

TRIBUNE

REGEERAKKOORD?
100.000 ZEGGEN:
NIET AKKOORD!



inhoud

inhoud en colofon	2
wedstrijd	2
algemeen	3
spoor	7
tram bus metro	13
de post	15
gazelco	17
telecom	18
federale overheidsdiensten	20
vlaamse overheidsdiensten	23
lokale en regionale besturen	26
onderwijs	33
cultuur	38
agenda	39

colofon

Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

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



Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be

Redactie:

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

Eindredactie: Jos Gavel, Aalst

Vormgeving: Els De Waele

Drukkerij: Moderna Printing

online



www.acodonline.be



www.facebook.com/acod.abvv

wedstrijd

Mediamarktbon

Winnaars

Herwig Mijndonckx (Balen), Marleen Gevers (Evere), Patric Wijns (Beerzel), Jacques Meeusen (Merksplas) en Florence Acke (Zichem) wisten de juiste antwoorden van de vorige wedstrijd.

Nieuwe prijs: Mediamarktbon

Vragen

- Als het van de federale regering afhangt, kun je over afzienbare tijd treintickets aankopen op een heel bijzondere plaats, mede om uw gezondheid te stimuleren. Welke?
 - Op café.
 - Op het voetbal.
 - In de fitness.
- 21 maart is door de Verenigde Naties uitgeroepen tot Internationale Dag ter Bestrijding van Racisme en Discriminatie. Wat gebeurde er op die datum?
 - De moord op Martin Luther King in Memphis, Tennessee..
 - De moord door de politie op 69 vreedzame betogers tegen de pasjeswetten in Zuid-Afrika.
 - De moord door de ordediensten op 200 Algerijnse demonstranten in Parijs.
- De CEO van Proximus trok zijn rugzak aan en bolt het af om zagezegd in de Premier League te gaan spelen. Hoe heet hij?
 - Guillaume Boutin.
 - Jean-Pierre Tintin.
 - François Boudin.

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 "Iedereen zal getroffen worden door deze regeringsmaatregelen"

De Arizona-regering is eindelijk geland. Tevreden met het uiteindelijke resultaat?

Chris Reniers: "Ik ben niet blij met het regeerakkoord. Vooruit is erin geslaagd enkele zaken af te vlakken, te verdedigen en te verzachten, maar globaal blijft het zeer rechts georiënteerd, zowel op sociaal-economisch als maatschappelijk vlak. Daarom blijft het voor mij het akkoord van De Wever-Bouchez."

Hoe schat je het regeerakkoord globaal in?

Chris Reniers: "Het doet sterk denken aan het rechts beleid in de jaren 1980 in Groot-Brittannië. We weten allemaal hoe dat is afgelopen. Ook nu zien we plannen om verworven rechten af te bouwen. Er wordt meer flexibiliteit gevraagd en het evenwicht tussen werk en privé staat onder druk. De openbare diensten worden zeer zwaar getroffen. In plaats van te investeren om de dienstverlening te behouden, worden er zware besparingen opgelegd. De overheidsbedrijven leven voortdurend onder het gevaar geprivatiseerd te worden om de oorlogskas van Theo Francken te spijzen. Wij hebben het daar uiteraard bijzonder moeilijk mee en we zullen de komende jaren hiertegen blijven strijden. Het is duidelijk een akkoord waarbij de werknemers en de sociaal zwakkeren zullen bloeden. Opmerkelijk was in dat kader ook het gebakkelei over de toepassing van de meerwaardebelasting. Rechts wil er van af, of wil er een verzwakte versie van."

Uit de eerst opiniepeilingen bleek dat een meerderheid van Vlamingen en Wallen vertrouwen heeft in deze regering.

Chris Reniers: "Daar wil ik toch enkele kanttekeningen bij plaatsen. Hoe werden de peilingen afgenomen en bij wie? Bovendien gaf de peiling ook aan dat de respondenten vooral vertrouwen hebben in maatregelen waardoor ze zelf of hun naasten niet geraakt worden. Tja, dat is wel optimistisch. Iedereen zal op een of andere manier getroffen worden door deze regeringsmaatregelen: werknemers

in de privé, ambtenaren, gepensioneerd, mensen aan de vooravond van hun pensioen, werkzoekenden, zieken... Van iedereen zal meer flexibiliteit gevraagd worden. Iedereen zal langer moeten werken voor minder pensioen. Iedereen zal minder openbare dienstverlening krijgen door besparingen in onderwijs, gezondheidszorg, openbaar vervoer, openbare veiligheid, inspectiediensten enz. Iedereen zal een daling in koopkracht voelen in de portemonnee. De regering De Wever-Bouchez haalt zo de solidariteit in onze samenleving onderuit."

Uiteindelijk is dit wel de regering waarvoor de kiezer gekozen heeft.

Chris Reniers: "De verkiezingsresultaten zijn wat ze zijn en die moeten uiteraard gerespecteerd worden. Maar toch maak ik me sterk dat indien de kiezer in het kieshokje had geweten wat de rechtse partijen precies van plan waren, er anders zou zijn gestemd. De huidige maatregelen werden nooit openlijk en concreet aangekondigd. Ze bleven verscholen in het verkiezingsdiscours van partijen als N-VA en MR."

De rechtse partijen verklaren dat iedereen zijn steentje zal moeten bijdragen om de begrotingsuitdaging aan te gaan. Is dat ook het geval?

Chris Reniers: "Het is een verdeel-en-heerspolitiek waarbij de bevolking aangespoord wordt om in het bord van de anderen te kijken. Personeel van openbare diensten wordt gevisieerd, gepensioneerd en toekomstig gepensioneerd delen in de klappen. Ook de werknemers worden niet gespaard. Nu valt nog af te wachten wat de impact van de meerwaardetaks zal zijn. Bedoeling moet toch zijn dat de meest vermogenden fors zullen bijdragen en niet de middenklasse? Bouchez is alvast op zoek naar achterpoortjes..."

Onze sociale zekerheid is bijzonder kostbaar. Moeten we dan niet voorzichtig omgaan met de manier waarop we die middelen aanwenden?



Chris Reniers - voorzitter

"Dat mensen drie jobs moeten hebben om financieel rond te komen, mag niet het nieuwe normaal worden"

Chris Reniers: "Natuurlijk, maar op voorhand werklozen of zieken stigmatiseren, doet onze visie van een warme en inclusieve samenleving geweld aan. Als we zo verder gaan, komen we uit bij een Amerikaans model zonder sociaal vangnet, waarbij wie zijn werk verliest of ziek wordt zijn eigen plan moet trekken. Dat mensen drie jobs moeten hebben om financieel rond te komen, mag niet het nieuwe normaal worden. Dat is toch niet wat we voor België willen? We wensen geen maatschappij die verdeeld is een kleine groep mensen die zich alles kan veroorloven en een grote groep die moet krabben om te overleven. Toegang tot openbare diensten als onderwijs, zorg of mobiliteit moet er voor iedereen zijn en moet betaalbaar zijn. Op 13 februari kwamen daarom tienduizenden manifestanten op straat om duidelijk te maken dat er moet geïnvesteerd worden in openbare diensten in plaats van ze te vernietigen en om te beklemtonen dat koopkracht, het behoud van de index en van goede pensioenrechten van primordiaal belang zijn in een solidaire maatschappij."

Federaal regeerakkoord Langer werken voor minder pensioen

Het federaal regeerakkoord van de regering De Wever heeft een grote invloed op de pensioenen van wie werkt in de openbare sector. We geven een kort overzicht van de belangrijkste gevolgen.

1. Om het vervroegd pensioen te kunnen opnemen moet je een minimale loopbaanvoorwaarde vervullen (63 jaar met 42 jaar loopbaan, 61/62 jaar met 43 jaar loopbaan, 60 jaar met 44 jaar loopbaan). Een loopbaanjaar zou vanaf 1 januari 2027 enkel meetellen voor het vervroegd pensioen vanaf 6 gewerkte (of gelijkgestelde) maanden i.p.v. 4 maanden nu.

2. Functies in de openbare dienst met een preferentieel tantième verliezen dubbel.

3. De pensioenleeftijden van het rijdend personeel van de NMBS (55 jaar) en de militairen (56 jaar) zullen vanaf 1 januari 2027 jaarlijks met één jaar worden verhoogd.

4. Andere personeelscategorieën die een preferentieel tantième hebben, verliezen ook. De verhogingscoëfficiënt, gekoppeld aan die functies, wordt verlaagd van 1,05 in 2025 naar 1,025 in 2032 en worden enkel nog maar toegekend aan onderwijzers en functies in 'actieve dienst'. Welke functies hieronder zullen vallen is nog onduidelijk, maar sowieso zullen ambtenaren die deze functies uitoefenen langer moeten werken. Minstens 1 jaar en gemiddeld 2 jaar in vergelijking met de huidige regels.

5. Maar ook de loopbaanbreuk gekoppeld aan deze functies in de pensioenberekening wordt vanaf 1 januari 2027 vervangen door de algemene loopbaanbreuk 1/60^e, voor alle jaren gewerkt vanaf 1 januari 2027, waardoor het toekomstig pensioenbedrag zal dalen. Dus niet alleen zullen ambtenaren in deze functies langer moeten werken, voor elk jaar langer zullen ze minder pensioen opbouwen!

6. Daarbij komt ook nog eens het optrekken van de referentiewedde. Dit heeft een impact op de pensioenberekening van ALLE vast benoemde ambtenaren. Die wordt vanaf 1 januari 2027 telkens



met 1 jaar verhoogd tot 45 jaar in 2062. Hierdoor zal de gemiddelde wedde in de ambtenarenpensioenberekening dalen en bijgevolg ook het ambtenarenpensioen, ook al heeft men exact evenveel dienstjaren gewerkt. In het vaststellen van de referentiewedde wordt ook enkel rekening gehouden met de jaarwedde gekoppeld aan de weddeschaal van de vast benoemde ambtenaar en niet met het totale loon zoals in het werknemerspensioen (eindejaarspremie, dubbel vakantiegeld enz. zijn daar niet in verrekend).

7. Als je ondanks alles dan toch nog het vervroegd pensioen wil opnemen, zal je vanaf 2026 ook rekening moeten houden met een pensioenmalus. Als je niet aan een strenge loopbaanvoorwaarde voldoet (35 jaar loopbaan/156 effectieve arbeidsprestaties + 7020 effectief gewerkte dagen) dan wordt het pensioenbedrag vermindert 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.

8. Ook de reeds gepensioneerde ambtenaren blijven niet gespaard. Pensioenbedragen boven een arbitraire 'bovengrens

van het werknemerspensioen' (geschat op 3.100 euro bruto per maand) zullen maar beperkt geïndexeerd worden en ook de perequatie (het mechanisme voor welvaartvastheid) wordt afgeschaft.

Federaal regeerakkoord

De verschillende verlofstelsels voor werknemers, ambtenaren en zelfstandigen wijzigen

Regionale feestdagen

Voor de Gewesten die het wensen en vragen zal men de federale wetgeving aanpassen zodat ook hun regionale feestdag een officiële feestdag wordt.

Familiekrediet

Zelfde regeling voor werknemers, zelfstandigen of ambtenaren.

Elk kind krijgt bij de geboorte een rugzak met verlofrechten waarin de bestaande verloven in het kader van de geboorte en de latere zorg voor het kind geïntegreerd worden. In het familiekrediet is er ook plaats voor nieuwe of aangepaste modaliteiten zoals bijvoorbeeld opname door grootouders en het stimuleren van opname door beide ouders. Bij kinderen die maar 1 ouder (meer) hebben, maakt die ouder aanspraak op het volledig rugzakje.

Landingsbaan – loopbaanonderbreking – tijdskrediet – stelsels van verlof voorafgaand aan pensioen

Voor oudere werknemers blijft het mogelijk om op het einde van hun loopbaan via een landingsbaan deeltijds te werken (1/2e of 4/5e) vanaf 55 jaar, voor zover zij vanaf 2025 een beroepsverleden hebben van minstens 30 jaar van elk minstens 156 gewerkte

dagen. Deze voorwaarde wordt gradueel verhoogd naar 35 loopbaanjaren in 2030.

De voorwaarden, opnamemogelijkheden en duurtijd van de verschillende vormen van loopbaanonderbreking en tijdskrediet worden verder geharmoniseerd en binnen de verschillende stelsels afgestemd op de regeling in de private sector waar enkel nog tijdskrediet met motief mogelijk is op basis van volgende motieven:

1. Zorgen voor zijn kind(eren) jonger dan 5/8 jaar
2. Palliatieve zorgen verlenen
3. Zorgen voor een zwaar ziek gezins- of familielid
4. Zorgen voor uw kind jonger dan 21 jaar met een handicap
5. Bijstand of zorg verlenen aan uw zwaar ziek minderjarig kind of aan een zwaar ziek minderjarig kind dat deel uitmaakt van uw gezin
6. Een erkende opleiding volgen

Er geldt in de private sector een beperkt recht op **loopbaanonderbreking** en uitkeringen tot maximum 51 maanden voor alle motieven samen. Voor het motief opleiding kan maximaal 36 maanden worden opgenomen. Voor motief 'zorg kind minder dan 8 jaar' is de opname met uitkeringen beperkt tot 48 maanden.

Het **ouderschapsverlof** wordt ook mogelijk

gemaakt voor pleegouders.

Het verbod om **moederschapsverlof** te combineren met de uitoefening van een lokaal politiek mandaat en andere vormen van vrijwilligerswerk wordt afgeschaft.

Voor **SWT** (het voormalige brugpensioen) en andere systemen die in de publieke sector een vervroegde uittrede uit de arbeidsmarkt aanmoedigen stopt de nieuwe instroom vanaf de datum van het regeerakkoord, behalve voor medisch SWT

De regelgeving met betrekking tot het **NAVAP-stelsel voor politieagenten** zal worden herzien om de mogelijkheid om zonder tijdslimiet met non-activiteit te gaan vanaf 59 jaar tijdelijk te behouden, op voorwaarde dat de periode van non-activiteit maximaal 2 jaar duurt en dat de ambtenaar na afloop daarvan in aanmerking komt voor vervroegd pensioen. Op termijn zal het systeem uitdoven, in overleg met de sociale partners.

Ziekteverlof federale ambtenaren. Voor federale ambtenaren vervalt het ziektekrediet en gaat men over op een verzekering tegen arbeidsongeschiktheid en invaliditeit zoals in de private sector. Men zal hierover met de vakorganisaties overleggen. Het is in de toekomst niet langer mogelijk om ziektedagen op te sparen.

Pensioenvraag?

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 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): 18 maart, 16 april, 21 mei, 4 juni (enkel Mechelen) en 18 juni.
- Limburg (limburg@acod.be): 26 maart, 29 april, 27 mei en 25 juni.
- Oost-Vlaanderen (oost_vlaanderen@acod.be): 12 maart, 10 april, 20 mei en 17 juni.

- Vlaams-Brabant (vlaams_brabant@acod.be): 11 maart, 3 april, 6 mei en 5 juni.
- West-Vlaanderen (west-vlaanderen@acod.be): 13 maart, 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 eenvoudig kunnen raadplegen.

ACOD Limburg Grote opkomst bij seniorenfeest: hulde voor Els en Adife

Een honderdtal gepensioneerde leden van ACOD Limburg kwam op 28 januari samen voor de traditionele nieuwjaarsreceptie. Naast het zeer gesmaakte 'wereldbuffet met Vlaamse toets', konden ze genieten van Limburgse vlaai tijdens de toespraken van onze federale voorzitter Chris Reniers en gewestelijk secretaris Habib El Ouakili van ABVV Limburg. Minister van Staat Willy Claes gaf een uiteenzetting over de internationale toestand en vergaste de aanwezigen op een even bijzondere als kritische insteek in het kader van de toen nog lopende regeringsonderhandelingen.

Voorzitter van de seniorencommissie Freddy Stox lichtte het programma voor 2025 toe en secretaris van de commissie Willem De Witte reikte de jaarlijkse prijs voor meest sociaal bewogen persoon uit aan Els Hertogen, directeur van 11.11.11, voor haar uitzonderlijke verdienste als bezieler van de organisatie en haar vrijwilligers, voor haar glasheldere en even wervende als geëngageerde communicatie, om spreekbuis te zijn voor hen die geen forum hebben en durven in te roeien tegen de stroom van negativisme, met haar boodschap van solidariteit en hoop.

Huldiging 25-jarige loopbaan Adife Erol

Gewestelijk secretaris Habib El Ouakili huldigde tijdens het jaarlijkse personeelsfeest van ABVV Limburg onze intersectoraal secretariaatsmedewerkster Adife Erol voor haar loopbaan van 25 jaar bij ACOD Limburg. Hij prees haar discretie en plichtsbewustzijn, de rust en maturiteit die ze uitstraalt en dat ze daarmee het ideale uithangbord voor onze organisatie is, zowel voor leden als militanten en collega's aan de Koningin Astridlaan. We wensen haar nog een lange loopbaan bij ons en bedanken haar voor haar zeer gewaardeerde inzet in het verleden, heden en toekomst.





Belga - Eric Lalmand

Splitsen om te slopen

Hoe het regeerakkoord de Belgische spoorwegen vernietigt

Het Arizona-regeerakkoord voorziet in een 'efficiëntiewinst' van 675 miljoen euro door de structuur van de Belgische spoorwegen aan te passen, met expliciete verwijzing naar de NMBS en HR Rail. Bij Infrabel zouden er geen besparingen komen. Wat betekent dit?

De huidige structuur van het spoor is sinds 2005 verdeeld over twee operationele entiteiten (operator NMBS, infrastructuurbeheerder Infrabel) en één HR-dienst (HR Rail). Het is opvallend dat Arizona het enkel over NMBS en HR Rail heeft wanneer het gaat over 'efficiëntiewinsten'. Infrabel is duidelijk onaantastbaar, geen besparingen hier. Het is een publiek geheim dat Infrabel het blauw fabriekje bij het spoor is geworden, met een vet geel randje. De N-VA en de MR vertegenwoordigen de neoliberale drang om de NMBS finaal te privatiseren. Infrabel is veel interessanter voor de rechtse politici, zeker in functie van de goederenaanvoer naar de haven via het spoor. Het reizigersvervoer is van minder

tel. Struikelblok is HR Rail, de enige volwaardige HR-dienst en sociale kapstok. Die moet weg.

Eenheid in commando is oplossing

De operationele splitsing van het spoor in drie entiteiten en de besparingen uit het verleden (regering Michel-De Wever) resulteerden in de problemen die we vandaag ondervinden: een dramatische stiptheid, afgeschafte treinen, beperkte treinsamenstellingen, infrastructuurproblemen, manke communicatie en verminderde dienstverlening. Hoe lossen we dat op zodat onze reizigers een volwaardige dienstverlening krijgen?

Niet met een definitieve opsplitsing – door het afschaffen van HR Rail – in twee aparte bedrijven (NMBS, Infrabel) en de privatisering van de NMBS in de toekomst. Neen, de enige manier om de spoorwegen echt efficiënt en kostenbesparend te maken, is ze herenigen in één sterke,

openbare spoordienst: één CEO, één raad van bestuur en één directiecomité, ondersteund door één personeelsdienst. Eenheid in commando. Dat maakt het voor de minister ook eenvoudiger wanneer er wordt onderhandeld over een beheerscontract. Vandaag bestaan er twee apart onderhandelde beheerscontracten die niet op elkaar afgestemd zijn. De reizigers ondervinden dagelijks de gevolgen hiervan. En vooral: geen peperdure consultancycontracten of politieke postjesmachines via de raden van bestuur. Descheemaekcker kan in Middelkerke gerust blijven kibbelen met die andere lokale krokodil.

Een definitieve splitsing leidt tot het verlies van automatiseren (zoals in het voetbal) en maakt de coördinatie tussen infrastructuurbeheer en treinoperaties nodeloos ingewikkeld, zeker met betrekking tot crisismanagement. Noodzakelijk is een krachtig, goed gefinancierd en geïntegreerd

spoor

spoorwegsysteem dat inzet op stiptheid, veiligheid en dienstverlening. Niet een beleid dat de afbraak verder doorzet en de NMBS op termijn uitlevert aan de winsthonger van private buitenlandse investeerders.

In landen waar de spoorwegen werden gesplitst of geprivatiseerd – denk aan het Verenigd Koninkrijk of Duitsland – ontstonden schuldenbergen, chaos en een gebrekkige dienstverlening, terwijl de winsten naar buitenlandse ‘investeerders’ vloeiden. Dit is geen toeval, dit is een bewuste politieke strategie. Men creëert opzettelijk chaos en inefficiëntie om privatisering als enige oplossing te verkopen. Na massale subsidies aan de private treinoperatoren en infrastructuurbeheerders in het Verenigd Koninkrijk, heeft men over het Kanaal beslist volop te nationaliseren om, jawel, budgettaire winsten te maken. De stiptheid in Duitsland is door jarenlange besparingen nog slechter dan bij ons.

Positiespel

De regeringspartijen zullen opperen dat

“Men creëert opzettelijk chaos en inefficiëntie om privatisering als enige oplossing te verkopen”

er van afschaffing van HR Rail geen sprake is. Inderdaad, dat staat niet letterlijk in het regeerakkoord, maar ze vergeten erbij te vermelden dat de N-VA een wetsvoorstel tot afschaffing van HR Rail in de commissie Mobiliteit heeft voorgelegd en dat bepaalde activiteiten wel worden verplaatst naar NMBS en Infrabel. De premier weet als schaker ongetwijfeld dat strategie en tactiek samengaan met veel geduld, een sterk positiespel van je pionnen en de snelheid van je stukken.

Een belangrijk element in het positiespel op het spooreschaakbord, zijn de syndicale organisaties in de Nationale Paritaire Commissie van de Belgische spoorwegen, het hoogste sociaal overlegorgaan. Ook

die moeten eraan geloven. De geplande hervorming in het regeerakkoord betekent een aanzienlijke inperking van de vakbondsinvloed. De regel van de tweederdemeerderheid zal verdwijnen, waardoor de macht volledig in handen van de raden van bestuur belandt. En passant wordt ook de eenheid van het spoorwegpersoneel definitief gebroken.

Laat het echter duidelijk wezen, wij zijn geen konijnen die verstijfd voor een lichtbak gaan zitten om afgeschoten te worden. Het spoorwegpersoneel is alert.

De volledigheid gebiedt me ook een andere maatregel voor het spoor in het regeerakkoord te vermelden: de verkoop van tickets aan de toog van een café. Kinderen en mensen met een alcoholprobleem naar het café sturen voor een treinticket, lijkt me geen goed idee...

Günther Blauwens
Voorzitter Vlaamse ACOD Spoor

Deze tekst verscheen ook als opiniestuk in De Morgen

NMBS Rijdend personeel: respecteer de intervallen tussen twee prestaties

Op 1 januari 2025 trad bij NMBS de aangepaste ARPS 541 (Reglement Dienst- en Rusttijden) in werking. We ontvangen echter steeds meer klachten over de toepassing ervan bij het rijdend personeel. Blijkt dat de intervallen tussen twee prestaties en de vastgelegde grenzen voor rust (20u-06u) en compensatie (23u-05u), zoals bepaald in artikel 74 en 90, niet worden gerespecteerd.

De directie beweert dat deze grenzen niet van toepassing zijn wanneer een werknemer overuren presteert, waardoor er geen overgangperiode (OO) in de plaats van een rust (R) of compensatie (C) zou moeten komen.

ACOD Spoor is hierover duidelijk: de intervallen en grenzen voor rust en compensatie moeten gerespecteerd worden. Het welzijn van het personeel en de veiligheid moeten de prioriteit zijn, niet een eenzijdige interpretatie van de ARPS door de directie. De

wet vormt een minimum, maar onze reglementering kan en moet betere arbeidsvoorwaarden garanderen dan wat de wet oplegt.

Op onze vraag worden overlegmomenten georganiseerd met de directies van Trein-

besturing, Treinbegeleiding en HR Rail. We blijven de situatie opvolgen en houden jullie op de hoogte.

Tony Fonteyne, Nicky Masscheleyn



Infrabel Bedrijfscomité PBW Infrabel

Hieronder een overzicht van de besproken punten op het bedrijfscomité PBW Infrabel van januari 2025.

Opvolgingspunten

Als er nieuwe maatregelen worden genomen in het kader van het plan om de veiligheid en het welzijn van de werknemers in onderaanneming te verbeteren (Action Plan Safety), vroegen wij dat deze systematisch worden besproken op het Bedrijfscomité. De directie zegde toe hierop in maart terug te komen.

Met betrekking tot de blootstelling van het personeel aan kwarts: het management deelde mee dat 1.871 medewerkers de risicocode Kwarts in hun profiel hebben. Naar aanleiding hiervan herinnerden wij aan de discussie die we tijdens de vorige vergadering over dit onderwerp hebben gevoerd. We vroegen een groter bewustzijn van de gevaren van kwartsstof, dat kankerverwekkend is. Daarnaast moeten er nog metingen worden uitgevoerd. Bovendien zou het een goed idee zijn om de metingen in de zomer uit te voeren, wanneer het droog en warm weer is. Dit punt moet ook nauwlettend in de gaten worden gehouden door het CPBW van de werkplaats in Schaarbeek. De door kwarts aangetaste machines worden in deze werkplaats onderhouden. Hoe zit het met de bescherming van het personeel dat deze machines onderhoudt? Dit punt is sowieso opgenomen in het jaarlijkse actieplan. Ten slotte vroegen we de kwestie van telewerken op te nemen in de opvolgingspunten.

Huishoudelijk reglement

Het huishoudelijk reglement is goedgekeurd, met de wijzigingen die we hebben voorgesteld.

Otoplastiek

Een otoplastiek is een op maat gemaakt oordopje op basis van een afdruk van de gehoorgang om schadelijk geluid te dempen, terwijl een gesprek mogelijk blijft in een lawaaierige omgeving. De procedure voor het beschikbaar stellen van de otoplastiek, inclusief het maken van de afdruk, werd toegelicht. De doelgroep wordt verbreed, waardoor nu alle medewerkers die blootstaan aan lawaai in aanmerking komen voor een otoplastiek. In februari 2024 waren er 3.700 Infrabel-werknemers met een risicocode Lawaai in hun preventieprofiel. In oktober wordt een nieuw raamcontract voorgesteld om 1.600 paar te leveren, gespreid over vier jaar. Indien nodig kan het raamcontract verlengd worden. Dit is een belangrijke stap voorwaarts in de verbetering van het welzijn van het personeel dat in een lawaaierige omgeving werkt.

Optimalisaties en roadmap PBM-werkkledij

We bekeken de aankoop van PBM's en werkkleding via een raamcontract. We kaartten aan dat de 'winterjassen' die niet warm



Belga - Eric Lalmand

genoeg zijn. De directie legde uit dat het personeel verschillende lagen moet aantrekken. Wij wezen erop dat werken in de installaties langs het spoor en je aangekleed voelen als een sneeuwpop of ingepakt in lagen, de beweging belemmert. Het management stelde dat werknemers een maat groter moeten nemen om comfortabeler te kunnen werken.

We beklemtoonden het belang van het testen van kleding in verschillende secties en afdelingen. De directie antwoordde dat dit het geval was, maar dat het niet overal werd gedaan.

We brachten het probleem met de firma Novatex ter sprake, die niet systematisch alle afgekeurde kleding meldt. Wat een probleem is uiteraard.

Veel werknemers wassen hun jassen voor het gemak thuis. Daarbij moet worden opgemerkt dat het schoonmaakbedrijf de regenjassen bij elke wasbeurt een behandeling geeft.

In Bergen hebben personeelsleden ons bijvoorbeeld verteld dat hun Sioen-jassen worden vervangen door Van Heurck-jassen, die eerlijk gezegd niet zo warm zijn. De directie vertelde ons dat dit een lokale bestelling was en dat ze verplicht waren een aanbesteding uit te schrijven.

Er moet worden opgemerkt dat persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM) individueel en persoonlijk zijn. Broeken voor kettingzagen zijn bijvoorbeeld individueel. We willen graag een lijst van de persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM) die noodzakelijk zijn voor elke specialiteit.

Arbeidsongevallen

We analyseerden de arbeidsongevallen in 2023-2024, die helaas een stijgende lijn vertonen. Waarom is er een toename zowel voor arbeidsongevallen met als zonder arbeidsongeschiktheid? De cijfers tonen geen duidelijke oorzaak aan.

We bekeken ook een hele reeks ernstige ongevallen waarbij Infrabel-personeel en onderaannemers betrokken waren in 2024. Er werden concrete maatregelen besproken om ongevallen te voorkomen, zoals de aankoop van lichtere vrachtwagens en het voorzien in brandwerende kledij.

We stelden opnieuw een reeks vragen, die we al eerder aanhaalden.

Problematische werking CPBW 51600 Schaarbeek

Wij wezen erop dat er nog steeds problemen zijn met de werking van dit comité. Wij vroegen dat de manager van IO3 in deze zaak zou tussenkomen.

Tony Fonteyne

HR Rail - Infrabel - NMBS Paritair sprokkelnieuws

Hieronder enkele besproken punten op de nationale paritaire subcommissie (NPSC) van januari 2025.

Beoordelingscoëfficiënt (CA)

Over de beoordelingscoëfficiënt (CA) van bedienden die hogere functies vervullen: sommige bedienden merkten dat hun CA verlaagd werd wanneer ze hogere functies vervullen. De directie antwoordde dat bericht 53 H-HR van 2006 bepaalt dat de CA van iemand die hogere functies vervult niet hoger mag zijn dan 1,1. Wij stelden voor deze regelgeving te herzien omdat zij demotiverend werkt. Opmerking: dit bericht stelt ook dat met toestemming van HR een hogere CA kan worden toegekend. Daarnaast hebben we ook voorbeelden ontvangen van bedienden die hogere functies vervullen en waarvan de CA is verlaagd van 1,1 naar 1. Wij herinnerden de directie eraan dat de berichten 53 H-HR 2006 en de omzendbrief 8PP/2001 (te raadplegen op de website van HR) bepalen dat “elke verlaging van de CA moet worden gemotiveerd en aan de bedienden moet worden meegedeeld” en dat de CA een weerspiegeling moet zijn van professionele kennis en kwaliteit van het uitgevoerde werk. Het dient niet om iemand een straf op te leggen. De directie verbond zich ertoe de regels aan de onmiddellijke chefs te verduidelijken. Neem contact op met uw lokale militant of gewestelijk secretaris bij problemen.

Anciënniteit van contractuelen die statutair worden

Tijdens de NPSC van november vroegen we de directie dat bedienden die van contractueel naar statutair gaan hun graadanciënniteit zouden behouden. Zo kan een technicus met bijv. 12 jaar graadanciënniteit toegang krijgen tot een hogere schaal. De directie weigerde dat met als argument ‘de complexiteit’. Wij begrijpen niet wat er complex is aan ons verzoek, deze weigering is onbegrijpelijk en demotiverend voor het betrokken personeel.

Boetes

We ontvingen klachten van bedienden die een boete hebben gekregen na een controle door Securail-agenten op de parkeerplaatsen. We vroegen dat er eerst een waarschuwing zou worden gegeven voordat er een boete wordt opgelegd. De directie weigerde dit.

Gegarandeerde dienstverlening

We haalden enkele problemen aan die werden vastgesteld bij de organisatie van de gegarandeerde dienst op de stakingsdag van 13 januari. Bedienden die vrij waren, kregen een verzoek om een intentieverklaring in te dienen en op sommige plaatsen waren er technische problemen. De directie antwoordde dat de organisatie van de gegarandeerde dienst goed is

verlopen en dat de problemen verwaarloosbaar waren.

Dienst- en rusttijden (ARPS 541)

Tijdens de besprekingen over ARPS 541 vroegen we duidelijke regels voor bedienden die parttime werken. Het is niet logisch dat een bediende die 4/5 werkt in werkelijkheid een fulltime werkt. We herhaalden ons verzoek hierover. De directie bevestigde dat dit punt binnenkort zal worden behandeld.

Veiligheidsscreening statutaire en contractuele personeelsleden

Sommige personeelsleden (treinbestuurders, verkeersleiders...) zijn onderworpen aan een veiligheidsscreening uitgevoerd door de Federale Politie. Vorig jaar, toen deze regelgeving werd ingevoerd, heeft de ACOD-CGSP deze afgewezen in de Nationale Paritaire Commissie. Destijds argumenteerden we dat het niet logisch was een levenslange ‘mobility freeze’ (dit wil zeggen levenslang verbod om opnieuw te solliciteren) toe te passen. De directie stelde nu voor het verbod te beperken tot vijf jaar.

We wezen deze aanpassing af omdat we de regelgeving met betrekking tot de screening in 2024 hebben afgewezen. De directie informeerde ons dat bijna het gehele betrokken personeel is gescreend. Er zijn slechts enkele negatieve gevallen. Bij Infrabel zal de screening van de IO3- en IO4-agenten binnenkort van start gaan.

Aanpassing procedure detecteren toestanden te wijten aan alcohol- en drugsgebruik

Momenteel moet er een ademtest worden uitgevoerd voordat een speekseltest wordt gedaan om drugsgebruik op te sporen. De directie stelde voor deze regel te schrappen en een speekseltest uit te voeren wanneer een bediende tekenen van drugsgebruik vertoont. Het ontwerpbericht HR voorziet in een lijst van tekenen die kunnen rechtvaardigen dat een bediende aan een dergelijke test wordt onderworpen. Dit omvat onder andere gedrags-, taal- en oogindicaties. Wanneer ten minste drie



Belga - Eric Lalmand

tekenen van deze lijst kunnen worden geïdentificeerd, verdeeld over twee verschillende rubrieken, kan een speekseltest worden gevraagd en uitgevoerd. Als de speekseltest positief is, heeft de bediende binnen de acht uur drugs gebruikt. We namen kennis van dit voorstel. We bespraken de noodzaak van een preventiebeleid. Bericht 2 H-HR van 2020 voorziet hierin. We vroegen de directie een presentatie hierover te geven aan de bevoegde Bedrijfscomités.

Wijziging bepalingen vertrouwenspersoneel

Op verzoek van de vakbonden opende de directie de discussie over personeel met een vertrouwensfunctie en leidinggevend personeel. Volgens een wettelijke bepaling kan leidinggevend personeel en personeel

met een vertrouwensfunctie onderworpen worden aan meer flexibiliteit, met name op het gebied van overuren, intervallen tussen twee diensten enz. Slechts een deel van de regelgeving inzake diensten en rusttijden (ARPS 541) is van toepassing op dit personeel (meer bepaald de artikelen 3, 4, 8, 16, 63 en 64). Het is dus belangrijk het aantal bedienden in deze categorie tot een minimum te beperken. Momenteel vallen onder meer bedienden van rang 7 tot 4 (waaronder ongeveer 550 Securail-agenten) in deze categorie. De directie stelde voor deze uit de lijst te halen en alleen bedienden van rang 3 (of houders van een rang 7), technisch ondersectorchef, directiesecretaris, adjunct-veiligheidschef, instructeur (treinbegeleiding) en reizigers/coördinator interventies of operaties (niveau 1) op de lijst te houden. Een aanpassing van de ARPS 541 en het

koninklijk besluit is noodzakelijk. In de discussie over dit dossier werd bevestigd dat het niet de bedoeling is dat deze bedienden structureel overuren maken. Artikel 16 van ARPS 541 voorziet overigens in een wekelijkse arbeidsduur van 40 uur "met die verstandhouding dat vanwege de eisen van de openbare dienst de wekelijkse arbeidsduur wordt vastgesteld op basis van het gemiddelde van de prestaties over een periode van 4 weken". Deze bedienden kunnen de overuren in tijd compenseren en met toestemming van de werkgever kunnen deze uren worden betaald wanneer compensatie in tijd niet mogelijk is. Dit dossier zal terugkeren in de volgende NPSC.

Nicky Masscheleyn, Tony Fonteyne

Analyse Welke impact heeft federaal regeerakkoord op spoorwegpersoneel?

Het regeerakkoord van de Arizona-regering brengt ingrijpende veranderingen met zich mee voor het spoorwegpersoneel, net zoals voor de rest van de bevolking. Deze analyse beperkt zich tot de spoorwegen. De voorgestelde hervormingen raken verschillende domeinen, met name de pensioenen, het spoorwegbeheer en de arbeidsvoorwaarden van het personeel.

Hervorming pensioenen

De pensioenberekening zal voortaan over een volledige loopbaan van 45 jaar worden verspreid, terwijl voordelige berekeningsystemen worden afgeschaft en geharmoniseerd op een formule van 1/60^{ste} per dienstjaar. Dit betekent een aanzienlijke verslechtering van de pensioenvoorwaarden, vooral voor werknemers met fysiek zware beroepen.

Voor het rijdend spoorwegpersoneel zal de pensioenleeftijd geleidelijk worden verhoogd tot de algemene pensioenleeftijd van werknemers en ambtenaren. Vanaf 2027 stijgt deze jaarlijks met een jaar, een extra belasting voor een beroepsgroep die vaak te maken krijgt met zeer onregelmatige werkuren en mentaal belastende arbeidsomstandigheden.

Spoorwegen: institutionele en operationele hervormingen, arbeidsvoorwaarden

Het regeerakkoord schetst een reeks hervormingen in de spoorsector, verdeeld over vier hoofdpijlers: institutioneel, structureel, organisatorisch en financieel.

Institutioneel: regionalisering en dienstregeling

Hoewel de regionalisering van de spoorwegen niet expliciet wordt genoemd, wijst het regeerakkoord wel op een grotere rol voor de gewesten in het beheer en de investeringen. Dit betekent dat de NMBS haar vervoersplan nauwer moet afstemmen met regionale openbaarvervoermaatschappijen, wat kan leiden tot een gefragmenteerd spoornetwerk met verschillen in dienstverlening tussen gewesten.

Daarnaast wordt de mogelijkheid onderzocht om een klokvast dienstregeling naar Zwitsers model in te voeren. Dit zou kunnen bijdragen tot een efficiënter netwerk, maar kan ook neerkomen op bezuinigingen als de focus vooral ligt op rendabiliteit en het schrappen van minder rendabele verbindingen.

Voorts zullen treinstations met lage reizi-

gersaantallen minder stops krijgen, terwijl nieuwe haltes kunnen worden geopend in nieuwe dichtbevolkte gebieden. Dit lijkt op een efficiëntie-oefening waarbij het risico bestaat dat landelijke gebieden hun spoorverbinding verliezen, wat ten koste gaat van de sociale functie van het spoorvervoer.

Structureel: de toekomst van HR Rail

De toekomst van HR Rail, de centrale personeelsdienst van NMBS en Infrabel, staat ter discussie. Hoewel de afschaffing ervan niet expliciet wordt vermeld, zal de organisatie worden uitgekleeft: selectie, rekrutering en personeelsbeheer worden overgeheveld naar de operationele entiteiten van NMBS en Infrabel. Dit betekent een aanzienlijke decentralisatie en mogelijke fragmentatie van het personeelsbeheer.

Tegelijkertijd wordt een aanwervingsstop bij HR Rail ingevoerd, wat kan leiden tot personeelstekorten op cruciale posities. Dit ondermijnt de stabiliteit binnen de spoorsector en kan de arbeidsvoorwaarden en sociale kapstok van het spoorwegpersoneel verder uithollen (statuut, geneeskundige kas, verkeersvoordelen...).

Organisatorisch: flexibilisering van arbeid, sociale dialoog

Het regeerakkoord spreekt niet expliciet over de afschaffing van het statuut van het spoorwegpersoneel, maar wel over een 'modernisering' van het personeelsbeleid. Dit wijst op een verdere flexibilisering van arbeidsvoorwaarden, wat in de praktijk kan betekenen dat er minder statutaire en meer tijdelijke of flexibele arbeidsvormen komen.

Daarnaast wordt de sociale dialoog aangepast naar het model van andere autonome overheidsbedrijven zoals Bpost en Proximus. Dit impliceert dat de representatieve en erkende syndicale organisaties minder zeggenschap krijgen, omdat de regel van een tweederdemeerderheid in de Nationale Paritaire Commissie wordt afgeschaft. Dit zal ongetwijfeld leiden tot een verzwakking van de onderhandelingspositie van het spoorwegpersoneel.

Ook wordt gekeken naar een vereenvoudiging van de toegang tot het spoorwegberoep (bijv. treinbestuurder), wat mogelijk neerkomt op versnelde opleidingen en minder strenge selectiecriteria. Dit roept vragen op over de kwaliteit en veiligheid van het treinverkeer.

Ten slotte wordt een 'gegarandeerde dienstverlening' ingevoerd, wat in de praktijk betekent dat personeel verplicht kan worden te werken tijdens stakingen om een landelijke gegarandeerde dienstverlening te verzekeren. Dit raakt rechtstreeks aan het stakingsrecht en is een duidelijke poging om vakbondsacties te ondermijnen.

Financiële Impact: besparingen op rug van NMBS?

Volgens ondertussen bevestigde bronnen is er in een besparing van 675 miljoen euro op de spoorsector voorzien, die uitsluitend de NMBS zal treffen. De verdeling van de besparingen over de komende jaren wijst op een geleidelijke afbouw van middelen, met een sterk oplopend bedrag vanaf 2027.

- 2025: 50 miljoen euro
- 2026: 100 miljoen euro
- 2027: 125 miljoen euro
- 2028: 150 miljoen euro
- 2029: 250 miljoen euro

Opvallend is dat de investeringen in Infrabel ongemoeid blijven (nieuw 'bleu' fabriekje?), terwijl de NMBS de volledige besparingslast draagt. Dit betekent dat vooral de dienstverlening en het personeel van de NMBS de gevolgen zullen ondervinden. Bovendien wordt HR Rail uiteindelijk ontmanteld, wat wijst op een verdere rationalisering ten koste van de werknemers. Een andere zorgwekkende maatregel is dat NMBS en Infrabel zelf hun pensioenlasten moeten dragen voor alle nieuwe statutair benoemde werknemers vanaf 2025. Dit kan ertoe leiden dat minder werknemers nog een vast statuut krijgen, wat opnieuw wijst op verdere flexibilisering van de arbeidsmarkt.

Conclusie

Het regeerakkoord bevestigt onze vrees: er wordt sterk bezuinigd op de openbare diensten, de sociale bescherming wordt afgebouwd en de positie van vakbonden wordt verzwakt.

Voor de spoorwegen betekent dit het volgende.

- Meer regionale invloed, wat kan leiden tot een ongelijk spoornetwerk.
- Hervormingen in HR Rail, wat het personeelsbeheer fragmenteert en de stabiliteit van de sector ondermijnt.
- Flexibilisering van de arbeidsvoorwaarden, waarbij het statuut van het spoorpersoneel steeds meer onder druk komt te staan.
- Invoering van een gegarandeerde dienstverlening, wat het stakingsrecht ondermijnt.
- Grote besparingen bij de NMBS, wat zal resulteren in minder dienstverlening en hogere werkdruk.

De aangekondigde hervormingen lijken in de eerste plaats gericht op kostenbesparingen en efficiëntere bedrijfsvoering, zonder oog voor de sociale gevolgen. De vraag blijft of deze maatregelen de spoorwegen toekomstbestendig maken, of juist de kwaliteit van de dienstverlening en de arbeidsvoorwaarden ondermijnen.

Het nationaal secretariaat



Belga - Eric Lalmand



Arizona-regeerakkoord Ook grote impact op personeel De Lijn

Hoewel De Lijn een Vlaamse materie is, ondervindt het personeel toch een aanzienlijke impact van de beslissingen op federaal niveau. We kijken dan vooral naar pensioenen en arbeidsrecht, maar ook zeker niet onbelangrijk: sociaal overleg.

Neem nu het arbeidsrecht. In het regeerakkoord spreekt men over 'modernisering' van het arbeidsrecht. Wij lezen hier echter 'flexibilisering'. Onderstaande zaken moeten we de volgende jaren zeker in het oog houden.

- Annualisering van de arbeidsduur: de gemiddelde wekelijkse arbeidstijd wordt over een referentieperiode van één jaar berekend, in plaats van per week. Dit kan grote gevolgen hebben voor premies, overloon en tewerkstelling.

- Afschaffing minimale wekelijkse arbeidsduur: dit is de deur openzetten voor hamburgerjobs waartegen wij de afgelopen jaren hard hebben gestreden. De minimale grens van arbeid wordt wel behouden op drie uur, maar dit is een magere troost, wetende dat wij vragende partij zijn om de minimale arbeidstijd op te trekken naar

"Zonder verzet zal de situatie niet verbeteren"

zes uur in het kader van werkbaar werk.

- Arbeidsroosters moeten niet meer opgenomen worden in het arbeidsreglement: enkel de grenzen van flexibiliteit zullen voldoende zijn. Ervaring leert dat indien dingen niet duidelijk omschreven staan, De Lijn er haar eigen interpretatie aan kan geven. Dit speelt in het nadeel van onze technici en bedienden.

- Verbod op nachtarbeid wordt afgeschaft en de start van nachtarbeid verschuift van 20 naar 24 uur. Zij die nu al werken tijdens deze uren zouden er geen impact van mogen ondervinden, maar hoe zal men dit controleren? We vrezen daarom dat op termijn deze premies onder druk zullen komen te staan.

- Flexi-jobs in alle sectoren en opheffing van het verbod bij voltijdse tewerkstelling om te flexi-jobs bij verbonden ondernemingen: wij stellen ons grote vragen over de veiligheid van werknemers en reizigers.

Onze rij- en rusttijden worden niet voldoende geregistreerd om systematisch te controleren of iemand te veel uren draait. Bij een zwaar ongeval daarentegen zal men dit wel onderzoeken en zal desgevallend de werknemer hiervoor verantwoordelijk worden gesteld.

- Versoepelen van de overuren, meer uren en minder controle, wat met de work-life balance van de werknemers?

Ziekte en sociaal overleg

Op de tweede plaats kijken we naar het onderdeel 'ziekte'. Het aantal dagen ziekte zonder attest zal teruggebracht worden van drie naar twee. Op zich kan je hier wel iets voor zeggen, maar er stonden andere dingen in het regeerakkoord die ons meer verontrusten. Bijvoorbeeld dat men het gewaarborgd loon bij herval van ziekte pas zal kunnen krijgen na acht weken in plaats van de huidige twee weken, is wat ons betreft echt lamentabel.

Als derde aandachtspunt: het sociaal overlegmodel. Het feit dat deze regering het aantal paritaire comités wil verminderen,

moet zeker onze aandacht krijgen. Wij als zeer klein paritair comité zouden wel eens in het vizier kunnen komen. Dit zou een grote deuk veroorzaken in de verdediging van onze leden en bij uitbreiding van iedereen die bij De Lijn werkt. Wij hopen vooralsnog dat het niet zo ver komt.

Pensioenen en nog meer

Vervolgens onze pensioenen. Hierover is al veel geschreven in de media. Eén ding

kunnen we alvast besluiten: we zullen ofwel langer moeten werken om evenveel te krijgen in het beste geval, of we zullen langer moeten werken om minder te krijgen. De pensioenen bij De Lijn zijn al niet bijzonder hoog, dus dit is een regelrechte kaakslag in het gezicht van iedereen die er werkt.

Ten slotte zijn er ook nog de dossiers van de landingsbanen, het meetellen van de gelijkgestelde periodes en ga zo maar

door... We kunnen jammer genoeg niet elk punt van dit akkoord belichten.

Wie op 13 februari nog niet overtuigd was van het nut om naar Brussel te trekken als protest tegen deze afbraakplannen, hopen we hierbij gemotiveerd te hebben om deel te nemen aan de volgende grote stakingsdag. Want dit staat vast: zonder verzet zal de situatie niet verbeteren.

Stan Reusen

Technische diensten Stap voor stap verbeteringen

In de vorige editie van Tribune haalden wij de problemen aan die zich bij de technische diensten afspelen. ACOD TBM zet deze zaken al geruime tijd op de agenda, zowel op het informeel overleg als op het paritair comité. Dit werpt nu vruchten af: de Lijn kondigt een lichte wijziging van de loonschalen bij de technische diensten aan.

Samengevat betekent dit dat er drie loonschalen van onder het stof zullen gehaald worden, wat een grotere doorgroei mogelijk maakt ten opzichte van de dag van vandaag. Daarnaast zal de plafonnering van het aantal personen in categorie 4

verdwijnen, waardoor er voor meer mensen perspectief gecreëerd wordt. Wij zijn hier zeer enthousiast over. Tot nu werden technici, ondanks hun competenties, tegengehouden omdat er geen plaats meer was in deze looncategorie, iets wat ons nooit logisch leek.

Helaas is hiermee het werk nog niet afgerond, dit is een kleine eerste stap. Verloning is niet alles, maar om onze technische diensten aantrekkelijk genoeg te houden, zal er op termijn een nieuw loonkader moeten ontwikkeld worden. Dit is fundamenteel om voldoende aanwervingen te kunnen doen, maar ook om technici bij

ons te kunnen houden. Voor alle duidelijkheid: wij blijven ons evenzeer inzetten voor de overige zaken die de aantrekkelijkheid binnen de techniek verbeteren.

De adviezen van de ondernemingsraad zullen tegen de publicatie van deze tekst al uitgebracht zijn. Wij zullen erover waken dat deze goed opgevolgd worden door De Lijn. Een positieve kanttekening om mee te geven, is dat al deze besprekingen gevoerd worden binnen de bestaande cao's en dit alles buiten de discussie over de sociale programmatie valt.

Stan Reusen





ACOD Post op de barricades Tegenhouden, die handel!

Kameraden, we hebben twee grote en geslaagde manifestaties achter de rug, op 13 januari en op 13 februari. Ik dank jullie alvast voor de opkomst, dankzij jullie waren deze acties een succes.

Wij protesteerden op 13 januari tegen de pensioenplannen die in de 'supernota' van toenmalig informateur Bart De Wever stonden. Dit was een regelrechte aanval op het huidige pensioenstelsel en in het bijzonder op de ambtenarenpensioenen. Zo stond er onder andere in te lezen dat de tantièmes en de perequatie geschrapt zouden worden en dat de berekening van het ambtenarenpensioen niet op de laatste 10 jaar van de carrière zou worden berekend, maar op termijn op de volledige loopbaan. En alsof dit nog niet genoeg was, zou de toegang tot het minimumpensioen veel strenger worden gemaakt. Deze maatregelen zouden zowel de statutaire als contractuele collega's treffen. Deze actie was een groot succes, er zijn meer dan 40.000 manifestanten op straat gekomen.

Op 13 februari hadden we opnieuw een zeer succesvolle manifestatie, ook weer dankzij jullie! We klaagden de aanval op de openbare diensten aan. We hadden deze manifestatie al gepland voordat er een regeerakkoord was. Dit was inderdaad goed gezien, want het regeerakkoord is samen te vatten in een paar woorden: we breken de openbare diensten af en we zetten een aanval in op de zwakkeren van de maatschappij en op de gewone werkende mens.

De openbare diensten worden in het regeerakkoord zeer zwaar aangepakt, er zijn geen overheidsdiensten die niet worden ge-



troffen door de maatregelen in dit akkoord. Enkele voorbeelden; uitholling statuten, uitholling pensioenregeling, afbraak van departementen...



"Blijven strijden om de uitvoering van dit regeerakkoord tegen te houden!"

Al de mensen die het meest steun nodig hebben, worden door dit akkoord hard getroffen: de jacht op langdurige zieken, beperking van de werkloosheid in de tijd en een zeer zware aanval op migranten.

Het regeerakkoord bevat weinig ondersteunende, maar massa's bestraffende maatregelen tegenover de zwakkeren in de maatschappij. Wat er wel instaat, is een zeer zwaar uitgeholde meerwaarde-taks. De sterkste schouders dragen niet de zwaarste lasten, zoals ze beweren!

Een aantal zaken belangt bpost aan. Er komt een 'defensiefonds' door verkoop van activa van onder meer overheidsbedrijven. Als dit gebeurt, komt het erop neer dat bpost wordt geprivatiseerd. In de distributiesector geldt 'nachtarbeid' pas vanaf 24 uur, dus bestaat er ook bij bpost een risico om een deel van de nachtpremie te verliezen. Het beheerscontract wordt door de overheid herzien, de toelage wordt verminderd van 125 miljoen naar 75 miljoen, dat is 50 miljoen euro minder.

Met dit regeerakkoord kunnen wij niet akkoord gaan, we blijven strijden om de uitvoering hiervan tegen te houden!

Samen sterk, kameraden!

Geert Cools

Digitalisering addenda contracten loopbaanonderbreking, thematisch verlof of verlof zonder wedde

In geval van een loopbaanonderbreking, thematisch verlof of verlof zonder wedde, wordt er bij de contractuele medewerkers een addendum aan hun contract toegevoegd.

Sinds oktober 2024 gebeurt dit digitaal. HR stuurt een e-mail naar de betrokken medewerker om via een link het addendum via itsme of Reader ID te ondertekenen. Zolang er geen reactie is, wordt deze e-mail gedurende 10 dagen verzonden. Hou dus zeker je mailbox in de gaten. Indien het addendum ondanks de herinneringen niet wordt ondertekend, wordt er een laatste herinnering via post verstuurd.

Opgelet! Wanneer er niet op de e-mail of brief wordt gereageerd, wordt de aanvraag geannuleerd.

Elke Allard



Belga - Thierry Rogge



Collectieve arbeidsovereenkomst Tarifaire voordelen: eindelijk

Na zeer moeizame onderhandelingen gedurende meer dan een jaar werd op 27 januari 2025 dan toch een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst gesloten over het personeelstarief voor elektriciteit en aardgas voor de actieve en gepensioneerde betrokken werknemers, die met hun loon- en arbeidsvoorwaarden van vóór 2002 ressorteren onder de WaarborgCAO (zogenaamde ‘oude arbeidsvoorwaarden’ of OAV).

Ook ACOD Gazelco hield tijdens de weken voorafgaand aan de zitting van het paritair comité 326 Gas en Elektriciteit een consultatie onder haar leden hierover. Een zeer ruime meerderheid van degenen die hun stem uitbrachten, koos voor het voorstel. Duidelijk gemandateerd, hebben wij deze cao dan ook ondertekend (inzage in de cao is steeds mogelijk via uw syndicaal afgevaardigde).

Het belangrijkste om te onthouden is dat de nieuwe formules een afgetekend beter resultaat zouden moeten opleveren (in elk geval voor 2023 en 2024, waarschijnlijk voor de komende jaren) en dat in 2030 een evaluatie zal plaatsvinden om te zien of deze inderdaad betere resultaten op-

geleverd hebben voor de periode 2023-2030. Indien dan toch een negatief resultaat zichtbaar zou worden, kan een automatische herinvoering van de voorgaande formules (enkel ACOD Gazelco heeft deze garantie ingebouwd) of een nieuwe overeenkomst gesloten worden.

Als de gewenste resultaten wel worden bereikt, kan deze cao verlengd worden, opnieuw voor bepaalde duur of voor onbepaalde duur. Vooraleer de herberekeningen van het verbruik in 2023 en 2024 zullen uitgevoerd worden, zal een paritaire werkgroep zich verder buigen over de concretisering hiervan. De toepassingsmodaliteiten moeten immers nog besproken worden (hoe zullen een gedetailleerde rechtzetting en toekomstige facturen eruit zien, hoe kan men toch blijven kiezen voor een nu toegepaste tariefformule...?).

Wij zullen er ook over waken dat alle gemaakte beloftes daadwerkelijk uitgevoerd worden, zo ook voor kaderleden en inzake bedrijfseigen regelingen. Uiteraard zullen we ook daarover dan verder communiceren. De uitgesproken verwachting is dat retroactieve herberekeningen voor al het verbruik in 2023 en 2024 zullen plaatsvin-

den vanaf april 2025, met als streefdatum 30 juni 2025, datum waarop dus alles zou moeten herberekend en kenbaar gemaakt zijn aan alle betrokkenen.

Natuurlijk vergeet ACOD Gazelco niet om ook in deze context aan onze collega's te denken met loon- en arbeidsvoorwaarden van na 2002 (zogenaamde ‘nieuwe arbeidsvoorwaarden’ of NAV). Ook zij hebben ons de legitieme vraag gesteld om te streven naar een fundamentele verbetering van de toepassing van hun personeelstarief voor elektriciteit en gas. Ondertussen maakt deze groep betrokken gebaremiseerde werknemers meer dan 70 procent uit van de totale werknemersgroep van gebaremiseerden in onze sector. Binnenkort zal dan ook officieel hun terechtte vraag op de onderhandelingstafel gelegd worden. Voor hen zou een gelijke behandeling een grote stap voorwaarts betekenen. Voor de eerstgenoemde groep betrokkenen was het streefdoel een bestaand, maar vergaand uitgehold voordeel terug in waarde te herstellen.

Jan Van Wijngaerden

Proximus

Akkoord over collectieve overeenkomst 2025-2026

Op het paritair comité van 12 februari gaf de ACOD samen met de twee andere vakbonden haar akkoord voor de collectieve overeenkomst (CO) 2025-2026. De CO biedt een reeks maatregelen die zowel op vlak van koopkracht als qua welzijn voor de medewerkers positieve elementen bevat. In de vorige editie van de Tribune konden jullie al een sneak preview van de belangrijkste elementen ontdekken. We zetten de grote lijnen van de goedgekeurde CO hier nog even op een rijtje.

Welzijn

- Re-integratietraject: medewerkers zullen ten vroegste na een periode van vier ononderbroken maanden arbeidsongeschiktheid kunnen uitgenodigd worden voor een eerste bezoek aan Cohezio. Medewerkers met een ernstige ziekte zullen niet worden gecontacteerd.
- Uitbreiding van het aanbod van Topvakantie naar rechthebbende jongeren die kinderbijslag genieten tussen 19 en 25 jaar, met dezelfde kortingen als voor kinderen tot 18 jaar.
- Verlenging van de tegemoetkoming van 20 euro per maand en per kind, voor de kosten van de dagopvang van kinderen tot de leeftijd van 3 jaar voor de jaren 2025 en 2026.

Tewerkstelling

- Tewerkstellingsgarantie is in lijn met de afspraken uit de vorige collectieve overeenkomsten waarbij Proximus de werkgelegenheid garandeert voor de duurtijd van de collectieve overeenkomst.
- Verbintenis van Proximus om verder in te zetten op het opleiden en omscholen van de medewerkers.
- Als bepaalde activiteitendomeinen op termijn een risico zouden vormen voor de inzetbaarheid, moeten er ook omscholingstrajecten worden voorgesteld en krijgen de medewerkers de tijd die ze nodig hebben voor omscholing.
- Termijn om een nieuwe job te zoeken: verhoging van de toegewezen tijd van twee naar drie maanden voor contractu-



Belga - Nicolas Maeterlinck

ele medewerkers met twee jaar anciënniteit of minder, zowel in het geval van reorganisatiedossiers als in alle andere gevallen. Voor de andere termijnen is er een aanpassing van de toegewezen tijd afhankelijk van de duur van de referentie anciënniteit.

- In het kader van reorganisatiedossiers, zal de toegewezen tijd om een job te vinden voor contractuele medewerkers die deelnemen aan een omscholingstraject pas beginnen tellen vanaf: ofwel na het niet slagen bij de toelatingstest van het traject, ofwel na vroegtijdig stoppen van het traject na negatieve tussenevaluatie, ofwel na het niet slagen bij de finale test van het traject.
- Vacatures zullen opengesteld worden via een algemene jobinfo. Dit betekent dat de publicatie ervan niet langer restrictief zal zijn binnen een divisie. Er wordt dus komaf gemaakt met de 'eilandvacatures'.
- Een jobinfo voor een specifieke doelgroep zal nog steeds kunnen, maar dan wordt de SOC-werkgroep ingelicht via een dossier. Als na afloop blijkt dat niet alle jobs op deze manier konden worden ingevuld, zal er voor de resterende vacante betrekkingen een oproep tot kandidaten gebeuren via algemene jobinfo.
- Garantie van minimum van 10 procent van het personeel in elk district voor diensten met een belangrijke operationele aanwezigheid, alsook het engagement om bij sluiting van een gebouw een alternatief in de regio aan te bieden.
- Proximus zal blijvend acties ondernemen in het kader van genderneutraal beleid en de diversiteit- en inclusiepolitiek.

- Toekenning premie van 300 euro bruto voor de eerste maand van de voltijdse onderbreking van de beroepsloopbaan voor ouderschapsverlof voor personeelsleden met een globaal belastbaar gezinsinkomen gelijk aan of lager dan het laagste plafond voor het berekenen van de studietoelagen.
- Mogelijkheid om dagen van de tijdspaarrekening op te nemen per halve dagen.
- Recht op thematische loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid: nu ook voor medewerkers met een contract van bepaalde duur.

Kwantitatief

- Herwaardering mobiliteitsbudgetten met specifieke aandacht voor wie momenteel over de kleinste budgetten beschikt.
- Voltijdse NMBS-abonnementen blijven beschikbaar in alle mobiliteitsplannen.
- Toekenning bedrijfsfietsen voor mobiele functies wordt een engagement en zal binnenkort worden besproken in een apart dossier, inclusief het fiscale aspect.
- Verhoging vergoeding voor thuiswerk en representatievergoeding met 60 euro op jaarbasis.
- Uitbreiding en verhoging van de Home Office-tussenkost.
- Jaarlijks 120 euro ecocheques, voor 2025 en 2026, voor medewerkers die geen aanspraak kunnen maken op thuiswerkvergoeding, representatievergoeding of route-onkostenvergoeding.
- Jaarlijks voor 120 euro ecocheques, voor 2025-2026, voor de medewerkers die

- recht hebben op route-onkostenvergoeding.
- Engagement om onderhandelingen op te starten indien de overheid beslist om de maximale nominale waarde van de maaltijdcheques te verhogen.
- Flexibeler Ambassador-aanbod: mogelijkheid om acht maanden extra te sparen voor nieuw ambassadortoestel en verhoging korting op internet fiber.
- Modaliteiten thuiswerk: berekening maximale frequentie op maandbasis en herdefinitie thuiswerken in België/vanuit het buitenland waaronder wegwerken discriminatie voor medewerkers die geen tweede verblijf hebben.
- Mogelijkheid tot de competentie selfscan

- en een persoonlijk carrière-adviesgesprek met een carrièrebegeleider wordt behouden, maar wordt gedeeltelijk geheroriënteerd naar andere doelgroepen.
- Experience@work zal als eindeloopbaanoplossing aangeboden worden, ten vroegste vijf jaar voor de door de medewerker gekozen pensioendatum. Er is geen leeftijdsbeperking voor statutaire medewerkers in reconversie en contractuelen zonder betrekking.
- Aanvullende premie van 200 euro bruto per maand tot aan de eerst mogelijke pensioendatum voor medewerkers van niveau 2a, 3, 4, V5 en V6 die ten laatste op 31 december 2026 de leeftijd van 60 jaar zullen bereikt hebben en die opteren voor

- een arbeidsregime van 80 procent.
- Engagement Proximus om te onderzoeken of het ambulant plan kan aangeboden worden aan medewerkers die in het kader van Wall-euro geen toegang hebben tot het ambulant plan.

Niet-actieven

- Behoud van alle huidige voordelen voor de niet-actieve medewerkers.

Aarzel niet onze hoofdafgevaardigden of vrijgestelden te contacteren indien bijkomende informatie gewenst is.

Annuska Keersebilck

Vertrek Boutin

Zet op het politieke schaakbord of de vlucht vooruit?

“Beste collega’s. Ik wil een belangrijke persoonlijke boodschap met jullie delen. Vandaag komt er een einde aan een episode voor Proximus en voor mezelf. Vanaf midden mei vervoeg ik het Executive Committee van Vodafone Group. Meer info op mijn WAP-bericht. Guillaume”

Deze sms kregen de Proximus-medewerkers op vrijdag 7 februari om 19u33. Ondertussen had een massa medewerkers al een klein uur eerder via de media kunnen vernemen dat de CEO Guillaume Boutin inderdaad het Kanaal oversteekt om er een topfunctie te bekleden bij Vodafone. “Een aanbieding vanuit de Premier League van de telecomsector”, noemde de voorzitter van de raad van bestuur, Stefaan De Clerck, het.

Een verrassing? De timing misschien wel, het feit dat hij vertrekt niet. De vele aanvallen vanuit politiek rechtse hoek- om slechts de heren Freilich, Francken en Bouchez te noemen- de hoorzitting in het parlement waar Boutin samen met De Clerck verantwoording moest afleggen voor zijn Bold2025-strategie, het kelderend Proximus-aandeel, de plannen van de nieuwe regering... het was er zeker allemaal te veel aan (ook al beweert hij van niet).

We hebben geen glazen bol nodig om te

weten wat er nu staat te gebeuren. Een CEO die er op papier nog tot half mei is (in zijn communicatie aan de medewerkers noemt hij dat ‘praktisch gezien zal ik tot 15 mei aan jullie zijde staan’) maar met zijn hoofd al in Engeland zit en een voorzitter van de raad van bestuur die waarschijnlijk ook al zijn koffers aan het pakken is, samen met nog een aantal leden van de raad van bestuur. Dan moet de rest van het circus nog beginnen.

In ieder geval blijven de medewerkers verweesd achter. Velen zijn kwaad ook, dat konden we uit de vele commentaren opmaken die zijn verschenen op de interne WAP+-pagina. Feit is dat Boutin de miserie nu kan achterlaten met een flink pakketje aandelen in de rugzak die hij later kan verzilveren en- om in voetbaltermen te blijven- de medewerkers achter te laten met het gevoel dat ze in de amateurklasse spelen.



Belga - Dirk Waem

Federaal regeerakkoord Nekschot voor het federaal openbaar ambt?

Maanden aan een stuk, nota per nota, is er een georganiseerde aanval bezig op de openbare diensten. Voor sommige lezers die nog altijd niet weten wat openbare diensten zijn, wel, dit is onderwijs, gezondheidszorg, openbaar vervoer, politie, brandweer maar ook waterzuivering, loodsen, noodcentrales, douaniers, gevangenispersoneel... kortom alles wat een rol speelt in ons dagelijks leven.

Los van alle aanvallen op de pensioenen, de flexibilisering (bv. uitbreiding nacht-arbeid) en talloze andere maatregelen, is een van de meest getroffen sectoren het federaal openbaar ambt. Als we de begrotingstabellen erbij nemen, zien we dat er in het federaal openbaar ambt tegen 2029 een besparing moet worden gerealiseerd van recurrent 1.628 miljard euro. Besparingen op het personeel van 1,8 procent jaarlijks (in deze regeerperiode dus 9 procent) en eenzelfde besparing op de werkmiddelen. In absolute cijfers betekent dit dat er minimum 5.500 VTE's minder moeten zijn tegen 2029. Een absolute kaalslag.

Hoe wil men dit doen, gelet op het feit dat er nu al personeelstekorten zijn? Wel, er moet een 'concentratieoefening' gebeuren door fusies of integratie van FOD's of verschuivingen van bevoegdheden binnen de FOD's. POD's worden afgeschaft en 'ingekanteld' in de oorspronkelijke FOD. Kleinere entiteiten van minder dan 500 VTE's worden eveneens onmiddellijk ingekanteld door fusie en/of integratie. Een voorstel van het college van de voorzitters moet tegen 30 mei 2025 overgemaakt worden.

Een volgende maatregel is het afschaffen van ons statuut. Met andere woorden, de contractuele werving wordt de regel bij de federale overheid. Enkel 'gezagsfuncties' zullen nog statutair kunnen blijven (wat zijn gezagsfuncties trouwens?). Maar als het statuut wordt uitgehold, wat ben je dan nog met het etiket 'statutair'. Hierin is bv. ook de afschaffing van het systeem van de ziekte-dagen opgenomen.

Met een Vlaams-nationalistische premier



Belga - Benoit Do

“Waren het niet de openbare diensten die de maatschappij rechthielden?”

van een partij die eigenlijk aanstuurt op het einde van België, vermoeden we dat de aanvallen op het federaal openbaar ambt passen in een groter geheel. Als men die kaalslag realiseert en de diensten geen werkmiddelen, investeringen en personeel meer hebben, kunnen ze onmogelijk nog de dienstverlening bieden aan de burger die deze verdient. Op het einde van de rit dan zeggen: “Zie je wel dat België niet werkt” om een regionalisering te forceren, is het doel.

Waren onze openbare diensten enkele jaren geleden niet essentieel? Waren het niet deze diensten die de maatschappij rechthielden? Waren het niet deze diensten die, op gevaar van eigen leven, dagelijks aanwezig moesten zijn op de werkplaats?

ment gerekend op de openbare diensten. Keer op keer krijgen ze door de politiek, na de crisis, de rekening gepresenteerd. Er is totaal geen respect meer voor openbare diensten!

ACOD zal alles van zeer nabij opvolgen en haar leden zo vlug mogelijk informeren.

Tony Six, Robby De Kaey, Kurt Sissau

Crisis na crisis wordt op een bepaald mo-

Fietsleasing voor federale ambtenaren

Stand van zaken

Goed nieuws voor wie graag op de fiets springt! Ondanks onze verwachting dat er voorlopig geen Comité B-vergaderingen meer zouden plaatsvinden, werden we toch uitgenodigd om te praten over een ministerieel besluit rond fietsleasing voor federale ambtenaren. Wat betekent dit concreet?

Sinds het koninklijk besluit van 13 maart 2024 is het mogelijk om je eindejaartoelage volledig of gedeeltelijk om te zetten in een budget voor fietsleasing. Onze vakbond heeft destijds haar bezwaren geuit tegen deze wijziging, omdat het in essentie neerkomt op de invoering van een cafetariaplan dat onze sociale zekerheid ondermijnt. Dit systeem verschuift immers middelen die normaal collectief bijdragen aan de sociale zekerheid naar individuele voordelen. Desondanks laten we de keuze aan onze leden om gebruik te maken van deze mogelijkheid om een fiets te leasen.

Het voorliggende ontwerp schetst de grote trekken van het fietsleasingbeleid, dat later in een omzendbrief wordt uitgewerkt. Deze omzendbrief moet onder meer het volgende verduidelijken.

- Wie in aanmerking komt voor fietsleasing en onder welke voorwaarden.
- Welke voordelen en voorwaarden verbonden zijn aan de leasingfiets.
- Wat er gebeurt als de eindejaartoelage lager uitvalt dan het voorziene leasingbudget.
- Welke vergoedingen eventueel verschuldigd zijn bij vroegtijdige beëindiging van de leaseovereenkomst.
- Wie verantwoordelijk is voor kosten bij contractbreuk.
- De rechten en plichten bij de bescherming tegen diefstal.

Wanneer kunnen we de details verwachten?

Helaas is de omzendbrief nog niet beschikbaar. De precieze inhoud hangt grotendeels af van de externe dienstverlener die de fietsleasing zal aanbieden. Verwacht wordt dat deze aanbieder ten vroegste in juni wordt aangesteld. Wat we wel al weten: bij ontslag zou de eventuele verbrekingsvergoeding door de werkgever worden betaald.

Hoe werkt het in de praktijk?

Iedere deelnemer aan het fietsleasingprogramma zal een overeenkomst sluiten tussen zijn of haar FOD en de leasingdienstverlener. Hierin staat onder andere dat de fiets op 'regelmatige basis' voor woon-werkverkeer moet worden gebruikt. Wat 'regelmatig' precies betekent, blijft voorlopig onduidelijk. De overheid geeft tegenstrijdige signalen: eerst werd gesproken over minstens twee dagen per week, later bleek er geen echte regel of controle te zijn.

Digitale ondersteuning en keuzevrijheid

Persopoint heeft digitale tools ontwikkeld om personeelsleden te helpen bij hun keuze. Niet alle ambtenaren worden echter door Persopoint betaald (zoals bij de OISZ), maar er zijn gesprekken gaande om ook hen toegang te geven tot deze hulpmiddelen.

Over het beschikbare budget: de leasingfiets wordt gefinancierd met (een deel van) de eindejaartoelage. Dit vormt het maximale plafond en bepaalt dus welke fietsen binnen ieders budget passen. Afhankelijk van het bedrag van de eindejaartoelage (en dus de functie van de ambtenaar), zal men een keuze kunnen maken uit verschillende fietsopties.

Weloverwogen keuze maken

We begrijpen dat sommige leden voor deze formule kiezen, ook al is dit ideologisch moeilijk te verdedigen. Als vakbond willen we echter waarschuwen dat het belangrijk is om het volledige kostenplaatje goed te bekijken. Denk hierbij aan bijkomende kosten zoals verzekeringen, onderhoud en een eventuele restwaarde die aan het einde van de leasingperiode moet worden betaald. Zorg ervoor dat je alle voorwaarden grondig doorneemt voordat je een beslissing neemt. We houden je verder op de hoogte zodra er meer details bekend zijn.

Kurt Sissau, Tony Six



Hoven en rechtbanken Wanbeleid zorgt voor wantoestanden

De gerechtsgebouwen in België verkeren al jaren in een slechte staat van onderhoud. Verscheidene hoven en rechtbanken hebben te kampen met structurele problemen: waterinfiltratie, schimmel, onaangepaste verwarmingselementen, ongedierte, slechte ramen enz. Een oneindige lijst met gebreken, te wijten aan het voortdurende wanbeleid van de regering.

Deze situatie heeft niet alleen gevolgen voor het gerechtspersoneel, de magistratuur en de advocatuur, maar oefent ook een serieuze impact uit op de toegankelijkheid en de efficiëntie van het rechtssysteem zelf. De steeds verslechterende toestand van de infrastructuur en de verouderde voorzieningen zorgen voor een toenemende bezorgdheid van onze vakbond. De investeringsprioriteiten van de regering liggen duidelijk niet bij de rechterlijke macht, ondanks haar centrale rol in onze rechtsstaat.

Invloed op arbeidsomstandigheden

De afgelopen jaren werd er enorm geïnvesteerd in de renovatie van iconische gebouwen, zoals het Brusselse Justitiepaleis. Het Justitiepaleis vormt al jaren het hart van het Belgische rechtssysteem en blijkt de trots (of eerder de schaamte) te zijn van de verschillende federale regeringen van de voorbije tien jaar. De renovatie van het gebouw heeft al aanzienlijke miljoenen gekost en leverde niet altijd het gewenste resultaat. In plaats van de investeringen te verdelen over de verschillende gerechtsgebouwen, werd de focus gelegd op prestigeprojecten, zoals het Justitiepaleis. Dat gebouw zal gelet op zijn constructie nooit kunnen voldoen aan de juiste kwaliteits- en veiligheidsnormen. Ook de Regie der Gebouwen die heel wat van onze entiteiten in beheer heeft, lijkt weinig oor te hebben naar de verontrustende meldingen die worden gemaakt door de betrokken preventieadviseurs en de vakbonden.

De crisis waarin onze gerechtsgebouwen verkeren heeft niet alleen gevolgen op het vlak van esthetiek en functionaliteit van de

“Klemtoon moet niet enkel liggen op monumentale renovaties, maar ook op verbetering van de werkomstandigheden”

werkplekken. Ook de arbeidsomstandigheden van het personeel dat dagelijks in de gebouwen moet werken, zijn verre van optimaal. Deze problemen hebben niet enkel een weerslag op het welzijn en de gezondheid, maar creëren ook een demotiverende werkomgeving.

Herziening beleid

Wij dringen aan op een serieuze aanpak van deze problematiek door de regering. Er is een dringende en noodzakelijke behoefte aan een fundamentele herziening van het beleid t.a.v. financiering, waarbij de klemtoon niet enkel moet liggen op monumentale renovaties, maar ook op het dagelijks onderhoud en de verbetering van de werkomstandigheden van alle medewerkers. Er dient dringend meer budget vrijgemaakt te worden voor noodzakelijke

reparaties en renovaties, zodat het gerechtspersoneel in een veilige en gezonde werkomgeving kan functioneren en de rechtzoekende op een efficiënte manier toegang kan krijgen tot justitie.

We blijven de regering aansporen om te investeren op korte termijn en doordacht te investeren op lange termijn, zodat ook elke job binnen de rechterlijke macht, omwille van verbeterde werkomstandigheden, aantrekkelijk blijft en het rechtssysteem in zijn geheel wordt versterkt. De druk op het beleid blijft, maar het is bang afwachten wat de invloed zal zijn van de toenemende toekomstige budgettaire beperkingen.

Ella Neirinck



Elektronisch toezicht

Verzet tegen uitbesteding: dat zal niet gebeuren!

Tijdens de vergadering van de commissie Justitie van het Vlaams parlement werd de vakbond zo gezegd 'uitgenodigd' om zijn visie te geven op het decreetvoorstel van minister Demir. Wat een open dialoog had moeten zijn, werd een karikatuur van inspraak. Slechts één persoon mocht de stem van drie vakbonden vertegenwoordigen. Jan Van Wesemael van de ACOD verdedigde met het volle vertrouwen van het gemeenschappelijk vakbondsfront onze strijd.

Dit decreetvoorstel is een gevaarlijke sluiproute naar privatisering van het Vlaams Centrum voor Elektronisch Toezicht (VCET). Wij aanvaardden dit niet. Het voorstel om justitieassistenten een benoeming te geven, juichen we uiteraard toe, dat had al lang moeten gebeuren. Maar de achterpoort om bij 'calamiteiten' private bewakingsfirma's zoals G4S en Securitas binnen te halen? Dat zal niet gebeuren!

Waarom wij dit decreet met hand en tand bestrijden

1. Geen privéhandel in veiligheid!

Het VCET heeft toegang tot uiterst gevoelige informatie over personen onder toezicht. Dat een commerciële speler met winstoogmerk hier toegang zou krijgen, is onverantwoord. Data-lekken, misbruik en belangenconflicten liggen op de loer.

2. Neutraliteit en onafhankelijkheid moeten behouden blijven!

Justitie is geen markt. Overheidsdiensten moeten handelen in het belang van de samenleving, niet in het belang van aandeelhouders die winst boven veiligheid stellen.

3. Verantwoordelijkheid ligt bij de overheid!

Privatisering betekent dat men bij fouten met de vinger zal wijzen naar onderaannemers. Wij eisen dat de overheid de volledige verantwoordelijkheid draagt voor de veiligheid en integriteit van elektronisch toezicht.

“Wat wordt het volgende? Privé-bewaking in gevangenissen? Private politie?”

4. Calamiteiten beheer je met expertise, niet met woorden!

Onze mensen zijn opgeleid en gescreend voor deze taken. Private bedrijven missen de noodzakelijke kennis van systemen, regelgeving en justitieel beleid. Dit kan tot rampzalige gevolgen leiden.

5. Geen verkoop van onze expertise!

VCET-medewerkers ondergaan strenge veiligheidscontroles, psychologische evaluaties en intensieve opleidingen. Hoe denkt men dezelfde kwaliteitsgaranties te bieden bij uitbesteding aan bedrijven die de laagste bidders op de markt zoeken?

6. Verborgene kosten en besparingen die niets opleveren!

Op korte termijn lijkt uitbesteding goedkoper, maar de realiteit is anders: dure contracten, toezicht op onderaannemers, beveiligingslekken en dure herstelproce-

dures kosten de overheid en de belastingbetaler een pak meer!

7. Publiek vertrouwen wordt te grabbel gegooid!

De bevolking moet erop kunnen vertrouwen dat Justitie functioneert zonder commerciële inmenging. Wat wordt het volgende? Privé-bewaking in gevangenissen? Private politie?

Het is nu of nooit: wij komen in actie!

Wij laten ons VCET niet uithollen. Dit is een pure aanval op onze openbare diensten. We zullen ons met alles wat we hebben verzetten tegen deze poging om de poorten naar privatisering wagenwijd open te zetten. Een eerste staking bij het VCET is niet uitgesloten. Als men doof blijft voor onze argumenten, zullen we duidelijk maken dat wij niet lijdzaam toekijken hoe onze dienstverlening wordt uitverkocht. Het VCET blijft voor 100 procent in publieke handen! Geen uitbesteding! Geen privatisering! Veiligheid en justitie blijven in overheidshanden!

Tom De Jonghe



Belga - Dirk Waem

Studiedag pensioenen en regeerakkoord Een beslissend moment voor ACOD Overheidsdiensten

Op 7 februari stond een belangrijke studiedag over pensioenen gepland door de autonome afdeling BHV, waar Conner Rousseau van Vooruit als spreker zou optreden. Deze studiedag was een initiatief van de sector Overheidsdiensten, die op dit beslissend moment voorafgaand aan de regeringsvorming zijn positie wilde versterken. Omdat de lopende onderhandelingen in de eindfase zaten, werd besloten om niemand minder dan minister Frank Vandenbroucke uit te nodigen, die op dat moment en ook nu bevoegd was voor Sociale Zaken.

De keuze voor Vandenbroucke bleek een schot in de roos qua opkomst, maar onverwachte politieke ontwikkelingen gooiden roet in het eten. Twee dagen voor de studiedag werd het regeerakkoord bereikt. Dit betekende dat minister Vandenbroucke, die opnieuw Sociale Zaken kreeg toegewezen, onmiddellijk moest deelnemen aan een vergadering van de regeringskern. De intentie was zijn kabinetchef, Tina Van Havere, als vervanger af te vaardigen. Vooruit kwam echter met een alternatieve oplossing en vaardigde federaal parlementslid Anja Vanrobaeys af. Als voormalig hoofdafgevaardigde bij de Nationale Arbeidsraad (NAR) en vertrouwd met de standpunten van ACOD, was zij een geschikte kandidaat om de dialoog met de aanwezigen aan te gaan.

Pensioenhervormingen en het regeerakkoord

Een van de kernonderwerpen van de studiedag was de invloed van het nieuwe federale regeerakkoord op de ambtenarenpensioenen. De hervormingen omvatten ingrijpende veranderingen, waaronder de herziening van de pensioenberekening. Waar deze nu nog gebaseerd is op het gemiddelde loon van de laatste tien loopbaan jaren, zal dit vanaf 2027 geleidelijk evolueren naar een berekening op basis van de volledige loopbaan van 45 jaar. Tegen 2062 moet deze overgang volledig afgerond zijn. Dit betekent dat het pensioen minder afhankelijk zal zijn van de laatste, doorgaans best betaalde loopbaan jaren en meer een weerspiegeling

zal zijn van het gehele beroepsverleden. Daarnaast wordt een pensioenbonus en -malus ingevoerd om langer werken aan te moedigen. Ambtenaren die langer doorwerken dan de wettelijke pensioenleeftijd zullen een hogere pensioenbonus ontvangen, terwijl wie vroeger stopt een lagere uitkering krijgt. Bovendien worden gelijkgestelde periodes – zoals ziekte en zwangerschapsverlof – beperkt in het meetellen voor de pensioenberekening, wat een invloed kan hebben op het pensioenbedrag van wie lange periodes afwezig was.

Gendergelijkheid en gevolgen voor vrouwen

Een ander belangrijk aspect van de hervormingen is de focus op gendergelijkheid. Het regeerakkoord bevat maatregelen om ongelijkheden tussen mannen en vrouwen in de pensioenberekening te verkleinen. Werk wordt meer beloond en periodes van onderbreking beter gecompenseerd. Dit moet voorkomen dat vrouwen, die vaker deeltijds werken of hun loopbaan onderbreken, benadeeld worden in hun pensioenrechten. Deze maatregelen zijn bedoeld om het pensioenstelsel duurzamer en eerlijker te maken, al blijft de exacte impact afhankelijk van de individuele loopbaan van elke ambtenaar.

Reacties en toekomstperspectief

Tijdens de studiedag werd duidelijk dat de aangekondigde maatregelen tot bezorgdheid leidden onder de aanwezigen. Anja Vanrobaeys toonde begrip voor deze bezorgdheden en moedigde de aanwezigen aan om de uitvoeringswetten af te wachten. Ze wees erop dat de spreiding in de tijd van de maatregelen het best mogelijke resultaat was dat Vooruit had kunnen behalen in de onderhandelingen. Vast staat dat de betoging van 13 februari een sterk signaal gaf aan de regering. ACOD Overheidsdiensten kondigde dan ook aan zich volledig in te zetten om de geplande hervormingen met zware acties te dwarsbomen. De aanwezigen deelden deze vastberadenheid en stemden unaniem in met de voorgestelde actielijn.



federale overheid / vlaamse overheid

Met de regeringsvorming nog vers in het geheugen, belooft de komende periode een intense strijd te worden tussen vakbonden en beleidsmakers. De impact van de pensioenhervormingen zal voelbaar zijn voor alle ambtenaren en de reactie vanuit het middenveld

zal bepalend zijn voor de verdere koers van deze hervormingen.

Jan Van Wesemael





Prestatiegericht loonbeleid Geen meerwaarde, wel integendeel

Met de nieuwe mogelijkheden voor de flexibilisering van de loonschalen, mogelijk sinds het nieuw kaderbesluit van 18 maart 2023 met betrekking tot de rechtspositieregeling van het personeel binnen de lokale en provinciale besturen, zien we dat bepaalde (groepen van) besturen oefeningen maken in de richting van een meer prestatiegericht loonbeleid. Wij maken ons grote zorgen over deze evolutie. In dit artikel leggen we uit waarom.

Het klinkt natuurlijk heel mooi: “Wie hard(er) werkt, mag daar ook bijkomend voor beloond worden.” Maar een dergelijke visie verbergt zo veel valkuilen, dat de risico's de baten meer dan overstijgen.

Verhoogde druk

Een prestatiegericht loonbeleid kan immers leiden tot een verhoogde druk om 'prestaties' te leveren. Dit kan op zijn beurt weer leiden tot stress, burn-out en verminderde werktevredenheid. De constante druk om te presteren kan het werkklimaat negatief beïnvloeden.

Korte termijn

Prestatiebeloning kan personeel aansporen zich te richten op korte termijn-resultaten, in plaats van op langetermijnstrategieën die beter zijn voor de organisatie. Dit geldt zeker in een context van de openbare dienstverlening, waarbinnen kwaliteit en continuïteit toch de bovenhand moeten halen. Door de klemtoon op prestaties op de korte termijn kunnen medewerkers zich minder richten op hun ruimere persoonlijke en professionele ontwikkeling, leren en innovatie op de lange termijn. Dit kan zowel de persoonlijke groei als de groei van de organisatie belemmeren. Daarenboven kan korte termijn-denken leiden tot suboptimale beslissingen en zelfs schadelijk gedrag zoals het negeren van kwaliteit of ethische normen.

Contextafhankelijk

Ook hebben niet alle personeelsleden dezelfde middelen of mogelijkheden om hoge prestaties te leveren. Dit is sterk afhankelijk van hun rol, dienst of per-

soonlijke omstandigheden. Dit kan leiden tot gevoelens van onrechtvaardigheid en demotivatie bij degenen die niet in staat zijn of in aanmerking komen om bepaalde gestelde doelen te behalen, zelfs als ze hard werken.

Dit geldt zeker bij de meer technische en uitvoerende functies. Een arbeider kan een boom misschien sneller snoeien, maar is het dan beter gedaan? En wat met de veiligheid? Het lijkt er dan ook op dat dit soort denken eerder op de leest geschoeid is van de hogere functies vanaf het B-niveau. Maar ook daar duiken problemen op. Een personeelslid dat een bepaald (prestige)project naar zich kan toetrekken en kan schitteren voor zijn organisatie zal ook moeten rekenen op (indirecte) hulp van zijn of haar collega's. Die zullen hoogstwaarschijnlijk niet in aanmerking komen voor bijkomende verloning, terwijl ze ook hebben bijgedragen.

Op die manier kan prestatiegericht loon de focus verleggen naar individuele prestaties in plaats van naar teaminspanningen. Dit kan wel opgelost worden door het hele team een prestatievergoeding te geven.

Meetproblemen

Voorts is de objectivering of het meten van prestaties een probleem. Het is zeer moeilijk om prestaties op een eerlijke en nauwkeurige manier te meten, vooral in rollen waar de output moeilijk te kwantificeren is (bijvoorbeeld creatieve of strategische functies). Hierdoor kunnen vertekende of onvolledige 'metingen' leiden tot onterechte toekenning van prestatieverloning. Hierin zouden interpersoonlijke relaties, willekeur en favoritisme wel eens meer kunnen doorwegen dan de objectief geleverde prestaties.

Maar ook in functies waar de output kwantificeerbaar is, zal dit voor problemen zorgen. Het tellen van het aantal dossiers of van het aantal burgers dat men heeft geholpen, zal voor de organisatie leiden tot problemen. Het ene dossier is namelijk het andere niet, de ene vraag van een burger is gemakkelijker dan een andere. Met een prestatiegericht loonbeleid zullen personeelsleden minder geneigd zijn om moeilijke dossiers te behandelen, waardoor deze ofwel blijven liggen of doorgeschoven zullen worden, wat nefast is voor de organisatie. Een personeelslid heeft er bij een prestatiegericht loonbeleid belang bij om zoveel als mogelijk de gemakkelijkere of vlug afhandelbare dossiers naar zich toe te trekken.

Publieke middelen

Een ander belangrijk aspect is dat- in tegenstelling tot binnen de private sector- er gewerkt wordt met publieke middelen (belastinggeld). Een overheidsorganisatie moet dus niet twee maar vijf keer nadenken vooraleer zij overweegt dergelijke systemen in te voeren. Door een verkeerde toepassing, gecombineerd met een aangetast statuut van de onafhankelijke ambtenaar, kan willekeur en favoritisme overgaan in cliëntelisme en zelfs corruptie. Het invoeren van prestatiebeloning kan zo zelfs een rem vormen op de democratische werking van onze instellingen.

Sociale en persoonlijke aspecten

Personeelsleden die het in hun persoonlijk of sociaal leven moeilijker hebben, kunnen minder gaan verdienen dan hun collega's. Wie loopbaanonderbreking neemt om te zorgen voor ouders of kinderen, zal logischerwijze minder kunnen presteren. Naast het loonverlies dat men lijdt door

minder te werken, zal men ook minder kans maken op de aanvullende prestatieverloning. Dit zal vooral een negatieve impact hebben op vrouwen, gezien zij nog steeds de meeste zorgtaken op zich nemen en het meest (onvrijwillig) deeltijds werken. In die zin is prestatiegericht belonen niet vrouwvriendelijk.

IFIC en Kelchtermans

We mogen in dit kader ook niet de invloed vergeten van de invoering van de IFIC-loonschalen- die toch heel anders zijn opgebouwd dan de klassieke loonbarema's Kelchtermans- en de dynamiek die dit teweegbrengt in de sector. De IFIC-loonbarema's liggen principieel vast. Hoe zal men hiermee omgaan?

En wat is er mis met de huidige objectieve geldelijke trappen en anciënniteitsschalen? Mogen kennis, ervaring en loyaliteit dan niet meer beloond worden? Willen we dat echt overboord gooien? Met de huidige evaluatiemogelijkheden – als de werkgever een correct systeem hanteert (en daar wringt dikwijls ook het schoentje) – is het immers ondenkbaar dat iemand gedurende een lange tijd ondermaats zal kunnen presteren.

We herinneren er ook aan dat op dit moment reeds de mogelijkheid bestaat om prestaties bijkomend te belonen binnen de lokale besturen. Denk maar aan de functioneringstoelage, de managementtoelage en het opdrachthouderschap. Ook bestaat de mogelijkheid om trappen (geldelijke anciënniteit in jaren) over te slaan en dus sneller te groeien in de functionele loopbaan. ACOD LRB is nooit fan geweest van dergelijke toelagen of schaalessprongen (met uitzondering van de waarnemings-toelage).

Effecten van prestatiebeloning

De aandacht voor prestatiebeloning suggereert dat haar invloed op individuele en collectieve prestaties groot is. De wetenschappelijke basis hiervoor is echter beperkt (rapport SERV 2008). Ondanks meer dan veertig jaar onderzoek bestaat er geen eensgezind inzicht over de effecten van prestatiebeloning. Beloning kan gezien worden als gunstig als ze blijk geeft van waardering, maar dit positief effect valt in het water als de perceptie ontstaat dat het systeem unfair is. Een tussenpositie in deze opvatting is dat prestatiebeloning een versterker kan zijn, op voorwaarde

dat de andere aspecten van de job ook als gunstig worden ervaren.

Samengevat

Prestatiegericht loonbeleid biedt ons inziens- zeker als losstaand gegeven zonder de juiste randvoorwaarden en binnen de publieke dienstverlening- geen meerwaarde aan het personeelswelzijn en de dienstverlening. Er is daarentegen een groot risico op een foutieve toepassing, wat kan leiden tot grote onvrede, personeelsverloop en conflicten binnen de organisatie. Met alle gevolgen van dien voor de kwalitatieve werking van een overheid.

Prestatiegericht loonbeleid kan eveneens aanleiding geven tot meer druk, stress, burn-out, werkontevredenheid en korte termijn-denken. Het kan leiden tot willekeur, cliëntelisme of zelfs corruptie en aldus onze democratie aantasten.

Daarenboven heeft niet iedereen de mogelijkheid om zijn individuele prestaties te verhogen of duidelijk te tonen. Vrouwen en deeltijds werkenden zullen veel minder kans maken op meer loon. Een verdere flexibilisering van de toepassing van de loonbarema's-Kelchtermans, mogelijk sinds het nieuw kaderbesluit, is voor ons dan ook niet aan de orde.

Er moet werk gemaakt worden van een algemeen en coherent loonbeleid van toepassing voor de gehele sector. Dat is altijd ons standpunt geweest. We willen net voorkomen dat er een concurrentieslag zal ontstaan binnen de sector (maar ook met de private sector en andere overheidsdiensten). Sommige personeelsleden zullen met dergelijke systemen er ongetwijfeld op vooruit kunnen gaan, maar de overgrote meerderheid zal blijven zitten met grotendeels ongewijzigde loonbarema's daterend uit 1993. Wij eisen een algemene en baremieke loonsverhoging voor iedereen. Want de sector kan alleen maar zo goed werken omdat we dat met zijn allen samen doen.

Frank Hoste, Gert Vlasselaer



De toekomst van zorg Coöperatie of collectieve zekerheid?

De zorgsector in Vlaanderen staat op een kruispunt. Terwijl traditionele structuren zoals OCMW-woonzorgcentra lange tijd het fundament vormden van de publieke zorg, duiken er steeds vaker alternatieve modellen op. Met intergemeentelijke zorgbedrijven zijn de meesten van ons bekend. Maar een ander model dat steeds meer terrein wint, is de zorgcoöperatie. Maar wat betekent dat en welke zijn de gevolgen voor de werknemers?

Een zorgcoöperatie is in wezen een organisatie waarin de zorgverleners, bewoners, familieleden en soms zelfs andere belanghebbenden als mede-eigenaren worden beschouwd. Het idee is dat deze groepen samen beslissen over hoe de zorg wordt georganiseerd en geleverd, met de belofte van meer democratie en betrokkenheid. De coöperatieve gedachte spreekt tot de verbeelding: een model waar de zorg dicht bij de gemeenschap staat, waar werknemers niet zomaar uitvoerders zijn, maar actieve participanten in het beleid. Maar ondanks deze beloftes, is het van cruciaal belang na te gaan wat deze structuur betekent voor de werkzekerheid, arbeids-

voorwaarden en de dagelijkse realiteit van zorgverleners.

Inspraak en betrokkenheid: hoeveel macht hebben we echt?

Een van de meest geprezen aspecten van de zorgcoöperatie is de belofte van meer inspraak voor werknemers. De zorgverlener zou volgens dit model niet langer alleen uitvoerder zijn, maar ook een beslissingsbevoegde speler in het beleid en de organisatie van de zorg. Dit klinkt op papier als een stap vooruit, maar hoe zit het in de praktijk?

Wel, in de realiteit is inspraak vaak moeilijk te realiseren. Wie krijgt precies een stem, en hoe wordt die stem gewogen? In een coöperatie waar zowel werknemers, cliënten, familieleden en soms zelfs externe investeerders inspraak hebben, kan het gebeuren dat de stem van de zorgverlener niet altijd even zwaar weegt. Bovendien rijst de vraag wat er gebeurt wanneer de coöperatie voor moeilijke keuzes staat, zoals bezuinigingen of reorganisaties. Blijft de inspraak van werknemers dan overeind, of wordt deze ondermijnd door de nood-

zaak om financiële gaten te dichten? Het is belangrijk dat we als socialistische vakbond waken over de werkelijke invloed van zorgverleners in deze coöperaties. Inspraak moet meer zijn dan een symbolisch recht: zij moet effectief en gewaarborgd zijn. Wij moeten ervoor zorgen dat onze leden niet alleen gehoord worden, maar ook dat hun input leidt tot tastbare resultaten die hun werk- en zorgomstandigheden verbeteren.

Financiële stabiliteit: een kwetsbaar fundament

Waar de huidige OCMW-WZC's (en in principe de intergemeentelijke zorgbedrijven door de bijdragen van de verschillende gemeenten) kunnen rekenen op een stabiele financiële basis, zijn zorgcoöperaties vaak afhankelijk van een combinatie van contributies van leden, externe financiering en mogelijke subsidies. Dit lijkt op het eerste gezicht niet problematisch, maar het brengt een aantal grote risico's met zich mee voor de financiële stabiliteit van de organisatie. Financiële schommelingen kunnen

direct gevolgen hebben voor de arbeidsvoorwaarden van werknemers. In tijden van economische tegenwind zou een coöperatie kunnen kiezen om te besparen op lonen, om arbeidsvoorwaarden te versoberen of zelfs om personeel te laten afvloeien. Het ontbreken van een stabiele, gegarandeerde financieringsstroom maakt coöperaties kwetsbaarder voor marktinval en economische fluctuaties. ACOD LRB pleit voor een zorgsector waarin financiële stabiliteit en werkzekerheid hand in hand gaan. De financiële kwetsbaarheid van zorgcoöperaties mag niet ten koste gaan van de zekerheden die onze mensen verdienen. Daarom moeten we er nauwlettend op toezien dat de overgang naar een coöperatief model niet leidt tot een uitholling van loon- en arbeidsvoorwaarden.

Complexiteit en werkdruk: de vergeten schaduwkant

Een ander aspect van de evolutie naar zorgcampussen is de toenemende complexiteit van het werk. De integratie van verschillende zorgdiensten – zoals

“Inspraak moet meer zijn dan een symbolisch recht: zij moet effectief en gewaarborgd zijn”

dagopvang, kinderopvang en serviceflats – binnen één campus, lijkt efficiëntie en synergie te beloven. Maar deze schijnbare efficiëntie kan snel omslaan in een verhoogde werkdruk en verwarring voor werknemers.

De diversiteit van taken en de complexiteit van het werk zullen toenemen wanneer verschillende zorgdiensten samenkomen. Wat vroeger gescheiden werkvelden waren met duidelijke rollen en verantwoordelijkheden, zullen deze nu elkaar overlappen en doorkruisen. De kans is groot dat dit leidt tot verwarring, een toename van verantwoordelijkheden zonder de nodige ondersteuning en uiteindelijk tot een hogere werkdruk. Voor zorgverleners betekent dit niet alleen meer taken, maar ook het risico van burn-out en het gevoel dat ze in een

onoverzichtelijk doolhof van taken en verantwoordelijkheden terechtkomen. ACOD LRB zal ervoor zorgen dat de werkdruk en complexiteit niet uit de hand lopen. Werknemers moeten ondersteund worden met adequate middelen, duidelijke taakomschrijvingen en een gezonde werkstructuur. Zorg mag nooit ten koste gaan van de gezondheid van de zorgverlener.

Arbeidscontracten, arbeidsomstandigheden en secundaire arbeidsvoorwaarden op de wip?

Nog iets dat we niet over het hoofd mogen zien bij de transitie naar zorgcoöperaties, is de impact op arbeidscontracten, arbeidsomstandigheden en secundaire arbeidsvoorwaarden. Deze elementen vormen de ruggengraat van de werkzekerheid en het welzijn van onze leden.

Binnen de traditionele openbare structuren zijn de arbeidsvoorwaarden doorgaans goed gereguleerd. We hebben duidelijke afspraken over loon, werktijden, pensioenrechten en andere belangrijke secundaire voorwaarden



Lokale en regionale besturen

zoals maaltijdcheques, verlofdagen en ziekteverlof. In een coöperatief model, waar de financiële druk hoger is en waar de organisatie minder stabiel is, kunnen deze voorwaarden onder druk komen te staan.

Zo willen we het niet zien gebeuren dat zorgcoöperaties overgaan tot het aanbieden van tijdelijke of deeltijdse contracten, in plaats van de vaste, voltijdse contracten die werknemers in de publieke sector gewend zijn. Daarnaast kunnen secundaire arbeidsvoorwaarden worden afgebouwd of minder aantrekkelijk worden gemaakt om financiële gaten te dichten. Werknemers kunnen ook geconfronteerd worden met minder gunstige werktijden, een gebrek aan overurencompensatie of een toename van het aantal uren zonder evenredige loonsverhoging.

Wij zullen er zeker moeten op toezien dat deze rechten beschermd blijven. De kwaliteit van de zorg begint bij de kwaliteit van de arbeidsvoorwaarden van de zorgverlener. We moeten en zullen ervoor zorgen dat onze mensen niet gedwongen worden in te leveren op wat ze verdienen en dat ze onder eerlijke en rechtvaardige contracten blijven werken, ongeacht of ze in een traditionele structuur of een coöperatief model werkzaam zijn.

Zekerheid boven alles

In de evolutie naar nieuwe zorgmodellen is het essentieel dat de collectieve zekerheid van werknemers gewaarborgd blijft. Openbare zorg biedt een mate van stabiliteit en zekerheid die moeilijk te evenaren is in een coöperatief model. De vaste basis van overheidsfinanciering, de duidelijke en goed gedefinieerde arbeidsvoorwaarden en de zekerheid van werkgelegenheid maken deze structuren aantrekkelijk voor zorgverleners die terecht waarde hechten aan stabiliteit, zelfs in tijden van economische tegenspoed of organisatorische uitdagingen.

In een sector waarvoor continuïteit van het allergrootste belang is, moeten we erover waken dat deze zekerheden niet in het gedrang komen door nieuwe, niet uitgeteste modellen. Zorgcoöperaties zullen vanaf het begin robuuste plannen moeten hebben om te waarborgen dat de zorg niet alleen kwalitatief blijft, maar ook consistent en betrouwbaar. Innovatie in de zorg is belangrijk, maar moet niet

“De kwaliteit van de zorg begint bij de kwaliteit van de arbeidsvoorwaarden”

ten koste gaan van de rechten en de zekerheden van de werknemers.

Onze rol: waken over de toekomst

We hebben als sterke vakbond de taak om niet alleen de belangen van onze leden te verdedigen, maar ook om proactief op te treden in de transitie naar nieuwe zorgmodellen. Dat betekent dat we scherp moeten toezien op de invoering van zorgcoöperaties en zorgcampussen en dat we onze stem laten horen wanneer de rechten van werknemers op het spel staan.

Zorgcoöperaties kunnen een stap vooruit zijn, maar alleen als ze worden opgebouwd op een fundament van financiële zekerheid, sterke arbeidsvoorwaarden en reële inspraak van werknemers. ACOD LRB zal blijven waken over deze fundamenten, om ervoor te zorgen dat de toekomst van de zorgsector niet alleen warm en menselijk blijft, maar ook veilig en zeker voor degenen die erin werken.

Laten we samen de toekomst van de zorg beschermen, zodat zij niet alleen de beste zorg biedt aan degenen die ze nodig hebben, maar ook een stabiele en rechtvaardige werkplek blijft voor degenen die haar dagelijks leveren. Nu en in de toekomst.

Bart Servaes, Dries Goedertier

¡NO PASARÁN!



D. Willaert - Hoe moeten we dit beest temmen?

Ellen De Soete - 8 Mei 80 jaar vrij

Lectrr - We mogen niets meer zeggen

+ "Ervaar en Escape" extreemrechts!

27 MAART 2025

9.00 uur

ACOD-gebouw

Fontainasplein 9/11 1000 Brussel




V.U. Gert Vlasselaer Fontaina:

GEZOCHT



ACTIEhelden

om samen te stunten!

ACOD LRB is op zoek naar actiehelden zoals **JIJ** 

Hou **JIJ** ervan om acties op punt te zetten,
te organiseren of te animeren?

#TOP

Dan verwelkomen wij **JOU** maar al te graag in ons Team

ACTIE!



Geef **jouw** naam op
aan je gewestelijk secretaris LRB



Nico Vandenberghe **Nieuwe vaste afgevaardigde voor de politie Oost- en West-Vlaanderen**

Vanaf 1 maart 2025 volgt Nico Vandenberghe Luc Van Himste op als vaste afgevaardigde politie voor de gewesten Oost- en West-Vlaanderen. Nico startte zijn carrière in 2005 bij het toenmalige veiligheidskorps (FOD Justitie) waar hij in 2008 ook begon als militant van de ACOD bij de sector Overheidsdiensten Justitie. In 2019 werd het veiligheidskorps geïntegreerd in 'DAB Hoven & Rechtbanken – Federale

Politie' waar Nico zijn rol als militant verderzette. Al snel vertegenwoordigde hij de sector LRB in het Comité ter Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW) en het Basis overlegcomité (BOC 201) als afgevaardigde voor ACOD Politie. Nico zal nu de jarenlange inzet en goede werking van zijn voorganger voortzetten.



Sigi Claes **Vaste afgevaardigde politie voor Vlaamse regio**

Sigi Claes startte zijn carrière bij de VDAB, met een focus op de haven van Antwerpen, maar maakte al snel een overstap naar de Antwerpse politie als polyvalent agent op Kiel. Hij leerde zo de knepen van het vak via wijkwerk, patrouilleren in de Abdijstraat, bemiddelen, verkeer regelen, bescheiden misdrijven oplossen, mensen troosten bij ongeluk, 'planton' zijn, klachten acteren, verliezen van documenten noteren en opstootjes vermijden, voetbalmatchen beveiligen...

Later in zijn carrière 'klom' hij op naar de 11^{de} verdieping van de Oudaan en werd hij ook actief bij de Algemene Inspectie (AIG) van de Federale Politie en van de Lokale Politie, waar hij als expert zetelde in de Raad van Beroep (de evaluatiedossiers) en de Paritaire Commissie (moraliteit bij aanwerving en evaluatie van stages). Ook bij de Tuchtraad was hij actief als vertegenwoordiger van de inspecteur-generaal. Het recht op een eerlijk proces en een rechtvaardige benadering van het betrok-

ken personeelslid hebben daar voor hem steeds een centrale plaats ingenomen. Als vast afgevaardigde voor ACOD Politie wil hij al zijn expertise maximaal inzetten ten behoeve van onze kameraden en de goede werking van onze sector uitbouwen waar mogelijk.



Decreet lerenden en organisatie ACOD Onderwijs gaat niet akkoord

Op 17 januari heeft de Vlaamse regering haar principiële goedkeuring gehecht aan het voorontwerp van het Decreet over de lerenden en de organisatie in het onderwijs. ACOD Onderwijs heeft een protocol van niet-akkoord gegeven. Onze motivatie lees je hieronder.

Geen slimme apparaten in de klas

De regering wil een verbod op slimme apparaten invoeren. Deze term dekt niet enkel smartphones en gsm's, maar ook andere instrumenten zoals smartwatches. Voor de leerlingen van de derde graad van het secundair onderwijs geldt het verbod enkel in de klas. De regering meent dat dit verbod de schoolresultaten, het welbevinden en het sociale klimaat zal bevorderen. De scholen beschikken over beleidsruimte (bijvoorbeeld wat met extra murosactiviteiten?) en er is in uitzonderingen voorzien voor leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften, om medische redenen, voor onderwijsdoelstellingen bepaald door de school én voor individuele leerlingen, bij persoonlijke omstandigheden en met de toestemming van de school.

ACOD Onderwijs is tevreden dat dit verbod er komt in het basisonderwijs en de eerste en tweede graad van het secundair onderwijs zowel tijdens de lessen als tijdens ontspanningsmomenten.

Wij begrijpen dat er afwijkingen mogelijk zijn in het kader van onderwijsdoelen, voor specifieke onderwijsbehoeften of omwille van medische redenen.

Totaal onaanvaardbaar is echter de uitzondering omwille van 'persoonlijke omstandigheden'. Deze uitzondering holt het verbod uit. Ze zal de leerkracht heel wat planlast bezorgen en zijn gezag aantasten. Stel je voor dat je op een lesdag elk uur een andere klasgroep hebt. Is het dan de bedoeling dat je voor de aanwezigheid van ieder lesuur bij de directeur gaat controleren wie om persoonlijke redenen zijn smartphone of smartwatch mag gebruiken?

Als de gsm rinkelt, moet de leerling het persoonlijk gesprek dan voeren in de klas in aanwezigheid van de medeleerlingen of moet hij dan – zonder toezicht – de klas verlaten? Hoe werden leerlingen vroeger – voor het gsm-tijdperk – om persoonlijke redenen bereikt? Was de bereikbaarheid

'Totaal onaanvaardbaar is de uitzondering omwille van 'persoonlijke omstandigheden' van het verbod op 'slimme apparaten'

via het secretariaat dan een probleem?

Drie uur extra Nederlands

Als de klassenraad oordeelt dat een leerling na het zesde leerjaar de eindtermen Nederlands onvoldoende bereikt heeft, maar hij toch overgaat naar het secundair onderwijs, dan is die leerling verplicht om in het secundair onderwijs per week drie lessen extra Nederlands te volgen bovenop de gewone lessentabel.

Deze beslissing berust bij de klassenraad van het basisonderwijs. De scholen van het secundair onderwijs zijn verplicht deze drie uren te organiseren.

Hoewel ACOD Onderwijs de doelstelling van de extra uren Nederlands in het secundair onderwijs onderschrijft, hebben wij fundamentele opmerkingen en vragen die niet werden beantwoord tijdens de onderhandelingen.

Door het feit dat er nog geen besluit van de Vlaamse regering is over de concrete invulling en uitwerking van deze maatregel, kunnen wij niet inschatten welke gevolgen dit zal hebben voor het personeel. Komen er bijkomende middelen om deze uren te organiseren? Wanneer worden deze lessen gegeven?

Wat met de stigmatisering van leerlingen en het verzwaren van hun curriculum? Waarom kunnen de drie uren niet opgenomen worden in de uren voor remediering binnen het curriculum? Wat zijn de gevolgen voor de leerling als er geen vakbekwame leerkrachten worden gevonden?

De klassenraad van het secundair onderwijs zal aan de hand van de studievoortgang van de leerling kunnen beslissen dat de extra uren Nederlands eventueel worden verminderd of beëindigd. Maakt de leerkracht die de extra uren geeft dan ook

deel uit van die klassenraad? Het is immers niet noodzakelijk dat die leerkracht ook les geeft aan de alle leerlingen van die klas.

Veel vragen waarop we weinig antwoorden hebben gekregen.

Aanpassing NT2-test

ACOD Onderwijs gaat er niet mee akkoord dat in het volwassenenonderwijs de NT2-test voor 80 procent beoordeeld zal worden aan de hand van toetsvragen uit een gestandaardiseerde databank in plaats van de huidige 60 procent.

Deze testdatabank is onvoldoende wetenschappelijk onderbouwd. De test moet volwaardig gevalideerd zijn vooraleer hij over Vlaanderen wordt uitgerold.

De centra voor volwassenenonderwijs nemen de praktische uitvoering van het testproces in handen. AHOVOKS garandeert de validiteit van de test en de centra bewaken de betrouwbaarheid. Doordat de test nog niet op punt staat en wetenschappelijk nog meer onderbouwd moet worden, kan de periode waarin een test afgenomen wordt, niet worden uitgebreid. Dit maakt dat centra heel veel druk ervaren bij de ondersteunende personeelsleden (ICT, administratie...) en bij de leerkrachten die de test op een vastgelegde dag moeten uitvoeren. Een uitbreiding



onderwijs

van de periode waarin de test kan worden afgenomen, zou de werkdruk die bij het plannen en afnemen ontstaat, drastisch kunnen verlagen.

Daarnaast lijkt het alsof de overheid geen vertrouwen heeft in de eigen evaluatie door de personeelsleden in de centra voor volwassenenonderwijs omdat hun aandeel in de NT2-test wordt verlaagd naar 20 procent.

nancy.libert@acod.be



Internationale Dag ter Bestrijding van Racisme en Discriminatie

Algemeen comité ACOD Onderwijs op 21 maart 2025 in Leuven

21 maart 1960 in Sharpeville, een zwarte township in Zuid-Afrika. De politie opent zonder waarschuwing het vuur op een menigte die vreedzaam demonstreert tegen de zogenaamde pasjeswetten. Het wordt een bloedbad: 69 mensen, onder wie 10 kinderen en 8 vrouwen, worden doodgeschoten en 180 mensen raken gewond.

21 maart is door de Verenigde Naties uitgeroepen tot Internationale Dag ter Bestrijding van Racisme en Discriminatie.

Om dit stuk geschiedenis te bewaken, organiseert ACOD Onderwijs ieder jaar een algemeen comité waarop de gevolgen van racisme, discriminatie en uitsluiting in het onderwijs in de kijker worden gezet.

Het comité vindt dit jaar plaats op vrijdag 21 maart in Leuven. Omdat enkele details nog niet vastliggen bij het ter perse gaan, bezorgen we het programma en de uitnodiging in de nieuwsbrief die jullie eind februari ontvangen.

jeanluc.barbery@acod.be

Hoger onderwijs

Engagementsverklaring diversiteit, gelijke kansen en inclusie

Met het advies 'Engagementsverklaring diversiteit, gelijke kansen en inclusie in hoger onderwijs' van de Vlaamse Onderwijsraad (Vlor) gaan ACOD Onderwijs en de andere onderwijsvakbonden enkele belangrijke engagementen aan voor gelijke kansen, inclusie en diversiteit.

De verklaring is tevens ondertekend door diverse onderwijsorganisaties, waaronder de Vlaamse Hogescholenraad (VLHORA), de Vlaamse Interuniversitaire Raad (VLIR), de Vlaamse Vereniging voor Studenten (VVS) en het Steunpunt Inclusief Hoger Onderwijs (SIHO). De Vlaamse regering wordt gevraagd dit initiatief te ondersteunen.

De volgende kernengagementen komen aan bod in het advies.

1. Visieontwikkeling en bewustwording

Elke partner en iedere instelling voor hoger onderwijs ontwikkelt een visie op de meerwaarde van diversiteit en inclusie. Deze visie moet worden gedragen door iedereen binnen de onderwijscontext en kan bijdragen tot een cultuur van inclusie.

2. Beleidsintegratie en concrete acties

Inclusieve maatregelen en praktijken worden geïntegreerd in het kwaliteitsbeleid van instellingen. Ook in het hoger onderwijs zal worden gestreefd naar een inclusieve leer- en leefomgeving, gebaseerd op het concept van Universeel Ontwerp (een omgeving die diversiteit als uitgangspunt neemt).

De partners van het hoger onderwijs richten zich op inclusieve begeleiding bij instroom, doorstroom en uitstroom van studenten. Dit omvat een warm welkom, begeleiding bij heroriëntatie en ondersteuning bij tewerkstelling.

3. Ondersteuning in transitiemomenten

Studentenparticipatie wordt bevorderd en studentenverenigingen worden aangemoedigd inclusief te opereren. Studentenvoorzieningen bieden een divers aanbod.

4. Inclusieve leefomgeving

Inclusieve onderwijspraktijken worden ontwikkeld met aandacht voor diversiteit en actuele maatschappelijke thema's. Studenten ontwikkelen vaardigheden om diversiteitssensitief te handelen in hun professionele loopbaan.

5. Curriculum en onderwijspraktijk

Diversiteit en inclusie zijn integraal onderdeel van HR-beleid, met aandacht voor

6. Inclusieve werkcultuur voor medewerkers

Inclusieve rekrutering, begeleiding en professionalisering van medewerkers.

7. Monitoring en evaluatie

7. Monitoring en evaluatie

De evolutie van diversiteit, gelijke kansen en inclusie wordt systematisch gemeten. Partners wisselen goede praktijken uit en volgen de impact van het beleid op Vlaams niveau op.

De verklaring erkent dat superdiversiteit een blijvende realiteit is in de samenleving en het hoger onderwijs. Ondanks eerdere inspanningen weerspiegelt de studenten- en medewerkerspopulatie nog niet de diversiteit van de bredere maatschappij. Inclusie wordt in dit Vlor-advies gezien als een belangrijke hefboom om diversiteit volledig te benutten.

De engagementsverklaring benadrukt eveneens de samenwerking tussen alle partners van het hoger onderwijs en de Vlaamse regering om deze doelen te realiseren en randvoorwaarden te scheppen voor een inclusieve onderwijservaring. Het volledig advies kan je terugvinden op onze website (www.acodonderwijs.be/engagement).

jeanluc.barbery@acod.be

Sociale dienst van het GO! zoekt een administratief medewerker

De Sociale dienst voor de personeelsleden van het GO! zoekt een administratief medewerker voor indiensttreding via detachering op 1 september 2025.

Kandideren kan tot en met 25 april 2025 (poststempel geldt als bewijs).

Meer informatie op onze website (www.acodonderwijs.be/sdgo).

Commissiedag 'Scholen voor iedereen'

Onze commissiedag stond dit jaar in het teken van inclusief onderwijs. Voor de middag gaf een team onder leiding van John De Plecker, afdeling Leerplicht van het Departement Onderwijs en Vorming, een heldere uiteenzetting over het advies dat de onafhankelijke Commissie Inclusief Onderwijs in 2024 publiceerde.

Daarna volgde een vragenronde en een debat en werden de aanwezige afgevaardigden en militanten schriftelijk bevroegd. Wat is er nodig om inclusief onderwijs te realiseren? Wat zijn randvoorwaarden? Wat moet er veranderen aan het huidige buitengewoon onderwijs? Wat moeten we behouden?

Uit de meer dan 88 bladzijden met reacties distilleerden we de belangrijkste en meest voorkomende.

1. Personeel en ondersteuning

- Meer leerkrachten, zorgpersoneel en specifieke ondersteuningsfuncties zoals psychologen, maatschappelijk werkers en logopedisten in de school zelf.
- Vermindering van administratieve lasten en meer focus op directe ondersteuning van leerlingen.
- Een assistent-leerkracht voor administratieve taken.
- Structurele professionalisering van leerkrachten op het gebied van diversiteit en inclusie is noodzakelijk.

2. Pedagogische aspecten

- Kleinere klassen en beperking van het aantal leerlingen met specifieke ondersteuningsvragen per klas.
- Aandacht voor aangepaste lesmethoden voor leerlingen met bijvoorbeeld ASS en mentale beperkingen.
- Zorg voor welzijn en welbevinden van zowel leerlingen als leerkrachten.

3. Organisatorische en financiële randvoorwaarden

- Meer financiële middelen om in inclusieve infrastructuur en gespecialiseerde materialen te voorzien.
- Efficiëntere inzet van middelen zonder dat ze blijven hangen in tussenstructuren.
- Handhaving van vrije schoolkeuze en zorg voor een betere spreiding van leerlingen over scholen.

4. Infrastructuur

- Aangepaste schoolgebouwen met prikkelarme ruimtes, snoezelruimtes, aangepaste toiletten en veilige speelplaatsen.
- Toegankelijkheid en veiligheid van schoolomgevingen.

5. Inclusieve maatschappij en visie

- Inclusie moet niet alleen in het onderwijs, maar ook in de bredere maatschappij zoals op de arbeidsmarkt en in vrijetijdsbesteding verankerd worden.

- Geen verplichting van inclusief onderwijs zonder voldoende differentiatie naar de noden van elk kind.
- Behoud van het BuO (buitengewoon onderwijs) en opwaardering voor leerlingen die niet in een regulier systeem functioneren.

6. Kritiekpunten en uitdagingen

- Een gebrek aan realistische doelstellingen en praktijkgerichtheid in de plannen voor inclusie.
- Onvoldoende aandacht voor de redenen waarom veel leerlingen onterecht naar BuO worden doorverwezen.
- Bezorgdheid over de haalbaarheid van het einddoel tegen 2040 en de impact op leerlingen en leerkrachten tijdens de overgangsfase.

Met deze reacties gaat ACOD Onderwijs verder aan de slag om tot het bepalen van standpunten te komen.

jeanluc.barbery@acod.be





Podiumkunsten

Hospitalisatieverzekering voor alle medewerkers met kortlopende contracten

Sinds 1 januari 2025 krijgen alle medewerkers met kortlopende contracten van maximaal vier maanden een hospitalisatieverzekering via het Sociaal Fonds Podiumkunsten. Dit is een belangrijke stap vooruit voor de vele flexwerkers in onze sector en ACOD Cultuur is verheugd dit goed nieuws met jullie te delen.

Het sociaal fonds biedt sociale voordelen en ondersteuning aan werknemers en werkgevers in de sector. Het is bedoeld om de arbeidsomstandigheden te verbeteren, werkzekerheid te bevorderen en bij te dragen aan opleiding en welzijn.

Onder het VIA-akkoord voor de kunstensector biedt het Sociaal Fonds Podiumkunsten deze verzekering aan voor flexwerkers die minder dan vier maanden bij dezelfde werkgever hebben gewerkt. Dit geldt voor prestaties bij gesubsidieerde werkgevers of bij multiwerkgeverschap waarbij een gesubsidieerde werkgever betrokken is. Om in aanmerking te komen voor deze

“Precaire situatie flexwerkers verzachten en onzekerheid enigszins opvangen”

verzekering, tellen al de gewerkte dagen mee die onder de juiste prestatiecodes vallen. Zolang je minstens 45 werkdagen hebt, krijg je toegang tot de verzekering of behoud je deze. Heb je binnen twee kalenderjaren niet genoeg gewerkte dagen, dan vervalt de hospitalisatieverzekering op 1 januari van het volgende jaar.

Dit voordeel is in het leven geroepen om de precaire situatie van flexwerkers te verzachten en de onzekerheid die ermee gepaard gaat enigszins op te vangen. Flexwerkers hebben vaak te maken met onzekere en wisselende werkpatronen,

waardoor een hospitalisatieverzekering een belangrijke zekerheid biedt. Wat betekent dit dan voor jou?

- Financiële zekerheid: je moet je geen zorgen maken over hoge medische kosten bij een ziekenhuisopname.
- Toegankelijkheid: zelfs met kortlopende contracten kun je nu profiteren van een hospitalisatieverzekering.
- Ondersteuning: dit initiatief erkent en ondersteunt de waardevolle bijdrage van flexwerkers in de podiumkunsten.

Laten we samen deze positieve verandering omarmen en blijven strijden voor betere arbeidsvoorwaarden voor iedereen in onze sector. Samen staan we sterker!

Heb je vragen of wil je meer weten over deze nieuwe regeling? Neem dan contact op met je vakbondsvertegenwoordiger.

Inge Hermans



Limburg

Programma senioren 2025

Net zoals de voorbije congresperiode werkt onze seniorencommissie weer een mooi programma uit voor 2025. In een volgende uitgave zullen we meer details bekendmaken.

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 de stad Mechelen. Het gegidste bezoek aan Mechelen 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](mailto: 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. Deze wordt gezien als administratiekosten.

Oost-Vlaanderen

Afdeling Wetteren: jaarlijkse gourmetparty

Wij hebben het genoegen u en uw familie uit te nodigen voor onze jaarlijkse gourmetparty op zaterdag 29 maart van 19 tot 1 uur in de Gemeentelijke Feestzaal, Schooldreef 40, 9230 Wetteren.

Op het menu: aperitief aangeboden door de afdeling, gourmet, koffie met taart.

Deelname in de kosten bedraagt 40 euro per persoon. Daar is inbegrepen de gourmetschotel en alle dranken tot 1 uur.

Inschrijven kan tot 15 maart via liviavandensteen@outlook.be, johan-jansen-f@hotmail.com, dirkdekuyscher@skynet.be of via 0478 93 20 98. Vermeld zeker uw naam, voornaam, adres en aantal personen.

Betalen op rekeningnummer BE86 9730 6212 0450 van ACOD afdeling Wetteren. Naam, aantal personen en 'gourmet 2025' vermelden.

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^{ste} en 21^{ste} eeuw'.

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

Verbeke Foundation

ZONDAG 25 MEI 2025

ACOD Intersectorale afdeling Waasland organiseert:

Rondleiding met gids.


We verzamelen aan de ingang om 12u30. De rondleiding start stipt om 13u.

Prijs: 5 euro per persoon = toegang + gids + drankje. Gratis tot 14 jaar.

Inschrijven:
oost_vlaanderen@acod.be
+ betalen: uiterlijk 5 mei.

Rekeningnummer:
BE24 8771 4073 0138

Mededeling: KP0027/Verbeke Foundation 25/5/25/aantal personen.

Verbeke Foundation 
Westakker 1 – 9190 Kemzeke

VU: Stautemas Dirk Algemeen provinciaal secretaris



acod
ABVV OPENBARE DIENSTEN

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



PB-PP
BELGIE(N) - BELGIQUE

ningnummer BE 39 0003 2515 5619 met vermelding van 'bezoek Alijn + aantal personen + naam en GSM nummer'. Dit geldt als definitieve inschrijving.

Vlaams-Brabant

Infonamiddag successierechten

Heb je vragen over hoe je je nalatenschap optimaal kan regelen? Kom naar onze infonamiddag op 6 maart om 14 uur bij de ACOD, Maria Theresiastraat 121, 3000 Leuven en krijg via de notarissen Bosmans en Distelmans helderheid over successierechten. Onze experts delen praktische tips en waardevolle inzichten om uw erfgoed te beschermen. Meer info en inschrijven via niel.hendrickx@abvv.be, 016 27 18 89.

West-Vlaanderen

Afdeling Oostende: nieuwe datum toelichting pensioenen

Door actie en manifestatie voor het behoud van de pensioenen vond de op 13 februari geplande toelichting over de pensioenen niet plaats. Deze wordt verplaatst naar 25 maart. De uitleg zal gegeven worden door onze intersectorale pensioenspecialiste Laure Desmet, die ons wegwijs zal maken in de complexiteit van de pensioenregelgeving. De avond begint om 19 uur, deuren worden geopend vanaf 18.45 uur. Deelname aan deze activiteit is gratis en alle leden zijn welkom! Indien je aanwezig wil zijn, geef dan vooraf een seintje via het gsm-nummer 0494 644 794. Let wel: individuele pensioendossiers kunnen tijdens deze avond niet behandeld worden.

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.

INFONAMIDDAG SUCCESSIERECHT 06/03/2025

ZAAL ACHTURENHUIS - ACOD
MARIA -
THERESIASTRAAT 121
14U



Heeft u vragen over hoe u uw nalatenschap optimaal kunt regelen?
Kom naar ons event en krijg helderheid over successierechten!
Onze experts delen praktische tips en waardevolle inzichten om uw erfgoed te beschermen.

Door Notarissen
Bosmans - Distelmans



info en inschrijvingen:
niel.hendrickx@abvv.be
016 27 18 89