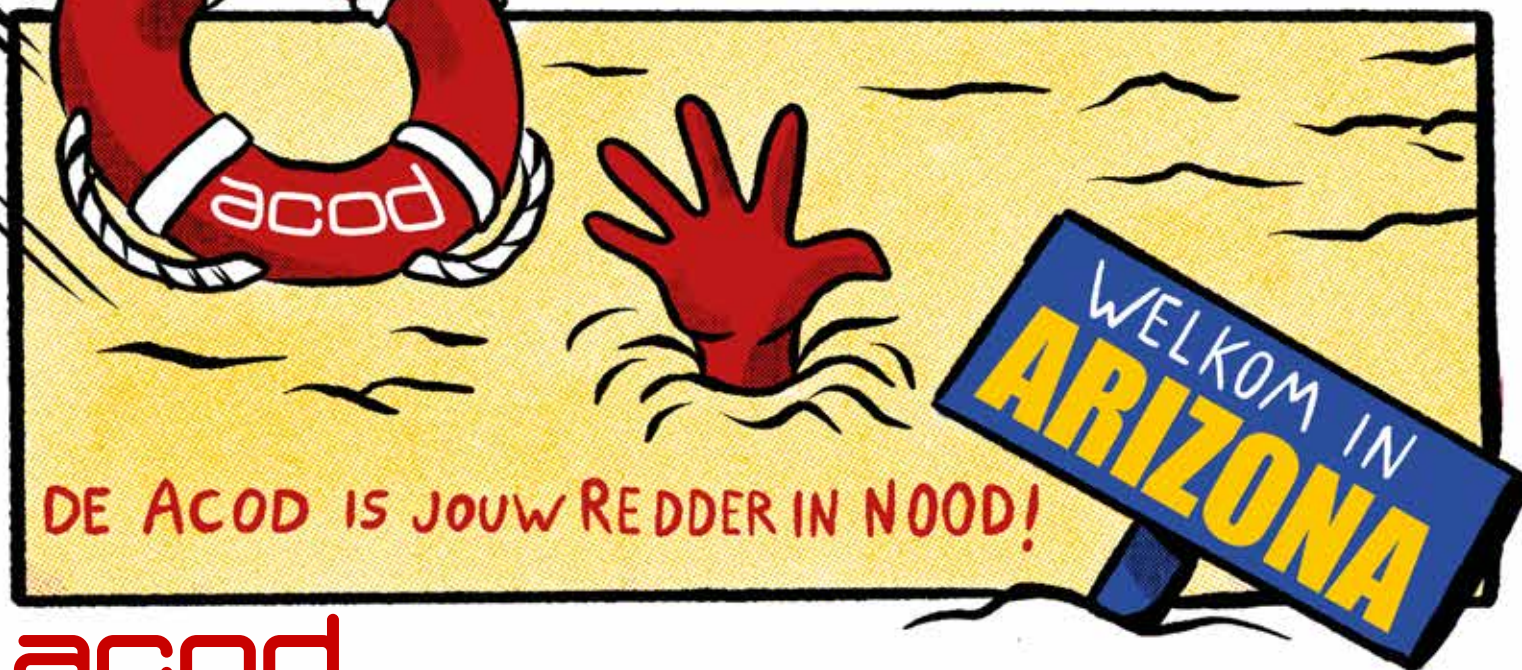


TRIBUNE



inhoud

inhoud en colofon	2
wedstrijd	2
algemeen	3
spoor	5
tram bus metro	10
de post	12
gazelco	14
telecom	15
federale overheidsdiensten	16
vlaamse overheidsdiensten	22
lokale en regionale besturen	24
onderwijs	32
cultuur	36
agenda	37

colofon

Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

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



Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be

Redactie:

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

Eindredactie: Jos Gavel, Aalst

Vormgeving: Els De Waele

Drukkerij: Moderna Printing

online



www.acodonline.be



www.facebook.com/acod.abvv

wedstrijd

Mediamarktbon

Winnaars

Kristof Mateos (Kermt), Walter Geerts (Merksem), Martine Reubens (Izegem), Robert De Laet (Brasschaat) en Annemie Slagmuylders (Londerzeel) wisten de juiste antwoorden op de vorige prijsvraag. Zij winnen een Mediamarkt-geschenkbon.

Nieuwe prijs: Mediamarktbon

Vragen

- Door de Arizona-regering zijn federale ambtenaren als vogels voor de kat. Welke vogels?
 - Spotvogels in het bos
 - Kanaries in koolmijn
 - Eendjes in het water
- Wat is er te zien in de Onderwijsspiegel 2026?
 - Structurele investeringen vanaf nu
 - Snelle aanpak werkdruk, lerarentekort, sociale ongelijkheid
 - Niets van het voorgaande

- De senioren ACOD AKM gaan op uitstap naar De Kempen. Met welk vervoermiddel?

- Vespa
- Bierfiets
- Huifkar

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 ons vraagt "Sterke overheden en statutaire tewerkstelling beschermen onze democratie"

De cover van deze editie van Tribune is opvallend en dramatisch. Wat wil de ACOD ermee zeggen?

Uwe Rochus: "We maken duidelijk dat we resoluut opkomen voor het personeel van de openbare diensten. Dat staat steeds meer onder politieke druk en we zien hoe via de Arizona-regering pogingen worden ondernomen om de statutaire werkgelegenheid bij de overheid steeds verder uit te hollen of zelfs te laten verdwijnen. Via een toekomstige verhoging van de werkgeversbijdrage voor nieuwe vast benoemden wordt het voor de federale overheid duurder om statutair aan te werven. Dit is gezegd bedoeld om de hogere pensioenkost te dekken, maar eigenlijk gaat het gewoon over het onaantrekkelijker maken van het statuut of zo de poort wagenwijd open te zetten voor contractuelen en uitbesteding aan de privé. Dit zal in de praktijk dus betekenen dat de federale overheid veel vaker zal kiezen voor contractueel personeel of outsourcing. Deze werknemers moeten helaas doorgaans aan minder interessante loon- en arbeidsvoorwaarden werken dan hun statutaire collega's."

Waarom is het statuut zo belangrijk?

Uwe Rochus: "De bescherming die je als statutair hebt, heb je nergens als contractueel personeelslid. Het ambtenarenstatuut is essentieel om de onafhankelijkheid en neutraliteit van ambtenaren te garanderen en hen te beschermen tegen politieke willekeur. Zonder dit statuut staan ambtenaren sneller onder druk van politici om beslissingen te nemen die politieke belangen dienen indien ze hun job willen behouden. Dit hebben we recent kunnen vaststellen bij de medewerkers van Fedasil."

Werner Roelandt (algemeen secretaris ACOD): "In die zin versterkt het statuut de overheid en beschermt het de democratie, wars van de willekeur van de politiek. We zien voorbeelden uit het buitenland en dus ook bij ons, waar de politieke druk op overheids personeel zodanig groot wordt

dat het gedwongen wordt handelingen te stellen die ingaan tegen het algemeen belang, tegen democratische en soms humanistische principes, enkel ten voordele van enkele politieke machthebbers."

Uwe Rochus: "Dankzij de bescherming tegen willekeurig ontslag kunnen ambtenaren dossiers neutraal en objectief behandelen, wat het vertrouwen van burgers in de overheid versterkt. Ambtenaren dienen in de eerste plaats het algemeen belang. Het statuut laat hen toe regelgeving strikt en correct toe te passen, zelfs wanneer dat ingaat tegen politieke voorkeuren of private belangen. Daarom beschouwt de ACOD het statuut niet als een privilege, maar als een noodzakelijk instrument voor een kwalitatieve, onafhankelijke en betrouwbare overheid."

Werner Roelandt: "Je mag ook niet vergeten dat het statuut in de huidige vorm de aantrekkelijkheid van een loopbaan bij de overheid versterkt en helpt om talent aan te trekken in een competitieve arbeidsmarkt. Tegelijk zorgt het voor meer stabiliteit en continuïteit in de dienstverlening, doordat het personeelsverloop lager ligt dan bij contractuele tewerkstelling."

Wat is het gevolg van minder statutaire tewerkstelling en meer contractuele personeelsleden?

Werner Roelandt: "Dit veroorzaakt een spanning op de werkvloer. De overheid breekt zo de solidariteit tussen de personeelsleden omdat de personeelsleden niet allemaal tegen dezelfde loon- en arbeidsvoorwaarden of voor een gelijkaardig pensioen werken. Door deze twee statuten creëert men bewust een verdeel- en heerscultuur, met de gekende resultaten als gevolg."

Uwe Rochus: "De ACOD zal dus altijd blijven ijveren om de statutarisering zo hoog mogelijk te houden en om voor de contractuelen die de uitzondering moeten worden de beste loon- en arbeidsvoorwaarden te



verkrijgen, die zo nauw mogelijk aansluiten bij wat statutaire collega's hebben. Op deze 1 Mei zetten wij daarom alle personeelsleden van de overheden en andere openbare diensten – zowel statutair als contractueel – in de bloemetjes.

Tegelijk pleiten we voor het behoud van het statuut, voor investeringen in sterke overheden en publieke openbare diensten en voor de bescherming van de democratie."

Nationale betoging op 12 mei in Brussel

De huidige wereldwijde context vergroot de onzekerheid over de brandstof- en energieprijzen en de gevolgen daarvan voor andere producten. Bovendien verkeren de burgers in onzekerheid door een pensioenhervorming die de werknemers, en vooral de werknemers, zal verarmen als de pensioenmalus niet wordt afgeschaft. Net in deze context van stijgende prijzen en onzekerheid kiest de regering ervoor om de automatische indexering van de lonen aan te vallen. Daarom organiseert het ABVV met het gemeenschappelijke vakbondsfront op 12 mei een nieuwe nationale betoging tegen de antisociale hervormingen van de Arizona-regering.

ACOD Limburg Gegidste stadswandeling in suikerstad Tienen

Wie durft nu nog te zeggen dat Tienen niks te bieden heeft? Wel... die is verkeerd. Historisch en cultureel is een bezoek aan de Hagelandse (of is het Haspengouwse?) suikerstad meer dan de moeite waard. Een echte aanrader! De deelnemers van ACOD Senioren Limburg waren heel tevreden over het bezoek met de uitstekende gidsten die ons lieten kennismaken met de historische gebouwen en korte geschiedenis van het centrum van Tienen. We sloten het bezoek af met een lekkere koffie of streekbier. Zowel het bezoek als de afsluiter smaakten naar meer.



Pensioenvraag? De ACOD helpt je verder!

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

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

- Antwerpen-Kempen-Mechelen

(antwerpen@acod.be):

21 april, 6 mei (Mechelen), 20 mei en 17 juni, 25 juni (Mechelen) en 14 juli.

- Limburg (limburg@acod.be):

29 april, 27 mei en 24 juni, 15 juli en 2 september.

- Oost-Vlaanderen

(oost_vlaanderen@acod.be):

23 april, 21 mei, 16 juni en 9 juli.



- Vlaams-Brabant

(vlaams_brabant@acod.be):

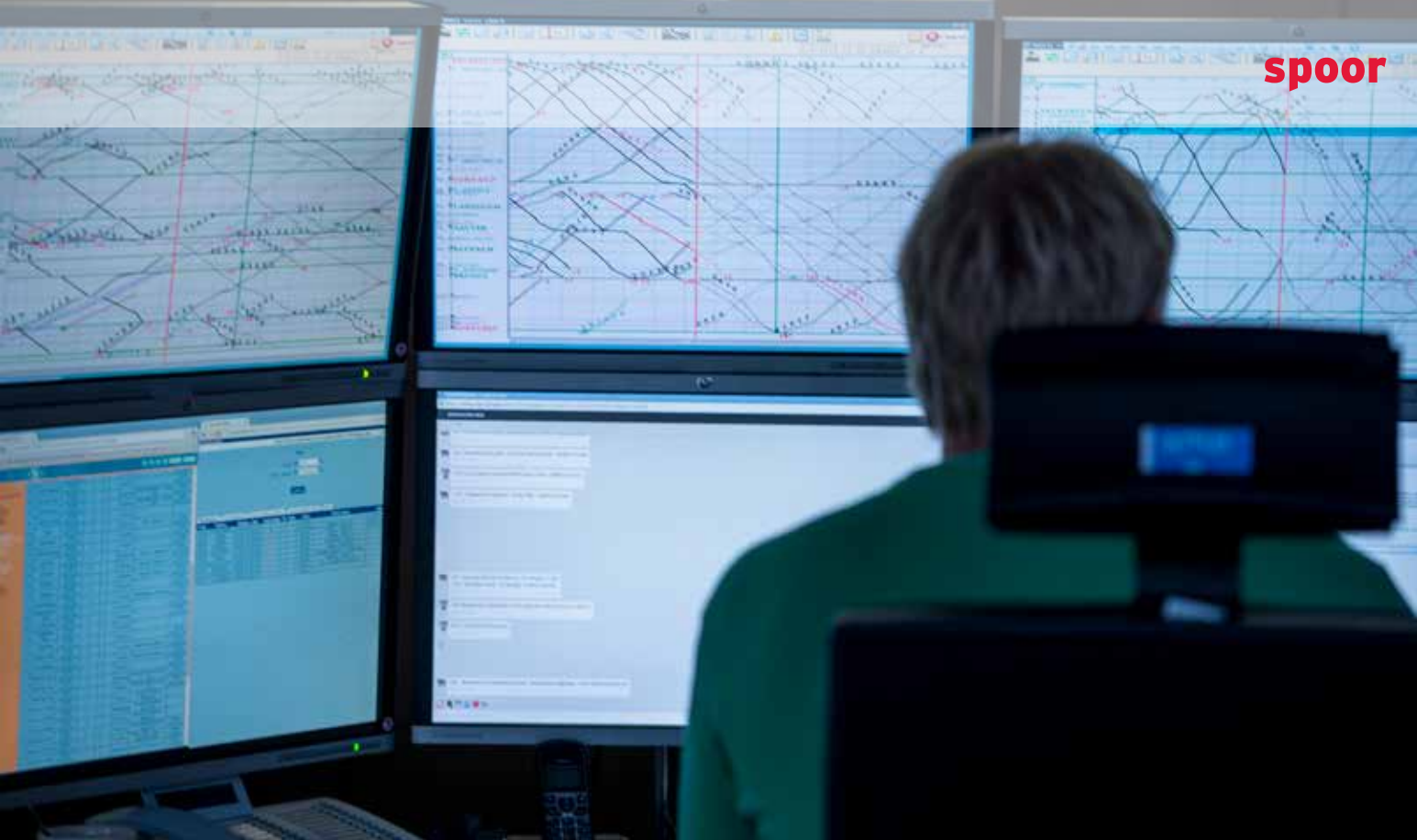
1 april, 7 mei, 19 mei, 3 juni en 2 juli.

- West-Vlaanderen

(west_vlaanderen@acod.be):

2 april, 12 mei, 4 juni en 7 juli.

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



Infrabel Start project Control Room 2.0

Infrabel start in de seinhuizen een project genaamd Control Room 2.0. Op 11 februari 2026 vond in Brussel een nationale werkgroep plaats met ACOD-afgevaardigden van alle seinhuizen in België en van Traffic Control. Tijdens deze bijeenkomst bespraken we het project van de Infrabel-directie I-O1: wat is het doel, hoe zien wij dit en hoe werken we als vakbond in dit project?

Om te beginnen schetsen we nog eens de context. Momenteel zijn alle activiteiten geconcentreerd in een centrale dispatch en tien seinzalen, die verantwoordelijk zijn voor de uitvoering van de veiligheidsmaatregelen en de verkeersregeling. Met het project Control Room 2.0 wil de directie de rollen en de werkverdeling in de seinzalen herzien.

Een van de aangevoerde argumenten is namelijk de technologische evolutie, die invloed zou kunnen hebben op de werklust in de seinzaal. I-O1 betreft het personeel bij het bepalen van een configuratie, het invoeren en vervolgens het evalueren ervan. Zo werd in Bergen, waar een nieuwe configuratie is ingevoerd, hierover beslist na vier vergaderingen met een groep van seinzaalpersoneel en vakbondsafgevaardigden.

De configuratie werd vervolgens toegepast en geëvalueerd. Tijdens deze evaluatie werden verscheidene knelpunten besproken, zoals de invoering van een roulatiesysteem om meer stabiliteit in het dienstrooster te bieden of de verdeling van verantwoordelijkheden in de seinzaal.

Herdefinitie rollen

Het project voorziet in een reorganisatie van de functies.

- Traffic Officer (TO): wordt ploegleider en neemt in real time de uiteindelijke beslissing.
- Supervisor: verantwoordelijk voor de regeling en het toezicht op het verkeer in de actiezone, evenals voor de toepassing van veiligheidsmaatregelen. Mogelijkheid om bepaalde taken aan de surveillant te delegeren.
- Surveillant: past de veiligheidsmaatregelen toe in functie van de werkdruk (in overleg met de supervisor) en helpt mee bij het regelen van het treinverkeer.
- Traffic Controller: zorgt voor de regeling van het treinverkeer en motiveert de vertragingen.

Rol vakbonden

De vakbonden (militanten en vrijgestelden) worden bij het gehele proces betrokken.

Onze prioriteiten zijn de volgende.

- Zorgen voor voldoende personeel: Control Room 2.0 mag niet worden gebruikt om een structureel tekort aan personeel op te vangen.

- Zorgen dat er geen loonverlies ontstaat, bijvoorbeeld door een mogelijke verlaging van de nacht- of weekendtoeslagen.

In Bergen, bijvoorbeeld, is het aantal FTE's gedaald, maar dat is gedeeltelijk gecompenseerd door meer opleiding en coaching. Control Room 2.0 heeft ook meer promotiemogelijkheden gecreëerd (functies als TO, VKL1 enz.).

De vakbondsdelegatie speelde een heel actieve rol door deel te nemen aan de werkgroepen, te luisteren naar en de zorgen van de werkvloer door te geven, ervoor te zorgen dat VKL3- en VKL2-collega's goed vertegenwoordigd waren in de werkgroepen en door haar prioriteiten van werkgelegenheid en koopkracht te verdedigen.

Tijdens de evaluatiefase werkten de vakbondsvertegenwoordigers actief mee: zij luisterden naar feedback, brachten problemen in kaart (zoals de invoering van dienstregeling) en hielden de oplossing daarvan

in de gaten.

Er werd met het management afgesproken dat de goedkeuring van de vakbonden onmisbaar is om een nieuwe werkwijze definitief in te voeren.

Timing

- Antwerpen- Berchem: bijna afgerond.
 - Gent, Luik, Charleroi: start maart 2026.
 - Brugge: oktober 2026.
 - Antwerpen-Haven: september 2026
 - Namen: januari 2027.
 - Hasselt: mei 2026
- De data zijn onder voorbehoud.

Interne proeven en aanwervingen 2026-2027

Het aanwervingscontingent voor 2026 bedraagt 97 personeelsleden. Als we het aantal betaalde en benodigde VTE's vergelijken, zien we vooral een probleem in Hasselt, Gent en Berchem. In Brussel volgen nog veel personeelsleden een opleiding. Geplande interne proeven:

- TO: oktober 2026 en mei-juni 2027
- Supervisor: november-december 2026 en februari-maart 2027

- VKL2: december 2026-januari 2027.

Feedback uit de werkgroep

Tijdens de werkgroep beklemtoonden de afgevaardigden het volgende.

- Er is een personeelstekort, met name in Brussel en Hasselt.
- Er leven vragen over de taken van de permanentie, die soms in de seinzaal moet bijspringen.
- De opvolging van de enquête 'Hey, ça va?' is noodzakelijk;
- Is het project Control Room 2.0 specifiek voor elke seinzaal? Ja. De werkwijze (werkgroepen, vakbondsdeelname...) is dezelfde, maar elke seinzaal bepaalt haar eigen configuratie;
- Het samenvoegen van posten bij afwezigheid van een werknemer blijft een probleem. Voor de ACOD is het van belang dat deze samenvoeging op vrijwillige basis gebeurt.

Tony Fonteyne

NMBS B-Technics: Shiftwerk 2.0

Na Infrabel is ook de directie NMBS Technics blijikbaar aan een upgrade toe, want ook hier zal men het shiftwerk naar versie 2.0 brengen. Wat houdt dit in?

De NMBS organiseerde een infosessie om de werkregimes en het project Shiftwerk 2.0. te presenteren. Er werd een eerste document voorgesteld, maar tot onze verbazing belegde de NMBS de volgende dag al infomeetings voor het personeel in de werkplaatsen! Dit zou de schijn kunnen wekken dat de vakbonden met de voorstellen akkoord gaan, wat geenszins het geval is.

Men wil de arbeidsregimes gelijk trekken voor alle werkplaatsen. Dit hebben we een jaar geleden al geweigerd. Deze keer probeert de directie het op te nemen in haar visie 'Horizon 2032'.

Wat wil men wijzigen?

De directie voelt de druk om beter te

presteren. Daarom wil zij verscheidene prestatie-indicatoren (KPI) verbeteren:

- stiptheid
- vertragingen
- afgeschafte treinen
- verkorte treinsamenstellingen
- mate van onbeschikbaarheid van materieel.

Voor de ACOD is het duidelijk: de werknemers zijn niet verantwoordelijk voor de keuzes van het management en voor de organisatorische nalatigheid waardoor die indicatoren niet goed zijn.

Er worden drie luiken vermeld:

- aanpassing van het treinaanbod
- capaciteiten van de werkplaatsen
- veranderingen in de onderhoudsmethode.

Bijvoorbeeld TIM onderhoud. Momenteel: materieel binnen in de werkplaats voor onderhoud om de 13 dagen gedurende 4 uur. Men wil naar onderhoud om de 17 dagen gedurende 6 uur.

Drie types ploegenroosters

De volgende voorstellen vormen de basis voor toekomstige besprekingen, althans dat zegt de directie.

- Een gemengd vijfwekensysteem (dag + namiddag 12/20u + 1 nachtweek/5 + 1 weekend op 5).
- Vijfwekensysteem met weekdays + weekends, zonder nachten.
- Continue nachtploeg.

De directie wil bovendien de huidige forfaitaire toelage gekoppeld aan het vijfwekensysteem vervangen door een ploegenpremie volgens ploeg en prestatie. Meer info daarover hebben we nog niet.

Het is duidelijk dat er een hele verandering op til is. Daarom organiseren we zo snel mogelijk een nationale werkgroep Werkplaatsen van ACOD-CGSP. Een verslag zal in een volgende editie verschijnen.

Tony Fonteyne

NMBS Academy

Wij vrezen dat dit project niet aan de verwachtingen zal voldoen

De voorbije weken woonden we in totaal drie overlegvergaderingen bij over de oprichting van de NMBS Academy. Dit project heeft als doel de opleidingsactiviteiten van de verschillende directies (behalve B-TC) te bundelen. Daarbij wordt het personeel samengevoegd dat nu onder diverse directies valt (B-HR, B-CS, B-PT, B-TO). Een gedetailleerd verslag met commentaren.

De hervorming verloopt in fasen die in tijd worden gespreid over 2026-2027.

- Fase 1: overname van de Learning & Development-activiteiten van B-HR en van TAPAS (opleidingen van B-CS en B-PT).
- Fase 2: overname van de permanente opleidingen van B-CS en B-PT en van de HR Rail-opleidingen.
- Fase 3: integratie van de opleidingen voor het B-TO-personeel van de bundels en de basisopleidingen treinbesturing. Hieronder vatten we de discussies samen.

- Centra fundamentele opleidingen

De fundamentele opleidingen (afhankelijk van het aantal kandidaten) waren in het oorspronkelijke plan van de directie gepland in vijf opleidingscentra (Brussel, Bergen, Namen, Gent en Antwerpen). Na onze tussenkomst is er een extra opleidingscentrum in Luik bijgekomen. We hadden ook om Hasselt gevraagd, maar de directie heeft dat geweigerd.

- Permanente vorming

Deze opleidingen worden gegeven in 12 centra (Brussel, Luik, Namen, Bergen, Charleroi Aarlen, Kortrijk, Brugge, Leuven, Hasselt). Het management wil alle opleidingen uniform maken: 8 uur les plus 30 minuten pauze per dag. Sommige opleidingen duren nu 6 uur, zoals de TAPAS-opleidingen in Brussel.

Wij vragen ons af wat de pedagogische meerwaarde van deze maatregel is. Hoe zal het verlengen van de opleidingstijd per dag, bovenop de reistijd, tot een groter slaagpercentage leiden? De directie antwoordde dat de opleidingsmethoden zullen worden aangepast en gediversifieerd.



foto NMBS

Afwachten maar...

- Forfaitaire functietoelage Trainer

De directie stelt voor een forfaitaire toelage van 165 euro toe te kennen (op basis van 100 procent, dus te vermenigvuldigen met 2,1647 om het geïndexeerde bedrag te verkrijgen). Gezien de inspanningen die van de trainers worden verwacht in het kader van deze herstructurering, vroegen wij dit bedrag te verhogen, maar de directie weigerde.

- Werkregime

Alle personeelsleden gaan over op het systeem van flexibel werkregime, waardoor ze tussen 07.00 en 09.30 uur kunnen beginnen en tussen 16.00 en 18.30 uur kunnen stoppen. Dit systeem verschilt op veel punten van dat van bijvoorbeeld het treinpersoneel: er wordt 30 minuten pauze afgetrokken, het interval tussen twee diensten is kleiner enz.

- Vermindering FTE's

Dit project zal leiden tot een vermindering van 20 FTE's (of 12 FTE's als je de opleiders die bij het 4.0-project betrokken zijn buiten beschouwing laat). Dit lijkt meer op een besparingsoperatie in verband met

de door Arizona opgelegde besparingen (-675 miljoen euro). De directie is ervan overtuigd dat dit het slagingspercentage en de kwaliteit van de opleidingen zal verbeteren. We zullen zien wat de dagelijkse realiteit zal brengen!

Veel punten blijven problematisch voor ons

- Posten met Profiel (PmP)

Een groot deel van het personeel zal opnieuw moeten solliciteren via een Post met Profiel. De directie stelt dat als meer dan 80 procent van de functie ongewijzigd blijft, het personeelslid niet opnieuw moet solliciteren via een PmP.

Trainers zullen dus opnieuw moeten solliciteren via een Post met Profiel, omdat ze niet langer betrokken zijn bij de ontwikkeling van opleidingen. Wij betwisten deze redenering. Enerzijds vinden wij de bijdrage van de opleiders aan het ontwerp en de ontwikkeling van opleidingen belangrijk. Anderzijds zullen de TAPAS-opleiders, bijvoorbeeld, weliswaar de rol van de ontwikkeling van opleidingen verliezen, maar zullen zij in de toekomst aan de academie nog steeds lesgeven als hun belangrijkste



taak hebben.

De Posten met Profiel (zowel voor de academie als in de regio) worden in september gepubliceerd.

- Personeel overgeheveld zonder sollicitatie voor PmP

De werknemers van Train@Rail, de taalopleiders, de mensen die leiderschapstrainingen ontwikkelen, de opleiders Bundels, het ondersteunend personeel (waaronder twee R5's van TAPAS), enz. moeten niet opnieuw solliciteren voor een Post met Profiel.

- Rang

De functies van trainer vallen onder rang R4+; de functies van expert (opleidingsontwikkeling) vallen onder rang 3 en rang 4+.

- Tweektaligheidstoeslag

De toeslag die wordt toegekend is die voor het personeel van de centrale administratie, namelijk 40 euro in plaats van 120 euro bij 100 procent (te vermenigvuldigen met 2,1647) voor de begeleiding. Dit is een vermindering.

- Mutatie van posten

Wat staat er gepland voor de Academie?

- Management: 1 functie als Senior Manager, 2 functies als Senior Expert Academy en 1 functie als Senior Manager L&D.
- Ontwikkeling van opleidingen (L&D): 28 experts aangewezen per PmP (R3 en R4+). De criteria die R3 en R4+ van elkaar onderscheiden, zijn nog niet duidelijk

vastgelegd.

- 5 x Manager Training aangewezen via PmP.
- Trainers: 90 x PmP waarvoor de huidige instructeurs kunnen solliciteren.
- Support: 1 manager en 16 ondersteunende medewerkers. Overplaatsing zonder PmP.

In de regio blijft dit over.

- Voor B-CS-treinbegeleiding: 1 expert competentie en 6 teamleiders (verdeling over het netwerk nog niet vastgesteld) aan te wijzen via PmP.
- B-PT2: 1 competentie-expert en 4 instructeurs (R4+).
- B-PT3/Securail: 2 instructeurs R4+ en 1 instructeur voor de VIB's.

- Situatie bij B-TO (treinbesturing)

Er zijn momenteel 168 instructeurs (rang 4+, waarvan 8 opleiders in het kader van het 4.0-project). In totaal wordt 24 procent van de functies in de regio geschrapt en in fase 3 overgeheveld naar de Academie, dat zijn 38 functies.

Wij drongen aan op de impact per depot van deze vermindering van de aanwezigheid in de regio. De directie deelde ons alleen de cijfers per district mee:

CE:- 4 FTE (1 instructeur voor 26 bestuurders)

ZO:- 10 FTE (1/21)

ZW:- 7 FTE (1/26)

NW:- 9 FTE (1/29)

NO:- 8 FTE (1/27).

Tijdens de bespreking beklemtoonden wij hoe belangrijk de specifieke kenmerken van de opleiding in elk depot zijn (buitenlandse netwerken, begeleiding, behoud van kennis van het Duits of Frans op niveau B1, wer-

ken in 4/5, specifieke opleidingen, proefritten...).

Let op: in totaal worden er dus 20 posten geschrapt (12 + 8 van project 4.0). Er zullen dus werknemers in 'redeployment' worden gezet.

- Trainers

Wij drongen erop aan dat trainers van elke filière (VIB, Securail, B-PT2, commerciële bedienden, treinbegeleiding, treinbesturing enz.) de specifieke opleidingsmodules voor hun specialiteit zouden moeten geven. Er moet dus minstens een Nederlandstalige en een Franstalige trainer per filière aan de Academie zijn. Ook zal het evenwicht tussen Nederlandstaligen en Franstaligen moeten worden gerespecteerd.

- Conclusie

Wij willen ook dat de opleidingen worden verbeterd, gemoderniseerd en dat het slagingspercentage stijgt. Maar we denken dat dit project niet aan die verwachtingen zal voldoen. Langere opleidingsdagen van 8 uur, een centralisatie die leidt tot langere verplaatsingstijden voor opleiders en cursisten, een vermindering van het aantal FTE's (meer doen met minder?), het prestatiegeregime bij de Academie, het verlies van een deel van de tweektaligheidstoeslag voor een deel van het personeel... dit zijn allemaal punten waarop we meer vooruitgang wilden zien en die nog steeds problematisch zijn voor ons.

Tony Fonteyne

HR Rail - NMBS - Infrabel

Paritair sprokkelnieuws

Op de Nationale Paritaire Subcommissie van einde maart bracht ACOD de volgende punten ter sprake.

1. Intentieverklaring bij stakingen

De ACOD-CGSP meldt dat sommige werknemers, die op het moment dat de intentieverklaring moet worden ingediend (tussen het indienen van de stakingsaanzegging en 72 uur voor het begin van de staking) vrij zijn, worden opgebeld en zelfs met sancties worden bedreigd. Artikel 2.2 van omzendbrief 5 H-HR (2020) bepaalt echter dat deze personeelsleden "zijn vrijgesteld van verplichting om een verklaring af te leggen". Wij vragen om opheldering over de toepassing van deze bepaling. De directie bevestigt dat artikel 2.2 inderdaad van toepassing is en dat er dus geen contact mag worden opgenomen met deze personeelsleden.

2. Sociaal overleg NMBS Academy en andere dossiers

Wij merken op dat in een nieuwsbrief van de NMBS-directie over de oprichting van de NMBS-Academy punten staan die nog in bespreking zijn. We vragen dat er over dit dossier oprecht overleg wordt gevoerd, dat er rekening wordt gehouden met de argumenten van de vakbonden en dat deze bijeenkomsten niet beperkt blijven tot louter informatiebijeenkomsten. De directie van de NMBS bevestigt dat er over deze zaken wel degelijk overleg is met de vakbonden en dat de informatie in de nieuwsbrief nog kan veranderen, afhankelijk van het sociaal overleg dat de komende dagen gepland staat.

Deze punten stonden op de agenda.

1. Preventie psychosociale risico's op het werk

Dit punt werd al besproken tijdens de vorige vergadering. De wet van 7 april 2023 versterkt de bescherming van werknemers tegen represailles in het kader

van procedures rond psychosociale risico's (pesten, geweld, discriminatie). Het advies uit 2015 over de preventie van psychosociale risico's op het werk en het arbeidsreglement moeten worden aangepast aan deze nieuwe bepalingen. Tijdens de vorige vergadering had de ACOD-CGSP opgemerkt dat bepaalde aspecten van de wet niet waren opgenomen in het voorstel voor de nieuwe regeling, met name: de mogelijkheid om een melding of klacht in te dienen bij Unia, het Interfederaal Centrum voor Gelijke Kansen of een belangengroep en de verplichting om de bescherming tegen represailles uit te breiden naar personen die het slachtoffer adviseren, ondersteunen of bijstaan. De directie legt een nieuw document voor waarin expliciet naar de nieuwe wet wordt verwezen. Wij zullen deze aanpassing bestuderen.

2. Aanpassing ARPS 550 (Tuchtreglement)

Naar aanleiding van de opmerkingen die tijdens de vorige vergadering zijn gemaakt, legt de directie een aangepaste versie van de tekst voor.

- Artikel 42- Bijstand in het kader van een tuchtprocedure

De huidige tekst bepaalt dat een medewerker tegen wie een procedure loopt, zich kan laten bijstaan door een collega in dienst of een gepensioneerde collega, door een vakbondsafgevaardigde of door een advocaat.

De directie wil dit recht op bijstand uitbreiden naar de onmiddellijke chef, die zich echter alleen door een advocaat mag laten bijstaan als het personeelslid dat voor de beroepscommissie verschijnt zelf ook door een advocaat wordt bijgestaan.

- Artikel 47- Verslag over het professioneel gedrag

De directie stelde aanvankelijk voor om dit verslag te schrappen. Wij wezen erop dat een gunstig verslag de feiten in hun algemene context plaatst, waardoor het

mogelijk is het algemene gedrag van de werknemer en het eventuele uitzonderlijke karakter van de overtreding te beoordelen.

De directie past haar voorstel aan: op verzoek van de werknemer wordt het verslag over het professionele gedrag aan het dossier toegevoegd.

- Artikel 48- Termijn voor wraking van bijzitters

Het oorspronkelijke voorstel voorzag in een termijn van vijf kalenderdagen vanaf de kennisgeving van de lijst van bijzitters om een verzoek tot wraking in te dienen. Na tussenkomst van de vakbonden is deze termijn verlengd tot zeven dagen.

- Artikel 50- Voorwaarden om bijzitter te zijn

Het artikel bepaalt dat de bijzitters – waarvan 50 procent door de vakbonden wordt aangewezen – minstens dezelfde rang moeten hebben als de beroeper. Wij vroegen herziening van deze regel, omdat die de mogelijkheden om vakbonds-bijzitters aan te wijzen sterk beperkt wanneer het om ambtenaren met een hogere rang gaat.

De directie geeft aan dat het schrappen van deze regel de onpartijdigheid van de bijzitters in twijfel zou kunnen trekken en dat soortgelijke regels ook in andere statuten staan (statuut Camu, Franse Gemeenschap, Brussels Hoofdstedelijk Gewest enz.).

We vragen hierover advies aan onze juridische dienst.

3. Indexering van de bezoldigingen

Vanaf 1 maart 2026 wordt de vereffeningsscoëfficiënt aangepast naar 2,1647 als gevolg van de stijging van de prijzen (inflatie). In de praktijk moeten de bezoldigingen of toelagen op 100 procent met deze coëfficiënt worden vermenigvuldigd en stijgen ze dus met ongeveer 2 procent. Wij geven positief advies.

Tony Fonteyne

De Lijn

Minister drukt besparingen door ondanks breed verzet

De besparingen bij De Lijn blijven voor onrust zorgen, maar de minister heeft hier geen oren naar. Opvallend is dat 14 van de 15 vervoersregioraden zich expliciet hebben uitgesproken tegen de besparingen. In veel gevallen gebeurde dat zelfs in volledige consensus, zelfs na een tweede rondje zalven. Toch lijkt deze eensgezinde oproep vanuit het terrein geen weerklank te vinden bij de minister. Ook tal van middenveldorganisaties uiteten hun bezorgdheid over de impact op de bereikbaarheid en de kwaliteit van het openbaar vervoer.

Die bezorgdheid werd formeel overgemaakt aan minister van Mobiliteit Annick De Ridder in een schrijven van 20 februari en herhaald eind maart, mee ondertekend door ACOD TBM. In de brief werd aangedrongen op overleg en een heroverweging van de besparingen. Tot vandaag blijft een antwoord uit. Dit getuigt van gebrek aan fatsoen.

Invloed op personeel en reizigers

Volgens ACOD TBM wordt er geschrapt zonder dat er een volwaardig alternatief is. Dit zal voor meer vervoersarmoede

zorgen. De besparingen gebeuren zonder visie, terwijl de reële noden op het terrein onvoldoende worden meegenomen in de besluitvorming.

Ook het verschoven budget van 8,5 miljoen euro dat zal moeten gezocht worden binnen de algemene werking van De Lijn, is een ondoordachte keuze. Vele diensten staan nu al onder zware druk en deze verschuiving zal dit niet verbeteren. Iedereen verliest hierdoor: de reizigers omdat zowel de bussen als de achterliggende diensten worden getroffen en onze medewerkers die voor de zoveelste keer de besparingen zullen moeten dragen.

'Tering naar de nering'?

De minister forceert nu de besparingen met het voorwendsel dat "de tering naar de nering moet worden gezet" en dat ingrepen bij De Lijn "onvermijdelijk" zijn. ACOD TBM verwerpt die redenering: "Binnen haar eigen departement kunnen andere keuzes worden gemaakt. Dat dit niet gebeurt, is een bewuste politieke keuze, waarvoor zij de volledige verantwoordelijkheid draagt. Dit komt volgens ons omdat bij haar elke affiniteit ontbreekt met zowel de reizigers als het personeel dat

dagelijks instaat voor de dienstverlening. Dat zij niet het beleid voert dat afgesproken is in de schoot van de Vlaamse regering, namelijk het toekennen van groeibudgetten, is en blijft voor ons contractbreuk."

Basisbereikbaarheid onder druk

De uitrol van de basisbereikbaarheid werd immers opgezet als een budget-neutrale hervorming. Dat uitgangspunt is volgens ACOD TBM ook niet gerespecteerd. Dat een openbare dienst efficiënt werkt, mag geen aanleiding zijn om daarna alsnog bijkomende besparingen door te voeren. Intussen groeit het maatschappelijke verzet. Lokale besturen, vervoersregioraden, middenveldorganisaties en reizigers laten steeds luider van zich horen. Toch lijkt die brede ontevredenheid weinig invloed te hebben op het beleid.

Een volksvertegenwoordiger of minister die niet luistert naar het volk, hoort niet. Wij zullen ons dan ook blijven verzetten, in het belang van het personeel en van de reizigers.

Stan Reusen



De Lijn

Weer een reorganisatie, weer onzekerheid

Opnieuw dient zich een reorganisatie aan bij de bedienden van De Lijn. Het is ondertussen de zoveelste ronde van onzekerheid. Telkens wanneer een nieuwe directie aantreedt, volgen er zogezegd vernieuwende ideeën. Een zaak is echter nu al pijnlijk duidelijk: communicatief is dit traject een ramp en de reorganisatie moet zelfs nog beginnen.

De directie laat overal ballonnetjes op, zonder met tastbare plannen of uitgewerkte voorstellen te komen. Na de cao De Lijn 2020 zou je verwachten dat men lessen heeft getrokken uit het verleden. Niets blijkt minder waar. De onrust bij onze medewerkers is dan ook terecht bijzonder groot. Een plan zonder concrete uitwerking is geen plan.

Onduidelijkheid als antwoord

“We hebben een idee... We weten het nog niet exact... Niet alles staat al vast... We kunnen nog niet zeggen of iedereen een plaats krijgt...” Dit zijn niet de antwoorden die je verwacht van een directie op het moment dat de wereld van medewerkers overhoop wordt gehaald. En net dat gebeurt vandaag bij De Lijn. Het is daarom logisch dat wij hier scherp en duidelijk op reageren.

Dialoog geen optie, maar plicht

ACOD TBM roept nadrukkelijk op tot dialoog en respect voor de noodzakelijke stappen bij het aanpassen van structuren. Voor ons is het onaanvaardbaar dat ideeën worden uitgewerkt zonder deze eerst voor te leggen aan het paritair comité. Dankzij onze tussenkomst werd op 21 april een startvergadering georganiseerd. Dit is een eerste stap om te bekijken waar we elkaar kunnen vinden en vooral welke grenzen voor ons absoluut niet overschreden mogen worden.



Water staat aan de lippen

In het najaar van 2025 schreven we in dit blad al dat bij vele bedienden het water aan de lippen staat. Dat signaal mag niet genegeerd worden. Een mogelijke herziening moet dit probleem structureel aanpakken. Nog eens een rondje draaien om daarna opnieuw bij het oude uit te komen, is voor ons geen optie. Diensten die vandaag onderbemand zijn, moeten versterkt worden. Punt.

Werkbaar werk en eerlijke verloning

Er moet rekening gehouden worden met de werk-privébalans, maar ook eerlijke verloning hoort opnieuw op de agenda. ACOD TBM vraagt al langer een herziening van de cao-functieclassificatie. Wat ons betreft is dit het moment om die oefening ernstig aan te pakken.

Vertrouwen begint bij communicatie

Open dialoog en eerlijke communicatie zijn van cruciaal belang om dit proces tot

een goed einde te brengen. Het vertrouwen van de medewerkers staat op het spel. De directie heeft dan ook nog een stevige weg af te leggen.

Constructief waar mogelijk, actie waar nodig

ACOD TBM staat klaar om constructief mee te kijken naar wat mogelijk is. Maar we zullen het evenmin nalaten om in actie te komen wanneer dat nodig blijkt. We houden jullie verder op de hoogte.

Stan Reusen

Transformatie bpost ACOD Post blijft constructief onderhandelen

Kameraden, we hebben woelige weken meegemaakt. Er zijn vele acties en stakingen geweest, in geheel Vlaanderen hebben collega's geprotesteerd tegen het transformatieplan van MPO. Dit is volledig te begrijpen. Vandaag liggen de grootste veranderingen in de mailafdeling sinds tientallen jaren op tafel. Vooral de latere beginuren liggen vele mensen op de maag.

Wij weten dat veranderingen noodzakelijk zijn bij bpost. Wil het bedrijf overleven, dan moet het op termijn omschakelen naar een pakjesbedrijf. Het is de afgelopen jaren geëvolueerd van een log overheidsbedrijf naar een moderne postoperator. Dit is allemaal gebeurd dankzij de vakbonden niet ondanks de vakbonden. Over elk veranderingsproces is doorheen de jaren onderhandeld en telkens zijn de scherpe kantjes eruit gehaald. Nu was dit niet het geval en daarom kregen we ook de felle reacties op de werkvloer. In de week van 13 april zaten we de ganse tijd samen in onderhandeling. Ik hoop dat wanneer jullie dit lezen, we ondertussen een onderhandelde oplossing verkregen hebben. We hebben er zeker voor gevochten. We houden jullie op de hoogte.

Samen sterk!



Geert Cools

Actisoc kan helpen Prijs tankbeurt schiet de lucht in

De oorlog in het Midden-Oosten zorgt ervoor dat de prijs van diesel en benzine nog nooit zo hoog is geweest. Dit veroorzaakt een grote meer-kost voor woon-werkverkeer en neemt een grote hap uit het gezinsbudget.

Wist je dat je via de voordelen van Actisoc kunt besparen op die kost? Met de Q8 Liberty-kaart of met de Circle K Fleet-kaart (Total Energies) kan je voordeliger tanken. Bij Q8 krijg je minstens 12,1 cent korting per liter, berekend op de officiële maximumprijs. Via Circle K krijg je 11 cent korting per liter, inclusief laagsteprijsgarantie en dit in meer dan 530 Total Energies tankstations. Welke kaart je ook kiest, je doet er voordeel bij.

De kaart kan je gratis aanvragen via de website van Actisoc <https://actisoc.benefitsatwork.be/login>. Dit voordeel vind je onder Mobiliteit > tanken en opladen.

Isabelle D'Hondt



foto Belga - Nicolas Maeterlinck

Bron: website Actisoc (<https://actisoc.benefitsatwork.be>)

Afscheidsinterview Christel Van Uffel

“In woelige tijden is een vakbond meer dan ooit nodig!”

Op 1 mei gaat onze collega Christel Van Uffel met welverdiend pensioen. Christel is stafmedewerker en de stille kracht achter de schermen. Zij staat in voor de administratie van het gehele team en beheert mee de agenda van algemeen secretaris Geert Cools. Het personeels- en ledenbeheer, alsook het beheer van het promotiemateriaal neemt ze ook voor haar rekening. Aan dit hoofdstuk komt nu een eind. We blikken terug op haar carrière.

Christel Van Uffel: “In november 1991 ben ik bij bpost begonnen en had toen de keuze om loket te doen in Antwerpen of naar de hoofdzetel in Brussel te gaan. Mijn besluit was vlug gemaakt want in mijn vorige job, bij een groot automerk, deed ik de facturatie en kassa en ik had geen zin om opnieuw met geld te werken. Dus besloot ik om naar Brussel te gaan.”

Waar ging je aan de slag?

Christel Van Uffel: “Mijn eerste werkdag was bij de filatelie op de afdeling abonnementen waar ik werd terug gekatapulteerd in de tijd. Ik was gewend met de computer te werken en nu kwam ik in een lokaal terecht waar alleen metalen kasten stonden met mappen, waarin per abonnement een groene fiche zat en waar iedere beweging met de hand moest ingevuld worden.

Waar ik niet aan gedacht had toen ik besloot in Brussel te werken, was dat ik Franstalige collega's zou hebben. Mijn Frans was echt onder nul en behalve één collega, hadden de Franstalige collega's hetzelfde niveau voor Nederlands. Maar dankzij die collega's heb ik het Frans wel onder de knie gekregen. Een bewijs dat ondergedompteld worden in een andere taal de beste leerschool is.”

Je carrière zou echter weldra een andere wending krijgen.

Christel Van Uffel: “Na anderhalf jaar bij de filatelie ben ik naar wat toen de afdeling Communicatie heette, overgestapt. Daar ben ik 13 jaar gebleven. In al die jaren is de afdeling meermaals geëvolueerd en heb ik verschillende directeurs gekend. Ondertussen had ik aan het examen voor secretaresse meegedaan en kwam ik terecht op het secretariaat van een directeur HR. Dit heeft echter niet zolang geduurd, het klikte niet echt tussen ons twee en er was sprake van pestgedrag. Ik ben hiermee toen ook naar de psychosociale dienst gestapt. Ik wou niet verder werken op die manier en heb toen iets anders gezocht.”

Bleef je bij bpost?

Christel Van Uffel: “Ja en dankzij mijn ervaring die ik had opgedaan in de automobielsector, voordat ik bij bpost begon, ben ik terechtgekomen bij de afdeling Fleet Management. Het was een hecht team waar ik, samen met een collega, verantwoordelijk was voor alles wat met leasewagens te maken had. Iedereen die recht had op een bedrijfs- of functiewagen kwam bij ons terecht waardoor ik heel veel mensen heb leren kennen, waaronder Jean-Pierre Nyns. Na acht jaar is het team jammer genoeg helemaal uit elkaar gevallen door



Christel Van Uffel: “De laatste elf jaar van mijn carrière heb ik het geluk gehad om met een groep vrienden samen te werken. We zijn meer dan gewoon collega's.”

het gedrag van een manager die hier aan het hoofd stond. Iedereen vluchtte er weg en voor mij was de maat ook vol.”

Hoe ben je bij ACOD Post terecht gekomen?

Christel Van Uffel: “In 2014 werd Jean-Pierre Nyns, algemeen secretaris van ACOD-Post. Hij wist hoe de situatie bij de fleet-afdeling was, hij had een collega bijgestaan die ontslagen werd. Jean-Pierre heeft mij toen gevraagd of ik voor hem wou komen werken. Ik heb geen twee minuten getwijfeld en heb hier nooit spijt van gehad. De laatste elf jaar van mijn carrière heb ik het geluk gehad om met een groep vrienden samen te werken. We zijn meer dan gewoon collega's. Ik wil hier Jean-Pierre dan ook bedanken voor de kans die hij mij gegeven heeft om deel uit te maken van dit team.”

Wat brengt je pensioen?

Christel Van Uffel: “Vanaf nu kan alles en moet er niks en dat is wel iets leuk om naar uit te kijken. Mijn echtgenoot en ik reizen graag, dus daar hebben we nu al de tijd voor. En voor de rest ben ik iemand die zich nooit verveelt, ik heb altijd wel iets te doen, wandelen, lezen, puzzelen en afspreken met vrienden die al met pensioen zijn en waarvoor de tijd nu soms ontbrak. Vervelen zal ik mij zeker niet. Tot slot wil ik gans het team een strijdbare toekomst wensen. In de huidige woelige tijden is de vakbond meer dan ooit nodig.”

We wensen je nog vele gelukkige jaren in goede gezondheid en veel plezier in al wat je onderneemt.

Marianne Peeters

PC326 Verbetering pensioenplan NAV

Eindelijk werd na vele maanden van intensieve en moeizame onderhandelingen dan toch een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in het paritair comité 326 (Gas en Elektriciteit) met betrekking tot een aanzienlijke verbetering van het sectoraal pensioenplan voor de gebaremiseerde collega's met loon- en arbeidsvoorwaarden > 2002 (zogenoemde Nieuwe Arbeidsvoorwaarden of afgekort NAV).

Deze cao-tekst wordt begeleid door drie pensioenreglementen en twee verklarende nota's. Hierdoor worden voor alle gebaremiseerde werknemers NAV de patronale bijdragen fundamenteel verhoogd zoals ACOD Gazelco dat gevraagd heeft. Bovendien wordt aan gebaremiseerde werknemers die voor hun pensioenplan vandaag al ressorteren onder Enerbel via een individuele keuze (die in de loop van dit jaar zal kunnen gemaakt worden) een veel veiligere beleggingsstrategie aangeboden voor maximum de laatste tien jaren van de loopbaan. Ook andere bedrijven zullen kunnen toetreden tot dit aangepaste Enerbel-pensioenplan, waardoor ook hun gebaremiseerde werknemers dezelfde kapitaalsgaranties kunnen verkrijgen. De CEO's van Luminus en Eneco hebben zich schriftelijk ertoe geëngageerd om binnen het jaar voor hun gebaremiseerde werknemers ook een fundamentele verbetering te

verwezenlijken op dit vlak. ACOD Gazelco zal daarop zeer strikt toekijken zodat deze belofte tot een resultaat leidt waarmee ook deze betrokkenen tevreden zouden kunnen zijn.

Natuurlijk zijn alle betrokken teksten beschikbaar en kunnen wij hierover meer in detail uitleg geven. In de loop van dit jaar zal meer duidelijkheid verschaft worden over hoe en wanneer de verdere uitrol van de bijkomende kapitaalsgaranties zal kunnen ingevoerd worden.

Voet bij stuk

Laat u vooral niets wijsmaken over de omstandigheden en de wijze waarop deze nieuwe toezeggingen tot stand gekomen zijn voor de betrokkenen. Dit was enkel mogelijk dankzij intensieve acties door ACOD Gazelco in de grote ondernemingen van onze sector, waarvoor dank aan alle leden die hieraan deelnamen. Alleen zo konden de eerdere voorstellen die onze leden na de zomer van 2025 massaal afkeurden fundamenteel verbeterd worden. Andere organisaties propageerden steeds opnieuw dat enkel overleg tot dergelijke verbeteringen kan leiden, zonder de daad bij het woord te voegen, hoewel ook zij stakingsaanzeggingen hebben ingediend. Begrijp wie zo iets wil, maar ACOD Gazelco blijft uitleggen aan iedereen dat sociale vooruitgang altijd door een collectieve sociale strijd tot stand komt, naast natuur-

lijk het voeren van de juiste debatten rond een onderhandelingstafel. ACOD Gazelco werd opnieuw meermaals onder patronale druk gezet om overhaast teksten goed te keuren. Gelukkig hebben wij - alweer alleen - voet bij stuk gehouden om enkel goed uitgewerkte teksten te aanvaarden. Sommigen hebben soms de indruk dat men alleen sneller vooruit gaat, maar allen tezamen staan we altijd sterker en komen we zeker verder. Dat is nu opnieuw duidelijk geworden!

Jan Van Wijngaerden

Engie Alweer sociale dumping

Recent kondigden Engie GBS en Engie IT intern aan dat aanzienlijk wat activiteiten zouden verhuisd worden naar Roemenië. Opnieuw leidt een wil om kostenbesparingen te realiseren tot een sociale dumping, want natuurlijk wordt zo'n ingrijpende operatie enkel met die bedoeling doorgevoerd. Interne gebruikers van deze ondersteunende diensten klagen nu reeds frequent over de dienstverlening. Deze zal er naar

onze inschatting niet op verbeteren door de ingreep, waarschijnlijk wel integendeel. Uiteraard zijn veel van de betrokken werknemers ontstemd over wat met hun job gebeurt. Voor sommigen heeft het zelfs een invloed op hun gezondheid. Op een volgens Engie vrijwillige basis kunnen getroffen collega's gebruik maken van interne mobiliteit, ofwel kiezen voor vertrek. ACOD Gazelco zal - zoals minstens ook voor alle andere collega's binnen de be-

voegdheid van het Paritair Comité 326 - mee opvolgen dat alle van toepassing zijnde regels gerespecteerd worden. Zoals steeds zal ACOD Gazelco deze ook krachtadig afdwingen indien deze toch zouden genegeerd worden of indien deze niet volledig correct zouden toegepast worden.

Jan Van Wijngaerden

Interview met Tom Vanhoudt

“Wederzijds vertrouwen vormt de basis van elke goede syndicale werking”

Bart Vanhorenbeeck zal na een lange syndicale carrière later dit jaar met pensioen gaan. Tom Vanhoudt volgt hem op als vrijgestelde voor ACOD Telecom-Vliegwezen. Tijd voor een kennismaking.

Tom, hoe voelt de nieuwe job?

Tom Vanhoudt: “Het is een hele eer. De voorbije jaren werkte ik nauw samen met Bart in de drie gewesten van district 2: Antwerpen-Kempen-Mechen, Limburg en Vlaams-Brabant. We hebben samen een solide en dynamische werking uitgebouwd, waarin iedereen zijn rol opneemt en elkaar ondersteunt. Die hechte band geeft me het vertrouwen en de motivatie om deze nieuwe verantwoordelijkheid op mij te nemen en verder te bouwen op wat we samen hebben gerealiseerd. Het werd me duidelijk hoe belangrijk het is om voortdurend nabij en betrokken te zijn bij de leden en militanten. Je bereikt alleen sterke resultaten wanneer je echt naast hen staat, luistert naar hun ervaringen en samenwerkt met respect voor ieders sterktes en zwaktes. Dat wederzijds vertrouwen vormt de basis van elke goede syndicale werking. Ik wil nu ons project van een transparante werking waarin informatie gemakkelijk gedeeld wordt en waar ruimte is voor echte dialoog voortzetten.”

We hebben binnen onze sector niet alleen Proximus, maar ook Brussels Airport Company (BAC), Skeyes, BIPT en Proximus NXT IT. Met die domeinen kwam je minder rechtstreeks in aanraking. Hoe kijk je naar die bredere samenwerking?

Tom Vanhoudt: “Door ervaringen te delen, elkaar te versterken en samen naar oplossingen te zoeken, kunnen we onze dienstverlening nog verder uitbouwen. Ik geloof sterk dat we door over de grenzen heen te werken, een nog grotere meerwaarde kunnen creëren voor alle leden.”

Hoe werd je syndicaal actief?

Tom Vanhoudt: “Dat begon begin jaren 2000, toen ik actief was bij ABVV Metaal tijdens een bijzonder uitdagende periode bij Alcatel (TBP) in Geel. Daar leerde ik hoe je collega’s ondersteunt, hoe je onderhandelt, hoe je moeilijke situaties benadert en vooral hoe belangrijk het is om samen te werken en elkaar te versterken. Die ervaringen hebben mijn syndicale basis gevormd en mij doen inzien dat dit werk niet zomaar een taak is, maar een engagement dat je met hart en overtuiging opneemt. In 2011 startte ik als technicus kabelnet. Na enkele jaren voelde ik steeds sterker de behoefte om me ook binnen Proximus syndicaal te engageren en mijn eerdere ervaring verder uit te bouwen.”

Je hebt sindsdien heel wat rollen binnen de vakbond opgenomen. Welke ervaringen neem je mee?

Tom Vanhoudt: “Als voorzitter van het gewest Antwerpen-Kempen-Mechelen, afgevaardigde in het federaal bureau en lid van de Vlaamse Intergewestelijke heb ik het reilen en zeilen van onze organisatie van dichtbij leren kennen. Daarnaast gaf mijn rol als adjunct-delegatieleider in het lokaal paritair comité Preventie en Bescherming op het Werk me een diepere kijk op welzijnsbeleid en overlegstructuren. Ook mijn taken als waarnemer in het jobcenter en tijdens bedrijfsbezoeken hebben me veel inzicht gegeven in de dagelijkse realiteit van onze collega’s op het terrein. Alle ervaringen hebben mijn syndicale bagage versterkt en me voorbereid op de nieuwe verantwoordelijkheid die ik zal opnemen.”

Wat motiveert je persoonlijk?

Tom Vanhoudt: “Ik vind het belangrijk om met een luisterend oor aanwezig te zijn en steun te bieden waar dat nodig is. Die houding helpt me om verbinding te maken met mensen en om situaties vanuit verschillende perspectieven te begrijpen. Mijn kracht en doorzettingsvermogen haal ik voor een groot deel bij mijn familie, die



Tom Vanhoudt: “Volgens mij blijft een mens jong en open van geest door nieuwsgierig te blijven en door zichzelf toe te laten af en toe buiten de comfortzone te stappen.”

mijn vast ankerpunt vormt en me de ruimte en motivatie geeft om me volledig in te zetten voor mijn syndicaal werk. Daarnaast put ik veel energie uit de vriendschap van een hechte, diverse groep trouwe vrienden. Hun humor, eerlijkheid en uiteenlopende interesses houden me scherp en geven me elke dag opnieuw de drive om er voluit voor te gaan. Ik probeer al mijn interesses zo veel mogelijk met elkaar te verweven, ik haal er plezier uit verbanden te leggen en ideeën uit het ene domein mee te nemen naar het andere. Dat zorgt ervoor dat ik mezelf blijf uitdagen en dat ik telkens opnieuw iets nieuws leer. Volgens mij blijft een mens jong en open van geest door nieuwsgierig te blijven en door zichzelf toe te laten af en toe buiten de comfortzone te stappen. Die houding probeer ik bewust vast te houden, zowel in mijn vrije tijd als in mijn professionele leven.”

We wensen Tom alle succes in zijn nieuwe rol en bedanken Bart oprecht voor zijn jarenlange inzet, gedrevenheid en blijvende betrokkenheid. Zijn ervaring en engagement hebben een stevige basis gelegd waarop we samen verder kunnen bouwen.



foto Belga - Hatim Kaghhat

FOD Migratie Stop verdere politisering asielbeleid en uitholling werkvoorwaarden

De ACOD is bijzonder ongerust over de beslissing van de Arizona-regering om een nieuwe Federale Overheidsdienst (FOD) Migratie op te richten. Wat wordt voorgesteld als een administratieve vereenvoudiging, dreigt in de praktijk uit te monden in een structurele verzwakking van cruciale asiel- en migratiediensten: de Dienst Vreemdelingenzaken (DVZ), Fedasil, de Raad voor Vreemdelingenbetwistingen (RvV) en het Commissariaat-generaal voor de Vluchtelingen en de Staatlozen (CGVS). Recente rechtspraak toont de gevaren van politieke druk.

De ACOD wijst erop dat recente juridische uitspraken de risico's van een steeds strenger en politiek gestuurd beleid pijnlijker duidelijk maken. In februari 2026 schorste het Grondwettelijk Hof de wettelijke be-

palingen die Fedasil toestonden opvang te weigeren aan mannelijke asielzoekers. Daarnaast werd ook de bepaling geschorst die de Dienst Vreemdelingenzaken toeliet om aanvragen van mannelijke asielzoekers systematisch als een latere aanvraag te behandelen.

In maart 2026 ging de Raad van State nog een stap verder door de instructie van de bevoegde minister te schorsen die bepaalde dat er geen opvang meer mocht worden verleend aan mannelijke asielzoekers. Volgens de ACOD tonen deze uitspraken aan dat fundamentele rechten onder druk staan en dat beleidskeuzes de grenzen van de rechtsstaat opzoeken en overschrijden. De oprichting van een FOD Migratie dreigt deze tendens net te versterken door macht en controle verder te centraliseren.

DVZ: nog meer druk en versnelling ten koste van zorgvuldigheid

Bij DVZ vreest de ACOD dat de integratie in een FOD Migratie zal leiden tot een nog sterkere focus op controle, opsluiten van moeilijke profielen (zonder dat hiervoor plaats, personeel of voldoende omkadering is in de gesloten centra) en de daaraan gekoppelde terugkeer. Medewerkers kampen vandaag al met hoge werkdruk en complexe dossiers. Extra politieke druk om procedures te versnellen dreigt te resulteren in oppervlakkige beslissingen, met een verhoogd risico op fouten en schendingen van rechten. De onafhankelijkheid van dossierbehandeling komt hierdoor rechtstreeks in het gedrang.

Fedasil: opvangcapaciteit verder onder druk

Voor Fedasil ziet de ACOD ernstige risico's op een verdere uitholling van de opvangopdracht. In een structuur waarin migratiebeheer centraal staat, dreigt opvang herleid te worden tot een louter logistiek instrument dat afhankelijk wordt van beleidsprioriteiten voor instroombeperking. Dit kan leiden tot nog meer capaciteitsproblemen, verslechterende opvangomstandigheden en een verhoogde druk op het personeel, dat vandaag al op de limiet werkt.

RvV: onafhankelijkheid in gevaar

De RvV moet als rechtscollege onafhankelijk kunnen oordelen over beslissingen in asiel- en migratiedossiers. De ACOD waarschuwt dat de integratie in een FOD Migratie deze onafhankelijkheid ernstig kan ondermijnen. Wanneer een beroepsinstantie organisatorisch dicht bij uitvoerende diensten komt te staan, ontstaat het risico op directe of indirecte beïnvloeding. Dit is onaanvaardbaar in een rechtsstaat.

CGVS: bescherming onder druk

Het CGVS speelt een centrale rol in het toekennen van internationale bescherming. De ACOD vreest dat binnen een FOD Migratie de klemtoon zal verschuiven van bescherming naar beheersing. Dit kan leiden tot strengere interpretaties, minder ruimte voor individuele beoordeling en een afname van de kwaliteit van beslissingen. De opgebouwde expertise en specifieke rol van het CGVS dreigen hierdoor uitgehold te worden.

Structurele risico's: centralisatie = politisering

Door DVZ, Fedasil, RvV en CGVS onder één administratieve koepel te brengen, creëert de regering een systeem waarin politieke prioriteiten gemakkelijker doorwegen op alle niveaus van de procedure, van registratie tot opvang, beoordeling en beroep. De ACOD waarschuwt dat deze centralisatie de scheiding tussen beleid, uitvoering en controle doet vervagen. Dat is een fundamenteel risico voor de rechtszekerheid.

Personeel en dienstverlening zijn de dupe

De hervorming dreigt te leiden tot:

- afbouw van opgebouwde rechten van personeel bij de verschillende diensten in de migratieketen
- verlies van gespecialiseerde expertise
- verhoogde werkdruk en burn-out bij personeel
- organisatorische chaos tijdens de overgangperiode
- dalende kwaliteit van beslissingen en dienstverlening.

De ervaring met eerdere hervormingen leert dat dergelijke grootschalige herstructureringen zelden de beloofde efficiëntiewinsten (zoals 150 miljoen besparingen) opleveren, maar wel langdurige schade veroorzaken. We kunnen er bovendien van uitgaan dat wat betreft de werkvoorwaarden uiteindelijk gekozen zal worden voor de minst voordelige voor het personeel, onder het mom van 'gelijke behandeling'. Deze regering zal niet kiezen voor de voordeliger systemen.

Fundamentele rechten staan onder druk en beleidskeuzes overschrijden de grenzen van de rechtsstaat

ACOD eist onmiddellijke stopzetting van de plannen

ACOD eist dat de plannen voor de oprichting van een FOD Migratie onmiddellijk worden stopgezet. Op zijn minst moet er een grondige, transparante impactanalyse komen, met volwaardig sociaal overleg en garanties voor:

- de onafhankelijkheid van de RvV en het CGVS
- werkbare omstandigheden voor personeel van DVZ en Fedasil
- bestaande rechten en voordelen
- het behoud van kwaliteit en zorgvuldigheid in alle procedures

- respect voor nationale en internationale verplichtingen inzake bescherming. Zonder deze garanties is deze hervorming niet alleen onverantwoord, maar rondt gevaarlijk.

De ACOD zal zich met alle middelen blijven verzetten tegen deze hervorming en solidair blijven met het personeel dat dagelijks instaat voor een essentiële publieke dienstverlening.

Tony Six, federaal secretaris ACOD AMiO



foto Belga - Nicolas Maeterlinck

Defensie Militairen als noodoplossing: een gevaarlijk patroon

De federale regering besliste recent militairen in te zetten op Belgisch grondgebied voor de beveiliging van synagogen en Joodse scholen. In een gespannen veiligheidscontext is dat geen lichte opdracht. Zoals steeds zullen militairen deze taak professioneel en plichtsbewust uitvoeren. Maar achter deze beslissing schuilt een ongemakkelijke waarheid die men in de Wetstraat liever niet benoemt: Defensie wordt steeds vaker ingezet als structurele noodoplossing voor een falend veiligheidsbeleid.

Wat ooit werd voorgesteld als uitzonderlijk, dreigt stilaan de norm te worden. Wanneer de druk op de politiediensten toeneemt, grijpt men systematisch naar militairen. Niet omdat dit de meest door-

dachte of duurzame oplossing is, maar omdat het de snelste en goedkoopste optie lijkt. Zo worden ze ondertussen ook al gespot op treinen en in metrostations, om drugscriminelen af te schrikken en een verhoogd veiligheidsgevoel te creëren voor de bevolking. Militairen worden ingezet voor opdrachten die niet tot hun kerntaken behoren, momenteel zonder een duidelijk en sluitend juridisch kader. Ze opereren in een grijze zone, met reële risico's voor henzelf, terwijl de politieke verantwoordelijkheid diffuus blijft.

Goedkope inzet, dure gevolgen

De 'goedkope oplossing' heeft een prijs en die wordt bijna volledig betaald door het personeel zelf. Militairen voeren van-

daag opdrachten uit die vergelijkbaar zijn met die van andere veiligheidsdiensten, maar zien dat niet weerspiegeld in hun verloning. Integendeel: ze blijven structureel achter. Voor binnenlandse operaties ontvangen zij een operationele toelage die gemiddeld neerkomt op amper 4,95 euro netto per uur. Dat bedrag staat in schril contrast met de verantwoordelijkheden die ze dragen en de risico's die ze lopen. Moderne slavernij zouden sommigen het durven te noemen.

Daar stopt het niet. Overuren worden vaak slechts gedeeltelijk vergoed, terwijl de inzet doorgaans 24/24 paraatheid vereist. Militairen zijn wekenlang van huis, permanent inzetbaar en flexibel tot het uiterste, maar die inzet wordt niet correct gehonoreerd. Meer werken, meer risico's nemen en toch minder

verdienen. Ook voor hun pensioen is er geen eerlijke opbouw, die realiteit valt steeds moeilijker te rechtvaardigen.

Werken in omstandigheden die vragen oproepen

De situatie wordt nog schrijnender wanneer men kijkt naar de concrete werk-omstandigheden. Militairen die op eigen bodem worden ingezet, worden vandaag ondergebracht in tenten, met vier tot acht personen per opstelling. Dat associeert men eerder met buitenlandse operaties dan met opdrachten in eigen land om de criminaliteit in te dijken. Het roept een fundamentele vraag op: wat vinden we in 2026 nog normaal? Militairen beschermen de bevolking, vaak met gevaar voor eigen leven. Tegelijk worden zij geconfronteerd met huisvesting en vergoedingen die moeilijk te rijmen vallen met dat engagement. Het contrast wordt pijnlijk wanneer men vaststelt dat sommige personen die strafbare feiten hebben gepleegd soms over betere basisvoorzieningen beschikken dan zij die instaan voor onze veiligheid. Dit is geen kwestie van luxe. Dit gaat over basisrespect en we bevinden ons niet in een oorlogszone.

Structurele onderbezetting

De problemen blijven niet beperkt tot verloning en omkadering. Bij Defensie zelf stapelen de uitdagingen zich al jaren op. Het departement kampt met een chronisch personeelstekort. De beloofde personeelsheropbouw blijft in de praktijk uit, terwijl de verwachtingen alsmaar stijgen.

Elke bijkomende binnenlandse inzet betekent dat militairen worden weggetrokken van hun kerntaken. Opleidingen worden uitgesteld, operationele voorbereiding komt onder druk te staan en de rek op het personeel wordt telkens opnieuw vergroot. Het systeem draait steeds meer op goodwill en Chinese vrijwilligers, een grondstof die niet onuitputtelijk is. Tony Six van ACOD Defensie stelt het scherp: militairen zijn de enige beroepsgroep zonder stakingsrecht en zonder mogelijkheid om opdrachten te weigeren. "Altijd beschikbaar, altijd inzetbaar en vooral: altijd stil." Precies die combinatie maakt hen bijzonder aantrekkelijk

voor een beleid dat moeilijke keuzes voor zich uitschuift.

Respect is meer dan woorden

Wat vandaag vaak wordt voorgesteld als een versterking van de veiligheid, evolueert steeds meer naar structureel misbruik. Militairen worden geprezen om hun inzet, maar blijven tegelijk onderbetaald, juridisch onvoldoende beschermd en systematisch overbelast. Het respect dat hen wordt toegezwaid, blijft te vaak steken in symboliek.

Echte waardering krijgt vorm in concrete maatregelen: een correct loon, een degelijk juridisch kader, menswaardige werkomstandigheden en een langetermijnvisie voor personeel van Defensie. Zolang die elementen ontbreken, blijft het discours over respect hol klinken. Daarbij komt nog dat militairen op het vlak van pensioenrechten steeds meer worden behandeld als elke modale burger, zonder rekening te houden met de specifieke aard van hun beroep. Ook daar groeit het gevoel dat engagement niet langer naar waarde wordt geschat. Moet langer werken meer lonen? Waarom telt 24 uur werken dan maar als één werkdag voor het pensioen?

De 'goedkope oplossing' heeft een prijs en die wordt betaald door de militairen zelf

Tijd voor duidelijke keuzes

ACOD Defensie roept de regering op om eindelijk klare taal te spreken. Veiligheid is geen domein voor improvisatie. Ofwel kiest men voor een coherent en toekomstgericht veiligheidsbeleid, met duidelijke afspraken, correcte verloning en structurele investeringen in Defensie. Ofwel blijft men verder steunen op ad-hoc oplossingen, ten koste van het personeel van Defensie.

Maar een ding is zeker: militairen zijn geen rekbare reserve en geen budgettaire achterdeur.

Wie veiligheid ernstig neemt, moet be-

reid zijn daarin te investeren. Niet alleen in middelen en materieel, maar vooral in mensen. Uiteindelijk zijn het de militairen en burgers bij Defensie die elke dag het verschil maken. Vaak in moeilijke omstandigheden, altijd met een groot verantwoordelijkheidsgevoel.

De vraag is niet langer wat zij nog kunnen geven. De vraag is wat de samenleving bereid is terug te geven.

Natasja Gaytant

Staking Federale Openbare Diensten

De federale ambtenaar is de kanarie in de koolmijn

Het Antwerpse arresthuis in de Begijnenstraat was op 13 april de 'place to be' voor ACOD AMiO, die de federale overheidsdiensten bij de ACOD verzamelt. In Antwerpen wil de regering De Wever immers een eerste keer de hakbijl zetten in het statuut en de gezagsfuncties van het federaal openbaar ambt.

Onder hem mom van "We kunnen niet anders" besliste de Arizona-regering in het nieuwe Antwerpse arresthuis de eerste stappen te zetten richting het 'toevertrouwen' van gezagsfuncties aan privébewakingsfirma's.

We weten uit goede bron dat minister Annelies Verlinden door de premier en zijn partij voor het blok gesteld werd om de intrede van de privébewaking te accepteren, anders zouden er geen maatregelen tegen de overbevolking af te spreken vallen binnen de regering.

Het toeval wil dat haar collega Anneleen Van Bossuyt, minister voor Asiel en Migratie, tijdens een onderhoud met de bevoegde vakbondssecretarissen liet verstaan dat zij de recepten die nu op tafel liggen bij Justitie, op termijn ook zou willen gebruiken voor nieuwe gesloten centra die nog op de planning staan.

Excuus voor privatisering

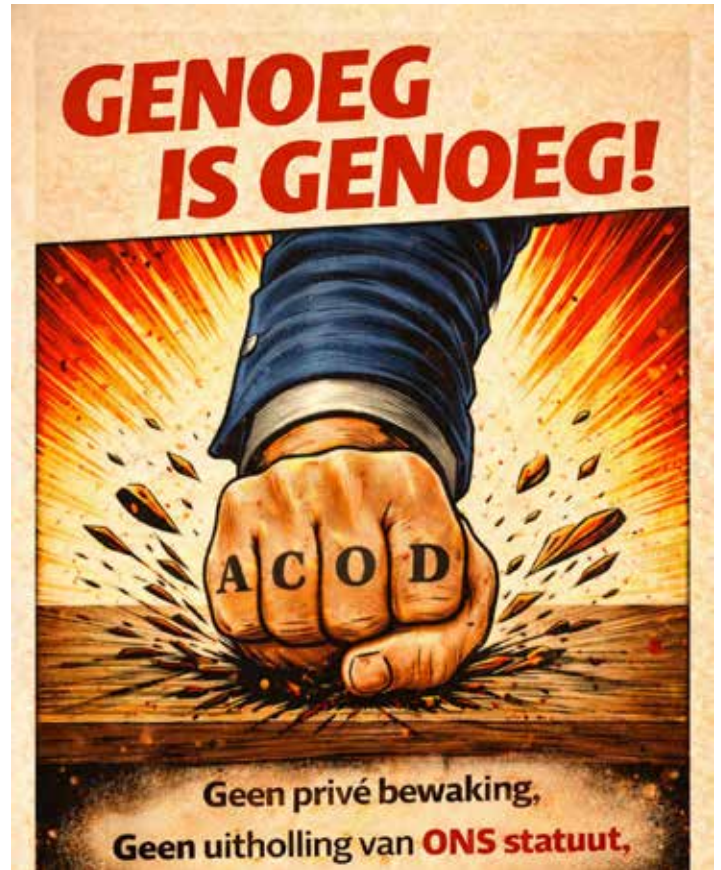
Zoals we allemaal weten bestaat toeval niet en al zeker niet wanneer het gaat over beleidsdaden die tot doel hebben de gezagsfuncties uit te hollen, het statuut van de federale ambtenaar aan te tasten en de weg in te slaan van contractualisering. Of is het privatisering?

Omdat het elementair is dat federale ambtenaren beschermd kunnen blijven bij het uitvoeren van hun taken- en hun statuut daarvoor fundamenteel is- zullen wij nooit ofte nimmer aanvaarden dat het debat over kerntaken en gezagsfuncties herleid wordt tot een fait divers.

Woorden zoals 'efficiëntiewinsten', 'hervormingen', 'spending reviews' en 'modernisering' zijn slechts 'newspeak'. Bij het federaal openbaar ambt weten wij ondertussen exact wat ze betekenen: besparingen, afbraak en minachting voor het personeel.

Niets is wat het lijkt

De ACOD ziet elke dag hoe de federale openbare diensten worden leeggezogen. Vacatures blijven open, collega's vallen uit door overbelasting en toch blijft de overheid spreken over 'efficiëntie'. Dat is geen efficiëntie, dat is georganiseerde onderbezetting. 'Hervormingen' zijn geen verbeteringen, maar een frontale aanval op onze statuten, onze arbeidsvoorwaarden en onze toekomst. De zogenaamde 'spending reviews' zijn niets anders dan besparingsmachines. Ze vertrekken niet van de noden van burgers of personeel, maar van opgelegde besparingsdoelstellingen. En 'modernisering'? Dat is het schaamlapje waarmee men de ontmanteling van het federaal openbaar ambt probeert te verbergen: minder loketten, minder nabijheid, minder kwaliteit, minder dienstverlening.



Krachtig signaal

Voor ons is het duidelijk: het federaal openbaar ambt wordt niet hervormd, het wordt afgebroken. Stap voor stap, dienst na dienst, job na job.

De staking van 13 april 2026 was geen symbolische actie. Het was en is een krachtig signaal. Een waarschuwing aan deze regering en aan de administraties: tot hier en niet verder. Zonder personeel geen dienstverlening. Zonder respect geen samenwerking. Het personeel in de verschillende federale openbare diensten heeft massaal gevolg gegeven aan de oproep van de ACOD om het werk neer te leggen en deel te nemen aan het piket in de Begijnenstraat!

Dit piket, waarbij honderden mensen aanwezig waren, ook van de Vlaamse overheid, andere sectoren en andere vakcentrales van het ABVV, heeft zeer zichtbaar gemaakt dat de federale ambtenaren zich niet als pionnen willen laten misbruiken in een besparingslogica. Zij verwachten behandeld te worden als mensen die recht hebben op waardige werkomstandigheden en een sterke publieke sector.

Kanarie in de koolmijn

Deze actie, deze strijd is essentieel, want dit gaat niet alleen over de federale ambtenaren. Dit gaat over de toekomst van

Federale ambtenaren zijn poortwachters, die erover moeten waken dat de politieke macht zich houdt aan de scheiding der machten en de grondwet respecteert

alle openbare diensten in dit land. Federale ambtenaren zijn de poortwachters, die erover moeten waken dat de politieke macht zich houdt aan de scheiding der machten en de grondwet gerespecteerd wordt. Eens de federale ambtenaren ontdaan zijn van de bescherming die hun statuut biedt, hebben de politici (vooral ter rechterzijde) vrij spel, los van enig wettelijk kader.

Wat we recent hebben zien gebeuren bij Fedasil- personeelsleden die geïntimideerd worden met ontslagprocedures, omdat ze zich durven uitspreken tegen een onwettig beleid- zal schering en inslag worden bij het federaal openbaar ambt eens men het statuut van 1937 heeft herleid tot de uitzondering.

Als het vandaag regent in de penitentiaire inrichtingen en begint te druppelen in de gesloten centra, dan kan je er zeker van zijn dat ook andere federale openbare diensten zich meer dan ongerust moeten maken. De vraag is niet of je als federale ambtenaar in het vizier loopt van de Arizona Outlaws, maar wanneer de hold-up van de federale regering zich richt op jou en je collega's. De ACOD zal in ieder geval niet tandeloos aan de zijkant toekijken. Wij steken onze vuisten op naar de regering en zullen strijd voeren overal waar dat kan. Tijdens sociaal overleg, in het parlement, in de media en op straat. Deze actie was de eerste in het gevecht tegen de contractualisering en privatisering van het federaal openbaar ambt, maar zeker niet de laatste!

Tony Six, Robby De Kaey



1 Mei

Meer dan ooit een strijd-dag

1 Mei is voor de socialistische arbeidersbeweging een bijzonder belangrijke dag, dé dag van het jaar. Het is een dag van trots, van herinnering, maar vooral ook van strijd.

Al meer dan twee eeuwen voeren arbeiders sociale strijd. Onze 1 Mei vindt zijn oorsprong in 1886, toen Amerikaanse arbeiders massaal op straat kwamen voor een werkdag van acht uur en meer sociale rechtvaardigheid. Die strijd kreeg wereldwijd weerklank. In 1892 riep de Socialistische Internationale in Parijs 1 mei uit tot de Internationale Dag van de Arbeid.

In de decennia die volgden, werd er met succes gestreden voor tal van sociale verworvenheden: de achturedag, de bescherming van vrouwen en kinderen op de werkvloer, de leerplicht, het pensioenstelsel, betaald verlof, sociale zekerheid en zoveel meer. Op 1 Mei staan we stil bij deze realisaties. Wij kijken fier terug, vieren en herdenken.

Vooraf een strijd-dag

Het is een dag waarop we vooruitkijken. Naar de strijd die we vandaag voeren en morgen zullen blijven voeren: voor het behoud van wat we hebben opgebouwd en voor nieuwe sociale vooruitgang.

Vandaag staan onze sociale verworvenheden opnieuw zwaar onder druk. De

Arizona-regering voert een beleid van sociale afbraak. Pensioenrechten worden uitgehold en er wordt gemorrelt aan onze index. Voor ons personeelsleden van de overheid is dat onaanvaardbaar.

Daarom zetten wij 1 Mei opnieuw scherp op de kaart als strijd-dag.

- Voor het behoud van onze pensioenrechten.
- Voor het behoud van de index.
- Voor investeringen in sterke overheidsdiensten.
- Voor het behoud van kwaliteitsvolle overheidsjobs.

Stap mee in de optochten

Met ACOD Overheidsdiensten zetten onze syndicale afgevaardigden, militanten en (adjunct-) secretarissen zich elke dag in, zowel op Vlaams als federaal niveau, om de belangen van het overheidspersoneel te verdedigen. Wij strijden tegen personeelsafbouw, tegen privatisering en tegen outsourcing. Wij strijden voor het statutair ambt en voor betere loon- en arbeidsvoorwaarden voor contractuelen. Wij strijden voor een sterke, toegankelijke en kwalitatieve dienstverlening voor alle burgers.

Wij roepen al onze leden en militanten op om deel te nemen aan de optochten in steden en gemeenten zoals Gent, Antwerpen, Oostende, Brugge, Leuven en Brussel.

Raadpleeg de websites van ABVV en ACOD



of onze Tribune voor praktische informatie.

Samen sterk op 1 Mei!

Chris Moortgat, Jan Van Wesemael

De Gendercommissie: ook iets voor jou!

Onze sectorale Gendercommissie Overheidsdiensten zoekt nieuwe leden om uit te breiden. De Gendercommissie richt zich in haar werking op het informeren, adviseren, sensibiliseren, communiceren en meewerken aan acties rond anti-discriminatie en gendergelijkheid. Wil je meewerken en je inspannen voor meer respect,

gendergelijkheid en diversiteit bij onze overheid, stel je dan kandidaat. Iedereen die militant is in onze sector (Vlaams en federaal) kan zich kandidaat stellen. Meld je aan bij het secretariaat (amber.dumez@acod.be) met vermelding 'ik stel mij kandidaat voor de sectorale Gendercommissie'. We nemen daarna met u

contact op.

Chris Moortgat



Verstreming telewerk Vlaamse overheid Wij zullen het vel van onze mensen duur verkopen

Op het Sectorcomité van 27 april zal ACOD Overheidsdiensten duidelijk maken dat er grenzen zijn aan wat men van het personeel van de Vlaamse overheid kan vragen. De recente plannen rond de verstreming van het telewerk zijn voor ons onaanvaardbaar in hun huidige vorm.

Onze leden hebben de voorbije jaren flexibiliteit, inzet en verantwoordelijkheid getoond. Zij hebben hun werk georganiseerd, vaak hun privéleven aangepast en geïnvesteerd in een degelijke thuiswerkplek. Dat alles om de dienstverlening te blijven garanderen. Het minste wat zij verdienen, is respect en ernstig sociaal overleg.

Dat overleg ontbreekt vandaag. Beleidskeuzes worden aangekondigd zonder gedragen dialoog, zonder rekening te houden met de realiteit op de werkvloer. Kantoren zijn afgebouwd, werkplekken zijn schaars en vaak onaangepast. Werknemers verplicht terugdringen naar die omstandigheden is geen modern personeelsbeleid.

ACOD zal zich op het Sectorcomité van 27 april dan ook vastberaden opstellen. Wij zullen het vel van onze leden – en bij uitbreiding van alle personeelsleden – duur verkopen. Niet uit koppigheid, maar omdat het gaat over werkbare jobs, welzijn en respect.

Wat daarbij opvalt, is dat steeds meer personeelsleden – ook wie vandaag geen lid is – ons contacteren. Zij maken zich zorgen over de richting die het beleid uitgaat en zoeken ondersteuning. Dat begrijpen wij. In tijden van druk op arbeidsvoorwaarden en rechten is een sterke vakbond geen luxe, maar een noodzaak.

Wij roepen deze collega's dan ook op om zich te organiseren. Samen staan we sterker. Wie zijn rechten wil verdedigen, doet er goed aan zich aan te sluiten bij een vakorganisatie – en wat ons betreft uiteraard bij ACOD.

De Vlaamse overheid moet kiezen: ofwel bouwt ze verder aan een moderne, mens-

gerichte werkorganisatie gebaseerd op vertrouwen, ofwel vervalt ze in controle en symboolmaatregelen. ACOD kiest resoluut voor het eerste – en zal daarvoor blijven strijden.

Jan Van Wesemael, Chris Moortgat

Actie

Voor sterke lokale openbare diensten

Op 1 april voerde ACOD LRB actie voor sterke lokale openbare diensten. Van-daag staat immers iets fundamenteel op het spel: de toekomst van onze zorg en welzijn. In steden en gemeenten zien we dezelfde tendens terugkeren: zorg- en welzijnsdiensten worden uitbesteed, opgesplitst of ondergebracht in structuren met een privaat statuut. Dat wordt vaak verkocht als 'efficiëntie'. Maar laat ons duidelijk zijn: de realiteit ziet er anders uit. Dat baart ons veel zorgen.

Kijk naar Beringen. Daar werd de kinderopvang ondergebracht in een vzw met een privaat statuut. Ook de thuiszorg staat er onder druk. Wat betekent dat in de praktijk? Onzekerheid voor personeel, minder grip voor het lokaal bestuur en het risico dat betaalbaarheid en kwaliteit onder druk komen te staan.

In Vlaams-Brabant stapelen de privatiseringsdossiers zich op. Essentiële diensten dreigen er stukje bij beetje uit handen gegeven te worden. Wat overblijft, is een versnipperd landschap waarin publieke sturing plaatsmaakt voor logica's die niet vertrekken vanuit het algemeen belang.

Algemeen belang overboord

Ook in Oost-Vlaanderen zien we zorgwekkende plannen. In Dendermonde wil het gemeentebestuur de kinderopvang, poetshulp aan huis, schoonmaakdiensten en zelfs de centrale keuken privatiseren. Dat zijn geen kleine ingrepen. Het zijn fundamentele keuzes die bepalen hoe zorg georganiseerd wordt en voor wie ze nog toegankelijk blijft. Het stadsbestuur kreeg van ons een gepaste attentie: een rode bus.

Wanneer zorg wordt overgelaten aan de markt, sluipet de winstlogica binnen. En waar winst centraal staat, komt zorg onder druk te staan. Dat vertaalt zich heel concreet in:

- minder personeel en/of slechtere arbeidsvoorwaarden
- hogere kosten voor gebruikers
- minder transparantie en democratische controle.

Uiteindelijk betaalt iedereen de prijs: het personeel, de gebruikers en de samenleving als geheel. Zorg is geen product dat je



zomaar in de markt zet. Zorg is een recht. Een collectieve verantwoordelijkheid.

Keuze voor sterke lokale openbare zorg loont en verdient volle aandacht

Positieve signalen

Wij willen sterke lokale besturen die hun verantwoordelijkheid opnemen. Besturen die kiezen voor publieke dienstverlening, die investeren in mensen en die zorg organiseren vanuit solidariteit. Niet vanuit winst.

Er zijn gelukkig ook positieve signalen. Er bestaan wel degelijk lokale besturen, gemeenten, OCMW's en welzijnsverenigingen die inzetten op een kwaliteitsvol, toegankelijk en betaalbaar aanbod van zorg- en welzijnsvoorzieningen. In het licht van de privatiseringen is deze keuze voor sterke lokale openbare zorg via eigen

openbare diensten extra betekenisvol. Ze krijgen onvoldoende de aandacht die ze verdienen.

Daarom kreeg een aantal van deze besturen op 1 april een 'duim' van ons cadeau. In de provincie Antwerpen viel deze eer exclusief te beurt aan Zorggroep Orion. Wat hier gerealiseerd werd, verdient erkenning. Turnhout besliste de stedelijke vzw Kinderopvang te integreren in Zorggroep Orion. Sindsdien zorgt deze voor een stevige verankering van kinderdagverblijven binnen de openbare dienstverlening. Voorzitter Kelly Verheyen en burgemeester Hannes Anaf namen de prijs in ontvangst.

In Kortrijk werd beslist de diensten van een vzw en 607 medewerkers op te nemen in het OCMW. Het gaat over vijf woonzorgcentra, een centrale keuken, een centrum voor dagverzorging, een thuiszorgdienst en buitenschoolse kinderopvang. Met deze beweging wordt de publieke zorg aanzienlijk versterkt. Kortrijk zal er nog beter in slagen garant te staan voor betaalbare, kwaliteitsvolle en toegankelijke zorg. Maxim Veys, schepen van Zorg en Kinderopvang, nam de prijs in ontvangst.

Deprivatisering

De integratie van een private vzw in een publiekrechtelijke welzijnsvereniging is voor ons het tegenovergestelde van privatisering. Het is een bewuste stap richting sterke publieke zorg. Die keuze zorgt voor meer stabiliteit, meer transparantie en vooral meer garanties voor kwaliteit en toegankelijkheid. Precies daar gaat het over. Zorg is geen product. Zorg is een maatschappelijke opdracht.

Waar privatisering vaak leidt tot druk op personeel, stijgende kosten en minder democratische controle, zien we in Turnhout en Kortrijk het omgekeerde: een versterking van de publieke dienstverlening, met aandacht voor betaalbaarheid en toegankelijkheid voor iedereen. Dat is de richting die wij alle lokale overheden willen zien inslaan.

De vraag is eenvoudig: willen we leven in een samenleving waarin zorg een basisrecht is voor iedereen, of vinden we dat de verleende zorg afhankelijk moet worden van wat iemand kan betalen?

Voor ons is het antwoord duidelijk. Laat ons samen blijven strijden voor zorg die kwaliteitsvol, toegankelijk en betaalbaar is. Via sterke openbare diensten. Van allen, voor allen.

Dries Goedertier, Gert Vlasselaer, Ellen De Soete



Van allen, voor allen! Op 1 april liet ACOD LRB haar syndicale stem horen in heel Vlaanderen

Van Oost- en West-Vlaanderen tot Vlaams-Brabant, Antwerpen en Limburg gaven we een krachtig en duidelijk signaal: de openbare diensten en onze zorg zijn geen producten!

Onze acties: zichtbaar, vastberaden en inspirerend!

Lokale besturen die kozen voor privatisering, zoals Dendermonde in deze legisla-

tuur of Oostende in de vorige, kregen van ons een rode bus op hun rapport. De negatieve gevolgen voor personeel, gebruikers en kwaliteit zijn te groot om te negeren.

Tegelijk bedachten wij besturen die investeren in publieke zorg met een welverdiende duim. Besturen zoals Turnhout en Kortrijk tonen dat het anders kan, dat zorg betaalbaar, toegankelijk en kwaliteitsvol

Lokale en regionale besturen

blijft wanneer deze door een lokaal bestuur als een openbare dienst wordt georganiseerd.

We hebben niet alleen aangeklaagd, maar ook erkend. Niet alleen geprotesteerd, maar ook aangemoedigd. Dat evenwicht tussen kritische strijd en positieve waardering werd overal goed ontvangen.

Enthousiaste militanten waren talrijk aanwezig, de sfeer was strijdlustig, geanimeerd en warm, en de media-aandacht groot.

Wij gaan door!

Oprechte dank aan alle militanten die van deze acties een succes maakten. Dankzij jullie inzet, engagement en overtuiging staan we als vakbond sterk! Dankuwel voor deze meer dan geslaagde acties! Voor sterke openbare diensten. Voor betaalbare, toegankelijke en kwaliteitsvolle zorg. Voor een samenleving die kiest voor welzijn boven winst.



Buitenschoolse opvang

Regie als excuus voor stille privatisering

Er werd de laatste maanden veel gezegd en geschreven over het BOA-decreet (Buitenschoolse Opvang en Activiteiten). Volgens de Vlaamse overheid moet dit decreet zorgen voor een beter afgestemd, toegankelijk en kwaliteitsvol aanbod voor kinderen en gezinnen. De regie komt daarvoor in handen van de lokale besturen. Maar wat vandaag op het terrein gebeurt, is andere koek.

Steeds meer steden en gemeenten gebruiken het BOA-decreet als alibi om zich terug te trekken uit de buitenschoolse opvang. Onder het mom van 'regie' wordt de publieke dienstverlening afgebouwd en uitbesteed aan private spelers. Dat is geen technische hervorming, maar een politieke keuze. Op 3 april voerden we actie met het gemeenschappelijk vakbondsfront om de uitwassen van het BOA-decreet aan de kaak te stellen. De kwestie kwam ook aan bod op onze eigen actie van 1 april voor sterke openbare diensten en tegen de privatisering van zorg- en kinderopvangvoorzieningen.

Regierol: verantwoordelijkheid, geen excuus

Het BOA-decreet legt de verantwoordelijkheid duidelijk bij de lokale besturen. Zij moeten een lokaal BOA-beleid uitwerken, de middelen verdelen, aanbieders erkennen, het toezicht organiseren en de handhaving verzekeren. Zij krijgen de sleutels in handen om een sterk, toegankelijk en betaalbaar opvangaanbod uit te bouwen. Maar in plaats van die verantwoordelijkheid op te nemen, zien we dat besturen zich terugplooiën. In Asse klinkt het bijvoorbeeld dat men wil focussen op de regierol en daarom geen opvang meer zelf wil organiseren. Dat is een merkwaardige interpretatie van 'regie'. Hoe kan je kwaliteitsvol sturen als je zelf geen actor meer bent? Hoe bewaak je betaalbaarheid en toegankelijkheid als je volledig afhankelijk wordt van externe spelers? Regie zonder eigen aanbod dreigt al snel een hol begrip te worden.

Het financieel verhaal

Een van de meest gebruikte argumenten voor privatisering is het financiële plaatje. Bij de aankondiging van het BOA-decreet was er inderdaad grote ongerustheid. Met een geplande enveloppe van 120 miljoen euro leek het erop dat veel gemeenten zwaar zouden verliezen. Simulaties spraken over verliezen tot meer dan 40 procent. Gemeenten zoals Beringen grepen dat argument aan om privatisering te verantwoorden. Maar dat verhaal klopt vandaag niet meer. In februari 2025 werd de financiering grondig bijgestuurd, met een hoger basisbedrag, een toegankelijkheidssubsidie en een compensatiemechanisme tot 2031. Vandaag verliest geen enkel lokaal bestuur nog middelen ten opzichte van vroeger.

Het klopt wel dat lokale besturen meer taken krijgen. De volledige regie, inclusief organisatie, erkenning en handhaving, ligt bij hen.



Complexiteit als alibi

De nieuwe regierol is zonder twijfel complex. Veel besturen waren niet klaar om die op 1 januari 2026 volledig op te nemen, wat leidde tot uitstel tot september 2026. Maar in plaats van die tijd te gebruiken om hun beleid te versterken, kiezen sommige besturen voor de vlucht vooruit: ze besteden de opvang uit. Dat is geen oplossing voor complexiteit, maar wel de hete aardappel doorschuiven.

Een ander probleem is de zogenaamde neutraliteit. Lokale besturen zouden zich in een ongemakkelijke positie bevinden wanneer ze tegelijk regisseur en organisator zijn van buitenschoolse opvang. Het is niet evident om als 'regisseur' subsidies toe te kennen aan zichzelf als 'actor'. Die spanning bestaat, maar is beheersbaar. De regelgeving voorziet in instrumenten om hiermee om te gaan: een duidelijke functionele scheiding tussen de regierol en de uitvoerende rol, verplichte advisering door het lokale samenwerkingsverband en transparante communicatie over beslissingen. Dat vraagt inspanningen, zorgvuldigheid en sterk bestuur. Niet evident, maar allesbehalve onmogelijk.

De neutraliteitsvereiste wordt vandaag te gemakkelijk gebruikt als legitimatie om zich volledig terug te trekken als aanbieder. In plaats van de publieke rol te versterken en transparant te organiseren, kiest men ervoor hem af te bouwen.

Personeelstekort: probleem of excuus?

Ook de personeelstekorten worden steevast aangehaald. De problemen in de sector zijn reëel: veel kinderbegeleiders werken in deeltijdse en vaak onderbroken diensten, wat leidt tot een hoge uitstroom en een verminderde aantrekkelijkheid van het beroep. Lokale besturen botsen op de grenzen van hun mogelijkheden om snel in te spelen op afwezigheden of om voldoende personeel aan te trekken. Maar de conclusie die daaruit wordt getrokken, is opvallend eenzijdig. Steeds vaker klinkt het dat grotere, private spelers deze problemen beter zouden kunnen opvangen, dankzij

Lokale en regionale besturen

schaalvoordelen en meer expertise. In gemeenten zoals Asse wordt expliciet gesteld dat een bovenlokale partner flexibeler kan omgaan met personeelsplanning. Ook in Hemiksem wordt gewezen op de nood aan meer ondersteuning en opleiding en wordt samenwerking met private partners als mogelijke oplossing naar voren geschoven. Toch is het allerminst zeker dat privatisering deze problemen oplost. Integendeel, de logica van schaalvergroting en efficiëntie gaat vaak gepaard met meer flexibilisering, minder werkzekerheid en een neerwaartse druk op arbeidsvoorwaarden in functie van kostenbesparingen. Het risico bestaat dat de structurele problemen van de sector niet worden opgelost, maar eerder versterkt. Lokale besturen zouden

hier net een andere rol kunnen spelen, door te investeren in stabiele contracten, kwaliteitsvolle jobs en ondersteuning van personeel. Door te privatiseren geven ze die hefboom uit handen.

Gevolgen zijn nu al zichtbaar

De impact van deze keuzes is nu al te voelen. Voor gezinnen betekent privatisering vaak hogere tarieven, minder transparantie, een afbouw van opvanglocaties en grotere verschillen tussen gemeenten. In Vilvoorde, bijvoorbeeld, betalen ouders vandaag meer voor buitenschoolse opvang. Voor het personeel betekent deze evolutie grotere onzekerheid, veranderende arbeidsvoorwaarden en een afname van publieke bescherming. Wat ooit een

publieke dienstverlening was, georganiseerd in functie van maatschappelijke noden, dreigt steeds meer een markt te worden waarin andere logica's primeren. De kern van het debat is eenvoudig. Willen we dat buitenschoolse opvang een publieke dienstverlening blijft, georganiseerd door en voor de gemeenschap? Of evolueren we naar een model waarin private spelers het aanbod bepalen? Wie vandaag privatiseert, doet dat niet omdat het moet, maar omdat hij/zij dit wil. Precies daarom is dit geen technisch debat, maar een politieke keuze met zeer concrete gevolgen voor gezinnen, kinderen en werknemers.

Dries Goedertier

Fort Breendonk 8mei-herdenking

Meer dan ooit is de opgang van extreemrechts voelbaar. Meer dan ooit is het nodig dat we stilstaan bij wat fascisme kan veroorzaken. 8mei is een dag van Vrijheid, Vrede & Verzet. Laten we samen de dag van 8 mei terug in eer herstellen. Op zondag 10 mei komt de 8meicoalitie om 11 uur samen aan het Fort Breendonk voor de 8mei-herdenking met straffe sprekers, muziek, poëzie en verscheidene activiteiten. Bussen worden ingezet vanuit verschillende plaatsen.

de 8 meicoalitie nodigt u uit

HERDENKING

8 MEI 1945

Fort Breendonk

op 10 mei 2026
vanaf 11:00

→ **NOOIT MEER FASCISME**

V.U. : 8 meicoalitie - Ellen De Soete

programma herdenking Fort Breendonk
zondag 10 mei 2026 - start 11u

Sprekers

- Luc Triangle - Secretaris-generaal ITUC*
(*IVV - Internationaal Vakverbond)
- Alexis Deswaef - Voorzitter FIDH*
(*International Federation for Human Rights)
- Ann Vermorgen - Voorzitter ACV
- Bert Engelaar - Voorzitter ABVV
- Olivier Valentin - Nationaal Secretaris ACLVB
- Elisabeth Lucie Baeten - Schrijver
- Ellen De Soete - Voorzitter 8 meicoalitie

Muziek

- Coco Jr
- Dijhane & Thomas Boodts
- Simon Gronowski & Tristan Faes

Slam - Poëzie

- Lisette Lombé
- Hind Eljadid

12u20 - bloemneerlegging

vanaf 13u - jongerenprogramma
workshops / open talk: "hoe herken je fascisme vandaag?"
met special guest Simon Gronowski

13u - boekvoorstelling
"Vrouwenkamp Ravensbrück" door auteur Danny Carleer

14u - toneelstuk
"Tot het stil wordt" van Bart Geraerts

doorlopend gratis begeleide bezoeken aan het Fort

vrijdag 8 mei 2026
activiteiten doorheen heel het land**

jaartheme 2025-2026: "vrouwen in verzet"
lees de visietekst op onze website

** meer info: zie 8meicoalitie.be

Politie

Wat ligt er op tafel?

Arbeidstijdorganisatie - ATO

Over de ATO wordt momenteel niet verder onderhandeld. Het is een mysterie waarom de overheid dit niet meer op de agenda zet.

DAB middagpauzes en terugbetalen maaltijdvergoeding

DAB Hoven & Rechtbanken krijgt de status van permanentiedienst en wordt opgenomen in het besluit van de minister. Dit betekent dat de maaltijdpauze voor deze personeelsleden onder bepaalde voorwaarden als 'gewerkte dienst' zal beschouwd worden. In de praktijk wordt dit toegepast sinds september 2025, maar het is nog steeds niet definitief 'afgeklopt'. Wij willen dit koppelen aan de van leden van DAB gevorderde terugbetalingen van maaltijdvergoedingen. Na een zeer fel debat in februari 2026 verdween ook dit van de agenda.

Uniform

Waar iedereen dacht dat het nieuwe uniform binnenkort in de garderobe zou zitten, heeft dit dossier een verrassende wending genomen. De minister van Binnenlandse Zaken besliste eenzijdig dat de bijna drie jaar durende activiteit van de werkgroep, die voor iedereen een bevredigend resultaat opleverde, naar de prullenbak moet. Er moet iets anders komen. Als het een spel Monopoly zou zijn: ga naar de gevangenis en passeer niet langs start. Het zal niet verbazen dat de overheid deze situatie verder gebruikt om de bestaande lamentabele situatie met betrekking tot kledij voort te laten beschimmelen.

OKB personeelsplan Federale Politie

Het voorgestelde OKB vraagt retroactief carte blanche om de inzet en taakinvulling van het personeel te wijzigen en in te zetten naar goeddunken. Er zijn onvoldoende garanties voor het personeel inzake plaats van tewerkstelling, zekerheid over functie enz. Het personeel mag geen marionet



foto Belga - Nicolas Maeterlinck

worden van toevalligheden. Er is voorlopig geen akkoord.

GPI 107 - achtervolgingen

De overheid wenst terecht dat er duidelijkheid komt over wat er moet gebeuren in het geval van achtervolgingen. Wat zij voorstelt, plaatst de bestuurders van prioritaire voertuigen echter in het strafhoekje. De bestuurder is eigenlijk altijd verantwoordelijk. De bestuurder oefent zijn officiële taken uit, maar deze tekst legt alle risico's bij hem. Wij leggen de klemtoon op het belang van het respecteren van de wet en de vertegenwoordiger van de wet, namelijk de politie. Op dit moment is de persoon die zijn taken correct probeert uit te voeren verantwoordelijk. We begrijpen dat het betrokken lid van de politie dat aan het stuur zit een verantwoordelijkheid draagt, maar de andere bestuurders die de wet overtreden en worden aangemaand zich aan een bij wet voorziene controle te onderwerpen, dragen ook een verantwoordelijkheid. De verantwoordelijken in de radio/commandokamer en het centrale management moeten ook hun deel van de verantwoordelijkheid opnemen. Zij hebben nu een te passieve rol. Er is geen omkadering qua opleiding.

Zolang niet aan de opleidingsvoorwaarden wordt voldaan, blijft dit dode letter. Bovendien ontbreken de middelen en de financiering. Voor ons kan deze GPI 107 niet.

Fusies politie

Er is veel aandacht voor de fusie van de Brusselse politiezones. In de luwte wordt echter tussen politiezones en gemeenten getoetst wat mogelijk is. Wij zijn alert, maar begrijpen wel dat fusies mogelijk onafwendbaar zijn en een politieke beslissing vormen. We leggen de nadruk op een gezonde overgang indien nodig waarbij maximaal aandacht gaat naar een goede sociale begeleiding en sociale overgangsmaatregelen.

Sigi Claes

Sectoraal akkoord koopkracht en kwaliteitsmaatregelen Van de zotte? Oordeel zelf

Na intense onderhandelingen sloten wij samen met de andere vakbonden en de werkgeversorganisatie VVSG een sectoraal akkoord voor het personeel van de lokale besturen. Met uitzondering van de personeelsleden die onder een ander sociaal akkoord vallen: VIA (Vlaamse zorg- en welzijnssector), federaal gezondheidsakkoord, politie, brandweer, gemeentelijk onderwijs. Wat houdt het akkoord in?

Het akkoord veroorzaakte de afgelopen weken al veel commotie in de lokale besturen en zorgde zelfs voor hevige discussies in de commissie voor Binnenlands Bestuur van het Vlaams Parlement. Een parlamentslid vond het sectoraal akkoord “echt van de zotte” en men sprak erover als “iets heel gek” namelijk “een plan [...] om de lonen van ambtenaren fors te verhogen, boven op de index”. Dat verhaal kwam meermaals in de discussie naar voren. Maar wat is er nu echt van waar? Gaan onze lonen fors omhoog en is het sectoraal akkoord “echt van de zotte”? Hieronder de feiten, oordeel vooral zelf. Spoiler: de lonen zullen helaas niet fors verhoogd worden.

Vooraf nog dit: sinds 1993 bleven de loonschalen Kelchtermans, buiten de indexeringen, ongewijzigd. Er was zelfs in 2015, onder de regering Michel, een indexsprong, waardoor de koopkracht van de personeelsleden van de lokale en provinciale besturen dus afgenomen is ten opzichte van 1993.

Het sectoraal akkoord voor de legislatuur 2026-2031 is onderverdeeld in twee grote delen: koopkrachtmaatregelen enerzijds en kwaliteitsmaatregelen anderzijds.

Koopkrachtmaatregelen

Verhoging maaltijdcheques

In het akkoord staat dat de maaltijdcheques met 2 euro verhoogd worden, 1 euro verhoging ten laatste op 1 januari 2027 en nog eens een verhoging met 1 euro ten laatste op 1 januari 2029. De dienstencheque-medewerkers kunnen uitgesloten worden van deze verhoging omwille van het eerder sectoraal akkoord dat voor hen gesloten werd en waardoor hun koopkracht reeds werd verhoogd.

Sectorfondsen

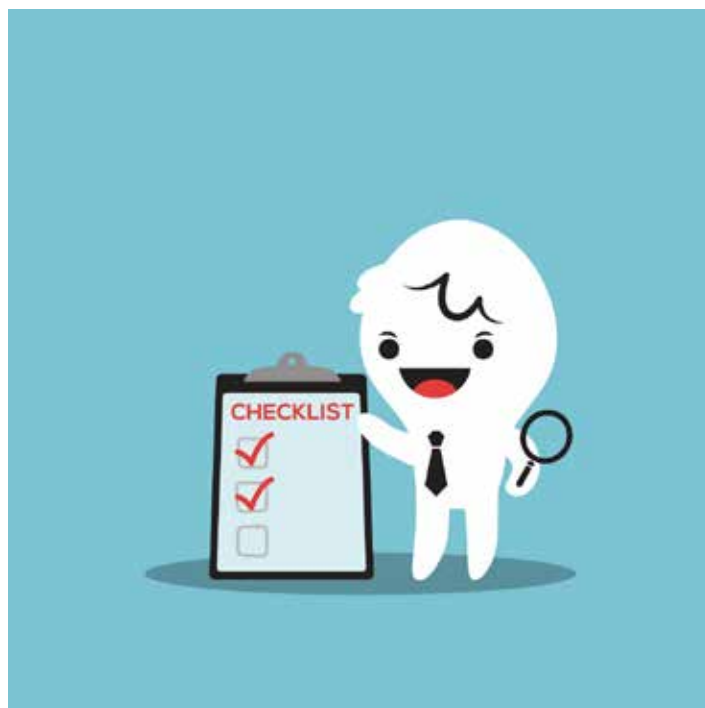
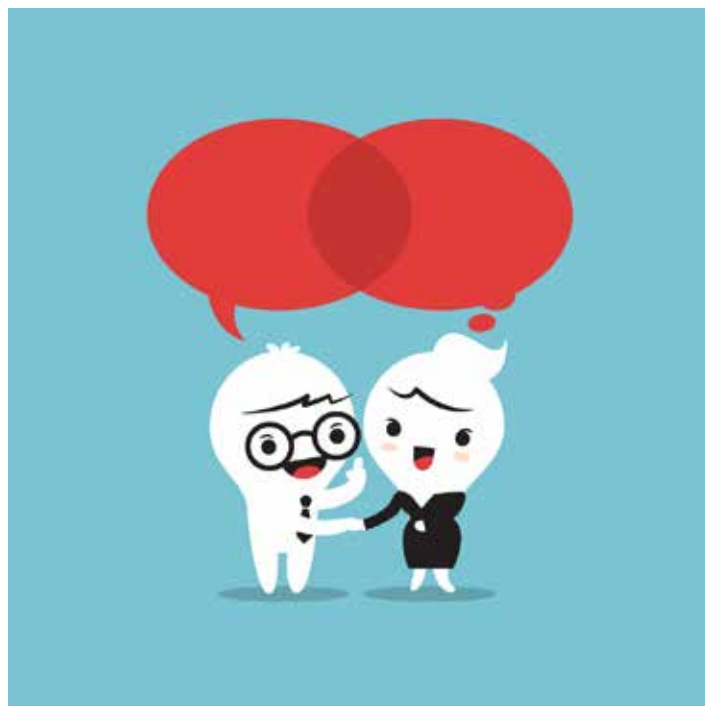
De drie vakbonden zullen samen met de werkgevers een sectorfonds oprichten. De lokale besturen zullen instaan voor de financiering van dit fonds. Voor het jaar 2026 bedraagt de bijdrage van elk bestuur 4 euro per personeelslid. Tegen 2031 wordt deze bijdrage geleidelijk opgetrokken tot 10 euro per personeelslid. Dit sectorfonds moet de lokale besturen ondersteunen op het vlak van HR-beleid, de competenties van de personeelsleden van de lokale besturen versterken via vorming en opleiding en instaan voor de financiering, de toekenning en uitkering van koopkrachtmaatregelen voor het personeel van de lokale besturen zoals afgesproken in de sociale akkoorden.

Dit sectorfonds zal positief zijn voor zowel de personeelsleden (via vorming en opleidingen en voor de toekenning en uitkering

van koopkrachtmaatregelen) als voor de lokale besturen zelf (ondersteuning van het HR-beleid en goed opgeleide personeelsleden).

Bijkomende enveloppe

De lokale besturen kennen bovenop de koopkrachtmaatregelen een enveloppe van 0,5 procent toe, waarvan 0,25 procent in 2027 en 0,25 procent in 2029. Deze enveloppe kan besteed wor-



den aan koopkrachtmaatregelen voor het personeel en om de dienstverlening te versterken of op peil te houden.

Kwaliteitsmaatregelen

Minimale verloning

Als de lokale besturen in hun lokale rechtspositieregeling wijzigingen aanbrengen aan de loopbanen en de salarisschalen,



dan geldt per niveau de eerste weddentrap van de eerste weddenschaal uit de bijlage bij het vroegere BVR RPR van 7 december 2007 (gemeenten) en het BVR RPR van 12 november 2010 (OCMW's) als minimum (jaarsalaris aan 100 procent, te indexeren).

Er zal ook aan de Vlaamse regering gevraagd worden deze minima in te schrijven in het rechtspositiebesluit van 20 januari 2023. Hierdoor is er terug een minimale sokkel qua salarisschalen voor de gehele sector. Dat is belangrijk voor de personeelsleden opdat geen enkel lokaal bestuur bij een eventuele aanpassing van loopbanen en salarisschalen onder een bepaald minimumsalaris kan gaan. Dit is voor ACOD LRB een stap in de goede richting.

Telewerk en deconnectiebeleid

Wij zullen samen met de andere vakbonden en de werkgevers een kader uitwerken voor telewerk naar analogie met cao 85. Tevens zullen we een kader uitwerken voor een deconnectiebeleid naar analogie met wat opgenomen is in de wet van 3 oktober 2022 over de arbeidsdeal.

Individueel opleidingsrecht

Elk personeelslid zal recht hebben op vijf dagen per jaar om opleidingen te volgen.

Agressiebeleid

Er zal een beleid gevoerd worden dat de personeelsleden van lokale besturen beschermt tegen agressie. Zo zullen er acties uitgewerkt worden die de lokale besturen sensibiliseren en ondersteunen om dit beleid te kunnen voeren.

Re-integratiebeleid

Ook hier zullen acties uitgewerkt worden die lokale besturen sensibiliseren en ondersteunen om een beleid te voeren dat langdurig zieke personeelsleden terug integreert op de werkvloer.

Eindeloopbaanregeling

De drie vakbonden zullen samen met de werkgevers in overleg gaan met de Vlaamse en de federale regering om ook voor het personeel van de lokale besturen een eindeloopbaanregeling mogelijk te maken. Met de werkgevers is afgesproken om aan de Vlaamse regering te vragen voor de lokale besturen een analoge regeling van landingsbanen uit te werken als de federale regeling voor de private sector, met toekenning van een premie ten laste van de Vlaamse overheid.

ACOD LRB vindt dit belangrijk om zo langer werken werkbaar te maken.

Gert Vlasselaer, Dries Goedertier



Onderwijsspiegel 2026

Spiegel van kwaliteitsproblemen of van structureel falend beleid?

De Onderwijsspiegel 2026 van de Vlaamse onderwijsinspectie schetst een onrustwekkend beeld van het Vlaams onderwijs. Hoewel scholen volgens de inspectie vaak beschikken over een duidelijke visie en een degelijk beleidskader, blijkt de vertaling daarvan naar de klaspraktijk problematisch. Die kloof tussen beleid en praktijk vormt de rode draad doorheen het rapport.

Uit de cijfers blijkt dat slechts 37 procent van de doorgelichte scholen een volledig gunstig advies krijgt, terwijl het aantal ongunstige beoordelingen stijgt tot 18 procent in het basisonderwijs en zelfs 24 procent in het secundair onderwijs. Met andere woorden: bijna een op vijf scholen haalt de kwaliteitslat niet.

Waar schort het?

De kernproblemen zijn volgens het rapport gesitueerd op drie niveaus. Ten eerste is er een gebrek aan doelgerichte implementatie van beleid: afspraken worden onvoldoende opgevolgd en evaluaties sluiten niet altijd aan bij leerdoelen. Ten tweede zijn er didactische tekorten in de klas, zoals zwakke instructie, onvoldoende feedback en een gebrekkige afstemming op leerdoelen. Ten derde is er een tekort aan 'nabij leiderschap': directies zijn te weinig aanwezig op de klasvloer om beleid effectief te verankeren.

Aanbevelingen

De inspectie pleit daarom voor meer focus, duidelijke prioriteiten, hoge ver-

wachtingen en een sterkere opvolging van onderwijskwaliteit tot op klasniveau. Scholen moeten cyclisch werken, systematisch evalueren en hun werking bijsturen. Tegelijk beklemtoont het rapport dat scholen ondersteund moeten worden en niet losgelaten mogen worden.

Syndicale kanttekeningen

Vanuit syndicaal perspectief roept deze Onderwijsspiegel fundamentele vragen op. De analyse van de inspectie legt sterk de klemtoon op tekortkomingen binnen scholen en bij leraren, maar blijft opvallend stil over de structurele randvoorwaarden waarin deze moeten werken. Ten eerste is er de werkdruk. Leerkrachten opereren vandaag in een context van groeiende administratieve lasten, leraren-

tekorten en toenemende diversiteit in de klas. Het rapport wijst op het belang van 'sterke instructie' en 'effectieve feedback', maar zegt weinig over de tijd en ondersteuning die nodig zijn om dit waar te maken. Zonder structurele investeringen dreigt deze oproep neer te komen op een impliciete responsabilisering van individuele leraren.

Ten tweede is er het probleem van ongelijkheid. Hoewel het rapport pleit voor hoge verwachtingen voor alle leerlingen, wordt onvoldoende erkend dat scholen steeds meer geconfronteerd worden met sociale ongelijkheid en taalachterstand. De verantwoordelijkheid voor gelijke kansen wordt zo grotendeels bij scholen gelegd, terwijl dit in essentie een maatschappelijke en politieke opdracht is.

Ten derde schuift de inspectie sterk het concept van 'nabij leiderschap' naar voren. Hoewel dit op zich waardevol kan zijn, dreigt het ook een 'manager-logica' te versterken waarbij directies meer controle en opvolging moeten uitoefenen. Vanuit syndicaal standpunt is het belangrijk te waken over de professionele autonomie van leraren en te vermijden dat toezicht evolueert naar micromanagement.

Daarnaast valt op dat de Onderwijsspiegel

vooral focust op processen (didactiek, beleid, evaluatie), terwijl de discussie over middelen onderbelicht blijft. Nochtans tonen eerdere analyses en internationale studies aan dat dalende leerprestaties samenhangen met structureel ontoereikende financiering en een tekort aan ondersteuning. Door die dimensie te minimaliseren, dreigt het rapport de verantwoordelijkheid eenzijdig bij scholen te leggen.

De Onderwijsspiegel focust vooral op processen, terwijl de discussie over middelen onderbelicht blijft

Ten slotte kan men zich afvragen of de toenemende inspectiedruk zelf geen deel van het probleem is. Wanneer scholen voortdurend moeten inspelen op doorlichtingen en kwaliteitskaders, bestaat het risico dat ze vooral 'inspectie-proof' wer-

ken in plaats van pedagogisch doordacht. Dit kan leiden tot een verschraling van onderwijspraktijken.

Dus...

De Onderwijsspiegel 2026 bevestigt dat de onderwijskwaliteit in Vlaanderen onder druk staat en dat er reële problemen opduiken op de klasvloer. De analyse van de inspectie legt terecht de vinger op de kloof tussen beleid en praktijk en op didactische werkpunten.

Toch blijft het rapport onvoldoende kritisch voor het bredere beleidskader. Syndicaal stellen we dat kwaliteitsproblemen niet los gezien kunnen worden van werkdruk, lerarentekorten en sociale ongelijkheid. Zonder structurele investeringen en vertrouwen in het professioneel handelen van leraren dreigt de 'spiegel' van de inspectie eerder een instrument van responsabilisering dan van ondersteuning te worden.

Echte onderwijskwaliteit vergt meer dan reflectie en opvolging: ze vraagt ook politieke keuzes, investeringen en respect voor de mensen die elke dag voor de klas staan.

jeanluc.barbery@acod.be

Afscheid van Jaak Adams

Net voor de paasvakantie vernamen wij dat kameraad Jaak Adams overleden is. Deze naam zal zeker bij de oudere leden een belletje doen rinkelen.

Jaak had een gevulde loopbaan bij de ACOD. Hij was provinciaal secretaris van ACOD Onderwijs in Antwerpen en klom vandaar op naar het nationale niveau. In 1986 ging hij op pensioen als algemeen secretaris.

Bovendien was Jaak ook internationaal actief in de vakbondswereld, o.m. als vicevoorzitter van EVO (Europees vakbondsyndicaat onderwijsgevend) en als voorzitter van ETUCE (European Trade Union Committee for Education).

Buiten de vakbond was Jaak geëngageerd in de vrijzinnige beweging en als reserve-officier bij het Belgisch leger.

We wensen zijn familie veel sterkte.



Een foto uit de oude doos: Jaak Adams (midden) omringd door zijn opvolgers Fons Vandeveld (rechts – 1986-1993) en Georges Vansweevelt (links – 1994-2000) – foto midden jaren '80

Dag tegen Racisme en Discriminatie

Op 20 maart organiseerde onze Commissie Diversiteit naar aanleiding van de Dag tegen Racisme en Discriminatie een algemeen comité.

“Extreemrechts analyseren om het efficiënter te bestrijden” is de titel van de presentatie die Vincent Scheltiens Ortigosa voor de middag bracht. Vincent is academisch medewerker van de Universiteit

Antwerpen en auteur van verscheidene boeken over onder meer extreemrechts en de Spaanse Burgeroorlog.

Na de middag werd er gedebatteerd. Enkele commissieleden lanceerden een vraag of een stelling over begrippen als neutraliteit en objectiviteit en gaven dan het woord aan de zaal.

Wil je zelf ook betrokken worden bij de werking van de Commissie Diversiteit of heb je vragen? Stuur dan een e-mail naar commissie.diversiteit@acod.be.



Vakantiegeld 2026

Op 26 mei wordt ons vakantiegeld gestort. Het bedraagt bruto 92 procent van het brutosalaris van maart 2026. Als je in 2025 (het zogenaamde referentiejaar) niet voltijds en/of niet altijd gewerkt hebt, dan wordt je vakantiegeld uiteraard aangepast.

We geven hieronder enkele voorbeelden. Het gaat telkens om gehuwde tweeverdieners zonder kinderen ten laste.

Een vastbenoemd kleuteronderwijzer met een geldelijke anciënniteit van 5 jaar en 3 maanden op 1 maart 2026 heeft gedurende het gehele referentiejaar 2025 voltijds gewerkt.

- Geïndexeerd maandsalaris van maart 2026: 3643,76 euro.
- Het belastbaar vakantiegeld (92 procent van dit maandsalaris) bedraagt: 3352,26 euro.
- Het netto vakantiegeld bedraagt: 1717,83 euro.

Een tijdelijk leraar (bachelor) met een geldelijke anciënniteit van 3 jaar op 1 maart 2026 heeft gedurende het gehele referentiejaar 2025 deeltijds gewerkt (14/21).

- Geïndexeerd maandsalaris van maart 2026 (pro rata van 14/21): 2316,07 euro.
- Het belastbaar vakantiegeld (92 procent van dit maandsalaris) bedraagt: 2130,78 euro.
- Het netto vakantiegeld bedraagt: 1216,40 euro.

Een vastbenoemd consulent (CLB, master) met een geldelijke anciënniteit van 30 jaar en 3 maanden op 1 maart 2026 heeft gedurende het gehele referentiejaar 2025 voltijds gewerkt.

- Geïndexeerd maandsalaris van maart 2026: 6987,31 euro.
- Het belastbaar vakantiegeld (92 procent van dit maandsalaris) bedraagt: 6428,33 euro.
- Het netto vakantiegeld bedraagt: 2658,87 euro.

Een vastbenoemd praktijklector met een geldelijke anciënniteit van 16 jaar en 6 maanden op 1 maart 2026 heeft gedurende het gehele referentiejaar 2025 voltijds gewerkt.

- Geïndexeerd maandsalaris van maart 2026: 5431,40 euro.
- Het belastbaar vakantiegeld (92 procent van dit maandsalaris) bedraagt: 4996,89 euro.
- Het netto vakantiegeld bedraagt: 2336,15 euro.

marc.borremans@acod.be

Aanvullend vakantiegeld Afgestudeerd in 2025? Vraag het aan!

Sommige jonge collega's laten tijdens hun eerste schooljaar een pak geld liggen. Jammer, zeker als je weet dat het slechts een kleine moeite is om het aanvullend vakantiegeld aan te vragen.

Het vakantiegeld voor 2026 wordt berekend op basis van de prestaties geleverd in het kalenderjaar 2025. Als je tijdens het vorige school- of academiejaar afstudeerde, kon je ten vroegste vanaf 1 september 2025 in het onderwijs tewerkgesteld worden. Je kan dus in 2026 op maximaal een derde van het volledig vakantiegeld aanspraak maken, want de periode september tot december vormt een derde van het kalenderjaar. De periode van 1 januari 2025 tot en met de dag voor je eerste indiensttreding kan echter ook in aanmerking komen. Men spreekt dan over aanvullend vakantiegeld.

Wanneer heb je recht op dit aanvullend vakantiegeld?

Het aanvullend vakantiegeld wordt toegekend als je aan de volgende voorwaarden voldoet.

- Je was op 31 december 2025 jonger dan 25 jaar.
- Je bent in dienst getreden uiterlijk op de laatste werkdag van de vier maanden volgend op de datum waarop je je studies hebt beëindigd.
- Je hebt een volledig en correct ingevulde aanvraag ingediend bij het werkstation dat bevoegd is voor de school waar je voor de eerste keer aangesteld was.

Hoe wordt het aanvullend vakantiegeld berekend?

Men kijkt naar de prestaties die je leverde bij de eerste indiensttreding. Indien je dan slechts 12/24 presteerde en bij de volgende aanstelling een volledige betrekking

opnam, ontvang je toch slechts de helft van het aanvullend vakantiegeld. Maar het kan ook omgekeerd: wie in het onderwijs start met een volledige opdracht en later terugvalt op 6/24, ontvangt toch het volledige aanvullend vakantiegeld.

Voor het aanvraagformulier en wat meer informatie kun je terecht op onze website (www.acodonderwijs.be/aanvullend-vakantiegeld-2026).

marc.borremans@acod.be

Hou ons up-to-date, wij houden u sterk

Kameraad, om je als lid bij ACOD Cultuur nog beter te kunnen ondersteunen, is het heel belangrijk dat we over de juiste en volledige informatie beschikken. Geregeld merken we dat onze leden veronderstellen dat wij alles over hun tewerkstelling al weten. Maar in onze sector is een langdurige tewerkstelling op een werkplek eerder uitzondering dan regel. Daarom en via deze weg nogmaals een warme oproep om ons steeds een update te geven bij wijzigingen.

Wat hebben we nodig?

- Contactgegevens (adres, e-mail, telefoon).
- Tewerkstellingsplek en functie.
- Relevante informatie over je contract en statuut (contract bepaalde of onbepaalde duur, freelance, voltijds/deeltijds, kunstwerkkattest, gepensioneerd...).

Zo kunnen we je nog sneller en doelgerichter voorthelpen en nog sterker opkomen voor jouw situatie en die van je collega's. Uiteraard houden wij ons aan de

GDPR-regelgeving.

Indien je situatie veranderde of je nogmaals wil bevestigen, kan dat naar onderstaand emailadres: cultuur.secretariaat@cgspaceod.be.

Het kost maar een paar minuutjes, maar voor ons maakt het een groot verschil. En als je dan toch bezig bent, kijk ook eens op onze website www.cultuurkameraad.be.

Inge Hermans



Vertraging bij toekenning kunstwerkkattesten

De kunstwerkcommissie, een van de grote steunpilaren van de door de vorige federale regering doorgevoerde hervorming van de sociale bescherming van kunstwerkers, is inmiddels aan haar derde werkjaar bezig.

Op de eerste plaats is de kunstwerkcommissie bedoeld voor kunstwerkers die via een kunstwerkkattest recht kunnen hebben op de bescherming van de kunstwerkuitkering, een bescherming die vaak 'het statuut' wordt genoemd.

De behandeling van deze aanvragen neemt voor de leden van de commissie al heel wat werktijd in beslag. Met de nieuwe programmawet heeft de Arizona-regering de werklust voor de kunstwerkcommissie echter nog een stuk verhoogd.

Immers, om in het fiscale regime voor inkomsten uit auteursrechten en naburige rechten die verband houden met een artistieke activiteit aanspraak te kunnen maken op het forfaitaire kostenforfait, heb je een kunstwerkkattest nodig. Gevolg van

deze wijziging is een gigantische toevloed aan aanvragen en een langere wachttijd om alle dossiers behandeld te krijgen.

Met ACOD Cultuur zetten we ons vanzelfsprekend in om elke kunstwerker zo snel mogelijk advies te geven en te helpen bij de aanvraag van een kunstwerkkattest. Dat door deze nieuwe demarche van Arizona de wachttijd voor attesten verlengd wordt, verontrust ons dus zeer. Wij zullen er alles aan doen om zo snel mogelijk een oplossing hiervoor te vinden!

Antwerpen-Kempen-Mechelen

Daguitstap De Kempen

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

Inschrijven kan enkel via e-mail naar alida.bouwens@acod.be en - na de bevestiging dat je kan deelnemen - de deelnameprijs van 35 euro te betalen op rekeningnummer BE14 8778 0015 0383 met vermelding van uw naam en activiteit 9/6/2026.

Omdat er slechts een beperkt aantal plaatsen beschikbaar is, kunnen momenteel enkel leden van ACOD A-K-M inschrijven. Indien er na deze oproep nog plaatsen over zijn, zal er een tweede oproep gebeuren en kunnen ook niet-leden inschrijven. Voor hen is de deelnameprijs 40 euro p.p..

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

Praktische info volgt de week voor de activiteit.

De Plezante Wandeling in Mechelen

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

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

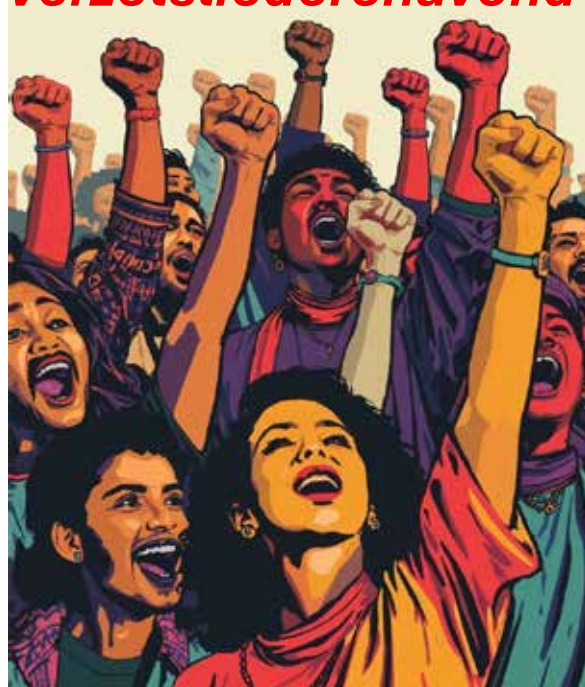
Inschrijven kan enkel via alida.bouwens@acod.be. Nadat je een bevestiging hebt ontvangen en de deelnameprijs van 5 euro hebt gestort op rekeningnummer BE14 8778 0015 0383 van ACOD geweest Antwerpen met vermelding van 'naam en activiteit 7/5/26', kan je deelnemen.

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

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

Strijd- en verzetliederenavond

Donderdagavond 30 april
van 19.00 tot en met 21.00



Locatie: 'A' Bondsgebouw: Ommeganckstraat 47-49

of voor wie met de fiets komt: Provinciestraat 56 langs de parking

acod
ABVV OPENBARE DIENSTEN

Limburg

Bezoek Dossin-kazerne Mechelen

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

Praktische informatie en inschrijving: we reizen individueel per trein of met eigen vervoer. Let op: je moet aan het station nog een bus (lijn 2 of 50) nemen tot aan de halte Kazerne Dossin in de EdgardTinellaan. Adres kazerne: Goswin de Stassartstraat 153, 2800 Mechelen. Adres parking Tinel: Edgard Tinellaan 6, 2800 Mechelen, op 700 meter of 9 minuten lopen.

Individuele tussenkomst: 5 euro per persoon (gids en inkomgeld + een drankje worden betaald door ACOD Senioren Limburg). Inschrijving: limburg@acod.be of

011 30 09 70 tijdens kantooruren. Betaling op rekeningnummer BE31 8783 0220 0155. Vermelding: 'Dossinkazerne + naam + aantal personen'. Inschrijving en betaling: voor 15 april. Bij afwezigheid wordt de bijdrage niet teruggestort (administratieve kosten).

Bezoek concentratiekamp Breendonk (nieuwe datum)

Op zondag 10 mei (nieuwe datum) leggen de senioren van ACOD Limburg een bus in naar de viering van de 8 Mei-coalitie, gekoppeld aan een bezoek aan het concentratiekamp Breendonk met gids.

Praktische informatie en inschrijving: we reizen per bus naar Breendonk (08.30 uur aan C-Mine Genk en 09.00 uur aan Kinopolis Hasselt) of met eigen vervoer.

Wij maken eerst de indrukwekkende hulde van de 8 Mei-coalitie mee, waarna het bezoek aan het kamp met gids volgt. Om 15.00 uur keren we terug naar huis.

agenda

Individuele tussenkomst: 10 euro per persoon. Inschrijving: limburg@acod.be of 011 30 09 70 tijdens de kantooruren. Betaling op rekeningnummer BE31 8783 0220 0155 met vermelding 'Breendonk + naam + aantal personen'. Inschrijving en betaling voor 20 april. Bij afwezigheid wordt de bijdrage niet teruggestort.

Bezoek aan Be-Nature Beringen

Op zaterdag 20 juni brengen de senioren van ACOD Limburg een bezoek met gids aan Be-Nature en het mijnbelevingscentrum in Beringen. Praktische informatie en inschrijving: we reizen met eigen vervoer naar Beringen. Bezoek aan het mijnbelevingscentrum Mineset met gids. Om 10.00 uur bijeenkomst aan supermarkt Albert Heyn, Be-mine 6, Beringen.

Individuele tussenkomst: 5 euro per persoon (gids + een drankje worden betaald door ACOD Senioren Limburg). Inschrijving: limburg@acod.be of 011 30 09 70 tijdens kantooruren. Betaling op rekeningnummer BE31 8783 0220 0155 met vermelding 'Be-Nature + naam + aantal personen'. Inschrijving en betaling voor 10 juni. Bij afwezigheid wordt de bijdrage niet teruggestort (administratieve kost).

Oost-Vlaanderen

Aalst, Mei Avond: live ambiance met Karel Meganck

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

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

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

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

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

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

Gent: gezongen hulde Pierre De Geyter en De Internationale

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

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

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

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

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

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

Oude stationsgebouwen rond Gent

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

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

Senioren Overheidsdiensten ontdekken Citadelpark Gent

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

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

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

Stadswandeling Sint-Niklaas

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

van ongeveer 1,5 uur met aansluitend stoofvlees-friet. Deelname kost 15 euro voor leden en partner, niet-leden betalen 20 euro (inclusief gids, maaltijd en drankje). Inschrijven is verplicht via oost_vlaanderen@acod.be en kan tot 11 mei. Betaling vooraf is nodig op rekeningnummer BE24 8771 4073 0138 met vermelding 'KPO027-uitstap23-05-26-NAAM'.

West-Vlaanderen

Herdenking 8 Mei Fort Breendonk

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

07.30: Veurne > Ieper > Kortrijk > Breendonk

08.00: Oostende, parking Visserijschool, Mercatorlaan 15

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

07.30: Ieper, Station, Colaertplein 35

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

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

Hulde aan de lokale verzetshelden Veurne

Op vrijdag 8 mei vindt in Veurne een plechtige optocht en bloemenhulde plaats ter herdenking van onze lokale verzetshelden. Met deze jaarlijkse herdenking houden we de herinnering levend aan zij

— Seniorenbezoek aan —

TRAIN WORLD

NMBS, bezet bedrijf

Tussen collaboratie en verzet

Dinsdag 21 april 2026 - met gids

Locatie: Train World – Station Schaarbeek

Afspraak: 13.00 uur aan de ingang van het museum

Vervoer: **Individueel naar Schaarbeek** (eenvoudig bereikbaar met de trein)

Bijdrage: € 20 per persoon (inclusief toegang tot het museum én gidsbeurt)

Inschrijven kan via

✉ Mail: west-vlaanderen@cgsapod.be

💰 Betaling op rekening **BE72 8775 0214 0216** van ACOD West-Vlaanderen, met vermelding: **"Trainworld + naam + aantal personen"**

Opgelet: bij afwezigheid wordt de bijdrage niet teruggestort

We hopen jullie talrijk te mogen verwelkomen voor dit bijzonder bezoek vol geschiedenis en reflectie. Tot dan!

Yeah baby, the Popdaddies

**donderdag
30 april 26
19 uur**

De Popdaddies serveren een mix van unieke dansbare pop, rock, dance,... covers van de seventies tot overmorgen.

ACOD Leie organiseert:

1 mei vooravondparty

zaal VC Mozaiek vzw
Overleiestraat 15A
8500 Kortrijk

- voorwoordje van voorzitter Jurgen Pollet
- Optreden van The Popdaddies
- Muziek & dans à volonté
- hapje voorzien
- gratis inkom

ACOD
AVVV OPENBAAR DIENSTEN
WEST-VLAANDEREN

acod
Leie

Linx+
ACHTURENCULTUUR

1 ACOD Leie organiseert 1 mei vooravondparty

**donderdag
30 april 26
19 uur**

Deze afbeelding werd ontworpen door Alfred Bredem in opdracht van de Belgische Werklozenpartij voor de 1 mei viering van 1902 en gebruikt door J.B. Gossens in Brussel

**Voorwoord van onze voorzitter
Jurgen Pollet**

Zaal VC Mozaiek vzw
Overleiestraat 15A
8500 Kortrijk

Feest, muziek & dans à volonté alsook een hapje

Optreden van de Popdaddies
 De Popdaddies serveren een mix van unieke dansbare pop, rock, dance,... covers van de seventies tot overmorgen.
<https://popdaddies.be/>

gratis inkom

acod
Leie

acod
AVVV OPENBAAR DIENSTEN
WEST-VLAANDEREN

Linx+
ACHTURENCULTUUR

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



PB-PP
BELGIE(N) - BELGIQUE

die zich hebben verzet tegen onrecht, onderdrukking en fascisme. Wij brengen hulde aan hun moed en engagement. We verzamelen om 10.00 uuraan het stationsplein, ter hoogte van het ABVV-gebouw. Van daaruit vertrekken we in stoet richting het centrum van Veurne. De optocht gaat via de Grote Markt naar het Heldenplein en vervolgens naar het Atheneum. Aan het Atheneum volgt een toespraak, waarna we gezamenlijk een bloemstuk neerleggen als teken van respect en herinnering. Aansluitend nodigen we iedereen uit op een receptie, waar ruimte is voor ontmoeting en verbondenheid. Deze herdenking is niet alleen een moment van terugblikken, maar ook een oproep om waakzaam te blijven voor de waarden waarvoor het verzet heeft gestreden: solidariteit, democratie en sociale rechtvaardigheid. Iedereen is van harte welkom om deel te nemen. Organisatie: ACOD afdeling Yser-brigade Veurne & Linx+ De Brigade.

Vlaams-Brabant

1 Mei-optocht Leuven

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

Boekvoorstelling 'Wie betaalt, mag vervuilen'

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

Afspraak op vrijdag 5 juni om 19 uur in het Achturenhuis, Maria

Theresiastraat 121, Leuven). Iedereen welkom!

Hulp nodig bij je belastingaangifte?

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

Tweedaagse uitstap naar Neufchâteau

Het ABVV organiseert een tweedaagse uitstap naar Neufchâteau op donderdag 21 en vrijdag 22 mei. Wij combineren cultuur, natuur en gezellig samenzijn in een gevarieerd en volledig verzorgd programma. We starten met een bezoek aan het historische domein Fourneau Saint-Michel, een bijzonder openluchtmuseum waar we kennismaken met het rijke verleden van de Ardennen en het traditionele leven van vroeger. We brengen een bezoek aan een plaatselijke brouwerij, waar we ontdekken hoe ambachtelijk bier wordt gebrouwen en natuurlijk ook kunnen genieten van een degustatie. Op de tweede dag staat een bezoek aan het indrukwekkende Euro Space Center op het programma. In dit unieke belevingscentrum maken we op een interactieve manier kennis met de wereld van ruimtevaart en wetenschap. Een boeiende ervaring voor iedereen. Wij verblijven in Hotel Bo Rivage (Floreal), prachtig gelegen in het groen en met een gezellig terras aan het water. Hier genieten we van een comfortabele overnachting, een verzorgd ontbijt en een heerlijk driegangendiner. Het busvervoer, de overnachting, ontbijt, driegangendiner, twee middagmaaltijden en de toegang tot alle activiteiten zijn inbegrepen, zodat iedereen zorgeloos kan meegenieten. Prijs: ABVV-leden 160 euro per persoon, niet-leden 229 euro per persoon. Opstapplaatsen: Vilvoorde, Leuven en Bekkevoort (details volgen later). Inschrijven voor 21 april via niel.hendrickx@abvv.be of 0476 65 88 37.

DINSDAG 12 MEI 2026 NATIONALE BETOGING IN BRUSSEL
We verdedigen we onze pensioenen, onze lonen en ons statuut!