of NAV). Deze vraag zal door de werkgevers na de zomer beantwoord worden.

Sectorale vervroegde uitstapregeling (57-59 jaar) voor OAV

ACOD Gazelco wenst met de werkgevers een oplossing te vinden voor allen die recht hebben op een vervroegde uitstapregeling (die momenteel enkel geldt voor OAV) maar die dit recht mogelijk niet volledig of helemaal niet kunnen uitoefenen omwille van mogelijk wijzigende wetgeving omtrent de wettelijke (vervroegde) pensioenleeftijd. De werkgevers antwoorden dat ze zich hiervan bewust zijn en dat ze een oplossing zullen zoeken van zodra de wetgeving duidelijk zal worden. ACOD Gazelco herhaalt dat verworven rechten niet mogen geschaad worden.

Buitencontractuele aansprakelijkheid van hulppersonen (gewijzigde wetgeving vanaf 1 januari 2025)

ACOD Gazelco vraagt om alle werknemers via een sectorale cao zo veel mogelijk te

vrijwaren van het mogelijk inroepen door klanten of aannemers van een aansprakelijkheid van het eigen personeel van de werkgevers in onze sector. Dit zou immers verregaande gevolgen kunnen hebben voor betrokken werknemers en dit kan in zeer ruime mate gevrijwaard worden. ACOD Gazelco levert een tekst aan die bij Fluvius hiervoor gebruikt is en die kan dienen als basis voor een sectorale benadering, die dan alle werknemers ruimer zou kunnen beschermen. De werkgevers zullen tijdens een volgende zitting hierop terugkomen.

Syndicale telling

Alle partijen wensen, via de behandeling door een Beperkt Paritair Comité, mogelijke problemen dienaangaande te analyseren en misschien tot een wijziging van bestaande sectorale cao's te komen die hierop betrekking hebben.

Landingsbanen

ACOD Gazelco vraagt om, van zodra op interprofessioneel vlak hiervoor een nieuw kader zou tot stand komen, het nodige te doen om ook in onze sector landingsbanen vanaf 55 jaar met vergoeding mogelijk te maken via een nieuwe sectorale cao. Vanaf 1 juli 2025 zal dit, hopelijk enkel voorlopig, niet meer mogelijk zijn omdat het interprofessioneel kader ontbreekt en er dus hierdoor ook geen sectorale toepassing meer kan zijn. De werkgevers geven aan dat dit later opnieuw ter sprake kan komen.

Tewerkstellingscel

ACOD Gazelco klaagt opnieuw aan dat er veel te veel contracten van bepaalde duur gehanteerd worden bij aanwervingen, terwijl dit eigenlijk een uitzondering zou moeten zijn en contracten van onbepaalde duur de eigenlijke regel ter zake zijn. De sectorale opleidingsrapportering is onvoldoende verifieerbaar en wordt bijgevolg opnieuw niet goedgekeurd door ACOD Gazelco. Er zijn verhoudingsgewijs veel te veel contracten voor kaderleden, waardoor ook volgens ACOD Gazelco de kwalificatiemethode uitgehold wordt. ACOD Gazelco wenst een permanente opvolging van een mogelijke invloed van digitalisering/automatisering/robotisering/artificiële intelligentie op de tewerkstelling. De werkgevers verklaren over dit laatste al interne analyses gemaakt

te hebben, ACOD Gazelco vraagt om ook deze te delen binnen het Paritair Comité.

Bevoegdheidsveld van het Paritair Comité 326

Er wordt gevraagd om meer klaarheid over welke plaats waterstof hierin zou kunnen innemen. ACOD Gazelco stelt dat er duidelijkheid is over het transport ervan (Fluxys), maar dat ook distributie/verkoop/laboratoria moeten overwogen worden. Er is in dit kader algemeen meer twijfel over productie van waterstof. De werkgevers zullen hun bevindingen verder delen, mogelijk wordt ook een beambte van de federale overheidsdienst geconsulteerd.

Planning van sectorale vergaderingen

ACOD Gazelco klaagt opnieuw aan dat er veel te weinig vergaderingen op sectorvlak (vooral van het Paritair Comité) gepland worden waardoor veel te lang belangrijke besprekingen niet kunnen plaatsvinden. Er moet een strikte aanvullende kalender opgemaakt worden, al tenminste voor het komend najaar. Er is patronale bereidheid om dit te doen.

Verslag knelpuntberoepen

Het laatst opgemaakte verslag werd verzonden aan de federale overheidsdienst, er wordt nagekeken tegen wanneer een nieuw verslag nodig is.

Verplaatsingen

ACOD Gazelco klaagt opnieuw aan dat nog steeds geen werkgroep samengekomen is om dit te bespreken, hoewel dit duidelijk vermeld werd in de overeengekomen cao sociale programmatie 2023-2024. Er wordt informeel wel wat uitgewisseld, maar na anderhalf jaar is er nog steeds niets effectief gebeurd op dit vlak. ACOD Gazelco vraagt dan ook wanneer deze zal hernomen worden. De werkgevers blijven zeer oppervlakkig in hun antwoorden en nog steeds is er geen concrete afspraak over wanneer dit hervat wordt. Dit is voor ACOD Gazelco andermaal een ernstige inbreuk op een sectorale cao, hetgeen natuurlijk onaanvaardbaar is. Bovendien herhaalt ACOD Gazelco dat de kwestie van beperkende plafondbedragen voor eigen voertuigen in patronale verzekeringspolissen met betrek-

king tot een omnium 'dienstverplaatsingen' ook een inbreuk is tegen een sectorale cao.

Besluit Verzoeningsbureau voor Ores

Een patronale vertegenwoordiger vraagt waar het geschreven besluit van dit Verzoeningsbureau blijft. Bovendien wijst ACOD Gazelco erop dat ook inzake het Verzoeningsbureau, met betrekking tot het uitblijven van een verbetering van het sectoraal pensioenplan voor NAV, geen besluit ontvangen werd en geeft aan dat zoiets normaal gezien direct na een dergelijke vergadering opgemaakt wordt.

Niet goed

ACOD Gazelco herhaalt met klem dat het sectoraal overleg helemaal niet goed verloopt, bovenstaande discussies getuigen daarvan. Oplopende spanningen en een verzuurd overlegklimaat kunnen leiden tot nog meer sociale onvrede en onrust. Dat zou door alle partijen moeten vermeden worden. Niettemin merkt ACOD Gazelco dat de patronale aandacht vooral ergens anders naartoe gaat.

Jan Van Wijngaerden

Sectorale collectieve arbeids-overeenkomst Landingsbanen

Na de oproep van ACOD Gazelco tijdens de zitting van het Paritair Comité 326, werd dan toch op 14 juli 2025 een sectorale cao in functie van landingsbanen met uitkeringen afgesloten, die van toepassing wordt op alle werknemers die ressorteren onder dit Paritair Comité. Deze nieuwe cao regelt de toegang tot het recht op uitkeringen voor landingsbanen voor de periode van 1 juli tot 31 december 2025. De overeenkomst opent het recht vanaf 55 jaar, onder strikte voorwaarden (lange loopbaan 35 jaar, zwaar beroep of ondermijning in moeilijkheden/herstructurering), bij een vermindering van prestaties met 1/5^e of tot halftijds. ACOD Gazelco vindt het goed dat de werkgevers positief gevolg gegeven hebben aan haar oproep.

Proximus Houdt nieuwe CEO Stijn Bijnens het schip op koers?

Vanaf 1 september 2025 neemt Stijn Bijnens het roer over als CEO van de Proximus Groep. Hij volgt Guillaume Boutin op, die eerder dit jaar overstapte naar Vodafone. Bijnens wordt door de Raad van Bestuur gepresenteerd als een man met ervaring in technologie en bedrijfsvoering en bekend om zijn directe 'Los het op!'-stijl en resultaatgerichtheid.

Maar achter de lofzang schuilt ook een vraag: wat betekent zijn komst voor de duizenden werknemers van Proximus? Zal deze nieuwe kapitein koers houden met respect voor het personeel, of dreigt er opnieuw een periode van onzekerheid en herstructurering? De ACOD kijkt niet naar titels of reputaties, maar naar daden. Die zullen beoordeeld kunnen worden in de komende maanden.

Strategische uitdagingen op de radar

Voor Stijn Bijnens ligt het parcours allesbehalve geplaveid. Er is de sterk gedaalde beurskoers van Proximus, die nauw verbonden is met de enorme investeringen in de uitrol van glasvezel (fiber). Hoewel deze investeringen essentieel zijn voor de digitale toekomst van België, zorgen ze ook voor financiële druk en bezorgdheid bij aandeelhouders. Zal Bijnens het vertrouwen kunnen herstellen en een evenwicht vinden tussen technologische vooruitgang en financiële stabiliteit?

Een andere uitdaging is de strategie inzake de buitenlandse activiteiten van Proximus. De internationale tak, Proximus Global, kampt met moeilijkheden en roept fundamentele vragen op over de toekomstvisie van het bedrijf. Zal Bijnens kiezen voor consolidatie, afbouw of heroriëntatie van deze internationale ambities?

Daarbovenop speelt de rol van de meerderheidsaandeelhouder: de Belgische staat. De strategie van voormalig CEO Guillaume Boutin kreeg herhaaldelijk kritiek vanuit de politieke hoek. Het leidde tot hoorzittingen, niet malse publieke verklaringen en zelfs een verwerping van het loonbeleid door de overheid als



foto Belga - James Arthur Gekiere

aandeelhouder. Vanuit zijn professioneel verleden heeft Bijnens dan wel enige voeling met de overheid als aandeelhouder, maar Proximus is toch een ander kaliber. Zal hij erin slagen succesvol te navigeren tussen commerciële ambities, sociale verwachtingen en politieke gevoeligheden?

“Wij moedigen de nieuwe leider aan de sociale dialoog als fundament van zijn beleid te beschouwen”

Onze boodschap

Proximus staat op een kruispunt. Digitalisering, concurrentie en internationale druk zetten het bedrijf onder spanning. Maar te midden van al die technologische ambities en strategische plannen mag één element nooit uit het oog verloren worden: de mensen.

Van de technici op het terrein tot de medewerkers in klantendienst, van de IT-spe-

cialisten tot de administratieve krachten: zij zijn het kloppend hart van Proximus. Hun inzet, kennis en betrokkenheid vormen de echte motor van vooruitgang.

De ACOD gelooft in een toekomst waarin innovatie hand in hand gaat met sociale rechtvaardigheid. Waar technologische vernieuwing niet leidt tot afbouw, maar tot versterking van jobs. Waar flexibiliteit niet synoniem is met onzekerheid, maar met vertrouwen en inspraak.

Wij pleiten voor een Proximus dat niet alleen marktleider wil zijn, maar ook voorbeeldwerkgever. Een bedrijf dat luistert, investeert in zijn mensen en samen met hen bouwt aan een duurzame toekomst.

De komst van een nieuwe CEO is een kans. Maar het is ook een test. De ACOD zal er zijn - kritisch, constructief en strijdbaar - om die toekomst mee vorm te geven. Wij moedigen de nieuwe leider dan ook aan de sociale dialoog als fundament van zijn beleid te beschouwen. Technologie en innovatie zijn belangrijk, maar het zijn de medewerkers die het verschil maken.

Annuska Keersebilck

FOD Financiën

Massale sluiting belastingkantoren belooft weinig goeds

De FOD Financiën staat voor een ingrijpen- de transformatie die diepe sporen zal na- laten bij zijn personeel en in de dienstver- lening aan de burger. Tegen 2030 zullen meer dan de helft van de huidige belas- tingkantoren de deuren sluiten. De beslis- sing past in de besparingsdoelstellingen van het regeerakkoord. Van de 43 huidige locaties zullen er slechts 21 hoofdvestigin- gen overblijven, met vergaande gevolgen voor ongeveer 2.400 medewerkers.

De overheid nodigde de vakbonden in mei uit voor een vertrouwelijke informa- tievergadering over een nieuw infrastruc- tuurplan 2025-2030. Daarbij werden drie scenario's voorgesteld. Op 11 juli koos het directiecomité ervoor in elke provincie één hoofdgebouw en één secundair gebouw te behouden. Een drastische inkrimping, met als doelstelling een jaarlijkse verlaging van de personeels- en werkingskosten met 1,8 procent. Concreet betekent dit onder meer het verdwijnen van kantoren in steden als Oost- ende, Roeselare, Oudenaarde, Sint-Niklaas, Turnhout, Pelt, Tongeren-Borgloon en Diest. Enkel grote centra zoals Brussel, Brugge, Kortrijk, Gent, Aalst, Antwerpen, Mechelen, Hasselt, Halle en Leuven blijven, vaak met de noodzaak voor personeel uit omlig- gende, nu sluitende, kantoren om zich te verplaatsen.

Regio's met verminderde dekking

- West-Vlaanderen: met het verdwijnen van Oostende en Roeselare, blijven enkel Brugge en Kortrijk over als de enige con- tactpunten in de provincie. Dit betekent een aanzienlijke vermindering van de lokale aanwezigheid, vooral voor inwoners van de kustregio en het centrum van West- Vlaanderen.
- Oost-Vlaanderen: de sluiting van Ou- denaarde en Sint-Niklaas concentreert de dienstverlening in Gent en Aalst. Dit creëert langere reistijden voor burgers uit de Den- derstreek, de Vlaamse Ardennen en het Waasland.
- Antwerpen: het verdwijnen van het kan- toor in Turnhout betekent dat inwoners van de Kempen nu verder moeten reizen



naar Antwerpen of Mechelen voor fysieke dienstverlening.

- Limburg: de sluiting van Pelt en Tongeren- Borgloon laat Hasselt over als enige kantoor in Limburg. Dit heeft een grote impact op de bereikbaarheid voor inwoners van Noord- en Zuid-Limburg.
- Vlaams-Brabant: door de sluiting van Diest, blijven enkel Halle en Leuven over in Vlaams-Brabant, wat de toegankelijkheid voor het oosten van de provincie vermin- dert.

Digitale kloof en toegankelijkheid in gevaar

De overheid stelt dat de burger adequaat geholpen kan worden door meer in te zet- ten op telefonische bijstand en bestaande digitale instrumenten. De praktijk leert echter dat veel burgers moeite hebben met telefonische communicatie voor complexe fiscale zaken en dat een deel van de bevol- king de digitale trein simpelweg mist. Denk hierbij aan ouderen, minder (digitaal) gelet- terde personen of mensen zonder toegang tot stabiel internet. Door de fysieke kan- toren te sluiten, worden juist deze kwetsbare groepen verder benadeeld en wordt de digitale kloof vergroot. Dit ondermijnt de belofte van een laagdrempelige en toe- gankelijke openbare dienstverlening voor iedereen.

Geen inspraak, wel grote zorgen

De ACOD uitte haar diep ongenoegen over de gang van zaken. Er was geen sprake van echte consultatie of betrokkenheid bij de opmaak van het plan. De beslissing is unilateraal genomen, zonder evaluatie van de impact op het personeel of concrete maatregelen voor de duizenden betrokken ambtenaren.

Verlengde reistijden en dalend werknemerswelzijn

Net nu sinds januari aan het personeel ge- vraagd werd vaker op kantoor te werken, wordt amper zes maand later de sluiting van een aanzienlijk aantal kantoren aange- kondigd. De gevolgen voor het personeel zijn aanzienlijk. Honderden collega's zullen dagelijks getroffen worden door drastisch langere reistijden, vaak zonder gepaste alternatieven met het openbaar vervoer. Dit alles zal leiden tot een verhoogd risico op stress, uitputting en absentisme. Het evenwicht tussen werk en privéleven komt onder zware druk, wat de algemene tevredenheid en productiviteit zal beïnvloeden.

Gemiste kansen

De ACOD begrijpt dat het onhoudbaar is om huur te betalen voor gebouwen die

federale overheid

door toegenomen telewerk vaak leegstaan. Een rationalisatie was dan ook noodzakelijk. Het is echter onbegrijpelijk dat de overheid niet heeft gekozen voor een strategie waarbij kleinere en modernere kantoren geografisch meer gespreid zouden worden ingericht.

Milieu-impact: stap terug voor klimaatdoelstellingen

De massale sluiting van belastingkantoren en de daaruit voortvloeiende langere verplaatsingstijden voor zowel personeel als burgers baren grote zorgen op het vlak van milieu-impact. Terwijl de overheid zich inzet voor klimaatdoelstellingen en een vermindering van de CO₂-uitstoot, lijkt dit infrastructuurplan een stap in de verkeerde richting.

Minder gebouwen betekenen niet automatisch minder uitstoot. Integendeel, de gedwongen verplaatsingen van duizenden medewerkers en burgers over langere afstanden zullen leiden tot een aanzienlijke toename van het woon-werkverkeer en verplaatsingen van de burgers. Dit zal resulteren in meer kilometers gereden met de wagen, wat direct leidt tot een hogere CO₂-uitstoot en een verhoogde belasting van de wegen. De paradox is pijnlijk: terwijl de overheid de mond vol heeft van duurzaamheid, worden er beslissingen genomen die het individuele transport en de bijbehorende vervuiling stimuleren.

Bovendien is het openbaar vervoer, vooral in landelijke gebieden die nu hun lokale kantoor verliezen, vaak ondermaats. Dit dwingt nog meer mensen de auto te nemen, wat de negatieve impact op het milieu verder versterkt. Het plan 'Horizon 2030' is daardoor in flagrante tegenspraak met de klimaatdoelstellingen die de overheid zelf vooropstelt en legt een onnodige extra last op het milieu.

Steeds minder aantrekkelijke werkgever

De massale sluiting van kantoren komt op een moment dat de FOD Financiën al worstelt met een dalend personeelsbestand en uitdagingen bij het aantrekken van nieuw talent. Het aantal effectieven is gedaald van ooit op het hoogtepunt 33.000 naar ongeveer 20.000 in 2024.

De maatregel die tot doel heeft de onderbezetting van de gebouwen aan te pakken, diensten te consolideren en te besparen op energie, zal onvermijdelijk de aantrekkelijkheid van de FOD Financiën als werkgever verder uithollen. Potentiële werknemers zullen kritischer kijken naar de mobiliteitsimpact en het gebrek aan nabijheid. In een competitieve arbeidsmarkt, waar flexibiliteit en werknemerswelzijn steeds belangrijker worden, dreigt de FOD Financiën verder achterop te geraken.

De overheid tracht geruststellend over te komen door te stellen dat het over een

'langetermijnproces' gaat dat geleidelijk tegen 2030 wordt uitgerold. De ervaring met eerdere plannen zoals 'Horizon 2024', leert echter dat de impact op het personeel groot is en dat compenserende maatregelen, zoals het 'Protocol 100', in de huidige situatie met weinig overblijvende standplaatsen, helaas beperkt bruikbaar zijn geworden.

Mededeling op intranet in volle vakantieperiode

De ACOD ervaart de timing van de communicatie- in volle vakantieperiode- als bijzonder ongelukkig gekozen. Vanaf september zal de ACOD de organisatie van personeelsvergaderingen concreet bekijken om de actiebereidheid te peilen en verdere maatregelen te eisen, zoals uitzonderingen op de verplichte twee kantoordagen.

De strijd tegen dit plan is nog lang niet gestreden. De ACOD eist een sociale dialoog, een territoriale en sociale impactstudie en een reflectie over de impact op de gezondheid van het personeel.

Het is duidelijk dat de toekomst van onze werkplekken voor de FOD Financiën momenteel een sombere horizon inhoudt voor velen.

Luc Martony

FOD Volksgezondheid Sutoraiki wanshō

Op 24 juni had Jean-Luc Crucke, minister van Mobiliteit, Klimaat en Ecologische Transitie, een ontmoeting moeten hebben met de werknemers van zijn administratie, in het bijzonder met de medewerkers van het directoraat-generaal Milieu, dat deel uitmaakt van de FOD Volksgezondheid. Hij was er niet zelf, wij wel.

Deze werknemers maken zich steeds meer zorgen over de kwalijke aankondigingen en tegenaankondigingen van de politici over een mogelijke overheveling naar andere structuren of competentiecentra.

De ACOD greep deze gelegenheid aan om de werknemers bewust te maken van de dreigende maatregelen en besparingen waarmee de Arizonaregering weegt op onze werkomstandigheden, ons pensioenstelsel en de weinige zogenaamde voordelen die we vandaag nog genieten: het einde van het statutair werk, de beperking van bepaalde verlopen enzovoort.



De ACOD nam het initiatief voor een symbolische actie, een 'sutoraiki', Japans voor staking. In gemeenschappelijk vakbondsfront kregen zowel aangesloten als niet-aangesloten personeelsleden

een zwarte armband uitgereikt om hun ongenoegen op een symbolische manier te tonen, zoals ook in Japan gebeurt. Het armbandje werd uitgedeeld aan de werknemers bij het betreden van de zaal waar het evenement plaatsvond. Tegelijkertijd ontvingen ze een pamflet, opgesteld in gemeenschappelijk front.

De actie kende een overweldigend succes: van de meer dan 120 aanwezigen droegen er ongeveer 100 daadwerkelijk de armband.

Hoewel minister Crucke zelf niet aanwezig was, richtte zijn kabinetschef toch het woord tot de werknemers. Wat vooral opviel,

was het veelvuldige gebruik van het woord 'proberen' in zijn betoog.

Opmerkelijk is dat de syndicale visie op deze dreigende teloorgang aansluit bij die van zowel de voorzitter van de FOD Volksgezondheid, Dirk Ramaekers, als de directeur van DG Milieu, Pierre Kerkhofs. Zij spraken zich duidelijk en onvoorwaardelijk uit voor het behoud van DG Milieu binnen de FOD Volksgezondheid.

De strijd gaat voort!

Kurt Sissau

POD Federaal Wetenschapsbeleid. Welke toekomst wacht de federale wetenschappelijke instellingen?

Minister Matz verklaarde in de media dat zij de federale wetenschappelijke instellingen en het federale wetenschapsbeleid grondig wil hervormen. Deze uitspraken brachten heel wat ongerustheid teweeg, maar de vakbonden kregen nog altijd geen duidelijke informatie over de inhoud van het plan van de minister.

Wat doen de federale wetenschappelijke instellingen? Zij verrichten wetenschappelijk onderzoek, maar bewaren ook federale collecties om ze onder de aandacht te brengen. Mensen in heel uiteenlopende beroepen zijn er werkzaam. Vanuit wetenschappelijk oogpunt zijn dat wiskundigen, fysici, chemici, geschiedkundigen, juristen, sociologen, paleografen... Op technisch vlak gaat het over schrijnwerkers, elektriciens, schilders, restaurateurs in diverse materialen, specialisten in X-stralen of in koolstofdatering. In de ondersteunende functies vinden we erfgoedbewakers, personeel belast met het onderhoud en de schoonmaak, boekhouders, HR-medewerkers... een wereld van complexe en gevarieerde beroepen die mekaar aanvullen en allen even belangrijk zijn. Wat zou een museum zonder bewakers zijn? Wat zou een wetenschapper zonder technici zijn?

Welke gevolgen hebben de aankondigingen?

Het Arizonabeleid zaait angst en onrust. Onmiddellijke angst omwille van de lineaire besparingen in instellingen die kampen met personeelstekort en gebrek aan middelen. Angst op langere termijn

met betrekking tot het voortbestaan naar aanleiding van de verklaringen van de minister.

We merken nu al dat het aantal overeenkomsten van bepaalde duur toeneemt, vooral in instellingen die zich omwille van de geringe dotaties wenden tot projecten die door Europa of internationale instanties worden gefinancierd. Sinds maanden valt het op dat deze overeenkomsten nog maar zelden verlengd worden. Daardoor wordt het aanwezige personeel nog meer onder druk gezet.

Op psychosociaal vlak veroorzaken het personeelstekort en de ongerustheid over de toekomst - het is niet de eerste keer dat een regering grote veranderingen aankondigt - een onaangename sfeer. De resultaten van de psychosociale analyses van de

verschillende wetenschappelijke instellingen worden dan ook alsmaar negatiever.

Waar staan we?

We durven hopen dat de minister ingaat op onze vraag om meer duidelijkheid te scheppen en ons na de zomerperiode te ontmoeten. In de wetenschappelijke instellingen worden algemene personeelsvergaderingen belegd om het personeel in te lichten over wat we vernomen hebben, maar ook om naar de medewerkers te luisteren.

Samen staan we sterker!

Valerie Demeulemeester





Besparingen op personeel Vlaamse overheid Voor wie nog twijfelt aan de hoge werkdruk...

In het Vlaams regeerakkoord 2019-2024 werd een duidelijke doelstelling geformuleerd: de Vlaamse overheid moest tegen 31 december 2024 in totaal 1.440 personeelsleden besparen. Dit kaderde in het streven naar een slankere, performantere en toegankelijke overheid. Hierbij speelden natuurlijke uitstroom, integratie van bevoegdheden (bijv. door de zesde staatshervorming) en het efficiënter inzetten van personeel een sleutelrol. Wat zijn de gevolgen?

Op 6 maart 2020 werden de contouren van de besparingsronde officieel vastgelegd. Het toepassingsgebied omvatte nagenoeg alle entiteiten binnen de Vlaamse overheid, met enkele specifieke uitzonderingen.

Er werd gekozen voor een halfjaarlijkse monitoring van de personeelsevolutie. Deze opvolging gebeurde conform goedgekeurde rekenregels (inclusief correcties voor detacheringen, uitsluitingen, dubbel-tellingen enz.).

Resultaten op 31 december 2024

De startbasis voor deze ronde bedroeg na actualisatie 25.458 personeelsleden. Op de einddatum bleven er nog 23.575 personeelsleden over binnen de besparingsdoelgroep. Dit betekent een effectieve

besparing van 1.883 personeelsleden, ofwel 131 procent van de doelstelling. Hieronder volgt een overzicht van de entiteiten binnen de doelgroep besparingsronde 2019-2024, opgedeeld volgens de bevoegdheidsverdeling in de huidige regeerperiode, met daarna de eindafrekening van de personeelsbesparing per minister.

Overzicht entiteiten per minister

Matthias Diependaele

Departement Kanselarij & Buitenlandse Zaken (DKBUZA) (excl. buitenlandpersoneel); Departement Economie, Wetenschap & Innovatie (DEWI); Agentschap Digitaal Vlaanderen (DV); Agentschap Facilitair Bedrijf (HFB); Vlaams Agentschap Innoveren & Ondernemen (VLAIO); Vlaams Agentschap voor Internationaal Ondernemen (FIT Agency) (excl. buitenlandpersoneel); Agentschap Plantentuin Meise (APM) (excl. personeel gefinancierd op eigen middelen).

Melissa Depraetere

Vlaams Energie- en Klimaatagentschap (VEKA); Wonen in Vlaanderen (incl. Vlaamse Maatschappij voor Sociaal Wonen); Toerisme Vlaanderen (TV) (excl. buitenlandpersoneel).

Hilde Crevits

Audit Vlaanderen; Agentschap Overheidspersoneel (AgO); Agentschap Binnenlands Bestuur (ABB).

Ben Weyts

Financiën & Begroting (DFB); Vlaamse Belastingdienst (VlaBel); Onroerend Erfgoed (OE).

Zuhail Demir

Departement Onderwijs & Vorming (DOV); Departement Werk en Sociale Economie (DWSE); Dienst van de Bestuursrechtcolleges (DBRC); Onderwijsinspectie (administratief personeel); Agentschap Justitie & Handhaving (AJH) (excl. Justitiehuisen); Agentschap voor Onderwijsdiensten (Agodi); Agentschap voor Hoger Onderwijs, Volwassenenonderwijs, Kwalificaties en Studietoelagen (AHOVOKS); Agentschap voor Infrastructuur in het Onderwijs (Agion); Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB); Vlaamse Onderwijsraad (VLOR); GO! Onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap.

Caroline Gennes

Departement Zorg (DZORG) (incl. Zorg en Gezondheid); Departement Cultuur, Jeugd & Media (DCJM); Agentschap Opgroeien (OG) (excl. opvoeders); Agentschap Opgroeien Regie (OGR) (excl. regioverpleeg-

kundigen); Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap (VAPH); Agentschap Uitbetaling Groeipakket (VUTG); OPZC Rekem; OPZ Geel.

Jo Brouns
Departement Omgeving (DOMG); Agentschap voor Natuur en Bos (ANB); Instituut voor Natuur- en Bosonderzoek (INBO); Agentschap Landbouw & Zeevisserij (ALZ); Instituut voor Landbouw & Visserijonderzoek (ILVO); Openbare Vlaamse Afvalstoffenmaatschappij (OVAM); Vlaamse Milieumaatschappij (VMM); Vlaamse Landmaatschappij (VLM); Milieu en Natuurraad van Vlaanderen (Minaraad); Strategische Adviesraad Ruimtelijke Ordening en Onroerend Erfgoed (SARO).

Annick De Ridder
Departement Mobiliteit & Openbare Werken (DMOW); Agentschap Wegen en Verkeer (AWV); Agentschap voor Maritieme Dienstverlening en Kust (MDK) (excl. DAB Loodswezen); Sport Vlaanderen (excl. topsporters); De Vlaamse Waterweg (DWW).

Cieltje Van Achter
Vlaamse Regulator voor de Media (VRM).

Eindafrekening van de personeelsbesparing per minister: zie tabellen rechts

Conclusie

De Vlaamse overheid heeft haar besparingsdoelstelling van 1.440 personeelsleden voor de periode 2019-2024 ruimschoots overschreden, met een effectieve besparing van 1.883 personeelsleden (131 procent). Dit roept bij ACOD Overheidsdiensten serieuze bezorgdheden op. Deze cijfers mogen dan wel als een ‘succes’ worden gepresenteerd in beleidskringen, maar de menselijke en structurele gevolgen blijven grotendeels onderbelicht. In heel wat entiteiten werd ver boven de doelstelling bespaard. Sommige ministers, zoals Hilde Crevits (234 procent), Melissa Depraetere (226 procent) en Ben Weyts (194 procent), overschreden ver hun besparingsdoel. Dit wijst op een besparingsijver die de afgesproken kaders aanzienlijk overstijgt, wat de vraag oproept of deze reducties wel verantwoord en evenwichtig werden doorgevoerd.

Minister	Startbasis (31/12/2019)	Besparingsdoelstelling	Te behalen personeelsaantal (31/12/2024)
Matthias Diependaele	2,095	-108	1,987
Melissa Depraetere	800	-35	765
Hilde Crevits	991	-35	956
Ben Weyts	1,524	-78	1,446
Zuhal Demir	6,852	-535	6,317
Caroline Gennez	3,920	-186	3,734
Jo Brouns	4,469	-230	4,239
Annick De Ridder	4,785	-232	4,553
Cieltje Van Achter	22	-1	21
Totaal besparingsdoelgroep	25,458	-1,440	24,018

Eindafrekening op 31 december 2024				
Minister	Reëel personeelsaantal (excl. vacatures)	Saldo bespaard	Saldo niet bespaard	Gerealiseerd t.o.v. doelstelling
Matthias Diependaele	1,993	-102	-6	94%
Melissa Depraetere	721	-79	44	226%
Hilde Crevits	909	-82	47	234%
Ben Weyts	1,373	-151	73	194%
Zuhal Demir	6,234	-618	83	116%
Caroline Gennez	3,652	-268	82	144%
Jo Brouns	4,153	-316	86	137%
Annick De Ridder	4,519	-266	34	115%
Cieltje Van Achter	21	-1	0	100%
Totaal besparingsdoelgroep	23,575	-1,883	443	131%

ACOD Overheidsdiensten stelt vast dat het ontbreken van bindende kwaliteitsgaranties bij dergelijke ingrepen leidt tot:

- toenemende werkdruk bij overblijvende personeelsleden
- verlies van expertise en kenniscontinuïteit
- aantasting van de dienstverlening aan burgers en organisaties
- demotivatatie en onzekerheid bij het personeel, mede door het jarenlange klimaat van besparingen en afbouw.

Het feit dat een overschot van de vorige besparingsronde (2014–2019) werd meegenomen, toont aan dat het personeelsbestand al jarenlang onder druk staat. De netto besparing van 1.529 personeelsleden sinds 2020 is in de realiteit nog zwaarder voelbaar op de werkvloer, gezien ze bovenop jaren van onderbemanning en onderinvestering komt.

Hoewel minister Crevits stelt dat de evo-

lutie van de personeelsomvang verder zal worden opgevolgd via capaciteitsplannen, roept dat vragen op over de effectiviteit en de transparantie van die opvolging. Wij vrezen dat zonder een duidelijke visie op kwalitatieve dienstverlening en duurzame werkbaarheid, de focus op ‘slankheid’ de overheid nog verder uitholt.

Afsluitend stellen we dat deze eindafrekening geen puur bestuurlijk succes toont, maar eerder het symptoom is van een structurele afbouw van publieke capaciteit. Wat nodig is, is niet louter boekhoudkundige besparing, maar een beleid dat inzet op versterking, waardering en stabiliteit van de Vlaamse overheidsdiensten. ACOD Overheidsdiensten zal het niet nalaten om dit blijvend onder de aandacht te brengen.

Jan Van Wesemael, Chris Moortgat, Geert Dermaut, Eddy Hendryckx, Tom De Jonghe

Statutaire en contractuele personeelsleden Wij zijn er voor iedereen

In de lokale en regionale besturen neemt het aantal contractuele personeelsleden toe, terwijl het aantal statutairen flink is afgenomen. Toch blijft ACOD LRB strijden voor de rechten van beiden, nu en in de toekomst.

Wij verliezen het collectieve aspect van onze vakbond niet uit het oog. Wij staan er als een collectief om de rechten van elk personeelslid te verdedigen, los van het feit of dit personeelslid statutair of contractueel is, op E- of op A-niveau werkt, deeltijds of voltijds, een contract heeft van bepaalde of onbepaalde duur, in een DAC-statuut of in een statuut artikel 60 zit, net in dienst is genomen of gepensioneerd is... Kortom wij maken geen verschil tussen personeelsleden, wij staan klaar voor iedereen.

Verbetering arbeidsvoorwaarden

Niet enkel de rechten verdedigen we, maar we trachten ook de arbeidsvoorwaarden voor elk personeelslid te verbeteren. Zo hebben we de voorbije periode voor onder meer de volgende verbeteringen gezorgd.

- Recht op vijf werkdagen zorgverlof per jaar.
- Het recht op werkverzuim wegens overmacht voor de statutaire personeelsleden. De contractuele personeelsleden hadden dit recht al op basis van artikel 30bis, §1 van de wet van 3 juli 1978.
- Een verdere gelijkschakeling in het kader van omstandigheidsverlof van pleegkinderen ten opzichte van biologische kinderen.
- Het recht om flexibele werkregelingen aan te vragen omwille van zorgdoeleinden.
- Meer personeelsleden die in aanmerking komen voor een haard- en standplaatstoelage.
- Bij het invoeren van het rouwverlof na zwangerschapsverlies hebben wij ervoor gepleit dat niet enkel de vrouwen die hun zwangerschap hadden gemeld hierop recht zouden hebben en dat ook de echtgenote of samenwonende partner hierop recht zou hebben. Beide zaken werden aangepast.
- Recht op drie weken aaneensluitende vakantie voor de personeelsleden die in de zorg en de welzijnssectoren werken.
- Vernietiging van het ontslagdecreet door het Grondwettelijk Hof.
- Een loonsverhoging voor de huishoudhulp van de publieke dienstencheque-ondernemingen van 1 euro per uur.

Een personeelslid van de dienst ruimtelijke ordening zal individueel geen boodschap hebben aan het feit dat de poetshulp een loonsverhoging krijgen van 1 euro per uur, maar zal misschien wel in aanmerking komen voor een hogere haard- of standplaatstoelage, of zal misschien pleegkinderen hebben, of zal ooit gebruik maken van de vijf werkdagen zorgverlof of de flexibele werkregeling. Niet elke slag die we thuishalen zal voor elk personeelslid als individu interessant zijn, maar als collectief gaan we met bovengenoemde verbeteringen erop vooruit.

Belang statutair dienstverband

Wij zien het statutair dienstverband als een dam tegen politieke

willekeur die de beste garantie biedt tegen politieke druk van malafide burgmeesters en schepenen. Statutaire ambtenaren zijn door hun statuut beter beschermd tegen een schepen die onwetige gunsten vraagt aan een personeelslid. In tegenstelling tot de private sector, werkt de publieke sector niet voor klanten maar voor burgers. Elke burger moet op dezelfde manier behandeld worden. Vrienden of vriendinnen van de schepen of burgemeester mogen dus niet beter behandeld worden dan andere burgers, ook al wordt dit gevraagd door een mandataris.

Daarom zullen wij blijven inzetten op het belang van het statutair ambt en gebruiken we de vaste benoeming als voorbeeld om verbeteringen binnen te halen voor contractuele personeelsleden. Zo onderhandelen we momenteel om ervoor te zorgen dat ook de contractuele personeelsleden beter beschermd worden door een versterking van de klokkenluidersregeling.

"Gelijkschakeling: naar boven, niet naar beneden!"

Verskil arbeidsvoorwaarden statutair versus contractueel

Een ander aspect van het statutair ambt is dat sommige arbeidsvoorwaarden bij hen beter zijn dan bij contractuele personeelsleden. Hier gebruiken wij het statutair ambt om de arbeidsvoorwaarden van de contractuele personeelsleden te verbeteren, zoals de tweede pensioenpijler voor de contractuele personeelsleden.

Wij willen niet weten van een gelijkschakeling naar beneden, maar zullen altijd strijden voor een gelijkschakeling naar boven toe.

Gert Vlasselaer, Stefaan Helegeer



Ontslagdecreet vernietigd

Ambtenaren moeten onafhankelijk kunnen werken

Op verzoek van ACOD LRB, ACV Openbare Diensten en VSOA-LRB vernietigde het Grondwettelijk Hof op 5 juni 2025 het zogenoemde onslagdecreet. De vorige Vlaamse regering wilde via dit decreet statutaire ambtenaren van lokale en provinciale besturen gemakkelijker kunnen ontslaan.

Corrupte burgemeesters en schepenen in enkele besturen misbruikten dit decreet meteen om ambtenaren die mistoestanden en corruptie aan de kaak hadden gesteld (klokkenluiders) te ontslaan. Handig, want zelfs indien het ontslag achteraf onterecht zou blijken, zat terug in dienst moeten nemen er niet meer in. Er moest slechts een schamele bijkomende schadevergoeding betaald worden vanuit de gemeentekas en de malafide politici konden voort hun gang gaan. De andere personeelsleden hadden dan meestal de boodschap begrepen: wie zijn mond durft open te doen, vliegt eruit. Het ontslagdecreet bracht de onafhankelijke dienstverlening door onze gemeenten en OCMW's in het gedrang.

Oordeel van het Grondwettelijk Hof

Ook het Grondwettelijk Hof zag dat het ontslagdecreet de onafhankelijkheid van de ambtenaren tenietdeed en dat het statutair ambt een waarborg is voor die onafhankelijkheid. Wij citeren: "(...) *het vaste karakter van de betrekking, dat een wezenlijk kenmerk van het statutair ambt is en een waarborg vormt opdat het statutaire personeelslid zijn opdrachten met de vereiste objectiviteit kan uitoefenen. (...)*" Het Hof twijfelde dan ook niet en vernietigde het volledige decreet. Vooral de schending van artikel 23 van de grondwet was het Hof een doorn in het oog. Het beschermingsniveau inzake het recht op arbeid en billijke arbeidsvoorwaarden verminderde immers aanzienlijk. Met deze uitspraak is een lijn getrokken en werd een duidelijk signaal gegeven aan elke wetgevende macht: artikel 23 mag niet met de voeten getreden worden. Het arti-

kel voorziet trouwens ook in het recht op vrije keuze van beroepsarbeid, het recht op billijke beloning, het recht op collectief onderhandelen, het recht op sociale zekerheid, bescherming van de gezondheid en sociale, geneeskundige en juridische bijstand... Dit alles om te kunnen garanderen dat iedereen een menswaardig leven kan leiden. Elk van bovengenoemde waarborgen wordt momenteel echter in vraag gesteld of aangevallen door o.m. de federale regering. Deze uitspraak is dan ook een krachtig juridisch precedent en kan in de toekomst gebruikt worden door de voorstanders van een menswaardig leven.

"De grondwet negeren, is niet voor herhaling vatbaar"

Roekeloze Vlaamse regering

Het ontslagdecreet is nu over de gehele lijn vernietigd door het Grondwettelijk Hof, tot grote opluchting van velen. Maar we kunnen niet anders dan concluderen dat de vorige Vlaamse regering hier roekeloos en onverantwoord te werk is gegaan. Het stond namelijk in de sterren geschreven dat het ontslagdecreet op juridisch drijfzand gebaseerd was. De vorige Vlaamse regering had verscheidene juridische adviezen ingewonnen bij gerenommeerde advocatenkantoren om de juridische haalbaarheid van het ontslagdecreet te laten onderzoeken. Na de verschillende adviezen (en bijbehorende gepeperde facturen) te hebben ontvangen weigerde de vorige Vlaamse regering alle adviezen openbaar te maken. Na lang aandringen van de vakbonden en door een opvraging in het kader van de openbaarheid van bestuur, werden uiteindelijk alle adviezen doorgestuurd. Bij het doornemen van de adviezen werd het vlug



duidelijk: ze waren negatief.

De Vlaamse regering wist dat het ontslagdecreet geen schijn van kans had, maar duwde toch door. Dit is bijzonder zuur voor de personeelsleden die intussen ontslagen werden op basis van een ongrondwettelijk decreet, maar niet kunnen terugkeren naar hun werk. ACOD LRB stelt zich ook vragen bij het vele belastinggeld dat naar deze farce vloeide. Deugdelijk en verantwoord bestuur is dit zeker niet, eerder roekeloos en onverantwoord.

Niet voor herhaling vatbaar.

Gert Vlasselaer, Stefaan Helegeer



foto Belga - Nicolas Maeterlinck

Afvalbeheer

Onderzoek wijst richting noodzakelijke acties

Werknemers in de afvalintercommunes lopen aanzienlijke risico's door een beleid dat te weinig oog heeft voor het welzijn van het personeel. De Europese vakbond EPSU stelde een verslag op om te wijzen op nieuwe risico's voor de gezondheid en de veiligheid op het werk in deze sector. Hier is de essentie.

Een constante toename van afval is te merken in geheel Europa. Dat leidt tot een stijgende werkgelegenheid in deze sector. Toch zijn er personeelstekorten, door een algemeen gebrek aan vrachtwagenchauffeurs en een vergrijzende beroepsbevolking. Er moeten dus inspanningen geleverd worden om jongere arbeidskrachten aan te trekken.

Verhoogde gezondheidsrisico's

Het EU OSHA (Europees Agentschap voor Veiligheid en Gezondheid op het Werk) wijst op de verhoogde gezondheidsrisico's: blootstelling aan biologische gevaren, ademhalingsziekten, scherpe voorwerpen of zwaar tillen dragen allemaal bij aan meer letsels en ziektes in vergelijking met de andere beroepen.

Preventieve maatregelen

Technische maatregelen zoals het ontwerp van het voertuig met een betere ventilatie, een ruimtelijke afscheiding van het afval en een voortdurende controle van de bio-aerosolniveaus (veroorzaakt door bacteriën en schimmels) kunnen het risico op blootstelling aan verontreinigende stoffen aanzienlijk verminderen. Een regelmatige schoonmaak van voertuigen en containers, alsook passende werkkledij, zijn van cruciaal belang om de risico's in te dijken. Dit kan aangevuld worden met opleidingen in de vorm van trainingen in handhygiëne en de bewustwording bij de werknemers over de biologische gevaren.

Aanbevelingen

Om spier- en skeletaandoeningen bij de inzameling van afval te verminderen, beveelt EU OSHA aan om in plaats van handmatige containers, dozen, manden of zakken verrijdbare bakken te gebruiken. Dit vermindert de fysieke belasting en bijgevolg het ziekteverzuim. Er wordt aanbevolen dat grote bakken van 1.100 liter en

andere zware containers door ten minste twee werknemers worden gehanteerd. Ook de training van de werknemers en hun uitrusting moet beter. De werknemers moeten meer training krijgen over veilige en juiste tiltechnieken. Waar nodig moeten zij toegang hebben tot de juiste hulpmiddelen om het tillen te verlichten.

Europese verplichting

Krachtens de EU-kaderrichtlijn afvalstoffen (2008/98/EG) - een milieuwet die gedeeltelijk ook betrekking heeft op de menselijke gezondheid en werknemers - moeten de Europese lidstaten de nodige maatregelen nemen om er zo voor te zorgen dat het beheer van afval plaatsvindt zonder gevaar voor het welzijn en de gezondheid van de mens. Bovendien zonder nadelen voor het milieu, wat inhoudt: zonder geluidshinder, geurhinder, risico's voor planten of dieren...

Belangrijk is ook dat de richtlijn duidelijk vraagt dat de maatregelen worden getroffen om ervoor te zorgen dat de inzameling en het vervoer van gevaarlijke afvalstoffen en de opslag en verwerking ervan plaats-

vinden in veilige omstandigheden. Deze omstandigheden moeten bescherming bieden voor de menselijke gezondheid en het milieu.

Invloed klimaatverandering

Hittegolven in Europa hebben geleid tot een vermeerdering van het aantal gevallen van hitteberoertes en sterfgevallen onder de buitenwerkers, in de landbouw, de bouw, maar ook het straatonderhoud en de afvalinzameling. Sinds 2000 is het aantal hitte-gerelateerde sterfgevallen op het werk gestegen met 42 procent. Dit versterkt het belang van aanpassingen op de werkplek tijdens hittegolven. Flexibele werktijden, extra pauzes, toegang tot drinkwater, koelsystemen, flexibele veilige kledingvoorschriften... De Europese vakbond voor de openbare diensten EPSU wijst op de dringende noodzaak voor de Europese Commissie om een bindende wetgeving in te voeren die grenzen stelt aan werktemperaturen.

Toename brandgevaar in de opslag

Er is een toename van branden die ontstaan in de afvalvoorzieningen, onder meer door de foute verwijdering van de gevaarlijke materialen zoals batterijen die spontaan kunnen ontbranden. Daarom beveelt EU OSHA strengere voorschriften aan voor afvalscheiding en batterijverwijdering, en zeker voor lithium-ion-batterijen en gevaarlijke materialen. Ook moet er betere branddetectie komen bij de afvalopslag, inclusief thermische bewaking, om zo een vroegtijdige opsporing te bereiken van oververhitte materialen.

GPS-tracking

In stedelijke gebieden wordt meer en meer gebruik gemaakt van GPS-trackers bij

de inzameling van afval, met als argument de optimalisatie van de ophaalroutes (en reistijd en operationele kosten vermindere(n)). Het monitoren van de locatie van de voertuigen kan echter ook worden gebruikt om de afvalmedewerkers te controleren of de werkprocessen te versnellen, waardoor de tijd- en werkdruk toeneemt. Resultaat: het risico op inbreuken op de privacy en een toename van psychosociale risico's. Bovendien heeft tracking en toezicht belangrijke gevolgen voor de relatie tussen de werkgever en de werknemer. De machtsdynamiek verschuift namelijk onvermijdelijk.

Privaat-publiek

Eerdere studies over het beheer van afval vestigden reeds de aandacht op de kloof tussen de private en de publieke sector. Het blijkt dat privébedrijven gedreven door winstbejag bijdragen aan de versnippering van de afvalbeheersystemen en de diensten duurder maken. Eveneens ondermijnt een uitbesteding van onderdelen in de afvalverwerking de efficiëntie en creëert het concurrentie in plaats van een duurzame aanpak te bevorderen. Dit is natuurlijk niet uniek voor het afvalbeheer. Er werd al vaak aangetoond dat het inschakelen van onderaannemers negatieve gevolgen heeft voor de arbeidsverhoudingen, onder meer door een neerwaartse druk op de lonen, slechte arbeidsomstandigheden enz. In het Verenigd Koninkrijk is de uitbesteding van afvalinzameling zelfs in verband gebracht met een toename van het aantal arbeidsongevallen, waaronder ongevallen met voertuigen, letsels door manueel hanteren en blootstelling aan gevaarlijke stoffen... Privatiseringen brengen de veiligheid van de werknemers in gevaar, want de particuliere aannemers zijn gefocust op winst en bezuinigen het meest op onderhoud

van hun apparatuur, beschermende kledij en essentiële opleidingen en trainingen in veiligheid.

Publieke diensten in eigen beheer zijn minder winstgericht en eerder geneigd te investeren in de opleiding en veiligheid van hun werknemers. Zij leven strikt de regelgeving na. Voorbeelden uit geheel Europa tonen aan dat publieke afvalinzameling gepaard gaat met betere gezondheids- en veiligheidsnormen voor de werknemers.

Veiligheid

De veiligheid van de werknemers is verbonden met fatsoenlijke verloning omdat lage lonen leiden tot veel overwerk en dubbele shiften. Dit veroorzaakt vermoeidheid, concentratieverlies en een hoog risico op arbeidsongevallen.

Kort

Afvalinzameling blijft een van de gevaarlijkste beroepen en wordt steeds complexer en belangrijker. De werknemers in deze sector spelen een sleutelrol in de bescherming van de volksgezondheid en het milieu. Dit wordt echter meestal over het hoofd gezien, net als hun noden en behoeften. Afvalbeheer is een essentiële openbare dienst en daarom kan ACOD LRB de oproep van EPSU alleen maar ondersteunen: onmiddellijke actie op Europees vlak maar ook op nationaal en lokaal vlak om de werknemers in deze sector te erkennen, te beschermen en waardig te behandelen. Dat is het minste wat zij verdienen.

Bron: EPSU rapport 'Health and Safety Risks in Waste Sector' (02/07/2025)

Kristof Dupon, Gert Vlasselaer

Geweld tegen politie Eindelijk ernstig genomen in de regering?

Politiepersoneel loopt bij het uitvoeren van de job reëel gevaar. Niet alleen tijdens de interventie en bij de ordediensten. Allen die op straat komen en herkenbaar zijn als politiepersoneel lopen gevaar. Ook het Calog-personeel krijgt

aan het onthaal en bij het uitvoeren van taken buitenhuis geregeld te maken met verbale en fysieke agressie. Daarom moeten de overheid en de werkgever zorgen voor optimale bescherming.

In het verleden hebben we te vaak vastgesteld dat geweld tegen de politie niet vervolgd werd. Het is niet aan het politiepersoneel om in de plaats van de politie straffen hierop te bepalen, maar het kan niet langer dat geweld tegen de politie

lokale en regionale besturen

geseponeerd wordt omwille van capaciteitsproblemen. In het recentste regeerakkoord engageerde de minister van Binnenlandse Zaken zich om een aantal maatregelen te nemen. ACOD LRB zal alvast alles in het werk stellen om de plannen van de minister te realiseren.

"ACOD LRB zal alles in het werk stellen om de plannen van de minister te realiseren"

Wat zegt de minister?

"Geweld en bedreigingen tegen mensen in de uitoefening van een maatschappelijke functie (zoals brandweer, politie, ambulance enz.) is onaanvaardbaar. In zo'n geval is nultolerantie op zijn plaats. Net zoals mijn voorgangers zal ik blijven pleiten voor passende juridische consequenties voor dergelijke daden, waarbij beleidssepot uitgesloten is."

[...]

"Slachtoffers van agressie of geweld tijdens de uitoefening van hun politie- of hulpverleningsactiviteiten moeten steeds aanspraak kunnen maken op kosteloze rechtshulp en kosteloze psychologische begeleiding, behoudens in situaties waarin er sprake was van uitlokking. Partners en directe familieleden van individuen die tijdens de uitvoering van hun functie om het leven komen, moeten aanspraak kunnen maken op juridische en psychologische bijstand evenals een financiële vergoeding (in parallel met de vergoeding voor slachtoffers van terreur)."

[...]

"De persoonlijke gegevens van politiemensen en hulpverleners doorheen de juridische procedures moeten geanonimiseerd worden. Ik zal hiervoor samenzitten met de minister van Justitie. Vertrekkende vanuit het principe dat de betrokken personen voor de overheid steeds identificeerbaar moeten blijven, zou het gebruik van bijvoorbeeld een code of het postadres van de hulpverleningszone, het rijksregisternummer of ander uniek identificatienummer de standaard moeten worden in de juridische documenten."



foto Belga - Hatim Kaghhat

Wat gebeurt er momenteel?

We beroepen ons bij het gebruik van geweld tegen leden van de Geïntegreerde Politie nog steeds op omzendbrief GPI 100 zoals verschenen in het Belgisch Staatsblad. De aanpak van geweld tegen politiemensen berust volgens de omzendbrief GPI 100 op verschillende pijlers.

1. Preventie

Dit begint bij een goede registratie van alle feiten van geweld tegen politiemensen, vastgelegd in een proces-verbaal en met concrete, correcte en volledige informatie. Men voorziet onder meer ook in:

- een kwaliteitsvolle opleiding
- een adequate (beschermings-)uitrusting
- het aanleren van adequate communicatietechnieken om escalatie te voorkomen. (PITIP- GPI48).

2. Begeleiding

- De werkgever is verantwoordelijk voor de psychosociale opvang van het getroffen personeelslid.
- De leidinggevenden moeten binnen de HR-dienst van elke lokale politiezone en federale entiteit een of meer contractpersonen voor 'feiten van geweld' aanstellen die ervoor instaan slachtoffers, hun partners en familieleden wegwijs te maken in alle fases van de procedures.

3. Strafrechtelijke gevolgen

Er is geen tolerantie ten aanzien van geweldsdaden tegen politiemensen. Dus wie

zulke daden pleegt, zal altijd voor de strafrechtbank moet verschijnen.

4. De burgerlijke partijstelling

De betrokken overheid kan zich burgerlijke partij stellen als een personeelslid slachtoffer is van geweld. Het blijft aan het personeelslid om, los van de stappen die ondernomen worden door derden of een verzekeringsonderneming, zich burgerlijke partij te stellen en zo zijn/haar rechten te doen gelden.

5. De Commissie voor de erkenning van zware geweldsdaden

Politiemensen die slachtoffer zijn van ernstige geweldsdaden kunnen integraal vergoed worden door deze commissie.

6. Administratieve procedures

- De erkenning als arbeidsongeval.
- Recht op rechtshulp.
- Commissie voor opzettelijke geweldsdaden.
- De mogelijkheid tot herplaatsing van het slachtoffer bij werkhervatting.

Slotwoord

Agressie is geen deel van het werk maar een aantasting ervan. De naleving van de welzijnswetgeving en het hanteren van een actief preventiebeleid moeten er zijn om agressie te voorkomen, aan te pakken en slachtoffers te ondersteunen.

Gert Vlasselaer, Sigi Claes

Internationale Dag van de Openbare Diensten

"Openbare diensten zijn de uitdrukking van ons gemeenschappelijk engagement"

Op 23 juni kwamen honderden ACOD-militanten samen in Leuven om het belang van de openbare diensten in de verf te zetten. Voor ACOD LRB benoemde stafmedewerker Dries Goedertier de aandachtspunten in onze sector. Wij geven hier zijn toespraak weer.

"De openbare diensten zijn buitengewoon belangrijk voor ons allen. Omdat ze een essentieel deel uitmaken van het sociale loon van de werkende klasse. Omdat ze een goed leven voor iedereen mogelijk maken. Gelijkheid, democratie, rechtvaardigheid, solidariteit. Het zijn de waarden die ons als ACOD LRB voortstuwten. Het zijn de waarden van een socialistische maatschappijvisie die alleen maar door middel van sterke openbare diensten een materiële realiteit kunnen worden.

"Uitholling lokale democratie is tegelijkertijd ondermijning van solidariteit en sociale rechtvaardigheid"

Door middel van de openbare diensten zijn we als samenleving in staat om onze middelen samen te leggen en gezamenlijke doelen na te streven. Openbare diensten vormen dus de uitdrukking van een gemeenschappelijk engagement dat we opnemen voor elkaar. De lokale en regionale besturen ontplooiën een breed gamma aan openbare diensten. Ze waarborgen de rechten van iedereen op zaken zoals gezondheidszorg, huisvesting, sociale bescherming, veiligheid en ondersteuning.

De werknemers van de lokale en regionale besturen zijn iedere dag in de weer om essentiële dienstverlening dicht bij de



burgers te brengen. In een democratische samenleving worden de organisatie, financiering, doelen en organisatievormen van de openbare diensten bepaald door alle burgers samen. Een ideaal lokaal bestuur is dus een bestuur waar iedereen zijn stem laat horen en betrokken wordt.

De afschaffing van de opkomstplicht voor de gemeenteraadsverkiezingen erodeert echter het democratische draagvlak. De jongste, de oudste en de minstverdiende kiezers doen vaak een beroep op de openbare voorzieningen, maar het zijn precies zij die het minst gaan stemmen bij een dalende opkomst. Dat is problematisch omdat het beleid daardoor minder aandacht dreigt te krijgen voor onze meest kwetsbare mensen. De uitholling van de lokale democratie is tegelijkertijd een ondermijning van de solidariteit en de sociale rechtvaardigheid.

Om onze lokale democratie en het sociale karakter daarvan te bestendigen, moeten we blijven streven naar een adequate ontslagbescherming voor ambtenaren. De

onafhankelijkheid van de ambtenaar staat vandaag onder druk. De vaste benoeming was precies in het leven geroepen **tegen** de onrechtmatige beïnvloeding van ambtenaren door politieke verantwoordelijken, hogere leidinggevendenden en private zakenbelangen. Iedereen is gelijk voor de wet. De onafhankelijkheid van de ambtenaar is een waarborg voor die gelijkheid. Daarover zullen wij onze mening nooit veranderen!

Daarom is ACOD LRB trots dat het Grondwettelijk Hof ons gevolgd is in onze aanklacht tegen het Vlaamse ontslagdecreet. Dit maakte het voor lokale bestuurders ontzettend gemakkelijk om zich te ontdoen van statutaire ambtenaren in de provincies, de lokale besturen en de OCMW's die zich verzetten tegen onwettige beleidspraktijken. Met het zwaard van Damocles boven het hoofd dreigden ambtenaren zo de slaven te worden van corrupte politici. Het Grondwettelijk Hof gaf ons gelijk en vernietigde het ontslagdecreet. Het is een overwinning voor ons allemaal. Het is het zoveelste bewijs, kameraden, dat syndicale

lokale en regionale besturen

strijd loont! Rechtvaardigheid bestaat, maar we krijgen het nooit cadeau.

“Zorg in alle vormen is een recht en mag nooit koopwaar zijn”

Fatsoenlijke arbeidsomstandigheden voor werknemers gaan hand in hand met een kwaliteitsvolle, betaalbare en toegankelijke dienstverlening. Voor ACOD LRB is dit de absolute kerntaak van ons syndicaal en maatschappelijk werk. De rijkdom aan verschillende diensten van de lokale besturen weerspiegelt zich binnen de ACOD LRB in een zeer divers leden- en militantenbestand. Onze mensen bij de provincies, de lokale besturen, de OCMW's, de ziekenhuizen, de kinderopvang, de zorg- en welzijnsverenigingen, de afvalinzameling, de politie en de brandweer hebben niettemin één ding met elkaar gemeen: ze zetten zich dagelijks in voor een solidaire samenleving waarin iedereen een kwaliteitsvol en menswaardig leven kan leiden. Daarin willen wij hen maximaal versterken! Werken voor de openbare diensten is een roeping. Zij die dit willen beknotten, zullen ons tegenkomen. Gisteren. Vandaag. En morgen!

Iedereen heeft ooit in zijn leven nood aan een vorm van zorg. Met een ruim aanbod van kinderopvang, jeugdzorg, thuiszorg, ziekenzorg en ouderenzorg dragen lokale en regionale besturen bij tot een warme samenleving voor jong, oud en iedereen daartussen. Een ideaal lokaal bestuur beseft dat kwaliteitsvolle zorg alleen maar kan met voldoende handen, harten en geesten op de werkvloer. Een ideaal lokaal bestuur zet bijvoorbeeld zelf stappen om een verlaging van de begeleider-kind ratio in de kinderopvang naar vijf kinderen per begeleider te realiseren.

Een ideaal lokaal bestuur is een bestuur dat volop investeert in de uitbreiding van het lokale zorgaanbod en ook zelf de verantwoordelijkheid opneemt voor de uitbating van de dienstverlening. Een ideaal lokaal bestuur verzet zich tegen de roofkapitalisten die in het zog van besparingen van hogerhand azen op de zorg als

een zoveelste sector om zichzelf en hun aandeelhouders te verrijken. Een ideaal bestuur beseft dat welzijn altijd moet primeren boven winst. Want zorg is een recht, en mag nooit, nooit koopwaar zijn.

Voor ACOD LRB is dat een basisovertuiging. De waarde van een openbare dienst wordt bepaald door zijn vermogen om voor iedereen een menswaardig leven te realiseren en niet door haar 'marktwaarde' of winstgevendheid. Daarom verzetten wij ons tegen iedere vorm van privatisering. Toen de Vlaamse regering destijds in volle coronaperiode de lokale zorg wou privatiseren, stond ACOD LRB in de weg. Met succes kameraden! Want ook dat decreet hebben we naar de prullenbak verwezen.

Verscheidene lokale besturen hebben de voorbije maand aangekondigd een aantal van hun diensten te privatiseren. Wij zullen ons daartegen verzetten. Graag wil ik een applaus vragen voor de militanten van Dendermonde, die momenteel een marktbezoek doen in die stad om toelichting te geven bij de beslissing van het stadsbestuur om de kinderopvang, het dienstenchequebedrijf, de centrale keuken en het poetspersoneel af te stoten. Ze verdienen alle steun!

Een ideaal lokaal bestuur waardeert essentiële beroepen, ook in verloning. De inzet van de mannen en vrouwen van de huisvuilophaling en de containerparken is van onschatbare waarde. Afvalverwerking is namelijk van cruciaal belang voor de gezondheid van onze leefomgeving. De afvalverwerkingssector en de opruimingsdiensten spelen ook een beslissende rol in het beheersen van de gevolgen van de klimaatverandering. Extreme weertypen, stormen en overstromingen hebben een directe impact op hun werkdruk. Ze verdienen ook daarom structurele ondersteuning, betere bescherming en voldoende personeel om hun werk veilig en duurzaam te kunnen blijven vervullen.

Ook voor de kameraden van de brandweer gaat deze vaststelling op. Of het nu gaat over brandbestrijding, stormschade, overstromingen of reddingsacties: de brandweer staat altijd voor ons klaar. Wij blijven aandringen op een eerlijke verloning en een degelijke specialisatietoelage, op betere werkomstandigheden en voldoende

personeel en een fatsoenlijk eindeloopsbaanbeleid. Hetzelfde doen we voor het personeel van de politie. Van belang is dat de bevolking op een onafhankelijke, deskundige inzet kan rekenen van degelijk opgeleide en goed begeleide leden van de politiediensten. ACOD LRB streeft naar een politie die dichtbij de mensen in de buurten staat, door middel van vertrouwen en empathie criminaliteit helpt voorkomen en tegelijkertijd over de nodige middelen beschikt om de georganiseerde misdaad te bestrijden.

“Wij moeten onszelf tot het uiterste drijven, voor onze leden, de werknemers van de openbare diensten, de werkende bevolking”

Gelijkheid, democratie, rechtvaardigheid, solidariteit. Het zijn de centrale waarden waarmee ik deze toespraak aangevangen ben. Een vakbeweging zonder deze idealen is zielloos. Tegelijkertijd is het belangrijk om ook een sterke zin voor realisme aan de dag te leggen. Niet in de zin dat we onze verwachtingen naar beneden moeten bijstellen. Realiteitszin wil zeggen dat we onze doelen strategisch moeten kiezen. Realiteitszin wil ook zeggen dat we moeten erkennen dat onze tegenstanders goed georganiseerd zijn en een sterk vermogen hebben om de bevolking te misleiden en te manipuleren. Realiteitszin wil kortom zeggen dat onze inspanningen voor een betere wereld vallen of staan met ons vermogen om te organiseren, onze krachten te bundelen en onze boodschap van solidariteit over te brengen op een manier die mensen raakt in hun hart. Realiteitszin wil zeggen dat we onszelf tot het uiterste moeten drijven, voor onze leden, voor de werknemers van de openbare diensten, voor de werkende bevolking.”

Gert Vlasselaer, Dries Goedertier

Terugblik Gemeentefusies in 1975: kantelpunt voor het onderwijs

Vijftig jaar geleden, in september 1975, begon het schooljaar in België in een sfeer van verandering en verwachting. In die tijd was het onderwijs niet alleen een plaats van kennisoverdracht, maar ook het toneel van maatschappelijke en politieke hervormingen. Terwijl leerlingen hun boekentassen vulden en leerkrachten zich voorbereidden op een nieuw schooljaar, voltrokken zich achter de schermen ingrijpende veranderingen die het onderwijslandschap blijvend zouden tekenen.

Gemeentefusies in aantocht

Hoewel de officiële wet pas eind december van dat jaar werd goedgekeurd, waren de voorbereidingen voor de grote gemeentefusies al volop aan de gang. Deze fusies, bedoeld om het bestuur efficiënter te maken, hadden ook een directe impact op het onderwijs. Kleine gemeentelijke scholen werden samengevoegd of werden plots een vestigingsplaats van een andere gemeentelijke school, schoolbesturen werden gecentraliseerd en middelen herverdeeld. Voor veel dorpen betekende dit het einde van hun eigen schooltje, wat niet zelden leidde tot protest en nostalgie.

Onderwijshervormingen: democratisering als doel

De jaren 1970 stonden in het teken van de democratisering van het onderwijs. In 1975 werd er volop gewerkt aan hervormingen die gelijke kansen moesten garanderen voor alle kinderen, ongeacht hun afkomst. Het curriculum werd herbekeken: minder klemtoon op klassieke vakken, meer ruimte voor algemene vorming en sociale vaardigheden. Het 'algemeen vormend onderwijs' deed zijn intrede als alternatief voor het traditionele ASO, TSO en BSO.

Deze hervormingen waren niet zonder controverse. Conservatieve stemmen vreesden voor een verlies van kwaliteit, terwijl progressieve krachten pleitten voor een meer inclusieve en moderne aanpak.



Taal en identiteit

In Brussel en de randgemeenten laaide het debat over taalgebruik in het onderwijs opnieuw op. De taalgrens was vastgelegd in 1962, maar de praktische gevolgen ervan bleven nazinderen. Welke taal sprak de onderwijzer? Welke taal spraken de kinderen thuis? Hoe moest het onderwijs omgaan met die meertalige realiteit?

bewust van de grotere veranderingen die zich in de coulissen afspeelden. Voor velen was 1975 gewoon een nieuw schooljaar. Maar in de geschiedenisboeken markeert het een kantelpunt.

jeanluc.barbery@acod.be

Een lerarenkorps onder druk

Het lerarentekort leverde ook toen al een probleem op. Vooral in stedelijke gebieden was het moeilijk om voldoende gekwalificeerde leerkrachten te vinden. Tegelijkertijd verouderde het bestaande korps snel. De roep om betere arbeidsvoorwaarden en meer ondersteuning klonk steeds luidere.

De eerste schooldag

Toch begon het schooljaar in september 1975 zoals altijd met een mix van zenuwen, opwinding en nieuwe boekentassen. Kinderen stapten voor het eerst of opnieuw de schoolpoort binnen, zich nog on-

Graduaatsopleidingen Groeiend belang vraagt adequate financiering

In een gezamenlijk advies wijzen de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (Serv) en de Vlaamse Hogescholenraad (Vlohra) op het groeiende belang van de graduaatsopleidingen.

Door demografische ontwikkelingen ontstaat krapte op de arbeidsmarkt en neemt het aantal knelpuntberoepen structureel toe. Bovendien ondergaat de arbeidsmarkt een enorme transformatie, onder meer door de opmars van artificiële intelligentie en de uitdagingen van de energietransitie. Daarom is het van vitaal belang dat het onderwijs en de bedrijven nauwer samenwerken.

Graduaatsopleidingen zijn de voormalige HBO5-opleidingen en worden sinds het academiejaar 2019-2020 georganiseerd door de hogescholen. Zij spelen een belangrijke rol omdat ze in 90 of 120 studiepunten binnen twee jaar tot een

kwalificatie op niveau 5 van de Europese en Vlaamse Kwalificatiestructuur leiden en actief bijdragen aan de werkzaamheidsgraad in Vlaanderen. Volgens de VDAB is slechts 2,7 procent van de afgestudeerde graduaten na een jaar nog werkzoekend, beduidend minder dan het gemiddelde van 6,3 procent van alle schoolverlaters. Bovendien geraakt een groot aantal vacatures voor graduaten niet opgevuld.

De Serv en de Vlohra stellen echter een paar eisen aan de overheid. Er moet een einde komen aan de structurele onderfinanciering. De regering past een semi-gesloten financieringssysteem toe, waardoor de financiële middelen het groeiend aantal studenten niet volgen. Op termijn zal deze toestand onhoudbaar worden.

Bovendien moet het werkplekleren in reële arbeidssituaties versterkt worden, wat met de krapte op de arbeidsmarkt niet

evident is. Daarom moet de overheid in stimulerende maatregelen voorzien voor de ondernemingen.

Ten slotte is er nood aan een efficiënter en flexibeler programmatieproces. Het duurt vijf tot zeven jaar voor studenten effectief uitstromen in een aangepaste programmatie. Dit stemt niet overeen met de dynamiek van de arbeidsmarkt.

ACOD Onderwijs erkent dat de graduaatsopleidingen een cruciale rol spelen in het aanpakken van de krapte op de arbeidsmarkt. Wij beklemtonen dat deze rol niet kan ingevuld worden als de financiering niet correct verloopt. Daarom eisen wij een lineaire koppeling van de financiële middelen aan het studentenaantal.

marc.borremans@acod.be



Inductiejaar Moet startende leerkrachten helpen

Dit artikel is gebaseerd op informatie waarover we begin juli beschikten. We sluiten niet uit dat er nog wijzigingen volgen en publiceren dit artikel dus met het nodige voorbehoud. Indien er iets verandert, melden we dat in het volgende nummer van Tribune en op onze website.

Wie vandaag in het onderwijs start, in eender welk ambt of niveau, heeft recht op aanvangsbegeleiding. Dit houdt onder meer in het recht om in een gesprek met de eerste evaluator aan te geven welke specifieke noden je ervaart. Deze noden worden vervolgens opgenomen in de schriftelijke overeenkomst die je samen met je eerste evaluator vastlegt.

Enkel voor leerkrachten in het basis- en secundair onderwijs wordt deze aanvangsbegeleiding versterkt door de invoering van het inductiejaar. Leerkrachten kunnen daarmee 80 procent van hun opdracht besteden aan lesgeven of andere taken en 20 procent aan aanvangsbegeleiding. Als je in meer dan een school werkt, heb je in ieder daarvan recht op deze vorm van aanvangsbegeleiding.

Betere aanvangsbegeleiding

Met deze maatregel mikt de regering niet op werkdrukverlaging, wel op een betere aanvangsbegeleiding, met de focus op klasmanagement en vakdidactiek. Zo wil men de stress en de praktijkschok milderen, het zelfvertrouwen verhogen en de band met de andere leden van het schoolteam versterken.

Het opzet is ruimer dan klasexterne begeleiding door een mentor en omvat bijvoorbeeld ook collegiale visitatie met ervaren collega's. Die kan ook plaatsvinden in een andere school.

De Vlaamse regering reserveert hiervoor 48,7 miljoen euro. Dat bedrag wordt verdeeld onder de scholengemeenschappen – of scholen, wanneer die niet tot een scholengemeenschap behoren – onder de vorm van eenheden inductie. Het aantal starters dat een scholengemeenschap of school de voorbije drie jaren heeft gehad, bepaalt hoeveel eenheden inductie ze ontvangt.



De vakbonden spelen ook hun rol, want in het overlegcomité van de scholengemeenschap of school worden afspraken gemaakt over de implementatie van de inductie en de aanwending van de eenheden inductie. De eenheden inductie moeten niet zoals reguliere lestijden of lesuren ingezet worden vanaf de eerste dag van het schooljaar, maar eerst wanneer de noodzaak zich voordoet. Veel startende leerkrachten beginnen immers in de loop van het schooljaar. Pas dan worden de eenheden inductie aangesproken en omgezet in lestijden of lesuren. Scholen kunnen ook hun organieke lestijden of lesuren aanwenden voor de inductie van startende leerkrachten. Hierover moet wel een akkoord bereikt worden in het overlegcomité.

Goed, maar...

Startende leerkrachten die een lerarenopleiding volgen, kunnen hun lerarenbonus – vrijstelling van twee of drie lestijden of lesuren, al naargelang van het volume waarin ze aangesteld zijn – combineren met de 20 procent inductie.

De lestijden en lesuren die gecreëerd worden aan de hand van de eenheden inductie, kunnen niet vacant verklaard worden. Men kan er dus niet in benoemd worden. De overheid zal dit systeem na twee schooljaren evalueren en waar nodig bijsturen.

ACOD Onderwijs vindt dit een goede maatregel. Wij hebben die immers drie jaar geleden zelf voorgesteld in ons negenpuntenplan. We hebben er toen echter één belangrijke voorwaarde aan gekoppeld: het lerarentekort moet opgelost zijn voordat men deze maatregel kan invoeren. Iedereen begrijpt toch dat deze ingreep het lerarentekort in eerste instantie nog zal doen toenemen. Op langere termijn zal dit er misschien wel voor zorgen dat pas afgestudeerden langer in het onderwijs blijven, maar daarmee koop je vandaag niets.

Dit inductiejaar is er bovendien gekomen via een regeringsamendement. Dit betekent dat er geen sociaal overleg is geweest en er dus ook geen protocollen zijn opge maakt.

Het inductiejaar wordt nu het volgende schooljaar ingevoerd als iets dat mag, maar niet moet. 'Magjes en moetjes' kennen we vooral in het kleuteronderwijs, van een Vlaamse regering verwachten wij vooral duidelijke regelgeving die voorafgegaan is door een sociaal overleg deze naam waardig.

nancy.libert@acod.be

Basiseducatie Nieuwe evaluatiecyclus

De huidige evaluatieprocedure is voor de meeste centrumbesturen in de basiseducatie ingewikkeld en zwaar, zeker nu het aantal personeelsleden gegroeid is en het middenkader niet gevolgd is. Vanaf 1 september treden vereenvoudigde begeleidings-, remediëring- en evaluatieprocedures in voege. Hiermee wil men de planlast van de centra verlagen.

Dit nieuwe systeem van begeleiding, remediëring en evaluatie vertrekt van de individuele situatie van de personeelsleden en is gebaseerd op vertrouwen: men gaat ervan uit dat personeelsleden in principe goed functioneren.

Door de personeelsleden te begeleiden wil men hun competenties ontwikkelen, werktevredenheid bevorderen en de doelstellingen van het centrum realiseren. Zowel de evaluator als het personeelslid kan een opvolgingsgesprek vragen. Een formeel verslag wordt gemaakt enkel als een van beiden erom vraagt

Eerste traject

Als de evaluator de indruk krijgt dat het personeelslid minder goed functioneert, kan hij een formele procedure opstarten. De eerste fase bestaat uit een remediëringstraject dat minstens negen maanden duurt. Hier worden afspraken gemaakt over de noodzakelijke persoons- en ontwikkelingsgerichte doelstellingen van het personeelslid. Als de evaluator tijdens tussentijdse gesprekken een positieve evolutie vaststelt, kan hij het traject afbreken.

Het remediëringstraject kan ook afgesloten worden met een formele evaluatie. De conclusie hiervan kan 'gunstig' of 'ongunstig' zijn. In het eerste geval wordt het remediëringstraject uiteraard afgesloten, in het tweede geval komt er een vervolg. Opgelet: tegen een evaluatie met als conclusie 'onvoldoende' kan men beroep aantekenen, evenwel zonder dat dit opschortend werkt. Wie met dergelijke evaluatie geconfronteerd wordt of vermoedt dat het remediëringstraject niet goed zal aflopen, contacteert onmiddellijk onze secretaris in zijn/haar regio of provincie.

Tweede traject

Na een evaluatie met als conclusie 'onvoldoende' wordt een tweede remediëringstraject opgestart. Dat duurt minstens drie maanden. Ook hier worden persoons- en

ontwikkelingsgerichte doelstellingen vastgelegd en kan de evaluator het traject voortijdig afbreken als hij een positieve evolutie vaststelt.

Het remediëringstraject kan natuurlijk ook afgesloten worden met een evaluatie met als conclusie 'gunstig' of 'ongunstig'. In het eerste geval stopt het remediëringstraject, in het tweede geval kan het personeelslid ontslagen worden. Ook hier kan het personeelslid beroep aantekenen. Deze keer werkt het beroep wel opschortend. Belangrijk: als je met een dergelijke evaluatie geconfronteerd wordt of vermoedt dat het remediëringstraject niet goed zal aflopen, contacteer dan onmiddellijk onze secretaris je regio of provincie.

marc.borremans@cbsp.be



Basisonderwijs Minimumdoelen: een nieuw tijdperk

Op 3 juli gaf de Commissie Onderwijs van het Vlaams parlement haar goedkeuring aan het voorstel van decreet waarin de nieuwe minimumdoelen voor het basisonderwijs opgenomen staan. Om de timing van de minister te halen en de doelen in werking te laten treden vanaf 1 september 2025, moest het Vlaams Parlement zijn goedkeuring nog voor het zomerreces geven.

Het basisonderwijs staat aan de vooravond van een ingrijpende hervorming. Die kwam tot stand in een razend en soms verstikkend tempo waardoor onder meer het advieswerk onder druk kwam. Minimumdoelen zijn geen voorwerp van onderhandelingen met de sociale partners. De vakbond kan zijn stem dus enkel via de Vlaamse Onderwijsraad (Vlor) laten horen. De Vlor adviseerde op twee sleu-

telmomenten in het proces, eerst op eigen initiatief over de visienota en daarna op vraag van de minister over de set doelen die de Commissie Muijs op 30 april afleverde. De doelen werden al in een voorontwerp van decreet gegoten nog voor de Vlor zijn advies had kunnen uitbrengen.

Snelheid boven grondig advies

Bovendien ontving de Vlor over dat voorontwerp van decreet, dat 715 pagina's telt, een spoed-adviesvraag die niet eens de wettelijk bepaalde adviestermijn van tien werkdagen respecteerde. Hierop reageerde de Vlor met een brief aan de minister waarin het proces geproblematiseerd werd en de schending van het legaliteitsbeginsel werd aangekaart. Ook in de vorige adviezen werd er al op gewezen dat er weinig tot geen ruimte voor debat is geweest over de gemaakte keuzes. Zo een werkwijze laat snelheid primeren op grondige advisering en democratisch debat.

Haalbaarheid: aanpassingen voldoende?

In haar laatste advies stelde de Vlor de haalbaarheid van de doelen binnen de gestelde onderwijstijd in vraag. Niet enkel de omvang van sommige 'vakdisciplines' springt in het oog, maar ook het feit dat er onder meer voor de ICT-doelen en voor verkeersopvoeding geen onderwijstijd was ingecalculeerd. In het voorstel van decreet werden aanpassingen aangebracht, maar of dit voldoende is om de haalbaarheid te garanderen, zal nog moeten blijken.

Implementatie en gedoogperiode: voortschrijdend inzicht

De Vlor vroeg in haar advies op de visie-nota om de implementatie gefaseerd te laten verlopen en de gedoogperiode van twee jaar uit te breiden naar drie tot vijf schooljaren. Op die voorstellen reageerde minister Demir furieus en slingerde ze de Vlor allerlei ongegronde verwijten naar het hoofd. Ondertussen is er een voorstel van gefaseerde aanpak opgenomen in het voorstel van decreet en diende zelfs Demirs eigen partij een amendement in om een uitbreiding van de gedoogperiode tot 2030-2031 decretaal vast te leggen. Dat kunnen we alleen maar toejuichen.

Ondersteuning voor scholen

De minister lanceert 30 'inspiratiescholen', een nieuw kenniscentrum en extra begeleiders in de pedagogische begeleidingsdiensten als ondersteuning voor scholen. Wij zijn echter overtuigd dat dit niet volstaat en dat er dringend werk moet worden gemaakt van tijd en middelen voor overleg en professionalisering.



Als een hervorming gedragen is, als ze met respect voor de expertise van de leraar tot stand is gekomen en als ze rekening houdt met de praktijk, dan geeft zij geen extra werkdruk of planlast. Dan creëert ze energie en zuurstof voor scholen. De verdere aanpak van deze hervorming zal bepalen in

welke richting het uitdraait voor scholen.

nancy.libert@acod.be
wendy.thomas@acod.be

Alle adviezen van de VLOR zijn te vinden op www.vlor.be

Ledenvergadering Onderwijs Waarvan liggen jullie wakker?

ACOD Onderwijs organiseert in september en oktober ledenvergaderingen in je buurt. Wat staat er op de agenda?

- Schets van de actuele toestand.
- Voorstelling van de resultaten van de enquête.
- Debat: wat vinden de leden hiervan?
- Oproep voor de actie van 14 oktober.

Hieronder vind je waar en wanneer je je stem kan laten horen.

Brussel	22 september – 17.00 u	Fontainasplein 9/11 1000 Brussel
Antwerpen	6 oktober – 19.00 u	Italiëlei 124 (5de verd.) 2000 Antwerpen
Antwerpen/Mechelen	7 oktober – 19.00 u	Stationsstraat 50 2800 Mechelen
Antwerpen/Geel	8 oktober – 14.00 u	Stationsstraat 156 2440 Geel
Limburg	23 september – 19.00 u	Koningin Astridlaan 45 3500 Hasselt
Oost-Vlaanderen	29 september – 17.00 u	Bagattenstraat 158 9000 Gent
Vlaams-Brabant	30 september – 19.00 u	Maria-Theresiastraat 121 3000 Leuven
West-Vlaanderen	1 oktober – 14.00 u	Sint-Amandsstraat 112 8800 Roeselare

Besparingen van Gent tot Brussel Cultuur onder vuur!

Het cultuurbeleid in Vlaanderen en Brussel krijgt harde klappen. Terwijl Gent 1,5 miljoen euro per jaar (13 procent van de werkingsmiddelen) bespaart op de cultuursector, kondigt Brussel een besparing van maar liefst 20 procent aan op culturele instellingen zoals Théâtre Royal du Parc en de KVS. ACOD Cultuur reageert met verontwaardiging en roept op tot een herziening van deze destructieve besparingen.

In Gent komt deze beslissing na de niet-selectie als Culturele Hoofdstad van Europa 2030, wat de bittere realiteit alleen maar versterkt. Het stadsbestuur noemt cultuur belangrijk, maar snijdt tegelijkertijd diep in de budgetten en bedreigt zo banen, kanalen en projecten.

In Brussel vraagt burgemeester Close aan instellingen om hun reserves aan te spreken zodat het begrotingstekort van de stad kan opvangen worden. Dat tekort is trouwens grotendeels veroorzaakt door de meerderheid zelf.

“Het is schrijnend te zien hoe cultuur en cultuurwerkers opnieuw de rekening gepresenteerd krijgen voor politieke keuzes”, zegt Inge Hermans, algemeen secretaris ACOD Cultuur. “Cultuur is geen kostenpost, maar een essentiële pijler voor sociale cohesie en democratische waarden.



foto Marek Śliwiecki

Het beleid moet dringend veranderen.” De timing van de Brusselse maatregelen net voor de zomervakantie maakt het er niet beter op. Werknemers en instellingen worden hiermee onvoorbereid geconfron-

teerd en dat bemoeilijkt zo ook het draagvlak voor protest aanzienlijk.

“Stop met het doorschuiven van begrotingstekorten naar de cultuursector”

ACOD Cultuur blijft geloven in de kracht van cultuur als motor van verbinding en veerkracht, zeker in moeilijke tijden. Wij eisen dat stadsbesturen stoppen met het doorschuiven van begrotingstekorten naar de cultuursector en dat er structureel geïnvesteerd wordt in een leefbare, toekomstgerichte culturele sector.

Inge Hermans



Antwerpen-Kempen-Mechelen

Senioren bezoeken Vlaams Tram- en Autobusmuseum

Op dinsdag 16 september om 10 uur bezoeken de senioren van ACOD AKM het Vlaams Tram- en Autobusmuseum (Diksmuide-laan 42, 2600 Berchem).

In het museum vind je nog heel wat relictten van de NMVB (de toenmalige Buurtspoorwegen) in de vorm van uniformen, typische gebruiksvoorwerpen, koersborden en lijnfilms, foto's en films, maar uiteraard ook en vooral tramrijtuigen en bussen. Zo is er onder meer een standaardtram uit de jaren 1930 te bewonderen, die tot diep in de jaren 1960 de Antwerpse buurtlijnen bediende, om vervolgens zijn carrière als werkwagen aan de kust te beëindigen. Ook de 200^{ste} en laatste gebouwde Type S met zijn bijwagen heeft zijn vaste stek in het museum. De reeks voertuigen bepaalt het gezicht van de Buurtspoorwegen doorheen de jaren 1960 en 1970.

Niet alleen de elektrische tram is vertegenwoordigd, je maakt ook kennis met de stoom- en dieseltractie. En wie dacht dat het goederenvervoer per spoor enkel een taak was voor de 'grote' spoorwegen, zal merken dat ook de buurttram in het levensonderhoud van heel wat Belgen voorzag.

Inschrijven kan enkel via e-mail aan alida.bouwens@acod.be en na de bevestiging dat je kan deelnemen, de deelnameprijs van 5 euro te storten op rekeningnummer BE14 8778 0015 0383 met vermelding van uw naam en activiteit 16/09/2025.

Omdat 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. Niet-leden kunnen zich momenteel dus nog niet inschrijven.

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 126 472 (bereikbaar iedere dinsdag van 10 tot 13 uur en de dag voor elke activiteit tijdens dezelfde uren).

Praktische info volgt in de week voorafgaand aan de activiteit. Deze activiteit is toegankelijk voor rolstoelgebruikers.

Limburg

Activiteitenkalender senioren 2026

In 2026 is het thema 'vrede' en herdenking van de gruwel van oorlog.

- In januari 2026 houden we onze traditionele nieuwjaarsreceptie met uitreiking van de prijs voor de meest sociaal bewogen persoon, die voorheen al ging naar onder andere professor Distelmans, dokter en voormalig staatssecretaris Reginald Moreels, activiste Ellen De Soete.

- Op zaterdag 21 maart gaan we naar Tienen voor een culturele en erfgoedbeleving met gids.

- Zaterdag 25 april doen we de Dossinkazerne in Mechelen aan voor een gegidst bezoek.

- Op zondag 3 mei leggen we een bus in om naar de viering van de 8-mei coalitie te gaan, gekoppeld aan een bezoek aan het concentratiekamp Breendonk met gids.

- Op zaterdag 20 juni: een bezoek met gids aan Be-Nature en het mijnbelevingsmuseum in Beringen.

- Op een nog nader te bepalen datum kunnen we een blik wer-

pen achter de schermen van de zomeropera in Alden Biesen (Bilzen), wanneer we de generale repetitie bijwonen van het Limburgs Symfonie Orkest met dirigent Willy Claes.

Hou voor meer info en modaliteiten van inschrijving de volgende edities van de Tribune in het oog.

Senioren bezoeken stroopfabriek Borgloon

In het fruitbelevingscentrum Stroopfabriek kan je het verhaal van de Loonse Stroop leren kennen. De rondleiding met gids start op zondag 14 september om 10 uur en duurt ongeveer twee uur. Daarna volgt nog een kleine traktatie. Verzamelen op het Stationsplein 8 in 3840 Borgloon. Individuele tussenkomst: 5 euro per persoon (niet terugbetaald bij afwezigheid wegens administratieve kosten). De gids en consumptie zijn hierbij inbegrepen. Reserveratie is definitief na het betalen van de 5 euro op het rekeningnummer BE31 8783 0220 0155 van ACOD Senioren Limburg met vermelding van 'Borgloon + naam + aantal personen'. Inschrijven voor 11 september via limburg@acod.be of 011 30 09 70 (tijdens de kantooruren).

Infoavond menopauze



**MENO
PAUZE**

INFOAVOND
25/09/25
om 19:30 - 21:30
Gratis registratie via QR-code



Vrijzinnig Punt, Albrecht Rodenbach 18, 3500 Hasselt

ORGANISATOREN

Cemite, rebelle, Gids Hart, Anthea

SPONSOREN

Vlaanderen, H. Hasselt heeft dit, huis mens, acod LIMBURG

De gendercommissie van ACOD Limburg organiseert samen met VZW Rebelle 'Vrouwen*die de wereld veranderen', BOJA Hasselt, de Afrikaanse vrouwenvereniging, Mary-Joe Foundation, Victoria: Oekraïense vrouwen een infoavond over de menopauze. Spreker

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



PB-PP
BELGIE(N) - BELGIQUE

van de avond is gynaecoloog dokter Milie Nwoye. (www.drmilienwoye.be/nl/welkom).

Zo knopen we terug aan met de traditie die we door de lockdowns hebben moeten laten varen: de ACOD IDEE CAFÉs. Dat waren succesvolle avonden voor leden (van ACOD en bij uitbreiding ABVV Limburg) waar allerlei interessante items aan bod kwamen, gebracht door bevlogen kenners van het terrein, of politieke debatten naar aanleiding van de verkiezingen.

Al meermaals werd geopperd om terug dergelijke avonden te organiseren. Enkele commissies nemen nu het voortouw. Waar de seniorencommissie plannen heeft om dit najaar een avond over nalatenschap te organiseren, bijt de gendercommissie op donderdag 25 september 2025 de spits af. Afspraak om 19.30 uur (tot 21.30 uur) in Vrijzinnig Punt, Albrecht Rodenbachstraat 18, 3500 Hasselt. Deelname is gratis (hapje en drankje inbegrepen). Inschrijven via de QR-code. Indien dat niet lukt, helpen we graag een handje en kan je ons bereiken via [limburg@acod.be](mailto: limburg@acod.be) of telefonisch tijdens de kantooruren op 011 30 09 70.

Oost-Vlaanderen

Senioren ACOD Overheidsdiensten zien ze vliegen

Op 18 september gaan we terug op stap met gids Rudy Chatelet. Van eind 16^{de} eeuw tot en met 1675 zag men overal toveressen vliegen, ook in Gent. De heksenhamer verscheen in 1487 en was de leidraad om toveressen, tovenaars en ketters te vervolgen en hen op de brandstapel te verbranden. Spoken, geesten, demonen en de functie van de beul komen uiteraard aan bod en maken ons verhaal rond. Het spreekt voor zich dat we hier een stuk Gentse geschiedenis tot leven brengen die niet geschikt is voor mensen met een gevoelige maag.

Voor de wandeling komen we samen aan het Geeraard de Duivelsteen om 14 uur. Inschrijvingen via ACOD – S-Plus Overheidsdiensten – Ronny De Rudder – bijdrage 8 euro te storten voor 1 september op rekeningnummer BE 39 0003 2515 5619 met vermelding van “k zie ze vliegen + aantal personen + naam en gsm-nummer”. Dit geldt als definitieve inschrijving.

West-Vlaanderen

Jaarlijkse verwen-dag voor senioren

Op donderdag 6 november nodigt ACOD West-Vlaanderen haar senioren uit op de jaarlijkse verwen-dag, die deze keer plaatsvindt in OC De Troubadour, Vlaswaagplein 3, 8501 Bissegem. Deze moderne en gezellige locatie ligt op slechts 150 meter van het station van Bissegem en is dus uitstekend bereikbaar met het openbaar vervoer. Er is bovendien voldoende parking voor wie met de wagen komt.

Programma

- Vanaf 09.30 uur verwelkomen we u graag met een heerlijk kopje koffie. Daarna volgt een bijzonder boeiende lezing door Dominique Willaert, schrijver, voormalig artistiek leider van Victoria Deluxe en een maatschappelijk geëngageerde stem in het publieke debat. Met zijn scherpe inzichten en warme vertelstijl weet hij als geen ander thema's zoals sociale rechtvaardigheid, solidariteit en cultuur tot leven te brengen. Zijn bijdrage zal u raken en inspireren.

- Na de lezing genieten we samen van een feestelijk aperitief, gevolgd door een uitgebreide en smaakvolle lunch.

- In de namiddag is er voor elk wat wils. Wie graag danst, kan zich uitleven op muziek van onze discobar. Liefhebbers van spel kunnen zich meten in leuke volksspelen (met mooie prijzen voor de winnaars) en uiteraard kun je tussendoor rustig genieten van een drankje en fijn gezelschap.

- Rond 17.30 uur sluiten we deze gezellige en ontspannende dag af.

Deelnameprijs is 50 euro per persoon (koffie, lezing, aperitief, lunch, drankjes, animatie en een vergoeding voor uw verplaatsing volgens NMBS-tarieven inbegrepen).

Inschrijven is verplicht en kan via 051 20 25 70 of west-vlaanderen@acod.be.

Let op: je inschrijving is pas definitief na overschrijving van 50 euro per persoon op rekeningnummer BE72 8775 0214 0216 van ACOD West-Vlaanderen, met vermelding: ‘verwen-dag 2025 – je sector’. Je ontvangt enkele weken voor de verwen-dag nog een bevestiging met alle praktische details.

We hopen u talrijk te mogen verwelkomen voor een dag vol warmte, ontmoeting en ontspanning! Samen maken we er opnieuw een prachtige dag van.

Oostende: Rode Avond met Bert Engelaar

Dit jaar viert het ABVV zijn 80-jarig bestaan als vakbond. Steeds heeft de vakbond ingespeeld op de noden van de maatschappij. Op 9 september 2025 om 20.00 komt de algemeen secretaris van het ABVV Bert Engelaar uitleg geven over de toekomst van onze vakbond onder de titel ‘80 jaar ABVV... waar gaan we naartoe?’.

Deze activiteit is gratis en kwam tot stand door een samenwerking van ABVV, ACOD (afdeling Oostende) en het Oostendse August Vermeylenfonds. Zij vindt plaats in het ABVV-gebouw, J. Peurquaetstraat 27, 8400 Oostende. Deuren open om 19.30 uur, aanvang om 20.00 uur. Alle belangstellenden zijn welkom! Bijkomende info te verkrijgen op 0494 64 47 94.