



# TRIBUNE

# VERSTERK

ONZE OPENBARE DIENSTEN

---

# MANIFESTATIE

13 FEBRUARI 2025 | BRUSSEL

## inhoud

<b>inhoud en colofon</b>	<b>2</b>
<b>wedstrijd</b>	<b>2</b>
<b>algemeen</b>	<b>3</b>
<b>spoor</b>	<b>7</b>
<b>tram bus metro</b>	<b>14</b>
<b>de post</b>	<b>15</b>
<b>gazelco</b>	<b>18</b>
<b>telecom</b>	<b>19</b>
<b>federale overheidsdiensten</b>	<b>20</b>
<b>vlaamse overheidsdiensten</b>	<b>24</b>
<b>lokale en regionale besturen</b>	<b>27</b>
<b>onderwijs</b>	<b>33</b>
<b>cultuur</b>	<b>38</b>
<b>agenda</b>	<b>39</b>

## colofon

### Hoofdredactie en verantwoordelijke uitgever:

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



### Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be

### Redactie:

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

**Eindredactie:** Jos Gavel, Aalst

**Vormgeving:** Els De Waele

**Drukkerij:** Moderna Printing

## online



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



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

## wedstrijd

### Mediamarktbon

#### Winnaars

Shirley Vandenkiekeboom (Aarschot),  
Noel Van Caer (Bornem), Gunes Sivrice  
(Gent), Jeroen Verjans (Heverlee) en  
Wendy Goris (Lede) wisten de juiste  
antwoorden van de vorige wedstrijd.

#### Nieuwe prijs: Mediamarktbon

#### Vragen

- Sinds eind vorig jaar zet de Belgische Marine twee schepen in om rekruten vertrouwd te maken met leven en werken op zee. Hoe heten de schepen?
  - Samson en Marie
  - Bert en Ernie
  - Castor en Pollux
- Hoeveel werkdagen moet de gemiddelde CEO van een Belgisch beursgenoteerd bedrijf present zijn om het brutoloon van een modale werknemer binnen te graaien?
  - 5
  - 31
  - 365
- Wat vindt Liesbeth Homans (N-VA) zelf haar belangrijkste realisatie als voorzitter van het Vlaams parlement?
  - Haar immer mooie relatie met BDW
  - Het afschaffen van de vaste benoeming voor parlementsmedewerkers
  - Haar deelname aan de Antwerpse Iron Woman

#### 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 "Stop openbare diensten kind van de rekening te maken!"

**Op 13 januari trokken meer dan 30.000 betogers door Brussel om te protesteren tegen de pensioenplannen van de nota De Wever-Bouchez voor de volgende regering. Het succes van deze betoging was groter dan verwacht. Hoe komt dit?**

**Chris Reniers:** "Normaal gezien was het plan om met enkele duizenden de onderhandelaars een schot voor de boeg te geven wat betreft de aanvallen op de pensioenen van de openbare diensten. Het personeel van de openbare diensten is daar immers bijzonder bezorgd over. In de praktijk bleek echter onze mobilisatie een overdonderend succes. De manifestatie en het protest in Brussel was zeer breed gedragen in de gehele openbare sector."

**Op 13 februari volgt een nieuwe interprofessionele actiedag, nu met de openbare diensten als centraal thema. Verwacht je daarvoor evenveel enthousiasme?**

**Chris Reniers:** "Zeker wel! De personeelsleden van de openbare diensten worden immers niet enkel getroffen in hun pensioen, maar ook in de loon- en arbeidsvoorwaarden. Ze hebben dagelijks af te rekenen met onderbezette diensten, problemen met verlof op te nemen, overuren die verplicht zijn maar niet gecompenseerd worden... De openbare diensten waarin ze werken hebben te kampen met een gebrek aan investeringen of met besparingen, waardoor die niet langer een correcte dienstverlening kunnen leveren. Dat alles werkt als een rode lap op een stier. Het personeel van de openbare diensten is dat gewoon beu! Het wil niet langer het vuile werk van de politici oplossen."

**Ze voelen zich het kind van de rekening?**

**Chris Reniers:** "Inderdaad! Bovendien krijgen ze daarvoor niet de waardering die ze verdienen. Telkens het land in crisis zit, wordt er van hen verwacht dat ze boven hun gewicht boksen. Ze doen dat dan ook, omdat ze hun dienstverlening aan de burger zeer ernstig nemen. Maar ze zijn het beu dat die inspanningen na enkele maanden vergeten worden en er

niet meer geïnvesteerd wordt in openbare diensten. Daardoor hebben ze dagelijks te kampen met overbevolkte gevangenissen, de mensonwaardige omstandigheden in overvolle asielcentra, een gezondheidszorg die op zijn tandvlees zit, het onderwijs dat met een tekort aan leerkrachten kampt, busritten die niet uitgevoerd kunnen worden wegens te weinig personeel of defecte bussen, personeelstekorten en verouderd materiaal bij de spoorwegen, overbevestigd postpersoneel, onderbestaffing van administraties, veiligheidsdiensten, inspectiediensten en een hulpverlening... Het is te veel om op te noemen."

**En dan nog beginnen morrelen aan de loon- en arbeidsvoorwaarden, is de druppel te veel?**

**Chris Reniers:** "Je kan niet verwachten van de personeelsleden van de openbare diensten dat ze dagelijks het beste van zichzelf en zelfs meer blijven geven, terwijl de waardering ontbreekt, de verloning er niet op vooruitgaat, er geen maatregelen genomen worden om de arbeidsvoorwaarden te verbeteren en men dan ook nog eens vraagt dat ze langer werken voor minder pensioen. Het ontbreekt in de politieke wereld aan een langetermijnvisie op openbare diensten en hun personeel. De mensen die op straat kwamen zeiden duidelijk tegen de onderhandelaars van een eventuele Arizonaregering: stop ermee de openbare diensten telkens het kind van de rekening te maken."

**Was het nu al te vroeg om in actie te komen, gezien er nog geen regering of akkoord is, zoals sommige politici en populistische professoren opperden vanaf de zijlijn?**

**Chris Reniers:** "Het klopt dat er nog geen regering of regeerakkoord is, maar het is beslist niet te vroeg om duidelijk te maken wat voor ons kan en niet kan. Besparen op openbare diensten en hun personeel en ingrijpen in hun pensioenen, zijn voor ons geen optie. Eens er een regeerakkoord is, vrezende wij, zal er geen marge meer zijn om nog veel te onderhandelen en te corrige-



Chris Reniers - voorzitter

## "Hoog tijd voor een faire herverdeling en besteding van de middelen"

ren. Dan kunnen we enkel nog ondergaan wat beslist is."

**Zijn de vakbonden niet onredelijk dat ze elke besparing in openbare diensten tegenhouden, terwijl iedereen nu zijn steentje moet bijdragen, gezien de budgettaire toestand?**

**Chris Reniers:** "Keuzes moeten inderdaad gemaakt worden, maar de geschiedenis leert ons dat besparen op openbare diensten en besparen op de sociale zekerheid niets opbrengt. Integendeel, wat wij nodig hebben zijn investeringen om de koopkracht van de burgers te beschermen en op te krikken. Sommigen beweren dat er daarvoor te weinig geld is. Ik durf dat te betwijfelen. Als je ziet dat een BEL20-CEO op vijf werkdagen al het mediaan bruto jaarloon van een Belgische werknemer verdient, dan is er nog wel vet op soep! De rijkdom in ons land is onevenredig verdeeld. Het is hoog tijd voor een faire herverdeling en besteding van de middelen."

# Grote solidariteit op pensioenbetoging tegen Arizona

Meer dan 30.000 vakbondsleden en sympathisanten stroomden door de straten van Brussel op maandag 13 januari 2025 om hun ongenoegen te uiten over de plannen van de regeringsonderhandelaars voor de Arizona-coalitie om te snijden in de pensioenen van de openbare sector en het personeel langer te laten werken.



# Sociaal-Economische Barometer 2024

## Werknemers dragen steeds meer bij aan winsten werkgevers

*De sociaal-economische barometer is de jaarlijkse reality check van het ABVV. We maken de balans op over koopkracht, inflatie, lonen, productiviteit, winst, werk(zaamheid) en jobkwaliteit, arbeidsduur, welzijn op het werk, economie en welvaart, sociale zekerheid en bescherming, overheidsfinanciën, fiscaliteit en belastingen, ecologische transitie, industrieel beleid, sociale dialoog, syndicale vrijheden... Deze barometer bulkt van het materiaal om, rekening houdend met de rechtmatige belangen van de werknemers, de juiste beleidskeuzes te maken voor menselijkheid, rechtvaardigheid en solidariteit.*

Uit onze nieuwe ABVV-barometer blijkt dat onze economie veerkrachtig is. Toch profiteren gewone werknemers daar nauwelijks van, terwijl de arbeidsomstandigheden achteruitgaan. Het probleem ligt in de herverdeling: er is genoeg ruimte om de opbrengsten eerlijker te verdelen.

Dit is ook de boodschap aan de toekomstige federale regering. Geen dramatisch geklaag, geen buitensporige belastingplannen. Wat nodig is: moed, sociale rechtvaardigheid en politieke daadkracht. Werk waarderen betekent eerlijke kansen bieden aan de mensen die de ruggengraat van onze samenleving vormen.

### Index is goed voor economie

Dankzij automatische loonindexering en systemen zoals tijdelijke werkloosheid bleef België economisch relatief sterk. In 2022 daalden de reële lonen met 3,1 procent, maar indexering zorgde in 2023 voor een herstel met 5,3 procent. De economie groeide met 1,2 procent in 2024, beter dan het EU-gemiddelde. Het verzwakken van deze mechanismen zou koopkracht en economische stabiliteit verder aantasten.

### Lonen versus winsten

Sinds 2000 steeg de arbeidsproductiviteit met 20 procent, terwijl reële lonen achterblijven. Tegelijk stegen de winstmarges van

bedrijven tot 42 procent van de toegevoegde waarde in 2024. Een hervorming van de loonnormwet is noodzakelijk, zodat werknemers eerlijk delen in de economische groei.

### Sociale zekerheid onder druk

De financiering van sociale zekerheid wordt uitgehouden door fiscale 'koterijen' die vooral goed zijn voor werkgevers. In 2023 bedroegen de totale loonsubsidies aan bedrijven meer dan 15 miljard, terwijl 40 procent van de werkzoekenden in armoede leeft. Deze scheeftrekking is onhoudbaar. Pak die koterijen, aparte statuten en alternatieve verloningsvormen aan. Rechtvaardige fiscaliteit kan daarbij helpen.

### Burn-out en ziekte

In 2023 waren er 494.000 langdurig zieken, een stijging met 23 procent in vijf jaar. Mentale stress en burn-out pieken, merken we in de cijfers. Collectieve arbeidsduurvermindering met loonbehoud is een noodzakelijke stap in het zoeken naar evenwicht en werkbaar werk.

### Fiscaliteit en investeringen

Het nieuwe Europese begrotingskader dwingt België tot miljardenbesparingen, wat investeringen in ecologische transitie, openbare diensten en sociale zekerheid bedreigt. Tegelijk dragen grote vermogens te weinig bij aan de belastinginkomsten. Een rechtvaardig fiscaal beleid is nodig.

### Oproep

De barometer biedt een kader voor een rechtvaardig sociaal-economisch beleid.

- Hervorm de loonnormwet.
- Behoud en versterk de automatische indexering.
- Verzeker de financiering van sociale zekerheid en verhoog de minima.
- Investeer in ecologische transitie en industriebeleid.
- Maak van fiscale rechtvaardigheid een prioriteit.

De barometer roept op tot solidariteit en rechtvaardigheid. Het is tijd voor een menselijke en eerlijke economie. De automatische indexering en sociale zekerheid zijn geen luxe, maar basisrechten in een eerlijke samenleving. Deze barometer toont dat opnieuw aan. Wat we nodig hebben, zijn structurele hervormingen die werknemers ondersteunen en beschermen, niet nieuwe besparingen die hen raken. We zullen niet aan de zijlijn blijven staan. Laten we hopen dat sommige federale onderhandelaars van een mogelijke Arizona-coalitie dit inzien: het geld is er, nu nog de politieke moed om de juiste keuzes te maken.

Bron: ABVV





## Maandelijkse uitbetaling geboorteverlof

***Vanaf 1 januari 2025 zal jouw ziektefonds maandelijks je geboorteverlof-uitkering betalen in plaats van aan het einde van de verlofperiode. Je werkgever zal vanaf 2025 dus maandelijks de informatie ter zake moeten doorgeven.***

De geboorte van een kind geeft recht op 20 dagen geboorteverlof voor de vader of meemoeder. De eerste 3 dagen ontvang je jouw gewoon loon. De resterende 17 dagen ontvang je een uitkering van jouw ziektefonds. Je kiest zelf wanneer je die 17 dagen opneemt, maar dat moet wel binnen de 4 maanden volgend op de geboorte. Tot nu toe betaalde je ziektefonds

maar uitkeringen wanneer alle dagen opgenomen waren of wanneer de periode van 4 maanden voorbij was. Want dan pas werd de aangifte verstuurd door je werkgever. Vanaf nu gebeurt dit allemaal maandelijks.

### **Uitbreiding pleegouder en adoptieverlof**

Vraag je adoptie- of pleegouderverlof ten vroegste aan op 1 januari 2025 én start dat verlof ook ten vroegste op 1 januari 2025, dan heb je recht op een extra week in vergelijking met dit jaar. Deze extra week wordt toegevoegd aan het 'bijkomend krediet', te verdelen onder de adoptie- of pleegouders.

Adoptieverlof en pleegouderverlof bestaan uit twee delen:

- Een recht van 6 weken per adoptie/pleegouder;
- Een bijkomend recht of krediet te verdelen onder beide adoptie/pleegouders.

Dit bijkomend krediet verhoogde op 1 januari 2023 naar 3 weken, en nu op 1 januari 2025 verhoogt het dus naar vier weken. Op 1 januari 2027 verhoogt het naar vijf weken.

## Alleenstaande werklozen en invaliden krijgen automatisch verhoogde tegemoetkoming

Het recht op een verhoogde tegemoetkoming, waardoor je minder betaalt bij de dokter, wordt sinds 1 oktober automatisch toegekend aan alleenstaanden met een beperkt inkomen die drie opeenvolgende maanden werkloos of arbeidsongeschikt zijn, of erkend zijn als invalide. Met de verhoogde tegemoetkoming betaal je minder uit eigen zak (remgeld) bij de dokter, in het ziekenhuis, bij de apotheek.

Raadplegingen, geneesmiddelen, hospitalisatie... zijn dan goedkoper. Je hebt er recht op als je een (laag) gezinsinkomen hebt. Het ziektefonds controleert dit en kent je recht toe. Heb je een sociaal statuut- ontvang je m.a.w. al een bepaalde sociale uitkering, zoals bijv. een leefloon, een inkomensgarantie voor ouderen... - dan heb je automatisch recht op verhoogde tegemoetkoming. Sinds oktober

2024 geldt deze automatische toekenning ook voor alleenstaanden met een beperkt inkomen die drie maanden na elkaar een werkloosheids-, arbeidsongeschiktheids- of invaliditeitsuitkering gekregen hebben. Het ziektefonds controleert dit, jij hoeft niks te doen.

Bron: ABVV

## Actie

# De professor en de CEO rijden het spoorwegpersoneel voorbij

**Het spoorwegpersoneel – en velen anderen – zijn verontwaardigd en het geduld is op. Dat werd tijdens de actie van 13 januari overduidelijk. De massale opkomst en de vastberadenheid van de manifestatie waren niet alleen een succes, maar vooral een krachtig statement tegen de rechtse krachten binnen Arizona. Niet alleen onze trouwe militanten kwamen op straat, ook leden trotseerden de koude. Het protest gaat niet alleen over pensioenen, het draait om het behoud van de spoorwegidentiteit als een geheel en om de toekomst van onze kinderen en kleinkinderen.**

Het empathisch vermogen van de rechtse volksvertegenwoordigers lijkt ver te zoeken in de woestijn van Arizona. Dit geldt ook voor een media-beluste professor en de CEO van Infrabel. Zij zullen de impact van de Arizona-plannen niet voelen in hun portemonnee, maar onze mensen wel. Voor hen betekent dit dat ze niet in staat zijn een rugzakje te vullen voor hun kinderen, laat staan hun kleinkinderen. Ze liggen wakker van de vraag of een oude dag in een woonzorgcentrum nog betaalbaar zal zijn zonder financiële tussenkomst van hun kinderen. Daarover maakt de brave belastingbetaler bij het spoor en daarbuiten zich zorgen.

### Fiscale amnestie: klap in het gezicht

Tegelijkertijd lijken belastingontwijkers met zwart geld op meer begrip te kunnen rekenen. Het Rekenhof becijferde in 2021 dat er in België 42 miljard euro zwart geld circuleert. De Europese Commissie voegt daar nog eens 63 miljard euro op buitenlandse rekeningen aan toe. Het totale zwarte vermogen overschrijdt dus de grens van 100 miljard euro. Wat gebeurt er? Na maanden onderhandelen verschijnt er opeens een voorstel voor fiscale amnestie: zwart geld kan worden aangegeven tegen betaling van een boete, maar met strafrechtelijke immuniteit.

Bij het spoor wordt men voor veel minder met afzetting bedreigd. In het verleden sprak de meerderheid van de Belgen zich al duidelijk uit tegen fiscale amnestie, maar daarvan liggen ze in Arizona blijkbaar niet wakker.

### Onvolledige informatie van 'experts'

Professor Stijn Baert, die door de media als expert voor van alles en nog wat wordt opgevist – ja, zelfs over steak met frieten – laat belangrijke elementen achterwege. Hij verzuimt te vermelden dat een pensioen van het rijdend personeel pas volledig wordt opgebouwd na 36 'rijdende jaren', terwijl hij blijft focussen op de pensioenleeftijd van 55 jaar na 30 dienstjaren zonder de realiteit van rijdende dienstjaren. In werkelijkheid gaan de meeste personeelsleden in het rijdend kader pas rond hun 60<sup>ste</sup> met pensioen, mede omdat ze vaak later instromen in het beroep of langer doorwerken om financiële redenen. Bovendien leidt de berekening van pensioenen – van al het spoorwegpersoneel – op basis van een volledige loopbaan in plaats van de laatste vier jaar tot een duidelijke pensioenverarming. Het ontbreken van een tweede pen-



foto Belga – Hatim Kaghaz

sioenpijler, salariswagens en andere voordelen – die in andere sectoren wel gangbaar zijn – wordt eveneens niet benoemd.

### De kloof tussen personeel en management

Het contrast tussen het spoorwegpersoneel en het management kan nauwelijks groter zijn. Terwijl het management opvallend zwijgt over de plannen van De Wever-Bouchez om het spoor volledig te splitsen, inclusief een regionale opsplitsing, spreekt het spoorwegpersoneel zich wel uit: No Pasarán! De huidige structuur is al nauwelijks werkbaar, het zou een ramp zijn deze volledig te verknoeien. Dit zou niet alleen leiden tot verlies van sociale verworvenheden, maar ook ten koste gaan van de reizigers die afhankelijk zijn van de Belgische spoorwegen als openbare dienst. Het personeel bekommert zich om de dienstverlening, niet om het etiket NMBS, HR Rail of Infrabel. Die interne marketing, die niet alleen absurd is maar ook veel geld kost, heeft desastreuze gevolgen voor het personeel én onze reizigers.

### Misplaatste steun vanuit de top

De recente brief van de CEO van Infrabel aan het personeel is in dit kader bijzonder misplaatst. Met zijn boodschap lijkt hij impliciet steun te verlenen aan de plannen van de rechtse krachten binnen de Arizona-formatie. Het lijkt erop dat sommigen graag een streepje voor willen hebben bij de leraar (die met de baard?) en dat heeft hij met deze actie pijnlijk duidelijk gemaakt. Ironisch genoeg heeft dit de stakingsbereidheid onder het personeel alleen maar vergroot.

De CEO als ongewilde vakbondsmilitant – maar wel een bijzonder doeltreffende. Zou dat soms ook meetellen als een KPI met bonus? We denken van niet.

Günther Blauwens

## NMBS - HR Rail - Infrabel

# Waarom we actie voerden op 13 januari

**De voorstellen in de nota De Wever-Bouchez (versie december) moeten iedereen meer dan verontrusten. Zij vormen een ongeziene aanval op onze toekomst. Wij zetten de bedreigingen en de gevolgen voor uw pensioen op een rij.**

### Aanval op onze lonen

- Nieuwe methode voor berekening index: 341 euro bruto/jaar minder op gemiddeld loon van 3500 euro/maand.
- Loonblokkering tot minstens 2026.
- Nachtarbeid start voortaan vanaf 24 uur i.p.v. 20 uur: verlies van 100 euro tot meer dan 300 euro/maand.
- Onbeperkt werken op zon- en feestdagen en afschaffing van de bijbehorende premies.
- 360 uren vrijwillig overwerk zonder motief, overloon of inhaalrust = invoering 48-urige werkweek.
- Annualisering van de werkuren: geen vaste wekelijkse of maandelijkse regels.

### Langer werken voor minder pensioen

- Invoering pensioenmalus per jaar vervroegde uitrede voor de wettelijke leeftijd.
- Vervroegd pensioen na 42 jaar 'effectief' werk, naar schatting zou slechts 6 procent van de gepensioneerden hiervoor in aanmerking komen!
- Toegang minimumpensioen verhinderen door invoering van minimumloopbaan van 35 jaar met minstens 156 dagen effectieve prestaties. Hierdoor zouden slechts 30 procent van de vrouwen en 60 procent van de mannen recht hebben op een minimumpensioen.
- Pensioen berekenen op de laatste 20 jaar om dan te verhogen naar de volledige carrière i.p.v. de laatste 4 jaar.
- Afschaffing tantièmes waardoor een gewerkt jaar voor meer dan één telt (1/48 en 1/55, rijdend en niet-rijdend personeel).

### Aanval op de vakbonden

- Invoering rechtspersoonlijkheid vakbonden: extra wapen voor werkgevers om sociale strijd te breken.
- Minder bescherming vakbondsafgevaardigden: werkgevers zullen gemakkelijker vakbondsmensen kunnen ontslaan.

### Aanval op de Belgische spoorwegen

- Uitbreiding minimale dienstverlening: werken met opvorderingen.
- Afschaffing HR Rail: twee aparte bedrijven met aparte sociale akkoorden? Weg met statuut, KGV, hospitalisatieverzekering- ook voor gepensioneerden.
- Gedaan met statutaire aanwervingen, contractueel is de norm.
- Weg met de twee derde meerderheid in de NPSC: dit is momenteel nodig als de directie aanpassingen wil doen aan ons statuut of ARPS 541.

### Pensioenvoorbeelden

Deze berekeningsvoorbeelden geven een idee van de mogelijke scenario's voor langer werken en een schatting/idee van de pensioenbedragen op basis van de huidige index. Ieder pensioendossier moet individueel bekeken worden om een correcte berekening te kunnen maken van het pensioenbedrag.

In onze voorbeelden gaan we telkens uit van een volledige carrière bij de Belgische spoorwegen. Mensen met een gemengde carrière zullen de impact van deze maatregelen anders voelen. De meest actuele info vind je altijd op <https://www.mypension.be/nl>

### Berekening sedentair personeel - rang 7

Huidige berekening Referentiewedde: laatste 4 jaar Bruto: 3.475,43 euro	Toekomstige berekening Referentiewedde: 45 jaar (volledige loopbaan) Bruto: 3.124,37 euro
Pensioenbedrag = 75% referentiewedde Bruto: 2.606,57 euro	Pensioenbedrag = 75% referentiewedde Bruto: 2.343,27 euro
Ambtenarenpensioen na 41,3 dienstjaren	Ambtenarenpensioen na 45 dienstjaren
Loopbaanbreuk: 1/55	Loopbaanbreuk: 1/60

In dit voorbeeld zal de bediende 3,5 jaar langer moeten werken voor 263 euro bruto pensioen minder per maand. Na 20 jaar is dat bruto opgelopen tot 63.120 euro minder pensioen!

### Berekening treinbestuurder - rang 5

Huidige berekening Referentiewedde: laatste 4 jaar Bruto: 4.681,40 euro	Toekomstige berekening Referentiewedde: 45 jaar (volledige loopbaan) Bruto: 4.070,80 euro
Pensioenbedrag = 75% referentiewedde Bruto: 3.511,05 euro	Pensioenbedrag = 75% referentiewedde Bruto: 3053,10 euro
Ambtenarenpensioen na 36 dienstjaren waarvan 30 rollende	Ambtenarenpensioen na 45 dienstjaren
Loopbaanbreuk: 1/48	Loopbaanbreuk: 1/60

In dit voorbeeld zal de bediende 9 jaar langer moeten werken voor 457,95 euro bruto pensioen minder per maand. Na 20 jaar is dat bruto opgelopen tot 109.907,42 euro minder pensioen!



## Conclusie

We zien de grootste sociale achteruitgang in tachtig jaar! Ze geven netto iets extra maar pakken langs de andere kant veel meer af. Je werkt langer voor een lager pensioenbedrag. Als je vroeger wil stoppen of deeltijds wil werken zal je inkomen dalen. Men lanceert ten slotte een frontale aanval op de vakbonden en de Belgische Spoorwegen!

*Het nationaal secretariaat*



# Infrabel Reactie op brief van de CEO aan het personeel

**De CEO van Infrabel stuurde een open brief naar alle personeelsleden van Infrabel als reactie op onze stakingsaanzegging van 13 januari. ACOD Spoor besliste vervolgens eveneens openbaar te reageren op het schrijven van de CEO. Ons antwoord leest u hieronder.**

## Waarom voert ACOD Spoor actie?

- Om de eenheidsorganisatie van de spoorwegen te verdedigen.
- Om het statuut van het spoorwegpersoneel te behouden en te versterken.
- Voor statutaire en kwaliteitsvolle jobs.
- Voor een constructieve sociale dialoog.
- Voor eerlijke pensioenvoorwaarden en pensioenen.

Infrabel uit kritiek op onze stakingsaanzegging en wijst erop dat deze niet besproken is in de Nationale Paritaire Commissie en dat er geen sociale onderhandelingen aan de gang zijn. Dat mag zo zijn, maar de redenen voor deze actie liggen buiten interne onderhandelingen bij Infrabel. Ze draaien om nationale kwesties, zoals pensioenhervormingen en Europese besparingsmaatregelen. Deze actiedag maakt deel uit van een bredere sociale beweging, gesteund door een gemeenschappelijk vakbondsfront, als reactie op toekomstig regeringsbeleid.

Het is te simplistisch om deze actie te reduceren tot een intern conflict bij Infrabel en zo de onderliggende nationale problematiek bewust te negeren.

De reactie van Infrabel, met een paternalistische toon uit de 19<sup>de</sup> eeuw, waarin werknemers worden aangespoord om 'na te denken' over de gevolgen van hun acties, getuigt van een gebrek aan begrip voor de realiteit van het spoorwegpersoneel. Het bagateliseren van legitieme zorgen door ons te vertellen hoe we moeten denken of handelen, is respectloos en onaanvaardbaar.

## Waarover het gaat

Het verdedigen van de rechten van werknemers en het waarborgen van een waardig pensioenstelsel voor iedereen. Stakingen zijn geen doel op zich, maar een laatste middel om aandacht te vragen voor fundamentele problemen. Het is te gemakkelijk met de vinger te wijzen naar de gevolgen van een staking, zonder de oorzaken ervan onder de loep te nemen. Het gebrek aan concrete oplossingen voor de zorgen van de werknemers dwingt ons tot deze actie, niet de wens om schade toe te brengen aan de economie.

Infrabel roept op om 'na te denken' over de redenen om deze beweging al dan niet te volgen. Dat hebben we al gedaan. Wij zijn van mening dat het hier over veel meer gaat dan één dag van ontwrichting. Het gaat over de verdediging van een sociaal model en fundamentele rechten voor alle werknemers bij de Belgische spoorwegen.

Wij hebben geen paternalistisch advies nodig om onze verantwoordelijkheden te nemen. Wij handelen naar eer en geweten, gedreven door de legitimiteit die de verdediging van de werknemersbelangen ons geeft.

Vandaag is het aan jullie. Denk na over jullie arbeidsomstandigheden en laat jullie stem horen. Laat niemand uw fundamentele rechten ontnemen.

*Günther Blauwens*



## HR Rail - Infrabel - NMBS Paritair sprokkelnieuws

*We geven hier een gelimiteerd overzicht van discussiepunten op paritair niveau. Syndicale activiteiten blijven immers niet beperkt tot wat men leest in de (sociale) media. Niet alles is hot of sensationeel, maar daarom is het zeker niet van minder groot belang. ACOD Spoor is als erkende organisatie actief op alle spoordomeinen en waakt over het algemeen belang van alle spoorwegmensen. Hieronder enkele besproken punten op de nationale paritaire subcommissie (NPSC) van december 2024.*

### Achterstallige dagen bij NMBS B-TO teamleaders

De teamleiders bij NMBS B-TO zien hun achterstallige dagen (cx, rx, kd, vv) weer toenemen en kunnen ze niet laten overzetten naar volgend jaar. Welke oplossing kan hiervoor gevonden worden? De NMBS zal dit onderzoeken.

### Regeringsonderhandelingen Arizona

We kwamen tussen naar aanleiding van de berichten dat de onderhandelaars een hele reeks plannen aan het bespreken zijn, waaronder het afschaffen van HR Rail. De ACOD-CGSP maakt zich ongerust over de toekomst. Je kan onze open brief over Arizona vinden op onze website.

### Werken na wettelijke pensioenleeftijd als statutair personeelslid

Op de vorige vergadering stelde de directie voor het statuut aan

te passen om werknemers tot hun 70<sup>ste</sup> te laten werken als statutaire bediende. We gaven toen een negatief advies. De directie legde het licht aangepaste document opnieuw voor. Men kan nu een aanvraag indienen om een jaar per keer te werken na de pensioenleeftijd, tot je 70<sup>ste</sup>. Het gemeenschappelijk vakbondsfront verstrekke een negatief advies.

### ARPS 501 – Uitbreiding heropvoismogelijkheden filière Track

Op vraag van ACOD-CGSP stelde de directie voor om personeelsleden die niet geregulariseerd kunnen worden in een graad van de filière Track wegens onvoldoende beroepskennis zich onder bepaalde voorwaarden kandidaat kunnen stellen voor een of meer lagere betrekkingen van deze filière. Ook kandidaten die niet slagen voor een openbare proef die toegang geeft tot een graad van de filière Track kunnen, onder bepaalde voorwaarden, ingeschreven worden op de kandidatenlijst van een of meer lagere betrekkingen van deze filière.

### Herziening lijst vertrouwenspersoneel

Ook dit onderwerp kwam op vorige vergadering reeds aan bod. Na discussie gaven we positief advies om de lijst aan te passen. Zo zullen de 550 werknemers van Securail uit de lijst verdwijnen, wat een goede zaak is.

## Aanpassing reglementering ARPS 523 i.v.m. toelage voor hulpverlening

HR Rail legde opnieuw dezelfde berichten HR voor (zie vorig verslag). We kregen uitleg over beide verschillende systemen. We bleven op onze honger: waarom twee aparte berichten en bedragen, i.p.v. van één bericht HR voor iedereen? We bestuderen de beide voorstellen nog vooraleer een standpunt in te nemen.

Het gaat over de volgende lijst.

Niet slagen voor de stage of proefperiode in de graad van	Mogelijkheid om zich kandidaat te stellen voor de betrekkingen van
OF	
Niet slagen voor een openbare proef die toegang geeft tot de graad van	Mogelijkheid om ingeschreven te worden op de kandidatenlijst van de graden van
Eerste technicus spoorwerken	Technicus spoorwerken Coördinator Track Toezichter Track spoorwegvoertuig Toezichter Track werktrein Gespecialiseerd operator Track
Technicus spoorwerken	Coördinator Track Toezichter Track spoorwegvoertuig Toezichter Track werktrein Gespecialiseerd operator Track
Coördinator Track	Toezichter Track spoorwegvoertuig Toezichter Track werktrein Gespecialiseerd operator Track
Toezichter Track spoorwegvoertuig of werktrein	Gespecialiseerd operator Track Operator Track
Gespecialiseerd operator Track	Operator Track

Wij gaven positief advies.

## Invoering vrijwillige overuren artikel 25bis Arbeidswet van 16 maart 1971

HR Rail stelde voor om individuele personeelsleden de mogelijkheid te bieden vrijwillig een quotum van 100 overuren te presteren per kalenderjaar, zoals opgenomen in artikel 25 bis (ingevoerd op 4 januari 2017 in het kader van de wet ‘betreffende werkbaar en wendbaar werk’) van de Arbeidswet van 16 maart 1971.

Deze overuren kunnen enkel verricht worden op vraag van de hiërarchische lijn en op voorwaarde dat het personeelslid voorafgaandelijk zijn akkoord heeft gegeven door het sluiten van een schriftelijke overeenkomst. Deze overeenkomst wordt verplicht vastgelegd

voor een termijn van zes maand en kan vernieuwd worden per zes maand. Eens je een akkoord getekend hebt, ben je verplicht de vrijwillige overuren te presteren op vraag van de hiërarchische lijn. Deze overuren vallen niet onder een van de vier categorieën zoals vastgelegd in de nieuwe ARPS 541. De grenzen van 11u/dag en 50u/week zijn van toepassing. Deze uren tellen niet mee voor de berekening van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur en geven geen recht op een recuperatie in tijd. Deze uren worden betaald tegen 100 procent van het uurloon.

We stelden volgende vragen.

- Kan de 100u/kalenderjaar verhoogd worden? HR Rail: “Ja als de wetgever deze verhoogt, worden deze automatisch verhoogd.”

- Vallen deze overuren onder een van de categorieën overuren zoals bepaald in ARPS 541 (A, B, C, D)? HR Rail: “Neen, in principe niet”. Maar uit verdere antwoorden bleek dat ze er misschien toch wel gedeeltelijk onder vallen.

- Is dit dan geen vijfde categorie overuren?

- Is dit geen omzeiling van de net ingevoerde categorieën die een strikter kader opleggen aan prestatie van overuren?

- Zal men de vrijwillige overuren als een aparte teller transparant kenbaar maken via loonbrief of GSM, tablet, kiosk?

- Kan men treinpersoneel verplichten na de maximale prestatieduur van 9 uur vrijwillige overuren te doen? Wat met de veiligheid?

Gezien overuren in Hoofdstuk IV van de ARPS 541 beschreven worden, stelden wij dat dit onderwerp moet besproken worden in het kader van de discussies over ARPS 541 en dus met een twee derde meerderheid moet goedgekeurd worden en niet met een eenvoudig bericht HR. HR Rail is het daarmee niet eens. Wij gaven negatief advies.

## ARPS 541: trimester treinpersoneel

De periodieke grens voor rijdend personeel is 9 uur per dag, maximaal 50 uur per week en 520 uur per trimester. Een trimester bestaat uit 13 weken: 13 x 40 uur = 520 uur.

Het probleem is dat sommige trimesters 91 dagen (13x7, 13 weken), 90 dagen (13 weken- 1 dag) of 92 dagen (13 weken +1 dag) tellen, afhankelijk van de maand (in 2025 heeft februari 28 dagen).

Vandaar het voorstel van het management om uit te gaan van het kalenderkwartaal (1 januari- 31 maart, 1 april- 30 juni, 1 juli - 30 september, 1 oktober- 31 december) en een variabel aantal uren te werken: 520 uur voor trimesters met 91 dagen, 512 uur voor trimesters met 90 dagen en 528 uur voor trimesters met 92 dagen.

Na een onderbreking gevraagd door de vakbonden, deden we in gemeenschappelijk front een voorstel waarbij de zaken duidelijk zijn en de grens zoals opgenomen in ARPS 541 steeds 520u/ trimester blijft. Het inzetten van een extra vrije dag in bepaalde trimesters zou een oplossing kunnen zijn.

De directie verwierp het voorstel van het gemeenschappelijk front. De vakbonden besloten dan ook geen twee derde meerderheid te leveren om op dit punt de nieuwe ARPS 541 aan te passen.

Tony Fonteyne, Nicky Masscheleyn

## Infrabel Bedrijfscomité PBW

*Hieronder een overzicht van de besproken punten op het bedrijfscomité PBW Infrabel van november en december 2024.*

### Werking comité

De voorbije maanden konden we jammer genoeg niet altijd alle agendapunten afwerken op de vooropgestelde tijd. We vroegen de voorzitter de maandelijkse vergadering te verlengen (en te voorzien in de nodige tijd). Na overleg werd besloten een timing op elk agendapunt te zetten en te zien of we met die tijd kunnen rondkomen. Mocht dit niet zo zijn, dan zal dit worden geëvalueerd.

### Huishoudelijk reglement

We bespraken opnieuw het huishoudelijk reglement (HR) en deden de volgende voorstellen.

- De vergadering duurt 'de nodige tijd'.
  - Op verzoek van een derde van de personeelsvertegenwoordigers kan een buitengewone vergadering worden belegd.
- De directie bezorgde ons de aangepaste versie van het HR en we gaven via e-mail ons akkoord.

### Opvolging agendapunten

Otoplastieken (gehoorbescherming op maat) zullen uitgebreid worden naar een groter deel van het personeel. Installatie intelligente camera's bij spoorwegovergangen: de plaatsing ervan zal versneld worden om zo veel mogelijk ongevallen te voorkomen.

### Ongevallen op het werk en op weg naar/van het werk

Het aantal ongevallen stijgt, met oktober als een bijzonder ongeval-gevoelige maand. Deze stijging is echter zichtbaar in het aantal werk-gerelateerde ongevallen zonder arbeidsongeschiktheid, dat met meer dan 100 procent is gestegen. Volgens de directie had het weer een grote invloed op deze ongevallen. Wij adviseren om dit goed in de gaten te houden, omdat het een indicatie kan zijn van een ernstiger probleem. We vragen het personeel om elk incident/



ongeval- hoe klein ook- te melden. Naar aanleiding van de toename van het aantal ongevallen op weg van en naar het werk vroegen we een analyse. Deze laat de volgende zaken zien. De cijfers tonen inderdaad een stijging, waarbij vooral de maanden december en januari in het oog springen. Een vergelijking van deze ongevallen met de meteorologische gegevens wijst uit dat veel van deze ongevallen vooral plaatsvinden wanneer er een grote temperatuurschommeling is (warm naar koud of omgekeerd). Heeft het programma Bike-To-Work er iets mee te maken? Er is niets dat dit bevestigt of tegensprekt. Bij een ernstig ongeval is het logisch dat de aangifte ervan niet het eerste is waaraan de werknemer of de familie denkt. In andere gevallen is het noodzakelijk dat het certificaat binnen 48 uur wordt verzonden, anders wordt het ongeval mogelijk niet erkend. Welke maatregelen stelt de directie voor om het aantal woon/werkongevallen met de fiets te voorkomen? Zij wil vooral werken aan communicatie (e-learning en informatie op de website van Infrabel).

### Actieplan 'Safety' voor aannemers

Naar aanleiding van een reeks ernstige en dodelijke ongevallen waarbij (onder)aannemers betrokken waren, vroegen we een

analyse. De directie liet weten dat elke werknemer van een (onder)aannemer een certificering moet ondergaan (door een externe instantie en niet door de aannemer zelf) om voor Infrabel te mogen werken. Er zal ook een 'veiligheidsscore' worden toegekend aan de aannemers. Inbreuken op de veiligheidsvoorschriften kunnen niet alleen leiden tot de onmiddellijke intrekking van het certificaat, maar ook tot boetes. Wat met de cascade van onderaannemers? Dit wordt nader onderzocht, met als doel het aantal aannemers in cascade te beperken. Infrabel wil ook meer controle op de naleving van de werkuren van externe bedrijven (via het systeem checkin@work) om te voorkomen dat deze werknemers bijvoorbeeld dubbele shifts draaien. Momenteel wordt bekeken of dit systeem voldoet aan de General Data Protection Regulation (GDPR). Er zal ook een register van inbreuken op de beveiliging worden opgezet.

### Herstructurering IO

We bespraken de psychosociale risicoanalyse die we hadden gevraagd. We kregen het vroegere, huidige en toekomstige herstructureringsschema te zien. Sommige managers hebben nog geen nieuwe post in de nieuwe structuur gekre-

gen. Ook is er personeel onzeker over zijn toekomst.

De preventieadviseur van IDEWE zegde dat een risicoanalyse momenteel niet aangewezen is, omdat de overgang naar de nieuwe organisatiestructuur nog niet is afgerond. Volgens haar kan dat wel van zodra de situatie gestabiliseerd is en de werknemers hun plaats en functie in de nieuwe structuur kennen, om te bekijken hoe zij zich daarbij voelen. Het is nu belangrijk hen goed op de hoogte te houden. Er zijn informatiebijeenkomsten gepland voor IO.3. We vroegen plaats, datum en uur van deze sessies, alsook wanneer de sessies voor de andere delen van IO zullen plaatsvinden, inclusief die voor rangen 7 tot 4. Het management zegde dat alle niveaus zullen worden geïnformeerd.

In 2026 zal er een nieuwe analyse van de psychosociale belasting ('Hey ça va') worden uitgevoerd. Op dit moment worden arbeidsplaatsen en werkzetsels niet veranderd.

## Kwartsstof

Ballaststenen bevatten kwarts. Bij ballastwerkzaamheden met werktreinen en zwaar materieel kan inhaleerbaar kwartsstof vrijkomen. We hebben dit punt op de agenda gezet toen er in 2021 een verontwaardigd rapport verscheen over de blootstelling van spoorwagenaarbeiders in Nederland aan kwartsstof (kankerverwekkend) tijdens werkzaamheden aan het spoor. IDEWE heeft in het voorjaar van 2024 kwartsstofmetingen uitgevoerd tijdens werkzaamheden voor de vernieuwing van lijn 96 in Brussel op de vernieuwingstrein P93 en de zifttrein C75.

De metingen bevestigden dat de ademhalingsbescherming die is voorgeschreven voor het werk met de vernieuwingstrein en de zifttrein voldoende bescherming biedt als ze correct wordt gebruikt. Herhalingsmetingen worden periodiek of na grote veranderingen in het proces uitgevoerd.

We vroegen hoeveel werknemers zijn blootgesteld, d.w.z. hoeveel werknemers risico lopen. Infrabel onderzoekt dit. We wezen erop dat blootstelling aan kwarts vergelijkbaar is met die van chroom VI en asbest en dat de controleprocedure daarom identiek is. We raden aan over te schakelen op kwartsvrije ballast. Kwartsstof is wettelijk erkend als oorzaak van

beroepsziekte.

De directie deelde mee dat ze de mogelijkheid onderzoekt om met kwartsvrije ballast te werken, maar dat dit quasi onmogelijk is omdat er slechts één groeve is in Duitsland die deze levert. De hoeveelheid die Infrabel zou moeten bestellen zou veel groter zijn dan het Duitse aanbod.

Al het personeel dat met de P93 of C75 werkt, moet een FFP3- of PAPR Versaflomasker dragen. De norm was voorheen 0,1 mg/m<sup>3</sup> en werd strenger vanaf 1 januari 2025, naar 0,05 mg/m<sup>3</sup>. Dit toont het gevaar van kwartsstof aan!

Het management vertelde dat de huidige beschermende maatregelen niet zullen veranderen. We zullen terugkoppelen met onze lokale militanten.

## Register feiten van derden

Wat is dit? Wanneer een werknemer meent het slachtoffer te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag vanwege een derde (dus een niet-Infrabelwerknemer) moet hij een verklaring kunnen laten opnemen in het register van feiten van derden. Deze verklaring omvat een beschrijving van de feiten en de data van die feiten. In principe wordt de identiteit van de werknemer niet vermeld in het register, tenzij hij hiermee instemt.

Concreet: een werknemer van Infrabel meent het slachtoffer te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag vanwege een derde. De werknemer vult zelf het formulier in of laat zich bijstaan door een vertrouwenspersoon.

De vertrouwenspersoon deelt mee in een speciaal sjabloon m.b.t. de cijfers voor het jaarrapport (enkel toegankelijk voor de vertrouwenspersonen en IDPBW) dat er een melding geweest is in het register van feiten van derden. De naam van de persoon die de melding gedaan heeft en de situatie zelf wordt NIET vermeld.

De IDPBW vraagt een kopie op van de melding bij de vertrouwenspersoon die de melding doorgegeven heeft en bekijkt of er collectieve preventie maatregelen genomen moeten worden.

In de praktijk is het mogelijk via SharePoint of de vertrouwenspersoon aan te geven dat je slachtoffer bent van geweld of pesterijen door derden, in alle gevallen blijft dit anoniem. De preventieadviseur heeft geen toegang tot de dossiers van vertrouwenspersonen.

Infrabel zal een info- en sensibiliseringscampagne starten om dit register meer bekendheid te geven.

## Ongeval Visé

We stelden vragen over de immobilisatie van wagons door een private spoorwegonderneming. In 2018 reed een weggelopen wagon in Visé bijna over Infrabelwerknemers die op de sporen aan het werk waren. In april 2024 stelde een werknemer in Visé vast dat een wagon van DB foutief geïmmobiliseerd was. We vroegen Infrabel om in te grijpen.

De directie antwoordde dat NSA Rail Belgium (DVIS) een toezichthoudende rol heeft in deze zaak en dat de immobilisatie de verantwoordelijkheid was van de spoorwegmaatschappij in kwestie. Wordt vervolgd.

## Telewerk

De directie liet weten dat ze het telewerk bestudeert. Het is nodig dat in een aantal gevallen de collega's elkaar fysiek zien op de werkvloer. In sommige beroepen is telewerk sowieso onmogelijk. Telewerk is geen recht. Het doel is een uniform beleid rond telewerk uit te werken, maar de uiteindelijke beslissing zal altijd bij het management liggen.

## CPBW Schaarbeek

De werking van het CPBW van Schaarbeek is niet zoals het zou moeten. We meldden dat er problemen zijn, waarbij de directie zelfs een verkozen lid van het CPBW niet wenste vrij te maken voor de vergadering. Wij vroegen een tussenkomst om de goede werking van het CPBW te herstellen.

## Vertrouwenspersonen

We informeerden de directie dat als gevolg van de herstructurering IO aan sommige vertrouwenspersonen werd gevraagd hun functie neer te leggen. Dit is niet in overeenstemming met de voorschriften. Infrabel onderzoekt dit.

*Tony Fonteyne*



## Technische diensten De Lijn Zij verdienen meer respect en een heldere toekomstvisie

*De afgelopen jaren zijn onze technische diensten door een stormachtige periode gegaan. Het is een understatement te zeggen dat ze zwaar onder druk hebben gestaan. Herhaalde pogingen tot reorganisatie zijn op niets uitgelopen of werden vroegtijdig stopgezet. Wat nu?*

Een belangrijk keerpunt was de invoering van de cao DL 2020. De overeenkomst stuitte op veel weerstand en heeft de werking van de dienst fundamenteel ontregeld. Het is dan ook geen toeval dat ACOD TBM deze cao niet heeft ondertekend. Daarnaast verergerde het wisselende beleid, door het komen en gaan van verschillende directeurs, de situatie alleen maar.

Ondanks veelvuldige interventies en oproepen om de problemen aan te pakken, blijven veel pijnpunten aanslepen. Dit is onaanvaardbaar, zeker gezien het feit dat er inmiddels al geruime tijd een directeur Techniek is aangesteld. Daarom besliste ACOD TBM de alarmbel te luiden en de kwestie opnieuw bovenaan op de agenda te zetten.

**“De feedback en ervaringen van onze techniekers zullen centraal staan in de bijeenkomsten”**

Tijdens een overleg dat plaatsvond op 7 januari 2025 zijn alle knelpunten die door ons Vlaams Comité werden aangebracht grondig besproken. Hierbij kwamen niet alleen de specifieke complicaties binnen het digitale project Digi-M aan bod, maar ook bredere kwesties zoals de menselijke factor, de algemene werking van de dienst en het gebrek aan duidelijkheid over toekomstperspectieven.

Het werd gedurende deze bijeenkomst duidelijk dat de problemen uiterst divers en complex zijn, wat betekent dat eenvoudige oplossingen niet voor het grijpen liggen. Om deze uitdagingen aan te pakken, is verdere en diepgaande samen-

werking noodzakelijk. De dialoog leidde dan ook tot deze beslissing: voortaan zal er maandelijks een structureel overleg plaatsvinden dat specifiek gericht is op de technische diensten.

Deze maandelijkse besprekingen bieden ons niet alleen de kans om veranderingen en verbeteringen nauwlettend op te volgen, maar stellen ons ook in staat de stem van de werkvloer direct en onomwonden over te brengen. De feedback en ervaringen van onze techniekers zullen centraal staan in deze bijeenkomsten, opdat hun noden en zorgen eindelijk de aandacht krijgen die ze verdienen.

Wij hopen dat deze nieuwe aanpak zal bijdragen tot de broodnodige stabiliteit en het herstel van vertrouwen bij de technische diensten. ACOD TBM zal zich blijven inzetten om de belangen van alle medewerkers te verdedigen en te strijden voor een betere toekomst voor onze techniekers.

*Stan Reusen*

# Nieuwjaarsbrief aan CEO Chris Peeters

Beste Chris Peeters,

Graag stuur ik u mijn nieuwjaarsbrief met mijn wensen voor 2025. Mijn wensen zijn voor alle duidelijkheid de wensen van de 26.000 medewerkers van bpost. Dit is de eerste nieuwjaarsbrief die ik aan u richt. Vorig jaar heb ik geen nieuwjaarsbrief gestuurd, u was pas op 1 november begonnen als CEO van bpost. Ik heb u toen een beetje met rust gelaten. Op die twee maanden dat u in het bedrijf was, had u toch niets kunnen doen aan mijn verlanglijstje. U bent ondertussen meer dan een jaar CEO van bpost, uw stageperiode is meer dan voorbij. Daarom maak ik u nu wel mijn verlanglijstje over.

We hebben van u een langetermijnplan gekregen, met verschillende facetten, zowel voor de mensen van Mail als die van Channels & Banking en de andere departementen in het bedrijf. Wat ik van u verwacht, is dat u dit plan doet lukken, u bent als CEO verantwoordelijk voor dit langetermijnplan. Dit plan moet voor mij zo snel en zo veel mogelijk banen opleveren. U gelooft in dit plan, dat heeft u ons verteld. Wel, ik geloof u pas als ik de resultaten zie. Sta me toe dat ik een beetje sceptisch ben, ik heb ondertussen enkele van uw voorgangers meegemaakt en geloof me, dat was geen succesverhaal, integendeel. U bent overtuigd van uw plan, nu moet ik nog volgen.

Een tweede zaak waarin u een grote rol kan spelen, is een goed sociaal overleg. Volgens uw woorden is dit noodzakelijk voor de toekomst. Wel, dit is ooit wel beter geweest. We hebben maanden naast elkaar gepraat, vakbonden en management. Er was zelfs geen overleg op een gegeven moment. Er valt uiteindelijk een lichtpuntje op de valreep van 2024 te bespeuren, we hebben eind december een cao kunnen afsluiten. Omdat u de CEO van ons bedrijf bent, richt ik mij tot u. Als u een succesvolle toekomst voor het bedrijf wil, zou ik uw topmanagement het belang van sociaal overleg uitleggen. Misschien bent u hiervan overtuigd, nu de rest nog.

Ik wil u dan ook nog aan iets herinneren dat u tegen ons hebt gezegd tijdens een



## “Ik wens dat iedereen in het bedrijf het nodige respect krijgt”

vergadering. U wil kwalitatieve hoogstaande jobs voor het personeel, jobs die haalbaar zijn tot het einde van de loopbaan en die marktconform worden beloond. Deze zin hebben we zelfs letterlijk in de cao gezet. Ik zal u en uw management hieraan een heel jaar herinneren. Ik neem u op uw woord en verwacht dat u hierin een voortrekkersrol speelt. Ik wens dat uw woorden werkelijkheid worden, nu de uitvoering ervan nog.

Als laatste wens voor u heb ik een belangrijke. Ik wens dat iedereen in het bedrijf het nodige respect krijgt. Van kleine garnaal tot grote garnaal, van management tot werkvloer, van ondersteunende diensten tot uitvoerende diensten, van het terrein tot de hoofdzetel, iedereen binnen bpost moet worden behandeld met respect. U zal mij niet horen zeggen dat het overall kommer en kwel is, integendeel, we hebben genoeg voorbeelden waar het wel goed loopt. Jammer genoeg zijn er nog steeds enkele plaatsen en mensen die dit niet belangrijk vinden. U bent CEO, u heeft de macht om hieraan iets te doen. Als u dit benadrukt, moet de rest wel volgen. Ik verdedig en ik kom op voor alle perso-

neelsleden, in alle Business Units van dit bedrijf, met respect voor iedereen. Ik kan dit, nu de rest nog.

U ziet het, ik vraag u geen wonderen of mirakels, ik vraag wat er soms in het bedrijf ontbreekt, namelijk gezond verstand. Als u al deze stap zet, is dat een goede stap in de richting van waar ons bedrijf naartoe moet gaan.

*Geert Cools*

# Dienstorganisatie in 2025

Naar goede jaarlijkse gewoonte geven we een overzicht van de dienstorganisatie 2025.

De tien wettelijke feestdagen

Datum	Dag	Feestdag
1 januari	Woensdag	Nieuwjaar
21 april	Maandag	Paasmaandag
1 mei	Donderdag	Feest van de Arbeid
29 mei	Donderdag	O.L.H. Hemelvaart
9 juni	Maandag	Pinkstermaandag
21 juli	Maandag	Nationale feestdag
15 augustus	Vrijdag	O.L.V. Hemelvaart
1 november	Zaterdag	Allerheiligen
11 november	Dinsdag	Wapenstilstand
25 december	Donderdag	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 weekday en zondag) of LD (inactiviteitsdagen één weekday en zaterdag) gedurende het volledige kalenderjaar.

Dag van inactiviteit	Wettelijke feestdagen
Maandag	3
Dinsdag	1
Woensdag	1
Donderdag	3
Vrijdag	1
Zaterdag	1
Zondag	0

Voorbeeld van een LM-uurregeling (met, ter herinnering, de zaterdag en de zondag als inactiviteitsdagen): recht op 1 vrije wettelijke feestdag (1 dag voor zaterdag).

Voorbeeld van een LS-uurregeling met als inactiviteitsdagen de maandag en de zondag: recht op 3 vrije wettelijke feestdagen (3 dagen voor maandag).

Voorbeeld van een LD-uurregeling met als inactiviteitsdagen de vrijdag en de zaterdag: recht op 2 vrije wettelijke feestdagen (1 dag voor vrijdag en 1 dag voor zaterdag).

## Belangrijke opmerking

Het personeelslid dat verandert van arbeidsregime, 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 3 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 betreffende 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 2025 - 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 inhaalruststellers.

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

De L(S)D-activiteiten op de zondagen 20 april, 9 juni en 21 juli 2025 worden opgeschort.

Voor die data werd er 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 zijn op het nemen van verlof en rust.



Organisatie voor personeel bij Preparation/Logistic of EMCen voor de technici van FM voor de activiteiten in de nachtvacatie van woensdag 24/12/2025 en woensdag 31/12/2025

De activiteiten op dinsdag 24 december 2025 en 31 december 2025 worden opgeschort.

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

Organisatie voor personeel dat bij Collect & Distributie in LD

Op zondag 20 april (Pasen) en zondag 8 juni (Pinksteren) worden

de normale activiteiten verzekerd, volgens de gewoonlijke zondag-compensaties, gezien dit geen officiële feestdagen zijn.

Dagen met aangepaste dienstverlening (DAD)

Er worden dagen met aangepaste dienstverlening vastgelegd voor alle personeelsleden.

ACOD Post heeft, net zoals de voorgaande jaren, de DAD-dagen niet goedgekeurd (zie ook het artikel in vorige Tribune 'Nieuwe DAD-dagen: afschaffen dat circus'. We hebben akte genomen van de voorgestelde data. Indien jullie hierover vragen hebben, contacteer dan uw sectorafgevaardigden.

Marianne Peeters

Bron: Nota dienstorganisatie bpost

## Cao 2025

# Resultaat ondanks moeilijke onderhandelingen

**In oktober vorig jaar gingen de onderhandelingen over een nieuwe cao van start. De eerste voorstellen waren op zijn minst lachwekkend en voor ACOD Post onaanvaardbaar. Na vele discussies en onderhandelingen hadden we midden december een ontwerp dat we voorgesteld hebben aan onze leden en militanten. Het cao-voorstel werd quasi unaniem aanvaard.**

Op het paritair comité van 19 december stond de cao op de agenda. Gezien het resultaat van de stemming in onze gewesten, besliste ACOD Post de cao te ondertekenen en dus goed te keuren. Hieronder vinden jullie een overzicht van de inhoud.

**De volgende recurrente maatregelen** (maatregelen die vanaf nu verworven en blijvend zijn) hebben we verkregen:

- De logistieke en postale medewerkers krijgen één extra-wettelijke verlofdag vanaf 2025.
- Al de medewerkers met functie van Uitreiker Algemene Dienst krijgen vanaf 2025 bijkomend een halve dag extra-wettelijk verlof voor elke maand waarin ze meer dan zeven verschillende diensten hebben verzorgd.
- Deze twee maatregelen waren enkel voorzien voor de duurtijd van de vorige cao, dankzij sterk onderhandelingswerk hebben we deze vanaf nu voor altijd verworven.

**De volgende niet-recurrente maatregelen** (maatregelen enkel voor de duur van deze cao) hebben we verkregen:

- De verlenging van de eenmalige aanwervingspremie voor nieuwe chauffeurs C en CE van 1.000 euro bruto (na drie maanden prestaties).
- De verlenging van de aanbevelingstoelage van 1.000 euro als een bpost-medewerker iemand kan overtuigen om bij bpost te komen werken (500 euro bruto na zes maanden en 500 euro bruto na 12 maanden in dienst).
- De uitbetaling van een niet-recurrente bonus uitbetaald voor het kalenderjaar 2025, gekoppeld aan de winst, de klantentevredenheid en de loyaliteit (via klantenindex), het kwaliteitsniveau

van de dienstverlening (via klantenindex) en de realisatiegraad.

- In 2025 is er in een bijkomende niet-recurrente bonus voorzien van maximaal 165,62 euro bruto (afhankelijk van voorwaarden) voor elk personeelslid dat in aanmerking komt voor de (gewone) niet-recurrente bonus.
- De bestaande eindeloopbaanregelingen worden tot 31 december 2025 verlengd.
- Je krijgt de mogelijkheid tot opschorting van een specifieke halftijdse loopbaanonderbreking om palliatief verlof, verlof voor het verlenen van bijstand aan een ernstig ziek gezins- of familielid of verlof voor erkende mantelzorgers te nemen.
- Geen naakte ontslagen tot eind juni 2026, zonder voorwaarden.

bpost bevestigt ook geplande investeringen in de sorteercentra en wil blijven zorgen voor marktconforme kwalitatieve jobs, haalbaar tot aan het einde van de loopbaan. Voorts verlengt bpost de voorgestelde engagementen van de cao 2023-2024.

We hebben hard onderhandeld in economisch moeilijke tijden. Indien we dit niet gedaan hadden, was er van al wat hierboven staat geen sprake.

Geen cao zou verschrikkelijk zijn geweest, de dagen extra verlof zouden verdwenen zijn, de hoger vermelde toelagen zouden niet worden uitgekeerd en de gekende niet-recurrente bonus was er ook niet geweest. We hebben zelfs een extra niet-recurrente bonus onderhandeld en verkregen. Wat misschien nog het belangrijkste is, er hadden wel naakte ontslagen kunnen volgen, wat we nu hebben tegengehouden.

ACOD Post heeft haar verantwoordelijkheid genomen en onderhandeld voor het personeel. Zonder ons zou alles wat hierboven en in de cao staat niet goedgekeurd geweest zijn!

Geert Cools

# Sectoraal pensioenplan Voor personeel met arbeidsvoorwaarden > 2002

**Sinds het najaar van 2024 worden onderhandelingen gevoerd voor een verbetering van het sectoraal pensioenplan voor alle collega's met loon- en arbeidsvoorwaarden > 2002 (ook nieuwe arbeidsvoorwaarden of NAV genoemd). Dit werd zo overeengekomen in de tweejaarlijkse sectorale collectieve arbeidsovereenkomst Sociale Programmatie 2023-2024. De bedoeling is een positief resultaat te kunnen zien tegen einde maart 2025.**

ACOD Gazelco kan bevestigen dat ook deze onderhandelingen alweer zeer moeizaam verlopen en dat er nog geen enkele fundamentele vooruitgang kan opgetekend worden. Opnieuw namen de werkgevers een redelijk dogmatische houding aan door een aantal van de door de vakbonden gevraagde verbeteringen al direct als onbespreekbaar te bestempelen.

## Wisselvalligheden

Dit pensioenplan (door de overgrote meerderheid gekend als Enerbel), dat als minimale basis moet dienen voor alle betrokkenen in de sector van Gas en Elektriciteit (paritair comité 326), wordt gekenmerkt door sectoraal overeengekomen werkgevers- en werknemersbijdragen die collectief belegd worden, zodat de opgebouwde individuele reserves samen met het rendement hierop een extralegaal pensioenkapitaal genereren. Een groot nadeel bij dergelijke pensioenplannen is dat het uiteindelijke resultaat bij pensioenering in belangrijke mate onvoorspelbaar is, omdat het eindresultaat niet gegarandeerd wordt. De soms grote volatiliteit inzake rendementen is hierin de grote boosdoener. Anders verloopt dit voor collega's met loon- en arbeidsvoorwaarden < 2002 (ook oude arbeidsvoorwaarden of OAV genoemd), waarbij het eindresultaat gegarandeerd wordt door toepassing van een berekeningsformule en dus niet onderhevig is aan de wisselvalligheid van rendementswisselingen.

## Meer garanties

Natuurlijk heeft ACOD Gazelco opnieuw gevraagd om ook voor al deze collega's (NAV) het betere systeem met een gegarandeerd eindresultaat toe te passen, maar helaas was dat voor de werkgevers geen te volgen denkpiste. Indien dit dan toch onhaalbaar zou blijven, zijn er nog andere mogelijkheden om toch meer garanties in te bouwen die de waarde van het kapitaal beter beschermen op het einde van de loopbaan of bij eventuele

beurscrashes bijvoorbeeld. Voor ACOD Gazelco is het zeer belangrijk dat niet alle risico enkel bij de werknemer zelf gelegd wordt, maar dat deze ook meer bij de werkgever zouden moeten liggen. Natuurlijk zal ACOD Gazelco alle mogelijkheden analyseren en de best mogelijke oplossing nastreven.

*Jan Van Wijngaerden*

## Verplaatsingen

Ook deze weerkerende problematiek zou in bespreking moeten zijn omwille van de belofte die door de werkgevers gemaakt werd in diezelfde sectorale cao Sociale Programmatie 2023-2024. Maar alweer blijkt dat de werkgevers hieraan geen prioriteit willen geven, aangezien ze het nuttig geacht hebben deze onderhandelingen tot nog toe zelfs helemaal niet op te starten. Nochtans blijft dit thema op veel vlakken zeker verbeterbaar, zoals bijvoorbeeld de vergoedingsniveaus van verplaatsingskosten (bij gebruik van meerdere soorten vervoersmiddelen), de modaliteiten van de omniumverzekering 24/7 bij gebruik van de privéwagens en de combineerbaarheid van verschillende transportmiddelen en bijhorende faciliteiten. ACOD Gazelco zal de werkgevers duidelijk maken dat deze onderhandelingen niet op een Griekse kalender mogen blijven staan.

*Jan Van Wijngaerden*



# Proximus

## Belangrijkste elementen ontwerp collectieve overeenkomst 2025-2026

**De onderhandelingen tussen de vakbonden en de directie van Proximus over de collectieve overeenkomst 2025-2026 leverden een ontwerp op. We sommen alvast enkele elementen uit dat ontwerp op.**

- Uitbreiding van het aanbod Topvakantie naar rechthebbende kinderen die kinderbijslag genieten tussen 19 en 25 jaar met dezelfde kortingen als voor kinderen tot 18 jaar.
- Verlenging van de tegemoetkoming voor de kosten van de dagopvang van kinderen tot de leeftijd van 3 jaar voor de jaren 2025 en 2026.
- Toekenning premie van 300 euro bruto voor de eerste maand van de voltijdse onderbreking van de beroepsloopbaan voor ouderschapsverlof voor personeelsleden met een globaal belastbaar gezinsinkomen gelijk aan of lager dan het laagste plafond voor het berekenen van de studietoelagen.
- Mogelijkheid om dagen van de tijdsparrekening op te nemen per halve dagen.
- Herwaardering mobiliteitsbudgetten met specifieke aandacht voor wie momenteel over de kleinste budgetten beschikt.
- Voltijdse NMBS-abonnementen blijven beschikbaar in alle mobiliteitsplannen.
- Aanbod van fietsen voor medewerkers met een mobiele functie in het GoFlex-mobiliteitsplan die hun woon-werkverplaatsingen niet met de fiets kunnen doen.
- Verhoging vergoeding voor thuiswerk en representatievergoeding met 60 euro op jaarbasis.
- 120 euro ecocheques voor de jaren 2025 en 2026 voor medewerkers die geen aanspraak kunnen maken op thuiswerkvergoeding, representatievergoeding of route-onkostenvergoeding.

- Flexibeler Ambassador-aanbod: mogelijkheid om 8 maanden extra te sparen en verhoging korting op internet fiber.
- Modaliteiten thuiswerk: berekening maximale frequentie op maandbasis en herdefinitie thuiswerken in België/vanuit het buitenland waaronder wegwerken discriminatie voor medewerkers die geen tweede verblijf hebben.
- Aanvullende premie tot aan de eerst mogelijke pensioendatum voor medewerkers van niveau 2a, 3, 4, V5 en V6 die ten laatste op 31 december 2026 de leeftijd van 60 jaar zullen bereikt hebben en die opteren voor een arbeidsregime van 80 procent.
- Recht op thematische loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid: nu ook voor medewerkers met een contract van bepaalde duur.
- Re-integratietraject: medewerkers zullen ten vroegste na een periode van vier ononderbroken maanden arbeidsongeschiktheid kunnen uitgenodigd worden voor een eerste bezoek aan Cohezio. Medewerkers met een ernstige ziekte zullen niet worden gecontacteerd.
- Termijn om een nieuwe job te zoeken: verhoging van de toegewezen tijd van twee naar drie maanden voor contractuele medewerkers met twee jaar anciënniteit of minder, zowel in het geval van reorganisatiedossiers als in alle andere gevallen. Voor de andere termijnen is er een aanpassing van de toegewezen tijd afhankelijk van de duur van de referentie anciënniteit.
- In het kader van reorganisatiedossiers, zal de toegewezen tijd om een job te vinden voor contractuele medewerkers die deelnemen aan een omscholingstraject pas beginnen tellen vanaf ofwel na het niet slagen bij de toelatingstest van het traject, ofwel na vroegtijdig stoppen van

het traject na negatieve tussenevaluatie, ofwel na het niet slagen bij de finale test van het traject.

- Indien vacatures opengesteld worden voor een specifieke doelgroep zullen de representatieve vakbonden hierover ingelicht worden via een dossier in de SOC-werkgroep.

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

*Wie de ontwerp-cao via e-mail wenst te ontvangen, kan dat uiteraard nog steeds aanvragen door een mailtje te sturen naar [acodtel@skypro.be](mailto:acodtel@skypro.be). Inschrijven voor de nieuwsbrief kan ook nog altijd via datzelfde mailadres. Al ingeschreven maar toch nog niets ontvangen? Neem dan even een kijkje in jouw ongewenste e-mails.*

### Een extra pakje onder de kerstboom!

Vlak voor de jaarwisseling konden we al via onze nieuwsbrief het goede nieuws verkondigen dat alle Proximus-medewerkers als blijk van waardering in 2025 een extra dag verlof en een cheque ter waarde van 50 euro (die kan besteed worden aan sport of cultuur) krijgen. Deze mooie beloning kwam er omdat we de directie heel duidelijk hebben gemaakt dat als Proximus voor de vierde keer op rij uitstekende resultaten heeft geboekt, dit is dankzij dagelijkse inspanningen, expertise en engagement van de medewerkers, en dat ze hier erkend en beloofd moeten worden. Deze oproep heeft de directie ter harte genomen. De sport- en cultuurcheques kunnen gebruikt worden voor sportieve en culturele uitstapjes en zullen in maart 2025 worden gestort op de Pluxee-kaart.

# Navy Academy Jonge zeelieden eindelijk op zee

**Om het hoge uitvalpercentage van jonge rekruten te verminderen, lanceerde de Belgische Marine een uniek pilootproject: jonge zeelieden van de Navy Academy (NAC) brengen een week door aan boord van patrouilleschepen. Dit initiatief ging in oktober 2024 van start. Het geeft de rekruten een realistisch beeld van het leven op zee en versterkt hun betrokkenheid bij het maritieme beroep.**

De Marine kampt met een structureel probleem: liefst 40 procent van de rekruten verlaat Defensie binnen de eerste drie jaar. Lange periodes zonder concrete taken ontmoedigen velen. Sommige jongeren zaten drie tot zes maanden zonder perspectief in de kazerne van Brugge. Met het 'Klim aan boord'-project biedt de Marine een oplossing: een week intensieve praktijkervaring aan boord van de patrouilleschepen Castor en Pollux.

### Echte praktijkervaring

Elke week stappen drie tot vier rekruten

aan boord om het dagelijkse leven op zee te leren kennen. In kleine groepen, om persoonlijke begeleiding te garanderen, leren ze uit ervaring over zowel algemene taken zoals aanmeren en koken, als gespecialiseerde functies. Deze praktijkgerichte aanpak geeft rekruten inzicht in hun toekomstige werk en helpt hen te bepalen of het maritieme beroep echt bij hen past.

Een essentieel onderdeel van het project is de rol van ervaren coaches. Deze mentoren begeleiden de rekruten en delen hun kennis en passie. Dit is echter niet voor iedereen weggelegd, je moet graag lesgeven en sterk in je schoenen staan. De opleiding wordt volledig verzorgd door de coaches en niet door de reguliere bemanning. Voor sommigen is deze rol meer dan een taak: het is een manier om iets terug te geven aan de Marine.

### Blijven bijschaven

Het project wordt voortdurend geëvalueerd en bijgesteld. Elke week bespreken

de coaches hun ervaringen en stellen ze verbeteringen voor in samenwerking met de Navy Academy. Dit zorgt ervoor dat de rekruten de best mogelijke opleiding krijgen en de coaches hun aanpak blijven optimaliseren.

Het 'Klim aan boord'-project toont veelbelovende resultaten. Niet alleen biedt het rekruten een concreet beeld van hun beroep, het versterkt ook hun motivatie en binding met de Marine. Tegelijkertijd biedt het ervaren marinepersoneel een nieuwe manier om hun loopbaan te verrijken en hun passie door te geven aan de volgende generatie.

Met dit initiatief hoopt de Marine een oplossing te bieden voor haar personeelsuitdagingen en een duurzame toekomst voor haar operaties te waarborgen.

*Robby Huysmans*





## Gevangenis ACOD getuigt op commissie Justitie over problemen

**Op 13 januari waren de vakbonden van het gevangenispersoneel uitgenodigd om in de commissie Justitie te komen praten over de problematiek van de overbevolking. Daarvan hebben wij nuttig gebruik gemaakt. Wat kwam aan bod?**

Tijdens vorige zittingen van de commissie was het voorstel van noodwet, die via directeur-generaal Mathilde Steenberghe voorgesteld wordt door de rechterlijke macht, bekritiseerd. De inhoud van het voorstel zou een schending van de scheiding der machten met zich meedragen. Bij de verschillende fracties bestaat er ook vrees dat het voorstel van noodwet zou leiden tot verdere 'strafinflatie'. Wij toonden begrip voor de verschillende vormen van kritiek en bezorgdheid die tijdens vorige debatten geformuleerd werden, gaande van het belang van de rol van

de rechtbanken voor strafuitvoering en het verschuiven van de strafinflatie naar straffen boven de vijf jaar. We maakten echter ook duidelijk dat de toestand ondertussen zo dramatisch geworden is dat er wel degelijk IETS moet ondernomen worden om ervoor te zorgen dat gedetineerden menswaardig kunnen bestaan in een gevangenis en dat personeelsleden hun werk veilig en zinvol kunnen uitvoeren.

### Toename agressie

De discussie beperken tot het gegeven dat er x aantal personen zonder recht op verblijf en x aantal geïnterneerden in de gevangenis zitten, zou de populistische benadering zijn en die heeft al lang genoeg en meer dan teveel geleid tot de toestand waarin de gevangenis zich nu bevinden.

Wij wezen naar het recente verleden en de keuzes die bijgedragen hebben tot een snelle toename van de toen al overvolle gevangenis. Wij legden uit dat buiten een gestegen werkdruk en mensonwaardige levensomstandigheden, er ook een groei is van agressie tegen van het personeel.

De spijtige vaststelling is dat in veel gevallen van overtredingen door gedetineerden, deze door de vingers gezien worden, er een zoveelste 'laatste kans' gegeven wordt of er een sanctie volgt die hopelijk niet teruggefloten wordt door de klachtencommissie.

Dit draagt bij tot een gevoel van strafeloosheid langs beide kanten van de celdeur. Gedetineerden gaan steeds verder in het intimideren en bedreigen van personeelsleden, getuige hiervan de recent brandende auto's van enkele personeelsle-

# federale overheid

den. Personeelsleden die niet willen smokkelen of die gesmokkelde waar opsporen en confisqueren, worden aangepakt door gedetineerden die zich bijwijlen onaan- tastbaar wanen.

## Hoe overtuigen?

Op welke manier kunnen hardleerse gedetineerden, die beschikken over een crimineel netwerk en financiële middelen, overtuigd worden dat gevangenispersoneel bedreigen, intimideren of fysiek aanvallen net zo min aanvaardbaar is als het aanvallen buiten de gevangenis van mensen van politie, brandweer of ziekenwagens?

In de aanbevelingsnota van de gevangenisdirecteurs wordt gepleit voor een vaste VI-datum. Dat kan inderdaad een meerwaarde kan zijn voor zowel gedetineerden als personeel inzake 'ergens naartoe werken'.

Het zou echter ook zeer nuttig zijn gedetineerden te beletten zich schuldig te maken aan geweld in de gevangenis, in het bijzonder tegenover personeel. Stel dat de gedetineerde bij aankomst in de gevangenis niet enkel de boodschap krijgt wat zijn rechten zijn in de basiswet, maar dat ook duidelijk wordt gemaakt dat er plichten bestaan. Stel dat een van die plichten is dat hij/zij zich onthoudt van geweld (fysiek of psychisch) tegenover personeelsleden. Stel dat de gedetineerde op dat ogenblik ook meekrijgt dat in geval hij/zij zich toch schuldig maakt aan geweld, er een impact zal zijn op de datum VI waardoor die opschuift verder in de tijd. Zou die hardleerse

## "Zullen we verder zakken in het moeras dat gecreëerd is in de voorbije decennia?"

gedetineerde dan niet twee keer nadenken vooraleer hij/zij iemand intimideert, bedreigt, belaagt of fysiek aanvalt?

## Zinvol

Wij wezen op het belang van zinvol ons werk kunnen doen en dat we daarvoor voldoende en de juiste (gemotiveerde) mensen nodig hebben in tal van verschillende diensten. De term 'mensen' wordt bewust gebruikt als we praten over de verschillende categorieën personeel dat werkt in een gevangenis. Allereerst zijn personeelsleden ook mensen en verdienen zij het om menswaardig behandeld te worden op hun werkvloer door zowel gedetineerden als door hun werkgever. Wij toonden aan dat er nood is aan centen, maar ook aan een langetermijnvisie. Tot nu is er bespaard op mensen en werkmiddelen en het resultaat daarvan kennen we. Tekort aan personeel, tekort aan voldoende en kwalitatief voedsel, tekort aan toiletpapier, tekort aan kuisproducten, tekort aan persoonlijke beschermingsmiddelen... tekort aan visie bij wie verantwoordelijk is voor de uitvoering van de straffen op een humane manier, voor

zowel gedetineerden als personeel. Het is de hoogste tijd dat er een noemenswaardige verhoging van het loon komt, de lonen moeten op maat zijn van wat men vraagt van het personeel.

## Wij samen

We wezen ook op de tienduizenden mensen die daags voordien in Brussel betoogd hadden, omdat ze bezorgd zijn over hun toekomst. Omdat ze zich afvragen of op het einde van hun loopbaan er nog een deftig pensioen zal zijn voor hen. Ondanks het gegeven dat deze mensen als ambtenaar zich tijdens hun loopbaan al tevreden gesteld hebben met een loon dat 90 procent bedraagt van een loon in de privé. Een loon waarin ze zich kunnen vinden net omwille van het vooruitzicht van een pensioen dat eigenlijk een uitgesteld loon is. We maakten de parlementsleden duidelijk dat de plannen om de pensioenvoorwaarden en het statuut van het overheids- personeel te wijzigen als een zwaard van Damocles boven het hoofd van de personeelsleden van de gevangenissen hangen. We drukten hen op het hart zeer goed te beseffen dat de keuzes die zij in de nabije toekomst maken, zullen bepalen of de toestand in de gevangenissen erop vooruit zal gaan of dat we verder zullen zakken in het moeras dat gecreëerd is in de voorbije decennia.

*Robby De Kaey*



foto Belga - James Arthur Photography



## Definitief ziektepensioen verdwijnt Wordt vervangen door TAVA

*In het begin van een nieuw jaar worden traditiegetrouw de beste wensen aangeboden en goede voornemens bedacht. Maar vaak gaat deze periode ook gepaard met grote veranderingen. Ook zo op het vlak van het pensioen wegens lichamelijke ongeschiktheid, ook wel het 'definitief ziektepensioen' genoemd. Wat wordt het?*

Tot voor kort kon een van de bevoegde medische instanties - waarvan Medex de bekendste is - het pensioen wegens lichamelijke ongeschiktheid erkennen. Zodra de medische instantie tot de definitieve ongeschiktheid beslist had, werd de ambtenaar gepensioneerd en de juridische band van de ambtenaar met zijn openbare werkgever verbroken.

Sinds 1 januari 2025 kan geen enkele ambtenaar nog aanspraak maken op een pensioen wegens lichamelijke ongeschiktheid, gezien dit pensioen sinds deze datum opgeheven is en vanaf 1 januari 2028 vervangen wordt door een heel ander stelsel, nl. de tijdelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering voor ambtenaren (TAVA).

### Verschil?

De ambtenaar die van dit TAVA-stelsel zal genieten, zal niet meer gepensioneerd

worden, maar zijn juridische band met zijn openbare werkgever behouden, met de bedoeling alle mogelijkheden te benutten om de betrokkene opnieuw in een functie op te nemen. Hij/zij zal pas gepensioneerd worden wanneer voldaan is aan de voorwaarden om een wettelijk of vervroegd pensioen te verkrijgen.

De tijdelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering voor ambtenaren wordt gelijkgeschakeld met een pensioen, hoewel dit niet valt af te leiden uit de benaming. Of-schoon bovendien de berekening van deze uitkering identiek is aan de berekening van een pensioen (basisbedrag en supplement om een gewaarborgd minimumpensioenbedrag te bereiken) wordt wel een gunstiger cumulstelsel toegepast dan volgens de regels die werden toegepast op het pensioen wegens lichamelijke ongeschiktheid. De termijn van drie jaar (tot 1 januari 2028) om de TAVA in werking te laten treden, is noodzakelijk om de talrijke personeelsstatuten aan te passen en de TAVA-principes erin op te nemen.

Tot 1 januari 2028 kan een ambtenaar die ongeschikt is verklaard om zijn/haar functies nog uit te oefenen, alleen tijdelijk gepensioneerd worden voor een maximale duur van drie jaar. Vanaf 1 januari 2028 wordt dit tijdelijke pensioen dan automatisch omgezet in een TAVA.

### Vervroegd pensioen nog mogelijk?

Maar is een vervroegd pensioen dan nog wel mogelijk? Tot eind 2027 behoort het ambtshalve pensioen nog altijd tot de mogelijkheden als aan verscheidene voorwaarden wordt voldaan: na de 63<sup>ste</sup> verjaardag 365 kalenderdagen afwezigheid wegens ziekte tellen, in een of meer keren. In dit geval wordt de ambtenaar ambtshalve met pensioen gestuurd. Vanaf 1 januari 2025 moet de betrokkene naast deze voorwaarden ook nog eens beantwoorden aan de voorwaarden voor een vervroegd pensioen (63 jaar oud zijn en 42 loopbaanjaren tellen) om ambtshalve te kunnen worden gepensioneerd. Zoals jullie merken, heeft de overheid ons nodig en doet ze er alles aan om ons zo lang mogelijk in dienst te houden, zelfs als onze gezondheid het niet toelaat.

Uiteraard wil ook de toekomstige regering 'goede' voornemens voor het nieuwe jaar (en de daarna volgende jaren) maken. Jammer genoeg dreigen de hervormingen die ze voor ogen houdt, lang niet gunstiger uit te vallen.

*Tony Six, Kurt Sissau, Denis Lambotte*

# Even voorstellen Tom De Jonghe, adjunct-secretaris

*In een vorige Tribune kon u lezen dat kameraad Sylvia L'homme haar beroepsloopbaan beëindigd heeft en op 1 november 2024 met welverdiend pensioen is gegaan.*

*Haar – figuurlijk – grote schoenen dienden gevuld! Dat zal gebeuren door kameraad Tom De Jonghe, die sinds het afscheid van Sylvia als adjunct-secretaris in functie is getreden bij ACOD Overheidsdiensten.*

Tom is een 33-jarige, zeer gedreven kracht die na zijn opleiding (onderwijs) direct bij onze vakbond aansloot. Na enkele beginnende beroepservaringen werd hij leerkracht in de Gemeenschapsinstelling De Kempen waar hij al snel als militant opgenomen werd in het Technisch Comité.

Vanaf 2022 werd hij in opvolging van Theo Celen voorzitter van dit TC.

Vanuit die rol was hij dan ook zeer aanwezig op het plaatselijk overleg van de instelling. Ook volgt hij vanuit die functie het SEOC van de GI's op, evenals het Entiteitenoverleg (EOC) van het Agentschap Opgroeien waaronder de GI's op dit ogenblik ressorteren. Tom liet zich daar al snel opmerken door zijn gedegen dossierkennis en zijn rustige maar vastberaden tussenkomsten.

Deze kwaliteiten zullen hem in zijn huidige functie nog zeker van pas komen. We hebben Tom alvast hartelijk opgenomen in het team en wensen hem veel succes.

*Vlaams Team ACOD Overheidsdiensten*



## Loodswezen

# Respect voor sociaal overleg: mag dit nog gevraagd worden?

*Even een kort verhaal waarbij we niemand met wetten, KB's, decreten, uitvoeringsbesluiten en tutti quanti om de oren willen slaan. Bij de overheden, waarvan tot nader order ook nog 'het loodswezen' deel uit maakt, respecteren wij als vakbond altijd – ten volle – het syndicaal overleg. Mogen wij dit dan ook van de verantwoordelijken bij de DABL (Dienst Afzonderlijk Bestuur Loodswezen) verwachten?*

Het kader: na nogal wat moeite en vooral tijd werd destijds een arbeidsreglement afgesloten bij het agentschap Maritieme Dienstverlening en Kust (MDK) waarvan de DABL een onderdeel vormt.

Was het een perfect AR? Mmm: "You want some, you give some." Maar al bij al was het een deftig akkoord waarin de ACOD (we zouden anders nooit ondertekenen) en de overheid zich konden vinden.

Sommige partijen hebben daar nu – meer dan tien jaar later – nog altijd moeite mee.

## “Noteer maar: sociaal overleg is geen formaliteit”

Maar goed... Zolang we kunnen praten over bijsturingen via een correcte procedure (het in wet en decreet voorziene overleg) zijn we als verantwoordelijke vakbond altijd bereid mee te werken. Dit was in het verleden zo en zal in de toekomst ook zo blijven.

Wat we niet aanvaarden, is dat een aantal mensen van de dienstleiding – gelukkig niet allen – het sociaal overleg aanzien als een 'een formaliteit'. Daarbij pogen ze fundamentele en noodzakelijke onderhandelingszaken te omzeilen via een zogenoemde schriftelijke procedure. Mooie procedure, hoor... Er wordt gezegd dat de vakbond binnen x aantal dagen (en x staat meestal voor een vijftal, weekend inbegrepen) moet reageren en het uitblijven

van een reactie verder als 'akkoord' wordt genoteerd. Shame one you, DABL!

Natuurlijk passeert dit niet voor onze leden. Het sociaal overleg is immers onontoespreekelijk en onuitwisbaar de garantie op de waarborg en verdediging van de belangen van iedere werknemer. Zowel voor veilige en correcte werkomstandigheden als voor correcte verloning. Hieraan wordt niet geraakt en iedere aanpassing zal en moet gebeuren op een ernstige manier volgens afgesproken regels. Dat men dit dus bij de DABL alvast goed en nogmaals noteert...

*Eddy Hendryckx*



# Expeditie Talent

## Adviesorgaan: recht op tegenspraak?

**Expeditie Talent, het nieuwe HR-beleid van de Vlaamse overheid met aanvangsdatum 1 juni 2024, gaat gepaard met de oprichting van een adviesorgaan. Dat heeft als opdracht het behandelen van de adviesvragen van personeelsleden van alle entiteiten, raden en instellingen van de Vlaamse overheid. Wat is het adviesorgaan en hoe werkt het?**

In een eerste fase gaat dit over contractuele personeelsleden die een bevestiging van ontslagintentie ontvingen, hiermee niet akkoord gaan en bijgevolg binnen zeven werkdagen na ontvangst van de bevestiging advies kunnen vragen bij het bevoegd adviesorgaan.

Dit adviesorgaan wordt, nagenoeg naar analogie met de raad van beroep voor statutaire personeelsleden, samengesteld uit:

- een voorzitter van de lijst vastgesteld door de lijnmanager van het Agentschap Overheidspersoneel (bij een raad van beroep is dit een beroepsrechter)
- drie leden van de overheid met HR en/of leidinggevende expertise van de lijst vastgesteld door de lijnmanager van het Agentschap Overheidspersoneel
- drie leden van de verschillende representatieve vakorganisaties die vertegenwoordigd zijn in het Sectorcomité XVIII op voordracht van de vakorganisaties.

Het contractuele personeelslid mag zich tijdens de zitting laten bijstaan door een persoon van zijn keuze of zich bij gewetigde verhindering laten vertegenwoordigen door een persoon naar keuze mits een schriftelijke volmacht.

### Advies niet bindend

De overheidsvertegenwoordiging licht ter zitting het ontslagdossier toe waarna het personeelslid en/of diens vertegenwoordiging het woord krijgen om hun adviesaanvraag toe te lichten. Na bijkomende verduidelijkingen via woord en wederwoord krijgt het personeelslid het laatste woord. De leden van het adviesorgaan stemmen vervolgens over de ontvankelijkheid van de adviesvraag, de toepassing van de procedure en de gegrondheid van de ontslagintentie op basis van het ontslagdossier.

## “Als vakbond stellen we het nut van dit niet-bindend adviesorgaan enigszins in vraag”

Na de zitting brengt het adviesorgaan met meerderheid van stemmen advies uit aan de in dienst nemende overheid binnen tien werkdagen na het ontvangen van de adviesvraag, het contractuele personeelslid krijgt hiervan een kopie.

Het uitgebrachte advies is echter niet bindend (bij een raad van beroep voor statutairen is de uitkomst ervan wel bindend). Het is de in dienst nemende overheid die de definitieve ontslagbeslissing neemt en deze gelijktijdig met een motivering binnen vijf werkdagen aan het contractuele personeelslid moet bezorgen. Bij een unaniem negatief advies om te ontslaan is de overheid verplicht een schadevergoeding van drie maanden loon te betalen aan het contractuele personeelslid, onder voorwaarde van het afsluiten van een dading.

### Wat is onze ervaring?

Ondertussen werd half december de eerste adviesraad bijeengeroepen, weliswaar onder een tijdelijk huishoudelijk reglement waarin bovenstaande modaliteiten werden beschreven. Ondanks een unaniem advies van het adviesorgaan om niet te ontslaan, heeft de entiteit van het betrokken contractuele personeelslid de ontslagintentie toch doorgedreven.

Als vakbond stellen we het nut van dit adviesorgaan enigszins in vraag. Weegt de tijdsinvestering van de leden zetelend in het adviesorgaan en het personeelslid met diens vertegenwoordiging op tegen de (al te voorspelbare) uitkomst ervan? Drie maanden loon als schadevergoeding lijken op deze manier een doekje voor het bloeden.

In een tweede fase zullen zowel contrac-

tuele als statutaire personeelsleden een adviesaanvraag kunnen indienen wanneer zij niet akkoord gaan met een salarisbeslissing ‘onder verwachtingen’ in het nieuwe salarissysteem op basis van evaluatie. Belangrijk hierbij te vermelden, is dat een statutair personeelslid zich - wanneer het niet akkoord gaat met de beslissing ‘loopbaanvertraging’ of ‘onvoldoende’ bij diens jaarlijkse evaluatie - in eerste instantie moet wenden tot de raad van beroep.

Hiervoor moet opnieuw een huishoudelijk reglement geschreven worden dat voor ons onlosmakelijk verbonden is met uniforme waarderingskaders over de verschillende Vlaamse entiteiten heen.

De Vlaamse staf houdt, in naam van al haar contractuele en statutaire leden, de kritische vinger aan de pols.

*Tom De Jonghe*

# Vlaams parlement Statutaire benoeming personeel afgeschaft

***Bij haar afscheid als voorzitter van het Vlaams parlement liet Liesbeth Homans (NV-A) in de media weten dat ze vooral blij is met wat ze heeft kunnen 'verwezenlijken': "Ik ben er trots op dat ik heb kunnen afschaffen dat er nog statutaire benoemingen zijn bij het personeel van het Vlaams Parlement. Ik vind dat niet meer van deze tijd." Jullie lezen het wel duidelijk: via de media vernomen. Waarom kon de ACOD dit niet stoppen?***

Hoe komt het dat de vakbonden niet op de hoogte gesteld en niet uitgenodigd werden voor sociaal overleg en onderhandeling? Het zit zo: wij zijn niet toegelaten in het Vlaams parlement om sociaal overleg te voeren en te onderhandelen namens het personeel. Het is een eigen verkozen personeelsraad (zonder vakbonden) die dat doet. De ACOD heeft wel leden bij het personeel van het Vlaams parlement maar wij mogen hen niet vertegenwoordigen in het sociaal overleg.

Wij zijn nog steeds verbijsterd dat de officiële, erkende en representatieve vakbonden in een democratische rechtstaat geen sociaal overleg en onderhandeling kunnen voeren namens het personeel van het Vlaams parlement en blijven eisende partij om dit recht te zetten. Wij zullen opnieuw een poging doen bij het nieuw Vast (uitgebreid) Bureau van het Vlaams parlement en via de ministers om hierin verandering en vooruitgang te brengen.

### De kern van de zaak

Dat is de afschaffing van de statutaire benoeming. In het Vlaams parlement zijn er de 124 Vlaamse volksvertegenwoordigers (en hun toegewezen politiek personeel). De praktische en technische kern van het Vlaams parlement wordt gevormd door de 233 personeelsleden van het Vlaams parlement die zich engageren voor de concrete werking van het parlement.

Het gaat vooral over onthaalmedewerkers, commissiesecretarissen maar ook informatiespecialisten, IT-ers, juristen, administratieve medewerkers, technici, beleids-

medewerkers, financiële profielen, dossierbeheerders of verslaggevers. Stevige profielen en jobs die kwaliteit garanderen in verschillende vakgebieden.

Het overgrote deel van het personeel is vast benoemd: 75 procent van het parlementspersoneel is nog statutair en 25 procent is al contractueel. Dit is of was een politieke keuze, net zoals bij het Vlaams overheidspersoneel.

### Waarom is statutaire benoeming belangrijk?

Bij het Vlaams overheidspersoneel heeft de vorige Vlaamse regering reeds de statutaire benoeming afgeschaft- ACOD ging daar niet mee akkoord, voor wie mocht twijfelen- voor al de nieuwe in dienst komende personeelsleden. Nu wil het Vast Bureau van het Vlaams parlement dit ook afschaffen met het argument dat het niet meer van deze tijd is. Dat klopt niet. De statutaire (vaste) benoeming zorgt voor continuïteit en stabiliteit.

Daarnaast is het belangrijk voor de aantrekkelijkheid van het beroep. Een sterk openbaar statuut voor de personeelsleden van het Vlaams parlement begint het met sterke mensen die daar werken, met genoeg mensen die daar werken in een stevig en goed statuut. Het statuut biedt nog steeds de beste garantie voor het personeel en zijn dienstverlening aan het parlement.

Het is evenzeer belangrijk dat het statuut zorgt voor de onafhankelijkheid en objectiviteit van de personeelsleden. Zij moeten in staat zijn te weerstaan aan mogelijke politieke druk.

ACOD Vlaamse Overheidsdiensten zal de verdere gang van zaken strikt opvolgen en de gepaste stappen nemen. Ook op juridisch vlak. Dit dossier krijgt zeker een vervolg.

*Chris Moortgat*



## ACOD LRB leeft

# Wat we doen: terugblik en vooruitblik

*Vakbondsverantwoordelijken zoals wij zijn vaak misnoegd over de aanpassingen aan een rechtspositieregeling of aan de arbeidsvoorwaarden van het personeel van de lokale en regionale besturen. Daarover communiceren wij ook uitgebreid. Daarom leggen wij in dit artikel de klemtoon op de zaken die we dankzij uw steun en engagement hebben kunnen verwezenlijken, ondanks de doof- en blindheid die sommige politici telkens aan de dag leggen.*

Het is zeker geen exhaustieve lijst geworden, dat zou onmogelijk zijn in enkele bladzijden. Maar het zijn wel enkele belangrijke elementen die we in de regio met jullie goedkeuring hebben gerealiseerd. We gaan niet in op de overwinningen die onze gewestelijke bestendige secretarissen hebben binnengehaald tijdens de onderhandelingen binnen een lokaal bestuur (en dat zijn er ook heel wat).

### Ontslagdecreet

Een belangrijk deel van onze energie is uiteraard gegaan naar het verzet tegen het ontslagdecreet voor statutaire personeelsleden. Vooraf hebben we verscheidene parlementaire vragen voorbereid. De antwoorden hierop komen nu goed van pas om onze argumenten kracht bij te zetten (zie hiervoor bijvoorbeeld het artikel hiernaast over de klokkenluidersregeling). We dienden een beroepschrift in bij het

**“Voor beroepen in de zorg en de sociale dienstverlening bestaat veel sympathie onder de bevolking”**

Grondwettelijk Hof en hopen hiervan snel een resultaat te krijgen. De statutaire en contractuele personeelsleden die verantwoordelijk zijn voor de openbare dienstverlening, verdienen immers een betere bescherming. De overheid is immers niet te vergelijken met het bedrijfsleven. De rationaliteit van de ambtenaar is anders dan die van de ondernemer. Ambtenaren zijn gebonden aan de verplichtingen, de procedures en de voorwaarden van hun ambt. Deze zijn noodzakelijk vanuit democratisch oogpunt. Neutraliteit en onafhankelijkheid zijn heilig. Zij blijven zeker niet beperkt tot gezagsfuncties. Een statuut is belangrijk om elke willekeur- voornamelijk van politieke aard- bij de werving, bevordering en elke andere te nemen beslissing te weren. Alleen objectieve maatstaven mogen een rol spelen. Een dieptepunt werd bereikt met het ontslag van een financieel directeur in Rot-selaar, die tevens klokkenluider was. Toen

bleek al dat de politieke willekeur terug ingeburgerd was in de lokale politiek. Gezien ook Audit Vlaanderen niet bereid was inzage te verlenen in het onderzoek, zijn we ook hiertegen naar de Raad van State gestapt. Wij zullen elk element aangrijpen waarbij de democratische controle onmogelijk wordt gemaakt.

In afwachting van een arrest van het Grondwettelijk Hof staan we onze leden uiteraard bij in hun verweer bij de arbeidsrechtbank. We vermelden hier telkens het belang van het openbaar ambt en de onmogelijke vergelijking met een ontslag in het bedrijfsleven. In het bedrijfsleven werkt de CEO met eigen geld, het openbaar ambt werkt met belastinggeld van ons allemaal.

Het juridisch resultaat moeten we nog even afwachten, maar ondertussen hebben we wel contacten gelegd met media-verantwoordelijken, die graag willen berichten over het verlies van democratische en grondwettelijke rechten.

### Rechtspositieregeling

De ingevoerde rechtspositieregeling geeft veel autonomie aan de lokale besturen en laat het gemeenschappelijk kader los voor onze sector. Elk bestuur kan eigenhandig een statuut vaststellen, de objectivering van wervingen en bevorderingen kan ingevuld worden naar eigen goeddunken en ook over de salarisschalen wordt per lokaal bestuur beslist.



We hebben hiertegen een ijzersterk protocol van niet-akkoord opgesteld en hebben ook een beroepschrift ingediend bij de Raad van State. Inmiddels werd ook een voorbeeldstatuut opgemaakt, opdat de lokale onderhandelaars goed gewapend aan tafel konden komen. In het voorbeeldstatuut vinden ze meteen alle standpunten terug die ze kunnen innemen tijdens de onderhandelingen.

Maar daarbij bleef het niet. Onze opmerkingen werden her en der opgevestigd (onder andere door parlementaire vragen) en hebben al geleid tot diverse wijzigingen van oorspronkelijke teksten. Zo hebben we de wijzigingen op basis van EU-richtlijn werk-privé kunnen laten doorvoeren. Het gaat concreet over het recht op vijf werkdagen zorgverlof per jaar, het recht op onbezoldigd verlof wegens dringende redenen voor statutaire ambtenaren en het recht op het aanvragen van een flexibele werkregeling voor zorgdoeleinden. Bovendien slaagden we erin aanpassingen door te voeren aan de regeling van re-integratie wegens ziekte. Zo heeft het personeelslid de keuze of de aanrekening gebeurt op het ziektekrediet (tegen 100 procent), dan wel of de afwezige periode vergoed wordt tegen 37,5 procent (maar dan niet aangerekend op het ziektekrediet).

Ten aanzien van het omstandigheidsverlof naar aanleiding van een doodgeboren kind waren we het er niet mee eens dat dit verlof van twee dagen niet van toepassing was voor de partner en dat de zwangerschap vooraf gemeld moest worden. Uiteindelijk werden deze aanpassingen toch doorgevoerd.

Ten slotte bleven we hameren op het inschrijven van het recht op drie weken aaneensluitend verlof in het besluit over de rechtspositieregeling. Hierover werd ondertussen een protocol van akkoord getekend.

### **Campagne voor sterke publieke zorg**

We werkten een grote campagne uit voor de lokale publieke zorg. Met een dergelijke campagne maken we het in de geesten van de mensen gaandeweg een evidentie dat de zorgsector openbaar en niet-commercieel moet blijven. Voor beroepen in de zorg en in de sociale dienstverlening bestaat veel sympathie onder de bevolking. We moeten immers overstappen van een defensieve strategie (reageren op privatiseringsaanvallen) naar een offensieve. Een strategie die een moreel en intellectueel klimaat creëert waarin beleidsmakers het niet langer aandurven om dienstverle-

ning af te stoten en te privatiseren.

Met onze campagne 'Niet winst maar wel-zijn' maakten we een engagementsverklaring op voor de lokale publieke zorg. Liefst 308 lokale mandatarissen uit 157 verschillende lokale besturen ondertekenden de verklaring. Daarbuiten kregen we vele positieve reacties, ook van de linkse partijvoorzitters. Het zullen in de toekomst onze politieke bondgenoten zijn, de zogenaamde ambassadeurs van de lokale publieke zorg, waarmee we aan de slag kunnen gaan bij een volgende stap in de campagne.

Tijdens de week van de kinderopvang organiseerden we een sensibiliseringsactie en ledenwervingsactie. Hierbij werden meer dan 2.000 flyers en hartjes uitgedeeld in de verschillende kinderopvanglocaties. Het ging zowel over groepsopvang als buitenschoolse kinderopvang. De actie werd ondersteund door een gelijktijdige campagne via sociale media.

Toch nog even eraan herinneren dat ons verzet tegen het privatiseringsdecreet geloofd heeft. Na een uitgebreide petitie bij sympathisanten en bij academici, volgden een reactie in het parlement en een open brief van vooraanstaande academici. Hierdoor durfden de politici hun privatiseringsplannen niet doordrukken. In

het huidige Vlaamse regeerakkoord komt het privatiseringsdecreet niet meer voor in gelijkaardige bewoordingen. We blijven natuurlijk waakzaam, maar het is alleszins een stap in de goede richting.

## Inzetten op gemeenschappelijk vakbondsfront

Zonder onze eigenheid te verliezen, proberen we ons verzet te voeren in gemeenschappelijk vakbondsfront. Het versterkt onze slagkracht ten aanzien van de vreemde capriolen die de ministers soms durven maken. Op die manier hebben we onze gemeenschappelijke eisen opgemaakt voor de nieuwe Vlaamse regering en hebben we ook al een eisenbundel samengesteld voor een nieuw sectoraal akkoord. Ook binnen de eigen familie proberen we tot een constructieve samenwerking te komen, voornamelijk dan met de centrales die zich bezighouden met de social profit (BBTK en AC).

## Overtuigen van media en middenveldorganisaties

We komen steeds meer aan bod in de media, maar de interesse blijft wat steken in politiek geïnteresseerde publicaties (Knack, Apache, Samenleving & Politiek, De Wereld Morgen). We proberen ook in contact te komen met de populaire kanalen, zodat we onze bekommernissen ook aan een breed publiek kenbaar kunnen maken.

Tegelijkertijd halen we de banden aan met andere middenveldorganisaties. Wij engageerden ons in onder meer de Kinderopvangzaak, de Ouderenzorgcoalitie, de 8 Mei-coalitie en vele andere. Ook voor ons verzet tegen de voorwaarden van omstandigheidsverlof bij sterrenkinderen hebben we contact opgenomen met de organisatie 'Boven de wolken'. Zo vormen we coalities met andere medestanders over bepaalde thema's en vergroten we onze deskundigheid en zichtbaarheid.

## We gooien onze werking open

Ten slotte zijn alle voorbereidingen gestart om onze werking open te gooien naar al onze militanten. Dit moet resulteren in verschillende teams van militanten die zich willen groeperen en inzetten voor bepaalde thema's: communicatie, acties, ledenwerving en aanwezigheid op de werkvloer, vorming en kennisdeling zijn teams die in de steigers staan en heel binnenkort van start kunnen gaan. We rekenen op uw hulp om dit mogelijk te maken. Samen sterk is geen holle slogan. Samen beschermen we onze rechten en arbeidsvoorwaarden. Ja, het wordt een strijd, maar dat zijn we gewoon. En samen kunnen we dat ook.

*Gert Vlasselaeler*

**WIJ WILLEN JOU!**  
Kom bij ons communicatieteam!

Ben jij de communicatieheld die wij zoeken? Bezit je communicatieskills die gezien mogen worden? Dan willen we jou in ons nieuw team!

**BEN JIJ:**

- ✓ Een tekstgoeroe met scherpe pen of
- ✓ Een techneut met Wordpress of
- ✓ Een krok in flyer designing of
- ✓ Een creatieve duizendpoot

**MELD JE AAN** ➔

Stuur je naam door naar:  
Je gewestelijk secretaris LRB

**acod**  
ABVV OPENBARE DIENSTEN  
LOKALE EN REGIONALE BESTUREN

### Klokkenluiders

# “Mevrouw Rutten, uw reactie op ontslag VRT-klokkenluider is gratis”

*In Apache van 17 december 2024 verscheen ons artikel waarin we verontwaardigd reageerden op de uitlatingen van voormalig minister van Binnenlands Bestuur Gwendolyn Rutten. Voor degenen die het stuk zouden gemist hebben, hierbij nogmaals onze mening.*

Het is zeer eigenaardig dat Gwendolyn Rutten als minister geen oren had naar de oproep om onterecht ontslagen klokkenluiders opnieuw in dienst te moeten nemen, terwijl ze het nu opneemt voor een klokkenluider bij VRT.

“Beste Gwendolyn Rutten,

Sta ons toe te zeggen dat uw verontwaardiging over het ontslag van een klokkenluider bij de VRT redelijk selectief en gratis overkomt.

We verklaren ons nader. Nog niet zo heel lang geleden was u voor Open VLD Vlaams minister van Binnenlands Bestuur als opvolger van uw partijgenoot Bart Somers. U heeft deze functie nog geen jaar uitgeoefend, maar toch lang genoeg om te weten dat de problematiek van de klokkenluiders ook binnen de lokale besturen een gigantisch probleem is.

U zult helaas niet kunnen zeggen dat u hiervan niet op de hoogte was, want op dinsdag 23 januari 2024 heeft u hierover vragen gekregen in de commissie voor Binnenlands Bestuur. Het parlementslid Jos D’Haese (PVDA) kaartte toen reeds aan wat u nu in uw opinie hebt geschreven.

Als minister koos u voor de weg van de minste weerstand in plaats van de kant te kiezen van de klokkenluiders. Het enige verschil was dat het toen niet ging over VRT, maar over een lokaal bestuur, met name Rotselaar. Daar had de financieel directeur wantoestanden aangekaart en doorgegeven aan Audit Vlaanderen. Hierdoor zou hij normaal gezien beschermd moeten geweest zijn door de klokkenluidersregeling tegen ontslag.

Niets was minder waar, de financieel direc-

**“Helaas worden klokkenluiders niet beschermd. Ook malafide burgemeesters en schepenen weten dat maar al te goed”**

teur werd op basis van het gloednieuwe ontslagdecreet, waarvoor uw voorganger Bart Somers had gezorgd, als statutair ambtenaar van de ene op de andere dag ontslagen. Ook al wist het bestuur dat hij het statuut van klokkenluider had.

In uw opiniestuk schrijft u dat de klokkenluidersregelgeving al na amper twee jaar na de goedkeuring aan diggelen ligt en dat de oorzaak bij de openbare omroep ligt. Niet dus. De klokkenluidersregelgeving lag in december 2023 al aan diggelen. En niet door VRT, maar door de gemeente Rotselaar.

Dit werd u klaar en duidelijk uitgelegd toen u minister was en u er ook iets aan kon doen, maar u liet dit na en koos voor de weg van de minste weerstand in plaats van de kant te kiezen van de klokkenluiders.

Wat voor ons extra zuur is, is dat de klokkenluidersregeling expliciet voorgesteld werd als de nieuwe ontslagbescherming voor de statutaire ambtenaren van de lokale en provinciale besturen. Want die kunnen door de invoering van het ontslagdecreet dus simpelweg van de ene op de andere dag op straat gezet worden. De bescherming van het statutaire ambt heeft u middels dit ontslagdecreet helemaal vernietigd. En zelf hebt u niets gedaan om een adequate bescherming te geven aan klokkenluiders. Het is nochtans simpel: het opnieuw in dienst moeten nemen van onterecht ontslagen klokkenluiders is de enige effectieve bescherming.

Het is eigenaardig dat u als minister geen oren had naar de oproep om onterecht ontslagen klokkenluiders opnieuw in dienst te moeten nemen, terwijl u nu in uw opinie schrijft: “Daar sta je dan, als klokkenluider. Jij krijgt in het beste geval een financiële compensatie, maar je job als contractueel ben je kwijt. En in het slechtste geval weet iedereen, ook andere mogelijke werkgevers, dat jij een klokkenluider bent die men aan de deur heeft gezet.” Eigenlijk hetzelfde als wat Jos D’Haese u begin dit jaar had gezegd.

We sluiten af met het begin van uw opinie: “Klokkenluiders zijn geëngageerde mensen die aan de alarmbel trekken als de dingen in een organisatie niet lopen zoals het moet. Dat is vervelend voor wie geen pottenkijkers wil, maar het is effectief voor wie voor een betere, eerlijke organisatie ijvert.”

Helaas worden klokkenluiders niet beschermd, dat hebt u goed opgemerkt, maar ook de malafide burgemeesters en schepenen weten dat maar al te goed.”

*Gert Vlasselae, Stefaan Helegeer*





foto: Belga - Eric Lalmand

## Politieonderwijs Toenemende privatisering ondermijnt controle en kwaliteit

***De toenemende privatisering van het politieonderwijs is geen goede zaak voor de kwaliteit. Aan de ene kant zien we een afkalking van de federale financiering voor het politieonderwijs, waardoor de scholen het moeilijker krijgen om vanuit de overheid zelf opleidingen te organiseren. Aan de andere kant wordt die leemte dan ingevuld door privé-bedrijfjes die daar graag op inspelen door in een aanbod te voorzien voor wat de school niet meer zelf kan bieden.***

Tien jaar geleden dekte de federale subsidie gemiddeld 63 procent van de kosten voor het politieonderwijs, maar vandaag is dit aandeel aanzienlijk lager door de besparingen bij de Federale Politie. De financiering van een provinciale politie-school wordt geregeld door een federale en provinciale dotatie. Deze laatste is er niet op achteruit gegaan, maar de federale is dus gevoelig gedaald. Ook de Limburgse

politieschool PLOT krijgt een aanzienlijk verminderde federale dotatie met als gevolg een beperkter opleidingsaanbod, vooral in het segment van de voortgezette opleidingen. Dit zijn opleidingen die de personeelsleden nodig hebben om na zes jaar in een hogere loonschaal terecht te komen.

Limburgse korpschefs beklagden zich bij onze vakbond over het beperkte aanbod van deze opleidingen in de Limburgse school. Nu moeten hun personeelsleden immers opleidingen buiten de provincie volgen, als het korps hen tegen normale tarieven les wil laten volgen. Maar dat brengt dan weer extra kosten mee door de grotere verplaatsing wat extra uren en km betekent. Het politieonderwijs wordt dus duurder, zonder enige garantie op meer kwaliteit. Deze bezorgdheid wordt ook gedeeld door de directeur van de Limburgse politieschool en andere experts.

### Winstbejag versus kwaliteit

We streven al jaren naar een kwalitatief politieonderwijs waarbij alle politiemensen in geheel België dezelfde basis- en voortgezette opleiding zouden krijgen. Een absolute noodzaak, gezien er vaak samengewerkt wordt over heel het land. Probleem is dat de overheid- in tegenstelling tot het politieonderwijs georganiseerd door de overheid- geen directe bevoegdheid heeft om toezicht te houden op deze privé-firma's, wat leidt tot risico's voor de kwaliteit en integriteit van de opleidingen.

De vraag is ook hoe die firma's aan het lesmateriaal geraken en met wie deze documenten dan gedeeld worden. In die firma's worden immers niet alleen politiemensen tewerkgesteld, maar ook personen van buiten de politie of de magistratuur. Daarnaast willen die firma's ook les geven buiten het politieonderwijs. De

## Lokale en regionale besturen

expertise van de politie wordt dan op de vrije markt aangeboden. Dat is een situatie die we absoluut moeten vermijden.

Naast de veiligheidsrisico's vreest de vakbond dat de commercialisering leidt tot een focus op winst, in plaats van kwaliteit en de maatschappelijke opdracht. Door het versplinterd aanbod van het politieonderwijs ontstaat er ongelijkheid. Door verschil aan inhoud en kwaliteit die kan verschillen van regio tot regio, dreigen de professionele waarden die de politie als organisatie net sterk maken uitgehold te worden.

ACOD LRB stelt vast dat verschillende politieambtenaren private firma's oprichten en hier handig op in spelen. Politie scholen over het gehele land gaan meer en meer samenwerken aan met deze private firma's om hun werkingskosten binnen de perken te houden en hun opleidingsaanbod te garanderen. Voor de scholen is dit goedkoper omdat ze geen RSZ moeten betalen, maar de totale kost stijgt wel en die hogere opleidingskosten worden dan doorgeschoven naar de lokale politiezones.

Voor de lesgevers die deze bedrijfjes naar de politie school sturen, worden immers hogere tarieven gefactureerd dan wanneer de politiemensen in opdracht van de school aan de voorziene tarieven les kwamen geven. Hierdoor stijgt de factuur voor de lokale zones en de federale politie. De oplossing ligt nochtans voor het grijpen.

### De oplossing

Onze leden hebben al aangegeven dat ze

**“Dat de expertise van de politie op de vrije markt wordt aangeboden, moeten we absoluut vermijden”**

als ervaren politieman graag hun expertise zouden delen door les te geven in de politie school, maar dat ze dat tijdens hun uren willen doen en niet tijdens verlof- of rustdagen. Ze willen de balans werk-privé in evenwicht houden. Beide systemen bestaan naast elkaar. Wanneer de mensen les geven tijdens de uren krijgen ze daarvoor een kleine vergoeding die de onkosten dekt. Wanneer ze dat in hun vrije tijd doen wordt het een bijverdienste met een mooi loon. Maar zelfs dat is voor sommigen nog niet genoeg. Om nog meer te kunnen vragen, worden nu privé firma's opgericht die nog hogere tarieven hantieren. Omdat de school geen geld heeft om zelf de opleiding te organiseren, kunnen ze niet anders dan die bedrijfjes aan te spreken om toch nog opleidingen te organiseren.

De oplossing zou dus zijn dat de mensen die het niet voor het geld willen doen, toelating zouden krijgen om tijdens hun uren les te geven. Maar dat wordt dan weer verboden door bepaalde korpschefs die vinden dat ze hun mensen niet kunnen missen. Daarnaast zouden zij die het wel doen als bijverdienste natuurlijk ook niet

graag zien dat iemand die veel goedkoper is hun lesuren overneemt.

Er zal iets moeten gebeuren om uit deze impasse te geraken. De overheid heeft dus een belangrijke (eind)verantwoordelijkheid om voor de harmonisering van het politieonderwijs te zorgen zodat de kwaliteit verhoogd kan worden maar ook er voor te zorgen dat de opleidingen toegankelijk blijven voor de gehele geïntegreerde politie. Vooral de Federale Politie heeft door de zware besparingen geen overschotten om duurdere opleidingen te betalen.

### Dringend optreden vereist

De ACOD roept de federale overheid op een einde te maken aan de toenemende privatisering van het politieonderwijs en structureel te investeren in de politie scholen. De opleiding van onze politie is een kernfunctie van de overheid. Het kan niet dat de controle hierover verloren gaat. De privatisering bedreigt de continuïteit van het onderwijs, maar ook de uniformiteit in de opleiding van politieagenten. Het is tijd om dit veilig te stellen en dat begint met het hernemen van de regie door de overheid. Een coherent beleid dat het hele land dekt, dringt zich op om ervoor te zorgen dat alle toekomstige politieagenten dezelfde professionele standaard behalen.

*Diederich Poisket, Luc Breugelmans*

## Oproep tot kandidaturen Ondervoorzitter ACOD LRB Oost-Vlaanderen

In het Gewest Oost-Vlaanderen is het mandaat van ondervoorzitter van ACOD LRB Oost-Vlaanderen vrij en de sector wenst dit mandaat zo snel als mogelijk in

te vullen. De kandidaturen dienen schriftelijk, per post of via mail, binnen te zijn ten laatste op vrijdag 14 februari 2025 bij de bestendig secretaris ACOD LRB Oost-

Vlaanderen, Stephan Van de Meirssche, Bagattenstraat 158, 9000 Gent. Of via mail: [stephan.vandemeirssche@cgspacecod.be](mailto:stephan.vandemeirssche@cgspacecod.be).



# Nieuwjaarsbrief aan de minister van Onderwijs

Liefste Zuhal

De allerbeste wensen voor 2025! Een jaar waarin we, net zoals in het onderwijs, vooral blijven vooruitkijken, maar soms niet helemaal zeker weten waar we gaan landen. Zoals een leraar die weer eens een nieuw leerplan binnenkrijgt: verwarring alom, maar we gaan ervoor!

Onderwijs is immers een sector met een indrukwekkend aanpassingsvermogen. Lerarentekort? Geen probleem! Met veel creativiteit en een stevige dosis improvisatie zijn personeelsleden ondertussen heuse experts in multitasking geworden.

Multitasking is de toekomst! Of het nu gaat om simultaan lesgeven aan verschillende groepen, een ruzie sussen of een ouder mailen over verloren turnkledij en tegelijkertijd uitnodigingen versturen voor het jaarlijks spaghetti-festijn ... alles kan als je maar rustig blijft.

Eén leraar voor drie klassen tegelijk, met de hulp van een beamer en een microfoon, dat noemen sommigen tegenwoordig in onderwijs efficiëntie.

En die noodoplossingen zijn ook geweldig voor de leerlingen. Vandaag een wiskundeles van de buurman die 'goed kan rekenen', morgen een taalles van tante Mariette die 'wel eens naar Engeland op vakantie gaat' of nonkel Jef die geschiedenis geeft 'uit zijn tijd'... Veel gevarieerder dan die saaie vaste leerkrachten!

Laten we eerlijk zijn, liefste Zuhal: wie droomt er nu niet van een job waar je je eigen markeerstiften moet kopen, waar je na elke vakantie net zo moe bent als ervoor en waar de beloning bestaat uit gratis werkdruk en ongevraagde pedagogische adviezen van iedereen met een Facebook-account of van zelfbenoemde onderwijsexperts.

Maar laten we niet alles negatief bekijken. Werkdruk heeft ook voordelen! Het houdt je alert. Wie heeft nog koffie nodig als alleen al de gedachte aan vier uur oudercontact na een werkdag van tien uur je hartslag automatisch op 120 brengt?

Bovendien stimuleert het de creativiteit. Leerkrachten weten tegenwoordig hoe ze met een kwartiertje slaap en een halve boterham toch drie jaar leerachterstand kunnen overbruggen. We zijn eigenlijk de superhelden van het moderne werkveld.

Toegegeven, er zit ook humor in de werkdruk. Je moet toch even lachen als een politicus zegt dat leerkrachten 'drie maanden vakantie' hebben. Het is bijna aandoenlijk hoe hardnekkig dat idee is. Misschien kunnen we dat idee uitbreiden? Noem verbeterwerk gewoon 'relaxen' en oudercontact 'gezellig bijpraten met vrienden'. Dat maakt de functiebeschrijving meteen een stuk aantrekkelijker.

En wat dacht je van de schooldoorlichtingen? Een fenomeen dat ons onderwijs scherp houdt. Terwijl we in de praktijk de speelplaats vegen en kindjes leren knopen strikken, moeten we ook bewijzen dat we de 'lange termijnimpact van differentiëren binnen een horizontale geclusterde context' begrijpen. Klinkt indrukwekkend, niet? Geen idee wat het betekent, maar het staat goed in een verslag.

Wij voelen dat jij het onderwijs met een stevige hand zal sturen, net zoals onze leerkrachten tegenwoordig alles sturen: van klassen vol kinderen tot mailtjes om

uit te leggen waarom we geen tijd meer hebben. Echt indrukwekkend.

Voor 2025 wensen wij ons allemaal wat minder stress, wat meer rust en een paar simpele oplossingen die werken. Want het enige dat we écht nodig hebben, zijn voldoende leerkrachten, gelukkige leerlingen en een beetje tijd om weer adem te halen.

Dus minister, laten we er samen iets moois van maken. Want ondanks alles blijft onderwijs de plek waar dromen worden geboren, waar kennis gedeeld wordt en waar zelfs de grootste chaos een kern van hoop heeft.

Gelukkig nieuwjaar! En veel succes, want dat gaan we nodig hebben.

Brussel, 1 januari 2025

Jouw ACOD Onderwijs-kapoentjes



foto Belga - Nicolas Maeterlinck

# Rapport Rekenhof legt pijnpunten Buitengewoon Onderwijs bloot

**Het Rekenhof stelde vast dat het aantal leerlingen in het buitengewoon onderwijs in vier jaar tijd met bijna 13 procent is gestegen. Dat staat te lezen in een rapport over de toegang en uitstroom in het buitengewoon onderwijs. Er is in Vlaanderen nog geen evolutie richting inclusief onderwijs. Doordat het aantal leerlingen stijgt, is er een capaciteitstekort in het buitengewoon onderwijs, waarvan de overheid de grootste onvoldoende kent. De verslagen die het CLB opstelt en de leerling toegang geven tot het buitengewoon onderwijs, houden onvoldoende rekening met het recht van de leerling op inclusief onderwijs. In dit artikel bezorgen we kort de belangrijkste bevindingen. Op onze website ([www.acodonderwijs.be/buo-rekenhof](http://www.acodonderwijs.be/buo-rekenhof)) vind je het integrale rapport terug.**

## A. Belangrijkste Bevindingen

**1.** Geen vooruitgang richting inclusief onderwijs: Ondanks het streven naar meer inclusie, is het aantal leerlingen in het buitengewoon onderwijs gestegen met bijna 13 procent tussen 2018 en 2023. Vooral type 9 (autismespectrumstoornissen) vertoont een sterke stijging.

**2.** Gebrekkige implementatie van inclusiebeleid:  
- Het VN-verdrag vereist progressieve inclusie, maar Vlaanderen mist een duidelijke strategie, einddoelen en concrete stappen.  
- Het M-decreet (2014) werd vervangen door het Leersteundecreet (2023), maar ook dat biedt geen voldoende stimulansen om inclusie te bevorderen.

**3.** Toegang en doorverwijzing:  
- Het centrum voor leerlingenbegeleiding (CLB) stelt verslagen op, maar deze motiveren vaak niet voldoende waarom redelijke aanpassingen in het reguliere onderwijs onredelijk zouden zijn.  
- Kansarme leerlingen zijn oververtegenwoordigd in het buitengewoon onderwijs (boven de 50 procent).

**4.** Capaciteitsproblemen:  
- Het aantal leerlingen overstijgt de capaciteit, met name voor type 9 in basis- en

secundair onderwijs.  
- De uitbreiding van capaciteit verloopt traag, ondanks investeringen.

**5.** Aansluiting op arbeidsmarkt en vervolgonderwijs:  
- OV2-leerlingen hebben relatief goede kansen op werk (70 procent binnen twee jaar), terwijl OV4-leerlingen slechter presteren dan hun tegenhangers in regulier onderwijs.  
- Doorstroming naar hoger onderwijs vanuit OV4 is lager dan bij regulier onderwijs en het studierendement blijft achter.

### Besluit

- Belemmeringen voor inclusie: het beleid en de praktische uitvoering van maatregelen schieten tekort om het VN-verdrag en SDG-doelen te realiseren.  
- Noodzaak voor visie en planning: er is een dringende behoefte aan een langetermijnstrategie voor inclusief onderwijs.  
- Beperkte samenwerking gewoon-buitengewoon onderwijs: initiatieven zoals gedeelde campussen en lesbijwoning zijn zeldzaam en tonen weinig effect.

## B. Gedeelde campussen gewoon en buitengewoon onderwijs

Het rapport bespreekt gedeelde campussen tussen gewoon en buitengewoon onderwijs als een potentiële manier om inclusie te bevorderen.

**1.** Beperkt aantal gedeelde campussen  
- Slechts 19,8 procent van de buitengewone scholen (40 van de 202 respondenten) heeft een vestigingsplaats die zich op een gedeelde of aangrenzende campus bevindt met een gewone school.  
- De meeste gedeelde campussen richten zich op type BA (basisaanbod) en type 9 (autismespectrumstoornissen) in het buitengewoon basisonderwijs en opleidingsvorm 4 (OV4) in het secundair onderwijs.

**2.** Mogelijkheden en voordelen  
- Ruimtelijke nabijheid: gedeelde campussen kunnen de fysieke en sociale integratie van leerlingen bevorderen door frequentere interactie tussen leerlingen en leerkrachten van beide onderwijstypes.  
- Meer samenwerking: ruimtelijke nabij-

heid biedt kansen voor gezamenlijke projecten, intervisie en co-teaching.

**3.** Weinig gebruik van de mogelijkheid  
- Ondanks de nabijheid maken slechts 12 van de 40 scholen met gedeelde campussen gebruik van de mogelijkheid om leerlingen gedeeltelijk lessen te laten bijwonen in het gewoon onderwijs.  
- De gemiddelde duur van deze lesbijwoning is beperkt tot ongeveer 27 procent van de onderwijstijd.

**4.** Belemmeringen voor samenwerking  
- Gebrek aan middelen: scholen noemen een tekort aan financiële en personele middelen als een belangrijke reden voor het beperkte succes van samenwerking.  
- Gebrek aan expertise: gewone scholen beschikken vaak niet over de nodige ervaring of kennis om inclusieve trajecten te ondersteunen.  
- Beperkingen in regelgeving: sommige scholen ervaren de regelgeving rond busvervoer en financiering als obstakels voor een effectieve samenwerking.

Conclusie over gedeelde campussen  
- Gedeelde campussen worden niet optimaal benut als middel om inclusie te bevorderen.  
- Het rapport beveelt aan dat de Vlaamse overheid meer investeert in samenwerking tussen gewone en buitengewone scholen, zowel financieel als door betere regelgeving en begeleiding.

Het rapport benoemt duidelijk enkele provinciale verschillen in het gebruik en de samenstelling van het buitengewoon onderwijs. De belangrijkste punten zijn:

## C. Aandeel leerlingen in buitengewoon onderwijs

- In Limburg en West-Vlaanderen is het aandeel leerlingen in het buitengewoon onderwijs duidelijk hoger dan in andere provincies.  
- Vooral type 9 (autismespectrumstoornissen) en type 3 (emotionele of gedragsstoornissen) trekken in deze provincies relatief meer leerlingen aan.  
- Een mogelijke verklaring is dat een ruim aanbod van een bepaald type onderwijs

in een provincie meer leerlingen aantrekt, ook uit aangrenzende gebieden.

## D. Capaciteitstekorten

Het tekort aan capaciteit in het buitengewoon onderwijs varieert sterk per regio:

- Antwerpen kampt met het grootste capaciteitstekort, vooral in het buitengewoon basisonderwijs en specifiek voor type 9.
- Andere provincies hebben minder grote tekorten, maar de situatie is overal zorgwekkend door de toenemende vraag.

## E. Busvervoer en rittijden

De rittijden voor leerlingen verschillen per provincie:

- In meer landelijke gebieden duren busritten doorgaans langer omdat scholen verder verspreid liggen.
- De doelstelling dat busritten maximaal 90 minuten mogen duren, wordt voor 94,1 procent van de leerlingen gehaald, maar dit is lastiger in dunbevolkte gebieden.

## F. Verschillen in beleid en aanpak

- De regionale verschillen in het aandeel leerlingen en capaciteit lijken mede afhankelijk van de beschikbaarheid van types buitengewoon onderwijs en de samenwerkingsverbanden tussen scholen en ondersteunende instanties.
- In sommige provincies zijn CLB's en scholen beter in staat om zorgmaatregelen in het gewoon onderwijs uit te voeren, wat een effect heeft op de doorverwijzing naar het buitengewoon onderwijs.

## G. Aanbevelingen uit het rapport

- Betere monitoring: er is een tekort aan gedetailleerde, provinciespecifieke data over capaciteit en noden.
- Gelijke toegang: er wordt aanbevolen om meer balans te creëren in het aanbod van buitengewoon onderwijs, zodat leerlingen niet afhankelijk zijn van de regio waarin zij wonen.
- Minder druk op specifieke provincies: door regionale samenwerking te stimule-



  
 Rekenhof

Buitengewoon onderwijs:  
 toegang en uitstroom

  
 Verslag van het Rekenhof aan het Vlaams Parlement  
 Brussel, september 2024

ren, kan de druk op provincies met veel leerlingen buitengewoon onderwijs worden verlicht.

*jeanluc.barbery@acod.be*

# Het onderwijs komt op straat!

Met meer dan 30.000 marcheerde personeel van het onderwijs van het Albertinaplein naar het Poelaertplein. De meeste betogers waren leerkrachten, opvoeders, CLB'ers,... mensen uit het onderwijs. Dank aan alle leden (en niet-leden) die samen met ons de Arizona-onderhandelaars een schot voor de boeg kwamen geven. We geven niet op! We houden je op de hoogte via onze website, onze Facebookpagina en onze nieuwsbrief. (foto's: John Devos)







foto Belga - Eric Lalmand

## ACOD VRT presenteert haar BOM

**Na alle commotie die over de VRT is ontstaan, wil ACOD VRT het graag terug over de inhoud hebben. Daarom lees je vandaag de inleiding van onze nota 'De Beheersovereenkomst van de Makers' (in de wandelgangen 'de BOM' genoemd).**

Na de regeringsvorming van 2019 werden voor de VRT zware besparingen aangekondigd van 12 miljoen euro en een niet-indexering van de werkingsmiddelen die de tekorten deed oplopen tot 25 miljoen euro. Tijdens de coronacrisis van 2021-2022 bleek hoe belangrijk de openbare omroep en zijn medewerkers zijn voor het verspreiden van correcte informatie, het verbeteren van het moreel van de bevolking en het versterken van de culturele en mediasector.

Desondanks werden de besparingen door politiek en directie doorgevoerd en werd het VRT-personeel in 2022 getroffen door een Transformatieplan dat het aantal banen decimeerde. Er vielen 50 naakte ontslagen en 70 collega's van Thuis werden geprivatiseerd. Bovendien werden we in 2023-2024 het slachtoffer van crises en mediahetzes die het interne welzijn en het imago van de openbare omroep zeker geen deugd hebben gedaan. Herstel is nog

steeds noodzakelijk.

Bij de regeringsvorming van 2024 spraken we de hoop uit dat meer middelen en een vernieuwde kijk op de opdracht van de VRT de trend van afbraak en commercialisering zouden doen kenteren.

2025 moet een jaar van de ommekeer worden, met (onder andere) een nieuwe Beheersovereenkomst (BHO) die kan starten in 2026 en de toekomst van de openbare omroep moet garanderen. Voor ACOD VRT staat het buiten kijf dat het deze keer een BHO van de Makers moet worden: alleen door het VRT-personeel op de eerste plaats te zetten, kunnen we verder impact hebben en tegen de stroom van commercialisering en fake news ingaan.

De VRT moet geen marktversterkend mediabedrijf met publieke opdracht zijn, maar opnieuw evolueren naar een sectorversterkende openbare omroep die uitgaat van zijn eigen sterktes, een kweekvijver van nieuw talent en nieuwe ideeën. De VRT moet een sectorversterkende openbare omroep zijn die onafhankelijk kan functioneren van de heersende politieke machten, die er is voor iedereen en die een duurzaam personeelsbeleid

voert met welzijn als prioriteit. Daarvoor is een gezonde financiering nodig, die mogelijk gemaakt moet worden door onze opdrachtgever en aandeelhouder, de Vlaamse overheid.

Dit zijn de thema's die ACOD VRT als vertegenwoordiger van het personeel naar voren schuift voor de nieuwe Beheers-Overeenkomst van de Makers, de BOM van ACOD VRT.

- Thema 1 – een VRT onafhankelijk van de politiek
- Thema 2 – een VRT voor iedereen
- Thema 3 – een VRT met een duurzaam personeelsbeleid
- Thema 4 – een VRT met welzijn als prioriteit
- Thema 5 – een VRT met een duurzame financiering

Volgende keer komen we op deze thema's terug, hou dus de Tribune in de gaten!

*Wies Descheemaeker*

## Antwerpen-Kempen-Mechelen 'Confrontatie' en nieuwjaarsreceptie

Op 4 februari 2025 organiseren de senioren van ACOD AKM een boeiend en spraakmakend debat, gevolgd door de nieuwjaarsreceptie van de seniorencommissie.

Gewezen voorzitter van het ABVV Rudy De Leeuw brengt onder de titel 'Confrontatie' twee gerenommeerde journalisten samen: Walter Zinzen en Rik Van Cauwelaert. Deze ervaren opiniemakers gaan in debat over actuele maatschappelijke en politieke vraagstukken, vanuit hun jarenlange expertise en vaak contrasterende inzichten. Het belooft een diepgaand en prikkelend gesprek te worden dat de spanningen en uitdagingen van onze tijd belicht.

Plaats: zaal BTB, Paardenmarkt 66, 2000 Antwerpen.

Afspraak: 4 februari 2025, ontvangst om 13.30 uur, start 'Confrontatie' om 14 uur, afsluitend met een woord van voorzitter ACOD Chris Reniers en uitgebreide nieuwjaarsreceptie.

Het aantal plaatsen is beperkt. Inschrijven kan via [alida.bouwens@acod.be](mailto:alida.bouwens@acod.be). Deelname is gratis voor leden. Van partners die geen lid zijn, wordt een bijdrage van 15 euro gevraagd.

## Limburg

### Jaarlijks seniorenfeest

Op dinsdag 28 januari organiseren de senioren van ACOD Limburg hun seniorenfeest. Van 12 tot 17 uur kunnen de senioren van ACOD Limburg en eventueel hun partner genieten van een hapje en een drankje in Zaal Kermeta, Diestersteenweg 204, 3500 Kermt-Hasselt. Op het programma staan ook de jaarlijkse prijsuitreiking aan de meest sociaal bewogen persoon. Gastsprekers zijn Chris Reniers (federaal voorzitter ACOD), Habib El Ouakili (algemeen secretaris ABVV Limburg) en Guy Graulus (provinciaal algemeen secretaris ACOD Limburg). Inschrijven kan via 011 30 09 70 (tijdens de kantooruren) of [limburg@acod.be](mailto:limburg@acod.be).

### Programma senioren 2025

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

1. Stadsbezoek aan Mechelen met gids: 27 april.
  2. Bezoek aan Alden Biesen in Bilzen met gids: 31 mei.
  3. Bezoek aan het fort en kasteel van Eben-Emael en museum Terug in de Tijd: vermoedelijke datum 14 of 21 juni.
  4. Bezoek aan de Stroopfabriek in Borgloon: 14 september.
- Eens het programma definitief is, verspreiden we de folder en de activiteiten via onze sociale media en in de Tribune. Vanaf dan kan er ingeschreven worden.

## Oost-Vlaanderen

### Algemene ledenvergadering senioren ACOD Overheidsdiensten

De seniorencommissie van ACOD Overheidsdiensten Oost-Vlaanderen nodigt jullie vriendelijk uit tot het bijwonen van haar algemene ledenvergadering op donderdag 20 februari 2025 om 10.30 uur in de Bagattenstraat 158, 9000 Gent.

Als gastspreker ontvangen wij Guido Rasschaert, ondervoorzitter vzw Hepatotransplant Gent en ook vrijwilliger bij PAWO/UZ Gent en Gezondheid en Wetenschap (CEBM) en vooral boeiend verteller, die het zal hebben over orgaandonatie en de bijbehorende feiten en fabels. In België ben je wettelijk verondersteld donor te zijn, maar waarom is het toch beter om zich te laten registreren? Kan mijn puber van 14 jaar zich online laten registreren als donor? Is het correct dat de begrafenis/crematie slechts mogelijk is twee jaar na orgaandonatie? Laten godsdiensten aan hun gelovigen toe dat ze bij overlijden hun organen doneren? Deze en nog veel meer vragen krijgen een antwoord. Na de vergadering wordt een kleine receptie aangeboden ter gelegenheid van het nieuwe jaar. U bent allen hartelijk welkom. Graag uw deelname bevestigen via e-mail naar [eddy.floryn44@gmail.com](mailto:eddy.floryn44@gmail.com).

### Afdeling Wetteren: jaarlijkse gourmetparty

Wij hebben het genoegen u en uw familie uit te nodigen voor onze jaarlijkse gourmetparty op zaterdag 29 maart van 19 tot 1 uur in de Gemeentelijke Feestzaal, Schooldreef 40, 9230 Wetteren. Op het menu: aperitief aangeboden door de afdeling, gourmet, koffie met taart. Deelname in de kosten bedraagt 40 euro per persoon. Daar is inbegrepen de gour-

metschotel en alle dranken tot 1 uur. Inschrijven kan tot 15 maart 2025 via [livi-avandensteen@outlook.be](mailto:livi-avandensteen@outlook.be), [johan-jansenf@hotmail.com](mailto:johan-jansenf@hotmail.com), [dirkdekuyscher@skynet.be](mailto:dirkdekuyscher@skynet.be) of via 0478 93 20 98. Vermeld zeker uw naam, voornaam, adres en aantal personen. Betalen op rekeningnummer BE86 9730 6212 0450 van ACOD afdeling Wetteren. Naam, aantal personen en 'gourmet 2025' vermelden.

### Nieuwjaar- en Valentijnlunch senioren TBM 50+ Gent

Op dinsdag 4 februari 2025 om 12 uur organiseert de seniorenwerking TBM 50+ers Gent een Nieuwjaar- en Valentijnlunch in Caipirinha Salons, Burg. Maenhautstraat 92a, 9820 Merelbeke). Deelname kost 75 euro. Inschrijven vanaf 10 januari tot en met 31 januari 2025 via 0499 356 551 tussen 10u en 16u of mailen naar [seniorenwerking@outlook.be](mailto:seniorenwerking@outlook.be). Het bedrag storten op rekeningnummer BE24 8771 4073 0138 van INTERSECTORAAL GEWEST met vermelding 12S/4 februari.'25 naam + aantal personen.

## West-Vlaanderen

### Oostende: toelichting pensioenen

Op 13 februari organiseert het bestuur van de afdeling Oostende een toelichtingsavond over pensioenen. De uitleg zal gegeven worden door onze intersectorale pensioenspecialiste Laure Desmet, die ons wegwijs zal maken in de complexiteit van de pensioenregelgeving. De avond begint om 19.00 uur, deuren worden geopend vanaf 18.45 uur. Deelname aan deze activiteit is gratis en alle leden zijn welkom. Geef vooraf een seintje via gsm 0494 644 794. Let wel: individuele pensioendossiers kunnen tijdens deze avond niet behandeld worden.

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



PB-PP  
BELGIE(N) - BELGIQUE

## Pensioenvraag? De ACOD helpt je verder!

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

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

- Antwerpen-Kempen-Mechelen (antwerpen@acod.be): 11 december 2024, 21 januari 2025, 12 februari 2025 (enkel Mechelen), 18 februari 2025 en 18 maart 2025.
- Limburg (limburg@acod.be): 18 december 2024, 29 januari 2025, 26 februari 2025 en 26 maart 2025.
- Oost-Vlaanderen (oost\_vlaanderen@acod.be): 12 december 2024, 23 januari 2025, 20 februari 2025 en 12 maart 2025.
- Vlaams-Brabant (vlaams\_brabant@acod.

be): 3 december 2024, 9 januari 2025, 6 februari 2025 en 11 maart 2025.

- West-Vlaanderen (west-vlaanderen@acod.be): 5 december 2024, 14 januari 2025, 13 februari 2025 (enkel Oostende) en 13 maart 2025.

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

