

TRIBUNE

OOK IN 2026
STRIJDEN WE VOOR
MEER RECHTVAARDIGHEID
EN SOLIDARITEIT

inhoud

inhoud en colofon	2
wedstrijd	2
algemeen	3
spoor	6
tram bus metro	11
de post	13
gazelco	16
telecom	17
federale overheidsdiensten	19
vlaamse overheidsdiensten	22
lokale en regionale besturen	25
onderwijs	36
cultuur	37
agenda	39

colofon

Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

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



Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be

Redactie:

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

Eindredactie: Jos Gavel, Aalst

Vormgeving: Els De Waele

Drukkerij: Moderna Printing

online



www.acodonline.be



www.facebook.com/acod.abvv

wedstrijd

Mediamarktbon

Winnaars

Freddy Dhaenens (Gent), Almahi Nordin (Boom), Jan Bleuzé (Kontich), Jef Van Waarschoot (Dentergem) en Stefanie Dingenen (Nijlen) wisten de juiste antwoorden op de vorige prijsvraag. Zij winnen een Mediamarkt-geschenkbond.

Nieuwe prijs: Mediamarktbon

Vragen

- Spoorman, weerstander in twee wereldoorlogen, gangmaker eenmaking van de overheidsvakbonden, medestichter ACOD, actief politicus, oprichter van talloze socialistische verenigingen en nog veel meer. Welke voornaam droeg kameraad De Bruyne?
 - Kamiel
 - Prosper
 - Fred
- Wat is een DiTo?
 - Hetzelfde als een IdEm
 - Een uitzonderlijke Diensten Toeslag voor consultants die toch iets nuttigs zouden durven doen
 - Een digitale luchtverkeertoren zonder toren
- ACOD Antwerpen-Mechelen-Kempen keert terug naar haar gerenoveerde huis. Hoe noemt men het?
 - A Maaina
 - A Welzeg
 - A Bondsgebouw

Antwoorden mailen naar

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

Gelieve je adres te vermelden bij je antwoorden.

Als je het mij vraagt

"Onze acties krijgen veel steun van de bevolking"

De ACOD heeft een intensieve actieperiode achter de rug met stakingen op 24, 25 en 26 november. Hebben die opgeleverd wat je ervan verwacht had?

Chris Reniers: "Ik wil eerst en vooral al onze leden en militanten bedanken voor hun inzet en solidariteit, door mee te staken, piket te staan of deel te nemen aan de concentraties in de verschillende gewesten. Om een sterk signaal te geven, is het immers niet enkel belangrijk dat je staakt, maar ook dat die staking goed zichtbaar is.

In tegenstelling tot in het begin van onze acties bij de start van de Arizona-regering, merk ik nu wel dat we meer steun krijgen, zowel bij de bevolking als in de media. Het besef begint goed door te dringen dat de impact van de regeringsmaatregelen aanzienlijk is, zowel op het vlak van pensioenen als van besparingen bij openbare diensten."

Op de eerste dag van de stakingen kondigde de regering af dat er op het lang aanslepende begrotingsconclaaf eindelijk een akkoord was gevonden. Gooide dat nog wat meer olie op het vuur?

Chris Reniers: "Zeker en vast! De stappen die de regering zet om de begroting in evenwicht te krijgen, door te morrelen aan de index – eigenlijk niet minder dan een indexsprong –, de verhoging van btw op tal van goederen en diensten en extra besparingen op de openbare sector, hebben veel kwaad bloed gezet.

Door kleine lonen, vanaf 4.000 euro bruto en kleine pensioenen vanaf 2.000 euro bruto niet volledig te indexeren, raakt de regering zeer veel mensen in de portemonnee. De kosten die zij moeten betalen, bijvoorbeeld huishuur of facturen van het rusthuis, worden echter wel volledig geïndexeerd. Noodzakelijke uitgaven stijgen zo sneller in prijs dan het loon of de uitkering.

Velen voelen deze maatregelen aan als bijzonder onrechtvaardig en onevenredig. Ze hebben het gevoel dat de besparingen op hun kap doorgevoerd worden. Dat

25 miljard euro subsidies wordt gegeven aan privébedrijven, maar dat de regering geen cent overheeft voor het eigen personeel, wekt woede en verontwaardiging. Intussen wordt de meerwaardebelasting afgevlakt en zo ingewikkeld gemaakt, dat die onwerkbaar wordt en totaal niet de inkomsten oplevert zoals geschat. Terwijl de banken 1 miljoen euro per dag winst maken."

Hebben de vakbondsacties het voorbije jaar dan niets opgeleverd?

Chris Reniers: "Een aantal maatregelen hebben we wel kunnen bijsturen of afzwakken, bijvoorbeeld inzake pensioenen. Het is goed dat daar ziekteperiodes niet langer in aanmerking worden genomen om een pensioenmalus op te leggen. Ook positief is dat het eerste jaar van de carrière opnieuw meetelt zoals voordien het geval was en dat de moederschapsrust nu opnieuw in aanmerking genomen wordt voor de pensioenberekening. Onze acties hebben bijgedragen tot deze wijzigingen. Maar het is natuurlijk wel zo dat je met een rechtseconomische regering opgescheept zit en dat we maar bij een partij terecht konden om correcties te vragen of onze bezorgdheden te uiten. Helaas heeft die onvoldoende gewicht om op haar eentje alle beleidskeuzes te wijzigen. Het is dan ook spijtig dat de andere partijen die zich graag een 'sociaal' profiel aanmeten – zoals cd&v en Les Engagés – in de praktijk niet thuis gaven voor de verdediging van sociale verworvenheden en de openbare diensten."

We zijn op het einde van 2025 beland. Hoe ziet het nieuwe jaar eruit?

Chris Reniers: "Ook in 2026 moeten we ons voorbereiden op verder verzet tegen asociale maatregelen van deze regering. Maar tegelijk moeten we ons ook blijven inzetten voor mensenrechten en ons verzetten tegen geweld, onrecht en discriminatie – niet alleen hier in eigen land, maar ook internationaal. We zijn getuige van het stopzetten van ontwikkelingshulp, de toename van genocidaal geweld en hongers-

Chris Reniers - voorzitter

"Wie maakt elke dag 1 miljoen winst? Zeker niet zij die opdraaien voor de onrechtvaardige besparingen en meer kosten moeten dragen"

nood. De wereld is beslist geen veiliger plek geworden. Het gevaar van extreemrechts neemt overal toe en democratieën staan wereldwijd onder druk. Daartegen samen actie voeren, helpt ons streven om een betere wereld te realiseren. Heel dicht bij huis echter hoop ik dat iedereen ook in de kleine dingen, in familie en de relatie met de collega's, warmte en fijne momenten mag beleven. Voor 2026 wens ik allen in het bijzonder een goede gezondheid toe."

Begrotingsakkoord Biedt geen perspectief voor de mensen

De regering-De Wever heeft haar begrotingsakkoord binnengehaald, maar opnieuw is duidelijk wie de rekening mag betalen: de mensen die elke dag gaan werken, de mensen die ziek zijn, de mensen die hun lichaam hebben opgebruikt.

Tien maanden lang trokken vele tienduizenden mensen de straat op, tot en met de staking van drie dagen eind november. Nu beweegt deze regering, maar niet uit voortschrijdend inzicht. Het resultaat is een saneringsplan van miljarden, geen sociaal toekomstproject.

Het zogenaamd klavertje vier blijft de basis van het begrotingsakkoord. Dit grijpt in op het dagelijks leven van de mensen, maar brengt geen geluk: de besparingen blijven rusten op de schouders van de mensen, de werkdruk blijft torenhoog, flexibiliteit blijft eenrichtingsverkeer, onzekere contracten blijven de norm. De grote verkiezingsbelofte “meer netto in je portemonnee” wordt slechts gedeeltelijk ingevuld en doorgeschoven naar de volgende legislatuur.

De koopkracht komt onder vuur terwijl facturen blijven stijgen. De regering schernt met het behoud van de automatische indexering, maar in realiteit wordt voor het eerst het mechanisme gewijzigd, via een beperking voor hogere lonen. Zo zet deze regering de deur op een kier voor verdere afbouw. Tegelijk wordt elektriciteit wat goedkoper, maar aardgas duurder gemaakt, wat net de huurders in slecht geïsoleerde woningen het hardst treft. Een verhoogde effectentaks verandert daar weinig aan zolang kapitaalinkomsten en fiscale achterpoortjes structureel worden ontzien. Dit akkoord legt de rekening bij wie werkt en ziek is, terwijl grote vermogens zich er opnieuw gemakkelijk van afmaken.

De groeिनorm in de gezondheidszorg wordt beperkt. Onder het mom van “misbruik van het systeem” worden langdurig zieken extra onder druk gezet om terug te keren naar een arbeidsmarkt die niet gezonder wordt gemaakt. Integendeel. Het zagezegde ‘los eindje’, de verdere flexibi-

lisering van de arbeidsmarkt waarbij rechten van werknemers worden afgebouwd, zou nu ook geregeld zijn. De vraag is of de regering het uiterst kritische advies van de Raad van State naast zich neergelegd heeft. De rode draad is natuurlijk dat de Arizona-regering overuren en nachtwerk promoot, zonder sociaal overleg en zonder rekening te houden met de gezondheidsrisico's. Werknemers zullen zich nog meer in bochten mogen wringen.

Het is nu ook duidelijk dat de Jambon-malus wordt ingevoerd, een dubbele straf voor wie zijn lichaam heeft opgebruikt. Wie vroeger stopt met werken en niet voldoet aan bijzonder hoge loopbaanvoorwaarden, verliest een flink stuk van

zijn pensioen. Dit treft net de mensen in de zwaarste beroepen en deeltijdse werknemers, vaak vrouwen, die hun loopbaan combineerden met zorg voor gezin en familie. Zij worden levenslang gestraft met een lager pensioen.

De begrotingsboodschap van de regering-De Wever is hard: langer en zwaarder werken voor minder zekerheid over pensioen, gezondheid en koopkracht. Voor het ABVV is dit akkoord geen eindpunt, maar een bevestiging dat de druk op deze regering moet aangehouden worden. De mensen die dit land draaiende houden, hebben recht op respect, niet op een begroting die hen opnieuw de rekening presenteert.

Bron: ABVV



Pensioenvraag? De ACOD helpt je verder!

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

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

- Antwerpen-Kempen-Mechelen (antwerpen@acod.be): 14 januari (Mechelen), 21 januari, 11 februari, 17 maart en 26 maart (Mechelen) 2026.
- Limburg (limburg@acod.be): 28 januari, 18 februari en 25 maart 2026.
- Oost-Vlaanderen (oost_vlaanderen@acod.be): 15 januari, 12 februari en 11 maart 2026.
- Vlaams-Brabant (vlaams_brabant@acod.be): 6 januari, 3 februari en 5 maart 2026.
- West-Vlaanderen (west_vlaanderen@acod.be): 8 januari, 5 februari en 10 maart 2026.

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

Senioren ACOD Antwerpen-Kempen- Mechelen bezoeken Erfgoedmuseum Politie Antwerpen

Op 17 en 19 november bezocht de seniorencommissie ACOD AKM het Erfgoedmuseum Politie Antwerpen. De ervaren gids van de politie maakte er een echte voltrefter van.



Oproep tot kandidaturen Provinciaal Algemeen Secretaris ACOD Antwerpen-Kempen-Mechelen

Wegens een verschuiving binnen onze syndicale werking ACOD komt vanaf 1 maart 2026 het mandaat van provinciaal algemeen secretaris (PAS) ACOD AKM vrij.

Kandidaten kunnen zich tot 30/01/2026 kandidaat stellen bij de voorzitter van de

provincie ACOD AKM (robert.iversen@acod.be). Elke kandidatuur dient vergezeld te zijn door minstens 1 voordracht van een sector conform artikel 12 van het huishoudelijk reglement ACOD AKM. (Elke sector kan maar maximum 1 kandidaat voordragen).

De datum voor het buitengewoon Congres waar de nieuwe PAS ACOD AKM zal verkozen/bekrachtigd worden zal in de editie van Tribune van februari 2026 verschijnen.

Tussen mobilisatie en meldingsplicht Wat de spoorstakingen duidelijk maakten

Sinds 2017 verplicht de federale wet zowel NMBS als Infrabel om bij een staking een systeem van gegarandeerde dienstverlening op te zetten. Werknemers in essentiële functies moeten 72 uur op voorhand aangeven of ze al dan niet zullen deelnemen aan de staking. Met die informatie stelt het bedrijf vervolgens een minimaal vervoersplan op. Die verplichting botste van meet af aan op weerstand bij het spoor. Want hoewel iedereen het recht behoudt om te staken, creëert de wet een voorafgaande meldingsplicht die een aantasting vormt van het fundamentele stakingsrecht.

ACOD Spoor verzette zich bij de invoering al tegen de wet en trok destijds zelfs naar het Grondwettelijk Hof, helaas zonder succes. Sinds de eerste toepassing in juni 2018 volgen we de uitvoering nauwgezet op. Waar nodig werden misbruiken gemeld aan NSA Rail Belgium, de nationale veiligheidsautoriteit. Onder meer het inzetten van niet-gecertificeerd personeel in seinzalen of onregelmatige prestaties kwamen daarbij aan het licht. Een eerdere audit bevestigde dat die problemen reëel waren, daarom roepen we iedereen op onregelmatigheden te melden via de lokale militanten.

Staking van 23 tot 26 november: breed gedragen actie

Voor de stakingsperiode die liep van zondag 23 november om 22 uur tot woensdag 26 november om 22 uur, dienden vijf spoororganisaties gezamenlijk een stakingsaanzegging in: ACOD Spoor, ACV Transcom, OVS, VSOA en ASTB. De staking gold voor het volledige spoorwegpersoneel. De inzet was groot. De maatregelen inzake de pensioenen treffen iedereen bij het spoor. Bijvoorbeeld: een verkeersleider niveau 2 of 3 die in 2010 is begonnen, dreigt tot 500 euro bruto pensioen per maand te verliezen. Over een pensioenperiode van twintig jaar loopt dat op tot een verlies van zowat 120.000 euro. Daarnaast kondigde minister van Mobiliteit Jean-Luc Crucke plannen aan om tegen 2028 geen statutaire aanwervingen meer te doen. Dat is een rode lijn voor het spoor: statutaire tewerkstelling is geen privilege, maar een noodzakelijke garantie voor expertise, veiligheid, onafhankelijkheid en de aantrekkelijkheid van het beroep.

De praktijk in de seinzalen

De directie probeerde de impact van de staking te beperken door personeel in te zetten dat normaal niet in seinzalen werkt. Maar zoals eerdere acties aan toonde, stonden bepaalde seinzalen tijdens stakingsdagen volledig of gedeeltelijk stil. Het effect van solidariteit binnen de seinzalen bleek telkens duidelijk: als de meerderheid van het personeel staakt, valt de seinzaal stil en komt een groot deel van het treinverkeer tot stilstand. Zelfs wanneer dat niet het geval is, blijft een hoog aantal stakers een krachtig signaal aan directie en regering. De pool van gecertificeerde vervangers is immers beperkt.



Belangrijk: niet enkel de seinzalen, rijdend personeel of ander operationeel personeel dat rechtstreeks betrokken is bij het treinverkeer bepaalden de impact. Ook personeelscategorieën zonder directe invloed op de treinritten namen massaal deel, als uiting van protest tegen de pensioenmaatregelen en de geplande afbouw van het statuut.

Een strijd breder dan het spoor

De spoorstaking vormde een schakel en was de locomotief in een week van brede syndicale mobilisatie.

- Op 14 oktober trokken 140.000 mensen door de straten van Brussel.
- Op 24 november legde het openbaar vervoer het werk neer.
- Op 25 november volgden de openbare diensten.
- Op 26 november vond een algemene staking plaats in zowel de publieke als de private sector.

Het signaal was duidelijk: grote delen van de werkende bevolking verwierpen de aangekondigde hervormingen.

De balans

Terugkijkend op deze actie- en stakingsdagen blijft één conclusie overeind: het spoorwegpersoneel behoudt, ondanks de beperkingen van de gegarandeerde dienstverlening, een krachtige collectieve stem wanneer er solidair gereageerd wordt.

Het nationaal secretariaat

Overwegingen bij een afscheid Waar spoor en leven elkaar kruisen

Eerst dit. Mocht je beslissen maar een artikel over het spoor te lezen, laat het dan het verhaal van Prosper De Bruyn zijn. Dat levensverhaal plaatst alles in het juiste perspectief van wat een carrière uiteindelijk betekent. Lees dat stuk en laat dit desnoods links liggen.

Het is intussen ruimschoots bekend dat ik ermee stop. Mijn loopbaan bij het spoor en het syndicaat komt tot een einde. Vroeger dan ik had gepland, maar er zijn momenten in het leven waarop je beseft dat er meer is dan een carrière of een professionele verantwoordelijkheid die – laat ons eerlijk zijn – je identiteit al te vaak mee vormgeeft.

Onze persoonlijkheid wordt uiteindelijk niet bepaald door functies of titels, maar door de verantwoordelijkheid die we opnemen voor de mensen die ons het dierbaarst zijn. Die verantwoordelijkheid neem ik vandaag meer dan ooit op. Niet alleen voor mijn echtgenote, die ongeneeslijk ziek is, maar ook voor mezelf.

Ik heb lang geworsteld met deze beslissing. Mijn vrouw heeft me meer dan eens gezegd het níet te doen, maar in deze job moet je tweehonderd procent aanwezig zijn. Dat kan ik in deze omstandigheden niet meer. Maar nog belangrijker: ik wil het niet meer. Kiezen tussen een professionele en een persoonlijke verantwoordelijkheid zou eigenlijk niemand mogen worden verplicht.

En ja, ik geef het grif toe: ik bevind me in de bevoorrechte positie dat ik mijn pensioen kan nemen. Die mogelijkheid maakt de keuze niet minder zwaar, maar ik

kan de keuze in eer en geweten maken.

We komen allebei uit een spoorweggezin. Mijn vader, haar ouders: het spoor zat bij ons thuis letterlijk tussen de boterham. We hebben het samen leren kennen, stap voor stap, in dezelfde filière. Zelfs letterlijk zij aan zij, toen we als controleurs in de Leuvense antifraude-brigade dezelfde treinen doorkruisten. Later leidde zij nieuwe treinbegeleiders op, mensen die vervolgens bij mij terechtkwamen toen ik verantwoordelijk werd voor verschillende depots. Een mooie wisselwerking die ons altijd is blijven verbinden. De spoorwegen verbinden mensen. Bij ons werd dat heel letterlijk. Al 26 jaar.

Tot vandaag herkennen collega's haar spontaan wanneer we samen de trein nemen: "Dat was mijn instructeur. Zeer veeleisend tijdens de opleiding en op het examen, wat ik nu meer dan ooit weet te waarderen. Ik voel me zelfzeker in mijn job!" Ik probeer me op dat moment dan ook relevant te maken door een syndicale vraag te stellen... met wisselend succes. Maar dit terzijde.

Samen hebben we veel te danken aan de Belgische Spoorwegen. Hét rode spoor in ons leven. We hebben ons kunnen ontwikkelen, groeien en ontplooiën in ons werk. We hebben ons evenwel ook vaak geërgerd aan beleidsbeslissingen die ingingen tegen het operationeel denken op het terrein, tegen wat mensen met ervaring elke dag zien en voelen. Maar zelfs dat krijgt ondertussen een ander perspectief.

De vakbond heeft mij persoonlijk meer



dan ooit het echte spoorweggevoel gegeven. Professioneel was mijn wereld vooral die van de treinbegeleiding, maar syndicaal ontdekte ik het spoor in al zijn facetten: de veelzijdigheid van alle beroeps categorieën, de eenheid op het terrein – en daarbuiten – ondanks de operationele opsplitsing van het bedrijf. De vakbond houdt het spoor samen. Punt.

Het is een eer geweest daarvan deel te mogen uitmaken. Want uiteindelijk zijn het de leden en de militanten die de vakbond dragen en vormgeven. Prosper zou het zonder twijfel beamen. Net als Carine, mijn lieve vrouw.

*Günther Blauwens
voorzitter ACOD Spoor*

Retrospectieve Prosper De Bruyn

De spoorwegman die een syndicaal huis bouwde

De geschiedenis van onze vakbondsbeweging telt heel wat figuren die niet alleen leiding gaven, maar ook een indrukwekkende syndicale voetafdruk nalieten. Mannen en vrouwen die in hun tijd al donders goed wisten dat solidariteit geen slogan is, maar een voortdurende beweging van strijd en overtuiging. Een van die figuren is zonder twijfel Prosper De Bruyn (1885–1955) uit Denderleeuw, spoorwegman, syndicalist, parlementariër en bovenal een bouwmeester van een syndicaal huis en sociale strijd.

ACOD Spoor ging op onderzoek en sprak met Rudy De Leeuw, voormalig voorzitter ABVV en als Denderleeuwnaar Prosperkenner, en Georges Couck die Prosper als kind persoonlijk heeft gekend. Het verhaal van Prosper De Bruyn is als een film, met cliffhangers en meeslepende verhalen waarin herkenbare personages ons helemaal meetrekken in een tijd die tegelijk veraf lijkt en toch verbazend actueel aanvoelt.

Wissel tussen Daensisme en Spoor

Prosper werd geboren op 26 augustus 1885, als achtste kind in een arm spoorweggezin. Thuis waren ze overtuigd Daensist, niet uit religieuze romantiek maar uit noodzaak. Zijn vader Judocus was spoorarbeider en zijn oudere broer Karel-Lodewijk zou nog dienstdoend burgemeester en eerste schepen van Denderleeuw worden. Vlak na zijn geboorte overleed zijn moeder. Grote zus Celestine nam de huishoudelijke rol over. Het engagement zat vroeg in het bloed: opgroeien in een groot gezin waar elke frank telde, is vaak de beste leerschool voor een leven in sociale strijd. Na zijn studies aan de Rijksmiddelbare School van Ninove trad Prosper in 1904 in dienst bij de Belgische spoorwegen. Zoals zovelen bij het spoor begon hij onderaan de ladder, als treinwachter, pendelend tussen verschillende depots in Brussel-Noord, Antwerpen, Dendermonde, Aalst en later Ronet

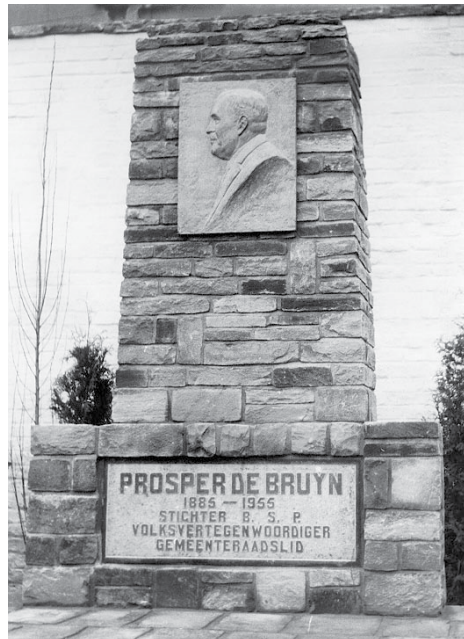
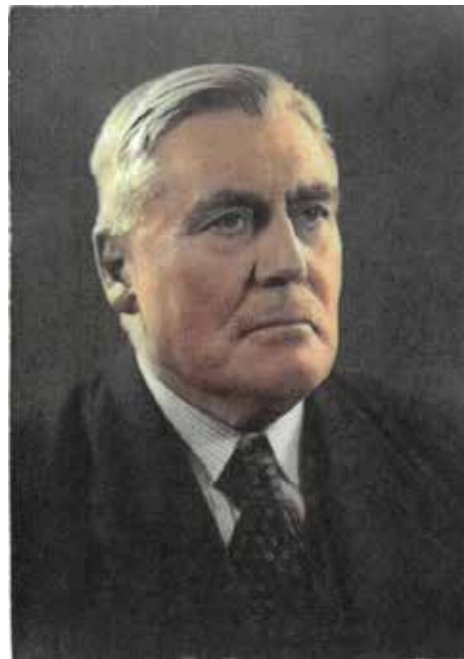
en Virton als dienstdoende hoofd-treinwachter. In april 1914 werd hij overgeplaatst naar Schaarbeek. Wat hij onderweg oppikte, was van onschatbare waarde: de werkomstandigheden, het gescheiden houden van de verschillende beroepsgroepen, de onmacht van de spoorwegman of-vrouw die alleen stond tegenover een gigantisch directie- en staatsapparaat.

“Hij begreep dat een sterke arbeidersbeweging niet alleen leeft in stakingen en onderhandelingen, maar ook in muziek, cultuur, ontmoeting, vorming”

De kiem van een nationaal syndicaat

In die jaren kreeg Prosper het inzicht dat onze kracht niet lag in de versnippering per beroep, maar in een eenheid van al het spoor- en overheidspersoneel. In de vriendenkring van treinwachters werd hij snel een van de trekkers. Hij zag het van dichtbij: machinisten (treinbestuurders) hadden hun eigen vereniging, net als treinwachters of station-bedienden. Veel verenigingen, maar zonder daadkracht en samenhangigheid wanneer het nodig was. Prosper zou dat veranderen. In de woelige beginjaren van de Eerste Wereldoorlog waagde hij wat anderen niet durfden: clandestiene acties opzetten voor de uitbetaling van het spoorwegpersoneel, in overleg met de Belgische regering in ballingschap in

Le Havre. Op 1 mei 1917 zette hij zijn levenswerk in gang: de oprichting van



het Nationaal Syndicaat van Spoor-, Post-, Telegraaf-, Telefoon- en Zeewezen-personeel, de voorloper van wat later de ACOD zou worden.

Prosper werd de eerste nationaal secretaris. Op de fiets, per trein, te voet, doorkruiste hij het land om afdelingen op te richten, ook in de streng bewaakte gebieden van de Duitse bezetter. Hij zorgde voor ondergrondse contacten in Frankrijk en Nederland en zette samen met kameraden een netwerk op om saboteurs te ondersteunen en werkweigering aan te moedigen. Dat soort activiteiten bleef helaas niet onopgemerkt. Op 3 oktober 1918 werd hij door de Duitse bezetter gearresteerd en ter dood veroordeeld wegens spionage. Hij werd opgesloten in de Citadel van Namen. De executie was gepland, maar de Wapenstilstand redde daags (!) voordien zijn leven. Het tekent de man: op cruciale momenten stond hij niet op de tribune, maar in de vuurlinie. Letterlijk.

Syndicale strijd tussen beide wereldoorlogen

Na de oorlog werd Prosper een van de speerpunten van het Nationaal Syndicaat. Onder zijn impuls kwam in 1923 de eerste nationale staking van Spoor en PTT tot stand. Het antwoord van de liberale minister Neujean was keihard: Prosper en 216 militanten werden koudweg op straat gezet. Drie jaar lang bleef hij geschorst - een offer dat velen zouden schuwen, maar dat Prosper droeg met de waardigheid van iemand die weet dat de strijd groter is dan een loopbaan. In 1926 werd hij opnieuw in dienst genomen door de socialistische minister Edward Anseele.

Datzelfde jaar werd de NMBS opgericht en opnieuw stond Prosper in de frontlinie: hij verdedigde het personeel, verzette zich tegen willekeur en werkte mee aan de totstandkoming van het eerste statuut van het spoorwegpersoneel. Het fundament waarop latere generaties mochten bouwen en dat we tot vandaag verdedigen.

In 1936 verkoos het congres hem unaniem tot algemeen voorzitter van het Nationaal Syndicaat. Hij droeg die verantwoordelijkheid tot de Duitse bezetting in 1940.

Prosper was net als zijn broer ook actief in de gemeentepolitiek. In 1932 doorbrak hij als lijsttrekker van de socialisten in Denderleeuw voor het eerst de

meerderheid van de Daensisten tijdens de gemeenteraadsverkiezingen. Zijn invloed reikte toen al verder dan het spoor: Edward Anseele en Camille Huysmans kwamen graag naar Denderleeuw om bij Prosper op de koffie te gaan. Dat zegt veel over zijn persoonlijkheid, zijn gezag en de rol die hij in de lokale en nationale socialistische beweging speelde.

"Prosper kreeg het inzicht dat onze kracht niet lag in versnippering per beroep, maar in eenheid van al het spoor- en overheidspersoneel"

Principes in tijden van gevaar

Toen België opnieuw bezet werd, weigerde Prosper elke samenwerking met de Duitse autoriteiten. Ondanks intimidaties bleef hij actief in de ondergrondse structuren van de socialistische beweging, samen met figuren als Edward Anseele en Léon Delsinne (journalist, vlak na de oorlog van 1944 tot 1945 extraparlamentair minister van Bevoorrading).

In 1942 stichtte hij mee het Algemeen Syndicaat van de Openbare Diensten

(ASOD), de clandestiene voorloper van de huidige ACOD. Hij werd voorzitter, al kon niemand zijn naam vermelden: dat was te gevaarlijk. Prosper werd trouwens van dichtbij geschaduwd door de Duitsers, maar vond toch een manier om de uitzendingen van de BBC te beluisteren. Enkele weken voor de bevrijding moest hij echter opnieuw onderduiken.

In 1945 werd Prosper De Bruyn gevraagd als nationaal voorzitter van de Algemene Centrale der Openbare Diensten (ACOD), maar hij weigerde deze functie omwille van zijn verantwoordelijkheden als politiek verkozen.

De politicus die de arbeider nooit vergat

Moedig tijdens de bezetting, koppig aan de onderhandelingstafel, stevig in het parlement: Prosper De Bruyn combineerde vakbondswerk met politiek engagement. Hij vertegenwoordigde het arrondissement Aalst als:

- 1925–1929: volksvertegenwoordiger
- 1929–1936: senator (gecoöpteerd)
- 1936–1954: opnieuw volksvertegenwoordiger.

In die jaren stortte hij zich op dossiers die tot vandaag onze syndicale strijd bepalen: arbeidswetgeving, sociale zekerheid, transport, PTT. Zijn wetsvoorstellen voor betaalde vakantie voor bedienden en zijn werk in de Transportcommissie als ondervoorzitter getuigen van zijn drang naar rechtvaardigheid en vooruitgang. Lokaal was hij actief in de Denderleeuwse gemeenteraad (1946–1955), midden in de gemeenschap waar hij was opgegroeid en die hij nooit de rug toekeerde.





Meer dan vakbond en politiek: bouwer van gemeenschap

Hij begreep wat elke vakbondsman weet: dat een sterke arbeidersbeweging niet alleen leeft in stakingen en onderhandelingen, maar ook in muziek, cultuur, ontmoeting, vorming. Zo was hij oprichter en voorzitter van de lokale BWP-afdeling (Belgische Werkliedenpartij), voorzitter van de mutualiteit Bond Moyson en de poliklinieken De Toekomst, drijvende kracht achter de coöperatie Achturenhuis (zowel in Brussel als in Denderleeuw), stichter van de socialistische fanfare De Werker, bezieler van toneelkring Hoger Op, beheerder van de Rijksmiddelbare School in Denderleeuw en voorzitter van de vriendenkring van diezelfde school... En dit in tijden zonder digitale planner!

Het laatste hoofdstuk

Zijn gezondheid ging achteruit door de ziekte van Parkinson, maar hij bleef actief tot het niet meer kon. Prosper De Bruyn overleed in Denderleeuw op 25 november 1955, 70 jaar oud. Een grote menigte woonde zijn uitvaart bij, samen met de socialistische voormannen van die tijd. Hij kreeg het Franse Croix de Guerre, de Nederlandse Herinneringsmedaille en was Commandeur in de Leopoldsorde. Maar belangrijker: hij kreeg het respect van duizenden arbeiders die wisten wat hij voor hen had betekend. In 1959 werd nabij het station van

Denderleeuw een monument voor hem opgericht op de plek waar destijds zoveel spoorwegmensen - Denderleeuw was een spoorwegnest - hun weg begonnen en waar Prosper zijn levenslange strijd voor waardigheid en rechtvaardigheid startte.

De erfenis van Prosper De Bruyn

Wanneer we vandaag spreken over syndicale eenheid, over openbare diensten als ruggengraat van de democratie, over de ACOD als een strijd bare en solidaire organisatie, dan is dat niet uit het niets gekomen. De fundamenten ervan werden gelegd door mensen zoals Prosper De Bruyn.

Hij was een man van het spoor, maar ook van naast het spoor. Een man van zijn tijd, maar vooral een man vóór zijn tijd. Iemand die geloofde dat arbeiders niet alleen betere lonen verdienen, maar ook respect, cultuur, gemeenschap en waardigheid.

Zijn verhaal is niet zomaar een geschiedenisles. Het is een tastbare herinnering aan wat mogelijk is wanneer één spoorwegman besluit dat hij zich niet neerlegt bij onmacht en daarmee een hele sociale beweging in gang zet.

Günther Blauwens, Joris Fauconnier

Terugblik op 2025

Een jaar van veranderingen en strijd bij De Lijn

Rond het eindejaar is het logisch dat we even terugblikken. Welke strijd hebben we geleverd? Waar hadden we impact? Waarvoor blijven we verder vechten? 2025 was net zoals de voorbije jaren bij De Lijn bijzonder bewogen. Onze sector ligt permanent onder vuur en dat laat ACOD TBM niet zomaar passeren.

Technische diensten onder druk

De gefaalde reorganisatie van De Lijn 2020 blijft hier duidelijk doorwegen. Daarbovenop komt de verdere digitalisering via Digi-M, een traject dat door onze technici allerm minst gesmaakt wordt.

We gingen de strijd aan op verschillende fronten om de problemen bij de technische diensten aan te pakken. Zo werd bij het maandelijks overleg met de nationale secretarissen ook de directeur Techniek toegevoegd. Hierdoor kunnen we knelpunten op het hoogste niveau aankaarten, wat ondertussen al tastbare resultaten heeft opgeleverd.

Niet onbelangrijk: hieruit vloeide ook voort dat er opnieuw overleg is op provinciaal niveau tussen technische diensten en vakbonden. Dat overleg was op sommige plaatsen volledig verdwenen.

Ook via de ondernemingsraad bleven we druk zetten. Het structurele gebrek aan technici en het ontbreken van voldoende aanwervingen komen daar stevast aan bod, net zoals de soms absurde ideeën over het uitbesteden van bepaalde werken.

We haalden hier een belangrijke overwinning binnen: De Lijn kijkt opnieuw naar eigen personeel voor het uitvoeren van takelingen. In combinatie met de uitbreiding van de loonschalen, toont dit aan dat er stappen vooruit gezet zijn. Zonder strijd en overleg was dit nooit gerealiseerd. Mede dankzij onze inzet evolueren we opnieuw in de juiste richting, maar waakzaamheid blijft noodzakelijk.

Arizona: aanvallen op arbeidsrecht

In februari werden de plannen van de nieuwe federale regering bekendgemaakt, met een sterke focus op meer flexibilisering van de arbeidsmarkt. Dit dossier is nog lang niet van tafel en vraagt blijvende alertheid.

Onze medewerkers zijn vandaag al extreem flexibel. Nog meer flexibiliteit zal de aantrekkelijkheid van het beroep alleen maar verder ondergraven. Deze plannen staan haaks op onze visie op betere arbeidsomstandigheden en werkbaar werk.

Ons standpunt is dan ook helder: wij zullen onze positie niet overboord gooien omdat een regering er ideologisch anders naar kijkt.

Nieuwe diensten 2025

Bij de invoering van de nieuwe diensten kwam de zogenaamde budgetneutraliteit van basisbereikbaarheid opnieuw op tafel. Wij



stelden in maart al duidelijk dat dit geen realistische piste was. Het ging over een eenzijdig opgelegd verhaal door de minister van Mobiliteit.

Wij stelden ons toen al de vraag: wie wil dit eigenlijk? Niet de vervoersregio's — die het plan vaak niet goedkeurden — en ook niet de reizigers.

Ondertussen is zelfs die budgetneutraliteit losgelaten. In de Septemberverklaring kondigde de Vlaamse regering aan dat De Lijn minstens 30 miljoen euro moet besparen. Zo een grove contractbreuk is ongezien bij het openbaar vervoer.

Bijsturing is absoluut noodzakelijk. Op lokaal vlak verdienen onze militanten alle lof. In een bijzonder moeilijke context voerden zij onderhandelingen en slaagden zij er op veel plaatsen in tot werkbaar oplossingen te komen. Dat zij lokaal zaken hebben kunnen omkeren, verdient groot respect: sterk werk!

Daarnaast was er ook het verschuiven van kilometers naar exploitanten, het zogenaamde Move the Needle-verhaal. Voor ons is dit niets minder dan een rechtstreekse aanval op de openbare diensten, met als duidelijk doel verdere privatisering. In sommige regio's kwam dit bijzonder hard aan.

De Lijn sloeg hier de bal volledig mis, iets wat wij consequent op het overleg ter sprake brachten. Hoewel er correcties kwamen, bleef de impact groot. Later bleek bovendien dat verscheidene exploitanten de ritten niet eens gereden kregen. Dit bevestigt nog maar eens hoe slecht dit dossier werd aangepakt.

Middenveld als bondgenoot

Met de toenemende druk op het openbaar vervoer kwam ook het middenveld in actie omdat het ziet dat de situatie bij De Lijn onhoudbaar is geworden en dat de reiziger de speelbal wordt van een afbraakbeleid door het kabinet Mobiliteit.

ACOD TBM zette ook dit jaar sterk in op samenwerking met deze organisaties. Niet alleen door hun acties te ondersteunen, maar ook door hen correct en volledig te informeren. Via hun kanalen bereiken we opnieuw hun leden, wat het draagvlak voor onze strijd vergroot of op zijn minst het begrip versterkt.

We namen deel aan debatavonden, gingen in gesprek met reizigers en wisselden ideeën uit over actievormen. Zo bouwden

we samen aan meer bewustwording. Ook de komende jaren blijven we hierop voluit inzetten. Wie de gebruikers van het openbaar vervoer aan zijn zijde heeft, staat sterker. We focussen bewust op wat ons verbindt en niet op wat ons scheidt. Dat hieruit gezamenlijke acties zijn ontstaan, bewijst dat we op de goede weg zijn. Niet voor niets luidt onze slogan 'Samen Sterk'.

Paritair comité: ACOD TBM neemt voortouw

In 2025 namen wij het initiatief om een sociale programmatie op te starten. We zijn het treuzelen beu. Als we blijven wachten op anderen, dreigt er niets te gebeuren. Na jaren van ingrijpende veranderingen, vinden wij het niet meer dan terecht dat onze medewerkers daarvoor beloond worden. Deze gesprekken lopen vandaag nog steeds. De budgettaire context is moeilijker geworden, maar wij blijven volhouden. Tijdens een van de paritaire comités brachten we De Lijn stevig in verlegenheid. Afspraken blijken vaak niet of pas zeer laat uitgevoerd te worden. Dat is voor ons onbegrijpelijk. Het falen van het lokaal overleg speelt hierin een belangrijke rol. Slecht functionerend overleg is nefast voor de uitvoering van collectieve afspraken. We zijn hierover in overleg gegaan met De Lijn en kwamen tot een kader dat het lokaal overleg moet stroomlijnen. Hoewel we tevreden waren met de eerste stappen, blijven we teleurgesteld over de trage en gebrekkige uitvoering. Onze druk zal niet afnemen.

Elk agressiegeval is er een te veel

Ook dit jaar stond agressie opnieuw hoog op de agenda. Dat dit vaak wordt afgedaan als een 'maatschappelijk probleem' om zo zelf geen extra maatregelen te moeten nemen, is hallucinant. Op quasi elk overleg en richting media stellen wij dezelfde vraag: waar blijven de beloofde maatregelen uit het actieplan? De kern daarvan — meer controleurs aanwerven — werd nooit degelijk gefinancierd. Voor ons is dit schuldig verzuim en dat hebben we ook zo benoemd.

De keuze van de minister om in te zetten op private bewakingsfirma's is ronduit onbegrijpelijk. Wij willen investeringen in eigen personeel, zoals beloofd. Niet meer en niet minder.

Daarbovenop wordt de focus steeds meer gelegd op controle en boetes, waardoor ondersteuning van ons personeel naar de achtergrond verdwijnt. Dat De Lijn hierin meegaat, is onaanvaardbaar.

Het is dan ook logisch dat ACOD TBM vragende partij is om in een cao vast te leggen dat de kerntaak van controleurs ondersteuning is van het personeel, niet enkel het uitschrijven van boetes. Beide kunnen perfect samengaan mits goede afspraken.

Onze blijvende vraag naar sensibiliseringscampagnes tegen agressie werpt vruchten af. Er lopen vandaag gezamenlijke campagnes met andere vervoerbedrijven, maar voor ons gaat dit nog niet ver genoeg.

Wij pleiten ervoor om na elk zwaar agressiegeval een duidelijke boodschap te brengen in alle bussen. Reizigers moeten begrijpen dat dit gedrag onaanvaardbaar is en dat signaal moet blijven weerklinken.

Bedienden trekken aan alarmbel

De stille kracht achter onze exploitatie slaat alarm. De ziektecijfers bij bedienden spreken boekdelen. Bij velen staat het water aan de lippen en de signalen die we ontvangen zijn soms ronduit zorgwekkend.

Sinds De Lijn 2020 houdt de stroom van herstructureringen en aanpassingen niet op. Dit bewijst dat die grote omschakeling niet werkt. Vakbonden worden bovendien niet altijd betrokken bij nieuwe veranderingen, waardoor draagvlak ontbreekt en foute beslissingen genomen worden.

Via de ondernemingsraad geven we steeds onderbouwde adviezen, samen met de betrokken werknemers. Dat deze adviezen vaak genegeerd worden, is onverklaarbaar.

In 2025 hebben we de druk opgevoerd om De Lijn te dwingen beter te luisteren. Met verdeeld succes, maar vooruitgang is er.

Een strijdbaar 2025

We kunnen met trots terugblikken op een sterk jaar. ACOD TBM is een ploeg met vele gezichten, maar vooral een grote familie. In 2025 hebben we samengewerkt aan betere arbeidsomstandigheden voor alle medewerkers van De Lijn en gestreden voor het behoud van een sterke openbare dienst. We zijn erin geslaagd een cao eindeloopbaan af te sluiten. Geen enkel debat gingen we uit de weg. Collectief bouwden we aan een betere samenleving en individueel ondersteunden we talloze collega's in hun dossiers. We bedanken dan ook iedereen die deze strijd mee heeft gevoerd en deel uitmaakt van onze grote familie. We wensen jullie allemaal een warme jaarwisseling en kijken vooruit naar een minstens even strijdbaar 2026.

Stan Reusen

Oproep tot kandidaturen Gewestelijk ondervoorzitter ACOD TBM Limburg

Op 19 februari 2026 organiseert ACOD TBM Limburg haar jaarlijkse tussentijdse congres.

Volgend mandaat zal verkozen worden: gewestelijk ondervoorzitter, ter opvolging van Charlotte Milik, op welverdiend pensioen.

De schriftelijke kandidaturen moeten voor 30 Januari 2026 gestuurd worden naar de voorzitter, Gert Bocken, Koningin-Astridlaan 45, 3500 Hasselt.

Basisvorming voor militanten

Naar jaarlijkse gewoonte organiseerde ACOD Post ook in 2025 een basisopleiding voor onze nieuwe militanten. Een 25-tal gemotiveerde militanten tekenden present.

Vorming is essentieel en maakt integraal deel uit van onze syndicale werking. Militant zijn voor ACOD Post is niet altijd eenvoudig en gemakkelijk en zeker niet in een periode van transformatie, continue reorganisatie, nieuwe werkmethode, flexibiliteit en besparingen. Daarom willen we onze militanten versterken in hun vaardigheden, inzichten en gedragingen die gebaseerd zijn op de basiswaarden van ACOD. Het doel van de ACOD Post basisvorming voor militanten, is onze leden een efficiënte ondersteuning te bieden op de werkvloer en om hun belangen te verdedigen. Het postpersoneel heeft immers steeds meer behoefte aan militanten die willen ijveren voor meer rechtvaardigheid en solidariteit. Dat we de grootste en sterkste vakbond zijn, hebben we te danken aan jullie, onze leden en onze militanten.

Organisatie en inhoud

De vorming bestaat uit twee delen van twee dagen met als rode draad 'samenwerking' en 'communicatie'. In het eerste deel spitsen we ons vooral toe op de algemene werking van onze vakbond en onze gedragscode. Er is ook aandacht voor onze structuur en de waarden van ACOD Post.

In het tweede deel staan we vooral stil bij de rol van militanten en leden. Er wordt vooral gewerkt op informatie ontvangen en geven en hoe dit het best kan, zowel naar leden als naar het lokaal bpost-management. Een goede communicatie is immers doorslaggevend om de belangen van onze leden te verdedigen en de best mogelijke ondersteuning te bieden.

Open debat en discussie

We gaan tijdens deze vorming geen groepsdiscussie of onderwerp uit de weg. De basisvormingen worden ook steeds aangevuld door externe sprekers. Zo lichtte Eric Mertens de werking van Actisoc toe en sprak Patricia Vertongen over preventie en ergonomie bij bpost. Dit

alles gebeurt in een open, constructieve en ontspannen sfeer, waar de theorie door concrete praktijkoefeningen wordt afgelost, met tussenin al eens een grappige noot.

Gefeliciteerd afgestudeerden!

De afgestudeerden van dit jaar zijn Josse, Dietrich, Wendy, Jens, Lamyae, Steven, Nico, Jef, Aysegül, Sahin, Omar, Abdelwa-

hid, Dimitri, Anita, Lindsay, Wim, Cindy, Devrim, Kenneth, Jurgen, Eveline, Corinna, Andres, Anita, Cindy, Ornella, Radtawat. Nog een dikke dank u aan jullie allen voor de feedback, inzet en enthousiaste medewerking. Ook wij hebben van jullie geleerd. Laat jullie zeker zien en horen als militant van ACOD Post.

Pascal Vleminckx



Dienstorganisatie 2026

Alles op een rij

Naar goede jaarlijkse gewoonte geven we een overzicht van de dienstorganisatie 2026.

De tien wettelijke feestdagen in 2026.

Datum	Dag	Feestdag
1 januari	Donderdag	Nieuwjaar
6 april	Maandag	Paasmaandag
1 mei	Vrijdag	Feest van de Arbeid
14 mei	Donderdag	O.L.H. Hemelvaart
25 mei	Maandag	Pinkstermaandag
21 juli	Dinsdag	Nationale feestdag
15 augustus	Zaterdag	O.L.V. Hemelvaart
1 november	Zondag	Allerheiligen
11 november	Woensdag	Wapenstilstand
25 december	Vrijdag	Kerstmis

Hierna wordt het aantal wettelijke feestdagen vermeld dat samenvalt met de dagen van inactiviteit voor het personeelslid dat gedurende het volledige jaar dezelfde arbeidsregeling verzekert, namelijk een LM (inactiviteitsdagen zaterdag en zondag), LS (inactiviteitsdagen weekdag en zondag) of LD (inactiviteitsdagen een weekdag en zaterdag) gedurende het volledige kalenderjaar.

Dag van inactiviteit	Wettelijke feestdagen
Maandag	2
Dinsdag	1
Woensdag	1
Donderdag	2
Vrijdag	2
Zaterdag	1
Zondag	1

Voorbeeld van een LM-uurregeling (met zaterdag en zondag als inactiviteitsdagen): recht op twee vrije wettelijke feestdagen (een dag voor zaterdag en een dag voor zondag).

Voorbeeld van een LS-uurregeling met als inactiviteitsdagen maandag en zondag: recht op drie vrije wettelijke feestdagen (twee dagen voor maandag en een dag voor zondag).

Voorbeeld van een LD-uurregeling met als inactiviteitsdagen vrijdag en zaterdag: recht op drie vrije wettelijke feestdagen (twee dagen voor vrijdag en een dag voor zaterdag).

Belangrijke opmerking

Het personeelslid dat van arbeidsregime wijzigt, heeft recht op vrij te nemen wettelijke feestdagen voor de wettelijke feestdagen die vallen op de inactiviteitsdagen van het op dat ogenblik effectief uitgevoerde arbeidsregime.

Voorbeeld: een uitreiker AD (LM) die gedurende een of meer weken een LS dienst uitvoert, met op maandag zijn inactiviteitsdag, heeft recht op twee vrij te nemen feestdagen voor de wettelijke feestdagen die in deze periode vallen op een maandag. Hij wordt ook bezoldigd voor zijn werk op de die zaterdagen, maar verliest hier dan het recht op een vrije wettelijke feestdag die in deze week of weken vallen op een zaterdag.

Specifieke organisatie in 2026

Vastgelegde verlofdagen

Organisatie in het Retail-netwerk

De cluster managers zullen, in overleg met de sociale partners, een lijst opstellen van de kantoren die zich bevinden op locaties waar:

- de plaatselijke feestdag een reële weerslag heeft op de economische activiteit (kantoor onbereikbaar, alle winkels gesloten...)
- de veiligheid van de kantoren of van de personeelsleden in het gedrang kan komen op de dag van de plaatselijke feestdag. Op deze locaties zullen de loketten naar keuze totaal of gedeeltelijk (een halve dag of een beetje vroeger dan het normale uur) gesloten zijn en zal de afwezigheid ook worden afgetrokken naar rato van de verlof- of inhaalrusttellers.

Organisatie voor personeel Preparation/Logistic of EMC in L(S)D en voor technici FM

De L(S)D-activiteiten op de zondagen 5 april en 24 mei 2026 worden opgeschort.

Voor die data werd beslist de afwezigheden te regelen via de rust-feestdag die wordt verworven op de daaropvolgende maandag. Indien er geen rust-feestdag wordt opgebouwd op maandag, zal de afwezigheid geregeld worden volgens de volgorde van de prioriteiten die van toepassing is op het nemen van verlof en rust.

Organisatie voor personeel bij Preparation/Logistic of EMC en voor technici FM voor activiteiten in nachtvacatie van donderdag 24 en 31 december 2026

De activiteiten op donderdag 24 en donderdag 31 december 2026 worden opgeschort.

Voor die data werd beslist de afwezigheden te regelen via de rust-feestdag die wordt verworven op de daaropvolgende vrijdag. Indien er geen rust-feestdag wordt opgebouwd, zal de afwezigheid geregeld worden volgens de volgorde van de

prioriteiten die van toepassing is op het nemen van verlof en rust.

Organisatie voor personeel bij Collect & Distributie in LD

Op zondag 5 april 2026 (Pasen) en zondag 24 juni 2026 (Pinksteren) worden de normale activiteiten verzekerd, volgens de gebruikelijke zondag-compensaties, gezien dit geen officiële feestdagen zijn.

Organisatie voor personeel activiteiten distributie in Paksun en ULI (Ultra Late In)

Het is mogelijk dat deze activiteiten uitzonderlijk niet moeten worden uitgevoerd op bepaalde data. Deze data zullen worden meegedeeld aan het begin van 2026. De afwezigheid zal worden geregeld volgens de volgorde van de prioriteiten die van toepassing is op het nemen van verlof en rust.

Dagen met aangepaste dienstverlening (DAD)

Er worden bij bpost dagen met aangepaste dienstverlening vastgelegd. ACOD Post heeft, net zoals de voorgaande jaren, de DAD-dagen niet goedgekeurd. We hebben akte genomen van de voorgestelde data voor 2026. Wie hierover vragen heeft, contacteert de sectorafgevaardigden.



De betrokken medewerkers bij de DAD zijn

- de basisfuncties van niveau D in het Distributie FM-netwerk MPO
- alle functies (BUT) van het netwerk Retail & Banking (sluiting kantorennetwerk)
- de medewerkers van cleaning die uitsluitend worden ingezet in de Retailkantoren.

Marianne Peeters
Bron: Nota dienstorganisatie bpost

Mail	Retail Network
Vrijdag 24 juli	Maandag 20 juli
Vrijdag 31 juli	Maandag 27 juli
Vrijdag 7 augustus	Maandag 3 augustus
Vrijdag 14 augustus	Maandag 10 augustus
Vrijdag 21 augustus	Maandag 17 augustus

ACOD Antwerpen-Kempen-Mechelen verhuist naar vernieuwde vertrouwde stek

Sinds 15 december 2025 is er geen ACOD-dienstverlening meer in Theater Building, Italiëlei 124, 2000 Antwerpen. Het gewest ACOD Antwerpen-Kempen-Mechelen verhuist terug naar zijn vertrouwde stek in het intussen vernieuwde gebouw in de Ommeganckstraat 47-49, 2018 Antwerpen. Onze kameraden van ACOD Post Antwerpen- Ben, Sandra en Ward- verwelkomen onze leden daar graag zoals voorheen op de derde verdieping vanaf 5 januari 2026. Tijdens de periode van 15 december 2026 tot en met 4 januari 2026 kan je ons enkel contacteren via gewantwpost@cgspacod.be.

Syndicale premie 2025

Hoe zit het met de uitbetaling?

Ondertussen hebben alle rechthebbenden in principe hun attest voor het verkrijgen van een syndicale premie thuis ontvangen. Zoals ieder jaar hebben alle rechthebbenden die ressorteren onder het bevoegdheidsveld van het Paritair Comité 326 (de statutaire ambtenaren van OV Fluvius volgen een ander systeem) recht op de uitbetaling van een syndicale premie. Voor dit jaar is deze nog steeds vastgelegd op 145 euro.

Om hierop aanspraak te maken, moet uiteraard voldaan worden aan een reeks voorwaarden. De voornaamste zijn in de referteperiode 1 juli 2024 tot 30 juni 2025:

- voldoen aan de minimale bijdragevoorwaarde zoals vermeld achteraan op het attest
- minimum drie maanden gewerkt hebben (uitzonderlijke gelijkstellingen zijn ook van toepassing) in een bedrijf van de sector (PC 326)
- als betalend lid (binnen de referteperiode) het syndicaal attest terugbezorgen aan de betrokken vakbond.

Nieuw vanaf dit jaar is dat ook via een digitaal platform een aanvraag kan gedaan worden. Over deze werkwijze hebben wij

veel klachten ontvangen. ACOD Gazelco had op voorhand gewaarschuwd dat het een onzekere verwerkingsmethode zou worden voor deze premie.

De uitbetaling van de premie aan de rechthebbenden gebeurt na ontvangst en verwerking van het syndicaal attest door ACOD Gazelco. Het einde van de verwerkingsperiode van deze syndicale premie is voorlopig bepaald op 31 januari 2026, maar we zullen nog een verlenging aanvragen gezien de procedure vertraging opgelopen heeft omwille van het te trage handelen door de werkgeversfederaties.

Hoe eerder ACOD Gazelco in het bezit is van het attest, hoe sneller dit kan verwerkt worden en hoe sneller de premie kan uitbetaald worden. Indien iemand geen attest ontvangen heeft en toch meent rechthebbende te zijn, dan kan op vraag aan uw lokale syndicaal afgevaardigde een duplicaat aangevraagd worden.

Kaderleden ontvangen normaal gezien niet automatisch een attest op naam, maar moeten hun aanvraag doen via het patronaal digitaal platform. Voor meer uitleg hierover kan u steeds terecht bij de

syndicale afvaardiging in uw onderneming of bij het secretariaat van ACOD Gazelco (op telefoonnummer 02 508 58 68).

Voor personeelsleden van OV Fluvius is de verwerkingsperiode van de syndicale attesten anders, deze zullen begin februari 2026 gecontroleerd worden en daarna uitbetaald worden. Ook zij hebben hun attest in principe op hun thuisadres toegestuurd gekregen. Het bedrag van de premie blijft ook ongewijzigd op 145 euro voor de rechthebbenden die in orde zijn met hun bijdragen.

ACOD Gazelco wenst u en al diegenen die u dierbaar zijn het allerbeste toe voor 2026! Bovendien hoopt ACOD Gazelco te kunnen blijven rekenen op uw steun, wat zeker nodig zal zijn in een nieuw jaar dat zich (opnieuw) aandient als een periode van mogelijk veel sociale onrust, omdat er veelvuldig pogingen zullen opduiken om onze sociale verworvenheden af te breken, zowel maatschappelijk als (inter) sectoraal.

Jan Van Wijngaerden

Nieuwe bijdragen 2026

Jaarlijks kunnen de bijdragen, die in principe maandelijks betaald worden aan de ACOD, verhoogd worden mits toepassing van een indexeringsmechanisme. Dit is van toepassing op alle sectoren van de ACOD.

Vanaf 2026 zullen de maandelijks bijdragen voor ACOD Gazelco als volgt verhogen:

- normale volle maandelijks bijdrage: + 0,40 euro
- verminderde bijdrage voor werklozen: + 0,20 euro
- normale bijdrage voor gepensioneerden: + 0,15 euro.

Voor gepensioneerden die volledig in

orde zijn met hun bijdragen tijdens het voorgaande kalenderjaar wordt in de loop van de eerste jaarhelft een getrouwheidspremie van 25,00 euro uitbetaald.



Bedankt voor jullie solidariteit!

Met jullie massale deelname aan de stakingsdagen van eind november hebben we een krachtig signaal gegeven tegen het rampzalige Arizona-beleid. Jullie inzet en aanwezigheid tonen opnieuw dat solidariteit onze sterkste kracht is: samen staan we sterker, samen maken we verschil.



skeyes

DiTo gaat nieuwe fase in

Zoals reeds meegegeven in een vorige editie van de Tribune sloegen skeyes en SOWAER (Société Wallonne des Aéroports) de handen in elkaar voor de bouw van het eerste digitale toren-verkeersleidingcentrum in België. Medio april 2024 werd in Namen de eerste steen gelegd van de toekomstige digitale toren voor de Waalse luchthavens. Recent werd een nieuwe stap gezet: begin december nam SOWAER zijn intrek in het nieuwe gebouw dat Oblik werd gedoopt.

Hoewel het pas eind 2026 gepland is om het luchtverkeer van de luchthavens van Charleroi en Luik vanuit dit remote digitaal verkeersleidingcentrum te begeleiden, brengt de overstap van een traditionele luchtverkeersstoren naar een digitale variant vanzelfsprekend nu al heel wat bezorgdheden met zich mee voor de betrokken medewerkers. Ook het feit dat de exacte locatie voor DiTo Vlaanderen (de digitale luchtverkeersleiding voor Antwerpen, Kortrijk en Oostende) nog niet



Belga - Frederik Ureel

bekend is, zorgt voor heel wat onrust, niet in het minst op het vlak van mobiliteit.

In het overleg zullen we deze bezorgdheden zeer duidelijk op tafel leggen en in de verf zetten dat een spoedige dialoog

noodzakelijk is om de belangen van de medewerkers te verdedigen. We hopen dan ook snel met meer nieuws te kunnen komen.

Annuska Keersebilck

Proximus

De ecocheques komen er binnenkort aan!

Zoals bepaald in de recentste collectieve overeenkomst worden ook in 2026 aan bepaalde Proximus medewerkers ecocheques (ECO PASS®) toegekend.

Het gaat over maximaal 120 euro ecocheques voor de medewerkers die omwille van hun functie geen aanspraak kunnen maken op de thuiswerkvergoeding, op de representatievergoeding noch op de route-onkostenvergoeding en voor de medewerkers die aanspraak maken op de route-onkostenvergoeding. De cheques worden toegekend aan de betrokken medewerkers die op 31 januari 2026 in dienst zijn en die tussen die datum en de datum van betaling van de ecocheques geen ontslag hebben genomen of niet ontslagen zijn wegens dringende reden.

Het bedrag wordt pro rata de tewerkstelling van de medewerker vastgesteld volgens de berekening die van toepassing is op de collectieve bonus, voor de periode van 1 mei 2025 tot en met 31 januari 2026.

De ecocheques worden in de loop van de maand februari 2026 op de PLUXEE CARD® geladen. De geldigheidsduur ervan is 24 maanden.

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

Annuska Keersebilck

Beste wensen voor het nieuwe jaar!

Een fijn eindejaar en een sprankelend, liefdevol en gezond 2026 toegewenst!

Bahar, Pascale, Isabelle, Bart, Pascal, Alain, Laurent, Valentin, Fabrice, Annuska





Belga - Nicolas Maeterlinck

Begrotingsakkoord Tweede nekschot voor federaal openbaar ambt?

Al maanden aan een stuk, nota per nota, voert de Arizona-regering een georganiseerde aanval uit op de openbare diensten en in het bijzonder op het federaal openbaar ambt. Noodcentrales, douaniers, gevangenispersoneel, de Dienst Veemdelingenzaken, personeel Buitenlandse Zaken, sociale bemiddelaars, personeel sociale zekerheid, inspecteurs, civiele bescherming... Ze staan allemaal al heel de tijd in de vuurlinie en het recente begrotingsakkoord doet er nog een schep bovenop!

Het regeerakkoord stelde al dat het federaal openbaar ambt tegen 2029 jaarlijks 1,628 miljard euro moet besparen. Dit gaat zowel over werkmiddelen als personeel: 1,8 procent jaarlijks of 9 procent minder personeel over de gehele regeerperiode. In absolute cijfers betekent dit dat er minimum 5.500 tot 6.000 VTE minder moeten zijn tegen 2029. Het begrotingsakkoord geeft aan dat er

nog verder moet bespaard worden op het federaal openbaar ambt. Het is een absolute kaalslag.

Het lijkt er sterk op dat de federale regering er alles aan doet om de openbare diensten te saboteren. Als je openbare diensten werkmiddelen, personeel en investeringen onttrekt, dan zullen die uiteindelijk de burger niet langer de dienstverlening kunnen bieden die hij of zij verdient. Op het einde van de rit kan je dan zeggen "dat België niet werkt", om zo een regionalisering te forceren. Is dat de bedoeling van premier De Wever?

Het is ook bijzonder zuur dat openbare diensten die een paar jaar geleden nog als 'essentieel' werden omschreven omdat ze de 'maatschappij rechthielden', nu bij het grofvuil worden gezet. Crisis na crisis wordt op een bepaald moment gerekend op de openbare diensten. En keer op keer krijgen ze door de politiek, na de crisis, de rekening gepresenteerd. Waar is het respect voor het personeel van het

federaal openbaar ambt?

De komende weken zal ACOD Overheidsdiensten zich met haar leden beraden. Acties worden niet uitgesloten.

Tony Six

Fietsleasing Waar staat het gerechtspersoneel?

De federale overheid zet sterk in op duurzame mobiliteit en lanceerde daarom een fietsleavingsysteem voor federale ambtenaren. Heel wat collega's uit andere federale diensten kunnen er binnenkort gebruik van maken. Maar hoe zit het nu voor het personeel van de rechterlijke orde? Helaas is het antwoord voorlopig duidelijk: de maatregel is op dit moment niet van toepassing op hun statuut. Waarom en wat nu?

Het gerechtspersoneel – magistraten, griffies, parketten en ondersteunende diensten – werkt onder een eigen, apart statuut. Dat statuut is historisch gegroeid en verschilt op verscheidene punten van dat van de 'klassieke' federale ambtenaar. Nieuwe voordelen of HR-maatregelen die voor de federale ambtenaren worden uitgewerkt, gelden niet automatisch voor het personeel van de rechterlijke orde. Dat is ook zo in het geval van de fietsleasing: de huidige regelgeving voorziet niet in opname van het gerechtspersoneel in het federale systeem.

Gelukkig beweging achter de schermen

Toch is er niet alleen slecht nieuws. De FOD Justitie zette de voorbije maanden stappen om te bekijken of en

hoe het gerechtspersoneel alsnog kan aansluiten bij het bestaande federale fietsleavingsysteem. Er werd onderzocht welke aanpassingen nodig zouden zijn om deelname juridisch en organisatorisch mogelijk te maken. Maar op dit moment blijft het dossier hangen op één beslissende schakel: de minister van Ambtenarenzaken moet formeel groen licht geven en dat antwoord is er voorlopig nog niet.

Wat betekent dit?

Voorlopig kunnen collega's van de rechterlijke orde dus nog niet deelnemen aan de fietsleasing via de federale regeling vanaf 2026. We begrijpen dat dit velen teleurstelt, zeker nu duurzame mobiliteit steeds belangrijker wordt en fietsleasing in andere federale diensten al vlot uitgerold wordt.

De vraag van de FOD Justitie ligt op tafel en de voorbereidingen zijn gemaakt. Het blijft nu wachten op een politieke beslissing. Onze vakbond blijft dit punt nauwgezet opvolgen en brengt updates zodra er nieuws is.

Ella Neirinck



2026 Spoiler Alert!

Er staat iets groots te gebeuren. Het jaar 2026 start met een digitale make-over van uw vakbond. ACOD Overheidsdiensten lanceert aan het begin van het nieuwe jaar een gloednieuwe website. Strakker, sneller, duidelijker. Ontworpen om u beter te informeren, sterker te ondersteunen en dichter bij de thema's van vandaag te brengen.

De realisatie van de nieuwe website is een eerste fase van onze brede inspanning om de communicatie digitaal te verbeteren en ons imago te moderniseren en

aantrekkelijker te maken, zodat wij klaar zijn voor de uitdagingen van vandaag en morgen.

We kunnen nog niet alles verklappen, maar verwacht:

- een frisse, moderne look
- gemakkelijkere toegang tot info en diensten
- meer interactie en nieuws op maat
- slimme tools die uw stem nog krachtiger maken.

Blijf het dus goed in de gaten houden — 2026 begint met een knaller!



Namens het gehele secretariaat Overheidsdiensten wensen we iedereen een gezond, krachtig en solidair nieuwjaar!

Gerechtspersoneel Transparante en flexibele cumulatieregeling

Op 1 januari 2026 treedt een nieuw koninklijk besluit in werking dat de regels inzake onverenigbaarheden en nevenactiviteiten voor het personeel van de rechterlijke orde (uitgezonderd de referendarissen van het Hof van Cassatie) grondig moderniseert. Dit besluit brengt de regeling eindelijk in lijn met het KB Cumul van de federale ambtenaren en vormt volgens ons een belangrijke stap in de richting van meer evenwicht, transparantie en vertrouwen in de rechterlijke organisatie.

De huidige regelgeving voor het gerechtspersoneel was jarenlang ouderwets en nodeloos restrictief. Terwijl voor federale ambtenaren al langer een modern en flexibel kader bestond om bepaalde nevenactiviteiten te combineren met hun functie, zaten personeelsleden van de rechterlijke orde vast aan een systeem dat onvoldoende inspeelde op:

- veranderende maatschappelijke realiteiten
- de nood aan loopbaanflexibiliteit
- kansen voor persoonlijke en professionele ontwikkeling
- het recht op vrije tijdsbesteding buiten de werkuren.

Verscheidene medewerkers ervoeren dit als onrechtvaardig.

Cumulatie kan, tenzij er belangenconflict is

Het KB bepaalt dat een lid van het gerechtspersoneel (uitgezonderd de referendarissen bij het Hof van Cassatie) een bezoldigde activiteit buiten zijn ambt kan uitoefenen wanneer er geen belangenconflict bestaat en mits voorafgaande toestemming door de minister van Justitie. Het begrip 'belangenconflict' wordt duidelijk omschreven en omvat onder meer:

- risico's voor de waardigheid van het ambt
- aantasting van het vertrouwen in de rechterlijke orde
- mogelijke kwetsbaarheid voor corruptie of infiltratie.

Door deze duidelijke criteria wordt willekeur in de beoordeling verminderd.

Opgelet! Het nieuwe KB zorgt er niet voor dat er een aanpassing komt voor personeelsleden die een politiek mandaat (bv. gemeenteraadslid) wensen op te nemen. De oude regelgeving blijft hier van toepassing.

Bijkomstig, buiten diensturen en zonder verwijzing naar ambt

Een gecumuleerde activiteit moet volledig bijkomstig zijn en mag enkel plaatsvinden buiten de werkuren. Het personeelslid mag zich tijdens die activiteit nooit beroepen op zijn functie binnen de rechterlijke orde. De machtiging wordt toegekend voor maximaal vier jaar en moet telkens worden vernieuwd.

Transparante procedure met automatische toestemming bij stilzitten

De aanvraag wordt ingediend via het bevoegde directiecomité of de directeur van de dienst. De uiteindelijke beslissing ligt bij de minister van Justitie, die moet reageren binnen:

- twee maanden (standaard) of
 - drie maanden wanneer bijkomende informatie wordt opgevraagd.
- Belangrijk voor onze leden: als er geen beslissing komt binnen de termijn, wordt de machtiging automatisch verleend. Dat is een essentiële waarborg tegen eventuele administratieve vertragingen en willekeur.

Opschorting en beëindiging onder duidelijke voorwaarden

Bij ziekte, ongeval of medische vermindering van prestaties wordt de machtiging automatisch opgeschort zonder dat de looptijd verloren gaat. Enkel bij niet-naleving van de voorwaarden of bij een tuchtsanctie kan de machtiging worden beëindigd en ook dat kan uitsluitend na een gemotiveerde en controleerbare procedure.

Aanpassingen verlof- en onderbrekingsregels

Het KB wijzigt het besluit van 16 maart 2001 om de cumulatieregels bij loopbaanonderbreking te verduidelijken en uit te breiden. Zo wordt de mogelijkheid verbeterd om onderbrekingsuitkeringen te combineren met inkomsten uit bepaalde bijkomende activiteiten, met speciale aandacht voor zelfstandige activiteiten. Elke activiteit moet worden gemeld aan de minister, maar vormt op zich geen bijkomende hindernis.

Zes maanden overgangstijd voor bestaande machtigingen

Voor personeelsleden die al een toestemming tot cumulatie hebben, geldt een overgangsperiode van zes maanden om een nieuwe aanvraag in te dienen volgens de vernieuwde regels. Dit zorgt ervoor dat niemand plots zonder geldige toelating valt.

Modernisering geeft personeel eindelijk ruimte en erkenning

Dit nieuwe KB vormt een belangrijke modernisering van het statuut van het gerechtspersoneel. Het biedt een evenwichtiger en duidelijker kader, waarin de integriteit van de rechterlijke orde volledig wordt beschermd, maar medewerkers tegelijk meer vertrouwen, autonomie en rechtszekerheid krijgen. Wij blijven erop toezien dat deze nieuwe regels op een correcte, coherente en personeelsvriendelijke manier worden toegepast, zodat het nieuwe systeem daadwerkelijk leidt tot de modernisering, waardering en professionalisering die justitie nodig heeft.

Ella Neirinck

Gemeenschapsinstellingen

Veel veranderingen in 2026: transitiewerven bij de vleet

De afdeling Gemeenschapsinstellingen van het agentschap Opgroeien, met inbegrip van het Vlaams Detentiecentrum, wordt met haar ruim 1.000 personeelsleden overgeheveld naar het agentschap Justitie en Handhaving op 1 januari 2026. Op de eerste dag van het nieuwe jaar is dat overigens ook het geval voor de elektronische monitoring jeugd en de dienst voor herstelgerichte en constructieve afhandeling. Heel even was ook de sociale dienst jeugdrechtsbank in het vizier, vooralsnog blijft deze samen met de delict-gerichte contextbegeleiding als onderdeel van Opgroeien.

Het agentschap Justitie en Handhaving richtte in samenspraak met Opgroeien het project Overstap op om de overheveling in goede banen te leiden. Daarvoor worden tien werven opgezet onder leiding van een projectleider.

Als vakbond waren wij een van de stakeholders in de maandelijkse meetings waar over de stand van zaken van de werven werd teruggekoppeld en er de mogelijkheid was om vragen te stellen of bezorgdheden te uiten.

Over het algemeen mogen we stellen dat het agentschap Justitie en Handhaving te werk gaat in deze 'lift-and-shift'-overheveling. Naast een bezoeker van administrateur-generaal Bob Van den Broeck aan alle campussen werden de personeelsleden meermaals live (of via een nieuwsbrief) geïnformeerd en op het moment van schrijven zijn ook de ICT-waves achter de rug waarin alles naar de juiste digitale omgeving werd omgezet. Uiteraard zijn er ook enkele niet zo vanzelfsprekende zaken opgedoken. Een voorbeeld hiervan is het feit dat het agentschap Justitie en Handhaving geen ervaring heeft met het beheer van gebouwen. Daarenboven verwacht de Vlaamse regering dat haar entiteiten maximaal gebruik maken van de dienstverlening van Het Facilitair Bedrijf. Het agentschap Justitie en Handhaving vertrouwt dus op Het Facilitair Bedrijf om de GI-gebouwen en het beheer ervan op zich te nemen, net zoals dat vandaag



al het geval is voor het andere vastgoed van waaruit het agentschap Justitie en Handhaving opereert.

Transitie naar Het Facilitair Bedrijf

Na een korte studieronde viel de beslissing dat de gebouwen en 19 personeelsleden van de ondersteunende diensten in de gemeenschapsinstellingen op 1 januari de transitie naar Het Facilitair Bedrijf moeten maken.

Hoewel er eerst sprake was van een standplaatswijziging voor enkele personeelsleden blijft deze toch ongewijzigd. De persoonlijke gesprekken die Het Facilitair Bedrijf voert met de betrokkenen, brengen echter heel wat onvoorziene zaken naar de oppervlakte met betrekking tot de continuïteit van de huidige dienstverlening in de gemeenschapsinstellingen gezien Het Facilitair Bedrijf vandaag enkel focust op het gebouwenbeheer. De realiteit in de gemeenschapsinstellingen is echter dat er vaak ad hoc technische tussenkomsten van de ondersteunende diensten nodig zijn om een veilige werking te waarborgen. Daarnaast werd ook duidelijk dat er over de campussen heen op veel vlakken onderlinge verschillen zijn en dat er plaatselijk andere accenten gelegd worden.

ACOD Overheidsdiensten is voor deze personeelsgroep nauw betrokken bij de onderhandelingen.

Onderwijs transitie

Alsof twee transities niet volstonden, dwaalt sinds 2020 ook nog het 'onderwijs transitie spook' rond in de gemeenschapsinstellingen, waar op dit moment de leerkrachten al jaren in een vorm van huis-onderwijs voorzien. Voor wie het ontging: op 8 mei 2024 kwam er enig schot in de zaak met de goedkeuring van het decreet over het onderwijs in de gemeenschapsinstellingen die ter uitvoering van het jeugddelinquentierecht zijn opgericht. Het decreet impliceert dat de bevoegdheid voor het onderwijs in de gemeenschapsinstellingen bij het GO! komt te liggen en men op die manier waarborgt dat jongeren die in een gemeenschapsinstelling verblijven recht hebben op onderwijs dat door een school wordt georganiseerd. Velen, waaronder wijzelf, dachten dat de vooropgestelde datum van 1 september 2026 een utopie was gezien er tot de zomer van 2025 maar weinig gebeurde. Eind oktober-begin november leek alles in een stroomversnelling te komen met twee informele toelichtingen in Sectorcomité X bij het voorontwerp van de decreetwijzigingen en de personeelsartikelen uit

het besluit van de Vlaamse regering over de organisatie en het personeel in de gemeenschapsinstellingschool. Zonder te ver uit te weiden over de inhoud van de informele toelichtingen, is de vaststelling dat er op dit moment nog veel onduidelijkheid is richting de formele onderhandelingen. ACOD Overheidsdiensten voert van in het begin bilateraal overleg met ACOD Onderwijs over dit onderwerp en zal dit voortzetten opdat wij als sterke partners aan de onderhandelingsstafel zitten in het belang van de leerkrachten van de gemeenschapsinstellingen.

Letterlijk in de steigers

Naast de figuurlijke transitiewerven binnen Overstap en de onderwijstransitie, staan enkele campussen van de gemeenschapsinstellingen ook letterlijk in de steigers omwille van een reeks recent afgeronde, lopende en geplande projecten. Zo werd in GI De Kempen op campus De Hutten recent de unit langdurige begeleiding in gebruik genomen, samen met het nieuwe onderwijsgebouw dat op dezelfde locatie gehuisvest is. De masterplannen voor zowel campus De Hutten als De Markt omvatten nog enkele grote en kleine projecten.

Aan de andere kant van het land, in gemeenschapsinstelling De Zande, wordt evenmin stilgezeten. Op dit ogenblik wordt alles in het werk gesteld om in juli 2026 een unit langdurige begeleiding te kunnen opleveren. In de nabije toekomst wordt hier gestart met de verbouwingen van de praktijklokalen, het onthaal en de bezoekszaal. De bouw van een centrale keuken, zoals men die al kent in GI De Kempen, staat eveneens op de planning.

Tom De Jonghe

Sociale Dienst Vlaams Overheidspersoneel Wissel van de wacht

Bij de Sociale Dienst voor het Vlaams Overheidspersoneel wordt huidige voorzitter Jurgen Van Lysebetten op 1 januari 2026 opgevolgd door Peter Nielsen. Van Lysebetten neemt dan een nieuwe rol op als adjunct-algemeen secretaris Vlaams traject bij ACOD Overheidsdiensten.

Jurgen Van Lysebetten was tot dan in zijn derde mandaat als voorzitter van de vzw Sociale Dienst van het Vlaams Overheidspersoneel. Jurgen is al 14 jaar actief als bestuurder-coördinator Eindlooppaanwerking en voorzitter van de Sociale Dienst. Hij was jarenlang een van de grote trekkers bij de organisatie. Hij droeg dan ook meer dan zijn steentje bij aan de gestage uitbouw van de uitgebreide dienstverlening, die de Sociale Dienst dag in, dag uit aanbiedt aan alle actieve personeelsleden en gepensioneerden van de Vlaamse overheid en hun begunstigen (partners en/of personen ten laste). Dit is zeker een troef voor de Vlaamse overheid, waarop men terecht fier mag zijn. Voor meer info over het aanbod en de dienstverlening: <https://www.vlaanderen.be/vzw-sociale-dienst>.

Nu start Jurgen echter als adjunct-algemeen secretaris Vlaams traject bij ACOD Overheidsdiensten, een functie die omwille van de complexiteit en de drukke bezigheden bijna onmogelijk te combineren valt met die van voorzitter Sociale Dienst.



Peter Nielsen, Jurgen van Lysebetten en Esther Van Laerhoven

Jurgen zal echter wel de dienst mee blijven opvolgen, maar vanzelfsprekend minder intensief dan de voorbije jaren.

Gelukkig kan hij het voorzitterschap met een gerust hart overdragen aan Peter Nielsen, die dit mandaat namens ACOD Overheidsdiensten opneemt. Peter is zelf ook al enkele jaren actief in de Sociale Dienst als bestuurder en werkte al die tijd al heel goed en nauw samen met Jurgen. Voorts verdiende hij zijn sporen als voorzitter van het TC Wegen en Verkeer en in het gewest Antwerpen-Kempen-Mechelen is hij voorzitter van het uitvoerend bureau van de sector Overheidsdiensten.

Vanaf nu wordt Peter Nielsen dus het eerste aanspreekpunt voor alle vragen en bekommernissen inzake de Sociale Dienst. Contacteer Peter via peter.nielsen@mow.vlaanderen.be of 0492 15 35 91.

Vanzelfsprekend zal hij er niet alleen voor staan en kan hij ondertussen blijven rekenen op de steun van Jurgen Van Lysebetten en Esther Van Laerhoven als bestuurders en op Tom Van de Velde, Tinne De Koninck en Corrie Van Gelder als leden van de algemene vergadering en van de werkgroepen.

Jurgen Van Lysebetten, Jan Van Wesemael

Vastberaden stakingen Sociaal protest krijgt groeiende steun

Het voorbije jaar hebben de vakbonden meermaals en in grote getale gereageerd op de sociale onrust die de afbraakpolitiek van de regeringen van ons land veroorzaakt. Het is al jaren geleden dat zo een sociale reactie op verschillende manieren werd gevoerd: drie grote betogingen (met een megabetoging van 140.000 deelnemers), verscheidene stakingen, ludieke acties, militantenmeetings enz. Met ACOD Overheidsdiensten waren we steeds paraat om voluit te mobiliseren en deel te nemen aan de acties en de strijd.

Eind november organiseerde het gemeenschappelijk vakbondsfront het November Appel met een grote staking-driedaagse tegen het beleid van de Arizona-regering. De staking begon bij de kameraden van het Spoor en De Lijn, daarna volgden alle openbare diensten en de derde dag alle openbare diensten en de privé sector samen. Onze militanten, leden en personeelsleden van ACOD Overheidsdiensten staakten goed mee om de regering duidelijk te maken dat we deze sociale afbraakpolitiek niet aanvaarden. Wij staakten onder meer bij Loodswezen/Zeewezen, de sluizen, de administraties, de VDAB, de hogescholen, de universiteit Gent en de gevangenen.

Wij staken en voeren actie tegen de afbraak van onze overheidspensioenen, de aanval op onze index, de btw-verhogingen, de afbouw van personeel, de afbouw van de openbare dienstverlening, de privatiseringen, het hoge volume dure consultancy.

We mogen ons ook op de borst kloppen. We zijn er met de vakbonden in geslaagd massaal te mobiliseren en kijken tevreden terug op de actiebereidheid. Belangrijk is ook dat het grote sociaal protest de groeiende steun krijgt van de gehele bevolking en andere middenveldorganisaties.

Het aanhoudende protest van de afgelopen maanden heeft al vruchten afgeworpen: de landingsbanen zijn behouden, de tijdelijke werkloosheid telt mee voor het pensioen, de 104 dagen van het eerste loopbaanjaar wordt meegerekend, de gelijkstelling ziekte en zorg...

"Wij vormen een stevig gemeenschappelijk front en zullen verenigd blijven"

Wij vormen een stevig gemeenschappelijk front en zullen verenigd blijven. Want de strijd is nog niet voorbij. We zullen nu de stakingen evalueren en een nieuw actieplan bepalen. De meeste regeringsmaatregelen moeten immers nog besproken worden in het parlement en nadien gestemd. We moeten de druk verder verhogen zodat de afbraakmaatregelen van tafel gaan of stevig gewijzigd worden. We zullen ook de druk verhogen op de parlementsleden die de afbraakmaatregelen zouden goedkeuren en gooien ook juridische acties in de strijd werpen.

Onze militanten worden geraadpleegd om het vervolgtraject te bepalen.

Chris Moortgat, Jan Van Wesemael



Oost-Vlaanderen

Aalst, waar een ajuin een zure appel wordt

Het schepencollege van Aalst, lees de burgemeester in zijn almacht, heeft beslist dat ook in de Ajuinstad moet bespaard worden. Na Gent en Dendermonde doet ook Aalst een gooi naar de titel van 'meeste ontslagen personeelsleden' om te besparen.

Liefst 43 procent van het personeel, ongeveer 600 mensen, zou 'afgestoten' worden. Dat betekent in de praktijk ontslag bij het stadsbestuur en een nieuw contract bij een nieuwe werkgever. Dit gebeurt niet om de tering naar de nering te zetten, maar wel om te investeren in stenen. Op de website van de stad Aalst lezen wij: "Zo wordt er gebouwd aan een nieuw politiehuis, de evenementenhal, Denderdal, het Jeugddienstverleningscentrum. Ook de Pupillen, de heraanleg van de Grote Markt, de restauratie van het belfort en de innovatie-hub staan op het programma." Nieuwsartikel 21/10/2025.

Het meerjarenplan werd uitvoerig besproken op een conclaaf aan zee. Kostprijs 15.000 euro! In de media lezen we dat tijdens dit driedaags conclaaf 24 werkuren gepresteerd zijn. Onder de indruk zijn we daar als werkende mens niet van: een werkdag van 8 uur is geen prestatie, heer burgemeester. En wie is het kind van deze (mis)rekening? Het personeel en bijgevolg ook de burger. Want hoe kan je, ook in Aalst, met minder personeel meer of betere openbare diensten verlenen?

Van welzijn naar winst

Het zijn niet de sterkste, meest weerbare mensen die getroffen worden. Wat te zeggen over het afstoten van het stedelijk basisonderwijs, met inbegrip van de kinderopvang? Of de dienst ondersteund zelfstandig wonen (met de poetshulpen en de klusjesdienst)? Ook de stadswachten en het ondersteunend personeel van alle betrokken diensten zullen getroffen worden. Denk daarbij aan de technische diensten, informatica, personeelsdienst, onderhoudsdienst enzovoort. Ook de vier stedelijke woonzorgcentra



EmDee

lopen in het vizier. Wie neemt het op voor de bewoners? Wat zal er gebeuren met de zorg voor de bewoners en hun rekening? Een van de voordelen van openbare woonzorgcentra is dat zij geen winst moeten maken in de boekhouding. De winst zit in het welzijn van de bewoners. Maar dat kan natuurlijk niet gemeten worden. De personeelskosten wel. Het personeel wordt gezien als kostenpost en niet als toegevoegde waarde. Personeel dat wordt overgedragen naar een private onderneming kan nog een jaartje rekenen op dezelfde arbeidsvoorwaarden als bij de vorige werkgever. Na dat jaar kan de nieuwe werkgever de voorwaarden aanpassen. Dat gaat ten koste van de personeelsinzet en de geboden zorg. Niet het welzijn van de bewoners maar de bankrekening van de aandeelhouders moet omhoog.

Beneden alles

ACOD LRB, in gemeenschappelijk vakbondsfront, verzet zich hevig tegen deze slecht gekozen besparingsmaatregelen. Ook de manier waarop het bestuur met het personeel omgaat is beneden alle peil. Tot op de personeelsvergaderingen komen de burgemeester en zijn schepenen met

verschillende verhalen. Het is wel klaar en duidelijk dat het bestuur de weg vrijmaakt voor privatisering, maar de rust probeert te bewaren door te zeggen dat nog onderzocht wordt wat de beste aanpak kan zijn.

We volgen de verdere uitwerking van dit schadelijk plan van nabij op en kijken nu al uit naar de carnavalswagens die dit bestuur op de korrel zullen nemen.

Stephan Van De Meirssche, Martine Van Bockxlaer, Annie Verdonck



Belga - Eric Lalmad

Politie Jaaroverzicht 2025 in vogelvlucht

Elk dossier, ook elk individueel dossier is belangrijk. Een jaaroverzicht doet dus altijd tekort aan de inspanningen van iedereen die een steentje heeft bijgedragen om de belangen van onze organisatie en van onze individuele leden te behartigen. Toch brengen we de meest in het oog springende zaken in vogelvlucht.

Individuele dossiers – we denken dan in de eerste plaats aan tucht, evaluatie, weigering verlof, ordemaatregel – worden hier om vanzelfsprekende redenen niet besproken. Het belang van de inzet – vaak op de achtergrond – van ‘stille’ leden, militanten en afgevaardigden in het verwerken van dergelijke dossiers en het maken van een verweerschrift mag niet onderschat worden in het bereiken van het best mogelijke resultaat en is van enorm belang. Dank daarvoor. Ook de interne werkgroepen waar van gedachten gewisseld kan worden, waar ideeën vrij besproken worden en waar informatie gedeeld wordt, zijn van grote waarde. Dit is trouwens ook zo voor ieder die als ‘techniker’ een onderbouwde

visie deelt met het oog op debat met de overheid of onze belangen op een overlegplatform behartigt. Ook hiervoor een grote dank u.

Wat volgt, zijn de meest in het oog springende algemene dossiers van het afgelopen jaar, maar soms ook van de toekomst.

Arbeidstijdorganisatie (ATO)

De ATO wordt in een nieuw jasje gestoken. De overheid maakt gebruik van het moment om bepaalde wijzigingen te forceren. Wij verzetten ons daartegen. Zo kan het voor ons niet dat diensten tot 14 uur- de zogenaamde langdurige verplaatsingen- mogelijk zijn. Al helemaal niet als je de geschiedenis van onze syndicale strijd kent en weet dat in 1921 na lange strijd de Achturen-wet eindelijk werd ingevoerd. Ons verzet tegen dergelijke ‘langdurige verplaatsingen’ kent succes, dit deel van het dossier is over het jaareinde getild. We maken ons echter geen illusies dat de diensten waar nu ook al uitzonderingen bestaan, zullen blijven en realiseren ons net zo goed dat in sommige

individuele omstandigheden deze een waarde kunnen hebben in het belang van het privéleven.

DAB: middagpauzes

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. Hoewel, dit is nog niet definitief afgeklopt en dus ook op te volgen in 2026. Maar de landing lijkt in zicht, informeel wordt dit reeds toegepast.

DAB: terugbetaling maaltijdvergoedingen

Dit thema kende lang een stilstand. Recent werden een paar mensen uitgenodigd op gesprek. Wij blijven de naar onze mening onterecht teruggevorderde bedragen aanvechten. Dit dossier wordt zeker vervolgd in 2026.

Uniform

De stappen om tot een nieuw uniform te komen voor de politiediensten gaan gestaag verder. De overheid gebruikt deze vernieuwing echter om de bestaande lamentabele situatie met betrekking tot kleidij verder te laten beschimmelen. Dit dossier wordt zeker vervolgd in 2026 en kan nog boeiend worden gezien de bijzondere (communautaire) aandacht die nu wordt besteed aan de gekozen kleurcombinatie.

DAB: nucleaire sites

De bewaking van de nucleaire sites door DAB is stap voor stap overgenomen door Defensie. Wij zijn niet akkoord gegaan met de voorstellen als tegemoetkoming voor het personeel, maar hebben al het mogelijke gedaan om de belangen van onze leden te verdedigen. De door de overheid gedane voorstellen zijn zonder ons akkoord ingevoerd, maar gaan niet ver genoeg.

Wetsontwerp wijziging Wet Geïntegreerde Politie (WGP)

Men voert een aantal ingrijpende wijzigingen door in de WGP. De kernpunten:

- er komt een fusie van de politiezones in Brussel
- er komen dotaties bij fusies en de te volgen methodologie bij fusie is vastgelegd
- de politieraad verdwijnt, het zwaartepunt gaat naar het politiecollege, de democratische controle zal moeten gebeuren door de gemeenteraden
- de opgestelde zonale veiligheidsplannen (ZVP) moeten in congruentie zijn met het Nationale Veiligheidsplan (NVP) en de samenwerkingsprojecten stimuleren tussen lokale politie en federale politie
- er komen mandaten van categorie 6 (en 7 en 8) en mandaten worden beperkt tot twee maal hetzelfde mandaat.

Wij zijn niet gekant tegen het bespreken van maatregelen om de werking van de geïntegreerde politie en van haar personeelsleden in het bijzonder te verbeteren. Wij kunnen ons echter niet vinden in een aanpak die louter en alleen uitgaat van een top-down benadering waarbij er geen enkele aandacht is voor de medewerkers die de kern uitmaken van de werking van de geïntegreerde politie.

Het resultaat van de onderhandelingen over deze materie kreeg finaal noch onze goedkeuring, noch onze afkeuring met de bedoeling het debat voort te zetten om volgende redenen:

- geen aandacht voor het hulpkader
- geen aandacht voor het basiskader
- geen aandacht voor het middenkader
- geen aandacht voor het officierenkader.
- geen aandacht voor het Calog-personeel
- het verdwijnen van de politieraad is het (op zijn minst gedeeltelijk) verdwijnen van democratische en externe controle
- er worden bijkomende mandaatcategorieën gecreëerd zonder afdoende opvolging. Dit kan leiden tot al te snelle verbranding en uitzichtloosheid, zonder perspectief op het vervolg van de loopbaan. Zoals het nu uitgewerkt wordt, zal het Mexicaans leger snel groeien. Er is op zijn minst een loopbaantraject nodig, want niet iedereen kan 'expert' worden na het mandaat.
- er is geen enkele financiële analyse van de bijkomende kostprijs die dit zal meebrengen en we weten dat een euro maar eenmaal kan uitgegeven worden. Zal er nog geld zijn voor de niet-mandaathouders die nu volledig over het hoofd gezien worden?

We menen dat zonder opname van bovenstaande en zonder nieuw sectoraal akkoord met aandacht en bijbehorende budgettaire mogelijkheden voor het hulpkader, basiskader, middenkader en Calog-personeel wij de voorstellen niet konden beoordelen als met voldoende garanties voor alle personeelsleden.

Het valt echter te vrezen dat ook zonder ons akkoord de wet zal goedgekeurd worden of dat dit zelfs reeds het geval is bij publicatie van dit artikel. Het wordt dan vooral kwestie van alert te blijven bij aanstormende fusies opdat de rechten van de personeelsleden gerespecteerd worden. Onze vaste afgevaardigden zijn in ieder geval voorbereid om aan tafel te gaan en hebben een model van sociaal plan dat ze telkens zullen voorleggen en laten goedkeuren.

Strategisch plan federale politie

De hoofdlijnen van dit plan zijn:

- de federale politie is een organisatie onder druk
- de interne werking van de federale

politie moet zich ten dienste stellen van de opdrachten

- de middelen moeten goed georiënteerd worden
- de federale politie wordt getransformeerd
- er wordt voorzien in uitvoering en opvolging.

Voorlopig blijft dit een blauwdruk, maar ook hier is waakzaamheid geboden in 2026.

Met deze afsluiter, of starter zo u wil, wensen de vaste afgevaardigden politie ieder van u een goede gezondheid, een voorspoedig 2026 en waar nodig succesvolle actiedagen.

Sigi Claes, Anka Lannoy, Diederich Poisket, Nico Vandenberghe

Vlaams-Brabant BKO en thuisdiensten onder druk

In geheel Vlaams-Brabant zien we een alarmerende trend: lokale besturen die stap voor stap hun publieke diensten uit handen geven. Vooral de buitenschoolse kinderopvang (BKO) en de thuisdiensten (poetsdiensten en thuiszorg) worden geïveerd. Wat jarenlang een kerntaak was van de overheid, dreigt steeds meer terecht te komen in handen van private spelers voor wie winstmaximalisatie belangrijker is dan zorg, nabijheid en kwaliteit.

In de gemeenten Vilvoorde, Keerbergen, Halle, Asse, Zaventem, Haacht, Lennik en Diest en zelfs bij de provincie Vlaams-Brabant, zijn privatiseringen al doorgevoerd of volop in voorbereiding. Andere besturen, zoals Bertem en Begijnendijk, kiezen er dan weer voor om diensten af te stoten en eerst te zoeken naar andere publieke partners. Maar de onderliggende beweging blijft dezelfde: een overheid die zich terugtrekt en werknemers en burgers die daarvoor de prijs betalen.

Waarom ACOD zich hiertegen verzet

Wij staan pal tegen deze afbouwlogica. De redenen daarvoor zijn helder en bijzonder relevant in het debat over de toekomst van BKO en thuisdiensten.

1. De burger verliest

Private spelers zijn in de eerste plaats gericht op winst. Dat betekent onvermijdelijk besparingen: minder personeel, hogere werkdruk, minder kwaliteit, minder nabijheid. In Vilvoorde hebben we die gevolgen al aan de lijve ondervonden: duurdere tarieven voor werkende ouders, minder opvanglocaties en grote onzekerheid voor het personeel.

2. Publieke tewerkstelling biedt betere arbeidsvoorwaarden

Ondanks decennialange aanvallen op de openbare sector, zijn loon- en arbeidsvoorwaarden er doorgaans nog altijd beter dan in de privé. Dat is geen luxe, het is een noodzakelijke basis voor wie onze samenleving draaiende houdt. Bovendien zetten sterke publieke voorwaarden ook druk op de private sector om het beter te doen, een hefboom die we kwijtraken als publie-

ke tewerkstelling wordt afgebouwd.

3. Niet alles moet winst opleveren

Marktlogica betekent dat doelgroepen die 'minder rendabel' zijn, minder ondersteuning krijgen. Denk aan thuiszorg in afgelegen gebieden of kinderen met extra noden in de opvang. Zorg verenigt zo tot een product, terwijl het een basisrecht zou moeten blijven.

"Een solidaire samenleving bouw je niet door te verkopen wat van iedereen is"

4. Minder controle, meer risico

Wanneer een dienst wordt geprivatiseerd, verliest de overheid grip op kwaliteit, prijszetting en organisatie. Alsof dat nog niet genoeg is, brengt privatisering ook financiële risico's met zich mee. Bedrijven kunnen failliet gaan en dan moet het lokale bestuur alsnog snel tussenkomen. Maar dan zijn de kennis, de infrastructuur en het personeel vaak al verdwenen.

5. Sociale rechten personeel onder druk

Het decreet lokaal bestuur laat het OCMW toe bepaalde zorgtaken onder te brengen in een vzw waarvan het zelf medestichter en deelgenoot is. Bij de overdracht van het personeel naar dit type vzw voorziet het decreet in minstens een jaar behoud van rechten. Soms wordt er echter personeel overgedragen naar vzw's die niets uitstaan hebben met het decreet lokaal bestuur en waarmee het OCMW ook geen band heeft. De overnemer van de private sector moet dan cao 32 bis volgen. Het overgedragen personeel behoudt zijn rechten en arbeidsvoorwaarden voor onbepaalde duur.

ACOD LRB strijdt sowieso altijd voor het maximum: behoud van rechten tot aan het pensioen of vrijwillige uitdiensttreding. Want een loopbaan is geen wegwerp-product dat je na twaalf maanden kan inruilen.

Publieke diensten geen kostenpost, maar investering

BKO is misschien wel het beste voorbeeld van de maatschappelijke meerwaarde van publieke dienstverlening. Voldoende, toegankelijke en kwalitatieve opvang zorgt ervoor dat ouders kunnen gaan werken met een gerust hart. Dat komt niet alleen gezinnen ten goede, maar ook werkgevers, collega's en de gehele lokale economie. Ook mensen zonder kinderen profiteren er dus rechtstreeks van: meer beschikbare werknemers betekent minder druk op de arbeidsmarkt, op dienstverlening en op de economie in haar geheel.

Ja, zorg kost geld. Maar dat doet ook een goede school, een degelijke brandweer of een ziekenhuis. We kiezen als maatschappij waar we belang aan hechten. Wij kiezen voor zorg die draait om mensen, niet om winst. Voor werknemers die recht hebben op correcte arbeidsvoorwaarden. Voor burgers die kunnen rekenen op betrouwbare, nabije en publieke ondersteuning.

Samen in verzet

ACOD LRB is lokaal stevig aan het onderhandelen om het behoud van rechten maximaal te verzekeren. Maar we voeren de strijd ook naast de onderhandelings-tafel. Zo steunden we de mars tegen privatisering in Vilvoorde op 18 oktober en organiseerden we een piket in Asse op 25 november. Dat blijven we doen, overal waar publieke dienstverlening in gevaar komt.

Privatisering is geen natuurwet. Het is een politieke keuze. Daartegen bieden wij samen met onze leden het nodige weerwerk. Want een solidaire samenleving bouw je niet door te verkopen wat van iedereen is.

Dries Van Herrewegen, Kamiel Govaerts

Limburg

Stopzetting Steunpunt Onderwijs doet de bom barsten

Op 23 oktober 2025 besliste de deputatie de werking van het Steunpunt Onderwijs en het PLEC (Provincie Limburg Educatief Centrum) stop te zetten. De medewerkers hebben tot 1 september 2026 tijd om hun activiteiten af te bouwen. Deze eenzijdige politieke beslissing is voor ACOD LRB onaanvaardbaar, en wel om verschillende redenen.

Bij het begin van deze legislatuur werd het personeel van de provincie gerustgesteld: het Vlaams regeerakkoord voorzag namelijk nog niet in de afschaffing van de provincies. Wel zou er een grondige evaluatie volgen van alle tussenliggende structuren en hun bevoegdheden, met de vraag welke taken eventueel kunnen worden overgedragen aan steden, gemeenten of Vlaanderen. Het Steunpunt Onderwijs, dat een neutrale en deskundige rol vervult in het Limburgse onderwijs, werd echter niet in deze evaluatie betrokken. Er was geen enkel voorafgaand overleg. Medewerkers van het Steunpunt zagen hun gedeputeerde, Laura Olaerts, pas voor het eerst toen zij hen confronteerde met de onverwachte aankondiging van de afschaffing. Er was geen ruimte voor discussie en de medewerkers kregen geen kans om de meerwaarde van hun werk voor Limburg toe te lichten.

Het tempo en de manier waarop deze beslissing werd doorgevoerd, roept dan ook serieuze zorgen op bij ACOD LRB. Wanneer de argumenten van de medewerkers van het Steunpunt werden gepresenteerd, werd hieraan geen gehoor gegeven. Hoe kan het dat het Steunpunt en zijn deskundig personeel zonder alternatief naar de zijlijn wordt verwezen, terwijl de problemen die het aanpakte niet op magische wijze zullen verdwijnen? Welke vooroplossing is er dan wel voor de grote lacunes die er nu blijven?

De impact op het personeel

Naast het verdwijnen van een waardevolle coördinator voor flankerend onderwijs, verdwijnen ook veel kennis en netwerken die het Steunpunt in de regio opgebouwd



heeft. De medewerkers werd herhaaldelijk verzekerd dat er voldoende aandacht zou zijn voor een zorgzame overgang en voor een 'passend' alternatief tewerkstellingsperspectief. Maar de vraag rijst: hoe realistisch is het om dertien hooggeschoolde personeelsleden op korte termijn ergens anders onder te brengen in een afbrokkelend bestuur, waar vooral grondgebonden en technische functies overblijven?

"Regiovorming is in Limburg geen levensvatbaar alternatief voor provinciaal bestuur"

ACOD LRB had liever gezien dat er in deze legislatuur ruimte werd geboden om de expertise van het Steunpunt te borgen en verder te ontwikkelen. Het had een veel menselijker en duurzamer pad kunnen zijn dan deze plotselinge beslissing, die sterk doet denken aan een politieke zet om een agenda door te drukken zonder rekening te houden met de werkelijke impact op mensen en inhoud. Dit is simpelweg een voorbeeld van hoe politieke keuzes onterecht doorgevoerd worden, zonder oog voor de langetermijneffecten.

Staking 25 november: Solidariteit in Actie

De beslissing om het Steunpunt Onderwijs af te schaffen was voor ACOD LRB Limburg de directe aanleiding om voor te stellen de intersectorale stakingsactie voor openbare diensten op 25 november aan het provinciebestuur te laten plaatsvinden. Deze actie kreeg brede steun van alle Limburgse ACOD-sectoren en van het ABVV. Meer dan 100 mensen verzamelden zich om hun onvrede te uiten.

Al jaren strijd ACOD LRB tegen de afbraak en afschaffing van het provinciaal bestuursniveau. Wat begon als een afbouw van persoonsgebonden bevoegdheden in 2018, kreeg in 2023 nog een extra zet met de politieke demarche rond regiovorming, die als alternatief werd gepresenteerd voor het provinciaal bestuur. In Limburg bleek dit echter geen levensvatbaar alternatief en het personeel voelt zich steeds meer in de steek gelaten door de politiek. Sinds 2018 hangt zijn werkplek aan een zijden draadje, in afwachting van de definitieve genadeslag. Tot 2030 zou het nog mogen blijven werken... als de beloften van de politiek worden nagekomen.

De auditbom...

Met de stopzetting van het flankerend onderwijs verdwijnt het laatste echte stuk

lokale en regionale besturen

van persoonsgebonden bevoegdheden. Wat resteert, zijn enkel technische en grondgebonden taken en het beheer van provinciaal onderwijs. Maar daar komen, net in die laatste week van november, nieuwe problemen boven water. Een forensische audit van de Vlaamse regering bracht ernstige fraude aan het licht in het provinciaal onderwijs, met een gebrek aan sturing, controle en risicobeheersing. Dit stelde een aantal personen in staat zich met publieke middelen te verrijken, waaronder betalingen voor niet-geleverde prestaties. Hoewel de fraude op zichzelf bijzonder

betreurenswaardig is, beklemtoont ACOD LRB dat het provinciaal onderwijs al lange tijd te weinig verbonden is met het provinciebestuur. Dit gebrek aan afstemming is dan ook een van de aanbevelingen van Audit Vlaanderen. De medewerkers die nu geconfronteerd worden met het opruimen van deze problemen, kunnen rekenen op onze volledige steun. Helaas zal ook de rest van het personeel, dat niets te maken heeft met de fraude, de gevolgen van deze kwestie moeten dragen. Zij fungeert opnieuw als een kaakslag tegen de legitimiteit van het provinciebestuur.

Steun voor personeel en toekomst

Hoe dan ook, het personeel kan rekenen op de steun van ACOD LRB. Wij blijven opkomen voor zijn rechten, werkzekerheid en legitimiteit, ongeacht de politieke beslissingen. Wij blijven ervoor zorgen dat de stem van de medewerkers gehoord wordt en dat hun belangen verdedigd worden.

Sally Dewallef, Frank Hoste

West-Vlaanderen Zorg Kortrijk wordt publiek!

Zorg Kortrijk wordt deel van het OCMW. In deze tijden van privatisering is dat een aangename verademing. En een stichtend voorbeeld voor andere gemeenten die het juiste pad kwijt zijn of dreigen te verliezen? Lees hoe het in mekaar zit.

In de jaren 1950 werd de vzw Zusters Augustinessen opgericht, een samenwerking tussen de gelijknamige kloostergemeenschap en het toenmalige OCMW, voor de uitbating van het Onze-Lieve-Vrouwospitaal. De kloostergemeenschap was verantwoordelijk voor het personeel, de zorgverlening en de dagelijkse werking. Deze vorm van samenwerking werd uitgebreid naar de uitbating van verschillende woonzorgcentra, beheerd door de vzw. Stad en OCMW Kortrijk stonden als eigenaar in voor het algemeen beleid van de zorginstellingen onder Zorg Kortrijk zoals het aankoopbeleid, patrimoniumbeheer e.a.

Zorg Kortrijk telt 607 medewerkers, verspreid over zorgcampussen in de stad en de deelgemeenten. Het telt vijf woonzorgcentra met 466 bedden. Voorts is er nog een centrum voor dag-verzorging, een centrale keuken (goed voor onder meer jaarlijks 150.000 maaltijden aan huis). Ook is er een thuiszorgdienst, voorziet Zorg Kortrijk in gezinszorg en poetshulp en staat het in voor een buitenschoolse kinderopvang. Hallo?



ZORG KORTRIJK

'Inkanteling'

De vzw Zusters Augustinessen zal vereffend worden. Daardoor kantelt het zorgpersoneel volledig in en wordt het integraal opgenomen in de structuur van OCMW Kortrijk. In principe vielen de personeelsleden altijd al onder de openbare diensten en zorgde een vzw-constructie ervoor dat uitsluitend het personeel onder het PC 330.01.20 ressorteerde.

De transitietermijn loopt tot eind 2026. Alle sociale partners zijn betrokken bij deze beweging. Er wordt een plan opgesteld om de overdracht goed te organiseren, met bijzondere aandacht voor elke medewerker. Niemand verliest loon of anciënniteit en het zorgpersoneel zal meer betrokken worden bij het personeelsbeleid van de stad. Een win-win dus voor zowel zorgverlener als zorgvrager, want publieke zorg staat garant voor kwaliteit, toegankelijkheid en betaalbaarheid.

"Privatisering: het kan zeker anders"

Deprivatisering

In tijden van privatiseren en afstoten van verschillende diensten door lokale besturen is dit nieuws een aangename verademing. In Gent, Dendermonde en recent Aalst zijn er verregaande plannen om verscheidene diensten af te stoten. Het gaat over kinderdagverblijven, dienstencheque-activiteiten, centrale keukens enz. Laat deze nu net diensten zijn die in Kortrijk weer in publieke handen terechtkomen. Zowaar de omgekeerde beweging. Het kan dus zeker anders!

44.000 maal bedankt

44.000 mensen in het onderwijs die staken, 44.000 personeelsleden die hun leerlingen, cursisten, studenten en collega's even alleen laten om een vuist te maken, dat signaal mag en kant de regering niet negeren.



Vlaamse syndicale premie Aanvraag bij voorkeur via e-mail

Als je lid bent van een vakbond en in het onderwijs werkt, heb je recht op een syndicale premie, een terugbetaling van een deel van het lidgeld. Maar opgelet: niet iedereen kan de syndicale premie op hetzelfde ogenblik aanvragen.

De meeste personeelsleden kunnen hun syndicale premie aanvragen vanaf maart, maar een beperkte groep moet dat al doen voor 28 februari.

Wie behoort tot deze laatste groep?

- De contractuele personeelsleden tewerkgesteld als bediende in het gesubsidieerd vrij onderwijs of in een vrije hogeschool; dit zijn de personeelsleden die onder het toepassingsgebied van het paritair comité vallen.
- De personeelsleden van de vrije universiteiten.
- De contractuelen tewerkgesteld bij een centrum voor basiseducatie.
- De personeelsleden tewerkgesteld bij het Vlaams Ondersteuningscentrum voor het Volwassenenonderwijs.

Hoe verloopt de aanvraag?

- De werkgever bezorgt in de loop van januari 2026 een aanvraagformulier 2025.
- Je vult dit formulier in en bezorgt het uiterlijk op 28 februari aan ACOD Onderwijs, bij voorkeur via een gescande PDF aan onderwijs@acod.be of per post naar ACOD Onderwijs, Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel.
- Je levert slechts één formulier in, ook al heb je vorig jaar bij verschillende werkgevers gewerkt en heb je meer dan een formulier ontvangen.

Wat als je in 2025 de premie niet aangevraagd hebt?

Je vult het formulier 2024 in en bezorgt het uiterlijk op 28 februari 2026 aan ACOD Onderwijs, Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel of onderwijs@acod.be. Na die datum kunnen er geen laattijdige aanvragen van de premie 2024 meer behandeld worden.

Hoe verloopt de betaling?

- Als je gedurende twaalf maanden volledig lidgeld hebt betaald, dan ontvang je 90 euro. Anders wordt je syndicale premie in verhouding berekend.
- ACOD Onderwijs stort de syndicale premie uiterlijk op 30 juni.

Andere personeelsleden: nog even geduld

Als je niet behoort tot de groep die hierboven vermeld is, dan vind je het aanvraagformulier van de syndicale premie vanaf maart in MijnOnderwijs. Je leest er alles over in het maartnummer van Tribune.

Uitzondering: arbeiders in het vrij onderwijs ontvangen hun aanvraagformulier eind april, begin mei. We informeren hen in het aprilnummer van Tribune.

marc.borremans@acod.be

De Grote Onderwijsverandering Scholen voor Iedereen tegen 2040

De Vlaamse regering heeft een ambitieus plan: tegen 2040 moeten alle kinderen en jongeren kwaliteitsvol onderwijs krijgen in scholen voor iedereen. Dit betekent dat leerlingen met en zonder extra ondersteuningsnoden samen leren in een inclusieve omgeving. Waarom die verandering?

Vandaag zit in Vlaanderen meer dan 5 procent van de lagereschoolkinderen in het buitengewoon onderwijs, het hoogste percentage in Europa. Tegelijk tellen gewone scholen steeds meer leerlingen met specifieke noden, zoals autisme, ADHD of leerproblemen. Leraren geraken overbelast, ouders vinden niet altijd een passende school en sommige kinderen blijven zelfs thuis. Hun leerrecht komt zo onder druk te staan.

ACOD Onderwijs beklemtoont dat er nood is aan een langetermijnvisie die niet alleen focust op zorg, maar ook op sterke didactiek en gelijke kansen. De Vlaamse regering wil die omslag maken met een consultatienota die een strategie en een tijdspad uittekent.

Wat is het plan?

De regering kiest voor een geleidelijke evolutie naar een inclusiever onderwijsstelsel. Geen plotse revolutie, maar een traject van 15 jaar, verdeeld in drie fases.

- 2025-2029: Opstartfase

Pioniersscholen starten met experimenteren. Scholen voor gewoon en buitengewoon onderwijs werken samen met CLB's en leersteuncentra. Ze vormen multidisciplinaire teams die in de school aanwezig zijn om leraren en leerlingen te ondersteunen. Minder papierwerk, minder 'labels' (attesten) en meer nabijheid van hulp.

- 2029-2034: Overgangsfase

Op basis van ervaringen in pioniersscholen wordt het stelsel aangepast. Steeds meer scholen worden 'scholen voor iedereen'. Het wordt mogelijk gewoon en buitengewoon onderwijs op één campus te organiseren.

- 2034-2039: Implementatiefase

Alle scholen maken de omslag. Er blijft

een aanbod buitengewoon onderwijs voor kinderen met zeer complexe noden, maar ook dat gebeurt in een inclusieve context.

Hoe ziet een school in 2040 eruit?

- Kennisrijk curriculum: duidelijke minimumdoelen voor alle leerlingen, zodat iedereen dezelfde basiskennis krijgt.
- Rustige en veilige leeromgeving: structuur, routines en aandacht voor welbevinden.
- Multidisciplinaire teams: leraren werken samen met experts in zorg, gedrag en leren.
- Geen overbodige labels: ondersteuning is beschikbaar zonder ingewikkelde procedures.
- Inclusieve infrastructuur: gebouwen zijn toegankelijk voor iedereen.

Zijn er vragen?

Ja, en veel.

- Hoeveel zal dit kosten? De nota zegt dat er geen besparing komt, maar volgens de begroting van deze Vlaamse regering wacht ons wel een besparing van 150 miljoen euro in 2026 en tot 500 miljoen euro in 2027 in het secundair onderwijs.

- Hoe voorkomen we dat pioniersscholen overbelast geraken?

- Hoe zorgen we dat alle scholen, ook kleine, genoeg expertise hebben?

- Wat met leerlingenvervoer en inschrijvingsrecht? Dat wordt pas later aangepakt. Een 'we zien wel'-mentaliteit is het laatste wat we nodig hebben.

- Wat gebeurt er met de leersteuncentra?

- Wat gebeurt er met de centra voor leerlingenbegeleiding? Kunnen ze onafhankelijk blijven werken?

Dit plan wil ervoor zorgen dat iedereen samen kan leren, met respect voor verschillen. Het is een grote uitdaging, maar ook een kans om ons onderwijs eerlijker en sterker te maken. De komende maanden start de Staten-Generaal, waar leraren, ouders, leerlingen en vakbonden meepraten over deze plannen.

De Staten-Generaal loopt sinds december 2025 en bestaat uit vijf overlegdagen, waarin visie, strategie en concrete maatre-



gelen worden besproken.

Dit is het moment om jouw stem te laten horen. Heb je opmerkingen, ideeën of bezorgdheden? Laat het ons weten! ACOD Onderwijs volgt dit dossier op de voet en zal regelmatig terugkoppelen. Samen zorgen we ervoor dat deze hervorming haalbaar wordt. Samen bepalen we onze standpunten.

jeanluc.barbery@acod.be

Digitale technologie

Wat zeggen de internationale onderwijsvakbonden?

Digitale middelen zijn vandaag overal aanwezig in het onderwijs en de maatschappij. Ze kunnen lessen ondersteunen, helpen om administratieve taken te verlichten (of te verzwaren!) en leerlingen nieuwe vaardigheden bijbrengen. Maar tegelijkertijd voelen leerkrachten en directies ook de keerzijde: werkdruk, commerciële druk, GDPR en andere privacy-zorgen en een gebrek aan tijd en middelen.

Etuce, de wereldwijde koepelorganisatie voor onderwijsvakbonden en -organisaties, heeft daarom een duidelijke visie ontwikkeld op de manier waarop digitale technologie wel kwaliteitsvol en menswaardig kan worden ingezet. Hun standpunten vormen intussen een stevige leidraad voor vakbonden in geheel Europa en de wereld.

1. Digitale technologie moet onderwijs ondersteunen, niet controleren

Etuce beklemtoont dat onderwijs in de eerste plaats een menselijk proces is. Digitale tools mogen nooit gebruikt worden om leerkrachten te monitoren of te evalueren via verborgen data of algoritmes. De boodschap is dus glashelder: geen digitale controlemechanismen.

2. Democratische inspraak van personeel is essentieel

Elke beslissing over nieuwe platforms, AI-toepassingen of onderwijssoftware moet in overleg verlopen. Leerkrachten, ondersteunend personeel en hun vakbonden moeten betrokken worden vanaf het begin: bij de selectie, de invoering, de afspraken over gebruik en de evaluatie. De eisen zijn eenvoudig: "Geen technologie in de klas zonder inspraak van de mensen die ermee moeten werken."

3. Werkdruk mag niet stijgen door digitalisering

In de praktijk leidt digitalisering vaak tot meer taken: extra registraties, opvolgingssystemen, rapporteringen en nieuwe administratieve processen en procedures. Volgens Etuce moet digitalisering de werkdruk verlagen, niet verhogen. Scholen moeten dus af van dubbel werk, overbodige data-input en systemen die elkaar niet begrijpen.

4. Professionalisering en tijd zijn geen luxe

Digitale innovatie zonder opleidingen leidt tot frustratie en ongelijkheid tussen scholen. Daarom pleiten we voor structurele vorming binnen de opdracht van leerkrachten. Tijd en middelen zijn essentieel om nieuwe tools te leren gebruiken. Bovendien moet voorzien worden in ruimte voor gedeelde expertise binnen het team. Digitalisering mag nooit afhangen van individuele goodwill of avondwerk.



5. Publieke controle op data en privacy

Dataplatformen in het onderwijs verzamelen grote hoeveelheden informatie over leerlingen en personeel. Etuce waarschuwt voor de toenemende macht van private technologiebedrijven. Daarom vragen we:

- strikte privacybescherming
- publieke eigendom of publieke regulering van cruciale onderwijsdata
- transparantie over wie welke gegevens verzamelt en met welk doel.

6. Geen commercialisering in klas of school

Heel wat tech-bedrijven zien het onderwijs als een groeimarkt. Maar daar moeten wij voet bij stuk houden: onderwijs is een publieke dienst, geen economische dienst. We verzetten ons tegen sluikreclame in software, afhankelijkheid van commerciële platformen, contracten die de autonomie van scholen uithollen...

7. Digitale inclusie voor alle leerlingen

Digitalisering mag sociale ongelijkheid niet vergroten. Daarom pleit men wereldwijd voor veilige en toegankelijke apparatuur voor elke leerling, ondersteuning voor kwetsbare gezinnen, doordacht beleid rond BYOD (Bring Your Own Device). In veel landen blijkt dat leerlingen zelf hun laptop meebrengen. Geen enkele leerling mag achterblijven door gebrek aan middelen.

8. Digitalisering is een onderwijskeuze, geen technologische dwang

Etuce is niet tegen technologie- integendeel- maar ze vindt dat digitalisering enkel werkt wanneer professionele autonomie, gelijke kansen, werkbaar werk en publieke waarde centraal staan. Digitale technologie kan een rijkdom zijn, maar alleen wanneer het onderwijs de regie in handen houdt en niet de markt.

jeanluc.barbery@acod.be

Studiebekrachtiging in het BuSO (OV3) Waarom de klassenraad de spil van het systeem blijft

Bij Opleidingsvorm 3 in het buitengewoon secundair onderwijs neemt studiebekrachtiging een centrale plaats in. Zowel in de kwalificatiefase als in de integratiefase bepaalt ze welke toekomstkansen leerlingen krijgen op de arbeidsmarkt en in hun verdere traject. Maar vaak minder zichtbaar is de centrale rol van de klassenraad, die volgens de regelgeving de volledige eindbeoordeling draagt. Voor leerkrachten is het belangrijk dit proces goed te kennen, omdat correcte studiebekrachtiging leerlingen beschermt en teams versterkt.

Kwalificatiefase: de klassenraad beslist, niet de administratie

In de kwalificatiefase werken leerlingen twee jaar lang aan beroepscompetenties, attitudes en algemene sociale vorming. De regelgeving is daarover duidelijk: enkel de klassenraad kan bepalen of een leerling deze fase succesvol afrondt.

De klassenraad:

- beoordeelt alle competenties, zowel technisch als sociaal;
- betreft stageverslagen en evaluaties van werkplaatsen;
- maakt een geïntegreerde, beroepsgerichte afweging en geen optelsom van cijfers;
- motiveert helder waarom een leerling al dan niet klaar is voor kwalificatie.

Wanneer de klassenraad positief beslist, ontvangt de leerling het getuigschrift van de opleiding. Dat getuigschrift opent de deur naar de integratiefase of naar werkervaringstrajecten.

Integratiefase: alternerend leren vraagt professionele oordelen

De integratiefase combineert leren op school met werken op de werkvloer. Hier is het oordeel van de klassenraad minstens even belangrijk - zo niet belangrijker - omdat het gaat over inzetbaarheid op de arbeidsmarkt.

De klassenraad:

- verwerkt evaluaties van werkgevers en mentoren;
- beoordeelt attitudes zoals stiptheid, samenwerking en verantwoordelijkheid;
- toetst of de leerling competenties duurzaam kan toepassen in echte werksituaties;
- beslist autonoom over studiebekrachtiging, ook in modulaire trajecten.

Bij een positief resultaat reikt de school het getuigschrift integratiefase of de relevante (deel)certificaten uit. Deze documenten bepalen rechtstreeks de arbeidskansen van de leerling.

Motivering: de leerling heeft recht op duidelijkheid

Een beslissing van de klassenraad is bindend, maar moet altijd gemotiveerd, transparant en controleerbaar zijn. Die verantwoordelijkheid ligt expliciet bij de klassenraad.



Dat betekent:

- de motivering moet gebaseerd zijn op objectieve documentatie;
- ouders/leerlingen moeten kunnen begrijpen waarop de beslissing steunt;
- de school moet het besluit kunnen verantwoorden aan inspectie en bestuur;
- motivering is geen formaliteit, maar een pijler van rechtszekerheid.

Voor iedereen in de school moet dit een belangrijk aandachtspunt zijn: een klassenraad die goed ondersteund wordt, kan zijn autonomie kwaliteitsvol gebruiken. Een klassenraad die onder druk staat - door administratie, personeelstekort of beleidsdruk - riskeert foutieve of onvoldoende gedragen beslissingen te moeten nemen.

Conclusie

Studiebekrachtiging in BuSO OV3 is dus geen administratieve afvinkoperatie. Het is een pedagogisch-professioneel proces dat:

- het werk van het hele schoolteam weerspiegelt;
 - de toekomst van de leerling mee bepaalt;
 - bescherming biedt tegen willekeur of druk van buitenaf;
 - de professionele autonomie van leerkrachten versterkt.
- De klassenraad is daarbij het enige bevoegde orgaan dat de eindbeslissing mag nemen. Dat is geen detail, maar een fundament van kwaliteitsvol onderwijs.

Voor ACOD Onderwijs blijft het essentieel dat de klassenraad:

- voldoende tijd, informatie en ondersteuning krijgt;
- zijn beslissingen in alle rust én professioneel kan nemen;
- niet gereduceerd wordt tot een administratieve formaliteit;
- beschermd wordt tegen druk van directie, ouders of externe instanties.

jeanluc.barbery@acod.be



Kleuteronderwijs Veel grotere en meer diverse klassen versus vier (!) keer minder personeel dan andere EU-landen!

Op 2 december 2025 werden de resultaten vrijgegeven van TALIS Starting Strong, een onderzoek over personeel in de kinderopvang en het kleuteronderwijs op initiatief van de OESO. Vlaanderen nam voor de eerste keer deel aan dit onderzoek en een team van de Vrije Universiteit Brussel stond in voor de analyses van de TALIS 2024-data. Wat leerden wij?

Het Vlaamse rapport beschrijft de werkomstandigheden van leraren en schoolleiders in Vlaanderen en vergelijkt ze met collega's in zeven andere EU-landen nl. Denemarken, Finland, Noorwegen, Zweden, Duitsland, Ierland en Spanje. Verscheidene thema's werden onder de loep genomen: het profiel van leraren

en schoolleiders, de kenmerken van kleuterscholen, de arbeidsomstandigheden en de tijdsbesteding, de lespraktijk in de klas, het leiderschap in de praktijk, de professionele ontwikkeling, de jobtevredenheid en het welzijn van het schoolpersoneel. We staan in dit artikel stil bij enkele opvallende verschillen tussen Vlaanderen en de zeven andere EU-landen. Voor het volledige onderzoek kan je terecht op onze website.

In het algemeen leunen de bevindingen uit dit rapport heel sterk aan bij de noden die wij horen in de praktijk. Het zet onze eisen kracht bij en dat kunnen we alleen maar toejuichen.

Homogeen hoog opgeleid team

Het team in de kleuterschool bestaat voor 83 procent uit kleuteronderwijzers. Dat is veel homogener dan de andere landen, waar dat gemiddeld 50 procent is en veel meer kinderverzorgers, leerondersteuners maar ook stagiaires deel uitmaken van het team.

We beschikken ook over een hoogopgeleid team omdat bijna 90 procent van onze kleuteronderwijzers een bachelor-diploma hebben. In andere landen is dat veel gedifferentieerder en werken er meer andere profielen. Dat resulteert in 40 procent personeelsleden met een diploma lager dan bachelor en negen procent met een masterdiploma of doctoraat. Ons personeelsbe-

stand wordt als vrij uniek ervaren. Onze schoolleiders daarentegen hebben in het algemeen minder ervaring en zijn minder hoog opgeleid dan in andere EU-landen.

Honkvaste kleuteronderwijzers met veel ervaring

Onze kleuteronderwijzers hebben gemiddeld 17 jaar ervaring, wat veel is in vergelijking met de andere landen. Het aandeel met meer dan 20 jaar ervaring ligt ook veel hoger. Met gemiddeld 14 jaar werken in dezelfde school kunnen ze ook als honkvast bestempeld worden.

Veel meer divers leerlingenpubliek

Om de diversiteit van de klasgroepen te achterhalen werden alle indicatoren in ogenschouw genomen. Dit behelst zowel de thuistaal niet-Nederlands, een migratie-achtergrond, de socio-economische achtergrond en de specifieke behoeften van de leerlingen.

Vlaanderen scoort hierin gigantisch hoger dan veel andere landen. Een voorbeeld: in Vlaanderen zit in 35 procent van de kleuter- en kindergroepen meer dan 30 procent leerlingen uit sociaal-economisch achtergestelde gezinnen. In de andere EU-7 is dat gemiddeld 5,5 procent van de kleuter- en kindergroepen. Ook over het aandeel leerlingen van wie de thuistaal niet de instructietaal is, zien we een verschil van 43 procent in Vlaanderen tegenover 18 procent in de EU-7.

Professioneel leren schiet tekort

Kleuteronderwijzers voelen zich pedagogisch sterk in het aanleren van bijvoorbeeld basisvaardigheden, maar voelen zich veel minder voorbereid op het lesgeven aan anderstaligen of aan leerlingen uit kansarme milieus. Er is veel behoefte aan bijscholing rond diversiteit.

Grote klassen en veel minder ondersteuning

Het totaal aantal leerlingen in de school ligt gemiddeld dubbel zo hoog als in de andere landen. Bovendien ligt het aantal leerlingen in de 'doelklas' ook significant hoger. Een immens verschil is de ratio van leerlingen tegenover het aangestelde personeel. In andere landen is er maar liefst vier keer zoveel personeel aangesteld (kinderverzorgers, andere

kleuteronderwijzers) om aan hetzelfde aantal kleuters onderwijs te geven. Het tekort aan medewerkers in verhouding tot het aantal kinderen en het lerarentekort worden door schoolleiders als grootste bedreiging voor de onderwijskwaliteit ervaren.

Papieren, papieren, papieren

De enorme hoeveelheid administratief werk wordt aangewezen als de grootste bron van stress. Dit ligt dubbel zo hoog als in de EU-7. Te veel taken tegelijkertijd moeten uitvoeren, leerlingvolgsystemen moeten bijhouden en te grote klassen zijn de andere bronnen van stress.

Schoolleiderschap

In andere landen hebben schoolleiders meer tijd om medewerkers te observeren, hen feedback te geven en met hen samen te werken. In Vlaanderen besteden directies de meeste tijd aan het aanpassen van hun schoolbeleid op basis van evaluaties, aan het optimaliseren van ruimtes en aan het verbeteren van milieuvriendelijke praktijken in de school. Vlaamse schoolleiders zijn minder vaak op dagelijkse of wekelijkse basis bezig met direct pedagogisch leiderschap.

Voltijds werken vrijwel onhaalbaar

Beginnende leraren krijgen vaker dan in andere landen een job in meer scholen aangeboden. In het algemeen ervaren kleuteronderwijzers een hoge jobzekerheid. Er leeft ook een algemene tevredenheid over het loon en de aanvangsbegeleiding. Een betekenisvol verschil tussen Vlaanderen en de EU-7 is het aandeel deeltijds werken. Naarmate de leeftijd vordert, werken meer kleuteronderwijzers deeltijds. In de leeftijdsgroep boven de 50 jaar werkt nog ongeveer 40 procent voltijds, terwijl dat in de EU-7 op bijna 70 procent ligt. Bij het deeltijds werken vermindert het aandeel contacturen verhoudingsgewijs, maar niet het aandeel andere taken. In Vlaanderen ervaart zowel het personeel als de schoolleider ook een veel slechter evenwicht werk-privé.

Dit alles moet tot nadenken stemmen over de arbeidsomstandigheden en de werkbaarheid in ons kleuteronderwijs.

Waar willen kleuteronderwijzers prioritair investeren?

Als het budget voor kleuteronderwijs met 5 procent zou stijgen, wat zijn dan de prioriteiten voor kleuteronderwijzers? Met stip op de eerste plaats geeft 82 procent aan de grootte van de groepen te willen verkleinen door meer kleuteronderwijzers aan te werven. Het verminderen van de administratieve werklast door de aanwerving van ondersteunend personeel staat op de tweede plaats, op de voet gevolgd door investeringen in buitenruimtes.

Hoog tijd voor doeltreffend beleid!

Alle gedragsplannen en Staten-Generaals ten spijt hebben we maar één grote vraag voor het beleid: wanneer zal het de roep van de basis eindelijk ter harte nemen? Indien men het echt meent met inclusiever onderwijs, minder schorsingen en uitsluitingen en een krachtige taalleeromgeving, dan moet men inzetten op wat ertoe doet en dat is de leraar en het team.

Als men hervormingen en veranderingen op een goede manier wil laten landen op de klasvloer, dan moet men hiervoor de juiste voorwaarden scheppen. De onderwijskwaliteit staat of valt met een goed opgeleide leraar voor de klas die de middelen krijgt om de doelen te kunnen bereiken met de leerlingen.

Wij zijn stellig overtuigd dat heel wat (kleuter)onderwijzers- of ze nu in een werk-gerelateerde burn-out zitten of het onderwijs al hebben verlaten- zullen overwegen om terug te komen wanneer ze weten dat ze aan niet meer dan zestien of achttien leerlingen zullen lesgeven, geen papiermolen moeten produceren, in adequate gebouwen mogen werken en kunnen rekenen op efficiënte ondersteuning en nascholing. Veel van de eisen die we in 2022 lanceerden in ons 9-puntenplan, sluiten naadloos aan bij de bevindingen uit dit onderzoek. We blijven onze eisen dan ook op alle onderhandelingen met hand en tand verdedigen!

Je kan het TALIS-rapport lezen via onze website (www.acodonderwijs.be/talis-2024).

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



Perspectief Bedankt cultuurkameraden!

Kameraden, 2025 was absoluut geen gemakkelijk jaar voor onze cultuursector. Besparingen, grote druk op onze jobs, onzekerheid over de statuten en veel onrust over ons aller toekomstperspectief... het kwam allemaal samen en het raakte ons diep. Maar een zaak werd opnieuw glashelder: als cultuurwerkers samen optreden, dan staan ze sterk. Precies daarom bedanken we jullie allemaal!

Onze actie van 26 november was een krachtig signaal. Wat we daar op het Muntplein in Brussel samen hebben neergezet, was niets minder dan 'historisch'. Met ongeveer 6.000 cultuurwerkers uit alle hoeken van het land stonden we schouder aan schouder om de waarde van cultuur te verdedigen en massaal te protesteren tegen de onrechtvaardige besparingen van de Arizona-regering.

Wij eisten respect voor het werk dat we alle dagen leveren en waarvan vele burgers mogen genieten. In de verschillende toespraken konden we ook horen dat cultuur noodzakelijk is en een voeding om een gezonde democratie te behouden. De creativiteit, onze vastberadenheid en solidariteit die werden getoond, boden een krachtig antwoord aan iedereen die onze sector probeert uit te hollen of monddood te maken.

"Het zou bijzonder naïef zijn enkel te hopen. Onze strijd zal meer dan vereist blijven"

Waardigheid

ACOD Cultuur durft net als jullie hopen dat onze noodkreten die we in Brussel lieten weerklinken eindelijk zullen landen waar de beslissingen genomen worden. Dat ze in de 'groene pluuche' beseffen dat de maatschappij cultuurdragers heel hard nodig heeft in plaats van de afbraak in te zetten.

Dit kan door onze kunstenaars waardigheid te schenken in plaats van onzekerheid en door hen niet verder in de kwetsbaarheid te duwen. Geef tegelijkertijd onze kunstinstellingen groot en klein, zowel Vlaams als federaal, de ademruimte die zo noodzakelijk is in plaats van ze te verstikken met de besparingsdrang.

Het zou bijzonder naïef zijn enkel te hopen. Laat ons dan toch maar een kat een kat noemen: onze strijd zal meer dan vereist blijven. Samen met jullie blijven we dan ook heel alert en georganiseerd.

Hoge druk

Ik bedank jullie namens de hele bestuursploeg van ACOD Cultuur van harte voor het blijvende vertrouwen. Elke actie, elke handtekening, elke aanwezigheid en elk lidmaatschap geeft ons, en dus ook jullie, nog meer slagkracht. ACOD Cultuur blijft uw belangen verdedigen, van heel nabij de dossiers opvolgen, succesvolle acties organiseren, druk zetten op alle niveaus van het beleid. Wij proberen te voorkomen dat beslissingen boven onze hoofden worden genomen.

Dank voor het vertrouwen, voor uw moed, volharding en engagement. Na dit zware jaar verdienen ook jullie rust, warmte en licht. ACOD Cultuur wenst u en uw dierbaren een mooie tijd om de batterijen op te laden, de ruimte om te creëren, fijne momenten van plezier en een hoopgevende warmhartige eindejaarperiode! Samen gaan we 2026 in met hernieuwde en vereende kracht, want dankzij jullie blijven we een sterke, solidaire en trotse cultuursector. Samen sterk... Altijd!

Inge Hermans

Geen noten op de puinhopen **ACOD Cultuur verzet zich tegen Eurovisie met de staat Israël**

ACOD Cultuur en CGSP Culture roepen cultuurwerkers in België op om niet deel te nemen aan het Eurovisiesongfestival zolang de staat Israël wordt toegelaten, ondanks de vermeende oorlogsmisdaden, misdaden tegen de menselijkheid en genocide die internationaal worden aangeklaagd.

Cultuur verbindt, maar cultuur draagt ook een verantwoordelijkheid! Ze kan niet functioneren als decor voor ernstige mensenrechtenschendingen. Wanneer een staat geweld inzet op een schaal die wereldwijd wordt veroordeeld, dan is culturele normalisering geen neutrale keuze maar een deontologisch probleem. We roepen alle artiesten die kandidaat willen zijn voor België, op om niet deel te nemen aan deze editie.

Een EBU zonder geweten en geen ruggengraat.

De Belgische openbare omroepen VRT en RTBF wilden een stemming over de deelname van Israël. Die is er nooit gekomen. Dit toont het grote democratisch deficit binnen de EBU. Desondanks blijft RTBF een kandidaat sturen en zullen beide omroepen de intussen onvermijdelijk gepolitiseerde wedstrijd uitzenden.

Een grens die voor ons niet genegeerd kan worden

De beslissing van de EBU om Israël ook in 2026 opnieuw toe te laten, staat haaks op de groeiende internationale vraag naar een culturele boycot van een staat waarvan de regering verantwoordelijk wordt gehouden voor zware internationale misdrijven. Deze keuze is onverenigbaar met de waarden die cultuur hoort te verdedigen.

Waarom een boycot nodig is

Een culturele boycot is géén aanval op individuele artiesten maar wél een duidelijke boodschap aan een staat die internationale rechtsnormen schendt én aan een EBU die weigert verantwoordelijkheid op te nemen. Voor ACOD Cultuur



doorbreekt een boycot de normalisering van geweld, ACOD Cultuur wil een boycot om te voorkomen dat cultuur misbruikt wordt als propagandamiddel, ACOD Cultuur stelt solidariteit boven spektakel.

Wij weigeren cultuur te laten zwijgen wanneer mensenrechten op zo'n schaal worden geschonden en doen een oproep aan alle artiesten en cultuurprofessionals om niet aanwezig te zijn en de afwezigheid betekenisvol te maken.

Tristan Faes, Inge Hermans

Limburg

Activiteitenkalender senioren 2026

Het bestuur van ACOD Senioren Limburg hoopt jullie regelmatig te kunnen ontmoeten, zodat we samen een succes maken van de voorgestelde activiteiten. Alle activiteiten zijn toegankelijk voor iedereen, jong en oud, kinderen, rolstoelgebruikers en honden aan de leiband, tenzij anders vermeld. In 2026 is het thema 'vrede' en herdenking van de gruwel van oorlog.

Nieuwjaarsreceptie senioren

De seniorencommissie van ACOD Limburg nodigt alle 55-plus-leden met hun eventuele partner uit op de jaarlijkse nieuwjaarsreceptie op dinsdag 27 januari 2026 van 12.30 tot 17.00 uur.

Traditiegetrouw vindt de prijsuitreiking aan de meest sociaal bewogen persoon plaats. Dat waren in het verleden onder andere professor Distelmans, topdokter Réginald Moreels, activiste Ellen De Soete van de 8 Mei-coalitie (bekend van de tv-serie Kinderen Van Het Verzet). Dit jaar is de titularis Simon Gronowski, de 94-jarige maar nog steeds kranige advocaat-jazz-pianist die als overlevende van de holocaust bekendheid verwierf door zijn pleidooi voor de vrede. Onlangs verscheen een nieuw boek van hem: 'Pleidooi voor de vrede'. Zelf is hij als kind uit een dodentrein van de nazi's kunnen ontsnappen (het 20ste konvooi, ter hoogte van Borgloon, waar vorig jaar een gedenkteken werd opgericht).

Onze leden kunnen er ook een babbeltje slaan met hun sectorsecretaris en kennismaken met hun volksvertegenwoordigers en verantwoordelijken van de progressieve partijen.

Gastsprekers zijn Chris Reniers, federaal voorzitter ACOD; Habib El Ouakili, algemeen secretaris ABVV Limburg en Guy Graulus, provinciaal algemeen secretaris ACOD Limburg.

De voorzitter van de seniorencommissie, Freddy Stox, en zijn team leggen jullie in de watten met eten en drank (verzorgde wereldkeuken met een Vlaamse toets in buffetvorm, koffie en vla), gezellige babbel en interessante ontmoetingen en toelichtingen.

Om de kosten te drukken van mensen die inschrijven en niet komen opdagen, vragen we per persoon een inschrijvingsgeld van 5 euro. Dat bedrag krijgen jullie ruimschoots terug met een cadeau bij aankomst. Wie niet komt opdagen of niet

tijdig afzegt, is zijn inschrijvingsgeld kwijt. Locatie: zaal Kermeta, Diestersteenweg 204, 3500 Kermt-Hasselt.

Inschrijven: 011 30 09 70 (tijdens de kantooruren) of limburg@acod.be. De inschrijving is pas definitief na overschrijving van 5 euro per deelnemer op rekeningnummer BE31 8783 0220 0155 van ACOD Senioren Limburg. Vermelding: nieuwjaar + naam + aantal personen. Inschrijving en betaling voor 20 januari 2026.

Infoavond pensioenhervorming

Op woensdag 28 januari 2026 organiseert ACOD Limburg voor haar leden een infoavond over de hervormingen van de pensioenen met onze pensioenspecialiste Laure Desmet.

Zij overloopt de wijzigingen en de impact ervan op de (ambtenaren-)pensioenen. In tegenstelling tot de eerdere avonden van ABVV Limburg, zal deze avond specifiek gaan over wat de wijzigingen betekenen voor mensen die voor de overheid werken.

Na de toelichting is er ruimte voor het stellen van vragen.

Waar: Zaal Lumumba, ACOD Limburg, Koningin Astridlaan 45, 3500 Hasselt.

Wanneer: woensdag 28 januari 2026 vanaf 18.30 uur, start stipt om 19.00 uur. Einde verwacht om 21.00 uur.

Oost-Vlaanderen

Waasland: nieuwjaarsfeest

Op zaterdag 24 januari 2026 organiseert de afdeling Waasland haar Nieuwjaarsfeest vanaf 17.30 uur in de Paterskerk, Truweelstraat 210, Sint-Niklaas.

Je kan er luisteren naar de nieuwjaarstoespraak, terwijl je geniet van een drankje met hapjes. Daarna volgt pompoensoep en wordt het koud en warm buffet geopend: koud hespenrolletje met asperges, rauwe ham met meloen, gebakken kippenfilet, huisbereide paté, gevulde perzik met tonijnsalade, half eitje opgevuld groenten, sausen, stokbrood en boter, mozzarella met tomaat, gegratineerde aardappelen, wok-groenten, varkenshaasje met champignonroomsaus, kabeljauwhaasje, fijne groenten, witte wijnsaus, vegan balletjes in tomatensaus met groenten en puree. Ook is er een dessertbuffet van De Witte Hoeve.

Muzikale omlijsting wordt verzorgd door dj Esmee.

Inschrijven en betalen voor 8 januari is

verplicht en kan via oost_vlaanderen@acod.be of telefonisch 09 269 93 33. Het aantal plaatsen is beperkt. Deelname kost 25 euro per persoon (leden), 25 euro per persoon (metgezel) en 40 euro per persoon (niet-leden). Betalen doe je via rekeningnummer BE24 8771 4073 0138 met vermelding 'KP0027-NIEUWJAARSETENTJE-24/01/26-NAAM-AANTAL VEGGIE en/of AANTAL NIET-VEGGIE'.

Nieuwjaarsreceptie

Op 16 januari 2026 om 19.00 uur organiseert ACOD Oost-Vlaanderen haar nieuwjaarsreceptie in het ACOD-gebouw, zaal Vooruit, Bagattenstraat 158, 9000 Gent.

Wij zorgen voor een hapje, een drankje en een streepje muziek. Bevestig je aanwezigheid via oost_vlaanderen@acod.be of tijdens de kantooruren op het nummer 09 269 93 33. Inschrijven kan tot 8 januari 2026. Wij hopen jullie talrijk te mogen verwelkomen en samen met ons te klinken op het nieuwe jaar 2026!

Vlaams-Brabant

Infoavond Pensioenen

Op donderdag 22 januari 2026 organiseert ACOD Vlaams-Brabant een infoavond over pensioenen, om je een duidelijke kijk te geven op je pensioenrechten.

Je bent vanaf 18.30 uur welkom in het ACOD-gebouw, zaal Achturenhuis, Maria Theresiastraat 121, 3000 Leuven. Inschrijven is verplicht via vlaams_brabant@acod.be of 016 213 720.

West-Vlaanderen afdeling Oostende Oostende: expo 'De bevrijding van de kampen'

Wij nodigen u vriendelijk uit om de gratis expo over 'De bevrijding van de kampen' te bezoeken in 't Kadaster te Oostende, Alfons Pieterslaan 39. De tentoonstelling is geopend van 19 januari tot en met 1 februari 2026 van 09.30 tot 16.30 uur. Deze expo wordt georganiseerd door de 8 Mei-coalitie. Groepen die deze activiteit wensen te bezoeken worden gevraagd vooraf een seintje te geven op 0494 64 47 94.

West-Vlaanderen

Oostende: herdenking van de bevrijding van de kampen

Op 27 januari 2026 organiseert de 8

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



PB-PP
BELGIE(N) - BELGIQUE

Mei-coalitie 'De herdenking van de bevrijding van de kampen en de opvang van de gedeporteerden' van Wereldoorlog II. Gastsprekers deze avond zijn voor ACOD Chris Reniers en Uwe Rochus, voor ABVV West-Vlaanderen Erik Van Deursen, Ellen De Soete voor de 8 Mei-coalitie en burgemeester John Crombez. Wij nodigen u vriendelijk uit op deze avond met aansluitend een bezoek aan de expo over de bevrijding van de kampen. Deze activiteit vindt plaats in 't Kadaster, Alfons Pieterslaan 39, Oostende. Deuren zijn geopend vanaf 19.30 uur. Bijkomende info op 0494 64 47 94.

Senioren bezoeken tentoonstelling 'De Bevrijding van de Kampen'

Op 21 januari 2026 bezoeken de senioren van ACOD West-Vlaanderen de tijdelijke, begeleide tentoonstelling 'De Bevrijding van de Kampen'. De expo, georganiseerd door de 8 Mei-coalitie, vindt plaats in 't Kadaster (het vroegere politiekantoor), Alfons Pieterslaan, Oostende. De tentoonstelling staat stil bij een van de donkerste hoofdstukken uit de Europese geschiedenis en maakt duidelijk waarom herinnering en waakzaamheid noodzakelijk blijven. We eren de zes miljoen Joodse slachtoffers van de Holocaust, samen met de miljoenen anderen die door het Naziregime vervolgd en vermoord werden: Roma en Sinti, homoseksuelen, Jehova's getuigen, mensen met een beperking, politieke tegenstanders en krijgsgevangenen. De tentoonstelling vraagt aandacht voor het blijvende gevaar van antisemitisme, racisme en alle vormen van haat die ook vandaag kunnen uitmonden in nieuwe mensenrechtenschendingen of genocides. Het is een oproep tot waakzaamheid en solidariteit. Deelname is gratis. We reizen individueel, met openbaar vervoer of met eigen vervoer.

De bushalte bevindt zich vlak aan 't Kadaster. Het begeleid bezoek start stipt om 14.00 uur. Na afloop wordt een drankje aangeboden. Inschrijven kan via: west-vlaanderen@cgspace.be of 051 202 570.

afdeling Oostende

Oostende: expo 'De bevrijding van de kampen'

Wij nodigen u vriendelijk uit om de gratis expo over 'De bevrijding van de kampen' te bezoeken in 't Kadaster te Oostende, Alfons Pieterslaan 39. De tentoonstelling is geopend van 19 januari tot en met 1 februari 2026 van 09.30 tot 16.30 uur. Deze expo wordt georganiseerd door de 8 Mei-coalitie. Groepen die deze activiteit wensen te bezoeken worden gevraagd vooraf een seintje te geven op 0494 64 47 94.

Antwerpen-Kempen-Mechelen

Debat 'Confrontatie 2' en nieuwjaarsreceptie

Op 3 februari 2026 organiseren de senioren van ACOD Antwerpen-Kempen-Mechelen een boeiend en spraakmakend debat gevolgd door onze nieuwjaarsreceptie in de vernieuwde, prachtige feestzaal van A Bondsgebouw. Gewezen voorzitter van ABVV Rudy De Leeuw brengt onder de titel 'Confrontatie 2' opnieuw twee markante stemmen samen. Voor deze editie nodigt hij Jan Peumans en Ingrid Lieten uit, twee politieke zwaargewichten met elk een rijke staat van dienst en een uitgesproken visie op beleid, samenleving en de rol van sterke openbare diensten. In een open gesprek gaan zij dieper in op de actuele maatschappelijke en politieke vraagstukken. Hun verschillende achtergronden en perspectieven zorgen gegarandeerd voor een boeiend, genuanceerd en scherp debat dat de uitdagingen van deze tijd helder belicht. Locatie: feestzaal A Bondsgebouw, Omme-

ganckstraat 47-49, 2018 Antwerpen. Datum: dinsdag 3 februari 2026. Ontvangst om 13.30 uur, start Confrontatie 2 om 14.00 uur. Afsluitend een woord van onze voorzitter ACOD Chris Reniers om 16.00 uur en uitgebreide nieuwjaarsreceptie ACOD AKM. Het aantal plaatsen is beperkt. Inschrijven kan via alida.bouwens@acod.be. Deelname kost 5 euro voor leden en 20 euro voor partners van leden die geen lid zijn. Te storten op BE14 8778 0015 0383 met vermelding 'naam + CONFRONTATIE 2026'.

Nieuw, maar vertrouwd adres

Voortaan zal er geen ACOD-dienstverlening meer zijn in de Theaterbuilding, Italiëlei 124, 2000 Antwerpen. Het gewest ACOD Antwerpen-Kempen-Mechelen verhuist weer naar zijn vertrouwde stek in het intussen vernieuwde A Bondsgebouw in de Ommeganckstraat 47-49, 2018 Antwerpen. Onze sectoraal verantwoordelijken verwelkomen u daar graag vanaf 5 januari 2026. Contact: antwerpen@acod.be - 03 213 69 20.