

# TRIBUNE

# ALGEMENE STAKING

## 31 MAART 2025

## 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>8</b>
<b>tram bus metro</b>	<b>13</b>
<b>de post</b>	<b>14</b>
<b>gazelco</b>	<b>16</b>
<b>telecom</b>	<b>18</b>
<b>vlaamse overheidsdiensten</b>	<b>20</b>
<b>federale overheidsdiensten</b>	<b>23</b>
<b>lokale en regionale besturen</b>	<b>27</b>
<b>onderwijs</b>	<b>33</b>
<b>cultuur</b>	<b>38</b>
<b>agenda</b>	<b>39</b>

## colofon

### Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

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



### Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be

### Redactie:

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

**Eindredactie:** Jos Gavel, Aalst

**Vormgeving:** Els De Waele

**Drukkerij:** Moderna Printing

## online



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



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

## wedstrijd

### Mediamarktbon

#### Winnaars

Kenny Sinnaeve (Oostkamp), Elisa Verjans (Landen), Hibai, Verlinden (Wilrijk), Marc Deboot (Oostende) en Stefan Vandebroeck (Diest) wisten de juiste antwoorden van de vorige wedstrijd.

#### Nieuwe prijs: Mediamarktbon

#### Vragen

- Waarvoor staat DAB in deze editie?
  - Opnieuw gefederaliseerde dienst voor arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding.
  - Digital Audio Broadcast afgeschaft door VRT wegens besparingen.
  - Dienst met Afzonderlijk Beheer Vloot.
- Wat is het kleinste stadje ter wereld?
  - Durbuy, zonder de eigendommen van Coucke mee te tellen.
  - Sint-Joost-ten-Node, zonder Kir (royal of niet).
  - Antwerpen historisch centrum, zonder parking.
- Wat is NIET de betekenis van Trump?
  - Een blaasinstrument (cornet).
  - Een aangeduide kleur in een kaartspel.
  - Een letterlijk en figuurlijk democratisch president.

#### 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 "Niet te vroeg om te staken"

**Op maandag 31 maart 2025 organiseren het ABVV en het ACV een algemene staking tegen de regering De Wever-Bouchez. Waarom deze stevige syndicale reactie?**

**Chris Reniers:** "Met de regering De Wever-Bouchez hebben we te maken met de meest antisociale Belgische regering sinds de Tweede Wereldoorlog. Na enkele succesvolle betogingen, verhogen we nu de druk op de regering om duidelijk te maken dat de voorgestelde besparingen niet evenredig en evenwichtig zijn. De regering De Wever-Bouchez hakt met de botte bijl in op de werkmiddelen van tal van federale overheidsdiensten ten belope van enkele miljarden euro. Evenmin spaart de regering het personeel. Zo zullen er bijna 6.000 ambtenaren verdwijnen. Het zal niet verbazen dat een dergelijke besparing negatieve gevolgen heeft voor de dienstverlening aan de burger. Openbaar vervoer, zorg, onderwijs, hulpverlening, veiligheidsdiensten, overheidsbedrijven, federale administratie en culturele instellingen... het zal overal gevoeld worden. De ACOD kan zo iets uiteraard niet aanvaarden en daarom scharen we ons solidair achter deze algemene staking."

**Is er dan geen vet meer op de soep in de openbare sector?**

**Chris Reniers:** "Rechtse politieke partijen en opiniemakers doen vaak schamper over de openbare sector en laten het uitschijnen dat er nog veel personeeloverschotten en overvloedige financiering is. Niet is echter minder waar. De besparingsoperatie van de regering De Wever-Bouchez zal helemaal niet pijnloos zijn. Van zodra de regeringsmaatregelen in werking treden, zullen de burgers dat voelen in hun portefeuille. De openbare diensten, die uiteindelijk de eerste pijler van de koopkracht van de burger vormen, worden gekortwiek. De dienstverlening zal erop achteruitgaan en duurder worden. Laat er geen twijfel over bestaan: gezondheidszorg, openbaar vervoer, kinderopvang en lokale dienstverlening zullen allemaal hun aanbod zien verminderen en je zal er meer voor betalen."

**Hoe zal het personeel van de openbare sector de besparingen voelen?**

**Chris Reniers:** "Zij worden dubbel getroffen, enerzijds als burger die de gevolgen van de besparingen zoals iedereen ondergaat, maar ook als personeelslid van de overheid. In de praktijk zullen hun diensten minder middelen ter beschikking hebben om een performante dienstverlening aan de burger te bieden, maar er zullen ook minder collega's zijn om hetzelfde of meer werk te verrichten. Uiteraard zullen ze zo de werkdruk voelen toenemen. Wanneer een openbare dienstverlening aan kwaliteit inboet, is dat niet de schuld van het personeel, maar wel het gevolg van verkeerde beleidsbeslissingen. Of denk je nu echt dat treinvertragingen, afgeschafte bussen of minder handen aan een ziekenhuisbed de schuld zijn van de mensen die er werken?"

**De federale regering vraagt ook meer flexibiliteit van de werknemers.**

**Chris Reniers:** "Inderdaad, de uitbreiding van het nachtwerk, gesplitste shifts en onduidelijke uurroosters zijn een bijzonder kwalijke evolutie als uit de statistieken blijkt dat er nog nooit zoveel jonge werknemers langdurig ziek zijn geweest als nu. Dat geeft toch duidelijk aan dat er iets scheef zit in de 'work-life balance'. Veel werknemers kunnen de 'rat race' waarin ze terechtgekomen zijn niet meer aan en haken af. We hadden eigenlijk gehoopt dat het regeerakkoord zou inzetten op meer werkbaar werk, zodat werknemers er toch in zouden slagen op een aanvaardbare manier langer aan het werk te blijven. Maar meer flexibiliteit, gecombineerd met een afschaffing van tal van themaverloven zal het probleem beslist niet oplossen. Daarmee houdt het trouwens niet op. Als je uit de mallemlen valt door ziekte, riskeer je dat die periode niet volledig wordt meegerekend voor je pensioen. Verlies je je werk, dan wordt je werkloosheidsuitkering flink ingeperkt in de tijd. En bovenop dat alles moeten we nog eens langer werken voor minder pensioen. Stuk voor stuk antisociale maatregelen."



Chris Reniers - voorzitter

**"De regering De Wever-Bouchez is de meest antisociale Belgische regering sinds de Tweede Wereldoorlog"**

**De algemene staking komt dus beslist niet te vroeg?**

**Chris Reniers:** "Helemaal niet! Niet iedereen voelt op dit moment al wat de gevolgen zullen zijn van het regeringsbeleid omdat de maatregelen nog niet van kracht zijn. Het is evenwel beter die maatregelen vooraf proberen bij te sturen, want eens ze zijn ingevoerd, zal iedereen het voelen, maar dan zal het veel moeilijker zijn om ze terug te schroeven."



## Federaal regeerakkoord Brede en zware impact op de samenleving

*Het regeerakkoord-De Wever is een koude douche voor wie werkt, voor wie van een uitkering leeft en bovenal voor vrouwen. De sterkste schouders blijven daarentegen netjes uit de wind. In de vorige edities van Tribune kon je al meer lezen over de gevolgen voor de pensioenen in de openbare sector en de verlofregelingen. In dit artikel lees je over de consequenties van de meer algemene beleidsplannen. Meer sectorspecifieke gevolgen van het regeerakkoord kan je terugvinden op de sectorale pagina's van deze en vorige Tribune.*

### Aanpak langdurig zieken

Het regeerakkoord plant een harde aanpak van langdurig zieken. Mensen zonder arbeidscontract maar met 'arbeidspotentieel' worden verplicht zich in te schrijven als werkzoekende en de sancties worden opnieuw strenger. Dit beleid lijkt vooral gericht te zijn op besparingen en het snel terugsturen van zieken naar de arbeidsmarkt, zonder rekening te houden met hun gezondheidstoestand en noden. De achterliggende visie van de rechterzijde

is bekend: langdurig zieken worden gezien als een kost en niet als mensen die tijd en zorg nodig hebben om te herstellen. Nochtans zijn velen ziek geworden door slechte werkomstandigheden, hoge werkdruk of burn-out. Hen dwingen om te werken zonder duurzame re-integratie zal hun situatie alleen maar verergeren.

### Buitenlands beleid

Hierover blijft het regeerakkoord vrij vaag. In het oog springt de besparing van 25 procent op het budget van ontwikkelings-samenwerking. Het regeerakkoord heeft een sterk eenzijdige economische visie op Europa, waarbij de klemtoon bijna volledig ligt op competitiviteit, productiviteit en deregulering ten gunste van bedrijven. Sociale aspecten worden nauwelijks geconcretiseerd. Dit is een gemiste kans om van de EU niet alleen een sterke, maar ook een sociaal rechtvaardige unie te maken.

### Koopkracht

De koopkracht van wie werkt zou moeten

stijgen door de verhoging van de belastingvrije som en door hogere minimumlonen. Dat zijn positieve elementen, maar omdat de verhoging van de belastingvrije som voor iedereen geldt, is dit een zeer dure maatregel die ook hoge lonen ten goede komt.

De regering-De Wever houdt vast aan de loonnormwet van 1996, waardoor vakbonden voor werknemers geen betere lonen kunnen onderhandelen. Dit betekent dat lonen kunstmatig laag worden gehouden, zelfs in sectoren waar er economische ruimte is voor opslag.

De automatische indexering van lonen en uitkeringen zou op termijn in vraag gesteld worden. Als de sociale gesprekspartners er niet in slagen tegen eind 2026 een advies uit te werken over een hervorming van de index, kan de regering eenzijdig ingrijpen en het systeem afbouwen.

### Sterkste schouders, zwaarste lasten

Van het principe 'de breedste schouders dragen de zwaarste lasten' is in het regeerakkoord geen sprake. Vooral werknemers en uitkeringsgerechtigden staan in het oog

van de storm, terwijl bedrijven en grote vermogens grotendeels gespaard blijven. Op werknemers en uitkeringsgerechtigden wordt voor maar liefst 8,7 miljard euro bespaard. Beroepsactieven krijgen er iets bij via een fiscale hervorming van 3,5 miljard euro, maar dit geldt niet voor gepensioneerden, werkzoekenden en langdurig zieken. De meest kwetsbaren krijgen de volle lading.

Tegelijkertijd krijgen bedrijven 1,72 miljard euro bijkomende steun, zonder dat daar garanties voor jobcreatie tegenover staan. Grote vermogens betalen slechts 1,42 miljard euro en fraudeurs krijgen amnestie om hun zwart geld wit te wassen; terwijl 2,3 miljard euro wordt bespaard op werkzoekenden.

Tot zo ver de eerlijke verdeling van de lasten.

## Arbeidsmarkt

Het arbeidsmarktbeleid mikt op meer flexibiliteit en harder werken voor werknemers, zonder dat daar voldoende sociale bescherming of overleg tegenover staat. Dit regeerakkoord lijkt rechtstreeks uit de programma's van MR en N-VA te komen, met eenzijdige maatregelen die vooral werkgevers bevoordelen en werknemers kwetsbaarder maken.

De maatregelen duwen werknemers richting langere en onzekerdere werkuren, waardoor de druk op de ziekteverzekering nog zal toenemen. Sociale akkoorden worden zonder overleg gewijzigd en uitgehold, waardoor vakbonden minder mogelijkheden hebben om afspraken te maken of compensaties te eisen. Meer klemtoon op individuele onderhandelingen tussen werknemer en werkgever verzwakt de positie van werknemers. Dit druist in tegen recente rechtspraak van het Europees Hof van Justitie, dat erkent dat werknemers de zwakkere partij zijn in arbeidsverhoudingen.

## Beperking werkloosheidsuitkering in de tijd

De regering-De Wever kondigt aan de werkloosheidsuitkeringen te beperken tot twee jaar. Dit betekent dat meer dan 120.000 mensen het risico lopen hun uitkering te verliezen. Deze mensen zullen niet automatisch werk vinden. Deze rechtse symboolmaatregel leidt enkel tot meer onzekerheid en een hoger armoederisico. Bovendien wordt de uitkering sneller afge-

bouwd (degressiviteit).

De regering presenteert dit als een noodzakelijke besparing, maar er worden geen structurele oplossingen geboden om mensen duurzaam aan werk te helpen. In plaats van te investeren in jobcreatie, opleiding en begeleiding, worden werkzoekenden vooral financieel bestraft.

## Klimaat, energie en mobiliteit

Het is positief dat klimaatdoelstellingen behouden blijven. De regering stelt de Europese klimaatdoelen voor 2030 en 2050 niet in vraag en erkent de noodzaak van een duurzame transitie.

De negatieve elementen zijn er echter ook.

- Geen duidelijke doelstelling in CO<sub>2</sub>-reductie.

- Weinig concrete maatregelen en geen plan voor een rechtvaardige transitie of werknemersinspraak.

- Eenzijdige focus op technologie als oplossing, zonder sociaal overleg of aandacht voor werknemers.

- Geen bescherming van werknemers tegen klimaateffecten.

- Enzovoort.

Het energiebeleid rekent te veel op kern-energie en marktwerking, terwijl structurele oplossingen voor energiearmoede en publieke controle over energie ontbreken. Consumenten krijgen enkele beschermende maatregelen, maar bedrijven worden bevoordeeld zonder sociale voorwaarden. Het mobiliteitsbeleid zoals het wordt aangekondigd, combineert enkele positieve stappen voor het openbaar vervoer, maar kijkt ook naar privatisering, hogere kosten voor reizigers en onzekerheid voor spoorpersoneel. Werknemers en lage inkomens dreigen de dupe te worden, terwijl dure infrastructuurprojecten en fossiele salarissen bevoordeeld worden.

## Vrouwenpensioenen

De pensioenplannen treffen werknemers en ambtenaren hard en zorgen voor meer onzekerheid, vooral voor vrouwen en mensen met een atypische loopbaan. Het komt neer op langer werken voor minder pensioen, met besparingen die vooral de zwaksten treffen.

Vrouwen en ambtenaren worden het hardst getroffen, terwijl zelfstandigen en hogere inkomens grotendeels worden gespaard. Het is een pure besparingsoperatie, terwijl de pensioenen in ons land al

bij de laagste zijn in heel Europa.

## Vrouwen in de vuurlijn

Als gevolg van de toegenomen flexibilisering en de gelijktijdige vermindering van beschermings- en controlemechanismen voor deeltijds werk, lopen vrouwen op de arbeidsmarkt een nog groter risico op uitsluiting, ongelijke behandeling en discriminatie.

- Verbod op nachtwerk wordt afgeschaft. De distributiesector is een overwegend vrouwelijke sector.

- Afschaffing verplichte sluitingsdag, waardoor de werkdruk verder toeneemt, terwijl vrouwen nu al oververtegenwoordigd zijn bij langdurig zieken.

- Veralgemenen van flexi-jobs naar alle sectoren riskeert een grote invloed te hebben in sectoren als de zorg, het onderwijs, de kinderopvang.

- De loopbaanvoorwaarde voor het recht op landingsbanen wordt opgetrokken van 25 naar 35 jaar, iets waar veel vrouwen nooit aan toe geraken.

- De toegang tot het minimumpensioen zal worden berekend op basis van de effectieve prestaties. We weten dat vrouwen hiervan de dupe zijn.

- Afschaffing van het overlevingspensioen en het echtscheidingspensioen.

- Enzovoort.

De hervorming van de wet die abortus decriminaliseert, belandt bovendien terug in de ijskast.

## Armoedebestrijding

In plaats van armoede structureel aan te pakken, kiest de regering-De Wever voor een harde en controlerende aanpak die de zwaksten in de samenleving nog verder in de problemen duwt. De focus ligt niet op ondersteuning, maar op dwang en sancties.

Bron: ABVV

# Pensioenvragen? Veel antwoorden van uw vakbond!

*In de vorige editie van Tribune gaven we al meer informatie over de specifieke wijzigingen die het federaal regeerakkoord wil aanbrengen in de pensioenen voor de openbare diensten. Hieronder brengen we nog extra informatie over meer algemene vragen.*

## 1. Wat is de wettelijke pensioenleeftijd in 2025 en 2030?

- Sinds 1 januari 2025 is dat 66 jaar.  
- Vanaf 2030 word de wettelijke pensioenleeftijd 67 jaar.  
De wettelijke pensioenleeftijd is de leeftijd waarop je sowieso met pensioen kan, onafhankelijk van het aantal loopbaan jaren op de teller. Wie met pensioen gaat op de wettelijke pensioenleeftijd is ook vrijgesteld van de pensioenmalus (zie verder).

## 2. Wordt het vervroegd pensioen strenger?

Om op vervroegd pensioen te kunnen gaan, moet je een minimale loopbaanvoorwaarde vervullen. Dit wil zeggen dat je een minimum aantal jaren op de teller kan aantonen.  
Het wordt evenwel strenger om een jaar te laten meetellen om in aanmerking te komen voor je pensioen. Vanaf 2027 telt een loopbaanjaar pas mee na 156 gewerkte of gelijkgestelde dagen (ziekte, werkloosheid, ouderschapverlof, zorgverlof), wat neerkomt op 6 maanden. Op dit moment volstaan 104 gewerkte of gelijkgestelde dagen, wat neerkomt op 4 maanden.  
Zoals je merkt zal je hoe dan ook langer moeten werken door de pensioenplannen van de regering.  
Het regeerakkoord stelt daarnaast dat het mogelijk zal zijn vanaf 60 jaar op pensioen te gaan als je 42 loopbaanjaren van minstens 234 effectief gewerkte dagen per jaar hebt.

*In de tabel zie je een overzicht van wat de loopbaanvoorwaarden zijn om vroeger op pensioen te kunnen gaan.*

Leeftijd	Loopbaan	Aantal dagen per jaar te bewijzen
60	42 jaar of 44 jaar	met telkens 234 gewerkte dagen of met telkens 156 gewerkte of gelijkgestelde dagen
61-62	42 jaar of 43 jaar	met telkens 234 gewerkte dagen of met telkens 156 gewerkte of gelijkgestelde dagen
63-66	42 jaar	met telkens 156 gewerkte of gelijkgestelde dagen

### Voorbeeld 1

Iemand kan op zijn 60<sup>ste</sup> met vervroegd pensioen, indien die persoon 42 loopbaan-jaren kan aantonen waarin die minstens 234 dagen (of 9 maanden) heeft gewerkt. Dit wil zeggen dat die persoon op zijn 18<sup>de</sup> begon te werken en gedurende 42 jaar minstens 234 dagen per jaar werkte. Het moet dan gaan om effectief gewerkte dagen, want op basis van het regeerakkoord tellen gelijkgestelde periodes niet mee.

### Voorbeeld 2

Iemand kan op zijn 60<sup>ste</sup> met vervroegd pensioen, indien die persoon 44 loopbaan-jaren kan aantonen waarin die minstens 156 dagen heeft gewerkt of gelijkgestelde dagen kan doen gelden. Dit wil zeggen dat die persoon op zijn 16<sup>de</sup> begon te werken en gedurende 44 jaar elk jaar minstens 156 dagen kan aantonen dat die werkte of gedeekt was door een gelijkgestelde periode (bv. 120 dagen werken en 36 dagen werkloos).

## 3. Kan ik deeltijds met pensioen gaan?

Het deeltijds pensioen bestaat nu niet. Het regeerakkoord gaat een mogelijke invoering van een halftijds pensioen 'bestuderen'. Het idee is dat je deels met pensioen bent en daar een pensioenbedrag voor ontvangt en deels werkt en daar een loon voor ontvangt.

Het ABVV en de ACOD zijn geen voorstander van een halftijds pensioen, maar wenst vooral de landingsbanen breed toegankelijk te houden. In een landingsbaan verminder je dan je arbeidsduur met 1/5de of 1/2de tot op het moment dat je met pensioen gaat en voor de periodes dat je niet werkt ontvang je een uitkering via de RVA.

Het halftijds pensioen verschilt van de landingsbanen omdat de periode van je halftijds pensioen niet zou meetellen voor de verdere pensioenopbouw.

## 4. Tellen periodes van werkloosheid nog mee voor mijn pensioen?

Het hangt er van af. Werkloosheidsperiodes die starten na de datum van het regeerakkoord (31 januari 2025) worden niet langer meegeteld tegen het laatst verdiende loon maar voor een 'beperkt fictief loon' (= het minimumjaarrecht). Momenteel is dat nog een gefaseerd systeem, waarbij de eerste periode van werkloosheid (12 maanden) een normaal fictief loon wordt toegekend en aan volgende werkloosheidsperiodes een beperkt fictief loon (minimum) Wanneer je kort werkloos bent, weegt dat nu dus minder zwaar door voor de berekening van het pensioenbedrag dan in de nieuwe plannen van de regering.

Als je echter al meer periodes gebruik maakte van de sociale zekerheid, kan het bovendien zijn dat periodes van werkloosheid niet meer meetellen. Het gewicht van de gelijkstellingen in de pensioenloopbaan wordt immers begrensd. Vanaf 2031 mag maximaal 20 procent van de loopbaan bestaan uit gelijkgestelde periodes. Bijvoorbeeld, wanneer je meer dan 50 procent van je loopbaan werkloos bent, zal de periode tussen de 20 en 50 procent (dus bijna een derde van je loopbaan) niet meegeteld worden voor je pensioen. Periodes van werkloosheid tellen ook niet als 'effectieve tewerkstelling' voor de toegang tot het minimumpensioen, voor de vrijstelling van de pensioenmalus bij vervroegd pensioen en voor het vervroegd pensioen op 60 jaar na 42 jaar effectieve tewerkstelling. De begrenzing wordt geleidelijk ingevoerd vanaf 2027 en telt niet voor ziekteperiodes en zorgverloven.

### 5. Tellen periodes van ziekte of invaliditeit mee voor mijn pensioen?

De periodes arbeidsgeschiktheid tellen mee voor de pensioenopbouw, maar niet altijd voor de toegang. Arbeidsongeschiktheid telt niet als effectieve tewerkstelling voor het vervroegd pensioen op 60 jaar na 42 jaar loopbaan, of ook niet voor de bonus of malus. Door ziekte kan het dus dat je langer zal moeten werken, dat je minder snel je bonus opbouwt of dat je een malus toegepast ziet.

Het gewicht van de gelijkstellingen in de pensioenloopbaan wordt begrensd. Vanaf 2031 mag maximaal 20 procent van de loopbaan bestaan uit gelijkgestelde periodes. Die begrenzing wordt gradueel ingevoerd vanaf 2027. Zij telt niet voor ziekteperiodes en zorgverloven.

### 6. Wat is de pensioenmalus?

Als je het vervroegd pensioen wil opnemen, zal je vanaf 2026 rekening moeten houden met een pensioenmalus. Als je niet aan een strenge loopbaanvoorwaarde voldoet (35 jaar loopbaan met 156 effectieve arbeidsprestaties en 7.020 effectief gewerkte dagen), wordt het pensioenbedrag verminderd met 2 procent per jaar dat je het opneemt voor de wettelijke pensioenleeftijd. Iemand die onder deze voorwaarden op 63 jaar op vervroegd pensioen gaat verliest 8 procent van zijn pensioenbedrag. Vanaf 2030 is dit 4 procent per jaar en vanaf 2040 5 procent per jaar. Naar schatting 26,7 procent van de werknemers heeft bij pensionering geen 35 jaar



effectieve tewerkstelling, in grote meerderheid zijn dat vrouwen. Bij vervroegd pensioen heeft ongeveer 1 werknemer op 10 geen 35 jaar effectieve tewerkstelling, waardoor die de pensioenmalus aangerekend zal krijgen.

Periodes van ziekte tellen niet mee in de loopbaan voor de malus.

*Wil je nog meer weten over de invloed die het federaal regeerakkoord heeft op jou? Bezoek dan [regeerakkoord.info](http://regeerakkoord.info)!*

## De ACOD helpt je verder!

Tijdens onze zitdagen voor leden met pensioenvragen bekijken we je pensioendossier en beantwoorden we de vragen m.b.t. de impact 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)): 16 april, 21 mei, 4 juni (enkel Mechelen) en 18 juni.
- Limburg ([limburg@acod.be](mailto:limburg@acod.be)): 29 april, 27 mei en 25 juni.
- Oost-Vlaanderen ([oost\\_vlaanderen@acod.be](mailto:oost_vlaanderen@acod.be)): 10 april, 20 mei en 17 juni.

- Vlaams-Brabant ([vlaams\\_brabant@acod.be](mailto:vlaams_brabant@acod.be)): 3 april, 6 mei en 5 juni.
- West-Vlaanderen ([west-vlaanderen@acod.be](mailto:west-vlaanderen@acod.be)): 8 april, 13 mei en 10 juni.

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.

## HR Rail - Infrabel - NMBS

# Actie tegen aantasting pensioenrechten en besparingen op het spoor

**Het gemeenschappelijk vakbondsfront ACOD Spoor-ACV Transcom verzet zich krachtig tegen de geplande overheidsmaatregelen die de pensioenrechten van spoorwegpersoneel aantasten. Dit is een regelrechte contractbreuk.**

Het beeld van NMBS-personeel dat op 55-jarige leeftijd met pensioen gaat, is misleidend. In werkelijkheid gaat slechts een handvol mensen per jaar op die leeftijd met pensioen vanwege een rijdende loopbaan. Feiten doen er blijkbaar niet meer toe: een klein aantal mensen per jaar bepaalt ineens het pensioendebat voor duizenden spoorwegwerkers. De echte vraag is niet hoe lang iemand kan werken, maar hoe lang het werkbaar blijft. Het spoorwegpersoneel werkt onder zware omstandigheden: zeer onregelmatige dienstroosters en shiften, nachtwerk, in alle weersomstandigheden en structurele personeelstekorten die de werkdruk verhogen en het gezinsleven onder druk zetten.

De regering had acht maanden nodig om een coalitie te vormen mede door het discussiëren over een meerwaardebelasting, maar besliste in een pennentrek dat spoorwegpersoneel langer moet werken voor minder pensioen, zonder enig overleg met de vakbonden.

### Besparingen en privatisering bedreigen spoor en reizigers

Alsof de pensioenkwestie nog niet genoeg was, worden met het begrotingstraject Arizona besparingen opgelegd aan de NMBS: 675 miljoen euro in vijf jaar. Tegelijkertijd werd recent 600 miljoen euro uitgegeven aan consultants...

Daarnaast dreigt de ontmanteling van HR Rail de definitieve splitsing en privatisering van de NMBS in gang te zetten. Het splitsen van HR Rail in twee personeelsdiensten (NMBS en Infrabel) is geen oefening in efficiëntie, maar het doelbewust onwerkbaar maken van het spoor. Het spoorbeleid van deze regering is als een slecht schaakspel: eerst de pionnen weg-snoeien en dan doen alsof privatisering de enige zet is. Men creëert opzettelijk chaos

en inefficiëntie om privatisering als enige oplossing te verkopen. Echte efficiëntie betekent één sterk, geïntegreerd spoorbedrijf, geen versnipperd systeem dat consultants en managers verrijkt terwijl de dienstverlening achteruitgaat. Meer managementstructuren, meer directiecomités, meer raden van bestuur, meer consultants – en minder stiptheid, minder personeel en minder treinen. Wat een efficiëntiewinst! Een trein moet stipt rijden, geen bestuurskamer vullen.

### Actieplan: stakingen de komende maanden

Op 25 en 27 februari keurden de vakbondsinstanties van het gemeenschappelijk front een uitgebreid actieplan goed. Naast de voorbije spoorwegstaking (17 maart) en algemene interprofessionele staking (31 maart), komen er nog stakingsdagen bij het spoor in de volgende vijf maanden. Indien interprofessionele of intersectorale acties worden georganiseerd, zullen deze de spoorwegstakingen vervangen. De stakingsaanzeggingen gelden voor al het personeel van de Belgische spoorwegen en haar dochterondernemingen en zijn van toepassing op het gehele netwerk en alle werkplekken van de NMBS, Infrabel en HR Rail.

### Waarom deze acties?

De recente stakingen in de spoorsector

roepen begrijpelijk vragen op bij reizigers die hinder ondervinden. We beklemtonen echter dat deze acties niet gericht zijn tegen de reizigers, maar tegen een beleid dat het spoor helemaal onwerkbaar maakt met alle gevolgen voor de openbare dienstverlening.

Stakingen zijn altijd een laatste middel. Wij proberen eerst via onderhandelingen tot oplossingen te komen, maar wanneer de regering structurele problemen bij het spoor blijft negeren, rest ons geen andere keuze. De verantwoordelijkheid voor de verstoring ligt bij de regering, die weigert in te gaan op redelijke eisen voor een rechtvaardige pensioenregeling, betere werkomstandigheden en dienstverlening. De stakingen draaien om structurele personeelstekorten, hoge werkdruk en een gebrek aan investeringen door decennialange besparingen vanuit de overheid en het doelgericht splitsen van de operationele werking bij het spoor tussen operator NMBS en infrastructuurbeheerder Infrabel. Deze problemen leiden niet alleen tot slechte arbeidsomstandigheden, maar ook tot vertragingen, afgeschafte treinen, beperkte treinsamenstellingen (zelfs bij minimale dienst) en onbetrouwbare dienstregelingen. Door nu actie te voeren, voorkomen we een verdere achteruitgang van het spoor en beschermen we de reizigers op lange termijn.

Günther Blauwens





# HR Rail - Infrabel - NMBS

## Pensioenen bij het spoor: hoe zit het nu echt?

**Er worden helaas heel wat onjuistheden en onnauwkeurigheden verspreid over de pensioenregeling van spoorwegpersoneel. Een stevige rechtzetting.**

Sommige mediapersoonlijkheden en politici spelen bewust in op de desinformatie om spoorwegmedewerkers in diskrediet te brengen. Dit scheidt een verkeerd beeld en leidt tot een onterechte verontwaardiging over het spoorwegpersoneel. Bovendien gaat het niet alleen om het rijdend personeel: alle spoorwegmedewerkers worden getroffen door de geplande pensioenwijzigingen, die in essentie neerkomen op langer werken voor een lager pensioen. En bovenal, er wordt geen rekening gehouden met de werkomstandigheden.

### Cijfers spreken

Een van de grootste misvattingen (of leugens) is dat al het NMBS-personeel op 55-jarige leeftijd met pensioen zou kunnen. Dit klopt niet. Enkel het rijdend personeel komt in aanmerking voor deze regeling en dan nog onder strikte voorwaarden:

- men moet minstens 30 jaar rijdende dienst achter de rug hebben
- het maximale pensioen wordt pas bereikt na 36 jaar rijdende dienst.

In de praktijk gaan echter bijzonder weinig treinbestuurders of treinbegeleiders effectief op hun 55<sup>ste</sup> met pensioen gaan.

De cijfers spreken voor zich: in 2023 waren er slechts zeven medewerkers die effectief op hun 55<sup>ste</sup> met pensioen gingen. Dit waren personeelsleden die op hun 18<sup>de</sup> gestart zijn in een rijdende functie. De overgrote meerderheid blijft tot 60 of 61 jaar aan de slag. Niet alleen omdat men de voorwaarden niet eerder kan bereiken (latere instroom in het rijdend kader), maar ook om een leefbaar pensioen te garanderen.

De vroegere pensioenleeftijd voor het rijdend personeel is geen privilege, maar een erkenning van de zware werkomstandigheden. De realiteit van deze beroepen is zeer belastend, maar dat is evenzeer het geval voor nog andere beroepen. Niet alleen treinbestuurders en-begeleiders, maar ook andere personeelscategorieën werken vaak in moeilijke werk- en weersomstandigheden, inclusief nachtwerk of in een 3x8-shiftensysteem. Dit weegt zwaar op lichaam en geest. Mensen zijn niet gemaakt om op onregelmatige tijdstippen – en 's nachts! – te werken. Als oudere werknemers gedwongen worden langer door te werken, rijst een belangrijke vraag: hoe zorgt men ervoor dat hun job werkbaar blijft? Moet er een aparte planning worden opgezet met lichtere diensten voor oudere werknemers? Is dit operationeel haalbaar? Zou dit betekenen dat jongere generaties alle zware diensten op zich moeten nemen? De gevolgen laten zich nu al voelen: deze beroepen verliezen

aan aantrekkelijkheid en steeds meer kandidaten haken af sinds de pensioenvoorwaarden zijn verslechterd.

### Realiteitszin graag

De politici en mediaverslaafde academici die graag oordelen over deze kwestie, zouden het in deze werkomstandigheden waarschijnlijk zelf niet lang volhouden. In plaats van het spoorwegpersoneel te ridiculiseren, zou de aandacht moeten gaan naar de werkelijke problemen: de impact van onregelmatige werkuren, de gezondheidseffecten van dergelijk werkritme, nachtwerk en de uitdagingen om deze beroepen aantrekkelijk te houden voor de volgende generaties. Want laat het duidelijk wezen, de kwalitatieve levensverwachting is lager bij mensen die een zwaar beroep uitoefenen.

Het is tijd voor een eerlijk debat, gebaseerd op feiten in plaats van karikaturen.

*Günther Blauwens*

## ACOD-CGSP Spoor Gewest Brussel

# Algemene ledenvergadering Gepensioneerden

De algemene ledenvergadering Gepensioneerden ACOD-CGSP Spoor Gewest Brussel zal plaatsvinden op woensdag 21 mei om 14 uur, op de eerste verdieping van Emile Jacqmainlaan 20, 1000 Brussel (Alhambra-gebouw).

Te bereiken via openbaar vervoer:

- Tram 3 of 4, halte De Brouckère (van Zuid- of Noordstation)
- Metro 1 of 5, halte De Brouckère (uitgang Brouckèreplein)
- Bus 88 of 47, telkens halte De Brouckère.

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

# HR Rail - NMBS Stop de eenzijdige interpretaties ARPS 541!

**Zoals eerder gemeld, hebben we op 26 februari een ontmoeting gehad met de directies van het rijdend personeel, in aanwezigheid van HR Rail. Tijdens deze vergadering haalden we nog maar eens de verschillende problemen met de eenzijdige interpretatie en toepassing van ARPS 541 (reglement dienst- en rusttijden) aan. Wat is het vervolg?**

Alle interpretatienota's (die trouwens van vorige eeuw dateren!) en het recente vademecum hebben geen enkele reglementaire waarde. Alleen ARPS 541 vormt de basis voor de dienst- en rusttijden van het personeel.

Wij zetten onze breekpunten in de verf met betrekking tot de verschillende interpretaties van ARPS 541.

- Intrekking van alle oude nota's Philips, Robette enz. alsook het vademecum.
- Respect voor de intervallen tussen twee prestaties (14 uur) en de respectievelijke

grenzen voor een rust (20 uur avond en 6 uur ochtend) en een compensatie (23 uur en 5 uur 's ochtends, behalve CY), zie artikels 74 en 90 ARPS 541, met toekenning van een overgang (OO) als deze intervallen niet gerespecteerd kunnen worden. Het laten staan in deze gevallen van de R of C is niet aanvaardbaar.

- Respect voor de intervallen tussen een prestatie en een permanente opleiding. Het principebureau beweert dat het interval in deze gevallen kan verlaagd worden naar 11 i.p.v. 14 uur op basis van de arbeidswet. Dit is nergens besproken, noch onderhandeld!

- Respect voor artikels 96 en 71bis van hoofdstuk VI: "De prestaties van het rijdend personeel moeten aanvangen en eindigen op het uur dat bij de beurtregeling vastgesteld is." Zonder akkoord van de betrokken bediende kan een BNX geen reden zijn om diens prestatieduur aan te passen.

De recente aanpassing van ARPS 541 heeft niets te maken met allerlei interpretatieve nota's en het vademecum die reeds jaren, zelfs tientallen jaren bestaan. De directie denkt maar aan één ding: besparen! Het welzijn van het personeel is blijkbaar van geen tel. In 2011 deed de parlementaire commissie Buizingen een hele reeks aanbevelingen om de diensten van treinpersoneel te humaniseren. Wanneer zal men daarvan eens echt werk maken?

Welzijn op het werk, een goede work-life balance en ook veiligheid hebben geen prijs. Wij drongen aan om ten laatste op 12 maart (volgende nationale paritaire commissie, inmiddels achter de rug) duidelijke antwoorden op onze verzuchtingen te krijgen.

*Tony Fonteyne, Nicky Masscheleyn*



# Infrabel Bedrijfscomité PBW

**Hieronder vind je een overzicht van de besproken punten op het bedrijfscomité PBW Infrabel van februari 2025, met speciale aandacht aan het actieplan voor 2025.**

## Wat is het jaarlijks actieplan (JAP)?

Het jaarlijkse actieplan wordt ter advies voorgelegd aan het CPBW en is gericht op het verbeteren van het welzijn van werknemers en de veiligheid op het werk. Het omvat:

- risicopreventie-doelstellingen voor het komende jaar, gebaseerd op het Globaal Preventieplan (GPP) voor vijf jaar
  - de personeelsinzet, financiële middelen en methodes die nodig zijn om deze doelstellingen te bereiken
  - de rol en verantwoordelijkheden van elke speler die betrokken is bij de implementatie van preventiemaatregelen.
- Je kan het JAP raadplegen op de intranet-site van Infrabel: HR ruimte => Welzijn op het werk => Welzijnsbeleid => tabblad Beheer.
- Tijdens dit CPBW bespraken we de evolutie van de uitvoering ervan.

## Voltooid acties

- Analyse van ongevallen op weg naar het werk: voorgelegd aan het bedrijfscomité in oktober 2024.
- Valbeveiliging: een nieuw raamcontract is afgerond.
- Sociale verkiezingen: de nieuwe structuur en samenstelling van de comités zijn ingevoerd met ingang van 1 september 2024.
- Asbest: de verwijdering van alle vlammenkamers met losgebonden asbest van het type Ansaldo is afgerond.

## Lopende acties

- Nationale uitrol van nieuwe digitale radio's: de procedure drie groene lichten loopt nog. Momenteel zijn er 700 uur aan rapporten ingediend voor de 1.000-uren test. Het proces verloopt trager dan gepland. Van zodra de test volledig is afgerond, kan de nationale uitrol starten. De doelstelling is dit te doen tegen eind april 2025.

- Blootstelling aan kwarts: de metingen van 2024 werden toegelicht op het bedrijfscomité van december 2024. In 2025 zullen bijkomende metingen (zoals bij tremelwagens bij storten van ballast) worden uitgevoerd. De metingen worden aangehouden gedurende drie jaar.

Te bespreken volgende keer: presentatie over de bewustwording van de gevaren van kwartsstof; onderhoud van persoonlijke beschermingsmiddelen; reiniging van de machines P93 en C75 in de werkplaats van Schaarbeek.

- Beleid opladen lithiumbatterijen: er werden gedragsregels opgesteld voor het laden van elektrische fietsen en steps. De voorschriften zijn terug te vinden op Sharepoint. Het voorstel voor het beleid inzake het opladen van tablets wordt nog afgewerkt.

- Actieplan aannemers: de vooruitgang wordt voorgesteld op het bedrijfscomité van maart 2025.

- Veiligheidskledij en-schoenen: afronding van de nieuwe raamcontracten voor wintersokken en veiligheidsschoenen. We vroegen meer informatie over de aanbesteding voor winter- en regenjassen, omdat deze volgens het personeel niet voldoen.

- Intelligente wearables: we vroegen naar een gedetailleerde presentatie op een volgend bedrijfscomité.

## Acties die in wacht zijn of nog niet gestart

- Maatneming-systeem voor werkkledij.
- Risicoanalyses: werken met lorries en veiligheidsconferentie.
- Informatiesessies applicatie P29 Web.
- Opleiding BA4/BA5.

## Online leren over ongewenst gedrag

Er is een cursus beschikbaar over ongewenst gedrag op het werk. Hij behandelt onderwerpen zoals morele en seksuele intimidatie, roddelen, agressie, discriminatie en hoe je hulp kunt krijgen in deze probleemsituaties.

## Arbeidsongevallen: overzicht

De arbeidsongevallen blijven stabiel. Weersomstandigheden spelen echter een belangrijke rol, vooral bij ongevallen zonder dagen arbeidsongeschiktheid.

*Tony Fonteyne*



# HR Rail - Infrabel - NMBS Paritair sprokkelnieuws

*We geven hier een gelimiteerd overzicht van discussiepunten op paritair niveau. Syndicale activiteiten blijven immers niet beperkt tot wat men ziet in 'sociale' of andere media. Niet alles is immers hot of sensationeel, maar daarom zeker niet van minder groot belang. ACOD Spoor is als erkende organisatie actief op alle spoordomeinen en waakt over het algemeen belang van alle spoorwegmensen. Hieronder enkele besproken punten op de nationale paritaire subcommissie (NPSC) van februari 2025.*

## Overuren

De nieuwe reglementering (ARPS 541) verplicht de directie toestemming te vragen aan de gewestelijke paritaire commissie (GPC, een paritair overlegorgaan waarin vakbonden en directie zetelen) voor bepaalde gevallen van overwerk (bijvoorbeeld bij een buitengewone toename van de werklast). We hebben verscheidene verzoeken geweigerd omdat ze onduidelijk waren (welke werkzettel, onduidelijke opgegeven redenen, data in het verleden enz.). Het management beloofde verbeteringen.

## Vraag tot overleg over toepassing nieuwe ARPS 541

Wij vroegen een vergadering met de directie Treinbesturing en -begeleiding en HR Rail om de toepassing van ARPS 541 voor het treinpersoneel te bespreken. We betwisten de interpretatie van de reglementering, in het bijzonder met betrekking tot de intervallen tussen twee diensten en de haltes voor CW en RW. De directie zegde toe deze bijeenkomst te organiseren.

## Statutair maken contractuelen

Sommige personeelsleden worden aangeworven via een statutaire proef, maar voldoen niet aan alle voorwaarden, zoals bijvoorbeeld de nationaliteit. Na tussentijdse afspraken van de ACOD heeft de directie zich ertoe verbonden deze personeelsleden statutair te maken zodra ze aan de voorwaarden voldoen (bijvoorbeeld na het verkrijgen van de Belgische nationaliteit). We vroegen of deze belofte werd nagekomen. De directie bevestigt dit.

Als je van mening bent dat deze maatregel op jou van toepassing is, aarzel dan niet contact op te nemen met onze vrijgestelden in de regio's of militanten (contactgegevens op onze website [www.acod-spoor.be](http://www.acod-spoor.be)).

## Aanpassing definitie 'personeelsleden met een vertrouwenspost - hoger management'

Op verzoek van de erkende vakbonden opende de directie de discussie over personeelsleden met een vertrouwenspost en leidinggevend personeel. Deze wettelijke bepaling voorziet in een grotere flexibiliteit voor leidinggevend personeel en personeel 'met een vertrouwenspost', met name wat inzake overuren en intervallen tussen diensten. Hoewel deze bepaling al is opgenomen in onze reglementering (ARPS 541), moet ze worden bijgewerkt. De directie stelde voor de Securail-agenten in de rangen 7 tot en met 4 te schrappen van de lijst van personeelsleden aan wie een



vertrouwenspost is toevertrouwd. Deze aanpassing van ARPS 541 moet worden afgestemd met een aanpassing van het koninklijk besluit van 12 februari 1970. De directie deed hierover een voorstel aan de vakbonden, die een aantal opmerkingen hebben. In het bijzonder is er het probleem van personeel dat op variabele plaatsen werkt. In de tekst wordt gesproken over het respecteren van een gemiddelde van 45 uur per 6 weken voor dit personeel, terwijl ons reglement (ARPS 541) een gemiddelde van 40 uur voorschrijft. De discussie wordt voortgezet.

## Organisatie speciale gesloten proef voor toegang tot graad eerste technisch coördinator mechanica of werkplaatsen I voor directie I-PPSC.2 (werkplaats Bascoup)

Deze speciale proef heeft als doel de graad van eerste technisch coördinator mechanica of werkplaatsen I toe te kennen aan personeelsleden die in het bezit zijn van de graad van technisch coördinator mechanica of werkplaatsen I en actief zijn in de werkplaats van Bascoup.

Er is momenteel geen technisch coördinator in de Infrabel-werkplaats in Haren/Schaarbeek, dus deze proef is beperkt tot Bascoup.

## Organisatie speciale gesloten proef met toegang graad van technisch coördinator werkplaatsen I voor directie I-PPSC.2

Deze speciale proef heeft als doel de graad van technisch coördinator werkplaatsen I toe te kennen aan personeelsleden die een van de hieronder vermelde graden bezitten en die actief zijn in de werkplaats van Bascoup of Schaarbeek.

Zij moeten dienen een van de volgende graden bezitten: technisch coördinator mechanica, bankwerker-mechanici infrastructuur, bankwerker-mechanici ultrasoon infrastructuur, bediende der elektriciteit, bediende machinale bewerking, gespecialiseerd bediende machinale bewerking, gespecialiseerd vakbediende (sporen) en industrieel lasser werkplaatsen.

De proef bestaat uit een jurygesprek.

Tony Fonteyne, Nicky Masscheleyn

## Diensten en roosters Met de hakbij erdoor

**Het nieuwe plan van De Lijn voor de aanpassingen van diensten en roosters slaat op vele plaatsen in als een bom. Veel chauffeurs die na de toch wel drastische veranderingen van basisbereikbaarheid dachten dat het ergste voorbij was, blijven verdund achter na de bekendmaking van de nieuwe diensten. Heb ik mijn rol nog? Blijft mijn rol nog bestaan in de huidige vorm? Is er nog voldoende werk voor mij op de stelplaats?**

De 'budgetneutraliteit' van de opeenvolgende Vlaamse regeringen tart elke verbeelding. Wie is nog eigenlijk voor dit plan? Onze reizigers? De lokale besturen? De Lijn? Verschillende coalitiepartners binnen de nieuwe Vlaamse regering? Volgens ons geen van deze. ACOD TBM is alvast geen voorstander.

Door deze maatregel die volgens ons slechts gedragen wordt door een minderheid, wordt wel het gehele openbaar vervoer in Vlaanderen stiefmoederlijk behandeld, met alle gevolgen van dien. Lijnen worden geschrapt, frequenties worden verlaagd en zowel de reizigers als de medewerkers blijven geschokt achter. Het marktdenken binnen onze openbare dienst neemt de bovenhand en elke vorm van ambitie of onze sociale rol wordt met harde hand neergeslagen met cijfers en statistieken.

Alsof het verminderen van kilometers nog niet erg genoeg is, werkt De Lijn ook nog eens mee aan het uitkleden van haar eigen diensten. In cynische termen heet dit 'Move The Needle', in het mooi Vlaams betekent dit gewoon 'privatisering'. Het verschuiven van tewerkstelling van de openbare dienst naar onderaannemers is niet gebaseerd op cijfers of studies zoals je zou denken, maar enkel op de illusie dat deze laatste alles beter kunnen dan wat we

zelf doen. Van Vlaams-nationalisten zou je op zijn minst toch verwachten dat zij het zelfbewustzijn hebben van het eigen kunnen. Het zou de voogdijminister dus zeker sieren dit te herbekijken.

Maar ook binnen dit verhaal draagt De Lijn een verpletterende verantwoordelijkheid ten aanzien van haar personeel. Niet enkel richting de Vlaamse politiek, maar ook bij de uitvoering van deze verschuiving. We kunnen enkel vaststellen dat- hoe erg dit dossier al is- De Lijn het zich onmogelijk heeft gemaakt en de bal volledig mis heeft geslagen. De gevolgen zijn echter enorm voor het eigen personeel, maar ook voor de werknemers bij de onderaannemers. De Lijn slaagde erin tijdens het gunnen van contracten aan onderaannemers geen rekening te houden met de tewerkstelling in de regio's. Precies alsof personeel maar moet schuiven van de ene werkgever naar de andere of bij de eigen werkgever naar andere regio's. Het is ongelofelijk irrealistisch en los van de werkvloer dat men tot zo een aanpak komt. Verbaasd zijn dat onze medewerkers en bij uitbreiding de werknemers van de onderaannemers zich minder dan een personeelsnummer voelen, bewijst een enorme kloof tussen beleid en uitvoering.

De stakingsdag op 12 maart was er dan ook om dit in de verf te zetten. Het signaal moet duidelijk zijn richting De Lijn: jullie hebben de grens ver overschreden. ACOD TBM eist dat dit stopt, maatregeling en een beleid schrijf je samen met de werknemers en niet vanuit een ivoren toren zonder voeling met wat er leeft. Dit geldt zeker niet enkel voor exploitatie, maar ook voor alle andere diensten.

Stan Reusen



CONTACT

Stan Reusen | 02 508 58 84 | tbm@acod.be

# Brievenpost Overal onder druk in Europa

**Begin maart lazen we in de media dat de Deense Post vanaf 2026 stopt met het bedelen van brieven. Inderdaad, in Denemarken worden er vanaf volgend jaar geen brieven meer rondgedragen door de Deense Post.**

De stopzetting van de postbedeling door de Deense collega's zal ongeveer 1.500 jobs kosten. Denemarken is voorloper op digitaal gebied en biedt bijna alles digitaal aan, zelfs tot rijbewijzen toe. De Deense overheid verstuurt al enkele jaren bijna geen brieven meer, zowat alles gebeurt daar via e-mail.

In 2024 voerde de Deense overheid een nieuwe postwet in, die de brievenmarkt openstelde voor concurrentie van particuliere bedrijven en brievenpost niet langer vrijstelde van btw, wat dus automatisch tot hogere prijzen leidt. Een privé bedrijf heeft al aangekondigd dat het brieven verder zal blijven bedelen, maar tegen welke kostprijs is echter niet geweten. Dit kan tot wel 100 procent duurder worden.

Wie zal hierdoor voornamelijk getroffen worden? Dit gaat ten koste van de ouderen en de zwakkeren in de maatschappij. Mensen die digitaal niet mee zijn, zullen niet meer de service krijgen die ze via een brief ontvingen. Zij zullen veel belangrijke mededelingen mislopen met eventuele zware gevolgen op financieel, juridisch en menselijk vlak.

Ook in Duitsland staat het brievenmodel onder druk, mede daarom heeft Deutsche Post al een ontslagronde aangekondigd. En in Nederland heeft Post NL steun gevraagd aan de regering om de brieven verder te bedelen. In Nederland is elke brief nog D+1 en dat is structureel verlieslatend. Elke postoperator in Europa kampt met hetzelfde probleem, de briefwisseling daalt overal schrikbarend snel en andere postbedrijven zullen ook nog maatregelen treffen.

Zal dit er in België ook aankomen? Ik denk dat dit ook bij ons onvermijdelijk is, alleen weet ik niet of we dit de volgende jaren al zullen zien gebeuren. Ook bpost zal vervel-



## “Dringend alternatieven op termijn geëist”

len van een brievenbedrijf met pakjes naar een puur pakjesbedrijf met in het begin nog wat brieven. De achteruitgang van de brievenpost is al jaren geleden ingezet met een jaarlijkse daling van gemiddeld 8 procent. De financiële cijfers van 2024 waren niet rooskleurig, integendeel zelfs. De inkomstenbron die briefwisseling vroeger was, is opgedroogd.

Wij blijven dan ook heel veel druk zetten op de directie om zo snel mogelijk haar Lange Termijn Plan concreet te maken. Alle werkzaamheden die er hierdoor bijkomen, zijn nodig voor de toekomst van bpost. Tot nu toe vind ik dat er veel te weinig uit de bus is gekomen qua nieuwe inkomsten, de top moet hier veel harder aan werken dan nu het geval is.

Wij blijven dit aankaarten en met onze vuist op tafel slaan.

Samen sterk kameraden!

*Geert Cools*

# Vakbondspremie 2024

**Ook dit jaar hebben al onze leden recht op de vakbondspremie. Het bedrag is afhankelijk van de bijdragen en wordt pro-rata uitbetaald. Zo krijg je voor een volledige vakbondsbijdrage voor de periode januari tot en met december 2024 de volledige premie van 90 euro; voor een halve bijdrage krijg je 45 euro.**

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

Ter herinnering vind je hieronder de adressen van de gewesten.

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

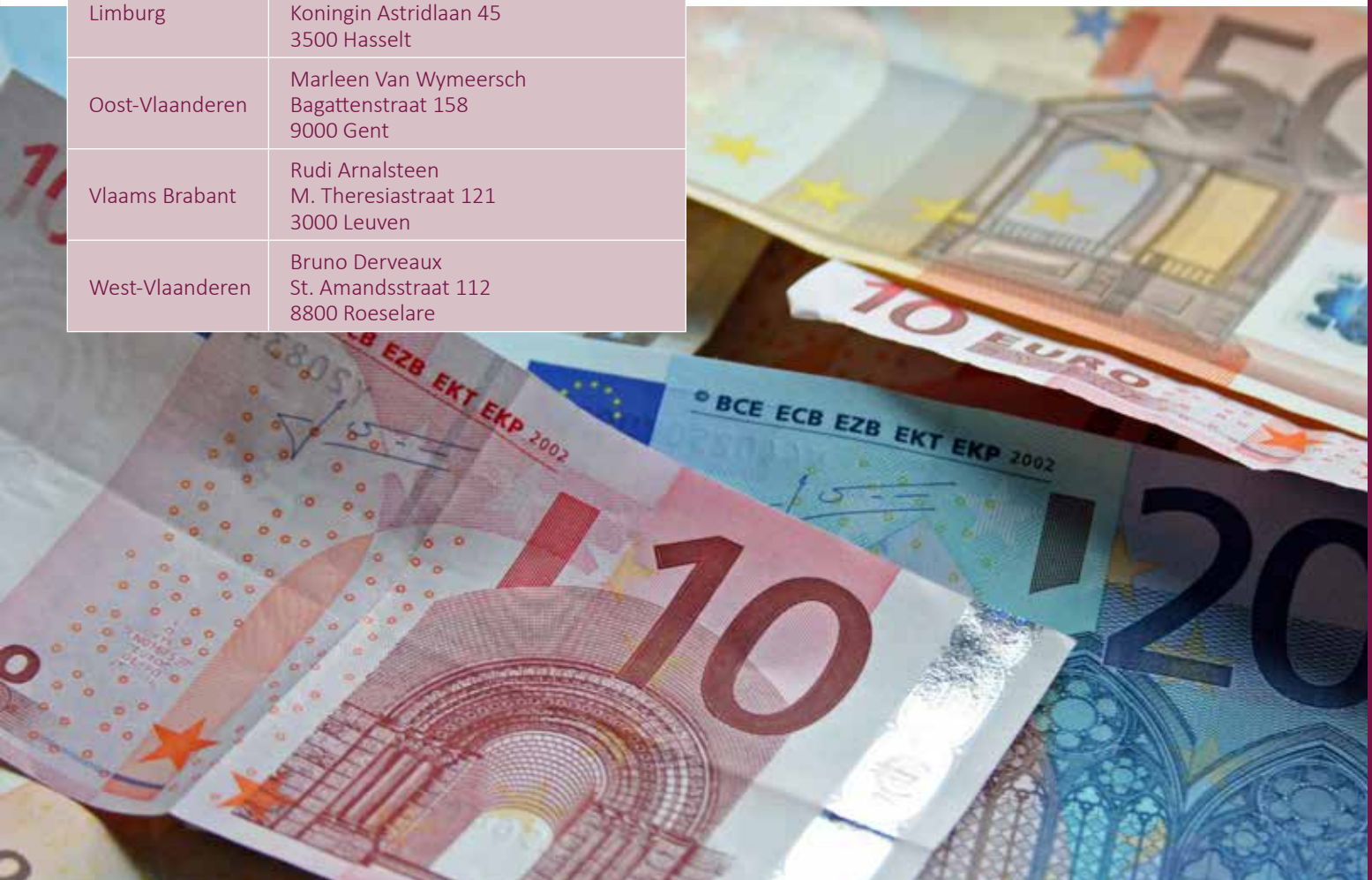
Vanaf april 2025 zijn er maandelijks **verscheidene** betalingsdagen gepland. Ook de vakbondspremies van het referentiejaar 2023 die niet werden betaald, worden dan verwerkt.

## AANDACHT

- Wanneer de bijlage bij de aanvraag van je vakbondspremie 0,00 euro vermeldt, wil dit niet zeggen dat je niet hebt betaald. Enkel bij betaling via afhouding van je wedde wordt het gestorte bedrag vermeld. Bij betaling via domiciliëring (SEPA) wordt er 0,00 euro vermeld.
- Indien je in 2024, vóór je lidmaatschap bij ACOD Post, bij een andere centrale (van ABVV of ACOD) of bij een andere vakbond bijdragen hebt betaald, voeg dan deze bewijsstukken bij.

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

*Marianne Peeters*





# Federaal regeerakkoord

## Korte analyse voor de sector Gas en Elektriciteit

**Op 31 januari 2025 kwam een federaal regeerakkoord tot stand, waarna ook snel een federale regering gevormd werd die dit regeerakkoord in de komende legislatuur zal uitvoeren. Op basis van dit regeerakkoord zou volgens de premier gehandeld worden vanuit 'het principe van sociale rechtvaardigheid, met respect voor verworven rechten'. Meer specifiek voor de sector Gas en Elektriciteit zou deze regering werk maken van een 'verstandig energiebeleid'. Een eerste, voorlopige analyse.**

Wat zou specifiek voor onze sector belangrijk kunnen worden en wat zou meer algemeen van toepassing kunnen worden zoals dat ook voor vele andere burgers dan het geval zal zijn? Dit is momenteel onvolledig en zal verder uitgediept worden naarmate de concretisering verder duidelijk wordt. Natuurlijk zullen mogelijke maatregelen eerst nog als wetteksten goedgekeurd moeten geraken en kunnen hieraan gekoppeld nog toepassingsmodaliteiten uitgeschreven worden. Duidelijk is wel dat deze regering onze maatschappij steeds meer beschouwt en behandelt als een bedrijf, waarbij openbare dienstver-

lening voor haar geen winst oplevert en dan ook moet uitgehold of geschrapt worden. Hierbij vergeet zij natuurlijk de belangrijkste opbrengst ervan, namelijk de maatschappelijke winst voor de gehele bevolking.

### Algemene maatregelen maar ook met gevolgen voor ons

#### 1. *Koopkracht werknemers*

Mogelijke hervorming van de loonnormwet en de index (dit kan ingrijpende gevolgen hebben voor zeer velen!), verhoging van het nettoloon via een onduidelijk traject, verhoging van maaltijdcheques tot 12 euro en afschaffing van andere cheques (eco, cultuur), wettelijke omkadering flexibele verloning (cafetariaplannen), vereenvoudiging bestaande collectieve bonussystemen (bijvoorbeeld toepassing cao 90)...

#### 2. *Flexibilisering arbeidsmarktbeleid*

Flexi-jobs in alle sectoren mogelijk maken (opt-out kan mits een sectoraal akkoord), flexibilisering van arbeidstijden (uitholling

van de reikwijdte van het arbeidsreglement, annualisering arbeidstijd, flexibilisering en uitbreiding overuren, afschaffing van de minimale arbeidsduur ten opzichte van een voltijds uurrooster...), flexibilisering van het arbeidsrecht (herinvoering proefperiode, beperking opzegtermijn bij ontslag door werkgever, aantasting ontslagvergoedingen, afschaffing van het verbod op nachtarbeid, uitzendarbeid voor onbepaalde duur mogelijk maken, versoepeling studentenarbeid, aanpassing telewerk, aanpassing van mogelijkheden tot loopbaanonderbreking, verstrenging van landingsbanen...).

#### 3. *Pensioenen*

Pensioenrechten worden verder afgebouwd (verstrenging mogelijkheid tot vervroegd wettelijk pensioen, pensioenmalus als financiële sanctie mogelijk bij vervroegde pensionering, strengere berekening van loopbaanjaren voor mogelijkheid tot vervroegd pensioen, aanpassing gelijkgestelde periodes, geplafonneerde indexering van ambtenarenpensioenen boven de bovengrens van werknemers, ambtenarenpensioenen te berekenen op



de volledige loopbaan, geen toekenning van een welvaartsenveloppe voor de pensioenen, uitdoven van het ziektepensioen voor ambtenaren...).

**4. Ziekte en gezondheid**

Zieke werknemers zullen zeer snel opgeroepen worden voor een re-integratietraject, versoepeling ontslag wegens medische overmacht, bij hervat pas na acht weken werkhervatting recht op gewaarborgd loon, invoering van een ‘fit-note’ (voordien ziekte-attest), afschaffing van opname ziektedag zonder medisch attest...

**5. Sociaal overleg en vakbonden**

Onder het motto van ‘respect voor de democratische besluitvorming’ beslist de regering over dossiers waarover de sociale partners geen akkoord vinden, ontslagbescherming van niet-verkozenen bij sociale verkiezingen wordt gereduceerd, aanval op het stakingsrecht en het recht op manifesteren, gedeeltelijke rechtspersoonlijkheid voor vakbonden, vermindering van het aantal paritaire comités...

**Specifieke aandachtspunten voor Gas en Elektriciteit**

**1. Interfederaal energiepact**

Hierin wordt een langetermijnvisie en strategie uitgeschreven, waarbij de energietransitie naar een duurzame en klimaatneutrale energieproductie centraal staat in een strijd tegen klimaatverandering. De vraag naar energie zal tegen 2050 meer dan verdubbelen. Voor de verdere elektrificatie is meer productiecapaciteit nodig, zowel kleinschalige als grootschalige. Deze is gebaseerd op een energiemix die steunt op drie pijlers, namelijk bevoorradingszekerheid (met minder afhankelijkheid van het buitenland, maar met toch een Europees geconnecteerd energienetwerk, een Hoge Raad voor Energiebevoorrading onafhankelijk van de sector levert objectief cijfermateriaal aan), betaalbaarheid en duurzaamheid. Daarom zet de regering in op hernieuwbare, nucleaire en andere koolstof-neutrale energiebronnen. De afhankelijkheid van fossiele brandstoffen wordt uitgefaseerd en het CRM (CapaciteitsRemuneratieMechanisme) wordt herbekeken.

Deze regering streeft naar een groter aandeel van kernenergie (4 GW) in een energiemix, door een verlenging van bestaande capaciteit (bijkomende verlenging van D4 en T3 met nogmaals minimaal tien jaar extra) en de bouw van nieuwe kernreactoren. Hiervoor zal ze obstakels wegnemen (wet van 2003 wijzigen, bijvoorbeeld) en publiek-private samenwerkingen opzetten zonder veiligheidsaspecten uit het oog te verliezen. Ook offshore-windenergie heeft een belangrijke plaats in de energiemix. Andere kernwoorden zijn: flexibiliteit en interconnectie, betaalbaarheid voor ondernemingen en burgers, transparantie van facturen (waarop er geen stijging van een federale component zou komen), het belang van biobrandstof en waterstof, nucleaire expertise behouden en versterken, aandacht voor het nucleair afvalbeheer.

**2. Grotere focus op nucleaire energie**

Er wordt een grotere focus gevestigd op nucleaire energie, in tegenstelling tot de voorgaande regering. Voor eventuele verlengingen van bestaande capaciteit zal er wel een operator bereid moeten gevonden worden om dit uit te voeren, wat nu niet het geval is of lijkt te zijn. Natuurlijk is het waarschijnlijk dat Electrabel zich opnieuw in een commercieel voordelige positie zal kunnen plaatsen door zich zo op te stellen, zoals dat ook gebeurde met de huidige verlenging van D4 en T3. Nieuwe nucleaire capaciteit bouwen in België is snel gezegd, maar zeker niet evident en al helemaal niet binnen deze legislatuur. Dit alles kan in het nucleaire segment gunstig zijn voor de tewerkstelling, maar we zullen veel aandacht moeten besteden aan de tewerkstelling in het niet-nucleaire segment, zodat de werknemers daar niet het slachtoffer worden van toch wel een fundamentele koerswijziging inzake het beleid rond productie.

**Overige maatregelen**

Het regeerakkoord bevat natuurlijk nog heel wat meer maatregelen (mobiliteit, klimaat, sociale uitkeringen zoals bij werkloosheid, binnen- en buitenlands beleid, veiligheid, zorg, bestuurszaken, justitie, asiel en migratie, defensie, institutionele zaken, fiscaliteit...) dan hierboven vermeld. Het telt immers ongeveer 200 bladzijden en is dus niet in een korte tekst samen te

vatten. Het is wel zeker dat een rechtse regering haar hakbijl bovenhaalt om voor haar belangrijke hervormingen door te voeren, veelal op de kap van werknemers en andere burgers. Een grondige fiscale hervorming komt er niet, nochtans is bijna elke problematiek hiertoe te herleiden: een evenwichtige herschikking van fiscale lasten waarbij (bijna) alle soorten inkomens gelijk belast worden kan er toe leiden dat ook onze sociale zekerheid op een andere manier gefinancierd wordt en duurzaam wordt. Maar daartoe zijn de overwegend zeer rechtse actoren niet bereid gevonden, helaas voor een overgrote meerderheid van belanghebbenden in dit land.

**Actie!**

Uiteraard zal ook Gazelco opnieuw actie voeren tegen deze afbraakpolitiek van sociale verworvenheden. De eerstvolgende actiedag zal plaatsvinden op maandag 31 maart 2025 en werd in gemeenschappelijk front ABVV-ACV uitgeroepen tot een algemene interprofessionele stakingsdag. Ongetwijfeld volgen hierop nog acties, ook Gazelco roept op om hieraan actief deel te nemen. Enkel door een grote mobilisatie kan een positieve wending afgedwongen worden.

*Jan Van Wijngaerden*



## Proximus Collectieve bonus op komst

***Dankzij het harde werk en de toewijding van de medewerkers heeft Proximus uitstekende resultaten voor 2024 behaald, met een KPI-resultaat van 120 procent. Dat is het resultaat van de groep 'Key Performance Indicatoren' die jaarlijks door de raad van bestuur wordt bepaald voor het bedrijf. Het bepaalt sedert de invoering van het nieuwe bonusbeleid vanaf prestatiejaar 2024 ook het finale bonuspercentage voor de medewerkers.***

De bonus wordt uitgedrukt als een percentage van het referentiejaarloon dat in functie van het niveau wordt vermenigvuldigd met het jaarresultaat van de KPI's. De formule is: je referentiejaarloon x target collectieve bonuspercentage (zie tabel hieronder) x KPI-resultaat (120 procent).

Niveau	Target collectieve bonus
M1-M2-M3	10%
M4 & niveau 2A-3-4	7,5%
V1-V2-V3-V4-V5-V6	4%

De collectieve bonus wordt beschouwd als een niet-recurrent voordeel, vrijgesteld van belastingen maar onderworpen aan een solidariteitsbijdrage van 13,07 procent met een maximum van 4.164 euro in 2025. Het eventuele deel dat het bedrag van 4.164 euro overschrijdt, wordt uitbetaald als bruto collectieve bonus, die onderworpen is aan belastingen en sociale lasten.

Voor de uitbetaling van de collectieve bonus 2025 geldt het gehele jaar 2024 als referentieperiode. Het niet-recurrent voordeel wordt geheel of gedeeltelijk uitbetaald, afhankelijk van de graad van tewerkstelling of bepaalde afwezigheden.

Wanneer krijg je de collectieve bonus? De bonus wordt betaald eind maart.

### Nog vragen?

Aarzel niet om onze hoofdafgevaardigden of vrijgestelden te contacteren voor meer info.

*Annuska Keersebilck*

## Aanvraag syndicale premie Hoe bezorg je ze ons?

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

Bezorg ons het formulier, ondertekend en met vermelding 'gelezen en goedgekeurd'. Dat kan ofwel gescand (pdf-formaat, geen foto!) naar een van onderstaande e-mailadressen of op papier via een ACOD-hoofdafgevaardigde. Je kan het formulier ook deponeren in de ACOD-brievenbussen die in de administratieve gebouwen hangen. Doe dit zeker voor 1 juli 2025. Hoe sneller het in ons bezit is, hoe sneller de premie wordt uitbetaald.

### Contactpersonen

#### West-Vlaanderen

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

#### Oost-Vlaanderen

Isabelle De Spiegeleer  
Bagattenstraat 158, 9000 Gent  
isabelle.despiegeleer@acod.be

#### Antwerpen-Kempen-Mechelen

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

#### Limburg

Gunther Soetinck

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

#### Vlaams-Brabant

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

#### Brussel

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

De syndicale premie bedraagt maximaal

90 euro en wordt slechts eenmaal uitbetaald. Voor hetzelfde referentiejaar mag men slechts één aanvraagformulier indienen.

### Procedure Proximus

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



## Ook de sector Telecom Vliegwezen staakt op 31 maart!

- Langer én harder werken voor een lager pensioen?
- Nog meer flexibiliteit?
- Ziek zijn of baan verliezen en ervoor bestraft worden?
- Vrouwen in de vuurlijn?
- Ontmanteling van de openbare diensten?
- Overheidsbedrijven in de etalage?

Tegen deze en nog zoveel meer asociale plannen van de afbraak-regering zeggen wij heel duidelijk NEEN!

We roepen dan ook op om samen met ons massaal actie te voeren op 31 maart. Want één ding is zeker: de Arizona-maatregelen zullen iedereen treffen!

### Vragen over de staking?

Contacteer onze syndicale afgevaardigden.



# Veerdiensten Minimale dienstverlening: droom politici, nachtmerrie gebruiker en personeel

***Veerdiensten stonden in het oog van een Vlaams stormpje naar aanleiding van de stakingsactie tegen de plannen van de federale regering. Wat was er aan de hand?***

We schrijven 13 februari. De kameraden van Onderwijs komen massaal op straat in een intersectorale actie tegen de uitgekakte plannen van de toekomstige federale regering. Binnen de Vlaamse overheid sluiten de personeelsleden van DAB Vloot en werkzaam op de Zuiderveren zich massaal aan. Deze diensten zorgen voor de overzet tussen de beide Schelde-oeveren op de drie trajecten Kruikeke en Hoboken, Bazel en Hemiksem en – niet onbelangrijk de jongste tijd wegens veelvuldige lift- en roltrapproblemen in de fiets- en voetgangerstunnel – het Sint-Annaveer. Dit verzekert de verbinding tussen 't Stad (ter hoogte van het Steenplein) en Linkeroever.

### **Tussenkoms in de commissie Mobiliteit**

Veertien dagen later, in de commissie Mobiliteit van het Vlaams parlement, wordt een vraag gesteld door een lid van de

meerderheid (CD&V) aan minister De Ridder, als Antwerpse en ex-havenscheper, zeer begaan met alles wat zich in deze metropool op en rond het water afspeelt. Het Limburgse commissielid had foto's doorgestuurd gekregen van 'tunnels' die volgepakt stonden met wachtende en niet geïnformeerde gebruikers van een veerdienst die er blijkbaar niet was. We komen zelf wel af en toe op die veerdiensten en tunnels hebben we daar nog altijd niet ontdekt. Maar goed. Het lid vond het natuurlijk ook zeer vervelend dat er grote drukte was bij de alternatieve mogelijkheden om zich naar de andere oever van de stroom te begeven.

Zij vroeg zich dan ook luidop af of geen regeling over een minimale dienstverlening bestaat voor de veerdiensten en - indien dit niet het geval is - hoe de minister hier tegenover staat.

### **De oplossing van de minister**

In haar antwoord gaf minister De Ridder aan dat ze voor de 'onderbreking' van deze veerdiensten 'nul komma nul' begrip had. Waarvan akte.

Uit het verdere antwoord van de minister

begrijpen we twee zaken:

- de minister is absolute voorstander van een minimale dienstverlening, maar verkeert in de onmogelijkheid dit op zeer snelle termijn (onmiddellijk) in te voeren omwille van juridisch-technische beperkingen (maar eens deze weggewerkt zijn, wenst ze hier snel toe over te gaan)

- in geval van gelijkaardige calamiteiten wenst ze te bekijken of stakende personeelsleden kunnen vervangen worden door 'vrijwillige werkwilligen'.

We zetten welbewust de twee laatste woorden tussen de aanhalingstekens. Niet alleen worden hiermee jonge/nieuwe werknemers onder zware druk gezet met alle veiligheidsrisico's van dien (noteer nu alvast en voor de toekomst dat de ACOD heeft gewaarschuwd voor deze veiligheidsrisico's), maar ook speelt de politiek hier hoog spel door jonge/beginnende werknemers onder druk te zetten taken over te nemen van ervaren collega's waar ze eigenlijk of nog niet aan toe zijn (en dus veiligheidsrisico's lopen) of niet willen uitvoeren maar omwille van de druk (baanverlies) toch toe overgaan. Een veerdienst op een stroom als de Schelde - het gaat hier niet over een

stilstaand watertje waar je zelfs zonder vaarbewijs met een pedalo kan liggen dobberen- vereist knowhow en ervaring. Het inschakelen van de zogenaamde vrijwilligers tijdens stakingsdagen (waarbij we ons overvolle vaartuigen – vergelijkbaar met overvolle treinwagons – moeten voorstellen, zeker als ik het beeld van de ‘tunnel’ van de vraagstelster en de overvolle mailbox van de minister als referentie mag nemen) houdt zekere veiligheidsrisico’s in. Wiens verantwoordelijkheid wordt het dan in geval van incidenten, mevrouw de minister?

Wij kunnen het nog op het conto van enige ‘onervarenheid’ van de nieuwe minister (gewezen Antwerps havenschepen) schrijven. Of moet het eerder tot het redelijk chauvinistisch stadsgehalte van SPQA De Ridder gerekend worden dat zij in een verder antwoord stelt dat enkel de hogervermelde veren de dienstverlening uitmaken van de totale Vlaamse veerdienstverlening in deze tijd van het jaar?

Dat personeelsleden van – en we beperken ons niet – de kustveren, de veren in de Gentse Kanaalzone, de van de privé overgenomen veerdiensten hier door de minister vergeten worden noteren wij. We blijven beleefd.

### Waar is respect voor personeelsleden?

Dagelijks plooiën onze collega’s kameralen zich immers dubbel om de dienstverlening aan het publiek – de burger – te

verzekeren. Dat blijft niet beperkt tot schipper A, matroos B, motorist C die er 24/7 staan. Ook de walcollega’s – dikwijls onderschat – verdienen hopen respect. De dienstverlening aan de burger is een keten waarbij iedere schakel noodzakelijk en belangrijk is en blijft. Deze keten verdient dan ook waardering – voor de specificiteit van de job en voor de 24/7-inzet van de personeelsleden en hun ervaring. Net het gebrek aan een dergelijke houding bij de (politieke) overheid ontbreekt volledig. Hoezo? Tot voor kort lichtte de bemanning- zeer begaan met en bewust van de hinder die een vakbondsactie voor de gebruikers met zich meebrengt- haar dagelijkse klanten vooraf in van een nakende staking. Dit deden ze zowel via hun dagelijks babbeltje als met een aan boord uitgehangen en druk gelezen opvallend A4’tje. Tot dit van de lokale leiding niet meer mocht. Een beetje cynisch is het nu vast te stellen dat de minister het gebrek aan communicatie voorafgaand aan syndicale acties aan de kaak stelt. Dure LED-borden worden hoger ingeschat dan het menselijke contact tussen personeel en gebruiker van het veer.

### Wat nu?

Alleen al de suggestie van de overheid om met vrijwilligers te werken op stakingsdagen is ongehoord. Niet alleen zet men hiermee personeelsleden tegen elkaar op (waarbij men dan nog eens druk legt bij pas aangeworven collega’s die niet durven

weigeren in te gaan op een ‘vraag’ van de ‘baas’). Maar zoals hierboven al beschreven gaat men ook helemaal voorbij aan het veiligheidsaspect.

De vraagstelster gaf zelf al aan dat er alternatieve oversteekmogelijkheden zijn bij een stakingsactie. Dat er daar dan grote drukte heerst, zou wel eens het gevolg kunnen zijn van goed opgevolgde acties. In haar antwoord is de minister wel eerlijk als ze het heeft over de juridische afdwingbaarheid van een minimale dienstverlening voor veerdiensten. Dat ze dit wil aanpassen, kunnen we minder appreciëren. Bij het agentschap Maritieme Dienstverlening en Kust (MDK) zijn er lopende afspraken om de veiligheid te waarborgen in het geval van acties en stakingen. Hiervan nu een ‘minimale dienstverlening’ maken, zet dit allemaal op de helling.

Helaas hoorden we geen enkele vermelding over de aanleiding van de acties. De ‘betrokkenheid’ van de verantwoordelijke politici is blijkbaar beperkt tot de ‘burger’ die even gestoord is? En het personeelslid moet maar alles lijdzaam ondergaan? Wel, dat doen ze duidelijk niet. We kunnen dus nu al meegeven dat er in de toekomst wellicht nog ‘hinder’ zal zijn indien dergelijke, grote impact hebbende beslissingen over ons hoofd en zonder ons genomen worden.

Houd alvast de geplande LED-borden en de sociale media in de gaten!

*Eddy Hendryckx*

## Waterunie Operator Toch pas van start op 1 januari 2026

**In de Tribune van januari 2025 voorspel- den we dat de vooropgestelde startda- tum – 1 juli 2025 – voor Waterunie Ope- rator, het fusiebedrijf tussen Farys en De Watergroep, vermoedelijk te ambitieus en dus niet haalbaar zou zijn. Ondertus- sen kwam onze voorspelling uit. Op 30 en 31 januari 2025 beslisten de raden van bestuur van Farys en De Watergroep om ‘dag 1’ van Waterunie Operator te verplaatsen naar 1 januari 2026.**

Redenen hiervoor: de goedkeuring van de Belgische Mededingingsautoriteit (BMA) duurt langer dan verwacht, er is nog geen zicht op de goedkeuring van de fiscale

rulings en last but not least het syndicaal overleg moet nog starten.

Uiteraard blijven we streven naar één Vlaams integraal waterbedrijf, maar de geïdentificeerde knelpunten moeten eerst opgelost worden. Het gaat hier voornamelijk over de overstap- en overgangsbepalingen voor het huidige personeel van zowel Farys als De Watergroep, de zogenaamde ‘rugzak’. Tijdens een informeel overleg werd ons een overzicht met 131 punten voorgelegd. Hiervan waren, er slechts 14 die duidelijkheid verschaften van wat er in de rugzak meegenomen kon worden. Over de andere 117 opgesomde punten tastten we in het duister, er was

geen duidelijkheid en dit voelt voor ons, als sociale partner, aan als het onderteke- nen van een blanco cheque.

Waterunie Operator heeft zeker poten- tiel om een belangrijke rol te spelen in het integraal waterverhaal, maar zonder sterke en constructieve samenwerking tussen alle betrokken partijen blijft de weg erheen eentje met veel hindernissen.

*Jan Van Wesemael*

# Assessoren en verdedigers Vorming trekt veel nieuwe geïnteresseerden

*Op 10 maart vond er een vorming plaats voor assessoren en verdedigers die namens de ACOD bij de Vlaamse overheid ingezet worden voor het bijwonen van zittingen van het adviesorgaan (beroepsmogelijkheid voor ontslagintentie bij contractuelen of salarisbeslissing onder verwachting bij statutairen) en de raad van beroep (einduitspraak onvoldoende/eindebeslissing loopbaanvertraging in het kader van de jaarlijkse evaluatie of een tuchtstraf).*

Ter opfrissing geven we nog graag mee dat de coördinatie van de raad van beroep en het adviesorgaan verloopt via adjunct-secretarissen Geert Dermaut en Tom De Jonghe. Zij duiden per casus de assessoren en verdedigers aan.

Naast ervaren afgevaardigden waren er ook veel nieuwe geïnteresseerden. Dit resulteerde in een mooie opkomst van 21 deelnemers uit verschillende entiteiten. Hieronder ook een goede vertegenwoordiging vanuit De Watergroep, waarbij het belangrijk is te vertellen dat zij niet onder het Vlaams personeelsstatuut vallen maar hun eigen statuut hebben.

Het vormingsmoment werd in goede banen geleid door ervaringsdeskundigen Tilly Troost en Tessa Van Buggenhout, beide kennen de materie door hun jarenlange inzet als verdedigers in verschillende cases.

Na een voormiddag de theorie toegelicht te krijgen, kwamen in de namiddag praktijkvoorbeelden aan bod waardoor de deelnemers goed geïnformeerd en met de nodige bagage het 'assessor- of verdedigerschap' kunnen aanvangen.

*Geert Dermaut, Tom De Jonghe*





## Defensie

# Verenigd in aanloop naar ons Federaal Technisch Comité

***Het regeerakkoord veroorzaakte een schokgolf in onze rangen. Het is van cruciaal belang om onze afgevaardigden volledig en correct te informeren, zodat speculaties geen eigen leven gaan leiden. De impact van dit akkoord op het militair statuut is groter dan aanvankelijk gedacht. Het is niets minder dan een frontale aanval op de rechten en waardigheid van militairen.***

De zaal was onvoldoende voorbereid op de massale opkomst van onze Vlaamse afgevaardigden, wat de ernst van de situatie aantoont. De voorgestelde 'harmonisatie' blijkt in de praktijk synoniem te zijn met afbraak, vooral voor het huidige vast benoemd personeel dat met de rug tegen de muur wordt gezet. Dit roept de dringende vraag op: welk mandaat kunnen we onze bestendige secretarissen geven om te onderhandelen over zo'n regeerakkoord?

De verantwoordiging is groot over het wijzigen van spelregels tijdens de loopbaan. Dit wordt ervaren als een directe aanval door de regering, terwijl militairen al decennialang meer hebben ingeleverd dan andere sectoren. De zogenaamde erkenning van de specificiteit van het militair statuut blijft een lege doos. Ondertussen worden drastische maatregelen voorbereid, zoals het verhogen van de pensioenleeftijd met 11 jaar en een verlaging van pensioenrechten, die al in 2027 moeten ingaan.

Vanuit syndicaal oogpunt is het onaanvaardbaar om loopbaanvoorwaarden halverwege te wijzigen. Dit raakt niet alleen aan fundamentele rechten, maar ondermijnt ook het moreel en de toekomstperspectieven van militairen. Het is bijzonder wrang dat minister Theo Francken zichzelf wil profileren als een sterke

***"Solidariteit, sereniteit en gedrevenheid om via dialoog de afbraakpolitiek een halt toe te roepen"***

leider, terwijl hij zijn eigen soldaten in de steek laat door hun statuut te ondermijnen.

Onze vertegenwoordigers bij ACOD Defensie lieten de achterban dan ook uitvoerig aan het woord, zodat we voldoende voeling hebben met wat leeft onder de militairen, maar ook met wat realistisch is om deze specifieke job een carrière lang vol te houden. We moeten daarom oog hebben voor een regeling die volgende generaties militairen een waardig en gerespecteerd statuut kan aanbieden bij de start van hun carrière en waar spelregels nooit meer tijdens een loopbaan kunnen afgebroken worden.

Wij roepen daarom op tot solidariteit, sereniteit maar gedrevenheid om via dialoog deze afbraakpolitiek een halt toe te roepen en de rechten van onze militairen te verdedigen en te laten verankeren in een waardig gemoderniseerd statuut met respect voor hun talrijke opofferingen van vroeger, nu en in de volgende decennia!

*Natasja Gaytant*



## **Gesprek met minister van Justitie**

*Nadat we onszelf uitgenodigd hadden om over enkele dringende dossiers te spreken met de kersverse minister van Justitie, Annelies Verlinden, heeft het nog even geduurd eer de minister tijd vond om tot dat gesprek te komen. De opstart van de nieuwe regering in tijden van schietincidenten in Brussel en capriolen in Washington DC zullen daar zeer zeker mee te maken hebben. Een kort verslag.*

### **Veiligheid op het werk en daarbuiten**

Voor de ACOD was en is het belangrijk dat de minister op korte termijn van ons vernam dat we van haar verwachten dat er met haast gewerkt wordt aan het verbeteren van de veiligheidssituatie van het gevangenispersoneel op de werkvloer, maar eveneens buiten de gevangenis wanneer men thuis is.

Er is nood aan een kordaat en krachtig 'tegensignaal' om een einde te maken aan de reeks incidenten waarbij persoonlijke voertuigen in brand gestoken worden, molotovcocktails tegen huizen van personeelsleden worden gegooid en mensen via sociale media geïntimideerd en belaagd. Ideeën daarover werden reeds informeel besproken met de directeur-generaal en de verantwoordelijke van het kabinet, het is aan de minister om dit een prioriteit

**“Wil de minister vermijden dat personeelsleden elders hun kost gaan verdienen omdat hun gezinsleden niet in angst willen leven?”**

te maken in haar beleid wil ze vermijden dat personeelsleden elders hun kost gaan verdienen omdat hun gezinsleden niet in angst willen leven.

### **Overbevolking**

Nog een punt waarover we de minister in persoon wensten te spreken, was natuurlijk de overbevolking van de gevangenis. In januari 2024 hadden we nog actie gevoerd vanwege het bereiken van 12.000 gedetineerden, maar ondanks inspanningen sinds september 2024 om de stijgen-

de cijfers te keren, zal de nieuwe minister de erfenis mogen opkuisen van Vincent Van Quickenborne en Paul Van Tigchelt. We hebben de minister sterkte gewenst met deze moeilijke, maar essentiële opdracht omdat dit niet eenvoudig zal zijn met een partij als N-VA in de meerderheid, die tijdens de vorige legislatuur zeer moeilijk deed over het vervroegd vrijlaten van gedetineerden (VI Overbevolking) en het niet uitvoeren van straffen onder de drie jaar.

### **Loon naar werk**

Het derde essentiële dossier is het 'sociaal akkoord', dat deel uitmaakt van het regeerakkoord. De ACOD is van mening dat het de hoogste tijd is dat de loonvoorwaarden van het gevangenispersoneel verbeterd worden, opdat het minder moeilijk wordt nieuwe personeelsleden aan te trekken.

We hebben de minister uitgelegd dat onderdelen van het regeerakkoord veroorzaken dat we niet enkel moeten trachten aantrekkelijker te zijn voor nieuwe personeelsleden, maar dat we ook moeten vermijden dat mensen die vandaag aan boord zijn niet vertrekken naar andere werkgevers.

De plannen van Arizona om werknemers



later op pensioen te laten vertrekken en het stelsel Verlof Voorafgaand aan Pensioen te hervormen (5 jaar VVP wordt 2 jaar VVP) zal volgens ons reden zijn voor tal van onze personeelsleden om de arbeidsmarkt terug te verkennen.

Het is dus belangrijk op zo kort mogelijke tijd ervoor te zorgen dat er duidelijkheid komt over overgangsmatregelen voor mensen die plots drie tot vijf jaar langer zouden moeten blijven werken in omstandigheden van overbevolking, hoge werkdruk en onveiligheid.

De ACOD zal in het dossier VVP haar uiterste best doen om de rechten van personeelsleden maximaal te behouden en zal niet accepteren dat er een contractbreuk ontstaat voor de verworven rechten!

## Bewakingsopdrachten

Tijdens het gesprek werd ook het probleem aangekaart van de bewakingsopdrachten in het ziekenhuis, die sinds 2019 een taak horen te zijn van de federale politie (dienst DAB), maar die tot vandaag nog steeds door personeelsleden van de penitentiaire inrichtingen uitgevoerd worden, tegen wil en dank.

De minister- die tot voor kort Binnenland-



Foto België - Nicolas Maeterlinck

se Zaken voor haar rekening nam- kent het dossier DAB uiteraard en weet waar de angels zitten. Wij hebben de minister evenwel de boodschap gegeven dat we verwachten dat zij ervoor zorgt dat de federale politie haar verantwoordelijkheid opneemt en dat het inzetten van personeelsleden in de ziekenhuizen tot een einde komt.

Er is veel werk aan de winkel en eigenlijk is er geen tijd op overschot. De armen moeten uit de mouwen gestoken worden en niet enkel figuurlijk zoals een vorige minister van Justitie placht te doen.

*Robby De Kaey*

## Fedorest De uitdagingen van de federale catering

**Fedorest, een 'Autonome Dienst met Afzonderlijke Boekhouding' bij de FOD Financiën, werd opgericht met een ambitieuze doelstelling: het verzorgen van kwalitatieve maaltijden voor alle federale overheidsdiensten. Helaas is deze ambitie slechts ten dele verwezenlijkt. Een stand van zaken.**

Al geruime tijd kampt Fedorest met een reeks complexe problemen, die de efficiëntie en het welzijn van de organisatie ernstig beïnvloeden. Een gebrek aan continuïteit in het management, dat tot begin vorig jaar aanhield, heeft geleid tot instabiliteit en onzekerheid. Daarbovenop komen de zorgwekkende arbeidsomstandigheden voor het personeel, dat al jarenlang onder druk staat.

### Personeelsbestand in de knel

Het statutair personeel van Fedorest wordt geconfronteerd met beperkte loop-

baanmogelijkheden binnen de organisatie zelf. Dit gebrek aan perspectief leidt tot een hoog verloop, waardoor waardevolle expertise verloren gaat. Het merendeel van het personeel werkt echter op contractuele basis, vaak met deeltijdcontracten van slechts 6.30 uur per dag. Deze contracten belemmeren de toegang tot essentiële arbeid verlichtende maatregelen, zoals 4/5<sup>de</sup> werken of loopbaanonderbreking, waardoor de flexibiliteit en het welzijn van de werknemers ernstig worden aangetast.

Bovendien is er sprake van een vergrijzend personeelsbestand, wat leidt tot een toename van langdurig ziekteverzuim. De hoge werkdruk die al jarenlang heerst, wordt hierdoor nog verergerd, waardoor degenen die het volhouden onder een ondraaglijke last gebukt gaan. Deze omstandigheden hebben een negatieve impact op de aantrekkelijkheid van Fedorest als werkgever. Zo wordt het steeds moeilijker om nieuw personeel aan te trekken.

### Hervorming als noodzakelijk antwoord

Om zowel de invoering van maaltijdcheques gedeeltelijk te financieren als de diep gewortelde structurele problemen aan te pakken, lanceerde de overheid een ingrijpende hervorming, genaamd Fedorest 2.0. Deze hervorming heeft als ultieme doel Fedorest te positioneren als de spil voor de volledige federale catering. Een eerder plan om Fedorest onder te brengen in een vzw stuitte op hevig verzet van de ACOD en werd uiteindelijk geschrapt. De hervorming gaat echter door en omvat ingrijpende maatregelen, zoals de inrichting van een centrale productiekeuken, het gebruik van half- en afgewerkte producten van de privésector, de introductie van zelfbedieningstogen en zelfkassa's, de sluiting van verkooppunten met lage omzet en de vervanging van traditionele restaurants door maaltijdautomaten op minder drukke locaties. Daar-

naast worden digitale processen verbeterd en de communicatie geoptimaliseerd. Deze reorganisatie is bedoeld om de werkdruk te verlagen en de efficiëntie te verhogen. De verwachte besparingen zullen worden gerealiseerd door natuurlijke afvloeiing, waarbij het personeelsbestand tegen 2030 naar verwachting zal halveren.

## **Personeelsplan: aanwervingen in de wachtkamer**

Ondanks de beoogde efficiëntieverbeteringen is er ook behoefte aan nieuwe aanwervingen binnen Fedorest 2.0. Deze aanwervingen, die al waren goedgekeurd door het management en het beheerscomité, zijn beslissend voor de goede werking van de centrale productiekeuken, het oplossen van personeelstekorten en de ondersteuning van evenementen in Brussel.

Tot grote teleurstelling van het personeel worden deze geplande aanwervingen nu echter uitgesteld. De Inspectie van Financiën (IF) besliste de beschikbare financiële marge in het personeelsplan niet aan te spreken, in afwachting van meer duidelijkheid over de impact van de geplande besparingen van de federale regering op het Fedorest-budget. Dit betekent dat de beloofde aanwerving van 29 nieuwe medewerkers voorlopig wordt opgeschort.

## **De beoogde 'wendbaarheid' mag in geen geval ten koste gaan van de arbeidsomstandigheden**

Dit uitstel is een zware tegenslag voor het Fedorest-personeel, dat al geruime tijd onder een hoge werkdruk gebukt gaat. Als reactie hierop en om de werkdruk op korte termijn te verlichten, drong de ACOD met het oog op het welzijn van het personeel aan op een tijdelijke vermindering van het aanbod, zelfs als dit de klanttevredenheid tijdelijk zou kunnen beïnvloeden.

### **Welke aanpak?**

De ACOD blijft zich onverminderd inzetten voor de belangen van alle Fedorest-medewerkers en blijft pleiten voor volwaardige contracten, die de broodnodige zekerheid en sociale bescherming bieden. Waar voltijdse contracten niet haalbaar zijn, eist de ACOD dat deeltijdcontracten als zodanig worden erkend, zodat alle medewerkers

toegang krijgen tot hun rechtmatige sociale rechten.

Daarnaast is het essentieel dat er voldoende personeel beschikbaar blijft om de continuïteit en kwaliteit van de dienstverlening te waarborgen, zeker bij onverwachte pieken in de vraag.

De volgens Fedorest 2.0 beoogde 'wendbaarheid' mag in geen geval ten koste gaan van de arbeidsomstandigheden van het personeel.

In een tijd waarin agressie helaas toeneemt, vraagt de ACOD ook specifieke aandacht voor de veiligheid van Fedorest-medewerkers. Wij dringen aan op een laagdrempelige meldingsprocedure voor agressie-incidenten, zodat deze adequaat kunnen worden aangepakt. Bovenal roepen we op tot respect voor het Fedorest-personeel, dat zich onder soms moeilijke omstandigheden inzet voor de kwaliteit van de maaltijden.

*Luc Martony*





## Federaal dossier Gezondheidszorg Misschien toch mogelijkheden?

***Na de meer dan geslaagde non-profit-manifestatie in november vorig jaar, was het toch nog even wachten op de vorming van de nieuwe federale regering en de nieuwe federale minister van Volksgezondheid voor een uitnodiging tot sociaal overleg. Voor de federale verkiezingen in juni vorig jaar werd door het gemeenschappelijk vakbondsfrent van de federale zorgsector al een nieuwe eisenbundel ingediend. Intussen is duidelijk dat het regeerakkoord globaal weinig goed nieuws bevat. Al zijn er voor het dossier Zorg misschien toch mogelijkheden?***

We onthouden uit het federaal regeerakkoord onder meer: sluiten van tripartite sociale akkoorden in de federale non-profit sectoren met het oog op een opwaardering en modernisering van de arbeidsomstandigheden; investeren en hervormen op basis van gezondheidsdoelstellingen; verdere hervorming van de ziekenhuisfinanciering en nomenclatuur: een hart voor onze zorgverleners waarbij onder meer gesteld wordt dat de regering verder wil inzetten op aantrekkelijkheid van het beroep en retentie, in het bijzonder voor de verpleegkundigen. Daarnaast wordt ook aandacht besteed aan de

arbeidsvoorwaarden, de waardering en aantrekkelijkheid van het beroep en de jobinhoud.

### **Binnenkort overleg?**

Recent gaf na een gemeenschappelijke vraag van de sociale partners- het kabinet van minister Vandenbroucke een signaal dat het sociaal overleg zeer binnenkort zal opgestart worden. Wordt dus vervolgd. Een ander thema uit een vorig sociaal akkoord sleept al enige tijd aan, namelijk de uitvoering van een tweede pensioenpijler voor de contractuele personeelsleden van de zorgsector. Dit is in een verregaand stadium van bespreking gekomen. In het sociaal akkoord 2005-2010 werd dit principe al ingeschreven, maar de uitvoering kwam er maar niet omdat het juridisch kader daarvoor niet evident leek. De verwachting is nu toch dat in de komende maanden deze maatregel in een definitief kader zou kunnen gegoten worden. In ieder geval is het de betrachting daar zo vlug als mogelijk uitvoering aan te geven.

### **Verlenging Project 600**

En op de valreep: het beheerscomité Soci-

ale Maribel voor de Overheidssector heeft recent beslist het Project 600 te verlengen. Dat biedt opnieuw de mogelijkheid onder bepaalde voorwaarden de opleiding Verpleegkunde (basisverpleegkundige, bachelor verpleegkundige of zorgkundige) te volgen (je behoudt het huidige loon en de voordelen in de huidige overeenkomst). Een beperkt aantal plaatsen wordt ook gereserveerd voor de zogenaamde brugopleiding.

Er wordt ook weer voorzien in de trajecten instroom A & B om de opleiding verpleegkundige of zorgkundige te volgen. Instroom A is voor wie al in de openbare lokale sector werkt maar niet in de zorg, instroom B is voor wie niet in de lokale openbare sector of de zorgsector werkt. Opgeliet: inschrijven voor 1 april 2025, meer info bij je lokale afgevaardigde.

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

# BOA-decreet Kinderopvang vergemakkelijkt privatiseringen, Beringen zet de toon

**Op maandag 24 februari werden wij ingelicht over de plannen van het stadsbestuur van Beringen over de publieke kinderopvang. Het bestuur neemt de sprong voorwaarts als gevolg van het BOA-decreet. Wat betekent dit?**

Het decreet houdt een ernstige wijziging in van de financiering van de kinderopvang. Algemeen zorgt het voor een meer verspreide subsidiering over de sector, met een gesloten enveloppe. Dit zal ervoor zorgen dat verscheidene lokale besturen minder middelen zullen ontvangen om hun rol als aanbieder van publieke kinderopvang te faciliteren.

Hoewel het decreet ook goede elementen bevat, is het financieringsmechanisme (of de huidige onduidelijkheid erover) maatschappelijk ronduit gevaarlijk. In Beringen heeft dit tot gevolg dat het lokaal bestuur de publieke opvang wil plaatsen in een extern verzelfstandigd agentschap (EVA) of zeg maar 'een autonoom gemeentebedrijf met een vzw-statuut'. Met andere woorden: een privatisering. Hoewel het stadsbestuur het meerderheidsaandeel wil behouden in de EVA, wordt een stukje publieke kinderopvang geplaatst in een privaat statuut onder de vleugels van het paritair comité 331.

### Regisseur en/of actor?

Een 50-tal personeelsleden zal hierdoor getroffen worden. Aan de personeelsleden is beloofd dat ze hun arbeidsvoorwaarden zullen behouden, of ze kunnen kiezen voor een nieuw EVA-statuut dat nog uitgewerkt zal worden. Er zal een samenwerking opgezet worden met de vzw De Petteflet die zal fuseren binnen de EVA met de publieke kinderopvang van het lokaal bestuur. Het plaatsen van het personeel in een privaat statuut zal een besparing betekenen voor het lokale bestuur, wat samen met de schaalvergrotingseffecten het financiële BOA-gat zal moeten dichten. Bovendien zal het stadsbestuur waarschijnlijk ook inzetten op een hogere dagprijs. In een stad met relatief veel kansarmoede (kansarmoede-index 12,9 procent) is dat een zeer kwalijke beslissing. Maar ook

voor toekomstige medewerkers zal dit een invloed hebben. Zij zullen immers ook niet meer tewerkgesteld worden bij de stad Beringen, maar bij de private vzw. Als reden haalt het stadsbestuur onder meer aan dat het niet tegelijk de 'regierol' samen met de 'actorrol' van het BOA-decreet wil uitvoeren. Maar het is in de vzw 'EVA' ook actor, dus gaat deze redenering voor ons niet op. Ook het BOA-decreet legt geen voorwaarden op als een lokaal bestuur de regierol opneemt en zelf in opvang voorziet. Het lokaal bestuur moet enkel neutraliteit garanderen bij de toepassing van de opdrachten als regis-

## “Lokale overheden moeten een actor blijven in de kinderopvang”

seur. Het stadsbestuur kan beter de keuze maken om deze essentiële dienstverlening verder zelf aan te bieden. Dit sluit helemaal niet uit dat er gezocht kan worden naar samenwerkingsverbanden.

### Commercialisering de weg afsnijden

ACOD LRB dringt (samen met ACV Openbare Diensten) bij de gemeenteraadsleden aan om de oprichting van een privaatrechtelijk vormgegeven EVA niet goed te

keuren, maar te pleiten voor blijvende openbare tewerkstelling. Wij maken ons bijzonder veel zorgen over deze evolutie. We staan zeer kritisch ten aanzien van EVA-constructies. Immers, zo kunnen lokale besturen hun eigen diensten eenvoudig privatiseren en het personeel in een minder goed statuut plaatsen. De beleidsbeslissing van Beringen kan lokale besturen inspireren om minstens hetzelfde te doen of zelfs verder te gaan. Het kan niet de bedoeling zijn dat het BOA-decreet een middel wordt voor het privatiseren van de kinderopvang of andere publieke diensten. Wij willen geen versnipperd en ondoorzichtig landschap van private vzw's die in de feiten taken met een publiek karakter vervullen. Vanuit democratisch oogpunt zou dat een negatieve evolutie zijn. Alleen door middel van een openbare dienst kan een lokaal bestuur de continuïteit van de buitenschoolse kinderopvang garanderen en ervoor zorgen dat het voor ieder gezin betaalbaar blijft. ACOD LRB zal er alles aan doen om de publieke kinderopvang te redden. Als er straks geen publieke kinderopvang meer bestaat, is de kans groot dat we evolueren naar een commercialisering, net zoals in de woonzorgsector is gebeurd. Lokale overheden moeten een actorrol blijven spelen in de kinderopvang.

Frank Hoste



## Politie

# Wat heeft het regeerakkoord in petto?



foto Belga - Dirk Waern

Minister van Binnenlandse Zaken Bernard Quintin in gesprek met een politieagent.

**Het regeerakkoord heeft al heel wat stof doen opwaaien en meer vragen opgeworpen dan er antwoorden zijn. Na onze eigen lezing zijn we van mening dat onze politiediensten in woelig vaarwater zullen terechtkomen. De grote trekken van de plannen en de invloed die deze zullen hebben op de personeelsleden zijn ronduit bedroevend, ook al wordt links en rechts wel de wortel voor de neus gehouden.**

Het is duidelijk dat de politiediensten ofwel manusje-van-alles zullen worden en als stoplap zullen dienen voor alles wat mis loopt in onze maatschappij, of wanneer een andere visie wordt gevolgd zij echte superdiensten zullen worden. De leden van de politiediensten zijn voor ons in ieder geval stuk voor stuk helden om in de huidige omstandigheden hun taken professioneel te blijven uitvoeren. Zij zullen superhelden zijn als zij dit voortzetten nadat de plannen in het regeerakkoord gerealiseerd zouden zijn.

### Bijkomende opdrachten

Politiediensten zullen naast hun reguliere taken ook bijkomende opdrachten krijgen. In het regeerakkoord lezen we dat bepaalde activiteiten sterk zullen moeten toenemen en andere activiteiten worden toegevoegd aan het takenpakket. Het gaat dan over (sociale) fraudebestrijding,

discriminaties allerhande, dierenwelzijn, mobiliteit en de NMBS in het bijzonder, grenscontroles, verkeershandhaving, drugs, een nieuw Kanaalplan, acute situaties in geestelijke gezondheid, teruggrijpingen en terugzendingen,...

### Meer aanwervingen

Om dit te realiseren zou een aantal diensten stevig versterkt worden. Wij lezen dat er versterking komt voor FGP, DSU, LPA. Hiertoe voorziet men over het algemeen in efficiëntere aanwervingen, betere opleidingen (nadat er een 'verbetering' is gerealiseerd van de politieopleiding) en marktconforme aantrekkelijke verloningen voor bijzondere profielen. Er is voor sommige functies opnieuw sprake van premies. Zoals het voorgesteld is, wordt de geïntegreerde politie een moderne, efficiënte en aantrekkelijke werkgever. Wij zullen erover waken dat rekening gehouden wordt met de belangen van de personeelsleden.

### Digitalisering

Nog een element waar het regeerakkoord heil in ziet, is de zware inzet op informatie-uitwisseling en digitalisering die ook gezichtsherkenning bevat. We weten ondertussen allemaal hoe tot nog toe de uitrol van de digitalisering bij de politiediensten is verlopen. Dit schrijft De Tijd (26 maart

2024) over i-Police: "Digitaliseringsproject politie van honderden miljoenen staat haast nergens."

### Pensioenen

Geen verassing is dat aan de pensioenen gemorrelt zal worden. De pensioenleeftijd gaat omhoog en de jaren waarop het pensioen berekend wordt zullen naarmate de tijd loopt toenemen. Omdat de wedde gedurende deze jaren lager ligt, zal dit een negatief effect hebben op het pensioen. De NAVAP wordt opnieuw besproken, maar twijfel er niet aan dat dit stelsel volgens het regeerakkoord moet verdwijnen. Na de eerdere afschaffing van het medisch pensioen, wil men het toekennen van ziektedagen met gegarandeerd inkomen stoppen.

### Samenvoeging politiezones Brussel

De politiezones van Brussel zullen samen gevoegd worden tot één politiezone. De deelstaten krijgen meer invloed op de lokale politiezones. Er wordt aangestuurd op een fusie, met de hulpverleningszones als referentie. Hier dreigt het reële gevaar van de regionalisering van de politiediensten. Zijn we op weg naar een Vlaamse, Waalse en Brusselse politie?

### Financiering en personeelskader

De financiering en het personeelskader worden herbekeken los van KUL-norm. Er komt meer klemtoon op steun en specialisatie bij de Federale Politie. Was dit niet oorspronkelijk voorzien in artikel 3 van de WGP?

### Aansturing

Wat vroeger al ter sprake kwam, maar niet werd doorgevoerd: de commissaris-generaal van de Federale Politie zal ten volle de rol van eindverantwoordelijke spelen. Hij zal als hoofd van de federale politie niet langer in consensus met zijn directeur-generaals moeten beslissen, maar daadwerkelijk tegen hen kunnen ingaan. Vanzelfsprekend zal hij nog steeds zijn beslissingen moeten verantwoorden tegenover de bevoegde ministers.

## Tuchtwet

De tuchtwet zou volgens het regeerakkoord ook aangepakt moeten worden. In het verleden is er al eens een poging ondernomen, maar die is toen op niets uitgedraaid. Er stonden goede zaken in die nieuwe versie zoals de voorwaardelijke straf, maar het geheel had duidelijk de bedoeling om gemakkelijker tuchtstraffen op te leggen en de rechten van de verdediging te ondermijnen.

## Screening personeel

Daarnaast wil men ook een doorgedreven screening van het personeel invoeren. Wat dat dan inhoudt en hoe ver dat gaat is nog niet duidelijk. Volgens ons neigen deze maatregelen te veel naar straffen en te weinig naar preventief begeleiden om problemen te voorkomen.

## Meer aandacht voor wijkwerking

Voor onze bevolking is er goed nieuws. Behalve de universele inzet op een aantal speerpunten, moet de wijkwerking meer aandacht krijgen. Het lijdt geen twijfel dat de politie dichterbij de bevolking moet staan. Voor zij die het vergeten zijn, ook de basispolitiezorg is opgenomen in artikel 3 van de WGP en zou dus reeds lang gerealiseerd moeten zijn door onze politieke beleidsverantwoordelijken en de door hen aangeduide politieke leiders en mandatarissen.

## Kerntaken

De kerntaken van de politie worden uitgelicht. Er wordt onderzocht welke taken (bijkomend) geprivatiseerd kunnen worden (bv. onthaal-receptie), maar ook welke politietaken door private beveiligingsfirma's uitgevoerd kunnen worden. Vreemd, want in een aantal politiezones is men al op zijn stappen teruggekeerd en heeft men deze taken gelukkig terug in handen van personeel van de politiediensten gegeven. Het is klaar dat taken met betrekking tot de veiligheid van onze bevolking niet anders kunnen uitgevoerd worden dan door gemotiveerd, gerespecteerd en goed opgeleid en bevoegd personeel dat in alle onafhankelijkheid en los van de nood tot winstbejag zorgt voor een leefbare samenleving.

## Juridische bescherming veiligheidspersoneel

De betere juridische bescherming van politie (maar gelukkig ook brandweer en ander personeel dat waakt over het welbevinden en welzijn van de bevolking) zoals ze naar voor wordt geschoven in regeerakkoord kan hier in elk geval een extra stimulans bieden.

## Sectoraal akkoord

Ten slotte stelt het regeerakkoord dat onderhandelingen over het tweede luik van het sectoraal akkoord worden opgestart. Wij hopen maar dat het echte onderhandelingen worden en geen samenkomst waar voorgenomen niet-veranderlijke beslissingen op tafel worden gegooid en zonder enig overleg onverkort worden doorgevoerd, ook al zouden de modaliteiten van de beslissingen nog niet vastliggen volgens de federale premier in De Standaard (13 februari 2025).

Sigi Claes, Luc Breugelmans

# Langdurig zieken Wat is de regering ermee van plan?

**Het federaal regeerakkoord besteedt een volledig hoofdstuk aan re-integratie van langdurig zieken. Vermoedelijk is dit ingegeven door de 500.000 langdurig zieken die ons land telt en de grote hap die dit opslokt uit de sociale zekerheid. Wat hangt er in de lucht?**

De stijging met 100.000 langdurig zieken tegenover de periode voor corona is hoofdzakelijk het gevolg van psychosociale belasting en musculoskeletale aandoeningen (MSA- overbelasting rug, nek, handen, polsen, heupen...). Beide thema's komen uitgebreid aan bod in de Codex over Welzijn op het Werk en de preventie van MSA werd in 2024 nog aangescherpt met nieuwe wetgeving.

## Preventie?

Fysieke en mentale overbelasting kan je aanpakken door in te zetten op welzijn, werkbaar werk, stabiele jobs, doenbare uurroosters, arbeidsduurverkorting, herinvoering van eindloopbaanregelingen enz.

De focus in het regeerakkoord ligt echter helemaal anders. Het legt de klemtoon op – kost wat kost en met mogelijke dwang – zieken terug aan het werk te krijgen. Het bestrijdt zieken in plaats van oorzaken van ziekte. Heel wat andere maatregelen verhogen immers nog het risico om uit te vallen: meer flexibiliteit, afschaffen verbod op nachtwerk, meer overuren, meer preciaire arbeid, minder collectieve bescherming, afstraffen van loopbaanpauzes, afbouw uitstapregelingen enz.

“De welzijnswet zal bovendien worden geëvalueerd op administratieve complexiteit en doeltreffendheid.” Op maat van de werkgevers?

## Responsabilisering

Om zieken terug aan het werk te krijgen, wil de Arizona-regering vijf partners ‘responsabiliseren’: werknemers, werkgevers, behandelende artsen, ziekenfondsen en de VDAB.

Opgelet: het federaal regeerakkoord is een neerslag van het beleid dat de nieuwe regering wil voeren. De maatregelen zullen pas gelden als ze omgezet zijn in regelgeving. Of dit gebeurt, zal ook afhangen van de impact van onze syndicale strijd.

### 1. Werknemers

Voor alle werknemers.

- 1 dag ziekte zonder attest kan nog 2 in plaats van 3 keer per jaar.
- Herval ziekte: pas na 8 weken is er terug recht op gewaarborgd loon. Bij herval tijdens deeltijdse werkhervatting is er geen recht op gewaarborgd loon.

Langdurig zieken.

- Deeltijds hervatten kan op advies van enkel de adviserend arts van de mutualiteit, de behandelende of arbeidsarts. Er zal dus



niet langer een gezamenlijk akkoord nodig zijn. Vraag daarbij is of een arbeidsarts een negatief advies van de behandelende arts naast zich neer mag leggen?

- Wie niet ingaat op de uitnodiging van de arbeidsarts voor re-integratie verliest zijn uitkering.
- Zieken die langer dan 1 jaar afwezig zijn en werk hebben, moeten in een re-integratietraject stappen als ze 'arbeidspotentieel' hebben.
- Een werknemer kan preventief, dus voor hij uitvalt, een re-integratietraject vragen. De werkgever is niet verplicht daarop in te gaan.
- Langdurig zieken zonder arbeidscontract (geen werk meer) en met 'arbeidspotentieel' moeten zich verplicht inschrijven bij de VDAB. Hun situatie wordt regelmatig opnieuw beoordeeld.
- Niet meewerken aan re-integratie en Terug naar Werk-trajecten heeft een financiële sanctie tot gevolg.

## 2. Werkgevers

- Stimulans om een verzuimbeleid te voeren en zieken op te volgen. "We verankeren deze aanpak in de welzijnswet en de wet op de arbeidsreglementen."
- Actiever inzetten op re-integratie van langdurig zieken tussen 18 en 54 jaar.

- Arbeidsarts: verplichting om na 1 maand ziekte actie te ondernemen.
- Arbeidsarts: verplichting om na 8 weken arbeidsongeschiktheid een inschatting te maken van het arbeidspotentieel van de zieke werknemer.
- Platform om info te delen tussen arbeidsarts, preventiedienst, mutualiteit, arbeidsbemiddeling...
- Mits akkoord van de werknemer kan re-integratie vanaf het begin.
- Mogelijkheid voor re-integratie bij een andere werkgever.
- Ontslag medische overmacht mogelijk na 6 maanden onafgebroken afwezigheid in plaats van 9 maanden.
- Financiële bijdrage van grote bedrijven op basis van aantal langdurige zieken (wijziging bestaand systeem).

## 3. Behandelende arts

- Ziekteattest wordt in sommige gevallen een geschiktheidsattest: wat is er als aangepast werk mogelijk?
- Een verantwoordelijke behandelend arts wordt aangeduid voor de coördinatie.
- Responsabiliseren en sanctioneren van artsen die gemiddeld meer voorschrijven (standaarden...).
- Meldpunt (voor werkgevers) voor frauduleuze attesten.

## 4. Ziekenfondsen

- De financiering van de mutualiteiten wordt gekoppeld aan de resultaten van langdurig zieken re-integreren.

## 5. VDAB

- Er is een verschuiving van medische benadering naar een multidisciplinaire en meer arbeidsmarktgerichte benadering. Arbeidsartsen en preventiediensten kunnen structureel doorverwijzen naar de VDAB.
- De VDAB krijgt toegang tot het 'trio-platform' van behandelende arts, adviserend geneesheer en arbeidsarts.
- De VDAB krijgt opdracht om uiterlijk 1 maand na inschrijving van langdurig zieken een voorstel te doen. De arbeidsbemiddeldienst moet elke aangemelde persoon een traject (op maat) aanbieden.
- De VDAB krijgt een financiering per aanmelding plus resultaatsfinanciering al naargelang van het aantal geactiveerde zieken.

*Sabine Descamps*

# Jongeren Het wordt alleen maar moeilijker

**De RTC Jongeren van ACOD LRB boog zich over het regeerakkoord van de Arizonacoalitie. De nieuwe regels voor de inschakelingsuitkering en de toenemende flexibilisering in het werkveld zullen het voor jongeren moeilijker maken een vaste job te vinden en het hoofd boven water te houden.**

Je bent jong en pas afgestudeerd, de zoektocht naar de job van je leven kan beginnen. Om tijdens die periode toch nog wat financiële slagkracht te hebben, kan je een beroep doen op het systeem van de inschakelingsuitkering. De regels van die uitkering zullen onder deze regering wijzigen.

### Mooi vanbuiten, gedrocht vanbinnen

Eerst het goede nieuws: de wachttijd wordt verkort van 310 naar 156 dagen. Je krijgt dus een snellere financiële ondersteuning als je na de studies geen job vindt. Valt de eerste job tegen waardoor je sneller terug naar nieuw werk moet zoeken, dan kan je alsnog terugvallen op de inschakelingsuitkering. Deze wordt immers opgeschort in plaats van stopgezet. Maar nu komt de clou van het verhaal. De leeftijdsgrens van de uitkering wordt namelijk beperkt. Wanneer je vroeger drie jaar recht had, wordt dat nu slechts één jaar. Bovendien wordt de leeftijdsgrens teruggeschoefd van 30 naar 25 jaar. Als je er dus voor kiest om langer te studeren of je doet door omstandigheden langer over je studies, dan verlies je het recht op een inschakelingsuitkering. Daarnaast komen er ook nog verplichte evaluaties. Binnen de wachttijd moet je twee positieve evaluaties halen bij de VDAB. Wie dus niet voldoet aan bepaalde opleidings- of sollicitatiecriteria, kan een kruis maken over de uitkering. Al die beperkingen werken daarbij ook nog de sociale ongelijkheid in de hand. Als een jongere geen werk vindt of niet in aanmerking komt voor de inschakelingsuitkering kan hij/zij in grote financiële problemen komen. De vraag naar een leefloon van het OCMW zal daardoor waarschijnlijk toenemen. Op het eerste gezicht lijken de nieuwe



## “Inschakelingsuitkering: het is niet wat het lijkt”

regels voor de inschakelingsuitkering positief te zijn. De wachttijd is korter en de regels voor de opschorting worden soepeler. Alleen dreigt de ongelijkheid wel toe te nemen. Door de leeftijdsgrens vallen meer jongeren uit de boot en de strengere voorwaarden kunnen jongeren zonder vangnet in financiële problemen brengen.

### Studentenarbeid en flexi-jobs: sociale zekerheid onder druk

Flexibilisering lijkt wel het mantra van het regeerakkoord te zijn. De uren en vrijstelling van belasting voor jobstudenten worden verhoogd. Het jaarinkomen van flexi-jobs gaat de lucht in en je mag 360 vrijwillige overuren belastingvrij presteren. In de horeca lopen de aantallen zelfs op tot 450 uur. Het voordeel is natuurlijk dat je brutoloon gelijk is aan je nettoloon. Het is echter noodzakelijk om daar enkele kanttekeningen bij te plaatsen. Door verdere promotie van preciaire arbeid zoals studentenjobs en flexi-jobs loopt de

overheid inkomsten mis voor de sociale zekerheid. De druk op de sociale zekerheid neemt dus toe. Werkgevers worden ertoe aangezet om het aantal vaste contracten te beperken en zoveel mogelijk in te zetten op de goedkopere systemen. Dit maakt het voor jongeren moeilijker een vaste job te vinden.

Beperkte inschakelingsuitkering en flexibilisering: geen goed huwelijk  
Door de toenemende flexibilisering en de uitbreiding van preciaire arbeid zoals studentenarbeid en flexi-jobs komt er minder geld binnen in de kas van de sociale zekerheid, waardoor het systeem nog meer onder druk komt te staan. Pas afgestudeerde jongeren komen vervolgens op de arbeidsmarkt terecht en hebben minder kans op een vaste job. Door de beperking van de inschakelingsuitkering dreigt daarbij ook een belangrijk financieel vangnet voor de jongeren weg te vallen.

*Stan Geernaert, Dries Goedertier*



# Functiebeschrijving en evaluatie

## Alles op een rij

*Omdat we geregeld vragen over de functiebeschrijving en de evaluatie krijgen, leek het ons goed om de belangrijkste elementen van deze procedure nog eens te overlopen. We raden je wel aan ons secretariaat in je regio of provincie onmiddellijk te raadplegen wanneer je vragen hebt of vermoedt dat je problemen hebt.*

### Wie moet de functiebeschrijving ondertekenen?

Zowel de eerste evaluator als jij tekent de functiebeschrijving. Jij ondertekent de functiebeschrijving enkel voor kennisname.

### Hoeveel functiebeschrijvingen en evaluatoren?

Je krijgt per ambt en per school of centrum één functiebeschrijving. Je hebt echter per school of centrum slechts één eerste en één tweede evaluator.

Als je in de school dus halftijds ICT-coördinator en halftijds onderwijzer bent, dan heb je twee functiebeschrijvingen, maar slechts één eerste en één tweede evaluator.

Opgelet: scholen of centra met verschillende vestigingen worden beschouwd als één instelling.

### Wat is de taak van de eerste evaluator?

1. Het personeelslid voldoende coachen en begeleiden.
2. Regelmatig functioneringsgesprekken houden met het personeelslid.
3. Van het functioneringsgesprek een verslag opmaken waarin eventueel persoons- en ontwikkelingsgerichte doelstellingen worden opgenomen.
4. Evaluatiegesprekken houden.
5. Een deugdelijk gemotiveerde evaluatie uitschrijven.

### Wat is de taak van de tweede evaluator?

De rol van de tweede evaluator wordt bepaald binnen de afspraken die met het bestuur gemaakt zijn. Deze afspraken moeten minstens inhouden dat het personeelslid en de eerste evaluator tijdens de volledige procedure steeds een beroep kunnen doen op de tweede evaluator.

### Moeten de evaluatoren een vorming volgen?

Een opleiding tot evaluator is verplicht voor wie als evaluator wordt aangesteld. Evaluatoren moeten die opleiding binnen de twee jaar na hun aanduiding succesvol afgerond hebben. Wie na die termijn niet aan deze voorwaarde voldoet, kan niet evalueren.

### Hoe moet de evaluatie verlopen?

1. Je moet geëvalueerd worden op je volledige functioneren op basis van de functiebeschrijving en van de persoons- en ontwikkelingsgerichte doelstellingen zoals die opgenomen zijn in de



verslagen van de functioneringsgesprekken.

2. Als voor jou geen functiebeschrijving werd opgesteld, geen persoons- en ontwikkelingsgerichte doelstellingen werden opgenomen in de verslagen van de functioneringsgesprekken of niet in voldoende mate kan aangetoond worden dat in de nodige coaching en begeleiding werd voorzien, dan kan je niet worden geëvalueerd.

### Wat als je een evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' krijgt?

Neem onmiddellijk contact op met je provinciaal of regiosecretaris. Tegen een evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' kan je beroep aantekenen bij de bevoegde kamer van het College van Beroep.

Het beroep moet op straffe van verval ingesteld worden binnen een termijn van twintig kalenderdagen – opgelet: kalenderdagen en niet werkdagen – volgend op de overhandiging van het evaluatieverslag. Als de laatste dag van die termijn een zondag of een wettelijke feestdag is, wordt de termijn verlengd tot de eerstvolgende werkdag.

Indien de beroepsmogelijkheden niet vermeld zijn in het evaluatieverslag, dan neemt de termijn van twintig kalenderdagen een aanvang vier maanden nadat je het evaluatieverslag hebt ontvangen.

*marc.borremans@acod.be*

*Dit artikel is niet bestemd voor personeelsleden uit de basiseducatie en het hoger onderwijs.*

# Basisonderwijs Nieuwe minimumdoelen: 'hoogdringend' maar geen tijd...

**Op vrijdag 28 februari gaf de Vlaamse regering haar goedkeuring aan de visienota 'Vaststelling van kwaliteitsvolle minimumdoelen in het basisonderwijs'. In de nota wordt eerst uitvoerig beschreven hoe de kwaliteit van onderwijs 'in vrije val' is. Dit wordt geduid aan de hand van resultaten op internationale en Vlaamse peilingen. Die zijn niet nieuw voor het onderwijsveld, maar vanuit deze meetresultaten wordt een urgentie geïntroduceerd die de nieuwe insteek en de (onmogelijke) timing moeten rechtvaardigen.**

### Wat ligt er op tafel?

#### Terminologie en statuut wijzigen

We spreken niet meer over 'eindtermen en ontwikkelingsdoelen'. Alles wordt benoemd met de term 'minimumdoelen'. De minimumdoelen worden in drie categorieën opgesplitst:

1. na te streven minimumdoelen op populatieniveau = zoals de huidige ontwikkelingsdoelen
2. te bereiken minimumdoelen op populatieniveau = zoals de huidige eindtermen
3. te bereiken minimumdoelen op individueel niveau = nieuw in het BaO!

In het SO kent men dit als de doelen 'basisgeletterdheid' op het einde van de eerste graad.

#### Veel meer minimumdoelen

Op het einde van de derde kleuterklas zijn de minimumdoelen voor woordenschat, luistervaardigheden en getalbegrip te bereiken op populatieniveau. Ze krijgen dus het statuut van de huidige eindtermen. De klassenraad zal beslissen of de kleuter naar het eerste leerjaar mag. De rest van de minimumdoelen blijft in categorie 1.

Op het einde van het vierde leerjaar wordt er een volledig nieuwe set minimumdoelen geïntroduceerd voor alle 'vakdisciplines' te bereiken op populatieniveau. Zelfs Frans staat hierin vermeld.

Einde zesde leerjaar zullen de minimumdoelen voor wiskunde en Nederlands te bereiken zijn op individueel niveau, categorie 3. De andere op populatieniveau.

#### Wie schrijft de nieuwe minimumdoelen?

In de expertencommissie vinden we academici uit binnen- en buitenland en vijf directeurs uit het basisonderwijs in Vlaanderen. Zij baseren zich op de principes van een 'kennisrijk curriculum'. Neen, we vinden geen leerkrachten pur sang in deze club. De expertencommissie steunt op subgroepen waarin leerkrachten naast onderwijsverstrekkers, directies, buitenlandse experts en experts hoger onderwijs wel vertegenwoordigd zouden zijn, maar hoeveel, wie, waar en hoe weten we niet...

### Timing

Op 30 april moet de expertencommissie haar werk afleveren. Vanaf dan moet de ontwikkelde set minimumdoelen vertaald worden in een ontwerp of voorstel van decreet en geadviseerd

worden door de VLOR en de SERV, waarna het Vlaams parlement aan een debat kan beginnen. Niet enkel de nieuwe minimumdoelen maar ook het kaderdecreet over de eindtermen en het decreet basisonderwijs moeten gewijzigd worden en zijn voorwerp van onderhandelingen.

De minimumdoelen zullen in de scholen 'principeel van kracht zijn' vanaf 1 september 2025. Dat is welgeteld acht weken en een zomervakantie nadat de commissie een ontwerp afgeleverd heeft.

Er geldt een overgangstermijn van één jaar voor Nederlands, wiskunde en wetenschap en techniek. Voor de andere 'vakdisciplines' is er een gedoogperiode tot 1 september 2027.

In deze hele timing is geen tijd gereserveerd om de leerkracht in staat te stellen zonder bijkomende druk kennis te nemen van de definitieve set minimumdoelen en van de nieuwe leerplannen (die er nog niet zijn). Scholen krijgen geen proefperiode waarna ze hun bevindingen aan het beleid kunnen overmaken zodat er nog bijsturingen mogelijk zijn. Leerkrachten krijgen geen tijd om zich bij te scholen en stapsgewijs op een degelijke manier aan de slag te kunnen of... om gewoon even te kunnen ademen tussen alles wat op hen afkomt.

Iets wat 'principeel van kracht' is, geeft geen ruimte aan debat of bijsturing. Het legt vanaf dan een druk op de schouders van scholen en leraren om het zo snel mogelijk uit te voeren.

### Waardering en respect

De timing lijkt ons vooral een politiek symbolische zet van 'daadkracht', zowel van de minister als van sommige onderwijsverstrekkers die beweren NU reeds klaar te zijn met alles. Begrijp wie begrijpen kan. Daarnaast lezen en horen we zeer weinig over andere zeer noodzakelijke maatregelen (planlast, werkdruk, tijd en geld voor professionalisering...) om werkbaar kwaliteitsvol werken te realiseren.

De leerkracht is onvervangbaar en belangrijk, wil men een hervorming als deze succesvol laten verlopen, een hervorming die rechtstreeks gekoppeld wordt aan de onderwijskwaliteit. Er is echter tijd nodig om degelijk geïnformeerd te zijn, om te discussiëren en te debatteren in het werkveld – want 'Hey! Leerkrachten denken mee en denken ook na! Ze zijn niet louter uitvoerders' – om zich in te werken, om teams een eigen weg te laten vinden... Zo creëer je een draagvlak en toon je respect voor het beroep van leraar.

*De volledige visienota is te vinden op onze website ([www.acodon-derwijs.be/nieuwe-minimumdoelen-bao](http://www.acodon-derwijs.be/nieuwe-minimumdoelen-bao)).*

*nancy.libert@acod.be*

*wendy.thomas@acod.be*

## 8 maart Internationale dag voor de rechten van de Vrouw

Voor ACOD Onderwijs niet alleen een feestdag, maar ook en nog meer een strijddag, vooral nu het beleid van de Arizona-regering hen direct en keihard treft: onzeker werk, strengere regels voor landingsbanen, lagere pensioenen en de voortdurende onder-

waardering van onbetaalde zorgtaken. Het abortusdossier wordt opnieuw in de koelkast gestoken en sociale rechten verdwijnen stap voor stap. Dit kunnen we niet laten gebeuren!



## Vrij onderwijs Syndicale premie arbeiders

**Als je aangesloten bent bij een vakbond en als arbeider in het vrij onderwijs werkt, heb je recht op een syndicale premie, een terugbetaling van een deel van het lidgeld.**

### Hoe verloopt de aanvraag?

- Eind april, begin mei ontvang je van de werkgever een tewerkstellingsattest syndicale premie 2024.
- Als je het tewerkstellingsattest tegen uiterlijk 15 mei niet ontvangen hebt, contacteer dan onze medewerker Leen Beelen (leen.beelen@acod.be of 02 508 58 80).
- Je vult dit formulier in en bezorgt het uiterlijk op 28 juni aan ACOD Onderwijs (Fontainasplein 9/11, 1000 Brussel of onderwijs@acod.be).
- Je levert slechts één formulier in, ook al heb je vorig jaar bij verschillende werkgevers gewerkt en heb je meer dan een formulier ontvangen.

**Wat als je vorig jaar de premie van 2023 niet aangevraagd hebt?**

- Je vult het formulier 2023 in en bezorgt het uiterlijk op 28 juni 2025 aan ACOD Onderwijs. Na die datum kunnen er geen laattijdige aanvragen van de premie 2023 meer behandeld worden.

### Hoe verloopt de betaling?

- Als je gedurende twaalf maanden in een school hebt gewerkt en je tijdens deze periode ook lid was van een vakbond, krijg je 145 euro. Anders krijg je 12,08 euro per maand van tewerkstelling en lidmaatschap.
- ACOD Onderwijs stort je syndicale premie zo snel mogelijk, uiterlijk op 30 augustus.

[marc.borremans@acod.be](mailto:marc.borremans@acod.be)

## Trump What's in the name?

*In de Verenigde Staten van Amerika komen de verschillende onderwijsvakbonden in actie om de aanvallen van de president Trump op studenten, leraren, scholen, de academische vrijheid, burgerrechten, openbaar onderwijs, democratie en zelfs schoollunches voor kwetsbare kinderen en studenten te veroordelen.*

Het is een reactie tegen een lawine van maatregelen van de nieuwe regering van president Donald Trump, die privatisering, ontmanteling van het ministerie van Onderwijs, het aanvallen van immigrantenstudenten en -gezinnen, het afschaffen van burgerrechten en het beperken van de academische vrijheid centraal heeft gesteld in zijn onderwijsagenda.

De president sluist via een uitvoerend bevel de federale dollars naar privéscholen terwijl openbare scholen de vitale middelen niet langer zullen krijgen. Zelfs de federale financiering voor kinderen en studenten met een handicap worden geschrapt.

In het raam van de immigratiethematiek van de Verenigde Staten staat de president ook voortaan toe om immigratie-invalen in scholen toe te laten. Daarnaast wordt het vizier ook gericht op leerkrachten voor de manier waarop ze, bijvoorbeeld, geschiedenis onderwijzen, wordt het onderzoek aan banden gelegd en wordt de financiering voor schoollunches voor kwetsbare studenten teruggedrongen.

Volgens de onderwijsvakbond National Education Association (NEA) heeft "het



Witte Huis sinds de dag van de inauguratie zelfs illegale richtlijnen uitgevaardigd om openbare scholen te destabiliseren en zich te richten op de meest kwetsbare kinderen en studenten."

Ook de American Federation of Teachers (AFT) stelt dat "de Verenigde Staten worden geconfronteerd met een autoritaire dreiging die anders is dan alles wat we in ons leven hebben gezien. President Donald Trump voert snel destructieve, ontmenselijkende en ondemocratische dictaten uit."

ACOD Onderwijs steunt de acties van de Amerikaanse collega's. Als onderwijsvakbond moeten we ons overal en iedere dag opnieuw inzetten om ervoor te zorgen dat elke openbare school een veilige plek is voor elk kind of iedere student, om het grondwettelijk beschermde recht op

toegang tot openbaar onderwijs te handhaven.

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

**nea** NATIONAL EDUCATION ASSOCIATION

**Trump signed an executive order to illegally funnel public school funds to private school vouchers.**

**WHO BENEFITS? PRIVATE SCHOOLS THAT CAN PICK AND CHOOSE WHO THEY ENROLL.**

**WHO LOSES? THE 90% OF STUDENTS WHO ATTEND PUBLIC SCHOOLS ACROSS AMERICA.**

## Waarom staakt ACOD Onderwijs op 31 maart?

**Het ABVV en de andere vakbonden organiseren op 31 maart een staking. ACOD Onderwijs roept haar leden op om mee te staken.**

Waarom? Er zijn vele redenen, enkele gelden bij uitstek voor het onderwijs.

- We zullen langer moeten werken voor

een (veel) lager pensioen. Vooral wie nog veel jaren voor de boeg heeft, zal dit fel voelen.

- De openbare sector wordt hard aangepakt. Dit treft niet alleen de ambtenaren die er werken, maar ook de burgers die op dienstverlening rekenen.

Op onze website geven we je de recentste informatie. Kijk links bovenaan bij de snelkoppelingen.

# Ziekteverzuim Onderwijs blijft in hetzelfde bedje ziek

**Het Agentschap voor Onderwijsdiensten publiceerde een nieuw rapport over ziekteverzuim in het onderwijs in 2023. Het rapport werd in de laatste week van januari toegelicht.**

Vergelijken met andere jaren kan altijd, maar de coronajaren laat je dan best buiten beschouwing. Het jaar 2023 vergelijken we best met de cijfers van 2019. Tijdens de toelichting van het rapport werd het heel snel duidelijk dat er geen verbetering op te merken valt.

## Basis en directie

Voor in het basisonderwijs en bij directies blijven de cijfers van ziekteverzuim zeer hoog en naarmate de leeftijd toeneemt, stijgt ook de afwezigheid. Het aantal langdurige afwezigheden (meer dan 30 dagen) blijft stijgen, maar is nu vooral ook opmerkelijk bij personeelsleden jonger dan 45 jaar. Dit blijkt echter ook in andere sectoren het geval te zijn.

Met het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte probeert een steeds groter aantal personeelsleden (4.479) het werk gedeeltelijk te hervatten. De stijging van het gebruik van dit verlofstelstel heeft te maken met de uitbreiding ervan. Vast benoemde personeelsleden die geen recht meer hebben op bezoldigde ziektedagen kunnen via dit verlof toch re-integratie mogelijk maken. Bovendien kan iedereen al vanaf 20 procent het werk hervatten.

Het langdurig verlof voor verminderde prestaties om medische redenen wordt door 2.215 personeelsleden gebruikt. De aanvraag van dit verlof wordt door een controlearts al dan niet gegrond verklaard.

Psychosociale aandoeningen blijven de hoofdoorzaak van de afwezigheden (ongeveer 40 procent van de ziektedagen). Ook de werkbaarheidsmonitor van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) leert dat psychosociale risico's het belangrijkste aandachtspunt blijven in het onderwijs.

ACOD Onderwijs pleit al langer voor werkbaar en haalbaar werk. Er is weinig evenwicht tussen werk en privé door de talrijke opdrachten die het personeel op zich moet nemen. Het is niet normaal dat je na een dagtaak nog avondlijk en soms zelfs nachtelijk werk moet vervullen, je overwerk verricht zonder recuperatie of verloning voor een taak die vaak nog de jouwe niet is, je uiteindelijk dan maar zelf kiest om wat minder uren te werken om het haalbaar te houden tot de veer breekt. Het aantal deeltijds werkenden in onderwijs toont dit aan.

## Ieder zijn kernopdracht

Laat ieder personeelslid weer zijn kernopdracht opnemen, maak kleinere klasgroepen, geef meer aandacht aan het welzijn van personeel en de leerling en we zijn er zeker van dat de kwaliteit in onderwijs zal verbeteren.

Met het belang van een goed en veilig schoolklimaat voor ogen en respect voor het werk dat elk personeelslid uitvoert, komt men ook een stevige stap dichterbij een aantrekkelijkere job. Dat respect uit zich niet alleen in een praatje of schouderklop in een veilige omgeving, maar ook

en vooral in stevige arbeidsvoorwaarden die liefst niet zomaar verbroken worden omdat sommige actoren uit de politiek en in hun zog een aantal populisten graag graaien in de (pensioen)zakken van een ander en burgers tegen elkaar opzetten.

Je kan het rapport ziekteverzuim 2023 en de werkbaarheidsmonitor 2023 lezen op onze website ([www.acodonderwijs.be/ziekteverzuim2023](http://www.acodonderwijs.be/ziekteverzuim2023)).

*jeanluc.barbery@acod.be*



**VRT**

**Uw dagelijkse kost? Koken kost geld.**

**Op donderdag 13 maart hoorde de Mediacommissie van het Vlaams parlement de VRT-vakbonden in het raam van de onder-tekening van een nieuwe beheersovereenkomst voor de openbare omroep. Het gaf ons een kans de opmerkingen, bezorgdheden en wensen van het personeel te delen.**

Inzake welzijn is er veel misgelopen bij de VRT. Uit onze analyse is gebleken waar de hiaten zitten in het beleid. De vakbonden zijn momenteel hard, maar constructief aan het onderhandelen om tot een helder, efficiënt en juridisch sluitend masterplan te komen dat welzijn, sociale en zakelijke integriteit en de klokkenluidersregeling omvat. Door het beleid dat uit dit masterplan voortvloeit, moet elke VRT-medewerker de weg kunnen vinden naar de juiste hulp, laag-drempelig en met helder afgelijnde verwachtingen voor alle betrokkenen en alle actoren. Het finaliseren van de onderhandelingen over het masterplan en de uitrol van het nieuwe beleid van de organisatie is voor de vakbonden een absolute prioriteit in 2025. Welzijn is te lang bijzaak geweest op de VRT, vanaf nu wordt het hoofdzaak.

**Welzijn koppelen aan KPI**

Als extra stimulans voor een goed welzijnsbeleid bij de VRT, moeten we welzijn opnemen in de beheersovereenkomst en koppelen aan Kritieke Prestatie-Indicatoren (KPI). De VRT houdt tweejaarlijks een kwantitatieve welzijnsenquête, in samenwerking met de externe preventiedienst IDEWE. Vorig jaar werd de meest recente georganiseerd, die als een nulmeting kan gelden. Er zijn drie enquêtes tijdens de looptijd van de komende beheersovereenkomst: in 2026, 2028 en 2030. Een stijgende lijn op de positieve punten zoals tevredenheid en een daling op de negatieve, zoals stress, werkdruk of burn-out, grensoverschrijdende gedrag of werkdruk, zijn goede indicatoren van verbeterend welzijn en kan als inspiratie dienen voor een KPI. Zo kan de openbare omroep ook daar een voorbeeldfunctie opnemen, net als in de aanpak van toxisch leiderschap. De openbare omroep moet er zijn voor iedereen en we willen voluit inzetten op inclusie, voor en achter de schermen. Inclusie betekent dat iedereen welkom is bij VRT en dat er extra inspanningen geleverd worden om bepaalde doelgroepen te bereiken. We vragen speciale aandacht voor mensen met een migratieachtergrond. Terecht haalt de directie in haar startnota aan dat 42 procent van de minderjarigen in Vlaanderen een migratieachtergrond heeft. De toekomst is dus per definitie superdivers. Deze medeburgers kunnen we enkel bereiken als we werk maken van representatie. Dat wil zeggen dat de VRT in haar personeelsbeleid radicaal meer divers wordt en meer collega's aantrekt van verschillende etnische groepen, onder andere met meer diversiteitsstages. Dit is de opstap naar meer diversiteit op het scherm, in de ether en op het internet. Dan kunnen we ook meer en beter inhoud maken die jonge mensen van buitenlandse herkomst aanspreekt.

Koken kost geld. De VRT kan als openbare omroep enkel uw Dage-lijkse Kost maken als daar voldoende financiële middelen tegenover staan. De extra middelen op dotatie die de Vlaamse regering heeft



foto Belga - Nicolas Maeterlinck

vrijgemaakt zullen daarvoor niet volstaan. Met de tijdelijke verhoging van de basisdotatie met 20 miljoen euro, kunnen we dit jaar nipt het hoofd boven water houden. Om ons niet te laten verdrinken moet die verhoging voor de volledige legislatuur doorgetrokken worden.

**Gedeeltelijke indexering is onvoldoende**

In tijden van hoge inflatie is zelfs een gedeeltelijke indexering van de werkingsmiddelen niet voldoende. De openbare omroep is een organisatie die steunt op zijn personeel, maar ook zeer veel investeert in werkingsmiddelen, meer dan andere organisaties of sectoren. Bovendien komen heel veel van die werkingsmiddelen de volledige sectoren cultuur en media ten goede. Daarom blijft de volledige indexering van werkings- en personeelsmiddelen onze vraag. Uiteraard is het ook noodzakelijk dat de nodige budgetten ter beschikking gesteld worden, zodat de VRT een voortrekkersrol kan spelen op het vlak van personeelsbeleid, welzijn en de strijd tegen grensoverschrijdend gedrag.

Ten slotte is voor de openbare omroep de personeelskost een onzekere factor. Het gebrek aan loonbarema's maakt de toekomst onzeker. Bovendien heeft de invoering van evaluaties met loon-gevolgen die onzekerheid nog groter gemaakt voor werknemers en werkgever. Dit is ook het welzijn niet ten goede gekomen. We vragen de Vlaamse overheid een incentive, een onderhandelings-veloppe voor directie en vakbonden om via onderhandeling tot een duidelijker, eerlijker en steviger loonakkoord te komen voor de jaren 2026-2030.

*Wies Descheemaeker*

## Antwerpen-Kempen-Mechelen

### Theatervoorstelling 'Allo 'Allo



Alles lijkt hier peis en vree, maar vergis u niet... in werkelijkheid is het café van René Artois tijdens WO II zowel het bolwerk van de Franse résistance, een lustoord voor de Duitsers en de schuilplaats van het onschatbare schilderij van The Fallen Madonna with the Big Boobies. Als je daarbovenop de geheime affaires van René met zijn serveuses, het kattengejank van Edith, de sluwe streken van Herr Flick én een onverwacht bezoek van de Führer rekent, weet u dat u goed zit voor een hilarische voorstelling.

In deze voorstelling passeren alle bekende figuren de revue. Het verhaal is een compilatie van het beste wat je in de BBC-serie kon zien. De voorstelling heeft plaats op zondag 25 mei om 15 uur in het Noordteater, Sint Nicolaasplaat 6, 2000 Antwerpen. Inschrijven kan enkel via e-mail alida.bouwens@acod.be. De deelnameprijs van 15 euro is te storten op rekeningnummer BE14 8778 0015 0383 met vermelding van uw naam en activiteit 25/05/2025.

Aangezien er slechts een beperkt aantal plaatsen beschikbaar zijn, kunnen momenteel enkel leden van ACOD AKM inschrijven. Indien er later nog plaatsen beschikbaar zijn, zal er een tweede oproep gebeuren en kunnen ook niet-leden inschrijven. Voor hen is de deelnameprijs vastgesteld op 20 euro p.p.

Indien je om een of andere reden die dag toch niet aanwezig kan zijn, gelieve dit ook te melden op hetzelfde mailadres of telefonisch op het nummer 0479 126 472

(bereikbaar iedere dinsdag van 10u tot 15u en de dag voor elke activiteit tijdens dezelfde uren.

Deze activiteit is spijtig genoeg niet toegankelijk voor rolstoelgebruikers.

Praktische info volgt in de week voorafgaand aan de activiteit.

## Limburg

Programma senioren 2025

Onze seniorencommissie werkte weer een mooi programma uit voor 2025. In een volgende uitgave maken we meer details bekend. Dit is op komst.

1. Bezoek aan Alden Biesen in Bilzen met gids: 31 mei.

2. Bezoek aan het fort en kasteel van Eben-Emael en museum Terug in de Tijd: vermoedelijke datum 14 of 21 juni.

3. Bezoek aan de Stroopfabriek in Borgloon: 14 september.

Eens het programma definitief is, verspreiden we de folder en de activiteiten via onze sociale media en in de Tribune. Vanaf dan kan er ingeschreven worden.

### Senioren bezoeken Mechelen

Op zondag 27 april bezoeken we Mechelen met een gids. Het bezoek start om 10 uur met vertrek aan het Schepenhuis, Vleeshouwerstraat 6, Mechelen. We eindigen in het vermaard café Gouden Carolus, waar er frietjes met stoofvlees kan gegeten worden (maaltijd zelf te betalen). In de namiddag is er de optie om de Romboutstoren te bezoeken op eigen kosten (538 trappen).

Praktische informatie en inschrijving: we reizen per trein naar Mechelen of met eigen vervoer. De individuele tussenkomst is 5 euro per persoon (gids + één drankje in café Gouden Carolus worden betaald door ACOD senioren Limburg). Inschrijving en betaling: limburg@acod.be of 011 30 09 70 tijdens kantooruren. Betaling op rekeningnummer BE31 8783 0220 0155 van de seniorencommissie met vermelding: Mechelen + naam + aantal personen. Inschrijving en betaling voor 20 april 2025. Bij afwezigheid wordt de bijdrage niet teruggestort, bij wijze van administratiekost.

## West-Vlaanderen

Afdeling Leie: uitstap naar Mortsel

Op zaterdag 5 april organiseert ACOD West-Vlaanderen afdeling Leie, samen met Achturencultuur/Linx+, een uitstap

naar Mortsel. Op die dag in 1943 werd de gemeente per vergissing door de Amerikanen gebombardeerd met als gevolg 936 dodelijke slachtoffers, waaronder 209 kinderen. Deze slachtoffers zijn begraven op het kerkhof van Mortsel-Dorp onder een wit kruis. Wij brengen dit kerkhof een bezoek en daarna ook nog Fort 4 en kasteel Cantecroy. Dit gaat uiteraard met nu en dan een plas-, drink- en/of eetpauze. Goeie stapschoenen zijn aangewezen.

Voor meer details en inschrijving kan u terecht bij acodleie@gmail.com.

## Oost-Vlaanderen

Hulde aan de Internationale en Pierre De Geyter

ACOD Oost-Vlaanderen brengt samen met gelijkgezinden op woensdag 30 april om 16.30 uur in het Industriemuseum, Minne-meers 9, Gent een gezongen hulde aan De Internationale en de toondichter van het meest verbreide arbeiderslied ter wereld, Pierre De Geyter.

De zanggroep Morgenrood zingt onder leiding van Bernard De Roose en met muzikale ondersteuning door Michiel Demarez enkele bekende strijdlieden en protestsongs.

Omstreeks 17.00 uur is er een gelegenheidstoespraak door schepenen van Gent Burak Nalli, bevoegd voor Personeelsbeleid, Burger- en Publiekszaken, Dienstverlening, HR-beleid en Kwaliteitszorg.

1 Mei is nog steeds een strijddag. De internationale dag van strijd en solidariteit.

De grondslag van 1 Mei herdenkt de strijd om de achturige werkdag. Kom en zing met ons mee in de voortuin van het Industriemuseum. Na de gezamenlijke uitvoering van De Internationale volgt een bloemenhulde aan het monument van Pierre De Geyter.

Iedereen is hartelijk uitgenodigd.

Senioren Overheidsdiensten bezoeken Huis van Alijn

Op 17 april bezoeken de senioren van ACOD Overheidsdiensten Oost-Vlaanderen het Huis Van Alijn in Gent met de thematentoonstelling 'JA SANTE: zoektocht naar een lang, gezond en gelukkig leven in de 20<sup>ste</sup> en 21<sup>ste</sup> eeuw'.

In de tentoonstelling zien we verzorgingsproducten, curieuze toestellen, kleurrijke verpakkingen met bijbehorende reclame. Deze expo neemt je mee terug in de tijd

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



PB-PP  
BELGIE(N) - BELGIQUE

foto Alieke



en maakt een vergelijking met de huidige tijd.

Start van het bezoek om 14 uur aan het Huis van Alijn, Kraanlei 65, Gent.

Inschrijvingen: ACOD Overheidsdiensten, Ronny De Rudder. Bijdrage 8 euro te storten voor 1 april 2025 op rekeningnummer BE 39 0003 2515 5619 met vermelding van 'bezoek Alijn + aantal personen + naam en GSM nummer'. Dit geldt als definitieve inschrijving.

## Vlaams-Brabant

### Tweedaagse uitstap naar de Ardennen

Trek mee met onze senioren voor een tweedaagse uitstap naar de Ardennen op 24 en 25 april. Deze reis biedt een perfecte combinatie van natuur, cultuur en ambacht, ideaal voor zij die willen genieten van een afwisselend programma in een prachtige omgeving.

Een blik op het programma.

- Durbuy: we starten de reis met een gegidste wandeling en wat vrije tijd in het pittoreske Durbuy, het kleinste stadje ter wereld. Geniet van de charmante straatjes, de gezellige sfeer en het mooie uitzicht.

- Brouwerij La Chouffe: daarna gaan we naar de beroemde brouwerij, waar we het brouwproces leren kennen en genieten van een smakelijke proeverij van het iconische bier.

- Chocolatier Defroidmont: voor de fijnproevers is er ook een bezoek aan chocolatier Defroidmont, waar we een inkijk krijgen in het ambacht achter de verfijnde chocoladecreaties.

- Kasteel van Modave: we sluiten de reis af met een bezoek aan het prachtige kasteel van Modave, een historisch juweel met indrukwekkende architectuur en adembenemende uitzichten.



foto Ravindra Hegade

We verblijven in het comfortabele Floreal La Roche, waar we genieten van een halfpensionarrangement. Alle maaltijden (avondeten, ontbijt en lunch) zijn inbegrepen.

Deelname kost 199 euro, met een toeslag van 15 euro voor een eenpersoonskamer. Inbegrepen zijn busvervoer, overnachtingen, toegang tot de verschillende locaties en maaltijden (avondeten, ontbijt en lunch).

Inschrijven voor 9 april via [niel.hendrickx@abvv.be](mailto:niel.hendrickx@abvv.be), 0476 65 88 37.

Verdere details worden na inschrijving gedeeld.

### 1 Mei-optocht Leuven

Zoals de vorige jaren vertrekt de 1 Mei-optocht na de toespraken op de Vismarkt te Leuven.

De ACOD komt dit jaar vanaf 9u samen in de grote zaal van ons Achturenhuis, Maria-Theresiastraat 121, 3000 Leuven waar wij worden verwelkomt door onze intersectorale secretaris Hans Dekoster. Na een kopje koffie en bijpassende koffiekoeken, vertrekken wij in groep achter de ACPD vlaggen naar de verzamelplaats op de Vismarkt. Wie mee vertrekt van in het Achturenhuis geeft een seintje aan ons secretariaat tel. 016/21.37.20 of mail: [vlaams\\_brabant@acod.be](mailto:vlaams_brabant@acod.be) zodat er zeker voldoende koeken kunnen besteld worden.