

# TRIBUNE

**DE ACOD NEEMT DE KOP  
VOOR MEER KOOPIKRAFT  
HOGERE PENSIOENEN EN  
STERKE OPENBARE DIENSTEN?**

## inhoud

<b>inhoud en colofon</b>	<b>2</b>
<b>wedstrijd</b>	<b>2</b>
<b>algemeen</b>	<b>3</b>
<b>spoor</b>	<b>6</b>
<b>tram bus metro</b>	<b>10</b>
<b>de post</b>	<b>12</b>
<b>gazelco</b>	<b>14</b>
<b>telecom</b>	<b>16</b>
<b>federale overheidsdiensten</b>	<b>18</b>
<b>vlaamse overheidsdiensten</b>	<b>22</b>
<b>lokale en regionale besturen</b>	<b>23</b>
<b>onderwijs</b>	<b>31</b>
<b>cultuur</b>	<b>37</b>
<b>agenda</b>	<b>38</b>

## colofon

### Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

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



### Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be

### Redactie:

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

**Eindredactie:** Jos Gavel, Aalst

**Vormgeving:** Els De Waele

**Drukkerij:** Moderna Printing

## online



[www.acodonline.be](http://www.acodonline.be)



[www.facebook.com/acod.abvv](https://www.facebook.com/acod.abvv)

## wedstrijd

### Mediamarktbon

#### Winnaars

Patrick Garré (Gent), Raf Bleeser (Hasselt), Ruth Motuanya (Meerbeke), Koen Ghijbels (Hasselt) en Liliane De Boer (Ravels) wisten de juiste antwoorden op de vorige prijsvraag. Zij winnen een Mediamarkt-geschenkbon.

#### Nieuwe prijs: Mediamarktbon

#### Vragen

- Door de opgelegde zware personeelsvermindering bij FOD Financiën bespaart de foute federale regering niet, maar gooit zij gigantische inkomsten over de balk. De FOD berekende het zelf. Hoeveel inkomsten derft Financiën in 2028 en 2029 samen (schatting)?
  - Meer dan een miljard
  - Bijna 500 miljoen
  - Ongeveer 750 miljoen
- Twee leraren en vakbondsmilitanten werden vier jaar lang onterecht opgesloten en mishandeld in Iran, maar werden recent vrijgelaten. Welke nationaliteit hebben zij?
  - Spaans
  - Duits
  - Frans
- De Oost-Vlaamse senioren laten het zich smaken in september. In welk etablissement gaan zij hun buikje vullen?
  - De Rode Kreeft
  - Het Palingparadijs
  - De Oesterput

#### 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 "Investeer niet in wapens, maar in welzijn!"

**Op 12 mei verzamelden de vakbonden opnieuw in Brussel om hun ongenoegen duidelijk te maken over regeringsbeleid. Opmerkelijk was dat de ACOD de kop van de betoging nam. Was dit de bedoeling?**

**Uwe Rochus:** "We wilden met de ACOD een duidelijk statement maken en een lans breken voor het belang van openbare diensten. We kunnen absoluut niet leven met de manier waarop er geraakt wordt aan de automatische loonindexering. In de openbare sector is dat de enige manier om de koopkracht van het personeel te verhogen. Daaraan raken zorgt op termijn onvermijdelijk voor verarming.

Een ander belangrijk actiepunt was en blijft voor ons het tegenhouden van of op z'n minst flink bijsturen van de pensioenhervorming van de regering De Wever. Die is onrechtvaardig en treft de ambtenaren buitensporig zwaar.

Ten slotte vroegen onze leden en militanten op de betoging ook een versterking van de openbare diensten. We hebben nu al enkele rechtse regeringen achter de rug en we zien dat de besparingen, afbouw en – zeg maar – afbraak van de openbare diensten steeds verder wordt voortgezet. Dat heeft rampzalige gevolgen voor onze maatschappij."

## Hoezo?

**Uwe Rochus:** "Openbare diensten zijn een garantie voor alle burgers om toegang te krijgen tot betaalbare noodzakelijke diensten zoals openbaar vervoer, postbedeling, energie, zorg, onderwijs, veiligheid, hulpverlening, cultuur en dergelijke. Wanneer je daarop bespaart – of flink erop inhakt zoals de voorbije jaren is gebeurd – dan doe je de ongelijkheid in de maatschappij toenemen. De afstand tussen wie de middelen heeft om zelf te voorzien in al die diensten via private verstrekkers en wie die middelen niet heeft, wordt zo steeds groter.

Daardoor voelt die laatste groep mensen zich niet langer gehoord of gesteund door de openbare diensten en de overheid die ze aanstuurt. Ze verliezen zo langzaam maar zeker hun geloof in de samenleving

en in onze democratie. De lokroep van de extremen in de politiek klinkt voor hen steeds luider.

Niet toevallig bevinden zich aan die rechterzijde ook degenen die pleiten voor zware investeringen in militaire uitgaven. Het geld daarvoor zoeken ze bij de openbare diensten, bij de pensioenen en bij de koopkracht van de burger.

Zo kom je terecht in een vicieuze cirkel, waarbij openbare diensten steeds minder goed hun rol kunnen spelen, de ongelijkheid toeneemt, de sociale samenhang vermindert en de democratische stabiliteit van de samenleving ondermijnd wordt."

## "De huidige politiek ondermijnt langzaam maar zeker het geloof in de samenleving en in onze democratie"

**Op 14 juni vindt er in Brussel een vredesbetoging plaats om het militaire opbod van de Europese regeringen aan te klagen. Heeft de ACOD daar ook een rol in te spelen?**

**Uwe Rochus:** "Zeker en vast! Als vakbond voor openbare diensten verzetten we ons tegen de onverantwoorde militarisering van onze samenleving. De EU-plannen om 800 miljard euro extra uit te geven aan bewapening zijn onaanvaardbaar. Dat geld dreigt weg te vloeien van sociale voorzieningen, gezondheidszorg, onderwijs, waardig werk, vredesopbouw, internationale samenwerking, de energietransitie en klimaatrechtvaardigheid. Diezelfde logica zien we ook in België, waar besparingen op de kap van de gewone mensen worden voorgesteld als noodzakelijk, terwijl toekomstige militaire uitgaven nauwelijks in vraag worden gesteld.

We zouden het geld dat naar militaire uit-



Uwe Rochus - voorzitter

gaven gaat liever investeren in openbare diensten, omdat die zorgen voor sociale samenhang, gelijkheid, solidariteit, democratie en uiteindelijk ook vrede. Het is toch onbegrijpelijk dat deze regering blijkbaar geld te over heeft om te investeren in wapens, maar niet in welzijn. Daarom roepen we iedereen die kiest voor vrede en sociale rechtvaardigheid op om deel te nemen aan de Europese betoging op 14 juni in Brussel. Samen eisen we investeringen in welzijn, in een warme, vreedevolle samenleving, niet in oorlog."

**In het verlengde van deze betoging is er op 23 juni de Internationale Dag van de Openbare Diensten. Kan je daar al iets meer over vertellen?**

**Uwe Rochus:** "De voorbije jaren organiseerden we een activiteit in Leuven. Dit jaar komen we samen met de andere vakbonden voor de openbare sector op het Muntplein in Brussel. Ons pleidooi blijft hetzelfde: investeer in en versterk openbare diensten."

# Limburgse ACOD-senioren bezoeken Dossin-kazerne Mechelen



Op zaterdag 24 april bezocht onze seniorencommissie met begeleiding van een ervaren gids de Dossin-kazerne, waar naast het memoriaal ook een museum is met een permanente collectie en uitgebreide informatie over de vervolging van Joden, Roma en Sinti tijdens de Tweede Wereldoorlog in België.

Toparchitect bOb Van Reeth (AWG Architecten) ontwierp het museumgebouw als een monument in de stad. Op 4 september 2012 vond de officiële inhuldiging plaats.

De ramen die uitkijken op de kazerne zijn dichtgemetseld met 25.000 witte stenen

die symbool staan voor de meer dan 25.000 weggevoerden.

Dit museum werd gebouwd op een symbolische plek, waar vroeger het arresthuis was. Het is gelegen tegenover de kazerne. Het plein tussen beide gebouwen verbindt oud en nieuw. De historische treinwagon duidt de plaats aan waar de spoorlijn lag. Vier oude geknottte lindebomen staan als stille getuigen op het plein. Op de foto van de uitstap staan slechts drie deelnemers. Door ernstige moeilijkheden op het spoor (bovenleiding stuk, wissel werkte niet en afgeschafte treinen) waren sommigen hopeloos te laat en was de eerste groep al



aan de rondleiding bezig.

Toch even vermelden dat de 23 deelnemers diep onder de indruk waren van de thema's en de historie... Het werd even stil. Alweer een beklijvende ervaring voor onze geëngageerde en leergierige deelnemers.

## Pensioenvraag? De ACOD helpt je verder!

**Tijdens onze zitdagen voor leden met pensioenvragen bekijken we je pensioendossier en beantwoorden we de vragen over de invloed van loopbaanonderbreking, ziekte, deeltijds werken, verlofstelsels en dergelijke meer. We nemen dan ook een kijkje op de website [mypension.be](http://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](mailto:antwerpen@acod.be)): 17 juni, 25 juni (Mechelen) en 14 juli.
- Limburg ([limburg@acod.be](mailto:limburg@acod.be)): 27 mei en 24 juni, 15 juli en 2 september.
- Oost-Vlaanderen ([oost\\_vlaanderen@acod.be](mailto:oost_vlaanderen@acod.be)): 16 juni en 9 juli.
- Vlaams-Brabant ([vlaams\\_brabant@acod.be](mailto:vlaams_brabant@acod.be)): 3 juni en 2 juli.
- West-Vlaanderen ([west\\_vlaanderen@acod.be](mailto:west_vlaanderen@acod.be)): 4 juni, 23 juni en 7 juli.



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

# Nationale betoging 12 mei

## Stop de sociale afbraak!

*Het verzet tegen de sociale afbraakpolitiek van de Arizona-coalitie houdt aan en groeit met de dag. Al meer dan een jaar komen werknemers uit alle sectoren op straat om de regering te laten terugkomen op haar beslissingen. Dat leverde al concrete bijstellingen van het beleid op, het absolute bewijs dat strijd loont.*

*Toch moeten we ons protest volhouden, want we zien we bijna dagelijks nieuwe aanvallen:*

- verhoogde druk op werkzoekenden en zieken,
- bedreigingen voor de pensioenen,
- aanvallen op het statuut,
- aantasting van de koopkracht via een indexsprong (light),
- slechtere werkomstandigheden.

Wij leggen ons daar niet bij neer. Wij eisen:

- echte loonsverhogingen en behoud van de automatische index,
- waardige pensioenen voor iedereen,
- het behoud van het statuut,
- waardige werkomstandigheden,
- rechtvaardige belastingen, waarbij de sterkste schouders eerlijk bijdragen.

Daarom kwam het gemeenschappelijk vakbondsfront op 12 mei 2026 opnieuw samen in Brussel voor een Nationale Betoging. Samen verdedigen we jouw rechten en jouw koopkracht. Onze kracht zit in ons aantal. In onze samenhang. In onze eenheid. Hoe talrijker we zijn, hoe sterker onze stem klinkt. Zo hertekenen we de machtsverhoudingen!



# HR Rail Paritaire sprokkels

## Tussenkomsten ACOD-CGSP

### 1. Vrijstelling van dienst in uitzonderlijke omstandigheden

ACOD-CGSP bracht de situatie ter sprake van collega's die door de oorlog tegen Iran in het buitenland vastzitten. In 2010, na de uitbarsting van de vulkaan Eyjafjallajökull, kregen medewerkers in een gelijkaardige situatie vrijstelling van dienst. De directie stelt dat het om zeer weinig gevallen gaat en dat deze afwezigheden werden opgevangen via verlof, recup of eventueel verlof om dwingende redenen (onbetaald). Er wordt daarom geen vrijstelling van dienst toegewezen.

### 2. Verblijf in het buitenland tijdens arbeidsongeschiktheid

ACOD-CGSP vroeg aan HR Rail, NMBS en Infrabel cijfers over toegestane en geweigerde aanvragen voor verblijf in het buitenland tijdens arbeidsongeschiktheid. Doel is een duidelijk overzicht te krijgen van de toegepaste praktijken en hun evolutie.

HR Rail engageert zich deze gegevens na de zomervakantie te bezorgen, gezien ze momenteel niet digitaal beschikbaar zijn.

### 3. Tijdelijk pensioen wegens vroegtijdige invaliditeit

Volgens ARPS 575 kan een betrokkene na zes maanden een medische herbeoordeling aanvragen. ACOD vroeg welke procedure hiervoor gevolgd moet worden. De directie antwoordt dat dit heronder-

zoek via IDEWE moet worden aangevraagd.

## Voorgelegde agendapunten

### 1. Treinbegeleiding: toelage controle vervoerbewijzen

De directie wil vanaf 1 juni de verkoop aan boord van treinen afschaffen. Daardoor verdwijnt ook de huidige vergoeding voor regularisatie van reizigers, berekend per verkocht ticket.

Ze stelt een nieuwe vergoeding voor op basis van het aantal gescande vervoerbewijzen:

- tot 300 scans: geen vergoeding
- 301 tot 1800: 0,035 euro per scan
- 1801 tot 3000: 0,015 euro per scan
- vanaf 3001: 0,005 euro per scan.

Voor Train Managers EU op internationale treinen komt er een forfait van 3,57 euro per werkdag.

ACOD besprak dit voorstel op 21 april in een werkgroep. Onze afgevaardigden verwierpen het unaniem. Eerst en vooral is er grote bezorgdheid over de afschaffing van de verkoop aan boord, omdat dit tot meer conflicten met reizigers kan leiden. Daarnaast tonen simulaties aan dat de voorgestelde vergoeding voor veel personeelsleden financieel nadelig is tegenover het huidige systeem. De vergoeding is bovendien degressief: vanaf 3001 scans wordt de opbrengst quasi verwaarloosbaar. De directie stelt voor om een nieuwe werkgroep op te richten. Volgens haar zou 60 procent van de medewerkers erop vooruitgaan, terwijl 40 procent verlies zou lijden.

### 2. Toelage voor hulpverlening Infrabel

Na de eerdere aanpassing voor personeel onder I-O1 (seinzalen, TC, Rioc-Racor), presenteert de directie nu een gelijkaardige aanpassing voor de rest van het Infrabelpersoneel. Het oude systeem bevatte een lijst van specifieke gevallen. Het nieuwe voorstel vereenvoudigt dit: wie buiten de diensturen wordt opgeroepen of de dienst moet verlengen, heeft recht op de toelage.

De toelage bedraagt vier keer het uurtarief, plus 18,62 euro op een werkdag en 37,31 euro op zondag of feestdag. Bij verlenging van de dienst geldt een vergoeding van twee, drie of vier keer het uurtarief, afhankelijk van de extra uren.

Personeelsleden van rang 3 tot 9 komen hiervoor in aanmerking. Ook werknemers met een vertrouwensfunctie, die vroeger uitgesloten waren, krijgen nu recht op deze toelage.

Wij geven positief advies.

### 3. Eervolle onderscheidingen

Werknemers met 25, 35 of 45 dienstjaren ontvangen een decoratie en een premie van 300 euro. De directie stelt voor dit recht ook uit te breiden naar contractuele personeelsleden.

Wij geven positief advies.

Tony Fonteyne

## Oproep tot kandidaturen Gewestelijk bestendig secretaris ACOD Spoor Limburg

Door de verkiezing van Kevin Jordens als nationaal secretaris voor ACOD Spoor is de functie van gewestelijk bestendig secretaris bij ACOD Spoor Limburg vacant. Geïnteresseerde kandidaten moeten voldoen aan

de voorwaarden zoals vastgelegd in het huishoudelijk reglement van ACOD Spoor Limburg. Deze zijn op eenvoudige aanvraag verkrijgbaar. Elke kandidatuur moet vergezeld zijn van een syndicaal curricu-

lum vitae. Kandidaturen moeten uiterlijk op vrijdag 29 juni om 12.00 uur worden ingediend via e-mail aan de huidige secretaris kevin.jordens@cgspacecod.be

# Infrabel

## Verlag bedrijfscomité PBW april 2026

### Opmerkingen vooraf

De ACOD-CGSP vroeg of er luchtanalyses zijn uitgevoerd in de werkplaats in Schaarbeek-Haren. De directie bevestigt dat dit inderdaad het geval is. De resultaten zijn gedeeltelijk besproken tijdens de lokale CPBW-vergadering. Dit punt zal opnieuw aan bod komen tijdens de CPBW-vergadering van mei 2026.

Aangaande de veiligheidsconferenties wijzen we erop dat er in 2025 slechts vier veiligheidsconferenties zijn georganiseerd i.p.v. de tien die voorzien zijn, terwijl de vermindering van de veiligheidsconferenties van tien naar vier slechts op het bedrijfscomité is voorgesteld einde 2025.

De ACOD-CGSP meent dat een veiligheidsconferentie een volledige dag moet duren, net zoals dat het geval is bij de conferenties voor het seinzaalpersoneel (van 10.00 tot 16.00 uur). Het huidige format – een ochtend, gevolgd door een terugkeer naar het werk in de namiddag – laat geen ruimte voor diepgaande reflectie of een kwalitatieve uitwisseling over veiligheid.

### Agendapunten

#### 1. Seinzalen – SEDUS-stoelen

Uit een enquête die in december 2025 werd gehouden, bleek dat er tal van ontevredenheden waren over de stoelen: van de 1730 uitnodigingen heeft slechts 25 procent van de collega's gereageerd. Belangrijkste knelpunten zijn de volgende:

- te harde zitting (37 procent)
- moeilijk verstelbare bedieningselementen/hendels (19 procent)
- grote verschillen tussen regio's.

Het actieplan ziet eruit als volgt.

- Betere kennis van de instellingen voor een correcte zithouding. We merken dat het personeel onvoldoende bekend is met de dynamische instellingen van de stoelen.
- Hoofdsteun. Bij de oorspronkelijke aankoop was de comfortabele neksteun niet inbegrepen in het pakket. Voortaan zal elke nieuwe stoel worden uitgerust met

een comfortabele hoofdsteun (+ 30 euro). Er zijn verschillen in de montage van de hoofdsteunen. Er wordt momenteel aan een oplossing gewerkt met het bedrijf SEDUS.

- Probleem met te harde zitting.
- Procedure voor specifieke gevallen.

De stoelen zullen individueel worden geïdentificeerd om de opvolging van herstellingen en onderhoud te verzekeren. Elke defecte stoel moet via de Operator Officer worden aangeschreven aan I.O. 119.

#### 2. Drie groene lichten

De ACOD-CGSP vestigt de aandacht op de plaatsing van nieuwe trechterplatforms in de werkplaats van Schaarbeek, gezien de voorgeschiedenis met betrekking tot asbest. Waakzaamheid blijft geboden. Er wordt uitleg gegeven over de pasvormtest van FFP3-maskers: een apparaat meet de dichtheid van het masker door de lucht binnenin en buiten te vergelijken.

#### 3. Opvolging JAP 2025 – Aannemers

De ACOD-CGSP brengt de buitensporige prestaties van kraanmachinisten ter sprake. De directie antwoordt dat er maatregelen worden overwogen: intrekking van de badge en uitsluiting van bedrijven die zich niet aan het actieplan houden. De uitkomst van de dialoog tussen Infrabel en de USAW zal volgende maand aan de bedrijfscomités worden voorgelegd.

#### 4. Jaarlijks rapport (2025) van de externe dienst IDEWE

De bedrijfsarts van IDEWE presenteert het jaarverslag:

- 82 procent van de activiteiten gaat over gezondheidsbeoordelingen
- 5,99 procent afwezig (455 afwezig / 7.138 aanwezig) – stabiel percentage
- hoge bloeddruk: 1 op de 3 werknemers moet hierop letten
- BMI: het percentage werknemers met overgewicht ligt boven de IDEWE-benchmark
- nieuw beoordelingsformulier op basis

van het risicoprofiel.

Psychosociaal

- Sterke toename van IDEWE-interventies.
- Aanzienlijke stijging van het aantal formele verzoeken.
- De thema's stress en functioneren komen vaker aan bod.

#### 5. Zware ongevallen bij externe bedrijven

We beklemtonen dat alle geanalyseerde externe ongevallen verband houden met tijdsdruk. De ACOD-CGSP is van mening dat dit gegeven structureel in de risicoanalyse moet worden meegenomen.

#### 6. Project Inzetbaarheidsbeleid

Infrabel presenteert een beleid dat in werking treedt na 30 dagen arbeidsongeschiktheid, gebaseerd op een zogenaamd open dialoog tussen de werknemer en zijn N+1. Wij wijzen op het risico dat de zieke werknemer zich geculpabiliseerd gaat voelen. Wij stellen de rol van de hiërarchische lijn ter discussie.

#### 7. Werkkledij

De toelichting over het afschaffen van het opmeten van werkkleding komt volgende maand. Inzake werkhandschoenen: vinerloze handschoenen zijn momenteel voorbehouden aan het ICT-personeel en de glasvezelteams. Er wordt een nieuw raamcontract opgesteld dat alle soorten handschoenen omvat.

Tony Fonteyne

## NMBS

# Verlag Nationale Werkgroep Tractiewerkplaatsen

*Op donderdag 23 april 2026 vond een nationale werkgroep plaats over de tractiewerkplaatsen en het project Shiftwerk 2.0. Na de voorstelling van dit project volgde een uitgebreide discussie. De eerste duidelijke conclusie was dat de NMBS haar gebrek aan professionaliteit niet mag afschuiven op het spoorwegpersoneel. Eerst moeten het interne beheer en de organisatie verbeterd worden, pas daarna kan een nieuw arbeidsstelsel besproken worden.*

De deelnemers wezen opnieuw op problemen die al jarenlang gemeld worden: het gebrek aan coördinatie tussen B TC en B TO en het gebrek aan afstemming tussen logistiek en aankopen. De gevolgen zijn bekend: ontbrekende of onvoldoende hulpmiddelen, ontbrekende of fout geleverde stukken, materieel dat niet beschikbaar is of op de verkeerde plaats staat en tijdverlies en frustratie bij het personeel. Onder deze omstandigheden is elke poging om efficiëntie te verhogen via gewijzigde werkuren gedoemd te mislukken.

### Slechter sociaal klimaat

Het vertrouwen van het personeel in de directie is sterk gedaald, met demotivatie als gevolg. Sommige militanten geven aan dat personeelsleden overwegen het bedrijf te verlaten. Er leeft ook een reële vrees dat de directie dit dossier met harde hand wil doordrukken.

### Essentiële voorwaarden

Om tot een nieuw arbeidsstelsel te komen, werden duidelijke voorwaarden geformuleerd:

- de directie moet eerst aantonen dat haar voorstellen echt een verbetering opleveren
- het werkvolume bij NMBS moet behouden blijven in functie van 2032
- er moeten garanties komen over de toekomst en het behoud van de huidige werkplaatsen.

### Standpunt

Zowel Franstalige als Nederlandstalige deelnemers spreken zich vandaag duidelijk uit tegen het project in zijn huidige vorm. Er leeft veel ongenoegen over de voortdurende wijzigingen als gevolg van de overhaaste invoering van Shiftwerk 1.0. De centrale vraag blijft: wanneer komt er eindelijk een definitieve, geloofwaardige en stabiele versie?

## “De legitimiteit van onze standpunten berust op respect voor onze instanties en voor het standpunt van het personeel”

### Inspanningen ja, maar anders

Het personeel:

- is gehecht aan zijn beroep en knowhow
- is bereid inspanningen te leveren, maar niet onder eender welke voorwaarden
- vraagt betere arbeidsomstandigheden en meer waardering.

Het wil ook duidelijkheid over:

- het echte budget voor de hervorming van het premiesysteem
- de werkelijke werkdruk, om te beoordelen of een aanpassing van het arbeidsstelsel nodig is.

### Nieuwe bezorgdheden

Ook het nieuwe transportplan moet mee bekeken worden bij de analyse van de uurroosters. De deelnemers begrijpen niet waarom tussen 12 en 20 uur een pauze zou moeten worden ingevoerd. Dit wordt als onnodig en ongerechtvaardigd beschouwd. Daarnaast bestaat bezorgdheid over een mogelijke ‘sterilisatie’ van de bundels in de werkplaatsen door de wijzigingen in het transportplan.

### Welzijn en eindloopbaan

Er werd sterk gewezen op het gebrek aan respect en welzijn. De resultaten van de Be Well-enquête bevestigen dit. Er werden specifieke eisen geformuleerd voor:

- oudere personeelsleden
- collega’s voor wie nachtdiensten moeilijk of onmogelijk worden
- de uitbreiding van deeltijds werk en landingsbanen.

### Eisenbundel

De deelnemers stellen voor een eisenbundel op te maken, gebaseerd op de realiteit op het terrein. Hiervoor zal een enquête bij het spoorwegpersoneel worden georganiseerd om zijn mening en opmerkingen te verzamelen.

### Vervolg

Een nieuwe werkgroep is gepland op 5 juni. Tegen dan moeten de deelnemers in hun gewesten een standpunt innemen over vier vragen.

1. Gaan we onderhandelen of niet?
2. Wat zijn onze eisen?
3. Wat zijn onze rode lijnen?
4. Indien de directie haar wil oplegt in één werkplaats: starten we de alarmbelprocedure, wordt een stakingsaanzegging ingediend en komt er solidariteit van alle werkplaatsen of enkel van de betrokken werkplaats?

### De achterban beslist

We hebben duidelijk bevestigd waarover niet onderhandeld kan worden. Er worden geen verdere stappen gezet zonder de uitdrukkelijke instemming van onze vakbondsleden. Elk besluit moet binnen onze instanties besproken en goedgekeurd worden, gebaseerd zijn op duidelijke mandaten en de wil van de betrokken werknemers weerspiegelen. De legitimiteit van onze standpunten berust op respect voor onze instanties en voor het standpunt van het spoorwegpersoneel.

*Tony Fonteyne*

## NMBS

# Gesprekken centralisatie OCC's verlopen niet van leien dakje

**Er vonden intussen twee vergaderingen met de directie plaats over de centralisatie van de OCC's. Hoewel zij spreekt over 'sociaal overleg', ging het vooral over informatiesessies zonder echte bereidheid te luisteren naar de argumenten van het terrein die door de vakbonden werden aangebracht. Hoe is de situatie?**

De directie beschouwt centralisering als de oplossing bij uitstek voor problemen bij het beheer van incidenten in real time. Zij verwijst daarbij naar:

- een gebrek aan onderlinge bijstand tussen PACO's van verschillende OCC's bij grote incidenten
- te weinig overleg tussen de permanenties van de districten
- het ontbreken van voorstellen voor alternatieve spooromleidingen
- het ontbreken van één duidelijke leidinggevende voor OCC/RCC-personeel dat onder verschillende directies valt.

Wij roepen onze leden en militanten op om hierover hun mening te geven. Toch toont de directie nergens aan dat centralisatie noodzakelijk is. Zij beschikt al over Genesys, dat coördinatie op afstand mogelijk maakt via telefonische conferenties. De nood aan eenheid van commando delen wij trouwens ook en werd door ACOD-CGSP al eerder aangekaart, onder meer bij de evaluatie van RTTM. De directie bewijst echter niet hoe centralisering de real time-werking concreet zou verbeteren.

Wij blijven ervan overtuigd dat centralisatie geen meerwaarde biedt, maar wel belangrijke nadelen heeft die onderschat worden: verlies van lokale expertise, verzwakking van de band met het terrein en problemen bij rekrutering en mobiliteit naar Brussel.

### Voorstellen van de directie

#### 1. Vier rollen bij het RCC

- Traffic Incidents: beheer van incidenten, eindverantwoordelijk voor incidenten van niveau 0.
- Client Solutions: oplossingen zoeken voor reizigers (bus, trein, aansluitingen) en contact met reizigersinformatie.
- Field Operations: beheer van materieel



foto Belga - Nicolas Maeterlinck

en operationele handelingen in het station, samen met bundels en verdeler (BTO).

- Dispatcher treinpersoneel: ondersteund door een desk voor niet-dringende taken; op termijn voor zowel treinbegeleiders als bestuurders.

#### 2. Verdeling van functies

De directie stelde een plan voor van het toekomstige RCC met onder meer acht bureaus voor Traffic Incidents en vier voor Field Operations. Deze functies worden vandaag door RTS'en uitgevoerd. Momenteel zijn er op een weekdag vijf RTS OCC-, twaalf RTS block-, acht RTS RCC- en vier RTS RCC-coördinatoren ingepland, al worden sommige posten niet altijd meer ingevuld. De precieze impact op het aantal VTE's wordt later besproken, maar de gevolgen zijn nu al duidelijk zichtbaar.

#### 3. Evolutie van taken

Volgens de directie blijven de taken grotendeels dezelfde, met enkele uitbreidingen zoals spooroplossingen voor Client Solutions en extra coördinatie met bundels voor Field Operations.

#### 4. Overplaatsing van personeel

Behalve voor de PACO's gebeurt de transfer naar het RCC volgens ARPS 535 ('Overheveling van activiteiten'): medewerkers met de grootste graadanciënniteit worden overgeplaatst, behalve wanneer de woon-werkverplaatsing meer dan 11 uur bedraagt.

Voor PACO's blijft een deel in de regio. De bedienden met de minste graadanciënniteit worden daar geschrapt en overgeplaatst naar het RCC, met respect voor de 11-urenregel.

De aanstelling gebeurt zonder regularisatie en volgens een klassiek 3x8-systeem (6-14, 14-22, 22-6). Overtollig personeel wordt doorverwezen naar de hertewerkstellingcel en moet solliciteren voor een nieuwe functie.

#### 5. Polyvalentie

De directie wil op termijn dat elke medewerker minstens twee rollen kan opnemen. Opleidingsplannen worden aangekondigd, zonder sociaal overleg in de NRO.

### De hamvraag

ACOD-CGSP is altijd bereid geweest tot overleg om het beheer van real time te verbeteren. Sinds de invoering van RTTM in 2022 vroegen en verkregen wij evaluaties, waarbij we concrete voorstellen deden, zoals de aanstelling van een OCC-verantwoordelijke.

De werkgroep met OCC-afgevaardigden en militanten in februari was duidelijk: centralisering betekent geen verbetering. De centrale vraag blijft dan ook: tot welk echt sociaal overleg is de directie bereid in dit dossier?

Tony Fonteyne



foto Belga - Sarah Van Hecke

## De Lijn Transformatieplan of reorganisatie?

***In de vorige editie gaven we al aan dat er heel wat geruchten circuleerden voor een mogelijke reorganisatie bij het bediendepersoneel. Intussen zijn de eerste gesprekken effectief gestart en is de dialoog met de directie op gang gekomen. Daarmee is ook duidelijk geworden dat dit dossier geen vage piste meer is, maar een concreet traject dat de komende weken en maanden vorm zal krijgen.***

De directie spreekt zelf over een 'transformatieplan'. Voor ons maakt de benaming weinig verschil. Wat telt, is de impact op de mensen op de werkvloer. Die zal er zeker zijn. Het gaat hier over een ingrijpende hertekening van de organisatie, met gevolgen voor functies, verantwoordelijkheden en de manier van werken. Voor ons moet dit daarom behandeld worden als een reorganisatie, met heldere afspraken en garanties voor het personeel. Duidelijk is nu al dat de organisatie wil evolueren naar een nieuwe structuur met vier grote pijlers: Technologie & Engineering, Mobiliteitsplanning, Operaties en Marketing & Verkoop. Op papier wordt gezegd dat bestaande afdelingen blijven

bestaan en dat er geen afschaffingen gepland zijn. Tegelijk leert de ervaring dat een wijziging in structuur zelden zonder gevolgen blijft. De manier waarop teams aangestuurd worden, hoe taken verdeeld worden en wie welke verantwoordelijkheid draagt, zal wel degelijk veranderen.

### Clusters

De meest zichtbare aanpassing is de overstap van de huidige indeling met tien operationele teams naar een systeem van clusters. In die nieuwe structuur worden verschillende sites samengebracht onder één clustermanager, die verantwoordelijk wordt voor het geheel: van techniek en gebouwen tot de operationele werking. Daarnaast wil men opnieuw sterker inzetten op de stelplaatsen, met een verantwoordelijke die instaat voor het dagelijks beheer van de site.

Volgens de directie moet deze aanpak de verzuiling tegengaan die in de voorbije jaren gegroeid is. Voor het personeel roept dit echter ook vragen op. Wie wordt hiervoor verantwoordelijk? Wat betekent dit voor de huidige functies? Hoe zal de

werkdruk evolueren wanneer taken anders worden georganiseerd?

Het tempo waarin deze veranderingen worden voorgesteld, valt op. Tegen medio mei moest er al een eerste ontwerp klaar zijn met een inschatting van het aantal personeelsleden en de kostprijs. Tegen begin juni wil men een definitieve structuur en personeelsinvulling vastleggen. Dit betekent dat er op zeer korte termijn beslissingen genomen zullen worden die een grote invloed hebben op veel medewerkers.

**“Geen loutere oefening in ‘anders organiseren’, maar ingrijpende verandering die iedereen zal raken”**

### Gemengde signalen

Op het vlak van personeel en aanwerving

gen worden komen er gemengde signalen. Enerzijds wordt aangegeven dat er mogelijk bijkomende aanwervingen nodig zijn, vooral voor technische functies waar de specialisatie toeneemt. Anderzijds blijft budgetneutraliteit een harde voorwaarde. Dit betekent dat nieuwe aanwervingen ergens anders gecompenseerd zullen worden. Elke functie zal eerst intern worden opengesteld, wat kansen kan bieden voor doorgroei, maar tegelijk ook voor interne concurrentie kan zorgen.

Uit bijkomende toelichtingen blijkt bovendien dat de organisatie vandaag al worstelt met het invullen van bepaalde functies en met de manier waarop de selectie verloopt. Het proces wordt als zwaar en niet altijd efficiënt ervaren. Ook werknemers krijgen niet steeds de kansen die ze verwachten om intern door te groeien. De intentie om dit te verbeteren is er, maar het zal de concrete uitwerking zijn die telt.

## Funcities en verloning

Een ander belangrijk punt is de weerslag op functies en verloning. De directie stelt dat de bestaande functieniveaus en verlo-

ningsprincipes behouden blijven volgens cao DL 2020. Tegelijk wordt ook gesproken over verschuivingen van functies op basis van competenties. Vooral bij hogere en gespecialiseerde functies kan dit leiden tot duidelijke veranderingen in rol of positie. Met andere woorden: ook al blijven de regels op papier dezelfde, de invulling ervan kan grondig veranderen.

Daarnaast stelden de vakbonden zelf de vraag om de bestaande regeling voor functieclassificatie grondig te herbekijken en te komen tot een duidelijke en volwaardige beroepsprocedure. De huidige cao voldoet immers niet meer aan de realiteit en biedt onvoldoende mogelijkheden voor werknemers om zich te verzetten tegen hun functiewaardering.

Dat de directie bereid is hierop in te gaan, is op zich een positief signaal en betekent een duidelijke stap vooruit in vergelijking met de voorbije jaren. Toch mag het niet bij intenties blijven. Voor ons is dit een essentieel dossier: werknemers moeten kunnen rekenen op transparante, objectieve en afdwingbare procedures wanneer hun functie of verloning ter discussie staat.

## Ingrijpende verandering

Lang niet alle vragen zijn beantwoord. Ondanks de opgestarte dialoog blijft het vaag over werkzekerheid, over de concrete invulling van functies en over de manier waarop medewerkers zullen worden geplaatst in de nieuwe structuur. Ondertussen tikt de klok door en komen de beslissingsmomenten snel dichterbij. Voor ons is het zonneklaar dat dit dossier niet kan worden afgedaan als een loutere oefening in 'anders organiseren'. Het gaat over een ingrijpende verandering die iedereen zal raken. Daarom blijven wij aandringen op duidelijke afspraken in een cao, met garanties voor werkzekerheid, transparantie en eerlijke behandeling van alle medewerkers

*Stan Reusen*



foto Belga - Robbe Vande ge Huchte

# Stakingen en onderhandelingen: het spant

**Kameraden, in onze vorige tribune heb ik al verwezen naar de stakingen die plaatsvonden in april en mei. Dat waren de grootste ooit in de geschiedenis van bpost. In totaal duurden de stakingen vijf weken, wat ongezien lang is.**

In Vlaanderen braken spontane stakingen uit als reactie tegen het nieuwe transformatieplan van Mail. Alle reacties op het terrein waren terecht. Het transformatieplan heeft namelijk redelijk wat gevolgen voor de medewerkers van Mail, zowel bij distributie als in transport en sortering. Op het moment dat ik dit schrijf, zijn we nog volop aan het onderhandelen om de scherpste kanten eraf te vijlen.

Dan is er nog het achtste beheerscontract, dat nog moet worden afgesloten met de overheid. Ook hier moet er nog een aantal zaken afgeklopt worden. Dat is niet evident met een zwakke minister die warm en koud tegelijkertijd blaast. Zij wil een quasi status quo, maar vermindert wel de werkingstoelage met 50 miljoen euro of maar liefst 40 procent. Dit zal sowieso een vermindering van het aantal kantoren veroorzaken, dat zijn de consequenties van de regeringsbeslissing. Ik hoop dat er snel een overeenkomst gesloten wordt, want alle medewerkers van Channels & Banking hebben het recht om te weten hoe hun toekomst eruit zal zien.

Momenteel zijn we bovendien de laatste onderhandelingen aan het voeren over de cao. Ik hoop dat we jullie die al hebben kunnen voorstellen op het moment dat jullie dit lezen. We onderhandelen over de onderwerpen die gewoonlijk aan bod komen in een cao: koopkracht, welzijn, verloven, bescherming tegen ontslag en eindloopbaanregelingen. We houden jullie natuurlijk verder op de hoogte.

Geert Cools



foto Belga - Eric Lalmand





## Basisvorming Militant, ook in moeilijke tijden!

**Militant zijn voor ACOD Post is niet altijd eenvoudig. Zeker niet in een periode van transformatie, continue reorganisatie, nieuwe werkmethodes, flexibiliteit en besparingen. Daarom sterken we onze militanten in hun vaardigheden, inzichten en gedragingen die gebaseerd zijn op de basiswaarden van ACOD.**

Het doel van de ACOD Post basisvorming voor militanten is onze leden een efficiënte ondersteuning te bieden op de werkvloer en hun belangen te verdedigen. Goed geïnformeerde en goed opgeleide militanten op alle niveaus zijn onontbeerlijk voor een goede werking van onze vakbond. Dat we de grootste en sterkste vakbond zijn, hebben we te danken aan jullie, onze leden en onze militanten.

De vorming bestaat uit twee delen van twee dagen met als rode draad 'samenwerking en communicatie'. In het eerste deel spitsen we ons vooral toe op de algemene werking van onze vakbond en

onze gedragscode. Hoe zit onze structuur in elkaar en voor wat staat ACOD Post? In het tweede deel staan we vooral stil bij de rol van militanten en leden. Er wordt vooral gewerkt rond informatie ontvangen en geven, zowel ten aanzien van leden als van het lokaal bpost-management en hoe dit het best kan. Een goede communicatie is immers beslissend om de belangen van onze leden te verdedigen en hen de best mogelijke ondersteuning te bieden.

### “De rode draad is samenwerking en communicatie”

We gaan tijdens deze vorming geen enkele groepsdiscussie of debat uit de weg. Tijdens de basisvorming leveren ook externe sprekers steeds een bijdrage. Zo kwam Eric Mertens de werking van Actisoc toelichten en Patricia Vertongen spreken over preventie. Dit gebeurt in een open, construc-

tieve en ontspannen sfeer waar de theorie door concrete praktijkoefeningen wordt afgelost, met tussenin al eens een grappige noot.

De afgestudeerden van dit jaar zijn: Charmant, Delphine, Evelyne, Fabio, Mario, Glenn, Gregory, Laetitia, Lakvinder, Lieven, Ronald, Seref en Yvan.

Enkele militanten hebben wel het eerste deel achter de rug, maar konden om allerlei redenen niet aanwezig zijn op deel twee. Geen nood, zij worden volgend jaar opnieuw uitgenodigd voor dit deel.

Nog een dikke dank u aan jullie allen voor de feedback, inzet en enthousiaste medewerking. Ook wij hebben van jullie geleerd.

Laat jullie zeker zien en horen als militant van ACOD Post.

*Pascal Vleminckx*



## Mogelijke nationalisering kernenergie-activiteiten

**De Belgische overheid en Engie verrasten velen op 30 april 2026 met een gemeenschappelijke verklaring over de gezamenlijk ondertekende intentieverklaring die een kader vastlegt over een mogelijke overname van alle nucleaire activiteiten van Engie en Electrabel in België. Hieronder vinden jullie de tekst van de verklaring. Vervolgens voorzien wij deze van analyse en commentaar.**

### Verklaring Belgische Staat en Engie Groep

“De Belgische Staat en Engie Groep starten exclusieve onderhandelingen over de overname door België van Engie’s nucleaire activiteiten. De Belgische Staat (‘BEGOV’), Engie SA (‘Engie’) en Electrabel NV/SA (‘Electrabel’) hebben vandaag de ondertekening aangekondigd van een intentieverklaring die het kader vastlegt voor exclusieve onderhandelingen over de mogelijke overname door de Belgische Staat van alle nucleaire activiteiten van Engie en Electrabel (de ‘Transactie’). De beoogde Transactie omvat alle nucleaire activitei-

ten die momenteel eigendom zijn van en worden uitgebaat door Engie, Electrabel en hun dochterondernemingen, waaronder het volledige nucleaire park bestaande uit zeven reactoren, het betrokken personeel, alle nucleaire dochterbedrijven, alsook alle bijbehorende activa en passiva, inclusief de verplichtingen omtrent ontmanteling en stopzetting. Dit initiatief weerspiegelt de strategische beslissing van de Belgische regering om zelf nucleaire activa van het land te verwerven, in overeenstemming met haar ambitie om de uitbating van bestaande kernreactoren te verlengen en nieuwe nucleaire capaciteit in België te ontwikkelen. Daarmee neemt de Belgische regering de verantwoordelijkheid op zich voor de langetermijnergievoorziening van het land, met als doel een financieel en economisch levensvatbare activiteit uit te bouwen die de bevoorradingszekerheid, klimaatdoelstellingen, industriële weerbaarheid en sociaaleconomische welvaart ondersteunt. Conform de intentieverklaring zal de Belgische Staat een volledige due diligence uitvoeren naar de nucleaire activiteiten. De partijen zullen te goeder

trouw onderhandelen met als doel tegen 1 oktober 2026 Head of Terms te sluiten waarin de belangrijkste bepalingen en voorwaarden van de Transactie worden vastgelegd. De partijen geven aan dat de beoogde Transactie geen onredelijke – noch negatieve, noch positieve – impact mag hebben op de globale financiële situatie van Engie en Electrabel. In afwachting van de uitkomst van de onderhandelingen hebben de partijen passende voorlopige maatregelen afgesproken om de waarde en integriteit van de nucleaire activiteiten te waarborgen, waaronder de opschorting van lopende ontmantelings- en stopzettingswerken, om ervoor te zorgen dat alle opties voor de Belgische Staat openblijven. Engie bevestigt haar engagement om de betrokken werknemers gedurende dit proces te begeleiden en te ondersteunen, door middel van een voortdurende dialoog met de personeelsvertegenwoordigers en het invoeren van passende ondersteuningsmaatregelen naargelang de voortgang van de gesprekken. De ondertekening van de intentieverklaring houdt geen definitieve verplichting in om de Transactie af te

ronden. Haar uitvoering blijft onder meer afhankelijk van het onderhandelen over en ondertekenen van definitieve overeenkomsten en het verkrijgen van de vereiste regulatoire goedkeuringen en de nodige akkoorden van derde partijen.”

**Economisch interessant?**

Deze gemeenschappelijke aankondiging zou een nieuw hoofdstuk kunnen inleiden inzake energiebeleid van de Belgische overheid alsook inzake de energiestrategie van Engie en Electrabel in België. Engie en Electrabel verklaren al langer dat ze hun nucleaire activiteiten zouden willen stopzetten, misschien wordt hierdoor het ideale kader voor hen verwezenlijkt. In België zetten zij volop in op hernieuwbare energieproductie, batterijparken en gascentrales. Dat wil zeggen dat zij in een dergelijk mogelijk hertekend marktmodel voldoende financiële opbrengsten zien, anders zouden zij dit niet overwegen.

En hun mogelijke overweging om al hun nucleaire activiteiten (inclusief dochterondernemingen en betrokken fondsen voor de ontmanteling van nucleaire sites en berging van het nucleair afval) af te stoten, betekent evenzeer dat ze in het voortzetten hiervan een onvoldoende opbrengstenmodel zien, anders zouden ze ook dit niet overwegen.

Tijdens lopende onderhandelingen worden ontmantelingsactiviteiten stopgezet, zodat niets tegen een mogelijke levensduurverlenging van reactoren plaatsvindt. De hamvraag voor de Belgische overheid en de bevolking is natuurlijk hoeveel dit allemaal zou kunnen kosten aan uiteindelijk de Belgische consumenten. Federaal minister van Energie Bihet verklaart in dit kader dat er zou kunnen betaald worden voor de ‘netto waarde van de activa’. En natuurlijk is de overheid ook geïnteresseerd in bestaande sites van Electrabel waar mogelijk nieuwe nucleaire capaciteit kan gebouwd worden, zoals Small Modular Reactors.

**De mening van ACOD Gazelco**

ACOD Gazelco pleit er al zeer lang voor om voldoende productiecapaciteit in eigen Belgische handen te houden of te verkrijgen, zodat via een verstandige energiemix (niet enkel nucleaire, maar ook hernieuwbare en ondersteunende energiepro-

ductie) de eigen energiebevoorrading voldoende verzekerd kan worden tegen correcte prijzen voor alle consumenten. Veel vragen blijven momenteel onbeantwoord in het kader van studies die nu zullen uitgevoerd worden in functie van een mogelijke nationalisering van nucleaire activiteiten in België. Tegen welke prijs kunnen reeds afgeschreven nucleaire centrales en bijhorende activiteiten overgenomen worden door de overheid? Wat gebeurt er met opgewekte stroom en in welke mate kan dit gunstig zijn voor alle Belgische consumenten? Kunnen alle vereiste veiligheidsvoorwaarden ingevuld worden? Is dit mogelijk hernieuwde beleid juridisch haalbaar? Welke rol zal EDF Luminus spelen in dit ganse verhaal aangezien zij momenteel ook gedeeltelijk eigenaar zijn van Belgische kernreactoren en zij niet aankondigen om uit nucleaire productiemiddelen te willen stappen? Het is nog maar een begin van de vele vragen.

**Focus op personeel**

ACOD Gazelco zal zich in een mogelijk nieuw scenario rond een toekomst van nucleaire productiesites concentreren op wat er met het betrokken personeel van Electrabel gebeurt. Natuurlijk zal ACOD Gazelco zoals steeds alle loon- en arbeidsvoorwaarden verdedigen van alle (personeels)leden die mogelijk in een niet te bepalen toekomst terecht zouden kunnen komen in een andere juridische entiteit dan dewelke waarin ze momenteel

tewerkgesteld worden, namelijk Electrabel nv dat ressorteert onder het Paritair Comité 326 (Gas en Elektriciteit). Heeft de mogelijk overnemende partij bijvoorbeeld een intentie om van hen (contractuele) ambtenaren te maken, hen zelf onder te brengen in een privé onderneming waarvan ze zelf (geheel of gedeeltelijk) eigenaar blijft of deze activiteit na overname opnieuw over te dragen aan een andere privé onderneming waarin het personeel ondergebracht wordt en die kan zorgen voor een verdere exploitatie (zoals bijvoorbeeld EDF Luminus)? Ongeveer 2000 rechtstreeks tewerkgestelde personeelsleden zouden hierdoor geïmpacteerd kunnen worden. Natuurlijk zal Gazelco alle mogelijke middelen en de nodige bereidheid tot onderhandelen inzetten om al hun rechten te vrijwaren, ook in een verdere toekomst. Alle betrokken partijen zullen bovendien steeds voldoende aandacht moeten besteden aan het behoud van de nodige inzet van voldoende werknemers die in alle veiligheid een verdere exploitatie kunnen waarborgen, want zonder hen is er nooit sprake hiervan!

*Jan Van Wijngaerden*



foto Belga - Nicolas Maeterlinck



## Brussels Airport Company Nieuwe cao's gesloten

**Bij Brussels Airport Company (BAC) werden recent verscheidene collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten. Zij hebben betrekking op een marktconform loonbeleid, evaluatie en ontwikkeling en een verhoging van de maaltijdcheques. Hieronder volgt een beknopt overzicht.**

### Maaltijdcheques

Vanaf 1 juli 2026 worden de maaltijdcheques voor alle medewerkers structureel verhoogd naar 10 euro per dag, in plaats van 8 euro. De persoonlijke bijdrage van de medewerker blijft 1,09 euro per maaltijdcheque.

### Evaluatie en ontwikkeling

De cao Evaluatie en Ontwikkeling is van toepassing op de niet-kaderleden. De overeenkomst legt verschillende aspecten van het evaluatie- en ontwikkelingsproces vast en wil zorgen voor een duidelijke en transparante aanpak bij de beoordeling van prestaties, met aandacht voor de professionele groei van de medewerkers. Het jaarlijkse evaluatieproces bestaat uit

drie sleutelmomenten: het vastleggingsgesprek (waarin de verwachtingen worden afgesproken), het tussentijdse groeigesprek en het evaluatiegesprek zelf. Belangrijk om te vermelden is dat medewerkers zich tijdens deze gesprekken kunnen laten bijstaan door een vakbondsvertegenwoordiger.

De evaluatie mondt uit in een evaluatiescore, met de volgende mogelijke beoordelingen: *uitzonderlijk*, *overtroffen*, *succesvol*, *deels succesvol* of *onsuccesvol*. Daarnaast voorziet de cao ook in een beroepsprocedure bij betwisting van de score.

### Marktconform Loonbeleid

Daarnaast werd voor de niet-kaderleden ook een cao Marktconform Loonbeleid afgesloten. Deze overeenkomst strekt ertoe een loonbeleid vast te leggen met het oog op het aantrekken, motiveren en behouden van competente medewerkers. Het loonbeleid, gekoppeld aan de functieklassen, steunt op een aantal duidelijke pijlers. Het ondersteunt prestaties en feedback en zorgt ervoor dat de lonen blijven

aansluiten bij de markt. Bovendien maakt het mogelijk dat het basisloon op een redelijke termijn kan doorgroeien, rekening houdend met de loonpositie en de prestatiebeoordeling. Medewerkers van wie het loon lager ligt, zullen dus sneller doorgroeien, afhankelijk van hun prestaties. Voor bedienden met een relatieve salarispositie van meer dan 120 procent is bij een positieve beoordeling een prestatiebonus voorzien, een variabele premie die wordt toegekend in functie van de evaluatiescore. In deze cao worden daarnaast ook klare afspraken gemaakt over functiewijzigingen en promoties.

### We helpen je verder!

Wie vragen heeft over de toepassing van de nieuwe cao's of over de verhoging van de maaltijdcheques, kan terecht bij onze afgevaardigden voor meer uitgebreide informatie of verduidelijking.

Annuska Keersebilck

# Proximus Verhoging maaltijdcheques

**Dankzij volgehouden syndicale inzet heeft de ACOD eindelijk een akkoord bereikt met de directie van Proximus over de verhoging van de maaltijdcheques.**

Dit resultaat kwam er niet vanzelf, maar is het gevolg van aanhoudend overleg en duidelijke eisen. Door te blijven aandringen werd een concreet en voelbaar voordeel gerealiseerd voor de medewerkers. Met deze verhoging wordt bovendien het hoogst toegelaten bedrag bereikt.

Wat betekent dit nu concreet?

- De waarde van de maaltijdcheque stijgt met 2 euro van 8 naar 10 euro.
- De verhoging gaat in vanaf 1 mei 2026.
- Vanaf juli 2026 zal het verhoogde bedrag effectief zichtbaar en bruikbaar zijn op de Pluxee-kaart.
- De persoonlijke bijdrage van de medewerker blijft behouden op 1,09 euro per maaltijdcheque.

In tijden van stijgende kosten is deze verhoging een belangrijke stap om de koop-



Pluxee

kracht te beschermen en te versterken. Dit resultaat bevestigt nogmaals dat syndicaal overleg werkt.

het verschil maken voor de medewerkers. Onze afgevaardigden helpen jullie graag verder mochten er nog vragen zijn.

Uiteraard blijft de ACOD zich ook in de toekomst inzetten voor maatregelen die

Annuska Keersebilck

# BIPT Personeel blijft op zijn honger zitten

**Op de agenda van het jongste Sectorcomité VIII stond slechts één punt: het ontwerp van koninklijk besluit tot vaststelling van de personeelsformatie van het Belgisch Instituut voor Postdiensten en Telecommunicatie (BIPT).**

De ACOD toonde zich teleurgesteld over het feit dat de agenda tot dit ene punt beperkt bleef. Bij de medewerkers leven immers verwachtingen over, onder meer, maaltijdcheques en een fietsleasing. Daarnaast werd ook het gebrek aan communicatie over de stand van zaken naar de syndicale partners duidelijk aangekaart aan de leden van de raad. Voor de ACOD is tijdige en duidelijke informatie namelijk essentieel, zeker wanneer het gaat

over dossiers met een directe impact op de medewerkers.

Intussen kwam er positief nieuws: het ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van diverse bepalingen van het administratief en geldelijk statuut van het BIPT-personeel werd opgenomen op de agenda van het eerstvolgende sectorcomité. In een volgende editie van Tribune komen we hier dan ook met meer informatie op terug.

Annuska Keersebilck



EmDec

## Defensie

# Verwijderingstoelage is stap vooruit, maar lang niet rechtvaardig

**De prijs aan de pomp is voor velen een dagelijkse ergernis. Wie afhankelijk is van de wagen om op het werk te geraken, voelt dat stevig in de portemonnee. Voor militairen, die vaak grote afstanden moeten afleggen, lijkt er nu een vorm van verlichting te komen via de zogenaamde verwijderingstoelage. Maar laten we meteen een hardnekkig misverstand de wereld uit helpen: dit is geen luxemaatregel die militairen "extra in de watten legt". Het is hoogstens een kleine correctie op een structureel probleem dat al jaren aansleept.**

De timing van deze maatregel lijkt op het eerste gezicht opvallend gunstig. Net nu de brandstofprijzen pieken, komt er een tegemoetkoming. Dat voelt bijna als een godsgeschenk. Maar wie het dossier kent, weet beter. Dit is geen plotse ingeving van de huidige minister, maar een dossier dat al sinds 2018 op tafel ligt. Toen al werd erkend dat militairen disproportioneel zwaar getroffen worden door hun woon-werkverplaatsingen. Dat er vandaag eindelijk een stap wordt gezet, is positief. Maar tegelijk is deze maatregel onderweg flink uitgekleeft. Wat ooit werd voorgesteld als een bredere en meer rechtvaardige regeling, is herleid tot een beperkte toelage met strengere voorwaarden. ACOD Defensie heeft niet voor niets het sociaal akkoord destijds niet ondertekend: de garanties waren onvoldoende. Dat blijkt vandaag opnieuw.

### Waarom de toelage nodig is

Militairen bevinden zich in een unieke situatie. In tegenstelling tot de meeste werknemers hebben zij geen vaste standplaats. Gemiddeld om de vijf jaar worden zij overgeplaatst, vaak zonder veel inspraak. Dit betekent dat hun woon-werkafstand geregeld drastisch verandert. Die afstand ligt bovendien gemiddeld meer dan dubbel zo hoog als bij andere werknemers. Waar de gemiddelde Belg al ongeveer 39 kilometer pendelt en daar zo'n 53 minuten per dag aan besteedt, gaan militairen daar vaak ver over. Pendeltijden van verscheidene uren per dag zijn geen uitzondering.

Voor een goed begrip: de toelage is niet bedoeld om de stijgende brandstofprijzen te compenseren. Ze dient als een (zeer beperkte) erkenning van de buitensporig lange reistijden die militairen moeten ondergaan. Het gaat over de impact op hun dagelijks leven: uren onderweg zijn betekent minder tijd voor het gezin, moeilijkheden met kinderopvang, en een voortdurende druk op de work-life balance. Wie elke dag tot vijf uur onderweg is, weet wat dat betekent: geen ontbijt met het gezin, geen tijd om kinderen naar hobby's te brengen, vaak zelfs geen gezamenlijk avondmaal. Dat is de realiteit voor heel wat militairen.

### Systeem schiet tekort

Alsof dat nog niet volstaat, is ook de ma-

nier waarop Defensie afstanden berekent achterhaald. Vandaag gebeurt dat nog steeds op basis van theoretische afstanden, soms zelfs "van kerktoeren tot kerktoeren". Dat staat mijlenver van de realiteit op de weg. Iedereen die ooit door of rond Antwerpen of Brussel heeft moeten rijden, weet dat 15 kilometer in de praktijk een lijdensweg kan zijn. File, omleidingen, verkeersdruk... het wordt allemaal niet meegenomen in de berekening. De werkelijke belasting voor de militair wordt dus systematisch onderschat.

### Wie heeft er recht op? Minder dan je denkt

De uiteindelijke uitwerking van de maatregel is bovendien een pak minder ambitieus dan oorspronkelijk gepland. Waar eerst sprake was van een toelage vanaf 20 kilometer enkele reis, wordt dat nu pas vanaf 40 kilometer. Dat lijkt misschien redelijk, tot je weet dat de gemiddelde afstand van militairen rond de 39 kilometer enkel ligt. Een groot deel valt gewoon uit de boot. Niet alleen militairen, maar ook het burgerpersoneel bij Defensie wordt volledig uitgesloten. Ook de berekening van de toelage zelf is aangepast en niet in het voordeel van het personeel. Geen vergoeding meer per kilometer, maar per schijf van 10 kilometer boven de drempel. Het resultaat? Lagere bedragen, minder rechtvaardigheid. Het is moeilijk om niet de indruk te krijgen dat hier vooral budgettaire is gerekend: zo weinig mogelijk uitgeven, maar toch kunnen uitpakken met een "nieuwe maatregel en een fantastisch sociaal akkoord".

### Druppel op een hete plaat

Elke verbetering is welkom. Deze toelage is beter dan niets. Maar we mogen ons niet blindstaren op deze kleine stap en vergeten hoe groot het onderliggende probleem is. De structurele uitdagingen blijven bestaan:

- verplichte en frequente overplaatsingen
- extreem lange pendeltijden
- een gebrekkige erkenning van reistijd

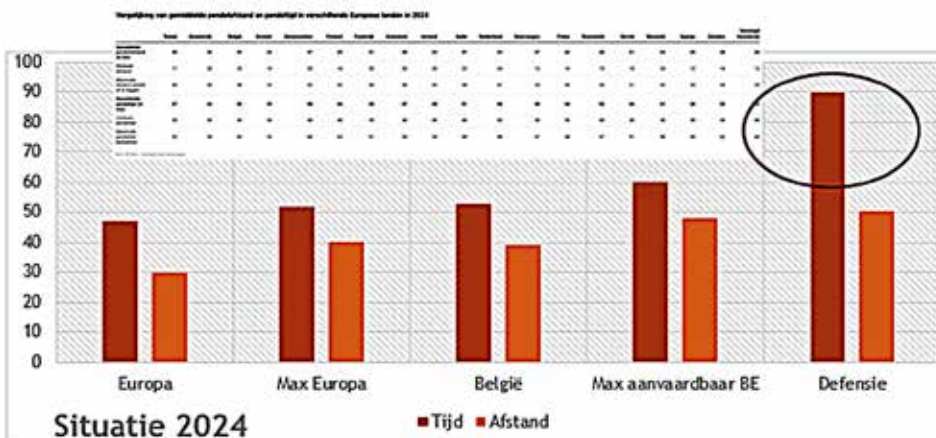


foto Belga - Nicolas Maeterlinck



Afstand traject Distance trajet x Km	Jaarbedrag Montant annuel EUR
<del>&lt; 30</del>	<del>0</del>
<del>30 ≤ x &lt; 40</del>	<del>600</del>
<del>40 ≤ x &lt; 50</del>	<del>800</del>
40 ≤ x < 50	800
50 ≤ x < 60	950
60 ≤ x < 70	1100
70 ≤ x < 80	1250
80 ≤ x < 90	1400
90 ≤ x < 100	1550
100 ≤ x < 110	1700
110 ≤ x < 120	1850
120 ≤ x < 130	2000
130 ≤ x < 140	2150
140 ≤ x < 150	2300
150 ≤ x < 160	2450
160 ≤ x < 170	2600
170 ≤ x < 180	2750
180 ≤ x < 190	2900
190 ≤ x < 200	3050
> 200	3200

- onvoldoende ondersteuning voor gezinnen
- bij scheiding is de militair hierdoor gedwongen geen co-ouderschap op te nemen.

Zolang deze problemen niet fundamenteel worden aangepakt, blijft deze toelage wat ze is: een druppel op een hete plaat.

## Blijven strijden voor echte rechtvaardigheid

ACOD Defensie legt zich daarbij niet bij neer. Wij blijven pleiten voor een rechtvaardig systeem voor al het personeel van Defensie, militairen en burgers. Dat betekent:

- een eerlijke en realistische compensatie van woon-werkverkeer
- het erkennen van reistijd als arbeidstijd waar dat gerechtvaardigd is
- het beperken van verplichte overplaatsingen
- een beleid dat rekening houdt met de impact op het gezinsleven met mogelijk compensaties voor het personeel dat negatief getroffen wordt door verplichte overplaatsingen.

De verwijderingstoelage, die mogelijk vanaf juni 2026 in werking treedt na advies van de Raad van State, is een kleine stap maar lang niet het eindpunt.

Het is aan ons de druk hoog te houden. Want rechtvaardigheid komt er niet vanzelf. Die moet afgedwongen worden, stap voor stap, dossier na dossier. Een druppel

kan het begin zijn van verandering. Maar alleen als we blijven strijden, wordt het ooit een stroom.

*Natasja Gaytant*

# Fiscus bloedt leeg Woordbreuk regering kost burger honderden miljoenen

*De FOD Financiën wordt getroffen door een ongeziene budgettaire kaalslag. De geplande jaarlijkse besparingen van 1,8 procent op personeel en werkingsmiddelen hakken er zwaar in. Tegen 2029 zal het budget met meer dan 10 procent zijn gekrompen. Dan zijn de extra besparingen die deze regering nog in petto heeft niet eens meegeteld. Voor ACOD Financiën is de grens overschreden.*

De gevolgen van dit beleid zijn pijnlijk duidelijk: ambtenaren die met pensioen gaan, worden nog slechts uiterst selectief vervangen. Dit is niet alleen een drama voor de werkdruk, maar heeft ook een directe negatieve impact op de schatkist.

### Bewuste uitholling staatskas

Zelfs het Directiecomité (Dircom) van de FOD Financiën trekt aan de alarmbel. Het bezorgde het Monitoringcomité (de begrotingswaakhond van de federale overheid) een onthutsende projectie van de gederfde inkomsten. De cijfers liegen niet: de besparingen leiden tot een geschat inkomstenverlies van 180 miljoen euro in 2026, een bedrag dat oploopt tot 622 miljoen in 2028 en 433 miljoen in 2029.

Hoewel deze cijfers voor de periode 2027-2031 nog niet officieel zijn opgenomen in de ramingen van het Monitoringcomité — onder het voorwendsel dat de effecten nog niet definitief zouden zijn — bevestigen ze wat wij op de werkvloer al jaren voelen: het personeelstekort is een directe aanval op de staatskas.

### Gebroken beloftes: waar is 1-op-1 vervanging?

Enkele jaren geleden was er een kristalheldere afspraak met de overheid: controlefuncties zouden altijd één-op-één worden vervangen. Vandaag constateren we dat dit contract schaafteloos is geschonden. In plaats van expertise te behouden, laat men de fiscus leeglopen. Minder controleurs betekent minder toezicht op grote vermogens en complexe fraude. Dit is geen besparing, dit is georganiseerd wanbeheer.

### Selectieve kredieten: druppel op hete plaat

Het is bovendien stuitend dat er enkel nog bijkomende kredieten worden vrijgemaakt voor de Algemene Administratie van de Douane en Accijnzen en de BBI (fraudebestrijding). Hoewel deze investeringen broodnodig zijn, mogen ze nooit ten koste gaan van de rest van de FOD Financiën. De fiscale keten is een geheel. Door de reguliere diensten uit te hongeren en enkel in te zetten op specifieke 'uithangborden', ondermijnt men de algemene fiscale rechtvaardigheid. Elke ambtenaar die verdwijnt bij de reguliere taxatie- of inningsdiensten, is een verlies voor de hele samenleving.



## “Niet investeren in eigen controleurs, is bewust kiezen voor fiscale straffeloosheid”

### Cynisme als beleid

Dat politieke verantwoordelijken (N-VA) pronken met het feit dat het personeelsbestand in twintig jaar tijd is geslonken van 30.000 naar 20.000 medewerkers terwijl de inkomsten stegen, getuigt van een diep cynisme. Die stijgende ontvangsten zijn er gekomen ondanks de besparingen, dankzij de bovenmenselijke inzet van het overblijvende personeel dat op de rand van een burn-out staat.

De aangekondigde besparingen zullen de dienstverlening en de strijd tegen fiscale ongelijkheid definitief de nek omdraaien. ACOD Financiën pikt dit niet langer.

Wij eisen het volgende

- Het onmiddellijk respecteren van de 1-op-1-vervangingsregel voor alle controlefuncties.
- Investeren in de volledige federale overheidsdienst, niet enkel in enkele selectieve administraties.
- Een onmiddellijke stop op de lineaire besparingen die de fiscus vleugellam maken.

Als de overheid weigert te investeren in haar eigen controleurs, kiest ze bewust voor fiscale straffeloosheid.

Luc Martony

# Actie tegen overbevolking gevangenissen

**Op maandag 11 mei voerde gevangenispersoneel actie aan de gevangenis van Lantin om de waanzinnig hoge overbevolking, én ook de gevolgen, zoals een sterk toegenomen mate van agressie, aan te klaren.**

2.500 opgesloten mensen teveel in de gevangenissen, waarvan meer dan 1.000 mensen die criminele feiten gepleegd hebben en daarvoor ontoerekeningsvatbaar zijn verklaard... Dat kan zich enkel wreken.

In eerste instantie op het personeel, dat dagelijks de onmogelijke opdracht heeft om te werken met te weinig personeel en ontoereikende infrastructuur en veiligheidsapparatuur. In tweede instantie de hele maatschappij, die uit de recidivefabrieken die de gevangenissen zijn, potentiële daders uitgespuwd krijgt.

We kunnen en zullen als vakbond de toestand waarin het personeel gedwongen wordt te werken, nooit aanvaarden en zullen evenmin aanvaarden dat de werkgever z'n verantwoordelijkheid tracht te ontlopen door middel van schijnmaatregelen.

Dat vandaag de directeur-generaal van de gevangenissen zich solidair bij het actievoerende personeel schaart en met keiharde cijfers in de pers aantoonde dat de vakbonden niet overdrijven, en met recht en reden oplossingen eisen van de regering, is hoopgevend. In de praktijk is het immers met de directeur-generaal dat we het puin moeten ruimen van politieke beslissingen uit het verleden.

Maar willen we echt tot duurzame oplossingen komen, dan is het primordiaal dat de regering heilige huisjes intrapt, en momenteel een rem zet op de instroom in de gevangenissen. Gebruik enkelbanden maximaal wanneer dat kan en sluit pas op in een gevangenis wanneer een detentiehuis geen optie is!

Er dient geïnvesteerd te worden in voldoende en gekwalificeerd personeel om het recidivecijfer naar beneden te krijgen, en agressie naar het personeel moet een harde lijn worden wat betreft het vervroegd vrij komen, want wie in de gevangenis geen respect heeft voor de hulpverleners, ordhandhavers en brandjesblussers... Die zal, eens vrij, gegarandeerd opnieuw slachtoffers maken!

Meer investeren in gekwalificeerd statutair personeel, meer investeren in werkingsmiddelen en veiligheidsapparatuur is dus evenzeer de boodschap, als dat het NU nodig is dat het stapelen van gedetineerden tot een einde komt!

*Robby De Kaey*



# Vlaams overheids personeel Alweer extra besparingen: dit moet stoppen

**De Vlaamse regering moest even geleden alweer op zoek naar miljoenen om haar begroting 'in evenwicht' te houden. Uiteindelijk bereikte ze een akkoord over een begrotingsaanpassing. Men moest 320 miljoen euro extra vinden voor de begroting. Een van de besparingen is het 'ingrijpen' in het ambtenarenbestand. Men zal dus opnieuw het mes zetten in het aantal ambtenaren. De rechtse Vlaamse regering besliste ambtenaren die zelf opstappen of met pensioen gaan vanaf juli slechts voor een derde te vervangen. Hallo?**

ACOD Vlaamse overheidsdiensten is verontwaardigd. Het is onaanvaardbaar om alweer te snijden in het overheids personeel. De huidige Vlaamse regering heeft in het begin van de regeerperiode al een besparing van 1 miljard euro opgelegd aan de Vlaamse overheidsdiensten met onder meer een gedeeltelijke niet-indexering van de middelen voor zowat 450 miljoen euro minder middelen. Bij de jongste septemberverklaring is er nog eens 120 miljoen euro extra bespaard. Tevens werden de voorbije legislaturen reeds 5000 'koppen' bespaard door niet-vervanging. Nu komt dit er weer bovenop.

De Vlaamse departementen en agent-schappen zitten op het tandvlees. De werkmiddelen zijn nu al ontoereikend om alle taken te kunnen uitvoeren. De dienstverlening aan de bevolking is niet meer altijd gegarandeerd. Het Vlaams overheids personeel geeft het beste van zichzelf en zet zich elke dag in om een kwalitatieve dienstverlening aan te bieden aan de burgers, maar wordt door het personeelstekort sterk afgeremd. Al jaren moeten dezelfde opdrachten, taken en meer projecten vervuld worden met minder personeel. Dit heeft ook een grote weerslag op het welzijn van het personeel. Ziekte en burn-out gaan in stijgende lijn.

**“Wij raadplegen afgevaardigden en militanten om een gepaste reactie te bepalen”**

Het is duidelijk dat de Vlaamse regering geen respect heeft voor het personeel en dat ze de deur verder wil open zetten voor het verminderen van de overheidstaken door te gaan voor alleen nog beperkte kerntaken. Zo maakt zij de weg vrij voor nog meer duurdere privatisering en uitbesteding van overheidstaken.

Er is een alternatief om te besparen: dat men de vennootschappen aanpakt die de dans ontspringen door hun constructies in verband met schenkingsrechten en

erfenisrechten. Tevens kan men ook fors besparen in de vele miljoenen bedrijfssubsidies die de Vlaamse regering uitdeelt aan de bedrijven zonder dat daar een resultaatverbintenis tegenover staat. ACOD Vlaamse Overheidsdiensten heeft overleg geëist met bevoegd minister Crevits.

Wij zullen onze afgevaardigden en militanten raadplegen om een gepaste reactie te bepalen op de afbraakpolitiek.

*Chris Moortgat, Jan Van Wesemael*



# Gemeenschappelijke Interne Diensten voor Preventie

## De deadline komt dichterbij

**Alle werkgevers zijn bij wet verplicht over een Interne Dienst voor Preventie en Bescherming (IDPBW) te beschikken. Binnen deze dienst moet steeds een preventieadviseur aanwezig zijn. Deze dienst moet de werkgever, de leden van de hiërarchische lijn en de werknemers bijstaan bij de toepassing van de regelgeving inzake het welzijn van de werknemers. Die preventieadviseur moet tot het personeel van de werkgever behoren.**

De werkgevers hebben ook de mogelijkheid om in bepaalde gevallen af te wijken van dit principe, doordat de werkgever of een groep van werkgevers uitzonderlijk toelating kan krijgen om een gemeenschappelijke interne dienst (GIDPB) op te richten. De regels daarvoor worden vastgelegd in titel 2 van boek II van de codex over het welzijn op het werk en moeten strikt worden toegepast, gezien het gaat over een uitzondering op een belangrijk basisprincipe inzake welzijn op het werk.

Voorbeelden van een GIDPB kunnen de volgende zijn.

- De gemeente of stad is toetreden.
- De sociale dienst van het OCMW is toetreden.
- Een academie en/of conservatorium is toetreden.
- Een autonoom gemeentebedrijf is toetreden.
- Eventueel een politiezone is toetreden.

Hier zijn vele varianten en samenstellingen mogelijk. Deze hebben een erkenning bij KB of ministerieel besluit.

### Wijziging wet in 2024, administratieve vereenvoudiging

Alle koninklijke of ministeriële besluiten tot oprichting van een gemeenschappelijke interne preventiedienst die dateren van voor 1 juli 2024, zullen niet langer bestaan na 1 juli 2027. Zij worden ambtshalve opgeheven.

Wat betekent dit voor de medewerkers indien de werkgever over een GIDPB beschikt? De werkgevers – ook bij de lokale besturen – die over een GIDPB beschikken kunnen hiervan slechts verder gebruik maken indien zij een aanvraag doen tot verderzetting. De aanvraag tot verderzetting moet voor 1 juli 2026 overgemaakt worden aan de federale bevoegde instantie (FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Algemene Directie Humanisering van de Arbeid).

Om van de verderzetting van de GIDPB gebruik te kunnen maken, zijn er voorwaarden:

- bepalen of het over een kleine of grote GIDPB gaat
- juridische, economische, geografische of technische band tussen de werkgevers aantonen
- toegevoegde waarde die wordt geboden door de gemeenschappelijke interne dienst ten opzichte van de afzonderlijke interne diensten (bv. met betrekking tot het aantal preventieadviseurs, het niveau van aanvullende opleiding, de vertegenwoordigde preventiedisciplines, de tijd die aan preventietaken wordt besteed enz.)
- organisatie van de gemeenschappelijke interne dienst is duidelijk



en efficiënt

- akkoord van de betrokken werkgevers over de organisatie van de gemeenschappelijke interne dienst
- akkoord van de betrokken comités over de oprichting van de GIDPB, de aanstelling van de preventieadviseurs en hun prestatieduur.

Bij gebrek aan akkoord binnen een comité, kunnen de werkgevers de tussenkomst vragen van de inspectie Toezicht Welzijn op het Werk, die probeert de standpunten te verzoenen. Als de verzoening niet lukt, zal de inspecteur een gemotiveerde beslissing nemen over de oprichting van de GIDPB en deze overmaken aan de werkgevers, die de comités zo snel mogelijk informeren. In de praktijk komt het immers geregeld voor dat de twistpunten tussen de werknemersvertegenwoordigers in het comité en de werkgever niet louter betrekking hebben op de oprichting van de GIDPB, zodat het nuttig kan zijn dat de inspectie met hen samenzit om te bemiddelen. Vooral bij kleine GIDPB's, die niet langer een toelating nodig hebben om een GIDPB op te richten, is de rol van de inspectie ter zake belangrijk. Gelet op de vereenvoudigde procedure waarbij kleine GIDPB's niet langer een toelating bij MB nodig hebben, zal de inspectie immers niet meer tussenkomen op een later tijdstip in de procedure.

### Wat nu?

De leden van het HOC-BOC voor kleine besturen waar geen afzonderlijk BOC (basisoverlegcomité) m.b.t. tot veiligheid enerzijds en de leden van het BOC (basisoverlegcomité – CPBW) veelal van toepassing bij grotere besturen anderzijds, dragen hierin een grote verantwoordelijkheid t.o.v. het personeel. Neem als militant en lid van het comité hier je belangrijke rol op. Heb je twijfels over de goede werking van uw GIDPB, laat dit duidelijk blijken, laat desnoods je rechten gelden en laat de werkgever bemiddeling aanvragen. Wat is het voordeel van de bemiddeling? Uw GIDPB zal volledig getoetst worden aan de wettelijke bepalingen, de toegevoegde waarde en de goede werking van de GIDPB en dit is enkel in het belang van de personeelsleden. Een GIDPB kan geen besparing vormen op het aantal preventieadviseurs of andere zaken. Een GIDPB moet een absolute meerwaarde hebben t.o.v. de afzonderlijke IDPB.

Gert Vlasselaer, Kristof Dupon

### Brandweer

# Waarschuwing voor ernstige gevolgen van federale conceptnota

**De geplande hervormingen van de federale regering voor de brandweer zorgen voor grote bezorgdheid in het werkveld. De conceptnota wetswijziging 'Naar een toekomstgericht HR- en opleidingsbeleid voor de brandweer' (versie 2.0) is in haar huidige vorm volstrekt onaanvaardbaar. De voorstellen dreigen niet alleen het statuut van brandweerlieden uit te hollen, maar ook de kwaliteit en veiligheid van de hulpverlening fundamenteel in gevaar te brengen.**

Het gemeenschappelijk vakbondsfront stelt vast dat dit document geen modernisering is, maar een louter budgettair gedreven plan dat de veiligheid van zowel het personeel als de burger hypothekeert. Wij noteren dat de 'inspraak' van de vakbonden beperkt gebleven is tot een informatieve toelichting. Nergens werden wij betrokken om de dialoog ten gronde te voeren. Het is dan ook klaar dat de nota vooral vertrekt vanuit het standpunt van de overheid, de zonecommandanten, de netwerken die door de overheid als 'bevoorrechte partners' benoemd werden. Het personeel behoort blijkbaar niet tot deze bevoorrechte partners. Deze conceptnota bevat voor de vakbonden talloze rode lijnen die raken aan de essentie van het brandweer-vak en de basisprincipes en die de fundamentele van de hervorming van 2007 opnieuw onderuit halen. Het gemeenschappelijk vakbondsfront maakte onderstaande opmerkingen over aan de bevoegde minister Bernard Quintin.

#### Introductie van 'vierde kader' (Vrijwilliger 2.0)

De oprichting van een vierde kader van 'hulpverleners' (logistiek, technisch en/of gespecialiseerd) is een gevaarlijk precedent dat wij categoriek afwijzen. Dit personeel zou ongeveer 80 procent van de huidige technische interventies kunnen of mogen uitvoe-

ren zonder de volledige brandweeropleiding te doorlopen. Bij escalatie van een incident (bijv. van een technische interventie naar een brand) kunnen die personeelsleden echter niet adequaat optreden. Dat maakt de Snelst Adequate Hulp (SAH) onmogelijk en creëert gevaarlijke situaties voor de intervenanten zelf. Met een vergoeding van slechts 50 tot 75 procent van het barema wordt dit kader gemarginaliseerd tot een goedkope vervanging voor het operationeel personeel. Dit creëert een lagere klasse van 'tijdelijke' werknemers zonder rangen. Dat is nefast voor teamgeest, motivatie en vertrouwen, die essentieel zijn bij brandweeroptreden. De lichtere (operationele) taken moeten bovendien uitsluitend worden voorbehouden voor wedertewerkstelling of eindloopbaanregelingen van het operationeel personeel, in plaats van een nieuw precair statuut te creëren.

#### Werving en selectie

De voorliggende nota breekt de federale uniformiteit af en keert terug naar een minder doeltreffende, versnipperde situatie zoals voor de hervorming. Nochtans stelden de intenties van de wet van 2007 net de uniformiteit tussen de verschillende hulpverleningszones als doelstelling voorop. Wij verzetten ons dan ook formeel tegen het schrappen van het Federaal GeschiktheidsAttest (FGA) en het rijbewijs B als minimumvereiste. Het rijbewijs B is essentieel voor de directe inzetbaarheid en vormt een noodzakelijke basis voor het rijbewijs C, dat momenteel een benoemingsvoorwaarde is voor elk beroepspersoneelslid. Het wegvallen van het FGA opent dan ook de deur naar willekeur en een 'wie-kent-wie-cultuur' bij lokale aanwervingen. Bovendien hypothekeert het gebrek aan een uniforme selectieprocedure de vlotte mobiliteit van personeel tussen de verschillende hulpverleningszones.



foto Belga - Kurt Desplenter

## Opleiding

Het afstappen van de opsplitsing van verplichte voortgezette en permanente opleidingen en de transitie naar een vrije invulling van het totaal van 48 uur opleiding per jaar is nefast voor het behoud van complexe vaardigheden en het inspelen op nieuwe risico's zoals klimaatrisico's en nieuwe technologieën. Het holt de essentiële vakkennis verder uit in een tijd waarin deze nieuwe risico's juist meer expertise vereisen. Opleidingen decentraal in de zones organiseren in plaats van via de brandweerscholen, zal onherroepelijk leiden tot een daling van de kwaliteit, interzonale variaties en bijgevolg het verlies van nationale interoperabiliteit. Ook stelt de brandweerinspectie nu nog (of al) grote verschillen tussen hulpverleningszones vast. Waarom geen voorbeeld nemen aan Nederland, waar dit landelijk is vastgelegd?

Voorts is het feit dat stagiairs voor 100 procent operationeel inzetbaar zouden zijn zonder duidelijke begeleiding onaanvaardbaar voor de veiligheid. Ook tijdens de stage is de operationaliteitspremie voor de vakbonden een absolute vereiste.

## Arbeidstijd, beschikbaarheid en opt-out

Wij verzetten ons stellig tegen de voorgestelde flexibilisering van de arbeidstijd en de verruiming van het opt-outsysteem. Het voorliggend concept lijkt te zijn ingefluisterd door een overheid die de gevolgen van eerdere gerechtelijke uitspraken — waaronder het arrest-Matzak, Europese jurisprudentie en Waalse vonnissen over beschikbaarheid — wil maskeren via wetgevende weg. In plaats van de operationele realiteit en de rechten van het personeel te erkennen, kiest de overheid voor een 'wettelijke pleister' die de grens tussen werk en privé verder doet vervagen en de psychosociale druk verhoogt. Het berekenen van de opt-out van 10 uur als maandgemiddelde in plaats van een weekmaximum, schendt de geest van de wet en mag nooit door een zone misbruikt worden om personeelstekorten te verhullen. Net terwijl we nu vaststellen dat inbreuken tegen de arbeidstijdenwet schering en inslag zijn...

Daarnaast kan de 12 uur verplichte rusttijd onder geen enkel beding afhankelijk worden gemaakt van het werkelijke aantal gewerkte uren.

## Operationaliteitspremie en geldelijk statuut

De premie van 38 procent is de vergoeding voor de zwaarte van het beroep en onregelmatige prestaties. Het voorstel om deze pro rata te verlagen bij medische of fysieke beperkingen straft medewerkers die geconfronteerd worden met beroeps-gereleerde aandoeningen en is voor de vakbonden totaal onaanvaardbaar.

Overigens aanvaarden wij niet dat de specialisatietoelage hiervan onderdeel zou uitmaken. Wij stellen vast dat de overheid het principe van de gelijktrekking met de privésector nastreeft, maar dan enkel waar het haar een besparing oplevert. Voor de brandweer betekent dit een nadeel door verlies van ziekte-dagen en de operationaliteitspremie bij arbeidsongeschiktheid. Het feit dat deze 38 procent-premie bovendien buiten de pensioenopbouw valt, bevestigt dat er geen sprake is van een eerlijke behandeling, maar van een eenzijdig financieel voordeel voor de overheid.

## Eindeloopbaanbeleid

Al meer dan tien jaar kaarten de vakbonden de nood aan een werkbaar eindeloopbaanbeleid aan, zonder resultaat. De voorgestelde mogelijke overplaatsing naar de civiele bescherming is onrealistisch gezien het beperkt aantal kazernes (slechts twee in België) en de behoefte aan volledig nieuwe opleidingen en procedures. Bovendien schept dit een minderwaardig beeld van de civiele bescherming, terwijl deze ook een zeer gespecialiseerde hulpdienst is.

De gemiddelde overlijdensleeftijd van brandweerlieden ligt op 69,5 jaar. Operationeel werk tot de leeftijd van 67 jaar is dan ook een utopie en getuigt van een gebrek aan erkenning voor de psychosociale belasting en het verhoogde risico op diverse vormen van kanker. Wij vragen dan ook behoud en toepassing van het recht op verlof voorafgaand aan pensioen (VVP) en de erkenning van de zwaarte van het beroep.

## Bevoegdheden zonecommandant en tucht

Deze conceptnota schuift de onafhankelijkheid en de objectiviteit van tucht en evaluatie opzij. Dat een zonecommandant autonoom zou kunnen beslissen over zware sancties is dan ook onaanvaardbaar. De zoneraad is de werkgever, niet de zonecommandant. Laat staan dat er weinig beroep mogelijk is tegen een beslissing van de zonecommandant die hierover alleen kan en mag beslissen, wat niet echt objectief kan genoemd worden. Wij eisen eveneens dat personeel uitsluitend wordt beoordeeld door hiërarchisch leidinggevenden binnen hetzelfde statuut (operationeel door operationeel).

## De 'hervorming' van de beroepskamer

De voorgestelde 'vereenvoudiging' van de beroepskamer holt de rechtsbescherming uit. Wij eisen dat de huidige samenstelling en werking behouden blijven teneinde de objectiviteit en de werkbaarheid van deze beroepskamer te behouden.

## Benoeming zonecommandant

Het creëren van privileges voor zetelende zonecommandanten, zoals de vrijstelling van de assessmentproef voor een derde mandaat, tast de geloofwaardigheid van het leiderschap aan. Voor de vakbonden is dit een absoluut breekpunt, managementkwaliteiten moeten allen tijde objectief getoetst blijven.

## Maak werk van draagvlak bij personeel

De bezorgdheden binnen de brandweersector zijn duidelijk: de voorgestelde hervormingen dreigen niet alleen het statuut van het personeel te verzwakken, maar ook de veiligheid van burgers in het gedrang te brengen. We roepen dan ook op tot een grondige herziening van de plannen, met respect voor de operationele realiteit en in overleg met de werknemersvertegenwoordiging. Zonder dat overleg dreigt het draagvlak volledig te verdwijnen, met mogelijke acties vanuit het werkveld als gevolg. Veiligheid en kwalitatieve hulpverlening mogen nooit het slachtoffer worden van besparingsmaatregelen.

*Gert Vlasselaer, Bart Van Melkebeke*

# Flexi-jobs in de zorg De flexibilisering die niemand vroeg

**De uitbreiding van flexi-jobs naar de zorgsector wordt voorgesteld als een pragmatische oplossing voor het personeelstekort. Maar achter het gemak van goedkope, flexibele arbeid schuilt een structurele uitholling van de sociale zekerheid, de zorgkwaliteit en de syndicale verworvenheden. Een vergiftigd geschenk, verpakt als vooruitgang.**

Een vrouw van drieëntachtig met dementie zit aan de ontbijttafel. Ze kent de namen van haar kleinkinderen niet meer, maar ze herkent de handen die elke ochtend haar boterham smeren. Dezelfde handen, dezelfde stem, hetzelfde geduld. Morgen is die vertrouwde begeleider er niet. Overmorgen evenmin. In haar plaats komt iemand die het gebouw nog nooit heeft betreden, die niet weet dat mevrouw De Smet haar koffie altijd zonder suiker drinkt, dat ze 's ochtends tijd nodig heeft om te ontwaken, dat een verkeerde aanraking haar in paniek brengt. Dat is geen hypothetisch scenario. Het is de realiteit die zich steeds vaker aftekent in onze woonzorgcentra, onze kinderdagverblijven, onze thuiszorgdiensten. De federale regering heeft beslist om flexi-jobs nog voor de zomer van 2026 mogelijk te maken in vrijwel alle sectoren, inclusief zorg-verlenende functies. Wat in 2015 begon als een maatregel om zwartwerk in de horeca tegen te gaan, groeit uit tot een structureel arbeidsmarktinstrument dat de fundamenten van onze zorgsector en onze sociale zekerheid raakt. Die keuze werd bewust gemaakt en moet helder benoemd worden.

### De ideologie achter het gemak

Flexi-jobs worden gepresenteerd als een win-win: werknemers verdienen belastingvrij bij, werkgevers krijgen goedkope en flexibele arbeidskrachten. Het zou gaan over een stap naar een meer flexibele arbeidsmarkt die werk beter beloont en de competitiviteit versterkt. Maar wie even doordenkt, ziet dat die logica op drijfzand is gebouwd. De flexi-job is geen neutraal instrument. Het is de vertaling van een specifieke visie op arbeid: werk als individuele transactie, losgekoppeld van collectieve bescherming,

van continuïteit, van opbouw. Het is een systeem waarin bruto gelijk is aan netto, waarin geen werknemersbijdragen worden betaald, waarin de werkgever slechts een verlaagde patronale bijdrage van 28 procent betaalt. Het is, kortom, de belichaming van het idee dat sociale zekerheid een kostenpost is die moet worden geminimaliseerd, in plaats van een fundament dat moet worden versterkt.

Dat dit systeem nu wordt binnengeloodst in de zorgsector, de sector bij uitstek waar menselijke continuïteit en vertrouwen centraal staan, is geen toeval. Het past in een breder patroon van besparingslogica dat de zorg al jaren uitholt: van de knip van 30 miljoen euro in de Vlaamse ouderenzorg tot de chronische onder-financiering van de kinderopvang. De flexi-job is niet het antwoord op de zorgcrisis. Het is het symptoom van een politiek die weigert de zorg structureel te financieren.

### Geen oplossing voor zorgcrisis

De zorgsector kampt met een structureel personeelstekort. Een overgrote meerderheid van de ziekenhuizen geeft aan activiteiten te moeten verminderen of bedden te sluiten bij gebrek aan personeel. Woonzorgcentra voeren een opnamestop in. De thuiszorg kan de vraag niet aan. Die realiteit ontkent niemand. Maar flexi-jobs bieden geen antwoord. Ze zijn het equivalent van een pleister op een open breuk. Wie vandaag al voltijds of vier vijfde werkt en daarbovenop nog een flexi-job aanneemt in de zorg, doet dat niet uit luxe. Die persoon onderwerpt zichzelf aan een verlenging van de wekelijkse arbeidsduur die onhoudbaar is. De werkdruk in de reguliere job verdwijnt niet, hij verhoogt door extra belasting elders. Dat is geen duurzame oplossing, dat is een recept voor burn-out. Daarbij komt dat de flexi-jobber per definitie geen binding heeft met de werking en de organisatie waar hij of zij bijspringt. Het gevolg is dat de reguliere werknemers het gebrek aan kennis en ervaring moeten compenseren. In een sector waar continuïteit en kwaliteit centraal moeten staan, verhogen flexi-jobs paradoxaal genoeg de werkdruk voor het vaste personeel, in plaats van die te verlichten.

Het kernprobleem wordt niet aangepakt. De zorgcrisis is geen crisis van onwillige werknemers die niet genoeg willen werken. Het is een crisis van onderwaardering: te lage lonen, te hoge werkdruk, te weinig perspectief. Wie de zorg aantrekkelijk wil maken, investeert in betere arbeidsomstandigheden, hogere lonen en werkbare roosters. Niet in een systeem dat het precies mogelijk maakt om de structurele problemen te omzeilen.

### Bezorgdheid op werkvloer, met verkeerde conclusies

Een argument dat op het eerste gezicht redelijk lijkt, hoor je wel eens bij leidinggevendenden die dagelijks de roosters moeten samenstellen. In de zorgsector, zo luidt de redenering, zijn de subsidies te krap voor de vereiste prestaties. Deeltijdse contracten zijn onvermijdelijk om de uurroosters rond te krijgen. Voor veel medewerkers zijn de bijhorende lonen onvoldoende, waardoor een flexi-job soms nodig is om rond te komen. En meer uren in een vast contract lost het probleem van het aantal mensen op de vloer niet op: je hebt gewoon meer 'koppen' nodig om alle diensten ingevuld te krijgen. Die redenering leeft ook bij het personeel zelf. Wie dagelijks botst op gaten in het uurrooster, met collega's die uitvallen en diensten die onbezet blijven, denkt begrijpelijkerwijze eerst aan de meest directe oplossing: iemand die kan bijspringen, snel en zonder al te veel administratie. De flexi-job lijkt dan aantrekkelijk, want hij biedt precies dat. Die pragmatische reflex verdient een eerlijk antwoord. Want het beschreven probleem is reëel, maar de conclusie die eruit wordt getrokken is verkeerd. Als subsidies te krap zijn om voltijdse contracten te financieren, dan is het probleem de subsidiëring, niet het statuut van de werknemers. Als deeltijdse medewerkers onvoldoende verdienen om rond te komen, dan is het antwoord niet hen belastingvrij te laten bijklossen in een precair statuut, maar wel de lonen structureel op te trekken. En als het probleem het aantal koppen is, dan moet er geïnvesteerd worden in meer vaste aanwervingen, niet in een systeem dat goedkope, tijdelijke krachten

aantrekt die geen binding hebben met de organisatie.

Het klopt dat een uurrooster dat al vol zit geen ruimte biedt om bestaande contracten uit te breiden. Maar de flexi-job is geen antwoord op dat roosterprobleem, het is een financiële sluipteg die de structurele onder-financiering verhuult. Zolang directies en planningsverantwoordelijken gedwongen worden om met onvoldoende middelen een volwaardig zorgaanbod te realiseren, zullen ze elke beschikbare uitweg gebruiken. De verantwoordelijkheid ligt bij de overheden die de sector al decennialang te weinig middelen geven. De echte kwestie is dus niet of flexi-jobs een praktische oplossing zijn voor individuele instellingen. De vraag is of de samenleving aanvaardt dat de zorg structureel wordt onder-gesubsidieerd en dat het antwoord daarop bestaat uit preciaire arbeid in plaats van degelijke financiering.

## Duurzame contracten als fundament

Tegenover de logica van flexibilisering en besparingen staat een ander verhaal. Dat van duurzame contracten, van vaste teams, van investeringen in mensen en in kwaliteit. In de zorg betekent dat concreet: contracten die een leefbaar loon garanderen, zodat niemand moet bijklussen om rond te komen. Het betekent werkbaar roosters die ruimte laten voor recuperatie en vorming. Het betekent voldoende personeel zodat de werkdruk draaglijk blijft en burn-out niet het eindpunt is van elk zorgtraject. Het betekent stagebegeleiding die de naam waardig is, zodat nieuwe medewerkers niet binnen het jaar weer vertrekken.

Na de coronacrisis klonk het applaus voor de zorg oorverdovend. Er werden beloftes gemaakt. De helden van de pandemie zouden niet vergeten worden. Welnu, het tegenovergestelde is gebeurd. De besparingen zijn doorgegaan, de structurele



problemen zijn onopgelost gebleven en nu wordt de sector opengesteld voor een arbeidsmodel dat kernwaarden van zorg als continuïteit, kwaliteit en vertrouwen, structureel ondergraaft.

## Niet reageren, maar richting geven

De uitbreiding van flexi-jobs naar de zorgsector is geen technische maatregel. Het is een politieke keuze met diepgaande gevolgen voor wie zorg verleent, wie zorg ontvangt en voor de samenleving die dat systeem moet dragen.

Die keuze verdient verzet. Niet uit corporatistisch eigenbelang, maar vanuit de overtuiging dat zorg een fundament is van onze samenleving, geen markt die moet worden geflexibiliseerd. Vanuit de overtuiging dat werknemers recht hebben op een contract dat zekerheid biedt, niet op een raamovereenkomst zonder garanties. Vanuit de overtuiging dat onze sociale zekerheid beschermd moet worden, niet leeg gevretten door een Hydra die bij elke uitbreiding sterker wordt.

Maar verzet alleen volstaat niet. Er mag niet alleen achter de feiten aan worden gelopen, reagerend op besparingen, op verslechteringen, op afbraak. Wij staan

niet alleen op om te reageren op wat fout loopt. Wij geven richting. Wij zeggen waar het naartoe moet. Onze campagne 'Niet winst maar wel-zijn' doet exact dat. Het brengt een helder, positief alternatief: investeer in mensen, in kwaliteit, in publieke controle. Zet maatschappelijke noden centraal, niet financiële rendementen. Het is de overtuiging dat een zorgsector die gebouwd is op duurzame contracten, op leefbare lonen, op vaste teams die hun bewoners en kinderen kennen, geen utopie is maar een keuze. Een keuze die onze samenleving kan en moet maken. De zorgcrisis verdwijnt niet met meer flexibiliteit. Zij wordt opgelost met meer waardering, vertaald in investeringen, in vaste jobs, in een sociaal model dat niet buigt voor de marktlogica maar er een alternatief tegenover stelt. Dat is waar wij voor staan. Dat is waar deze campagne voor staat. En dat is het debat dat wij zullen blijven voeren.

*Dries Goedertier, Bart Servaes*

## 'Niet winst, maar wel-zijn' is helemaal terug!

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



# 1 Mei Niet winst, maar wel-zijn in de kijker

**De Dag van de Arbeid is een feestdag. Tegelijkertijd is hij ook een dag van strijd. Een moment om samen te na te denken over onze belangen en onze waarden. Over waar we als vakbond voor staan. ACOD LRB gaat voorop in de strijd voor sterke lokale openbare diensten. Omdat ze bijdragen tot het welzijn van de gehele werkende bevolking. Omdat ze de sleutel vormen tot een gezonde democratie. Omdat ze levensnoodzakelijke zaken betaalbaar, toegankelijk en kwaliteitsvol maken.**

In de Week van de Zorg (9-15 maart) schakelden we een versneling hoger. We lanceerden een nieuw manifest voor onze campagne 'Niet winst maar wel-zijn'. In verscheidene zorginstellingen deelden we flyers uit over de meerwaarde van de publieke zorg en staken we het personeel een hart onder de riem. Op 1 april voerden we vervolgens in geheel Vlaanderen actie voor sterke lokale openbare diensten. We gaven een duidelijke boodschap voor lokale besturen die hun ouderenzorg, thuiszorg en kinderopvang privatiseren.

Op 1 mei stapte ACOD LRB naar jaarlijkse traditie mee in de lokale 1-mei-optochten. We hebben dit jaar onze campagne 'Niet winst maar wel-zijn' extra zichtbaarheid gegeven. Delegaties liepen in de optochten mee met een banner van onze campagne. Hieronder lees je de speech van ACOD LRB-ondervoorzitter Ellen De Soete op 1 mei in Kortrijk en geven we een impressie van onze aanwezigheid over heel Vlaanderen.

### Toespraak van de vice-voorzitter

*"Kameraden, vrienden, ik sta hier vandaag met drie petjes als ondervoorzitter ACOD LRB, als initiatiefnemer van de 8meicoalitie en als bezorgde burger.*

*Vandaag is het 1 mei. De dag van de arbeid. De dag waarop wij niet alleen vieren wat vorige generaties hebben afgedwongen, maar ook luid en duidelijk zeggen: wat van ons is, geven wij niet terug.*

*Want 1 mei is geen folklore. Geen rode vlag voor één dag. Geen gewoonte uit het verleden. 1 mei is strijd, solidariteit en waardigheid. Het is de herinnering aan arbeiders die vochten voor de achturedag, voor sociale zekerheid, voor pensioen, voor betaalbare zorg, voor verlof, voor bescherming op het werk, voor collectief overleg en voor respect.*

*Niets daarvan is vanzelf gekomen. Geen enkele sociale verworvenheid werd ons cadeau gedaan. Alles werd afgedwongen door mensen die zich organiseerden, die staakten, die spraken, die volhielden. Mensen zoals wij. Mensen uit fabrieken, kantoren, openbare diensten, scholen, ziekenhuizen, gemeenten, spoorwegen, winkels en werkplaatsen.*

*En daarom moeten we vandaag eerlijk zijn. Het socialisme, onze sociale zekerheid en onze publieke diensten staan opnieuw onder zware druk.*

*Men zegt dat we moeten moderniseren. Maar vaak bedoelt men: langer werken, flexibeler werken, goedkoper werken. Men zegt dat er meer vrijheid moet komen. Maar voor wie? Voor de werknemer die zijn zondag verliest? Voor de alleenstaande moeder die haar uurrooster niet kan plannen? Voor de oudere werknemer die na een leven van arbeid opnieuw moet inleveren? Of vooral voor werkgevers die meer uren, meer flexibiliteit en minder bescherming willen?*

*Verplicht zondagswerk is daar een duidelijk voorbeeld van. Voor sommigen lijkt zondag gewoon een extra commerciële dag. Voor ons is zondag ook rust, familie, verenigingsleven, engagement, recuperatie en menselijkheid. Een samenleving die elke dag tot koopdag maakt, maakt van de werknemer een instrument. En wij zeggen: mensen zijn geen machines. Werknemers hebben recht op tijd. Tijd om te leven.*

*Ook onze pensioenen, onze lonen, onze openbare diensten en het sociaal overleg worden telkens opnieuw in vraag gesteld. Men spreekt over besparingen, efficiëntie en activering. Maar achter die woorden zitten echte mensen. Mensen die elke dag de samenleving dragen. Mensen die vuilnis ophalen, kinderen begeleiden, zieken verzorgen, administratie doen, wegen onderhouden, treinen laten rijden, veiligheid garanderen en publieke dienstverlening mogelijk maken. En dan moeten wij durven zeggen: genoeg.*

*Genoeg met het afbreken van onze openbare diensten. Als ACOD LRB voerden we actie op 1 april tegen de privatisering en commercialisering van de zorg en de kinderopvang. Onze zorg is geen markt! Onze openbare diensten zijn geen koopwaar! Dit moet en kan anders. Met onze campagne 'Niet winst maar wel-zijn' verbinden wij de strijd in alle lokale besturen van Vlaanderen en verdedigen we één fundamenteel principe: de openbare diensten zijn van en voor iedereen. Dit betekent dat zorg een recht is en geen product. Toegankelijkheid, betaalbaarheid, kwaliteit en solidariteit zijn de enige aanvaardbare criteria.*

*Genoeg met het afbreken van wat generaties arbeiders hebben opgebouwd. Genoeg met het verdacht maken van vakbonden. Genoeg met het voorstellen van sociale rechten als privileges. Een degelijk pensioen is geen privilege. Een vrije zondag is geen privilege. Een leefbaar loon is geen privilege. Bescherming bij ziekte, werkloosheid of ouderdom is geen cadeau. Dat zijn rechten.*

*Socialisme betekent voor mij: niemand loslaten. Niet de werknemer met een zwaar beroep. Niet de jongere in onzeker werk. Niet de gepensioneerde die elke euro moet tellen. Niet de zieke, niet de werkzoekende, niet de ambtenaar, niet de arbeider, niet de alleenstaande ouder. Socialisme betekent dat we vooruitgaan samen, of niet vooruitgaan.*

*Maar kameraden, rechten blijven alleen bestaan als mensen ze verdedigen. Daarom is 1 mei ook een oproep. Een oproep om ons opnieuw te organiseren. Op de werkvloer. In de wijk. In de vakbond. In de beweging. Laat ons niet verdeeld worden tussen jong en oud, privé en openbaar, werkenden en werkzoekenden, Vla-*

mingen, Walen en Brusselaars. Onze kracht ligt in solidariteit.

En die solidariteit stopt niet bij sociale strijd alleen. Ze is ook een dam tegen militarisering, haat, racisme en extreemrechts. Daarom wil ik vandaag ook uitdrukkelijk oproepen om op 10 mei aanwezig te zijn in Breendonk.

Breendonk herinnert ons aan wat er gebeurt wanneer haat, ontmenselijking en autoritair denken vrij spel krijgen. Wie op 1 mei spreekt over sociale rechten, moet ook spreken over democratie. Wie opkomt voor het werkvolk, moet ook opkomen tegen fascisme. Want sociale strijd en antifascistische strijd horen samen. Nooit meer fascisme is geen slogan uit het verleden. Het is een opdracht voor vandaag.

Kameraden, laat deze 1 mei geen eindpunt zijn, maar een begin. Laat Kortrijk vandaag tonen dat het werkvolk niet zwijgt. Dat wij onze rechten kennen. Dat wij onze geschiedenis kennen. En dat wij vastbesloten zijn om die geschiedenis verder te schrijven. Voor waardig werk. Voor sterke openbare diensten. Voor sociale zekerheid. Voor vrede. Voor solidariteit. Voor vrijheid. Voor socialisme.

Leve 1 mei. Leve de solidariteit. En tot 10 mei in Breendonk!"

Ellen De Soete



# Politie Uniform krijgt internationale aandacht

*De Tribune focuste geregeld op het politie-uniform. Dat ging enerzijds over de verwaarlozing van het bestaande uniform, het tekort aan uitrustingsstukken, de onmogelijkheid om stukken te bestellen en anderzijds over de saga van het 'nieuwe' uniform. Recent werd dit verhaal ook opgepikt door de internationale pers en meer bepaald het Nederlandse blad Trouw met Annelies Bontjes. Na gesprekken met onze afgevaardigden publiceerde zij eind april het volgende stuk.*

“Na ruim twintig jaar zou de Belgische politie een nieuwe look krijgen. Maar die plannen staan om een bijzondere reden weer op losse schroeven.

In welk uniform loopt de Belgische politie volgend jaar rond? Het antwoord op die vraag is ineens weer een stuk minder duidelijk. Het ontwerpt dat na twee jaar overleg eindelijk was goedgekeurd, lijkt ineens van tafel geveegd door de minister van Binnenlandse Zaken Bernard Quintin. De reden? Het zou te veel op het uniform van de Nederlandse politie lijken. Volgens de politievakbonden kwam dat nieuws uit het niets. ‘We waren zeer verbaasd’, zegt Sigi Claes, bij vakbond ACOD verantwoordelijk voor de politie in Vlaanderen. ‘Er is lang gewerkt aan het nieuwe ontwerp en er was consensus met alle betrokken partijen.’

Dat akkoord dateert uit 2024. Inmiddels zit er een andere regering met een nieuwe minister, en kennelijk ook met nieuwe ideeën over hoe een agent eruit moet zien. Minister Quintin (MR) kwam met een eigen voorstel, waarvan het ontwerp deze week uitlekte via de krant Het Nieuwsblad. Het bovenste deel bevat meer geel, met aan beide kanten grote, vierkante vlakken en een reflecterende streep. ‘Afschuwelijk lelijk en vooral erg vrouwonvriendelijk’, oordeelde Eddy Quiano van de Waalse tak van ACOD. Zijn Vlaamse collega Sigi Claes zegt die reactie wel te begrijpen. ‘In het ontwerp van de minister worden de borstspieren meer benadrukt. Maar vrouwen dragen hetzelfde uniform, dus bij hen worden ook de borsten extra geaccentueerd.’ Waarom de koers zo plots wordt omgegooid, blijft voorlopig onduidelijk. De minister gaat niet in op vragen van Trouw,



foto Belga - Eric Lalmand

maar laat wel weten dat het overgenomen dossier ‘niet afgerond’ was en dat het ontbrak aan ‘een wettelijke basis’. ‘Onze ambitie is om het dossier nog voor de zomer af te ronden. Onze agenten moeten beschikken over een uniform dat in het hele land hetzelfde is en duidelijk herkenbaar voor onze burgers’, aldus Quintin. Claes vermoedt dat er meer speelt. ‘Ik denk dat de minister graag uitpakt met een eigen ontwerp, waarmee hij zich kan profileren.’ Voor de vakbond draait het vooral om functionaliteit. ‘Het huidige ontwerp is gebaseerd op normen van dertig jaar geleden. Het politiewerk is veranderd,

dus de noden ook: het moet comfortabel zitten, goed ademen en snel drogen.’ Het parcours naar een nieuw uniform verloopt al langer stroef. Zo ontstond eerder ophef toen testuniformen in Wallonië per ongeluk waren voorzien van het Nederlandstalige opschrift ‘politie’, in plaats van het Franse ‘police’. Voorlopig zullen agenten het nog even met het oude tenue moeten doen. Als dat tenminste nog voorradig is. ‘We merken nu al dat bijvoorbeeld broeken niet meer in alle maten beschikbaar zijn.’

Sigi Claes

# ACOD Onderwijs op de Nationale Betoging van 12 mei

Een sterke delegatie van ACOD Onderwijs in Brussel én een grote groep boze leerkrachten LBV trok door de straten van Brussel om hun ongenoegen te uiten over het federale en Vlaamse regeringsbeleid.

Foto's door John Devos





## Lerarentekort Kunnen tijdelijke experimenten het probleem aanpakken?

**Op 30 april 2026 werd het onderzoek naar de proeftuinen 'De school als aantrekkelijke werkplek om leraren aan te trekken en te behouden' vrijgegeven. Het rapport belooft inzicht in wat werkt in de strijd tegen het lerarentekort en schuift aanbevelingen naar voren voor toekomstig beleid.**

Tussen september 2023 en mei 2025 kregen scholen(groepen) uit het basis- en secundair onderwijs de ruimte om flexibel om te gaan met personeelsregelgeving. Ze konden zelf acties uitwerken op het vlak van HR-beleid en schoolorganisatie. Dat leidde tot een brede waaier aan initiatieven: van flexibelere schoolorganisatie en aangepaste schoolopdrachten tot professionalisering (zoals aanvangsbegeleiding), specialisatie van leraren, meer samenwerking en complementariteit, jobmobiliteit en het aantrekken van andere profielen. De onderliggende gedachte is duidelijk: geef scholen meer autonomie en ruimte om te experimenteren en zij zullen zelf

oplossingen ontwikkelen voor het lerarentekort.

Maar precies daar ligt ook de kern van het debat. Want hoe waardevol sommige initiatieven ook zijn, ze roepen de vraag op in welke mate lokale experimenten kunnen opwegen tegen structurele tekorten aan tijd, middelen, ondersteuning en waardering.

We belichten in dit artikel enkele aspecten en aanbevelingen uit het onderzoek. Het volledige document is te lezen op onze website ([www.acodonderwijs.be/tijdelijke-experimenten](http://www.acodonderwijs.be/tijdelijke-experimenten)).

### Resultaten

In het basisonderwijs waren de acties vooral gericht op rekrutering en selectie met als doelgroep starters, zij-instromers en andere profielen. In het secundair onderwijs richtte men zich vooral op professionele ontwikkeling voor alle leraren. Uit het onderzoek blijkt dat de meeste proeftuinen er niet in slagen de vooropgestelde

acties volledig door te voeren. Proeftuinen met een duidelijke focus hebben meer slaagkansen.

De proeftuinen leveren op korte termijn enkele bemoedigende resultaten op. Scholen rapporteren meer samenwerking tussen leerkrachten, extra aandacht voor professionalisering en in sommige gevallen een verbetering van het welbevinden. Dat zijn geen onbelangrijke elementen: ze tonen aan dat scholen bereid en in staat zijn om na te denken over alternatieve manieren van werken. Een centrale doelstelling van de proeftuinen was het creëren van werkbaar werk, maar op punten zoals werkdruk of evenwicht werk-privé blijven de effecten onduidelijk of beperkt.

Omdat de evaluatie plaatsvond terwijl de projecten nog liepen, zijn er nauwelijks harde gegevens over langetermijneffecten. Effecten op cruciale doelstellingen, zoals het daadwerkelijk terugdringen van het lerarentekort of het structureel verhogen van de aantrekkelijkheid van het beroep, kunnen niet worden aangetoond.

## “Zonder goede voorwaarden blijven zelfs de beste ideeën kwetsbaar”

### De realiteit van de uitvoering

Het invoeren van een proeftuin vraagt een veranderingsproces dat complex en onvoorspelbaar kan zijn. In veel proeftuinen blijken de geplande acties moeilijk uitvoerbaar. Dat wordt ook geïllustreerd door de uitval van proeftuinen doorheen alle fasen. Men startte met 27 proeftuinen en eindigde met 20.

Administratieve lasten, regelgeving en beperkte middelen zorgen ervoor dat initiatieven vertraging oplopen of slechts gedeeltelijk worden gerealiseerd. Bijna de helft van de schoolleiders geeft aan dat zij bijkomende financiële middelen, vaak uit eigen schoolmiddelen, inzetten om de acties door te voeren.

Dat illustreert een harde realiteit: een goed idee op papier betekent niet automatisch een werkbare oplossing op de werkvloer. De haalbaarheid van maatregelen is minstens even belangrijk als hun inhoud.

### Draagvlak en paradox van participatie

Een van de duidelijkste lessen uit de proeftuinen is het belang van een draagvlak. Initiatieven die gedragen worden door het team, slagen vaker. Waar maatregelen als top-down worden ervaren, stuiten ze op weerstand of blijven ze oppervlakkig. Daarbij speelt participatie een sleutelrol.

Scholen die leerkrachten actief betrekken bij het ontwerp en de uitvoering van veranderingen, rapporteren positievere ervaringen. Maar hier ontstaat een paradox: participatie vraagt tijd, overleg en energie, precies wat al onder druk staat.

Zonder structurele ruimte binnen de opdracht dreigt participatie een extra belasting te worden. Wat bedoeld is om het werk werkbaarder te maken, kan het net verzwaren. Dat spanningsveld is geen detail, maar een structureel probleem dat beleid expliciet moet erkennen.

### Onderschatte rol van schoolleiders

Schoolleiders zijn beslissend voor het slagen van de proeftuinen. Zij verbinden beleid met praktijk, bewaken haalbaarheid en creëren draagvlak. Hun leiderschap maakt vaak het verschil tussen een levend veranderingsproces en een papieren oefening.

Maar hier schuilt ook een risico. Wanneer het succes van hervormingen sterk afhangt van individuele leiderschapskwaliteiten, ontstaat ongelijkheid tussen scholen. Bovendien neemt de druk op schoolleiders toe, zonder dat daar altijd voldoende ondersteuning tegenover staat. Het systeem schuift verantwoordelijkheid door naar de schoolleider, maar versterkt zijn rol niet noodzakelijk.

### Wat leraren echt motiveert

Een vaak onderbelicht, maar essentieel element in het debat over het lerarenberoep is de rol van leerlingen zelf als bron van motivatie. Voor veel leerkrachten vormt het werken met leerlingen – hun ontwikkeling zien, een verschil maken in hun leerproces en bijdragen aan hun toekomst – de kern van hun professioneel engagement.

De proeftuinen bevestigen indirect dit

belang: waar leerkrachten meer ruimte ervaren om te focussen op hun kerntaak wordt vaker een positieve impact op motivatie en welbevinden gerapporteerd. Omgekeerd ondermijnen een hoge planlast, administratieve druk en organisatorische complexiteit net die verbinding met de klaspraktijk.

Dit betekent dat beleid dat het lerarenberoep wil versterken, niet alleen moet inzetten op structuur en organisatie, maar ook expliciet moet bewaken dat leerkrachten voldoende tijd, ruimte en autonomie behouden om kwaliteitsvol met leerlingen te werken. De relatie tussen leraar en leerling is immers geen bijkomstigheid, maar een centrale motor van motivatie.

### Tot slot

De ervaringen met de proeftuinen maken duidelijk dat duurzame verandering in het onderwijs niet alleen afhangt van wat er verandert, maar vooral van hoe die verandering tot stand komt.

Zonder structurele investeringen in tijd, middelen, ondersteuning en loopbaanperspectief blijven dergelijke initiatieven per definitie beperkt in impact. Met andere woorden, zonder goede voorwaarden blijven zelfs de beste ideeën kwetsbaar.

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

# Leerkrachten levensbeschouwelijke vakken: neem nooit zelf ontslag

**Wij hebben vernomen dat sommige directeurs hun vast benoemde personeelsleden levensbeschouwelijke vakken de raad geven zelf ontslag te nemen “omdat ze volgend jaar toch geen werk meer hebben”.**

Doe dit niet! Als je vast benoemd bent en er geen uren meer voor je zijn, behoud je het inkomen toch dankzij het systeem van re-affectatie en wedertewerkstelling. Als je daarentegen zelf je ontslag aanbiedt, dan sta je gewoon op straat en ben je je inkomen kwijt.

Als je hierbij vragen hebt, contacteer dan ons secretariaat in je regio of provincie ([www.acodonderwijs.be/contacteer-ons](http://www.acodonderwijs.be/contacteer-ons)).

# Leersteun onder druk Wanneer inclusie een besparingsverhaal dreigt te worden

*Met de publicatie van het Eindrapport Toeleiding Leersteun krijgt het onderwijsveld eindelijk zwart-op-wit wat het personeel al jaren voelt: de druk op scholen, leerkrachten en zorgteams neemt structureel toe, terwijl de antwoorden van het beleid al te vaak blijven steken in hertekende procedures en semantische verschuivingen. Woorden veranderen, werkdruk niet.*

In het leersteun debat valt op hoe snel de taal is veranderd. We spreken niet langer over 'verwijzen', maar over 'keuzes'. Niet meer over 'zorgproblemen', maar over 'onderwijsbehoeften'. Ondersteuning heet voortaan 'leersteun'. Dat klinkt menselijker, positiever en moderner en op zich is die taal niet zo fout, maar woorden alleen, verkorten geen wachtlijsten en verlichten geen werkdruk.

Klassen worden er niet kleiner door. Extra collega's verschijnen er niet door. De complexiteit in de klas verdwijnt er niet door. Dat is net wat bedoeld wordt met semantische verschuivingen: oude problemen krijgen een nieuwe naam, terwijl de kern van het probleem hetzelfde blijft... of zelfs groter wordt.

Die verschuiving in woorden gaat vaak gepaard met een verschuiving in verantwoordelijkheid.

- Wat vroeger 'te zwaar voor de school' was, wordt nu 'inclusief op te vangen'.
  - Wat vroeger een 'systeemp probleem' was, wordt nu een 'opdracht voor het schoolteam'.
  - Wat vroeger een 'beleidskeuze' vereiste, wordt nu 'professioneel handelen'.
- Kort gezegd en door het beleid verzwegen: de druk verschuift naar beneden, richting klasvloer, zorg- en leersteunteams en CLB's. Voor ACOD Onderwijs is dit geen detail. Inclusie zonder middelen is geen vooruitgang, maar een risico. Woorden mogen geen rookgordijn worden waarachter besparingen schuilgaan.

### Explosieve groei, geen toevallig fenomeen

De cijfers spreken voor zich. Het aantal



GC-, IAC- en OV4-verslagen in het gewoon onderwijs is de voorbije jaren sterk toegenomen, op alle onderwijsniveaus. Dat is geen toeval en zeker geen modetrend. Het rapport maakt duidelijk dat scholen steeds vaker vastlopen in hun zorgopdracht. Het rapport bevestigt dat teams massaal proberen te differentiëren, compenseren en remediëren, maar dat ze botsen op structurele grenzen: volle klassen, een schrijnend lerarentekort, administratieve overbelasting en te weinig tijd om samen te werken. De toevlucht tot leersteun en verslaggeving is dan geen 'beleidsfalen' van scholen, maar een overlevingsstrategie.

### Inclusie zonder voorwaarden is geen inclusie

Het decreet Leersteun beloofde een versterking van inclusief onderwijs. In de praktijk wordt dat begrip echter steeds vaker herleid tot het zolang mogelijk opvangen van complexiteit in het gewoon onderwijs, zonder dat de noodzakelijke voorwaarden vervuld zijn. Het rapport is duidelijk: scholen verschillen sterk in hun mogelijkheden om ondersteuning kwaliteitsvol uit te bouwen. Dat betekent concreet dat inclusie vandaag ongelijk is verdeeld.

Vanuit syndicaal perspectief is dit bijzonder problematisch. Inclusie mag nooit

afhangen van de toevallige samenstelling van een schoolteam, van lokalen, van directies of van regionale ondersteuning. Wanneer leerkrachten een structureel tekort hebben aan middelen, expertise en tijd, wordt inclusie een extra belasting bovenop een al overvol takenpakket. Dat ondergraaft niet alleen het welzijn van personeel, maar ook het vertrouwen in het project van inclusief onderwijs zelf.

### Verborgen kost voor het personeel

De menselijke tol van het leersteunbeleid komt steeds opnieuw naar voren. Leerkrachten, zorgcoördinatoren, leerondersteuners en CLB-medewerkers signaleren verhoogde werkdruk, rolconflicten en emotionele belasting. Overlegmomenten, dossieropbouw en afstemming met externe partners komen bovenop een al zwaar takenpakket.

De verwachting dat iedereen 'meer inclusief' moet werken, gaat vaak samen met verhoogde verantwoordelijkheid, maar niet met verhoogde waardering of bescherming.

Voor ACOD Onderwijs is de kern van de zaak dat inclusiever onderwijs enkel kan slagen als het personeel zelf niet structureel over zijn grenzen wordt geduwd. Inclusie vergt samenwerking, reflectie en professionalisering en dat kan alleen bin-

nen werkbare jobs. Wie inclusie ernstig neemt, moet dus eerst investeren in het personeel dat die inclusie mogelijk maakt.

## CLB's en leersteuncentra: scharnieren zonder scharnierpunten

Het rapport laat ook zien hoe de CLB's steeds vaker onder druk staan om snel tot verslaggeving over te gaan. Hun regierol is juridisch duidelijk vastgelegd en van cruciaal belang, maar wordt in de praktijk bemoeilijkt door tijdsdruk, uiteenlopende verwachtingen van scholen en ouders en regionale verschillen in interpretatie en aanpak. Ook leersteuncentra dreigen overbevraagd te worden, precies omdat zij te vaak moeten compenseren voor structurele tekorten in scholen.

Deze evolutie is gevaarlijk en moet dringend een halt toegeeroepen worden. Wanneer ondersteuningsstructuren vooral reactief functioneren, ontstaat een vicieuze cirkel: hoe meer druk in de klas, hoe sneller de vraag naar leersteun. Hoe meer leersteun nodig is, hoe minder ruimte er blijft voor preventieve versterking van scholen. Zonder bijkomende investeringen is dit model onhoudbaar.

## Gelijke kansen onder spanning

Een van de meest verontrustende vaststellingen uit het rapport is de sociale scheeftekening in de toeleiding naar leersteun.

Leerlingen uit kwetsbare sociaaleconomische context en met een andere thuistaal dan het Nederlands zijn systematisch oververtegenwoordigd in bepaalde types verslagen. Dat wijst niet op individuele tekortkomingen, maar op structurele ongelijkheid.

Voor ACOD Onderwijs is ook dit een alarmsignaal. Onderwijs kan maatschappelijke ongelijkheid niet compenseren zonder daarvoor de middelen te krijgen. Wanneer sociale problemen via pedagogische en medische trajecten worden 'verwerkt', dreigt leersteun een pleister te worden voor wat in de werkelijkheid een structurele maatschappelijke wonde is.

## Wat eist ACOD Onderwijs?

Het eindrapport levert een stevige basis voor onze syndicale eisen die al langer op tafel liggen. Een duurzaam leersteunbeleid vergt:

- een structurele versterking van brede basiszorg en verhoogde zorg vóór uitbreiding naar leersteun
- kleinere klasgroepen en meer personeelsleden waar de noden het grootst zijn
- afdwingbare professionalisering binnen de werktijd, niet in de marge
- duidelijke, uniforme en transparante procedures, zonder bijkomende administratieve ballast
- echte participatie van personeel bij beleid dat hun werk bepaalt met respect

voor de overleg- en onderhandelingscomités.

## In het kort

Het rapport Toeleiding Leersteun toont scherp aan dat inclusief onderwijs geen technisch organisatievraagstuk is, maar een politieke keuze. Zonder investeringen wordt inclusie een besparingsverhaal, betaald door het personeel en uiteindelijk ook door de leerlingen en hun ouders. Als onderwijs een hefboom voor sociale rechtvaardigheid wil blijven, dan moet het beleid stoppen met rekenen op de rekbaarheid van wie elke dag voor de klas staat of instaat voor de ondersteuning. Voor ACOD Onderwijs is de conclusie helder: leersteun kan alleen werken als ze geen pleister is op structurele wonden, maar deel uitmaakt van een breed, sociaal en rechtvaardig onderwijsbeleid. Dat vraagt investeringen, vertrouwen in personeel en de politieke moed om inclusie niet langer als goedkoop ideaal te verkopen. Het is de verdomde plicht om inclusie onder een gezamenlijke verantwoordelijkheid te organiseren.

Je kan het rapport lezen op onze website ([www.acodonderwijs.be/toeleiding-leersteun](http://www.acodonderwijs.be/toeleiding-leersteun)).

*jeanluc.barbery@acod.be*

# ETUCE verwelkomt thuiskomst willekeurig opgesloten Franse leraren

**Het Europees Vakbondscomité voor Onderwijs (ETUCE) verwelkomt de terugkeer van Cécile Kohler en Jacques Paris, twee Franse leraren die bijna vier jaar lang willekeurig in Iran vastzaten en op 8 april 2026 in Parijs aankwamen.**

Cécile Kohler, lerares literatuur en vakbondsvertegenwoordiger, en Jacques Paris, gepensioneerd wiskundeleraar en vakbondsactivist, zaten sinds mei 2022 gevangen op basis van ongegronde spionagebeschuldigingen. Zij werden vastgehouden onder zware omstandigheden, waaronder langdurige eenzame opsluiting in de Evin-gevangenis in Teheran, door

internationale organisaties bestempeld als marteling en een ernstige schending van het internationaal recht. Na hun vrijlating in november 2025 verbleven zij onder huisarrest in de Franse ambassade tot hun vertrek in de week van 8 april.

Hun zaak staat symbool voor de risico's waarmee leraren en vakbondsleden wereldwijd worden geconfronteerd wanneer grondrechten, academische vrijheid en vakbondsvrijheden niet worden gerespecteerd. ETUCE spreekt zijn waardering uit voor de solidariteit van families, collega's en steuncomités die tijdens hun gevangenschap onverminderd voor hun vrijlating

bleven strijden.

"De terugkeer van Cécile en Jacques is een enorme opluchting. Hun beproeving herinnert ons eraan dat leraren nooit het doelwit mogen zijn vanwege hun beroep of de waarden waarvoor zij staan", aldus ETUCE-directeur Jelmer Evers.

ETUCE roept alle regeringen op de internationale mensenrechtennormen te eerbiedigen en ervoor te zorgen dat geen enkele onderwijzer ooit als politiek instrument wordt gebruikt.

*jeanluc.barbery@acod.be*

## Dienstanciënniteit en TADD Rechtsonzekerheid blijft bestaan

**Begin 2025 deed het Grondwettelijk Hof een uitspraak over een probleem dat veel personeelsleden in het onderwijs raakt: hoe dienstanciënniteit wordt geteld bij deeltijdse opdrachten. Het Hof maakte duidelijk dat de huidige regel onrechtvaardig is. Toch is de regelgeving nog altijd niet aangepast. Daardoor blijft er rechtsonzekerheid bestaan. Waarover ging het arrest?**

In de rechtspositieregelgeving staat al jaren een artikel dat zegt:

- werk je minstens halftijds, dan telt een gepresteerd jaar volledig mee voor je dienstanciënniteit
- werk je minder dan halftijds, dan tellen die diensten maar voor de helft mee.

Wie net onder de grens van een halftijdse opdracht blijft, bouwt dus veel trager rechten op, al doet die persoon wel degelijk relevante ervaring op in het onderwijs. Die regeling werd aangevochten. In zijn arrest van 6 februari 2025 (nr. 18/2025) oordeelde het Grondwettelijk Hof dat deze halvering in strijd is met het gelijkheidsbeginsel: mensen worden ongelijk behandeld enkel op basis van het aantal uren, zonder voldoende redelijke uitleg. Het Hof verwees ook naar Europees recht: deeltijdwerkers mogen niet minder gunstig behandeld worden alleen maar omdat ze deeltijds werken. Dat is precies wat het artikel in de rechtspositieregelgeving doet.

### Duidelijke uitspraak... maar de regel blijft staan

De boodschap van het Hof was ondubbelzinnig: deeltijdse prestaties zijn geen 'halve' prestaties. Minder uren werken betekent niet dat je inzet, ervaring of professionaliteit minder waard is. Belangrijk detail: het ging om een uitspraak naar aanleiding van een prejudiciële vraag. Dit betekent dat de betrokken bepaling niet automatisch overal verdwijnt. In de concrete zaak mag ze niet meer worden toegepast, maar formeel blijft ze in de regelgeving staan zolang ze niet wordt geschrapt of vernietigd.

Na het arrest kondigde de Vlaamse regering aan dat ze de ongrondwettige bepaling zou aanpassen, zodat alle prestaties gelijk zouden meetellen voor dienstanciënniteit.



Dat zou de onzekerheid wegwerken. Maar tot vandaag is die wijziging er niet. De betwiste bepaling staat dus nog altijd in de teksten. Dat zet schoolbesturen en administraties in een moeilijke positie: ze moeten een regel toepassen waarvan officieel is vastgesteld dat die juridisch fout zit.

### Wat betekent dit voor kandidaatstellingen TADD?

Om recht te hebben op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur (TADD) moet een personeelslid zich uiterlijk op 15 juni kandidaat stellen bij de raad van bestuur, anders verliest het personeelslid het recht voor het volgende schooljaar. Daarnaast moet er een dienstanciënniteit zijn van minstens 290 dagen, waarvan 200 dagen effectief gepresteerd (met bepaalde gelijkstellingen zoals weekends, wettelijke feestdagen en schoolvakanties binnen de aanstellingsperiode).

In de praktijk zorgt dat nu voor een dubbel probleem.

1. Administratief worden aanvragen beoordeeld volgens de oude regel, dus met halvering bij minder dan halftijds werken.
2. Juridisch kan een personeelslid zich beroepen op het arrest van het Grondwettelijk Hof om die halvering aan te vechten. Gevolg: een TADD-aanvraag kan vandaag geweigerd worden op basis van een regel die juridisch wankel staat. De beslissing is dus kwetsbaar, maar het personeelslid

moet zelf de stap zetten naar bezwaar of het opstarten van een procedure. Structurele onzekerheid is slecht voor iedereen. Zolang de regelgeving niet wordt aangepast:

- weten personeelsleden niet zeker hoe hun rechten worden berekend;
- werken schoolbesturen met regels die betwistbaar zijn;
- blijft deeltijds werken in de praktijk een nadeel voor loopbaanrechten, terwijl dat juridisch niet te verantwoorden is.

### Standpunt ACOD Onderwijs

Elke effectief gepresteerd dag moet volledig meetellen voor de dienstanciënniteit, ongeacht het volume van de opdracht. Deeltijds werk is volwaardig werk en mag niet behandeld worden als 'half werk'. Wij eisen dat de Vlaamse regering haar verantwoordelijkheid neemt en de regelgeving aanpast in lijn met het arrest van het Grondwettelijk Hof. Tot zolang blijven personeelsleden onterecht benadeeld, bij TADD en bij andere loopbaanrechten die via dienstanciënniteit worden verkregen. Twijfel je over je dienstanciënniteit of over een beslissing rond TADD? Neem contact op met de secretariaten van ACOD Onderwijs ([www.acodonderwijs.be/contacteer-ons](http://www.acodonderwijs.be/contacteer-ons)). Wij volgen dit dossier verder op en blijven strijden voor gelijke rechten.

*jeanluc.barbery@acod.be*

# VRT

## Vakbonden organiseren personeels-enquête over sociaal plan

**Voor het eerst in de geschiedenis leggen de VRT-vakbonden een sociaal plan ter advies voor aan het volledige personeel. In veel ondernemingen is dat doodnormaal en gebeurt het na elke cao-onderhandeling, maar hier doen we het nu dus voor het eerst. Met een interne personeelsbevraging gaan de VRT-vakbonden een stap verder in de democratisering van de openbare omroep.**

Het is niet toevallig dat dit nu wel gebeurt. Na onderhandelingen zijn de vakbonden met de directie tot een compromis gekomen. De onderhandelingen waren niet vanzelfsprekend en veel maatregelen uit de compromistekst zijn dat ook niet. Daarom is het voor alle partijen interessant te weten te komen wat het voltallige personeel van het compromis vindt. De vakbonden zijn bij de onderhandelingen altijd uitgegaan van hun drie krachtlijnen.

### Krachtlijn 1: minder privatiseren, meer intern

Een op de drie gepensioneerde collega's wordt intern niet vervangen, dat betekent 50 VTE minder interne collega's en een besparing van 4,5 miljoen euro. De directie heeft zich geëngageerd eenzelfde inspanning te leveren bij freelancers en consultants. Ook daar wordt structureel bespaard door minder in te zetten op externe arbeid. Dit wil niet zeggen dat de freelancers minder zullen verdienen. Om daarover zekerheid te verkrijgen, wordt later verder onderhandeld over een protocol freelancers met onder andere de principes van fair practice.

### Krachtlijn 2: meer dan 0 procent

Na de beheersovereenkomst bleek dat er niet in geld was voorzien voor loonopslagen. De directie kwam dus met het voorstel van 0 procent verhoging. Dankzij de acties van oktober en november en de onderhandelingen van de voorbije acht maanden, is 0 euro bijgesteld naar 3,5 miljoen euro. Dat is nog steeds minder dan de 6,5 miljoen die nodig was voor de opslagen zoals

voorheen. Vakbonden en directie zijn overeengekomen om dit plan aan jullie voor te leggen.

> Maaltijdcheques van 6,31 euro per gewerkte dag vanaf september 2027 (daarvan is 5,22 euro van de werkgever en 1,09 van de werknemer). Concreet betekent dit, voor wie voltijds werkt, een gemiddelde koopkrachtverhoging van 87 euro per maand.

> Daarnaast een bruto loonopslag van gemiddeld 1 procent in mei 2030.

### Over de maaltijdcheques

In een diverse organisatie als de VRT maaltijdcheques invoeren is geen klein bier. Zo zijn er heel wat collega's die onregelmatig werken en soms (of vaak) lange dagen maken. Voor hen wordt er een omrekening gemaakt zodat wie voltijds werkt op minder dagen ook vijf maaltijdcheques per gewerkte week ontvangt.

Er zijn ook de collega's in de regio's en Londerzeel die al maaltijdcheques hebben (omdat er geen mess is). Voor hen zouden de maaltijdcheques naar 9,00 euro worden opgetrokken.

Bij de invoering van maaltijdcheques worden ook de maaltijdvergoedingen aangepast. Wie in Rydoo een maaltijdvergoeding aanvraagt, zal daar 5,22 euro minder van terugbetaald zien. Dit is een verplichte fiscale maatregel. Alle onderhandelaars geven toe dat dit een probleem is, waarvoor (nog) geen oplossing is. Uit cijfers van het aantal ingediende maaltijdvergoedingen in 2025 blijkt dat het invoeren van maaltijdcheques voor 99 procent van de medewerkers een koopkrachtstijging van minstens 522 euro per jaar betekent.

Voor de collega's van de Mess zelf is er de garantie dat ze (ook in het nieuwe gebouw) werkzekerheid zullen hebben. De prijs van de maaltijden in de Mess zal minimaal de kostprijs van een maaltijdcheque worden, maar de interne collega's van catering zullen ook in 2030 nog in dienst zijn bij VRT en zullen dus niet ge-outsourcet worden. Een hele geruststelling voor deze collega's die ons dag in dag uit in de watten leggen.

Ten slotte moeten alle collega's zich ervan

bewust zijn dat een maaltijdcheque vrijgesteld is van sociale bijdragen. Noch de werkgever, noch de werknemer betaalt rsz-bijdragen op maaltijdcheques. Dit heeft als voordeel dat een maaltijdcheque minstens 2,5 keer meer netto koopkracht oplevert in vergelijking met een bruto loonsverhoging.

Nadeel is dat er voor dat bedrag dan ook geen sociale rechten worden opgebouwd. Je bouwt dus geen extra verzekering op voor als je ziek of werkloos wordt, of als je met pensioen gaat. Ook het solidariteitsprincipe van de sociale zekerheid, wordt zo langzaam maar zeker ondergraven.

Bovendien krijg je geen maaltijdcheque als je ziek bent, in bevallingsverlof, op vakantie of om gelijk welke reden afwezig bent. In die gevallen is van een koopkrachtstijging dus helemaal geen sprake.

### Over de 1 procent in 2030

Dat is weinig, er is ook weinig geld voorhanden. Het wil ook zeggen dat het van 2026 tot en met 2029 0 procent is. Maar het is een goede zaak dat de opslagen niet voorgoed verleden tijd zijn. Met 1 procent in 2030 kunnen we tegen dan aan de onderhandelingsstafel dat percentage ook na 2030 afdwingen.

De enige uitzondering geldt voor collega's die minder verdienen dan het minimum van hun functieprofiel (door een anomalie in het reglement). Zij krijgen verder verhoogde opslagen tot ze aan hun minimum zitten. Dat is ook maar zo eerlijk.

### Krachtlijn 3: controleer de productie-output

Koken kost geld en het wordt eerlijk gezegd tijd dat dit op het scherm te zien is. Dit betekent niet dat de VRT nu met opzet slechte programma's moet maken. Maar de soberheid die van het personeel wordt gevraagd, moet gevolgen hebben. Daarom is met de directie afgesproken jaarlijks te rapporteren over de productie-output. Als we het met 10 procent minder moeten doen, moet ook die output de komende jaren dalen. Door de rapportering kunnen de vakbonden dit mee in de



gaten houden. Dit moet ook helpen om de werkdruk onder controle te houden.

### **Over arbeidsherverdeling en vakantiedagen**

De belangrijkste verwezenlijking van het Sociaal Plan 2016 was de arbeidsherverdeling, het kopen van extra vakantiedagen met onze eindejaarspremie en zondagsvergoedingen. Bij de huidige onderhandelingen stond dit principe zwaar onder druk. Wij zijn erin geslaagd in het compromis de arbeidsherverdeling met vijf jaar te verlengen.

Het maximaantal te kopen dagen wordt 17, het tarief blijft hetzelfde (1/22ste bij een eindejaarspremie). Ook het voordelig tarief voor de loonbanden J, K en L (1/25ste) blijft bestaan.

Bij collega's met een hoge recuperatieteller (meer dan 10 dagen) komt er een correctie. We roepen die collega's en hun planners op om recuperatie te gebruiken waarvoor die dient. Namelijk om op te nemen en te recupereren van drukke periodes.

In ruil voor het lagere maximaantal hebben we een aantal sociale maatregelen binnengehaald: sociaal verlof kan je nu ook opnemen om voor iemand te zorgen die niet onder hetzelfde dak woont. Daar-

naast wordt het mantelzorgverlof uitgebreid naar het wettelijk maximum.

Voor collega's die getroffen worden door moeilijke omstandigheden in hun directe omgeving, zal de missie van sociale werken worden uitgebreid. Daarover zal ook extra communicatie volgen.

Het directievoorstel om de eindeloopbaandagen grondig te hervormen heeft het niet gehaald. De onderhandelaars zijn ook daar akkoord dat de dagen moeten worden opgenomen (en niet uitbetaald), maar over verdere maatregelen zal pas later onderhandeld worden.

### **Over de nog te onderhandelen thema's**

Heel wat zaken zijn nog niet uit onderhandeld. Er zijn ideeën over het optrekken van de fietsvergoeding en een protocol freelancers, maar ook over een hervorming van de eindeloopbaandagen, een sanctiebeleid en het Werkreglement. Zonder op conclusies vooruit te lopen, willen de onderhandelaars hier later dit jaar en volgend jaar verder over onderhandelen. Het is wel belangrijk om snel een akkoord te bereiken over de thema's die nu voorliggen. Er moet niet alleen snel zekerheid komen over de lonen, maar de financiële plannen van de VRT liggen best vast voor er opnieuw een begrotingscontrole (en

dus mogelijke extra besparingen) van de Vlaamse regering op ons afkomen.

### **Over gemeenschappelijk standpunt financiën**

Al deze maatregelen, al deze nieuwe regels, al deze besparingen, zullen weinig veranderen aan de fundamentele financiële situatie van de VRT. Zo lang er niet voldoende dotatie is, niet voldoende mogelijkheden zijn om eigen inkomsten te verwerven en niet voldoende indexering van de werkingsmiddelen, komt het in de toekomst niet goed. Daarom verbinden directie en vakbonden zich ertoe om samen een standpunt over de financiën overeen te komen en dit de komende periode bij de regering te verdedigen. De oorzaak van deze problemen ligt bij de politiek, de oplossing dus ook.

*We vroegen aan het personeel om voor- en nadelen van deze compromistekst goed in overweging te nemen en in eer en geweten een geïnformeerde keuze te maken voor 16 mei. In de week van 18 mei zouden de vakbondsinstanties dan hun formeel advies formuleren.*

Wies Descheemaeker

## Antwerpen-Kempen-Mechelen

### Daguitstap De Kempen

Op dinsdag 9 juni maken de senioren van ACOD Antwerpen-Kempen-Mechelen een daguitstap naar De Kempen. We komen samen om 10 uur aan het station van Balen (rechtstreekse verbinding vanuit Antwerpen, vanuit Mechelen is het overstappen in Lier of Herentals). Hier worden we opgehaald door een echte huifkar! Tijdens de huifkartocht, langs overwegend landelijke, rustige wegen doorheen de prachtige natuur, ontmoet je tal van interessante bezienswaardigheden en pittoreske plekje. De comfortabele huifkar biedt een ruim uitzicht op de omgeving. We rijden naar het koffie- en theehuisje Fieneke waar we genieten van een kopje koffie met een stukje taart. Na deze stop rijden we met de huifkar verder door de rustige omgeving en houden we halt aan een gerenoveerde hoeve met terras en tuin in een groene, rustige en landelijke omgeving. In deze hoeve genaamd De Gelegenheid genieten we van een heerlijke BBQ. Nadat onze buikjes goed gevuld zijn hernemen we onze huifkartocht terug naar het station van Balen.

Inschrijven kan enkel via e-mail naar [alida.bouwens@acod.be](mailto:alida.bouwens@acod.be) en na de bevestiging dat je kan deelnemen - de deelnameprijs van 35 euro te betalen op rekeningnummer BE14 8778 0015 0383 met vermelding van uw naam en activiteit 9/6/2026. Omdat er slechts een beperkt aantal plaatsen beschikbaar is, kunnen momenteel enkel leden van ACOD A-K-M inschrijven. Indien er na deze oproep nog plaatsen over zijn, zal er een tweede oproep gebeuren en kunnen ook niet-leden inschrijven. Voor hen is de deelnameprijs 40 euro p.p.. Indien je die dag toch niet aanwezig kan zijn, gelieve dit te melden op hetzelfde mailadres of op gsm 0479 12 64 72 (bereikbaar iedere dinsdag van 10 tot 15 uur en de dag voor elke activiteit tijdens dezelfde uren). Praktische info volgt de week voor de activiteit.

## Limburg

### Activiteitenkalender senioren 2026

Het bestuur van ACOD Senioren Limburg hoopt jullie regelmatig te kunnen ontmoeten, zodat we samen een succes maken van de voorgestelde activiteiten. Alle activiteiten zijn toegankelijk voor iedereen, jong en oud, kinderen, rolstoelgebruikers

en honden aan de leiband, tenzij anders vermeld. In 2026 is het thema 'vrede' en herdenking van de gruwel van oorlog.

### Bezoek aan Be-Nature Beringen

Op zaterdag 20 juni brengen de senioren van ACOD Limburg een bezoek met gids aan Be-Nature en het mijnbelevingscentrum in Beringen. Praktische informatie en inschrijving: we reizen met eigen vervoer naar Beringen. Bezoek aan het mijnbelevingscentrum Mineset met gids. Om 10.00 uur bijeenkomst aan supermarkt Albert Heyn, Be-mine 6, Beringen. Individuele tussenkomst: 5 euro per persoon (gids + een drankje worden betaald door ACOD Senioren Limburg). Inschrijving: [limburg@acod.be](mailto:limburg@acod.be) of 011 30 09 70 tijdens kantooruren. Betaling op rekeningnummer BE31 8783 0220 0155 met vermelding 'Be-Nature + naam + aantal personen'. Inschrijving en betaling voor 10 juni. Bij afwezigheid wordt de bijdrage niet teruggestort (administratieve kost).

### Achter de schermen van zomeropera Alden Biesen

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

### Belastingsservice op afspraak

Ook dit jaar kun je bij ABVV Limburg terecht voor hulp bij het invullen van je belastingaangifte (aanslagjaar 2026 – inkomsten 2025). Deze moet op papier uiterlijk binnen op 30 juni en online uiterlijk op 15 juli 2026.

Breng volgende documenten mee.

- Identiteitskaart + pincode of itsme van alle belastingplichtigen.
- Uw vorige belastingbrief (aanslagbiljet 2025 – inkomsten 2024).
- Alle inkomsten 2025: lonen en uitkeringen, pensioenen, werkloosheid- of ziekte-uitkeringen en andere inkomsten (ook buitenlandse).
- Attesten en bewijsstukken: hypothecaire lening, woonkrediet, kinderopvang, giften, dienstencheques, pensioensparen, langetermijnsparen, onderhoudsgelden en renovatie (indien van toepassing).

Opgelet: je moet ABVV/ACOD-lid zijn om gebruik te maken van deze service. Eén belastingaangifte per afspraak.

Je kan terecht in de ABVV-kantoren van:

- Hasselt, Gouverneur Roppesingel 55- 011 22 97 77 op dinsdag 2/6, 9/6, 16/6, 23/6 van 16.30 tot 19.00 uur en op zaterdag 6/6, 13/6, 20/6, 27/6 van 9.00 tot 12.00 uur.
- Genk, Bochtlaan 16 bus 6- 011 22 97 77 op dinsdag 9/6, 23/6 van 18.00 tot 20.00 uur.
- Maasmechelen, Kruindersweg 27- 011 22 97 77 op vrijdag 29/5, 5/6, 12/6, 19/6, 26/6 van 13.00 tot 17.00 uur.
- Beringen, Koerselsesteenweg 8- 011 22 97 77 op donderdag 4/6, 18/6, 25/6 van 16.30 tot 19.00 uur.
- Sint-Truiden, Abdijstraat 18- 011 22 97 77 op woensdag 3/6, 17/6 van 16.30 tot 18.30 uur, donderdag 11/6, 18/6 van 17.00 tot 19.00 uur en dinsdag 16/6 van 18.00 tot 20.00 uur.
- Lommel, Lepelstraat 22- 0456 15 60 03 op dinsdag, woensdag en vrijdag van 13.30 tot 17.00 uur.

Je kan ook terecht bij Solidaris. Afspraak via website: [www.solidaris-vlaanderen.be/diensten/belastingaangifte](http://www.solidaris-vlaanderen.be/diensten/belastingaangifte). Locaties: Bree, Genk, Lommel, Maasmechelen (Eisden), Hasselt, Pelt, Sint-Truiden, Tessenderlo en Tongeren.

## Oost-Vlaanderen

### Oude stationsgebouwen rond Gent

De senioren van ACOD Oost-Vlaanderen organiseren een boeiende lezing over oude stationsgebouwen rond Gent. De eerste Belgische koning, Leopold I, bracht de trein naar het Europese vasteland. Hij wou een goederenverbinding tussen Pruisen en Oostende. En zo liep de trein in 1837 het Gentse Zuidstation binnen. Voor Gent betekende dat een enorme economische boost en op korte tijd ontstond in en rond de stad een uitgebreid sporennetwerk met meer dan 40 stations en stopplaatsen! Vol nostalgie zal Georges Rogge ons gidsen door de boeiende geschiedenis van de Gentse spoorwegen. Rogge werkte meer dan dertig jaar bij de NMBS en de spoorwegmicrobe liet hem nooit meer los. Hij combineert de liefde voor zijn geboortestad met zijn passie voor de rijke geschiedenis van de ijzeren weg en de invloed ervan op onze maatschappij. Hij werkte mee aan het boek Gent op het Spoor en schreef een boek over het

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

 bpost  
PB-PP  
BELGIE(N) - BELGIQUE

Gentse Zuidstation en over het Sint-Pietersstation.  
De lezing heeft plaats op 18 juni om 13.45 uur in het ACOD-gebouw, Bagattenstraat 158, Gent. Inschrijven kan door storting van 8 euro op rekening BE39 0003 2515 5619 van ACOD- S-Plus Overheidsdiensten, Ronny De Rudder, voor 1 juni met vermelding van 'stationsgebouwen + aantal personen + naam en gsm'.

### Senioren bezoeken de Oesterput in Oostende

Op donderdag 24 september de senioren van ACOD Oost-Vlaanderen de Oesterput in Oostende. Na een rondleiding oesterkwekerij met degustatie van twee oesters volgt een lunch: kreeftenbisque of salade zalm Belle Vue, vis van het moment met seizoengroenten en aardappelproduct of mini fruits de mer (langoustines, wulken, kreukels, koningsgarnalen, krabbenpoten), 2 glazen wijn en water op tafel. Wie geen alcohol drinkt, kan als alternatief alcoholvrije wijn, alcoholvrij bier of frisdrank krijgen. Gelieve uw menukeuze en eventuele allergieën te mailen voor 10 september naar ronny.de.rudder1@telenet.be.

Het bezoek aan de oesterkwekerij is gepland om 10.30 uur, samenkomst aan de Schietbaanstraat 84, Oostende. Te bereiken met lijn 2 vanaf het station Oostende.

Deelname kost 55 euro per persoon en inschrijven doe je door storting van 55 euro op de bankrekening BE39 0003 2515 5619 van ACOD S-Plus Overheidsdiensten Ronny de Rudder voor 10 september met vermelding 'oesterput + aantal personen + naam en gsm-nummer'. Dit geldt als definitieve inschrijving. Indien belet de dag zelf gelieve dan Ronny telefonisch te verwittigen op het nummer 0486 50 33 94.

## Vlaams-Brabant

### Boekvoorstelling 'Wie betaalt, mag vervuilen'

Hoe eerlijk is klimaatcompensatie? Kunnen bedrijven hun uitstoot echt 'afkopen'? Of is het systeem vooral een manier om vervuiling te blijven legitimeren? Tijdens deze boeiende avond stellen Ties Gijzel en Mira Sys hun spraakmakende boek 'Wie betaalt, mag vervuilen' voor. Beide sprekers zijn onderzoeksjournalisten bij de website 'Follow the money'. Ze geven een onthullende inblik in de compensatie-industrie. Voor dit boek spraken ze met financiële handelaren, ondernemers, milieu-onderzoekers en inheemse gemeenschappen in wier leefmilieu controversiële natuurprojecten plaatsvinden. Ze nemen je mee in de wereld van CO2-compensatie, gesjoemel, carbon-credits en de verborgen mechanismen achter de klimaatindustrie.

Afspraak op vrijdag 5 juni om 19 uur in het Achtuurenhuis, Maria Theresiastraat 121, Leuven). Iedereen welkom!

### Hulp nodig bij je belastingaangifte?

Ook dit jaar organiseert ACOD Vlaams-Brabant opnieuw twee zitdagen om je te ondersteunen bij het invullen van je belastingaangifte. Op 23 en 25 juni 2025 van 9 tot 12 uur en van 13 tot 15 uur kan je terecht in het ACOD-gebouw, Maria Theresiastraat 121, 3000 Leuven. Maak voordien een afspraak via 016 21 37 20 of vlaams\_brabant@acod.be. Let op: per afspraak wordt slechts één aangifte behandeld. Zorg er dus voor dat je alle nodige documenten meebrengt en de pincode van je identiteitskaart. Geen plaats of liever andere hulp? De FOD Financiën biedt ook telefonische ondersteuning. Het juiste telefoonnummer vind je op de enveloppe van je aangifte. Via dat nummer kan je eveneens een afspraak maken in een FOD-kantoor.

## Belasting service 2026

### 1, 8, 15, 22 en 29 juni



ENKEL OP AFSpraak

afspraak boeken enkel  
telefonisch: 09 269 93 33

### Meebrengen!

- ID-kaart + pincodes van beide belastingplichtigen
- Belastingbrief van vorig jaar
- Fiscale attesten
- Documenten hypothecaire lening(en)



ACOD, Bagattenstraat 158, 9000 Gent

**acod**  
ABVV OPENBARE DIENSTEN